

Paula Salonen



## HARJOITTELUSTA HELPOTUSTA REKRYTOINTIIN

Selvitys työ- ja elinkeinoelämälle  
toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä

B: AJANKOHTAISTA - AKTUELLT

## HARJOITTELUSTA HELPOTUSTA REKRYTOINTIIN

Selvitys työ- ja elinkeinoelämälle  
toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä

**JULKAISIJA:**

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu  
Mellersta Österbottens yrkeshögskola  
Närvilänkatu 8, 67100 Kokkola

**Taitto:**

Paula Salonen

**Kannen kuva:**

IT Stock, Lehtikuva, Photo Alto

**B: AJANKOHTAISTA – AKTUELLT**

ISBN 952-5107-49-3 (PDF)

ISSN 1239-0755

## SISÄLLYS

1. HARJOITTELUN KEHITTÄMISHANKE.....	6
2. SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN.....	7
3. AINEISTON KUVAUS.....	8
4. YLEISET HARJOITTELUKÄYTÄNTEET .....	11
4.1 Harjoittelun ajankohta .....	12
4.2 Harjoittelijoiden rekrytointi .....	13
4.2.1 Jobstep.net rekrytointivälineenä .....	14
4.3 Sopimuskäytännöt.....	15
4.4 Harjoittelun korvauskäytännöt.....	16
4.4.1 Korvauskäytäntöihin vaikuttavia tekijöitä.....	17
5. INFORMAATION KULKU HARJOITTELUSSA .....	19
6. OHJAUKSEN JÄRJESTÄMINEN.....	22
7. HARJOITTELUN HYÖTY ORGANISAATIOILLE .....	24
8. TOIVEITA HARJOITTELUYHTEISTYÖLLE.....	29
 LÄHTEET .....	 30
 LIITE 1	
LIITE 2	

# 1. HARJOITTELUN KEHITTÄMISHANKE

Harjoittelun kehittämishanke on yksi opetusministeriön vuosina 2004–2006 rahoittamista ammattikorkeakoulujen yhteisistä verkostohankkeista. Verkostohankkeet toteutetaan kaikkien ammattikorkeakoulujen yhteistyönä, ja niissä pyritään verkostoitumiseen, tietämyksen jakamiseen sekä yhteisten näkemysten aikaansaamiseen. Hankkeiden koordinoituvastuu on eri ammattikorkeakouluilla. Harjoittelun kehittämishanketta koordinoi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Harjoittelu on osa ammattikorkeakouluopintoja. Harjoittelua on kaikilla koulutusaloilla ja kaikissa ammattikorkeakoulututkinnoissa. Harjoittelun tavoitteista säädetään Valtioneuvoston asetuksen ammattikorkeakouluista (352/2003) 7 §:ssä: ”Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjautusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä”.

Opiskelijalle harjoittelu on teoriaa ja käytäntöä yhdistävä koulutusvaihe, joka antaa mahdollisuuden opinnoissa hankitun osaamisen soveltamiseen ja testaamiseen käytännössä sekä luo pohjaa oman osaamisen arviointiin ja itsensä kehittämiseen. Työnantajalle harjoittelu tuo organisaatioon uutta ja ajantasaista osaamista ja toimii samalla rekrytointikanavana. Molemminpuolista hyötyä lisää opintojen loppuvaiheeseen ajoittuvan opinnäytetyön kytkeminen harjoitteluun.

Opetusministeriö päättää kunkin ammattikorkeakoulun koulutusohjelman osalta myös tutkintoon sisältyvän harjoittelun laajuudesta opintopisteinä (VNA 352/2003). Ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on 210, 240 tai 270 opintopistettä ja tutkintoihin kuuluu harjoittelua koulutusohjelmasta riippuen 30–120 opintopisteen verran. Ammattikorkeakoulututkinnot ja harjoittelun osuus niissä on esitetty liitteessä 1.

Tässä selvityksessä käytetään opintopisteiden sijasta vielä opintoviikkoja, koska opintojen mitoituksessa opintopistejärjestelmään siirtyminen on tapahtunut vasta vuoden 2005 alusta.

Ammattikorkeakoulut ovat kehittäneet ja kehittävät harjoittelua monin tavoin. Harjoittelun kehittämiseksi on toteutettu esimerkiksi useita projekteja, selvityksiä ja tutkimuksia joko usean korkeakoulun yhteistyönä tai yhden ammattikorkeakoulun tekemänä. Kehittämisen kohteena ovat usein olleet harjoittelukäytänteet tietyllä koulutusosalalla tai tietyissä koulutusohjelmissa.

Kehittämistyöstä huolimatta tai nimenomaan sen pirstaloituneisuudesta johtuen ammattikorkeakoulut eivät ole löytäneet riittävästi koulutusalaakohtaisia yhteisiä käytänteitä eivätkä siten myöskään koko harjoittelujärjestelmää koskevia yhteisiä toimintatapoja. Tähän saakka on puuttunut koko ammattikorkeakouluharjoittelujärjestelmää koskeva kehittämistyö.

Toimintatapojen yhtenäistäminen on tärkeää opiskelijoiden tasa-arvoisen kohtelun vuoksi. Opiskelijoilla on oikeus laadukkaaseen; tavoitteelliseen ja ohjattuun harjoitteluun ammattikorkeakoulusta, koulutusalaista ja opiskeltavasta tutkinnosta riippumatta. Lisäksi on tärkeää, että ammattikorkeakoulun harjoittelu näyttyy valtakunnallisesti nykyistä yhtenäisempänä harjoittelu- paikkoja tarjoaville organisaatioille.

Harjoittelun kehittämishankkeessa ovat mukana kaikki koulutusalat ja kaikki koulutusohjelmat. Hankkeen tavoitteena on kehittää harjoittelua siten, että harjoittelujakso oppimisena työpaikoilla kasvattaa ja kehittää opiskelijan ammatillista osaamista osana ammattikorkeakoulututkintoa. Projektin yleis- tavoitteena on vahvistaa koulutuksen ja työelämän suhteita niin, että opiskeli- joiden harjoittelu toteutuu laadukkaana ja edesauttaa työllistymistä opintojen jälkeen.

## 2. SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN

Selvitys perustuu harjoittelun kehittämishankkeessa toteutettuun työ- ja elin- keinoelämälle tehtyyn kyselyyn. Kysely toteutettiin Internetissä syys-loka- kuun 2004 aikana Webropol Realtime Analyser -sovelluksella. Kysely välitet- tiin työ- ja elinkeinoelämän toimijoille eri ammattikorkeakouluista harjoittelun kehittämishankkeen yhteyshenkilöiden välityksellä. Ammattikorkeakoulujen yhteyshenkilöt välittivät kyselyn sähköpostitse ammattikorkeakoulunsa työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötahoille.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää työ- ja elinkeinoelämän toimijoiden ko- kemuksia harjoittelusta. Kyselyllä pyrittiin saamaan vastauksia kysymyksiin kuten:

- Millaisia harjoittelukäytänteitä eri harjoittelupaikoissa on?
- Kuinka informaation kulku toteutuu harjoittelussa ammattikorkeakoulun ja harjoittelupaikan välillä?
- Millaisia kokemuksia työ- ja elinkeinoelämällä on harjoitteluyhteistyöstä ammattikorkeakoulujen kanssa?

Kysely muodosti neljä eri aihealuetta, joita olivat taustatiedot, yleiset harjoit- telukäytänteet, informaationkulku, ohjauksen järjestäminen sekä kokemukset harjoittelusta.

Kyselyssä oli 23 kysymystä, joista 20 oli strukturoitua ja kolme avointa. Struk- turoiduista kysymyksistä kuudessa oli valmiiden vaihtoehtojen lisäksi vapaa- kenttäkohta.

Suomenkielinen kyselylomake on liitteessä 1.

### 3. AINEISTON KUVAUS

Kysely toteutettiin suomeksi ja ruotsiksi ja vastaaminen tapahtui anonyymisti. Vastauksia saatiin yhteensä 271, joista suomenkielisiä oli 256 ja ruotsinkielisiä 15. Vastanneista organisaatioista 50 prosenttia oli yrityksiä, 45 prosenttia julkisyhteisöjä ja 5 prosenttia muita yhteisöjä, kuten järjestöjä.

Vastanneet organisaatiot sijaitsivat ympäri Suomea. Eniten vastauksia saatiin Uudeltamaalta (72), Lapista (28) ja Pohjois-Savosta (26) (taulukko 1). Satakunnan, Kanta-Hämeen ja Ahvenanmaan maakunnista ei saatu vastauksia.

Taulukko 1. Vastanneiden organisaatioiden toimipaikka.

Toimipaikka	Yhteensä	%
Uusimaa	72	26,6
Varsinais-Suomi	11	4,1
Itä-Uusimaa	1	0,4
Satakunta	0	0,0
Kanta-Häme	0	0,0
Pirkanmaa	8	3,0
Päijät-Häme	9	3,3
Kymenlaakso	15	5,5
Etelä-Karjala	4	1,5
Etelä-Savo	6	2,2
Pohjois-Savo	26	9,6
Pohjois-Karjala	8	3,0
Keski-Suomi	5	1,8
Etelä-Pohjanmaa	10	3,7
Pohjanmaa	24	8,9
Keski-Pohjanmaa	21	7,7
Pohjois-Pohjanmaa	22	8,1
Kainuu	1	0,4
Lappi	28	10,3
Ahvenanmaa	0	0,0
<b>Yhteensä</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

Vastanneet organisaatiot edustivat kaikkia kyselyssä vaihtoehtoina olleina toimialoja. Eri toimialoilta tulleiden vastausten määrässä oli paljon hajontaa, esimerkiksi energiateollisuudesta tuli vain yksi vastaus ja sosiaali- ja terveysalalta 82 vastausta (taulukko 2).

Prosentuaalisesti eniten vastauksia saatiin sosiaali- ja terveysalalta, 30 prosenttia. Myös julkinen hallinto 7,7 prosenttia, alkutuotanto 6,3 prosenttia, palveluala 6,3 prosenttia, tietotekniikka ja tietoliikenne 5,2 prosenttia, puu- ja paperiteollisuus 4,8 prosenttia sekä rahoitus- ja vakuutus toiminta 4,8 prosenttia olivat hyvin edustettuina. Vähiten vastauksia saatiin energiateollisuuden lisäksi kemianteollisuudesta, järjestötoiminnasta ja rakennus alalta.

Taulukko 2. Vastanneiden organisaatioiden toimiala.

Toimiala	Yhteensä	%
Alkutuotanto	17	6,3
Elintarviketeollisuus	6	2,2
Energiateollisuus	1	0,4
Julkinen hallinto	21	7,7
Järjestötoiminta	3	1,1
Kemianteollisuus	2	0,7
Koulutus ja tutkimus	6	2,2
Kuljetus ja liikenne	4	1,5
Kulttuuri ja taide	9	3,3
Liike-elämän palvelut	10	3,7
Matkailu	12	4,4
Metalliteollisuus	11	4,1
Palveluala	17	6,3
Puu- ja paperiteollisuus	13	4,8
Rahoitus- ja vakuustoiminta	13	4,8
Rakennusala	3	1,1
Sähkö- ja elektroniikka-ala	4	1,5
Sosiaali- ja terveysala	82	30,3
Tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuus	4	1,5
Tietotekniikka ja tietoliikenne	14	5,2
Tukku- ja vähittäiskauppa	12	4,4
Viestintä ja graafinen ala	7	2,6
<b>Yhteensä</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

Koska sosiaali- ja terveysala muodostaa kolmasosan kaikista vastaajista, kyselyä päädyttiin tarkastelemaan tiettyjen kysymysten kohdalla sekä kaikkien vastaajien osalta että sosiaali- ja terveysala suodatettuna pois. Näin ollen sosiaali- ja terveysalan suuri vastausmäärä ei pääse vaikuttamaan ja vääristämään koko vastaajajoukon tuloksia ja tulosten tulkintaa.

Henkilöstömäärältään vastanneet organisaatiot edustivat melko tasaisesti eri kokoisia yrityksiä. Vastaajissa oli sekä pieniä, keskisuuria että suuria organisaatioita (taulukko 3).

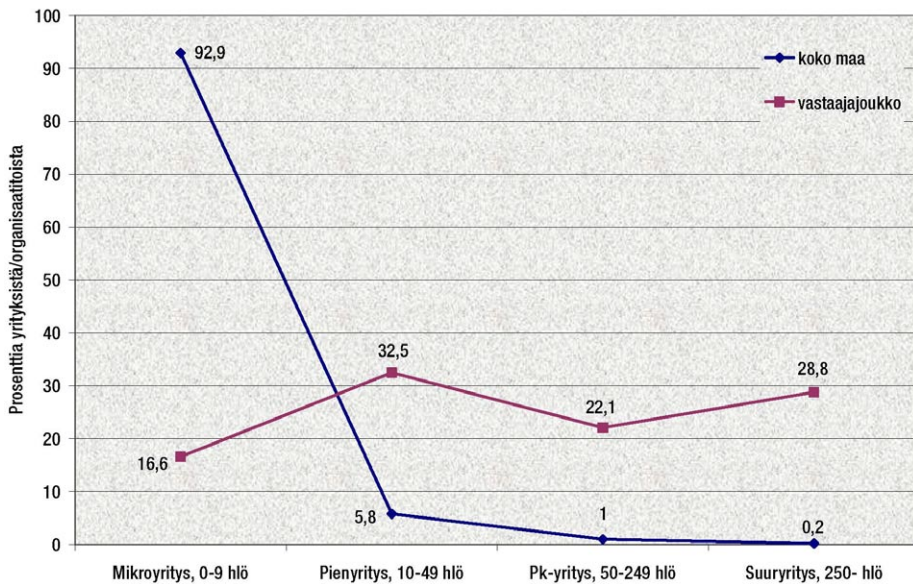
Taulukko 3. Vastanneiden organisaatioiden henkilöstömäärä.

Henkilöstön määrä	Yhteensä	%
1–4	25	9
5–9	20	7
10–19	36	13
20–49	52	19
50–99	30	11
100–249	30	11
250–499	26	10
500–999	11	4
1000–	41	15
<b>Yhteensä</b>	<b>271</b>	<b>100</b>



Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden koko poikkeaa verrattuna yritysten kokoon Suomessa. Vastanneissa organisaatioissa oli hyvin edustettuna pien-, pk- ja suuryritykset, kun koko maassa lähes 93 prosenttia yrityksistä on alle kymmenen henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä. Vastaajajoukko ei siten henkilöstömäärältään ole edustava otos Suomenyrityksistä.

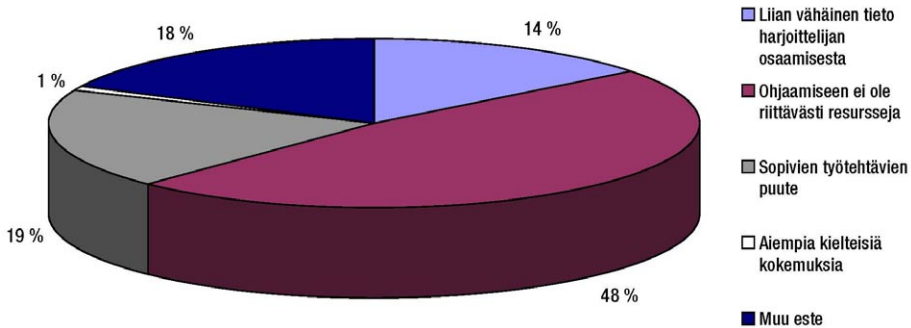
Kuvaan 1 on luokiteltu kaikkien Suomen yritysten prosentuaalinen jakautuminen henkilöstömäärän mukaan. Kuvan pohja-aineistona on Tilastokeskuksen tiedot vuodelta 2002, jolloin yrityksiä oli 226 593 kappaletta. Kuvassa on esitettyä myös kyselyyn vastanneiden organisaatioiden prosentuaalinen jakautuminen vastaaviin henkilöstömääräluokkiin.



Kuva 1. Vastanneiden organisaatioiden koko ja yritysten koko Suomessa (Lähde: Tilastokeskus 2004).

#### 4. YLEISET HARJOITTELUKÄYTÄNTEET

Vastanneista organisaatioista 91 prosentilla oli ollut ammattikorkeakouluopiskelijoita harjoittelussa. Sekä ne organisaatiot, joissa oli ollut ammattikorkeakouluopiskelijoita harjoittelussa että ne, joissa harjoittelijoita ei ollut ollut, ilmoittivat suurimmaksi esteekseen AMK-harjoittelulle ohjausresurssien puutteen (kuva 2).



Kuva 2. Suurimmat esteet ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelulle.

19 prosenttia vastanneista piti sopivien työtehtävien puutetta suurimpana esteenä ja 14 prosenttia ilmoitti suurimman esteen olevan liian vähäisen tiedon harjoittelijoiden osaamisesta. Yhdellä prosentilla oli aiempia huonoja kokemuksia ammattikorkeakouluista tulleista harjoittelijoista. Eri toimialojen vastauksissa ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia.

Muu este ammattikorkeakouluharjoittelun toteuttamiselle vastanneissa organisaatioissa oli 18 prosentilla. Kysymyksen 20 'Mitkä asiat ovat mielestänne suurimpana esteenä ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelulle organisaatiossanne?' Kohtaan: 'Muu, mikä?' vastasi 53 organisaatiota. Eriten esteitä aiheuttivat taloudelliset tekijät, tilojen puute, opiskelijoiden tiedon puute kyseiseltä alalta sekä opiskelijoiden suuri määrä:

"Taloudellisten resurssien riittämättömyys, mm. ajoittain emme pysty järjestämään ohjausta ammattitaiteilijoiden johdolla."

"Tilat, koneet, työpisteet yms. eivät riitä."

"Harjoittelijoiden perustiedoissa puutteita."

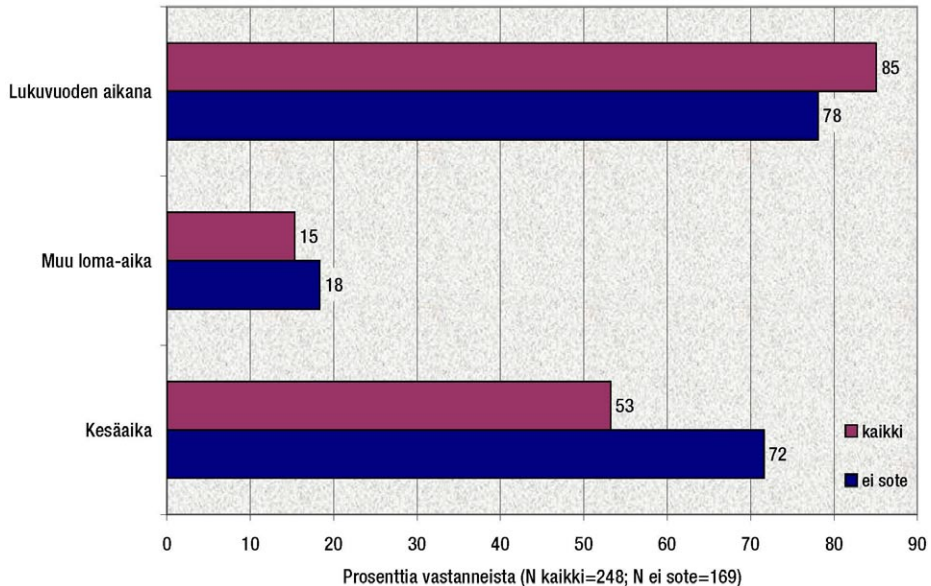
"Opiskelijoiden suuri määrä – kaikille ei ole paikkoja."

Vastanneista viidennes ilmoitti, että esteitä ei ole.

"Ei mitään esteitä. Pelkästään positiivista sanottavaa."

#### 4.1. Harjoittelun ajankohta

Vastanneissa organisaatioissa oli ollut yleisimmin harjoittelijoita lukuvuoden aikana (kuva 3). Reilussa puolessa organisaatioista oli ollut harjoittelijoita myös kesäaikana ja 15 prosentilla lisäksi muina loma-aikoina.



Kuva 3. Harjoittelun ajoitus organisaatiossa. Organisaatiot saivat valita useamman vaihtoehdon, joten eri aikoina tapahtuvan harjoittelun yhteenlaskettu summa ylittää 100 prosenttia.

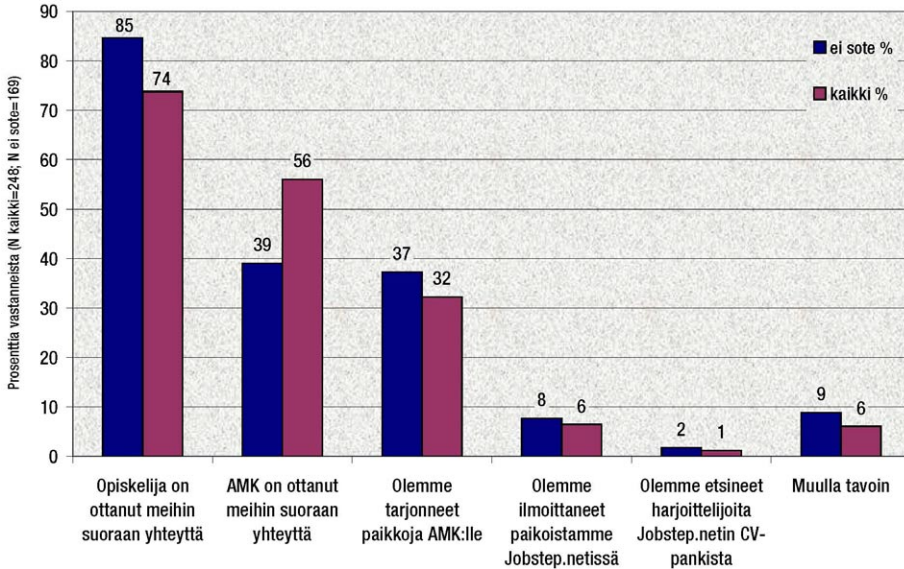
Kun vastauksia katsotaan sosiaali- ja terveysalan organisaatiot poistettuna, tilanne muuttuu varsinkin kesäaikana olevan harjoittelun osalta. Näyttää siltä, että muilla kuin sosiaali- ja terveysalan organisaatioilla on ollut varsin yleisesti harjoittelijoita kesällä. Kyseisistä organisaatioista 72 prosentilla on ollut harjoittelijoita kesällä, 78 prosentilla lukuvuoden aikana ja 18 prosentilla muina loma-aikoina.

Vääristymä johtuu siitä, että sosiaali- ja terveysalalla harjoittelu on integroidumpana opetukseen kuin muilla koulutusaloilla ja sitä suoritetaan ympäri vuoden. Monissa ammattikorkeakouluissa alan harjoittelua ei ole opiskelijoiden edes mahdollista suorittaa kesäaikaan.

Muutamit organisaatiot toivat esiin kysymyksen 20 yhteydessä sen seikan, että ammattikorkeakoulujen asettamat harjoitteluajankohdat ovat joskus esteenä harjoittelujen toteuttamiselle. Harjoittelun suoritusajankohta saattaa olla määriteltynä ammattikorkeakoulussa kesäaikaan, kun organisaatiolle talviaika sopisi paremmin.

## 4.2 Harjoittelijoiden rekrytointi

Organisaatiot rekrytoivat pääasiassa harjoittelijansa opiskelijoiden omien yhteydenottojen kautta. Lähes kolme neljästä on rekrytoinut harjoittelijoita kyseisellä tavalla (kuva 4). 56 prosenttia organisaatioista ilmoitti harjoittelijoiden rekrytoinnin tapahtuneen ammattikorkeakoulun yhteydenoton pohjalta.



Kuva 4. Harjoittelijoiden rekrytointitavat. Organisaatiot saivat valita useamman vaihtoehdon, joten eri rekrytointitapojen yhteenlaskettu summa ylittää 100 prosenttia.

Aktiivisia rekrytointitoimia käytettiin huomattavasti vähemmän. Vähän yli kolmannes organisaatioista sanoi tarjonneensa harjoittelupaikkoja ammattikorkeakouluille. Jobstep.net-palvelussa harjoittelupaikoistaan oli ilmoittanut kuusi prosenttia ja vain yksi prosentti oli etsinyt harjoittelijoita Jobstep.netistä.

Muulla tavoin harjoittelijoita oli rekrytoinut kuusi prosenttia. Muina rekrytointitapoina käytettiin pääasiassa organisaation omia www-sivuja.

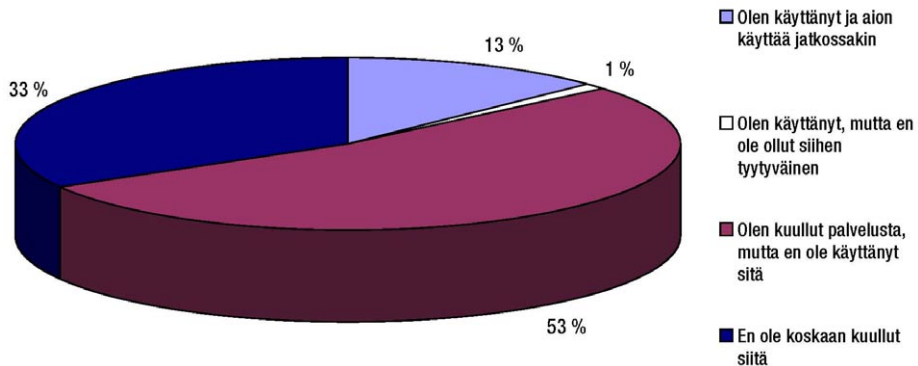
Myös tämän kysymyksen tuloksia on tarpeen tarkastella sosiaali- ja terveysala suodatettuna pois. Tilanne muuttuu etenkin opiskelijan oman yhteydenoton ja ammattikorkeakoulun yhteydenoton kohdalla merkittävästi. Opiskelijan oma yhteydenotto harjoittelun rekrytointikanavana korostuu vielä enemmän muissa kuin sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa. Sen sijaan ammattikorkeakoulun aktiivisuus vähenee: 39 prosenttia muista kuin sosiaali- ja terveysalan organisaatioista ilmoitti harjoittelijoiden rekrytoinnin tapahtuneen ammattikorkeakoulun yhteydenoton pohjalta.

Ero johtuu todennäköisesti siitä, että sosiaali- ja terveysalalla harjoitteluista sovitaan yleensä yhteistyössä ammattikorkeakoulun ja harjoittelupaikan kanssa. Monet ammattikorkeakoulut tekevät vuosittaiset yhteistyö- tai puitesopimukset, joissa sovitaan esimerkiksi vuodeksi eteenpäin harjoittelijoiden määrä ja harjoitteluaikakohdat. Joissakin ammattikorkeakouluissa sosiaali- ja terveysalan opiskelijalla ei ole edes mahdollista hankkia itse harjoittelupaikkaa.

#### 4.2.1 Jobstep.net rekrytointivälineenä

Kuten edellä todettiin, Jobstep.net-palvelun käyttö organisaatioiden harjoittelijoiden rekrytointivälineenä on vähäistä. Kuusi prosenttia organisaatioista sanoi ilmoittaneensa harjoittelupaikkoja palveluun ja prosentti kertoi etsineensä harjoittelijoita sitä kautta.

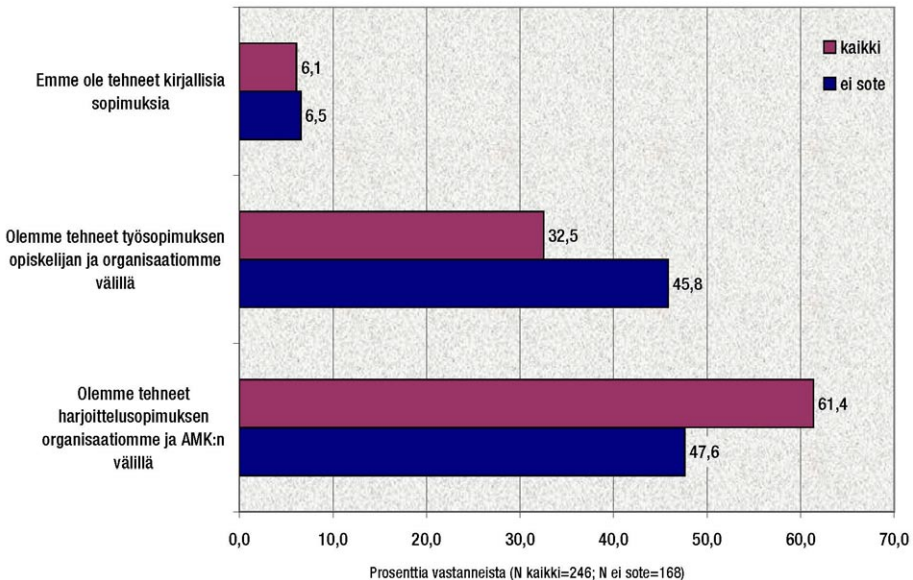
Palvelun käyttämättömyys johtuu varmaan osaltaan tiedon puutteesta. Yli kolmannes vastanneista organisaatioista ei ollut kuullut Jobstep.netistä (kuva 5). Reilut puolet organisaatioista oli kuullut palvelusta, mutta ei ollut käyttänyt sitä. Organisaatioista 14 prosenttia oli käyttänyt Jobstep.netiä ja aikoi käyttää sitä myös jatkossa. Prosentti palvelua käyttäneistä ei ollut siihen tyytyväinen. Eri toimialojen vastauksissa ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia.



Kuva 5. Jobstep.net-palvelun tunnettuus organisaatioissa.

### 4.3 Sopimuskäytännöt

Organisaatioista 94 prosenttia sanoi tehneensä kirjallisen sopimuksen harjoittelusta. 61 prosenttia solmi harjoittelusopimuksen harjoittelijan ammattikorkeakoulun kanssa ja reilu kolmannes teki työsopimuksen opiskelijan kanssa (kuva 6). Kuusi prosenttia ilmoitti, ettei ole tehnyt kirjallisia sopimuksia harjoittelusta.



Kuva 6. Harjoittelun sopimuskäytännöt organisaatioissa.

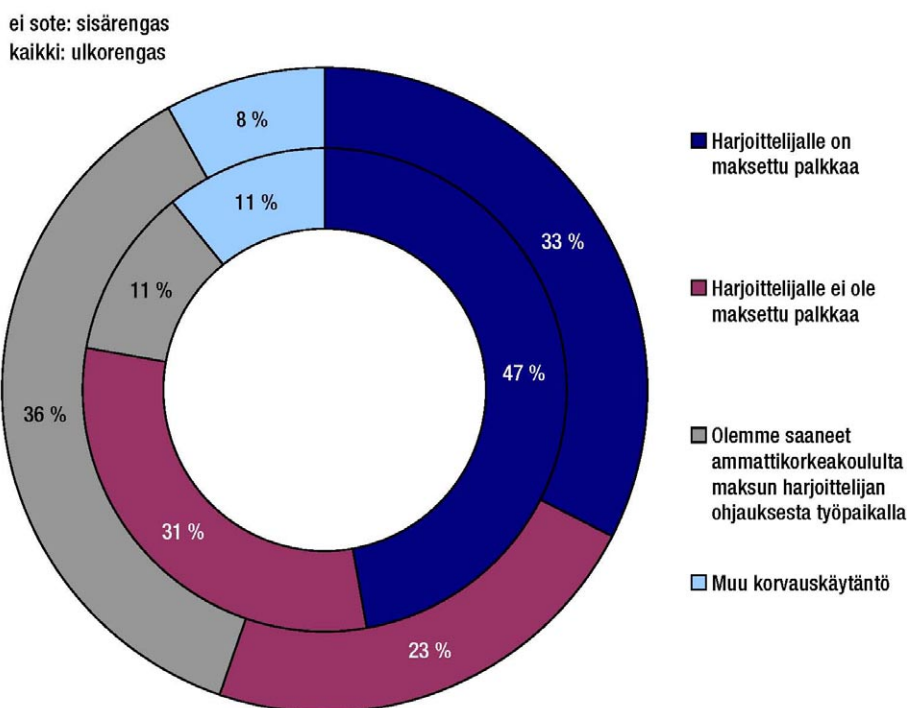
Myös tässä kysymyksessä sosiaali- ja terveysala vaikuttaa vinouttavasti koko vastaajajoukossa. Sosiaali- ja terveysalalla on yleinen käytäntö tehdä harjoittelusta puitesopimukset ammattikorkeakoulujen ja harjoittelupaikan välillä, kuten edellisessä kappaleessa todettiin. Työsopimukset opiskelijan ja harjoittelupaikan välillä ovat harvinaisia.

Kun siis katsotaan sopimuskäytäntöjä muiden toimialojen kuin sosiaali- ja terveysalan kohdalla, näyttää tilanne toiselta. Organisaatioista lähes sama prosentuaalinen osuus, vajaa 94 prosenttia, sanoi tehneensä kirjallisen sopimuksen. Sen sijaan sopimustavoissa oli paljon eroa koko vastaajajoukkoon verrattuna. Työsopimuksen opiskelijan kanssa kertoi tehneensä lähes 46 prosenttia, mikä on 13 prosenttiyksikköä suurempi kuin koko vastaajajoukon tulos. Organisaatioiden välisiä harjoittelusopimuksia puolestaan tehtiin vähemmän. Vajaa 48 prosenttia muista kuin sosiaali- ja terveysalan organisaatioista solmi harjoittelusopimuksen ammattikorkeakoulun kanssa.

#### 4.4 Harjoittelun korvauskäytännöt

Harjoittelun resursoinnissa on harjoittelupaikoilla useita käytäntöjä. Harjoittelupaikka voi saada ammattikorkeakoululta korvauksen harjoittelijasta esimerkiksi niin sanotun ohjausmaksun muodossa. Harjoittelupaikka puolestaan voi maksaa opiskelijalle palkkaa tai muuta korvausta harjoittelusta.

Kyselyyn vastanneista organisaatioista 33 prosenttia oli maksanut opiskelijoille palkkaa harjoittelusta (kuva 7). Vajaa neljäsnes vastanneista ei ollut maksanut palkkaa. Vastaaajista 36 prosenttia oli saanut ammattikorkeakoululta korvauksen harjoittelijan ohjauksesta työpaikalla. Kahdeksan prosenttia ilmoitti organisaatiossa olevan muunlaisen korvauskäytännön. Muita korvauskäytäntöjä olivat tavallisimmin stipendi, maksuton ruoka, asumiskustannusten korvaus ja maksuttomat työvaatteet.



Kuva 7. Harjoittelun korvauskäytäntö organisaatioissa. Kysymykseen ei ollut mahdollista valita kuin yksi vaihtoehto. Monissa organisaatioissa on useita rahoituskäytäntöitä, mikä kävi ilmi kysymyksen kohdasta "Muu korvauskäytäntö". Vastauksia tulkittaessa on oletettava, että vastaajat ovat valinneet tavallisimman korvauskäytännön organisaatiossaan.

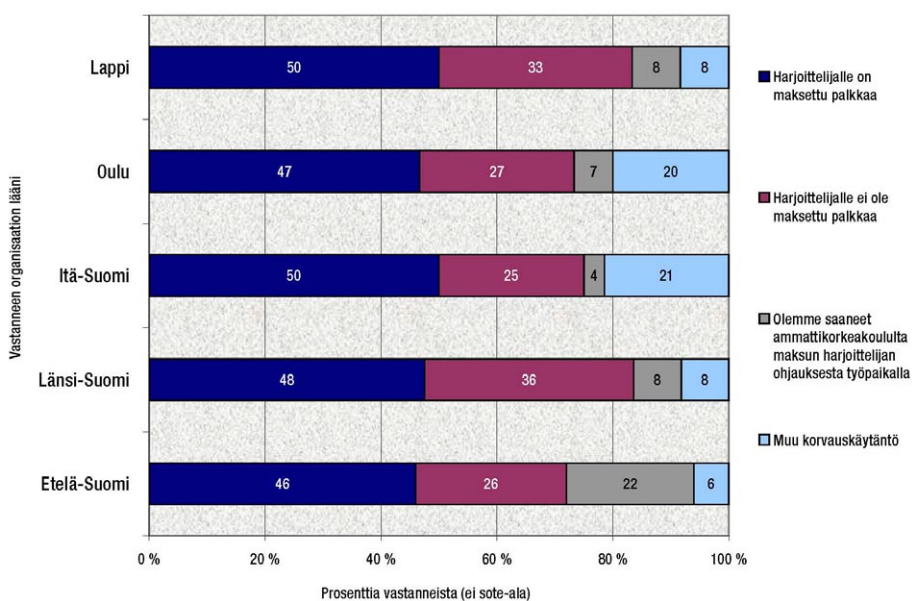
Myyös korvauskäytännöt näyttävät varsinkin palkanmaksun ja ohjausmaksujen suhteen erilaisilta, kun sosiaali- ja terveysala ei ole mukana vastausjoukossa. Muilla toimialoilla lähes puolet organisaatioista oli maksanut harjoittelijalle palkkaa ja vain 11 prosenttia – eli peräti 25 prosenttiyksikköä vähemmän – organisaatioista oli saanut ammattikorkeakoululta harjoittelijasta maksun.

Sosiaali- ja terveysalan ohjatussa harjoittelussa onkin poikkeuksellista, mikäli organisaatiot eivät saa ammattikorkeakouluilta koulutuskorvausta harjoittelun ohjauksesta. Poikkeuksellista on myös se, että alan organisaatiot maksavat harjoittelijoille palkkaa.

#### 4.4.1 Korvauskäytäntöihin vaikuttavia tekijöitä

Seuraavassa tarkastellaan harjoittelun korvauskäytäntöjä organisaation sijainnin, organisaatiomuodon sekä henkilöstömäärän perusteella. Tarkasteluun on otettu kaikki toimialat sosiaali- ja terveysalaa lukuun ottamatta.

Vastanneista organisaatioista 50 sijaitti Etelä-Suomen läänissä, 61 Länsi-Suomessa, 28 Itä-Suomessa, 15 Oulun läänissä ja 12 Lapin läänissä. Vastausten perusteella organisaation sijainnilla ei näyttäisi olevan juuri vaikutusta harjoittelun korvauskäytäntöihin. Kyselyyn vastanneista organisaatioista noin puolet sanoi maksaneensa harjoittelijalle palkkaa, oli organisaation sijainti sitten Lapissa tai Etelä-Suomessa (kuva 8).



Kuva 8. Harjoittelun korvauskäytännöt organisaatioissa eri lääneissä.

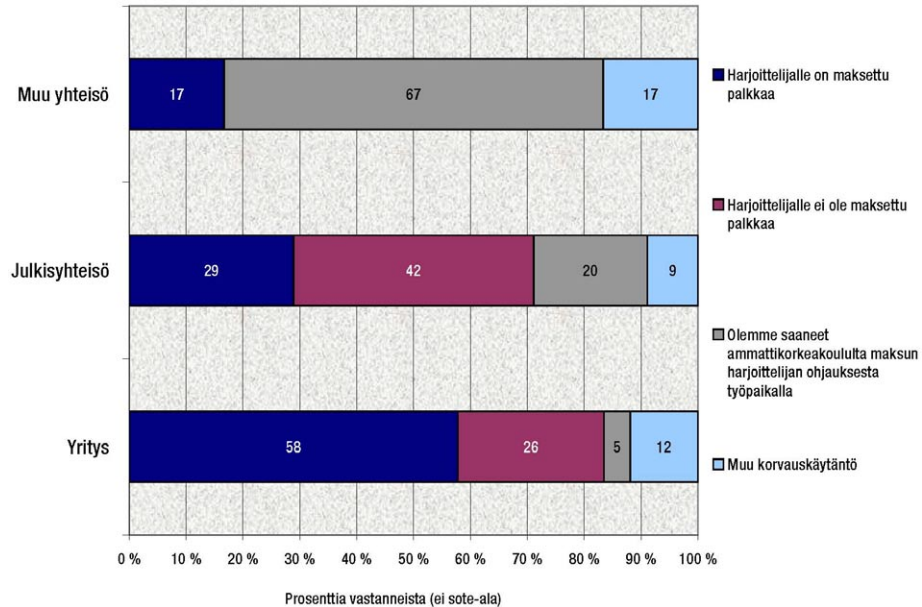
Suurimmat alueelliset erot korvauskäytännöissä näyttäisivät olevan ammattikorkeakoulujen maksamien ohjausmaksujen/koulutuskorvausten kohdalla. Itä-Suomessa vain neljä prosenttia organisaatioista sanoi saaneensa ammattikorkeakouluilta maksuja harjoittelijoista kun taas Etelä-Suomessa jopa 22 prosenttia organisaatioista oli saanut maksun. Muissa lääneissä maksuja oli saanut 7–8 prosenttia organisaatioista.

Muita korvauskäytäntöjä, kuten maksutonta ruokaa, suosittiin eniten Oulun ja Itä-Suomen lääneissä. Noin viidennes vastaajista sanoi harjoittelun korvauskäytännön olevan organisaatiossaan kyseinen. Muissa lääneissä muita korvauskäytäntöjä oli 6–8 prosentilla organisaatioista.



Sen sijaan organisaatiomuodolla näyttäisi olevan vaikutusta korvauskäytäntöihin harjoittelussa. Vastanneissa organisaatioissa oli yrityksiä 109, julkisyhteisöjä 45 ja muita yhteisöjä 6. Tässä tarkastellaan yrityksiä ja julkisyhteisöjä, sillä muiden yhteisöjen vastausmäärä on varsin pieni.

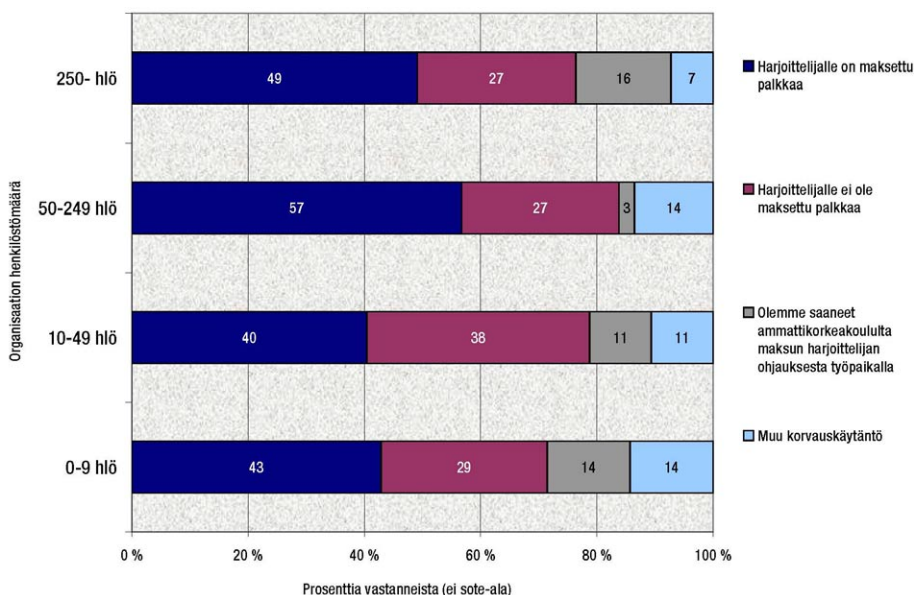
Yrityksistä 63, eli 58 prosenttia sanoi maksaneensa harjoittelijalle palkkaa kun julkisyhteisöistä palkkaa maksoi vain 13, eli 29 prosenttia (kuva 9).



Kuva 9. Harjoittelun korvauskäytännöt eri organisaatiomuodoissa.

Julkisyhteisöistä 42 ja yrityksistä 26 prosenttia ei ollut maksanut harjoittelijoille palkkaa. Julkisyhteisöistä viidennes oli saanut ammattikorkeakoululta maksun harjoittelijoista, kun sama luku oli yritysten kohdalla vain viisi prosenttia. Muita korvauskäytäntöjä oli käyttänyt sekä yrityksistä että julkisyhteisöistä kymmenisen prosenttia.

Oletamus, että pienet organisaatiot eivät maksa harjoittelusta palkkaa ja suuret maksavat, ei pidä tämän kyselyn vastausten perusteella paikkaansa. Kyselyyn vastasi 0–9 henkilöä työllistäviä organisaatiota 28 kappaletta, 10–49 henkilöä työllistäviä 47, 50–249 henkilöä työllistäviä 37 ja yli 250 henkilöä työllistäviä organisaatioita 55 kappaletta. Korvauskäytänteet ovat yllättävän samanlaiset erikokoisissa organisaatioissa (kuva 10).



Kuva 10. Harjoittelun korvauskäytännöt erikokoisissa organisaatioissa.

Pientä vaihtelua kuitenkin on, lähinnä pienten ja keskisuurten organisaatioiden välillä. Esimerkiksi keskisuurista organisaatioista vain kolme prosenttia sanoi saaneensa harjoittelijoista maksuja ammattikorkeakouluilta, kun pienillä organisaatioilla luku oli 11 prosenttia. Pienistä, 10–49 henkilöä työllistävistä organisaatioista 38 prosenttia ei maksanut harjoittelijoille palkkaa, kun keskisuurilla organisaatioilla vastaava luku oli alle kolmanneksen. Keskisuurista organisaatioista puolestaan 57 prosenttia maksoi harjoittelijoille palkkaa ja pienistä 40 prosenttia.

## 5. INFORMAATION KULKU HARJOITTELUSSA

Informaation kulun onnistuminen harjoittelupaikan, opiskelijan ja ammattikorkeakoulun välillä on tärkeää koko harjoitteluprosessin onnistumisen kannalta. Harjoittelupaikan näkökulmasta on tärkeää, että harjoittelupaikkaa on informoitu riittävästi:

- Opiskelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä
- Ammattikorkeakoulututkinnon rakenteesta ja harjoittelun merkityksestä ammatillisen kasvun ja kehityksen rakentamisessa
- Harjoittelun tavoitteista
- Ohjauksesta ja arvioinnista ja niiden merkityksestä harjoittelun onnistumisessa

Vastanneista organisaatioista 70 prosenttia sanoi saaneensa hyvin tai melko hyvin tietoa harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä ennen har-

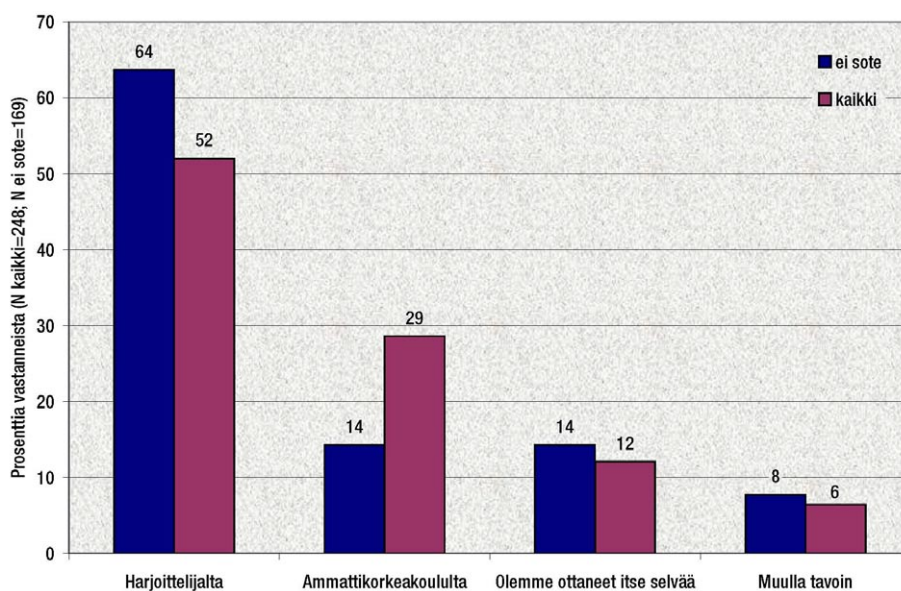
joittelujakson alkamista (taulukko 4). Huonosti tai melko huonosti tietoa oli saanut 10 prosenttia.

Taulukko 4. Tiedonsaanti opiskelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä.

Oletteko saaneet riittävästi tietoa harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä ennen harjoittelujakson alkua?	%
Hyvin	41
Melko hyvin	29
Kohtalaisesti	19
Melko huonosti	7
Huonosti	3

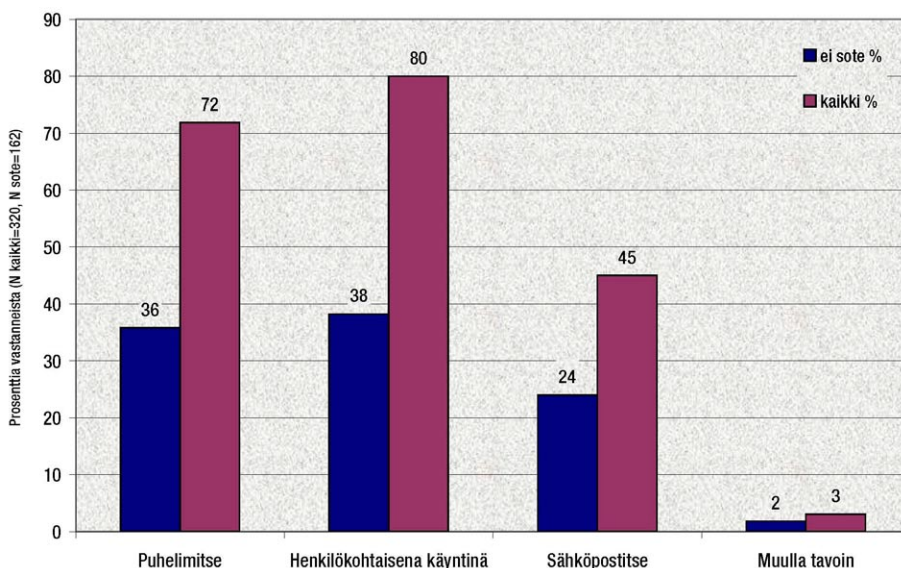
Organisaatiot kertoivat saaneensa tiedon yleensä opiskelijalta itseltään (kuva 11). Vajaa kolmannes sai tiedon ammattikorkeakoululta ja 12 prosenttia oli hankkinut tiedon itse. Kuusi prosenttia oli saanut tiedon muulla tavoin, kuten olemalla mukana erilaisissa kehittämissyryhmissä.

Sosiaali- ja terveysala näyttäisi informoivan muita enemmän opiskelijoiden osaamisesta ja koulutuksen sisällöistä työ- ja elinkeinoelämän toimijoille, sillä kun kyseinen ala poistetaan vastauksista, tiedon ammattikorkeakouluilta sai enää 14 prosenttia. Vastaavasti opiskelijan merkitys tiedon välittäjänä kasvoi.



Kuva 11. Harjoittelijan osaamisesta saadun tiedon lähde.

Vastaajista 67 prosenttia kertoi ammattikorkeakoulun olleen yhteydessä harjoittelupaikkaan harjoittelujakson aikana. Yhteydenpito oli tapahtunut yleisimmin henkilökohtaisena käyntinä organisaatiossa tai puhelimitse. Lähes puolet vastaajista sanoi ammattikorkeakoulun pitäneen yhteyttä sähköpostitse (kuva 12). Muita yhteydenottotapoja ovat olleet esimerkiksi kirjeet.



Kuva 12. Harjoittelun aikana tapahtuva yhteydenotto. Organisaatiot saivat valita useamman vaihtoehdon, joten eri yhteydenottotapojen yhteenlaskettu summa ylittää 100 prosenttia.

Sosiaali- ja terveysalan kiinteä yhteistyö työ- ja elinkeinoelämän kanssa on todettavissa myös tässä kohtaa. Kun ala poistetaan vastauksista, tulokset muuttuvat. Vain 53 prosenttia muista kuin sosiaali- ja terveysalan organisaatioista kertoi ammattikorkeakoulun olleen yhteydessä harjoittelupaikkaan harjoittelujakson aikana. Yhteydenpito tapahtui lähes yhtä usein henkilökohtaisena käyntinä kuin puhelimitse.

Elinkeino- ja työelämän toimijat kaipaavat ammattikorkeakouluilta enemmän mukanaoloa harjoittelussa myös harjoittelujakson aikana:

”Enemmän yhteydenottoja koulun suunnalta harjoittelun aikana.”

”Enemmän panostusta ja kiinnostusta koulun puolelta. Ei jätetä opiskelijoita ”turvaan” yrityksiin ja käytetä vapautuvaa aikaa muualle, vaan aktiivisesti käydään työpaikoilla.”

”Yhteys vastaavaan opettajaan voisi olla tiiviimpää (tai ylipäättään olemassa) harjoittelun aikana.”

## 6. OHJAUKSEN JÄRJESTÄMINEN

Harjoittelun ohjauksen tavoitteena on opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen. Harjoittelu on ammattikorkeakoulussa aina ohjattua.

Harjoittelu edellyttää harjoittelupaikan organisaation työntekijän osallistumista opiskelijan ohjaamiseen ammattikorkeakoululta nimetyt henkilön ohella.

Ohjaus on tavoitteellista toimintaa, jossa huomioidaan opiskelijan lähtötaso, hänen omat sekä opetussuunnitelman tavoitteet. Harjoittelun ohjauksessa toimivat yhdessä opiskelija sekä nimetyt ohjaajat harjoittelupaikasta ja ammattikorkeakoulusta.

Ohjauksen toteutuminen opiskelijan oppimista tukevalla tavalla vaatii ammattikorkeakoulun ja työelämän kiinteää yhteistyötä ja yhteistä näkemystä ohjauksen tavoitteesta ja toimintavoista. Lisäksi opiskelijan tietoisuus omasta asemastaan, tehtävistä ja häneen kohdistuvista odotuksista varmistaa ohjaamisen kohdentumisen parhaalla mahdollisella tavalla. Tähän pyritään muun muassa järjestämällä ohjaajakoulutusta harjoittelun ohjauksesta vastaaville henkilöille.

Kyselyyn vastanneista organisaatioista 96 prosentilla oli ollut harjoitteluun nimetty ohjaaja tai yhteyshenkilö. Vastanneissa organisaatioissa ohjausresurssien puute koettiin suurimpana esteenä harjoittelijoiden ottamiselle. Harjoitteli-  
lija sitoo organisaation henkilöstöä pois varsinaisesta työstä:

”Emme ota vähään aikaan harjoittelijaa, koska vakinaisen henkilöstön aika menee harjoittelijaa ohjatessa.”

”...Myös opiskelijoiden ohjaus, mikäli se suoritetaan kunnolla, sitoo aikaa yrityksen puolelta paljon.”

Jos harjoittelijoiden ohjaus ottaa, niin sen myönnetään myös antavan. Organisaatiot kertoivat harjoittelijoiden ohjauksen ylläpitävän ja kehittävän henkilöstönsä ammattitaitoa:

”Opiskelijoiden ohjaus on tuonut uskaliaisuutta työntekijöille, innostanut myös omaehtoiseen opiskeluun.”

”Harjoittelijat pitävät ohjaavan henkilökunnan valppaina oman ammattitaitonsa ylläpitämisessä.”

”Opiskelijan ohjaus auttaa osaltaan pitämään omaa ammattitaitoa ajan tasalla.”

Organisaatioiden tunnettuutta alan opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelijoiden mielikuvia organisaatioista hyvinä harjoittelu- ja työpaikkoina pidetään

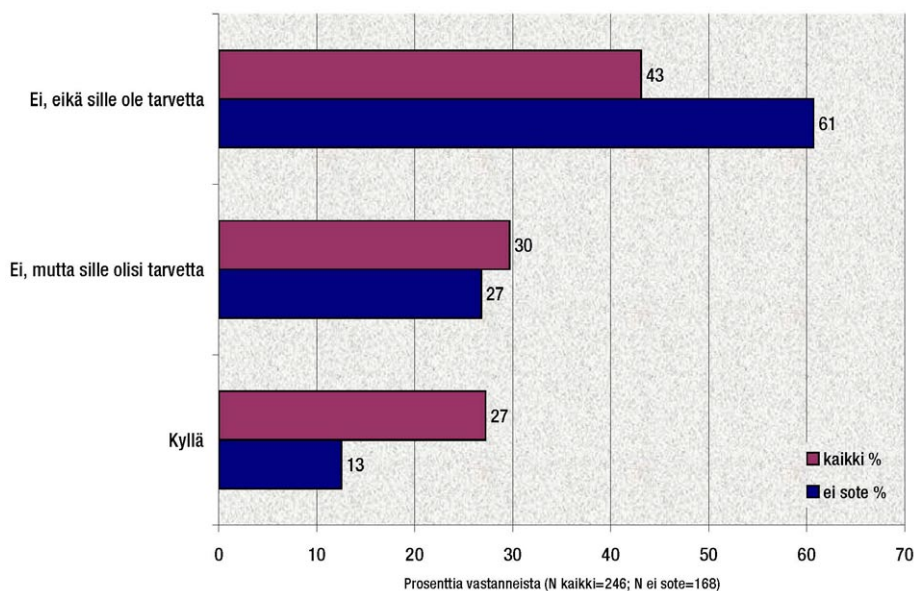
tärkeinä. Tämä vuoksi organisaatiot ovat halukkaita kehittämään harjoittelua ja toivovat voivansa osallistua kehittämiseen yhdessä ammattikorkeakoulujen kanssa.

”Kaikenkaikkiaan harjoittelujen ohjaamista jättäminen osoittaa mielestäni välinpitämättömyyttä tutkintojen laatuun ja aitoon työelämävuoropuheluun, vaikka ammattikorkeakoulujen profiloituminen on nojannut juuri työelämän ja koulutuksen tiiviiseen yhteistyöhön. Kummastuttaa näinkin suuri ristiriita julkisen keskustelun ja markkinointisanoman sekä todellisen työelämäyhteistyön (mitä harjoittelun ohjaus tulisi aidoimmillaan olla) välillä.”

”Yhteisiä keskusteluja ja koulutusta ohjaamis- ja oppimisympäristön laatuksiteereistä.”

”Opiskelijoiden ohjauksen sisällön läpi käymistä, uusi koulutus tuonut uudet tehtävät harjoittelukentille.”

Ammattikorkeakoulut voivat tukea harjoittelupaikoissa tapahtuvaa ohjausta esimerkiksi järjestämällä ohjaajakoulutusta. Vastanneista organisaatioista oli 27 prosentille ammattikorkeakoulu järjestänyt koulutusta harjoittelun ohjaukseen (kuva 13).



Kuva 13. Ohjaajakoulutuksen järjestäminen organisaatioille.

Mikäli sosiaali- ja terveysalan organisaatioita ei oteta huomioon, niin koulutusta oli järjestetty 13 prosentille. Noin kolmasosalle vastanneista organisaatioista ei ole järjestetty ohjaajakoulutusta, mutta he sanoivat sille olevan tarvetta. Muista kuin sosiaali- ja terveysalan organisaatioista noin 60 prosenttia sanoo, ettei ohjaajakoulutukselle ole tarvetta.

”Yhteistyömme on sujunut hyvin, mutta koulutuksen järjestämistä ohjaajina toimiville henkilöille toivoisimme, edellisestä koulutuksesta on kulunut jo hyvin pitkä aika.”

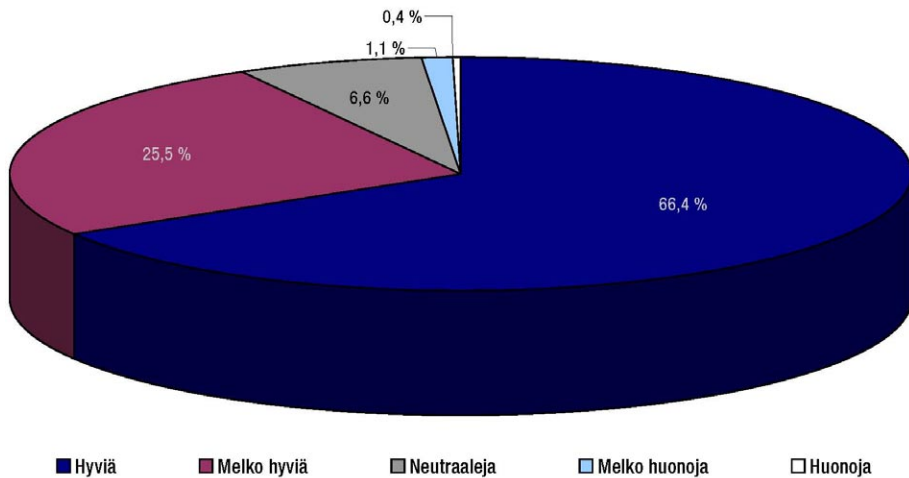
Harjoittelun aikana tai sen päätyttyä 76 prosenttia organisaatioista järjesti opiskelijoille palautekeskustelun tai muun palautetilaisuuden. Muiden kuin sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioiden osalta luku oli 65 prosenttia.

Sen lisäksi, että organisaatiot antavat opiskelijoille palautetta harjoittelun onnistumisesta, ne kaipaavat myös itse palautetta siitä, kuinka harjoittelu on onnistunut – millaisena harjoittelupaikkana organisaatio nähdään.

”Ammattikorkeakoululta palautetta, kuinka hyvin harjoittelu on onnistunut.”

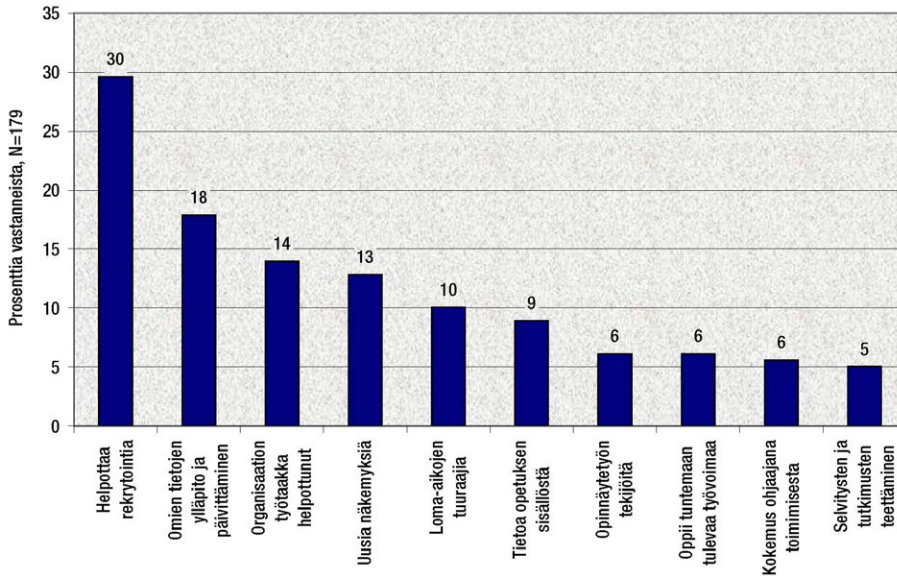
## 8. HARJOITTELUN HYÖTY ORGANISAATIOILLE

Vastanneista organisaatioista yli 90 prosentilla oli ollut hyviä tai melko hyviä kokemuksia ammattikorkeakouluopiskelijoista harjoittelijoina (kuva 14). Melko huonoja tai huonoja kokemuksia oli ollut vain reilulla prosentilla.



Kuva 14. Organisaatioiden kokemukset ammattikorkeakoulun harjoittelijoista.

Organisaatioilta kysyttiin kysymyksessä 17 millaista hyötyä heille on ollut harjoitteluyhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa (liite 1). Kysymykseen vastasi 179 organisaatiota, eli 66 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista. Vastaukset luokiteltiin sisältönsä perusteella 22 luokkaan. Vastausluokat vastaajamäärineen on liitteessä 2. Kuvaan 15 on koottu organisaatioiden kymmenen eniten mainitsemaa asiaa.



Kuva 15. Organisaatioiden kokema hyöty harjoittelusta.

Vastausten perusteella organisaatiot voivat hyötyä harjoittelusta monella tavalla. Eniten organisaatiot sanoivat harjoittelun hyödyttävän rekrytointia. 30 prosenttia vastaajista koki harjoittelun auttavan rekrytoinnissa. Harjoittelun aikana työnantaja voi turvallisesti katsastaa potentiaalisia uusia työntekijöitä. Opiskelija tulee harjoittelun aikana organisaatiolle tutuksi ja organisaatio toimintatapoinen opiskelijalle. Harjoittelun myötä työnantaja voi halutessaan palkata entuudestaan tuntemansa henkilön. Työnantaja säästyy myös perehdytysvaiheelta organisaation ollessa tuttu uudelle työntekijälle.

”Joistakin harjoittelijoista on tullut meille myöhemmin työntekijöitä, ja siinä vaiheessa perehtyminen ja työssä oppiminen on ollut nopeaa, kun organisaatio on tuttu.”

”Harjoittelun aikana yritys/oppilas ovat oppineet tuntemaan toisensa jolloin tarvittaessa henkilön palkkaus on paljon helpompaa ja turvallisempaa.”

”Opiskelijarekrytointi tukee etupainotteisesti tulevaa rekrytointia, harjoittelu voi olla portti pysyvämpään työpaikkaankin. Käytännössä harjoittelijoille on pystytty tarjoamaan vähintään osa-aikatyötä opintojen oheen harjoittelun jälkeen sekä vuosilomasijaisuuksia ym. Harjoittelu tukee myös yrityksen tunnettavuutta alan opiskelijoiden keskuudessa ja osaltaan tukee myös valmistuvien opiskelijoiden ammatillisia valmiuksia tulevaa työelämää varten (valmistuvat opiskelijat ovat valmiimpia siirtymään työelämään).”

Vajaa viidennes vastaajista sanoi harjoittelun olevan hyvä tapa ylläpitää omia tietoja ja päivittää niitä.



”Olemme voineet ”päivittää” tietojamme myös täällä opiskelijan kertoessa meille mitä tietoja hänellä on ao. asiasta jo koulutuksessa saatuna. On myös virkistävää työyhteisölle, kun nuori reipas opiskelija tulee työoveriksi.”

”Vuorovaikutus oppilaitoksen kanssa, ajankohtaiset tiedot opintojen sisällöstä, rekrytointin väline, oman toiminnan arvioiminen, päivittäminen ja kehittämisen tehostuu.”

”Yhteistyön lisääntyminen ammattikorkeakoulun kanssa, opiskelijoiden rekrytointi myös palkkatyöhön lomien ajaksi ja opiskelujen päätyttyä, uusien käytäntöjen ja oppien tuleminen työyksikköön.”

Organisaatioista 14 prosenttia kertoi oman työtaakkansa helpottuvan harjoittelijoiden työpanoksen avulla. Harjoittelijat voivat myös kehittää työyhteisöä esimerkiksi opastamalla eri tietokoneohjelmistojen käytössä.

”Harjoittelijat ovat helpottaneet vakinaisen tietotekniikkahenkilöstön työmäärää arkirutiinien osalta. Harjoittelijat ovat kouluttaneet muuta henkilökuntaa Office-työkalujen käyttöön. He ovat jossain määrin tuoneet uusia asioita ja ideoita tietotekniikan soveltamisesta varten.”

”Osaava harjoittelija on ollut meille työn ruuhkahuipuissa todellinen apu, niin työn määrässä kuin laadussakin. Parhaalle harjoittelijalle olemme voineet antaa myös itsenäisesti tehtäviä kokonaisuuksia, esim. isojen hankintojen suunnittelua ja valmistelua tilanteessa, jossa olisi ollut liki mahdoton irrottaa niihin ketään organisaatiosta.”

”Harjoittelijoilla on ollut sellaista osaamista, jota omasta organisaatiosta ei löydy ja jonka palkkaamiseen organisaatiolla ei ole mahdollisuutta. Harjoittelijoiden työpanos on vaikuttanut organisaation tulokseen selvästi ja myönteisesti.”

Harjoittelijat voivat kyseenalaistaa organisaatioiden työtapoja, kehittää niitä ja tuoda uusia näkemyksiä. 13 prosenttia vastaajista sanoi saaneensa harjoittelijoilta uusia näkemyksiä.

”Harjoittelijat tuovat uusia näkemyksiä työhön, piristävät ”nuorentavasti” työyhteisöä, Harjoittelusta poimitaan kesätyöntekijät.”

”Myös meidän ammattitaitomme parantuu ja pysyy ajantasalla tietyiltä alueilta. Pohtivampi työote säilyy, sillä opiskelijat kyseenalaistavat myös meidän näkemyksiä.”

”Useimmiten opiskelijat tuovat ’uusia tuulia’ opiskelun teoriamaailmasta ja muutenkin piristävät työyhteisöä käynneillään. Yhdessä pohdiskelemme käytännön toimintaa ja sen kehittämistä.”

Kymmenen prosenttia vastaajista on hyödyntänyt harjoittelijoita loma-aikojen työvoimana. Harjoittelijat ovat helpottaneet esimerkiksi kesäajan henkilöstöjärjestelyjä.

”Työruuhkia on pystytty selvästi tasaamaan vakinaisen henkilöstön osalta. Auttanut mm. kesälomien järjestelyssä.”

”Harjoittelu liitettynä meidän kesätyötarpeeseemme on mahdollistanut harjoittelijalle pidemmän harjoittelumahdollisuuden ja toisaalta hyödyttänyt organisaatiota kesätyövoimassa. Lisäksi paljon kyseenalaistavaa näkemystä kehittämismielessä. Ja jatkossa tulevaisuuden työvoimaa.”

”Tulevien työntekijöiden rekrytointi, sijaisten saanti esim kesäloimituksiin, uuden tiedon saanti, opinnäytetöiden tuoma hyöty.”

Ajan tasalla pysyminen opetuksen sisällöistä on harjoittelun mukanaan tuoma hyöty yhdeksän prosentin mukaan. Organisaatiot saavat harjoittelun myötä ajantasaisen tiedon koulutuksen sisällöistä sekä tarjolla olevista aikuiskoulutusmahdollisuuksista omalle henkilöstölleen. Tärkeänä pidetään myös sitä, että ammattikorkeakoulu pysyy opettamisensa tiedoissaan työelämän mukana.

”Yhteistyön kautta välittyy tietoa ’työkentälle’ siitä, millaista alan koulutus on tänä päivänä, opettajien kautta saamme mm. tietoa työssä olevien lisä-, täydennys- tai jatkokoulutusmahdollisuuksista.”

”Saimme tietoa siitä, minkälainen alamme koulutus ammattikorkeakoulussa on.”

”Pysyy ajanhermolla koulutuksen suhteen ja saa mahdollista uutta tietoa opiskelijoiden myötä, koska ovat olleet yleensä monessa eri paikassa jo aiemmin.”

”Uusien työntekijöiden rekrytointi Henkilökunnan tietojen ylläpito koulutuksen uusista suuntauksista. Harjoittelijat pitävät ohjaavan henkilökunnan valppaina oman ammattitaitonsa ylläpitämisessä. Harjoittelijat tuovat uuden ikäpolven työelämään - positiivinen vaikutus yhteisöihin. Teorian ja käytännön työelämän yhteensovittaminen, myös oppilaitos pysyy työelämän mukana.”

Harjoittelu johtaa parhaimmillaan myös opinnäytetyön tekemiseen organisaatiolle, jossa opiskelija on suorittanut harjoittelunsa. Vastanneista kuusi prosenttia koki saaneensa harjoittelusta hyötyä opinnäytetyön muodossa.

”Lopputyö on konkreettisessa käytössä. Harjoittelijat ovat saaneet töitä myöhemmin, hyvä harjoittelu-aika. Joskus hyvä harjoittelija tekee sellaisia töitä, mitkä jäisivät muuten tekemättä. Luovan alan harjoittelijoilta voi tulla raikkaita näkemyksiä.”

”Opiskelijoiden antama panos aina tuo uusia tuulia, uusia ajatuksia, havainnointia, Opinnäytetyö organisaatiotamme koskien hyödynnetään osana organisaation toimipisteen laatutyötä.”

”Joskus harjoittelu on tuonut mukanaan opinnäytetyön, josta on hyötyä palvelun kehittämisessä.”

Kuusi prosenttia vastanneista sanoi harjoittelusta olevan sen hyödyn, että siinä oppii tuntemaan tulevaa työvoimaa. Tulevan työvoiman tunteminen puolestaan helpottaa rekrytoinnissa.

”Yleensä saatu motivoituneita kesätyöntekijöitä. Erittäin hyvä tapa opiskelijalle saada kuva alan käytännön työstä ja yritykselle hyvä tapa saada kokemusta ja näyttöä henkilöstä pitempiaikaisia työsuhteita varten.”

Vaikka harjoittelun ohjauksen järjestäminen näyttää olevan suurin este harjoittelijoiden ottamiselle, niin ohjaustoimintaa ei kuitenkaan koeta ikävänä, päinvastoin. Organisaatiot kokevat harjoittelusta saadun ohjauskokemuksen hyödyllisenä.

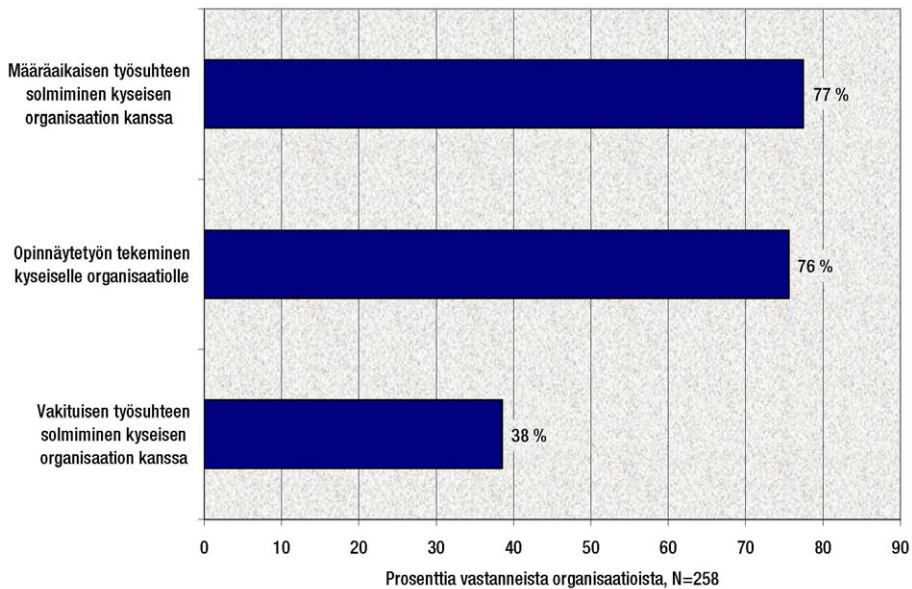
”Haluamme ohjata opiskelijoita mahdollisimman hyvin – ovathan he meidän tulevia työkavereita.”

Viisi prosenttia vastanneista mainitsi hyötynsä harjoittelusta teettämällä opiskelijoilla erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia.

”Harjoittelijat ovat tehneet tutkimuksia tai vastaavia kyselyjä. He ovat joissakin tilanteissa olleet erittäin aikaansaavia ja oma-aloitteisia.”

Kuinka organisaatioiden harjoittelusta kokema hyöty sitten näkyy käytännössä? Positiiviset kokemukset näkyvät esimerkiksi siinä, että harjoittelupaikat tarjoavat harjoittelussa olleille opiskelijoille opinnäytetyön aihetta tai työpaikkaa.

Vastanneista organisaatioista 76 prosenttia oli tarjonnut harjoittelijalle opinnäytetyön aihetta ja opiskelija oli tehnyt opinnäytteensä kyseiselle organisaatiolle (kuva 15). Organisaatioista peräti 77 prosenttia oli solminut määräaikaisen työsopimuksen ja 38 prosenttia vakituisen työsopimuksen opiskelijan kanssa harjoittelun päätyttyä.



Kuva 16. Organisaation ja opiskelijan yhteistyö harjoittelun päätyttyä. Organisaatiot saivat valita useamman vaihtoehdon, joten eri vaihtoehtojen yhteenlaskettu summa ylittää 100 prosenttia.

## 8. TOIVEITA HARJOITTELUYHTEISTYÖLLE

Organisaatioiden vastauksissa harjoitteluyhteistyön toiveiksi korostui voimakkaasti se, että ammattikorkeakouluilta kaivataan lisää aktiivisuutta. Seuraavaan on koottu organisaatioiden toiveita harjoitteluyhteistyölle ammattikorkeakoulujen kanssa.

”Enemmän yhteydenottoja koulun suunnalta opiskelijan harjoittelun aikana.”

”Opiskelijat voisivat harjoitella myös viikonloppuisin (vuorotyö). Opettajien läsnäoloa kaivataan kentälle useammin.”

”Opettajien olemista työyksiköissä pitäisi lisätä. Työntekijät ovat todella työllistettyjä ja päätehtävä on palvelujen antaminen, ja vielä veroeuroilla, joten ohjaaminen on siinä sivussa. Ehdotan ammattikorkeakouluihin käytännön ohjaavia opettajia, opetushoitajia, joita AMK palkkaa tai yhteistyössä palkataan %-osuus.”

”Opetus enemmän käytännönläheiseksi yritysten kanssa muutenkin kuin harjoittelun yhteydessä esim. yritysvierailuja, tehtäviä, yrittäjien luentoja...”

”Konkreettisempaa yhteistyötä nykyisen lisäksi, esim. säännöllisemmin tapahtuvia opettajien tapaamisia, jolloin saisimme tietoa opetussuunnitelmien muutoksista ja sen myötä uusista haasteista käytännön harjoitteluun - opis-

kelijoiden kenttävarauskäytäntöjen yhdenmukaistamista, nyt alueella useita ammattikorkeakouluja, jokaisella omat tavat, omat lomakkeet jne...”

”Hyviä opiskelijoita ja riittävän pitkää harjoittelu-aikaa (minimi 6 kk), joka ei satu vain aina kesälomakautteen, koska silloin on vaikeaa opastaa lomien johdosta.”

”Opiskelijoiden oma aktiivisuus harjoittelupaikkojen haussa on hyvä asia, mutta sen jälkeen kun harjoittelusuhde solmitaan, toivoisi ammattikorkeakoululta edes jonkinlaista yhteydenpitoa tai ohjausta työpaikalle. Edelliseen tradenomi-harjoittelijaamme ei oltu kertaakaan koko viiden kuukauden aikana yhteydessä oppilaitokselta, eikä työnantajaankaan myös. Kokemukset harjoittelusta olivat kyllä puolin ja toisin erittäin positiivisia ja siksi meillä onkin nyt uusi harjoittelija, mutta ainoa elonmerkki oppilaitoksesta tuntuu tälläkin kertaa olevan puumerkki harjoittelusopimuksessa. Ihmetyttää harjoittelupaikkojen laadunvalvonnan täysi puuttuminen, miten ammattikorkeakoulu voi jättäytyä näin merkittävästä opintojaksosta kokonaan ulkopuoliseksi?”

”Rakentavaa kritiikkiä palautekeskusteluissa! Arvioinnin merkitystä korostettava työelämä panosta jos halutaan tulla sen ääntä myös kuulla opiskelijan osaamisen ja kehittymisen suhteen.”

”Huomattavasti enemmän koulun panostusta myös käytännön harjoitteluun. Opettajat käyvät nykyisin osastolla liian vähän. Myös opiskelijoiden arviointitilanteet kaipaisivat uudistusta. Opettajien on turha tulla ”kuuntelemaan” arvioinnissa sitä, miten on mennyt, kun se annetaan heille myös joka tapauksessa kirjallisena. Opettajat voisivat esim. järjestää erilaisia käytännön arviointitilanteita opiskelijalle, jolloin todellinen arviointi avautuisi myös heille.”

”Itse katson, että koulun tulisi osallistua aktiivisemmin harjoitteluun ja olla kiinnostuneempi työelämän tarpeista.”

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.

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

Opetusministeriö (2004). Ammattikorkeakoulut tilastoina. 42 s. F.G. Lönnberg Oy, 2004.

Tilastokeskus (2004). Yritykset.

[http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/taskus\\_yritykset.html#henkilöstö](http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/taskus_yritykset.html#henkilöstö)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>.

**Kysely elinkeino- ja työelämän toimijoille ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelusta****1) Onko organisaationne**

- Yritys
- Julkisyhteisö
- Muu yhteisö

**2) Organisaationne toimipaikka**

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Itä-Uusimaa
- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa

**3) Organisaationne toimiala**

- Alkutuotanto
- Elintarviketeollisuus
- Energiateollisuus
- Julkinen hallinto
- Järjestötoiminta
- Kemianteollisuus
- Koulutus ja tutkimus
- Kuljetus ja liikenne
- Kulttuuri ja taide
- Liike-elämän palvelut
- Matkailu
- Metalliteollisuus
- Palveluala
- Puu- ja paperiteollisuus
- Rahoitus- ja vakuutus toiminta

- Rakennusala
- Sähkö- ja elektroniikka-ala
- Sosiaali- ja terveysala
- Tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuus
- Tietotekniikka ja tietoliikenne
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Viestintä ja graafinen ala

**4) Henkilöstön määrä organisaatiossanne**

**5) Onko organisaatiossanne ollut ammattikorkeakouluopiskelijoita harjoittelijoina? Mikäli vastaatte kysymykseen 'ei', siirtykää suoraan kysymykseen 20.**

- Kyllä
- Ei

**6) Minä ajankohtana yrityksellänne on ollut harjoittelijoita? Voitte valita useamman vaihtoehdon.**

- Kesäisin
- Muina loma-aikoina
- Lukuvuoden aikana

**7) Kuinka olette rekrytoineet harjoittelijoita? Voitte valita useamman vaihtoehdon.**

- Opiskelija on ottanut meihin suoraan yhteyttä
- Ammattikorkeakoulu on ottanut meihin yhteyttä
- Olemme tarjonneet paikkoja ammattikorkeakoululle
- Olemme ilmoittaneet harjoittelupaikoistamme työnvälityspalvelu Jobstep.netissä
- Olemme etsineet harjoittelijoita Jobstep.netin CV-pankista
- Muulla tavoin, miten?

**8) Millainen sopimuskäytäntö organisaatiollanne on harjoittelijoiden osalta?**

- Olemme tehneet harjoittelusopimuksen organisaatiomme ja ammattikorkeakoulun välillä
- Olemme tehneet työsopimuksen opiskelijan ja organisaatiomme välillä
- Emme ole tehneet kirjallisia sopimuksia

**9) Harjoittelun korvauskäytäntö organisaatiossanne**

- Harjoittelijalle on maksettu palkkaa
- Harjoittelijalle ei ole maksettu palkkaa
- Olemme saaneet ammattikorkeakoululta maksun harjoittelijan ohjauksesta työpäivällä
- Muu korvauskäytäntö, millainen?

**10) Oletteko saaneet riittävästi tietoa harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä ennen harjoittelujakson alkua?**

- Tietoa on saanut hyvin
- Tietoa on saanut melko hyvin



- Tietoa on saanut kohtalaisesti
- Tietoa on saanut melko huonosti
- Tietoa on saanut huonosti

**11) Mistä olette saaneet tiedon harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä? Voitte valita useamman vaihtoehdon.**

- Harjoittelija kertoi itse ja toimitti materiaalia, esimerkiksi opinto-oppaansa
- Ammattikorkeakoulu toimitti infomateriaalia
- Olemme ottaneet osaamisesta ja sisällöistä itse selvää
- Muuten, miten?

**12) Onko harjoittelijalla ollut yrityksessänne yhteyshenkilö tai ohjaaja?**

- Kyllä
- Ei

**13) Onko yrityksellenne järjestetty harjoittelun ohjausta varten koulutusta ammattikorkeakoulusta?**

- Kyllä
- Ei, mutta sille olisi tarvetta
- Ei, eikä sille ole tarvetta

**14) Onko ammattikorkeakoulusta oltu organisaatioonne (esim. yhteyshenkilöön tai ohjaajaan) yhteydessä opiskelijan harjoittelujakson aikana?**

- Kyllä
- Ei

**15) Mikäli ammattikorkeakoulu on ollut yhteydessä, niin miten se on tapahtunut? Voitte valita useamman vaihtoehdon.**

- Puhelimitse
- Henkilökohtaisena käyntinä
- Sähköpostitse
- Muulla tavoin, miten?

**16) Millaisia kokemuksia organisaatiossanne on ammattikorkeakouluharjoittelijoista?**

- Hyviä
- Melko hyviä
- Neutraaleja
- Melko huonoja
- Huonoja

**17) Millaista hyötyä organisaatiollenne on ollut harjoitteluyhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa?**

**18) Onko opiskelijalle järjestetty palautekeskustelu tms. harjoittelujakson aikana tai päätyttyä työpaikalla?**

- Kyllä
- Ei

**19) Onko harjoittelu johtanut johonkin seuraavista? Voitte valita useamman vaihtoehdon.**

- Opinnäytetyön tekemiseen organisaatiollenne
- Määräaikaiseen työsuhteeseen
- Vakituiseen työsuhteeseen

**20) Mitkä asiat ovat mielestänne suurimpana esteenä ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelulle organisaatiossanne?**

- Liian vähäinen tieto harjoittelijoiden osaamisesta
- Harjoittelijoiden ohjaamiseen ei ole riittävästi resursseja organisaatiossamme
- Organisaatiossamme ei ole heille sopivia työtehtäviä
- Meillä on aiempia kielteisiä kokemuksia
- Muu, mikä?

**21) Oletteko tutustuneet ammattikorkeakoulujen työnvälityspalveluun Jobstep.netiin?**

- Olen käyttänyt palvelua ja aion käyttää sitä jatkossakin
- Olen käyttänyt palvelua, mutta en ole ollut siihen tyytyväinen
- Olen kuullut palvelusta, mutta en ole käyttänyt sitä
- En ole koskaan kuullutkaan siitä

**22) Mitä toivotte harjoitteluun liittyvältä yhteistyöltä ammattikorkeakoulun kanssa?**

**23) Muita kommentteja**

Millaista hyötyä organisaatiolenne on ollut harjoitteluyhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa?	Vastausten määrä
Helpottaa rekrytointia	53
Omien tietojen ylläpito ja päivittäminen	32
Organisaation työtaakka helpottunut	25
Uusia näkemyksiä	23
Loma-aikojen tuuraajia	18
Tietoa opetuksen sisällöstä	16
Opinnäytetyön tekijöitä	11
Oppii tuntemaan tulevaa työvoimaa	11
Kokemus ohjaajana toimimisesta	10
Selvitysten ja tutkimusten teettäminen	9
Sijaisten saaminen helpompaa	8
Virkistää työyhteistöä	7
Yhteistyön lisääntyminen amk:n kanssa	5
Tekemättä jääneet tehtävät on tullut tehdyksi	5
Harjoittelijat ovat kouluttaneet atk-ohjelmissa	3
Organisaation tunnettuuden lisääminen	3
Tulevaisuuden työvoimaa	2
Työntekijöitä projektiluontoisiin tehtäviin	2
Ilmasta työvoimaa	1
Hyvä hinta/laatu-suhde	1
Koulutamme samalla itsellemme tai alalle työntekijöitä	1
Oman toiminnan arviointi	1

B: Ajankohtaista – Aktuellt

ISBN 952-5107-49-3 (PDF)  
ISSN 1239-0755