



Opiskelijoiden ja työnantajien kokemuksia työharjoittelusta

Case: Tampereen ammattikorkeakoulun
elokuvan ja television koulutusohjelma

Sanna Lindroos

Opinnäytetyö
Joulukuu 2013
Viestintä
Mediatuotanto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Viestinnän koulutusohjelma
Mediatuotanto

Sanna Lindroos
Opiskelijoiden ja työnantajien kokemuksia työharjoittelusta
Case: Tampereen ammattikorkeakoulun elokuvan ja television koulutusohjelma

Opinnäytetyö 64 sivua, joista liitteitä 11 sivua
Joulukuu 2013

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan ammattikorkeakouluopintoihin liittyvää työharjoittelua. Työn keskipisteenä on elokuva- ja televisioalan opiskelijoiden opintoihin liittyvä työharjoittelu sekä sen tarjoamat mahdollisuudet sekä haasteet. Tutkimuksessa perehdytään lyhyesti ammattikorkeakoulutuksen merkitykseen sekä minkälaisiin tavoitteisiin koulutus tähtää. Tämän jälkeen syvennytään elokuva- ja televisioalan opintoihin, jotka ovat viime vuosien aikana läpikäyneet useita uudistuksia. Työn tarkoituksena on keskittyä Tampereen ammattikorkeakoulun elokuva- ja televisioalan opiskelijoihin sekä heidän kokemuksiinsa työharjoittelusta sekä yrityksiin, joissa opiskelijat ovat suorittaneet työharjoittelunsa. Tästä syystä teoriaosuuden rinnalla toteutettiin opiskelijoille sekä työnantajille suunnatut kyselyt, jotta osapuolien mielipiteitä ja käsityksiä voitiin tutkia ja vertailla. Kyselyn tulosten sekä koko opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Tampereen ammattikorkeakoululle tietoa siitä, miten opiskelijat ja työnantajat kokevat työharjoittelun, jotta koulu voisi tarvittaessa muokata harjoittelukäytäntöjään.

Kyselyn tulokset tarjosivat yllätyksiä. Aiheesta kirjoitettu teoria sekä artikkelit olivat joiltakin osin ristiriidassa opiskelijoiden ja työnantajien mielipiteiden kanssa ja vastaukset myös osoittivat, että työharjoittelukäytännöissä on tapahtunut parannuksia ja muutoksia. Kyselyn perusteella opiskelijoita huolestutti erityisesti alan työharjoitteluiden palkattomuus sekä opiskelijoiden käyttäminen ammattilaisten sijasta. Lisäksi opiskelijat kaipaivat enemmän tukea koululta niin ongelmatilanteiden ratkomisessa kuin työharjoittelu- ja neuvottelussa. Useimmat työnantajat eivät kokeneet olevansa riippuvaisia harjoittelijoiden panoksesta, mutta uskoivat silti työharjoitteluiden kautta saavansa mahdollisuuden tutustua uusiin tekijöihin. Molemmat osapuolet kokivat työharjoittelun merkittävänä osana opiskelijoiden osaamisen kehityksessä.

Opinnäytetyö osoittaa, että eri osapuolten välisiä keskusteluyhteyksiä on parannettava, jotta haluttuja muutoksia saadaan aikaiseksi. Tämän takia koulun, opiskelijoiden sekä työnantajien tulisi tehostaa entistä enemmän yhdessä toimimista ja tiedon jakamista.

Asiasanat: työharjoittelu, työharjoittelija, elokuva- ja televisioalan opiskelija

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Media
Media production

Sanna Lindroos
Internships Experiences of the Students and Employers
Case: The Tampere University of Applied Sciences

Bachelor's thesis 64 pages, appendices 11 pages
December 2013

The purpose of this thesis is to examine internships of the Universities of Applied Sciences. The main focus of the thesis is to study the internships of the film and television students and identify the challenges and possibilities which relate to this process. The significance of the education provided by the Universities of Applied Sciences and the goals which the education is aiming at is also explored shortly. After this section the thesis concentrates on film and television studies which have undergone several changes during these years. The purpose is to focus on two different groups: 1) the students who are studying at the Tampere University of Applied Sciences and on their experiences about the internships and 2) the companies which have had interns from the Tampere University of Applied Sciences. To examine these two groups and their experiences I did two questionnaires as addition to the theoretical section. The results of the questionnaires and the whole thesis was hoped to produce new, useful information for the Tampere University of Applied Sciences concerning students' and companies' opinions about the internships. Based on this information school could change its internship policies if necessary.

The results of the questionnaires were partly unexpected. The theory and the articles were partly at variance with the answers of students and companies. These answers indicated that some improvements and changes had taken place concerning internships. The results showed that students are worried about the unpaid internships and how the companies are using students as replacements for the professionals. In addition students needed more support from the school when dealing with problems. Most of the employers didn't feel that they are dependent on interns but they did believe that internships make possible to get to know new talents. Both parties believed that internships are significant.

The thesis shows that these different parties have to communicate more efficiently, because only this way changes can happen. This is why school, students and employers must cooperate together and share their information more.

Key words: internship, intern, film and television student,

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	KYSELY	7
2.1	Vastaajien taustatiedot	8
2.1.1	Opiskelijat	8
2.1.2	Työnantajat.....	8
3	MIKÄ ON AMMATTIKORKEAKOULU?	10
3.1	Ammatillinen asiantuntijuus	10
3.2	Opiskelu ammattikorkeakoulussa	12
3.3	Elokuvan ja television suuntautumisvaihtoehto	13
4	TYÖHARJOITTELU	15
4.1	Työharjoittelu Tampereen ammattikorkeakoulussa.....	20
4.2	Työharjoitteluprosessi.....	24
4.3	Harjoittelijoiden valinta	26
4.4	Harjoittelusopimus.....	29
4.5	Työtehtävät	29
4.6	Palkkaus	33
4.7	Harjoittelun ohjaus ja työympäristön merkitys.....	38
4.7.1	Ongelmatilanteet	43
4.8	Kehitysideat	45
5	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	51
	LIITTEET	54
	Liite 1. Kysely opiskelijoille	54
	Liite 2. Kysely yrityksille	57
	Liite 3. Reilun pelin säännöt.....	61

1 JOHDANTO

Ammattikorkeakoulutuksen lähtökohtana on käytäntöön pohjautuva opetus, jonka yhtenä merkittävänä osana on työharjoittelu. Elokuva – ja televisioalan opinnoissa työharjoittelun merkitys korostuu erityisesti, sillä alalla arvostetaan työkokemusta ja sen kautta saatuja kontakteja. Tehokas verkostoituminen jo opintojen aikana saattaa taata opiskelijalle hyvät työllistymismahdollisuudet. Verkostoitumisen sekä työkokemuksen ohella työharjoittelu tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden päästä testaamaan koulussa opittuja taitoja työelämässä, kirkastaa opiskelijan käsitystä hänen tulevista työtehtävistään sekä tukee niin vanhoja kuin tuleviakin opintoja.

Ongelmaksi on kuitenkin muodostunut alan työharjoittelukäytänteet ja toimintatavat, joista usein keskustellaan myös julkisesti. Koulut, opiskelijat sekä yritykset ovat monesti eri mieltä siitä, mihin suuntaan käytäntöjä tulisi kehittää ja kenen ehdoilla. Keskustelujen myötä työharjoittelijoita koskevia säännöksiä on jo saatu parannettua ja esimerkiksi yritykset ovat ottaneet enemmän vastuuta harjoittelijoiden hyvinvoinnista. Muutos on kuitenkin vaatinut ja vaatii edelleen paljon töitä.

Kiinnostuin perehtymään opinnäytetyössäni juuri työharjoitteluun, koska se on ollut merkittävässä osassa myös omissa opinnoissani. Opintojeni aikana olen suorittanut kolme työharjoittelua erilaisissa yrityksissä ja projekteissa ja jokainen työharjoittelujakso on kirkastanut hieman lisää omia tulevaisuudennäkymiäni. Tiedän tarkemmin, millaisia tehtäviä haluan jatkossa tehdä ja millaisia en. Arvostankin suuresti sitä, että opintoihini on kuulunut pakollisena osana työharjoittelu, sillä olen sen myötä saanut kerättyä arvokasta työkokemusta, josta on varmasti hyötyä valmistuttuani.

Omat työharjoittelujaksoni ja muiden kokemukset ovat kuitenkin herättäneet minussa myös kritiikkiä harjoittelukäytäntöjä ja –toimintatapoja kohtaan, minkä halusin tuoda myös työssäni esille. Jotta työni ei kuitenkaan perustuisi vain omille ajatuksilleni, halusin tuoda esille myös opiskelijoiden ja työnantajien mielipiteet ja samalla vertailla niiden eroja. Tästä syystä toteutin keväällä 2013 niin opiskelijoille kuin yrityksille suunnatut verkkokyselyt. Opiskelijoille suunnattu kysely lähetettiin Tampereen ammattikorkeakoulun elokuvan ja television suuntautumisvaihtoehdossa opintonsa vuosina 2008–

2012 aloittaneille opiskelijoille. Toinen kysely lähetettiin yrityksiin, joissa oli ollut juuri samaisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoita työharjoittelussa.

Vaikka työssäni keskitynkin erityisesti Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoihin ja koululle työharjoittelukäytäntöihin ja niiden parantamiseen, on työssäni esille tulevat ongelmat ja parannusehdotukset sellaisia, jotka ovat ajankohtaisia myös muissa alan kouluissa. Työni aihe voidaankin laajentaa koskemaan myös muita alan kouluja, mutta työni keskipisteenä olen valinnut Tampereen ammattikorkeakoulun.

Käsittelen opinnäytetyössäni varsinaista teoriaa sekä kyselyn tuloksia rinnakkain ja niitä toisiinsa vertaillen. Teoriaosuudessa paneudun ammattikorkeakoulutukseen ja sen merkitykseen ja tavoitteisiin sekä hieman tarkemmin elokuva- ja televisioalan opintoihin. Tämän osuuden jälkeen käsittelen laajemmin työharjoittelun kokonaisuutta eli miltä se näyttää kirjallisten lähteiden valossa verrattuna siihen, miten työnantajat ja opiskelijat asian kokevat. Uskon että, kyselyiden tulokset tarjoavat tuoreimman tilannekatsauksen siihen, miltä työharjoittelun asema tällä hetkellä näyttää ja miten sitä tulisi kehittää eteenpäin.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli antaa opiskelijoille ja työnantajille mahdollisuus tuoda äänensä kuuluviin ja herättää keskustelua, joka ei perustu pelkästään alalla liikkuviin uskomuksiin vaan todellisiin ja ajankohtaisiin mielipiteisiin. Tällä tavoin hyviä muutoksia voidaan saada aikaan.

2 KYSELY

Opinnäytetyöni kannalta oli tärkeää saada selville, eri osapuolten, tässä tapauksessa opiskelijoiden ja työnantajien, mielipiteet ja näkemykset aiheestani. Tämän vuoksi osana opinnäytetyötäni toteutin myös sähköisen kyselyn e-lomakkeella. E-lomake on internetissä toimiva lomake, joka kerää vastaajien vastaukset automaattisesti, tallentaa ne ja muodostaa vastausten pohjalta myös graafisia kuvioita. Tein kyselystä kaksi erillistä versiota. Toinen oli suunnattu harjoittelupaikkojen työnantajille ja toinen Tampereen ammattikorkeakoulun elokuvan- ja television suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoille. Työnantajat olivat tahoja kuten yrityksiä, yhdistyksiä ja järjestöjä, joissa opiskelijat olivat vuosien 2010–2012 aikana suorittaneet työharjoittelunsa. Lähetin kyselyn 85 henkilölle, joista suurin osa oli toiminut harjoittelupaikoilla opiskelijoiden harjoittelun ohjaajina. Suurempien yritysten kohdalla kysely lähetettiin useammalle henkilölle, sillä tällaisissa yrityksissä toimii monesti useampi työntekijä harjoittelun ohjaajana. Yrityksille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli erityisesti selvittää kokemuksia Tampereen ammattikorkeakoulun työharjoittelusta sekä työharjoittelijoista. Lopullinen vastausten määrä oli 21 kappaletta. Vastausprosentti oli 25 %. Kysely löytyy kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön liitteistä. (Liite 2.)

Opiskelijoille suunnattu kysely lähetettiin vuosina 2008–2012 opintonsa Tampereen ammattikorkeakoulussa aloittaneille elokuvan – ja television suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoille. Kysely lähetettiin vuosikurssikohtaisesti ryhmäsähköpostilla, joten kyselyn tavoittaneiden määrää on hankala arvioida tarkasti. Potentiaalisten vastaajien määrää arvioitiin sen pohjalta, kuinka paljon opiskelijoita oli yhteensä ollut läsnä olevana kyselyn lähettämisaikana ja tästä summasta vähennettiin pois arvio siitä opiskelijamäärästä, joka ei voinut ottaa osaa kyselyyn. Kyselyyn vastatakseni piti olla suoritettuna osa opintoihin liittyvästä työharjoittelusta. Tämän vuoksi suurin osa 1. ja 2. vuoden opiskelijoista ei pystynyt vielä vastaamaan kyselyyn. Potentiaalisten vastaajien määrä oli noin 170. Lopullinen vastausten määrä oli 19 kappaletta. Vastausprosentti oli 11 %. Kyselyn löytyy kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön liitteistä. (Liite 1.)

Kysely toteutettiin kevään 2013 aikana. Kyselyyn oli mahdollista vastata anonyymisti.

Koska kyselyihin kerääntyi vastauksia suhteellisen vähän, ei niistä voida tehdä yleistäviä johtopäätöksiä. Tämän vuoksi tuloksia voidaan pitää vain suuntaa-antavina.

Odotin opiskelijoiden kyselyyn tulevan enemmän vastauksia, koska työharjoittelu on monelle tärkeä asia. Kyselyni oli kuitenkin hieman raskasrakenteinen usealla avoimella kysymyksellään, mikä on voinut karsia vastaajien määrää. Halusin kuitenkin saada selville aitoja mielipiteitä, joten en kokenut, että antamalla vastaajille valmiita vaihtoehtoja, näin kävisi. Olen kuitenkin tyytyväinen, että kaikki vastaajat olivat käyttäneet aikaansa vastatakseen kysymyksiini huolellisesti.

2.1 Vastaajien taustatiedot

2.1.1 Opiskelijat

Kyselyyn vastasi yhteensä 19 opiskelijaa. Heistä 42 % (8) oli miehiä ja 58 % (11) oli naisia. Enemmistö vastaajista oli kolmannen vuoden opiskelijoita tai aloittanut opintonsa jo aikaisemmin. Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoita oli vastanneista molempia 5 % (1). Kolmannen vuoden opiskelijoita oli 42 % (8), neljännen 26 % (5) ja viidennen vuoden opiskelijoita 21 % (4). Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoiden vähäinen määrä johtuu siitä, että tavallisesti ensimmäinen harjoittelujakso suoritetaan vasta 2. opiskeluvuoden jälkeen.

2.1.2 Työnantajat

Kyselyyn vastasi yhteensä 21 työnantajaa. Heistä 57 % (12) oli naisia ja 43 % (9) miehiä. Vastaajia pyydettiin myös kertomaan ammatinimikkeensä. Eräs vastaajista oli maininnut kaksi ammatinimikettä, minkä vuoksi alla olevassa taulukossa (Kuva 1) on yksi vastaus enemmän kuin vastaajia.

Ammatti	Määrä
Tuottaja	7
Toimitusjohtaja	5
Näyttämöpäällikkö	1
Musiikkiyrittäjä	1
Vastaava tuottaja	1
Työvuorosuunnittelija	1
Tuotantopäällikkö	4

Esimies	1
Toiminnanjohtaja	1

Kuva 1. Vastaajien ammatti

Työnantajia pyydettiin myös määrittämään yrityksensä toimiala (Kuva 2). Kysymyksessä ei ollut valmiita vaihtoehtoja. Myös tässä kysymyksessä osa vastaajista oli määritellyt yritykselleen useamman eri toimialan, minkä vuoksi taulukossa esitetty määrä ei ole sama kuin vastaajien.

Yrityksen toimiala	Määrä
Taiteellinen luominen	1
Media	1
Elokuvatuotanto	5
Televisiotuotanto	5
Nuorisosirkus	1
Mainoselokuvatuotanto	1
Av-tuotannot	1
Markkinointiviestintä	1
Internetsivustot	1
Kulttuuri	4
Musiikkipalvelut	1
Ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus	1

Kuva 2. Yrityksen toimiala

3 MIKÄ ON AMMATTIKORKEAKOULU?

Suomen korkeakoulujärjestelmän perustana ovat yliopistot, joita kutsutaan myös tiede- ja taidekorkeakouluiksi sekä ammattikorkeakoulut. Nämä kaksi ryhmää poikkeavat toisistaan niin profiiliensa kuin tehtäviensäkin suhteen. Ammattikorkeakoulukentällä koulutuksen painopiste on työelämälähtöisyydessä sekä alueellisessa kehittämisessä. Tutkinnot ovat ammatillispainotteisia korkeakoulututkintoja. (Ammattikorkeakoulutus, TAMK 2013.) Ammattikorkeakoulussa pyritäänkin luomaan yliopistomaailmasta tutun tieteellisen teorian rinnalle käytännön teoriaa ja osaamista. (Vesterinen 2002a, 13). Näin ollen liiallisesta teoreettisuudesta yritetään päästä eroon ja koulutuksessa pyritäänkin huomioimaan teoria ja käytäntö sopivassa suhteessa (Mikkola & Nurmi 2001, 69).

Ammattikorkeakoulujen opetus tähtää ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Opetuksen perustana on työelämä sekä sen kehittämisen asettamat vaatimukset sekä taiteelliset lähtökohdat. (Minedu 2013.) Tästä syystä ammattikorkeakoulujen on tuotettava koulutusta, jolla on suoraa merkitystä ja tarvetta työelämässä (Vesterinen 2002a, 15).

Koska ammattikorkeakoulujen tulee huomioida tarjoamassaan koulutuksessaan myös työelämän ja ammattien kehittäminen, on koulutusta suunniteltava aina tulevaisuusnäkökulmasta (Vesterinen 2002b, 39).

Ammattikorkeakoululain neljännessä pykälässä ”Ammattikorkeakoulujen tehtävät” (Finlex 2013) mainitaan lisäksi ammattikorkeakoulujen merkitys yksilön ammatillisen kasvun kannalta sekä elinikäisen oppimisen edistämisessä.

3.1 Ammatillinen asiantuntijuus

Marja-Liisa Vesterisen (2002b, 7.) mukaan ammattikorkeakouluopintojen lähtökohtaisena päämääränä on aikaansaada ammatillista asiantuntijuutta. Ammatillinen osaaminen käsitetään ammattikorkeakoulukentällä tiedoiksi ja käytännön taidoiksi, toisin sanoen teorian ja käytännön yhdistymiseksi. Opinnot synnyttävät ammatillista asiantuntijuutta, jonka perusteella ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilta odotetaan kykyä tarttua ammatillisiin työtehtäviin sujuvammin ja valmiimpina kuin tiedekorkeakoulun opiskelijat.

Tämän lisäksi koulutuksessa tähdättävä asiantuntijuus antaa opiskelijalle mahdollisuuden selvittää työelämässä, vaikka työtehtävät ja työnkuva muuttuisivatkin työuran aikana. Tätä edellyttää myös työelämä, jossa menestyvät etenkin he, joilla on kykyä siirtyä tehtävästä toiseen laajentaen samalla omaa tehtäväaluettaan. (Vesterinen 2002b, 40.)

Jotta opiskelija voi kehittyä asiantuntijaksi, tulee hänen osata vuorotella koulutuksen tarjoamien eri osa-alueiden välillä. Nämä osa-alueet rakentuvat käytännön kokemuksen, teoreettisen käsitteiden opiskelun, opitun tiedon soveltamisen sekä uuden tiedon rakentamisen pohjalta. Ainoastaan tällä tapaa voi asiantuntijuudelle välttämätön teoreettinen ja käytännöllisen tiedon yhdistyminen toteutua. (Vesterinen 2002a, 11.) Opiskelijalta vaaditaan myös kykyä omaan ajatteluun, kriittiseen analyysiin sekä tutkivaan otteeseen. Opiskelijan tulee oppia kysymään sekä selvittämään kysymyksiinsä vastaukset. ”Mitä, miten, miksi, kuka tai onko vaihtoehtoisia tapoja” ovat esimerkkejä kysymyksistä, joita opiskelija asiantuntijaksi kehittyessään kohtaa. (Vesterinen 2002b, 25.)

Ruoholinnan (2000, 23) mukaan koulutus toimii ainoastaan pohjana asiantuntijuuden kehittymiselle, toisin sanoen koulutus antaa rakennusaineet, joiden avulla opiskelija voi aloittaa asiantuntijuuden rakentamisen. Vasta tarvittava työkokemus ja tarpeeksi haastavat tehtävät auttavat lähestymään asiantuntijuuden saavuttamista ja ammatin erikoistaidot opitaankin vain ja ainoastaan työelämässä. Mikään koulu tai koulutus ei tee siis täysin valmista asiantuntijaa tai edes vielä takaa, että opiskelijasta sellainen jonain päivänä tulisi. Itse näen koulutuksen Ruoholinnan tapaan tietynlaisena alkusysäyksenä tai pienenä tönäisyinä oikeaan suuntaan, mutta on loppujen lopuksi on opiskelijasta itsestään kiinni, lähteekö hän osoitettuun suuntaan.

Anna-Liisa Männikön (1995, 156) mukaan henkilö, jolla on hyvin perusteellisia tietoja joltakin alalta tai tietystä aiheesta, voidaan määritellä asiantuntijaksi. Männikön mukaan irralliset taidot tai ainoastaan sääntöjä noudattava toiminta ei ole asiantuntijuutta. Asiantuntija näkee tilanteet aina kokonaisuuksina. Tämän kaltaisen asiantuntijuuden tason saavuttaminen on siis tavoitteena ammattikorkeakoulutuksessa.

Asiantuntijuus voidaan nähdä myös toimintatapana eikä pelkästään koulutuksen ja työkokemuksen avulla saavutettuna ominaisuutena. Asiantuntija pyrkii työssään jatkuvasti päivittämään omaa osaamistasoaan sekä syventämään tietämystään. Myös itsensä ylit-

täminen ja omien kykyjensä haastaminen on tyypillistä asiantuntijalle. (Haikola 2009, 78.)

Asiantuntijuuden käsitettä ei pidä kuitenkaan sekoittaa ammattitaidon käsitteeseen, sillä termeillä on selvä merkitysero. Ammattitaito kuvaa yksilön valmiutta tai pätevyyttä toimia tietyssä ammatissa, kun taas asiantuntijuus ei ole sidottu tiettyyn ammattiin tai työtehtävään vaan pikemminkin tiettyyn aiheeseen tai tehtävä- ja ongelma-alueeseen. (Vesterinen 2002b, 40.)

3.2 Opiskelu ammattikorkeakoulussa

Kaisa Kautto-Koivula kirjoitti jo ammattikorkeakoulujärjestelmän synnyn aikoihin, (1995, 174) kuinka ainoastaan tiivis yhteistyö työelämän ja oppilaitosmaailman välillä auttaa vastaamaan työelämän jatkuvasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Lisäksi oppilaitoksilla on oltava kykyä ja halua ymmärtää näitä osaamistarpeita sekä pyrkimys vastata niihin.

Vesterinen (2002b, 63) kuvailee ammattikorkeakoulujen tarjoamien koulutusohjelmien taustalla olevan työelämän tarpeet. Koulutusohjelmien sisällöt saattavat muuttua nopeallakin aikataululla, jos työelämässä tapahtuu suuria muutoksia. Opiskelijoilla on myös tärkeä rooli koulutusohjelmien kehittämisessä ja päivittämisessä, sillä esimerkiksi työharjoittelun kautta he tuovat koululle kallisarvoista sekä ajankohtaista tietoa työelämän sen hetkisestä tilanteesta ja vaatimuksista, jonka perusteella koulu voi muokata ja päivittää opintokokonaisuuksiaan.

Nykyään yhteistyö työelämän kanssa onkin merkittävässä roolissa ammattikorkeakouluopinnoissa. Erilaiset projektityöt, työharjoittelujaksot sekä opinnäytetyöt tehdään useasti työelämän kanssa yhteistyössä, jotta opiskelijat saavat selkeän ja aidon kuvan siitä, mitä työelämässä heiltä vaaditaan. Yhteistyö on merkittävä myös työnantajille, sillä he saavat käyttöönsä motivoituneita sekä oppimishaluisia uusia tekijöitä, joista saattaa parhaimmassa tapauksessa tulla heidän uusia työntekijöitään. (Opinnot työelämässä, TAMK 2013)

Vesterinen (2002b, 91) painottaa myös ammattikorkeakoulun velvollisuutta huolehtia siitä, että opiskelija saa mahdollisimman realistisen kuvan tulevasta työstään. Tämä vas-

tuu ei siis ole ainoastaan työelämäyhteistyöllä. Opiskelijan on tiedostettava, että jokainen työtehtävä sisältää niin rutiiniakin kuin haasteellisempia kokonaisuuksia ja työtehtävät saattavat vaihdella suoritettavan työn sekä esimiestason tehtävien välillä.

Ammattikorkeakoulutuksen päätavoite on siis tuottaa työelämään sopivaa ja etenkin tarpeellista osaamista. Tästä syystä mikään koulutusohjelma ei voi perustua pelkästään teoriaan vaan käytännön tekeminen on pidettävä koko ajan rinnalla. (Vesterinen 2002b, 26.) Samoin tehokas koulutusohjelma takaa opiskelijoille sekä perus- että ammatilliset taidot (Vesterinen 2002b, 25).

Opiskelijoilta sekä työnantajilta kysyttiin, uskovatko he, että Tampereen ammattikorkeakoulun media-alan koulutus antaa hyvät valmiudet työelämään. 19 opiskelijasta samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väitteen kanssa oli 68 % (13). 21 työnantajasta samaa mieltä tai osittain samaa mieltä oli 62 % (13). Molemmissa kyselyissä tuotiin esille se, kuinka opiskelija itse omalla aktiivisuudellaan vaikuttaa siihen, kuinka paljon koulutuksesta saa hyötyä.

3.3 Elokuvan ja television suuntautumisvaihtoehto

Suomessa on 27 ammattikorkeakoulua (Arene 2013). Elokuva- ja televisio-alan opetusta tarjotaan tällä hetkellä näistä neljässä: Helsingin Metropoliasissa ja ruotsinkielisessä Arcadassa sekä Turun ja Tampereen ammattikorkeakouluissa. Opiskelijat valmistuvat tutkintonimikkeellä medianomi. Opetusta on karsittu viimeksi syksyllä 2013, jolloin kulttuurialan koulutusta supistettiin melkein 800 aloituspaikalla. Aloituspaikkojen vähentäminen tuntui esimerkiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa, jossa oli syksyllä 2013 55 aloituspaikan sijaan ainoastaan 40 aloituspaikkaa. (Pasanen 2012.)

Tampereen ammattikorkeakoulun internetsivujen (Media-alan koulutus, TAMK 2013) mukaan opiskelija saa valmiudet toimia elokuvan ja television taiteellisissa ja tuotannollisissa tehtävissä. Opinnoissa voi suuntautua tuottamiseen, käsikirjoittamiseen, kuvaukseen, leikkaukseen tai äänisuunnitteluun. Koulutuksen tavoitteena on, että opintojen päätyttyä opiskelija

- tekee luovia ja toimivia ratkaisuja ideoinnissa, käsikirjoittamisessa ja tuotantoprosesseissa

- osaa suunnitella ja johtaa mediatuotantoja ja toimia työryhmän jäsenenä
- hallitsee oman erikoisalueensa ilmaisun, työmenetelmät ja teknologian käytön
- pystyy toimimaan alan ammattilaisena ja yrittäjänä sekä kotimaisilla että kansainvälisillä työmarkkinoilla.

Medianomikoulutuksen laajuus on 240 opintopistettä ja opintoaika keskimäärin neljä vuotta. Opinnot koostuvat perusopinnoista, ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, harjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. Opintopisteet jakautuvat seuraavasti:

- Perusopinnot 120 opintopistettä
- Ammattiopinnot 60 opintopistettä
- Vapaasti valittavat opinnot 15 opintopistettä
- Harjoittelu 30 opintopistettä
- Opinnäytetyö 15 opintopistettä

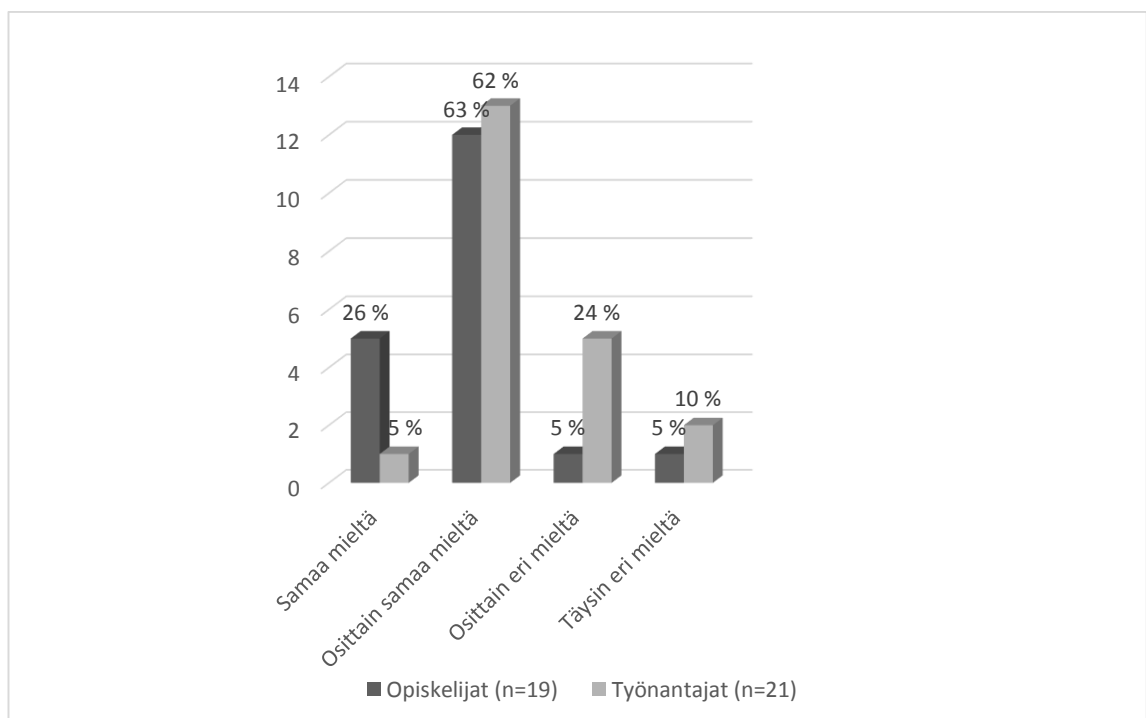
Perusopinnot ovat kaikille yhteisiä opintoja, joiden tavoitteena on tarjota opiskelijalle perustiedot elokuvan ja television sisällöllisestä, ilmaisullisesta ja tuotannollisesta työstä. (Elokuvan ja television koulutusohjelma, TAMK 2013) Ammattiopinnoissa opiskelija suuntaa osaamistaan jonkin tietyn suuntausvaihtoehdon mukaisesti, minkä perusteella opiskelijan tulevat opinnot määräytyvät. Vapaasti valittavat opinnot antavat opiskelijalle mahdollisuuden valita kursseja myös oman koulutusohjelman ulkopuolelta. (Vapaasti valittavat opinnot, TAMK 2013.) Harjoittelun tavoitteena on kehittää ja soveltaa ammattiopinnoissa saatuja tietoja ja taitoja ohjatusti käytännön työelämässä. Opinnäytetyön tarkoituksena on osoittaa opiskelijan pätevyys soveltaa ammattiopintojen sekä harjoittelun tarjoamia tietoja ja taitoja käytännön asiantuntijatehtävissä. (Haikola 2009, 8.)

Tampereen ammattikorkeakoulun mukaan (Kulttuuriala, TAMK 2013) medianomitutkinnon suorittaneet opiskelijat sijoittuvat työelämässä esimerkiksi televisio-, elokuva-, mainos- sekä jälkituotantoyhtiöihin ja teattereihin ja tapahtumatuotantoihin. Yrittäjyys sekä ulkomailla työskentely on yleistä.

4 TYÖHARJOITTELU

Suomen Journalistiliitto sekä Viestintäliitto ovat laatineet vuonna 2009 jäsenilleen suunnatun oppaan ”Harjoittelu tekee mestarin” koskien viestintäalan harjoittelua. Oppaassa määritellään harjoittelija opiskelijaksi, jolla ei vielä harjoitteluvaiheessa ole täyttä ammattiosaamista. Harjoittelija on työpaikalla oppimassa työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja sekä perehtymässä johonkin tiettyyn ammattiin tai tehtävänkuvaan. (emt., 3.) Näin ollen työharjoittelijalta ei voida vaatia samanlaisia tuloksia kuin ammattilaiselta, sillä hän ei ole ammattilainen. Työharjoittelijalle ei ole myöskään suositeltavaa antaa vastuullisia, itsenäisiä tehtäviä harjoittelun alkuvaiheessa. (emt., 6.) On myös muistettava, että monelle työharjoittelu saattaa olla ensimmäinen kunnon kosketus oman alansa työtehtäviin (Opiskelupaikka.fi 2013). Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton oppaassa Nuoret keikalla, kesätoissa ja harjoittelemassa painotetaan, kuinka tulisi muistaa, että kaikki opiskelijoiden tekemä työ ei ole harjoittelua, sillä jos opiskelija hoitaa tiettyä työtehtävää yksin ja normaalilla työntekijän työpanoksella ja vastuulla, ei kyseessä ole enää harjoittelu ja näin ollen opiskelijalle tulee maksaa ammattilaisen palkka. (Teme 2012, 5.) Työharjoittelijaa ei saa siis käyttää ammattilaisen korvaajana eikä hänen harjoittelullaan saa olla vaikutusta vakituisen henkilökunnan työsuhteisiin (Työelamaan.fi 2013).

Työharjoittelijan tehtävät



Kuva 3. Työharjoittelija voi tehdä samoja tehtäviä kuin yrityksen palkatut työntekijät.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 63 % (12) ja työnantajista 62 % (13) olivat osittain samaa mieltä, että työharjoittelija voi tehdä samoja tehtäviä kuin palkatutkin työntekijät. Opiskelijoiden vastauksissa kuitenkin korostui, että tällöin harjoittelijalle pitäisi maksaa asiallinen korvaus tehdystä työstä. Omasta mielestäni ongelma ei varsinaisesti olekaan siinä, että työharjoittelijalle annetaan kunnon työtehtäviä vaan juurikin siinä, että häntä ei tulisi käyttää ammattilaisen korvaajana. Työharjoittelijan kannalta harjoittelu on hyödyllisempää, jos hän saa tehdä kunnon työtehtäviä, mutta vastuu pitäisi näissäkin tilanteissa olla harjoittelun ohjaajalla.

Termi ammatillinen harjoittelu viittaa siihen, kuinka harjoittelu on osa ammattiopintoja, toisin sanoen tutkinnon loppuvaiheen opintoja. Tästä syystä harjoittelujakson tulee liittyä suuntautumisvaihtoehdon opintoihin niin oppimistavoitteiden kuin työtehtävienkin osalta. Samainen termi viestii myös työnantajille, että opiskelijoille halutaan tarjota ammatillisesti haastavia ja kehittäviä tehtäviä käytännön ammattitaidon oppimiseksi. (Vesterinen 2002a, 17.)

Vesterisen (2002b, 45) mukaan työharjoittelu kuuluu opintoihin, jotta opiskelijan on mahdollista saada käytännön kokemusta työelämästä jo opintojensa aikana. Mielestäni työharjoittelu tarjoaa arvokasta kokemusta ja helpottaa työelämään siirtymistä valmistumisen jälkeen. Näin ollen opiskelija oppii jo kouluaikana, millaisia käytäntöjä työelämässä noudatetaan ja mitä häneltä itseltään vaaditaan, jotta hän pääsee osaksi työyhteisöä. Opiskelija saa myös tilaisuuden arvioida, minkälaisia taitoja häneltä vielä puuttuu tai mitä taitoja hänen tulisi kehittää itsessään ennen valmistumistaan. Työharjoittelu toimiikin eräänlaisena peilinä, jonka avulla opiskelija voi peilata itseään tai osaamistaan verraten niitä esimerkiksi harjoittelupaikan työntekijöihin. Vesterinen (2002a, 11) painottaa, kuinka käytännön ammatillinen osaaminen ja tieto syntyvät ainoastaan luokahuoneiden ulkopuolella eli muualla kuin formaalissa opetuksessa. Koen Vesterisen haluavan tuoda tällä esille sen tosiasian, että ammatillisen asiantuntijuuden saavuttamiseksi ei oikeastaan ole muita vaihtoehtoja kuin ammatillisen harjoittelun suorittaminen ja työelämään tutustuminen.

Tuomisto (1991, 342) pohtii, onko mahdollista että jopa suurin osa erilaisten ammattien vaatimista tiedoista ja taidoista opittaisiinkin juuri työelämässä. Omasta mielestäni ajatus ei ole ollenkaan mahdoton ja samalla se korostaa yhä enemmän työharjoittelun mer-

kitystä. Tuomisto myös perustelee väitettä esimerkillä, kuinka ennen lähes kaikki ammatit opittiin käytännön tekemisen ja kokemisen kautta. Väite kuitenkin kyseenalaistaa koulutuksen merkityksen ja tarpeellisuuden, jos suurin osa ammateista olisikin opittavissa käytännössä. Todellisuudessa tämän kaltainen ammatteihin opiskelu olisi kuitenkin mahdotonta toteuttaa. Samoilla linjoilla on myös Määttä (2000, 186) joka tiivistää hyvin kirjoittaessaan harjoittelun olevan merkityksellinen osa oppimista kaikissa ammateissa.

Harjoittelu mahdollistaa ammattikorkeakoulussa opitun teorian soveltamisen käytännössä ja samalla antaa opiskelijalle mahdollisuuden pysyä ajan tasalla työelämän muutoksista. Opiskelijalle harjoittelusta voi parhaimmassa tapauksessa muodostua työantajalle annettava käyntikortti, josta on hyötyä työelämään siirryttäessä. Monet työnantajat arvostavat suuresti oman alan työkokemusta. (Arene 2013.)

Työharjoittelu toteutetaan työelämän tarjoamassa oppimisympäristössä toisin sanoen työpaikoilla kouluympäristön ulkopuolella. Työtehtävien tulee olla ammatillisesti kehitettäviä, jotta koulussa opiskeltu teoria aukeaa ja syvenee. Tällöin syntyy käytännön osaamista. Työharjoittelu opettaa myös sellaisia asioita, joita ei voida koskaan opiskella samalla tavalla kouluympäristössä. (Vesterinen 2002b, 7.) Kouluympäristöstä poistuminen tarjoaa opiskelijalle myös uudenlaisen näkökulman sekä mahdollisuuden verrata ja arvioida koulun tarjoamien oppien relevanttiutta työelämän kannalta. Koulu asettaakin itsensä tässä asiassa haavoittuvaan asemaan. Voihan nimittäin olla, että opiskelija kokee harjoitteluaan suorittaessaan saaneensa koulultaan aivan vääränlaisia eväitä työelämäänsä varten. Koulujen tarjoama opetus ja työelämässä tarvittavat taidot eivät siis aina välttämättä kohtaa tai opiskelijan on itse muokattava näiden kahden osapuolen tarjoamaa tietotaitoa. Vesterinen (2002a, 194) toteaaakin, että työpaikkojen ja yritysten käytännöt tai tavat eivät aina ole välttämättä samanlaisia kuin koulun antamassa opetuksessa annetaan ymmärtää. Tämä voi toki olla niin hyvässä kuin pahassakin. Työharjoittelussa opitaankin aina tietyn yrityksen tai tahon omia käytänteitä. Tapoja ja ratkaisuja on varmasti yhtä monta kuin yrityksiäkin. Yksi työharjoittelu ei siis takaa koko alan käytänteiden osaamista vaan pikemminkin pintaraapaisun johonkin tiettyyn tehtävään.

Työharjoittelun tarkoituksena ei ole kuitenkaan kehittää vain opiskelijan käytännön osaamista vaan pureutua myös hänen ammatillisen ja taiteellisen identiteettinsä rakentumiseen ja kehittymiseen (Jobstep 2013). Itse koen tämän eräänlaisena itsensä tai oman

ammattikuvansa löytämisenä ja sen kehittämisenä, toisin sanoen millainen on niin sanottu ”työ-minä” tai millaiseksi sen haluaisi rakentaa. Identiteetin rakentamisen ja kehittämisen lisäksi opiskelijalle tulisi harjoittelun myötä syntyä mielikuvia myös hänen mahdollisista, tulevista työrooleistaan tai työtehtävistään. Tällä tavoin opiskelija osaa suunnata toimintansa niin harjoittelun aikana kuin sen jälkeisissä opinnoissakin oikeaan suuntaan. (Vesterinen 2002a, 31.) Esimerkiksi opintokokonaisuuksien, kurssien tai projektien valitseminen saattaa helpottaa, kun opiskelijalla on työharjoittelun jälkeen selkeämpi kuva siitä, mihin suuntaan hän haluaa viedä opintojaan.

Kuten alussa todettiin, työharjoittelu on osa opintoja eikä siis mikään irrallinen suoritus. Varsin usein opiskelijat saattavat kuitenkin mieltää työharjoittelun työkokemuksen kartuttamiseksi pikemminkin kuin opintojen suorittamisena (Kantola 2003, 9). Harjoittelun tarkoituksena on kuitenkin täydentää ja tukea niin menneitä kuin tuleviakin opintoja (Vesterinen 2002a, 184).

Kyselyyn vastanneista 19 opiskelijasta 84 % (16) piti työharjoittelua tärkeänä osana opintojaan. 11 % (2) piti työharjoittelua melko tärkeänä ja vain 5 % (1) ei pitänyt harjoittelua kovinkaan tärkeänä. Opiskelijat mainitsivat työharjoittelun mahdollistavan yhteyden suoraan työnantajiin sekä tarjoavan arvokasta työkokemusta, jota koulu ei pysty antamaan. Tämän lisäksi yksi vastaaja totesi, että vaikka tekniikkaa ja ohjelmistoja oppisikin käyttämään kouluympäristössä, ei töissä olemista voi oppia kuin olemalla työpaikalla. 53 % (10) opiskelijoista myös uskoi, että työharjoittelun avulla on helpompi päästä yritykseen töihin. 42 % (8) oli osittain samaa mieltä väitteen kanssa ja 5 % (1) osittain eri mieltä.

”Olen aina saanut töitä harjoittelupaikastani” (opiskelija, nainen)

”Työharjoittelu toimii eräänlaisena koeaikana, jonka jälkeen harjoittelija on turvallisempaa palkata töihinkin.” (opiskelija, nainen)

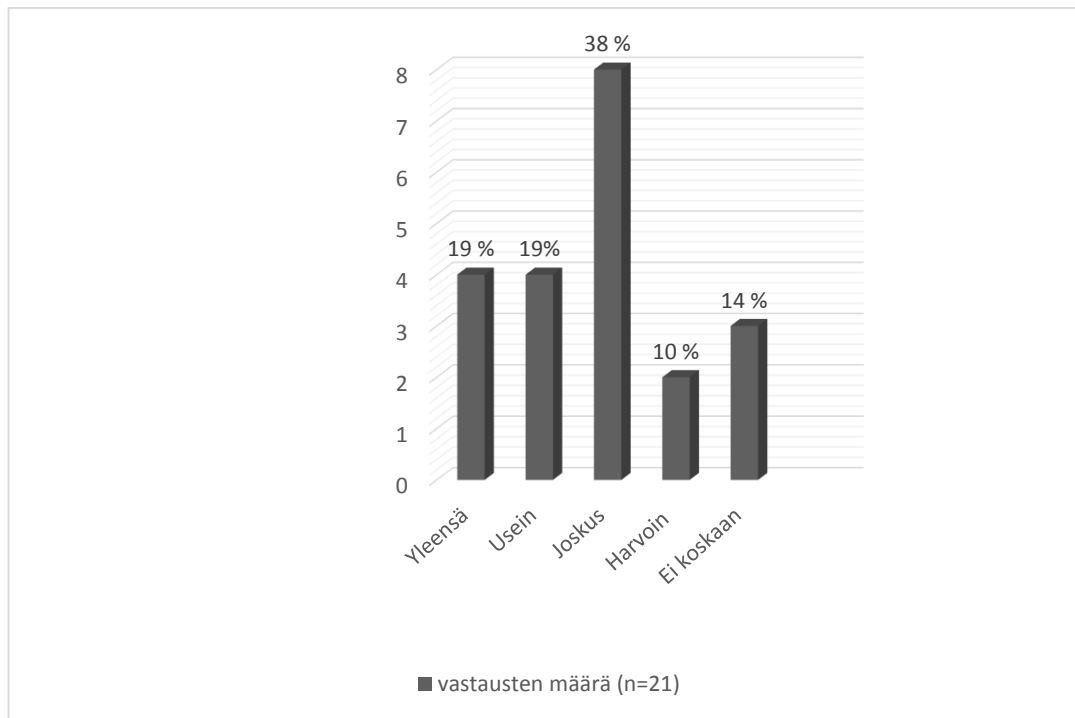
”Varmasti parempi mahdollisuus kuin ilman harjoittelua. Tosin jos on harjoittelussa osoittautunut paskaksi työntekijäksi, tuskin töihin pääsee.” (opiskelija, mies)

Kyselyyn vastanneista 21 työnantajasta 57 % (12) kertoi ottavansa huomioon aina, jos työnhakija on ollut aikaisemmin yrityksessä työharjoittelussa ja 33 % (7) vastasi huomioivansa asian joskus. Ainoastaan yhden vastaajan mielestä asialla ei ollut merkitystä.

Hyvin suoritettun harjoittelun todettiin osoittavan harjoittelijan sopivuus työtehtäviin sekä uskottiin helpottavan työtehtävien suorittamista jatkossa, koska henkilöllä olisi jo yrityksen perusasiat hallussa.

Halusin lisäksi tietää, kuinka usein työnantajat olivat palkanneet Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoita työtehtäviin harjoittelujaksojen jälkeen.

Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden työllistyminen



Kuva 4. Oletteko palkanneet TAMKin työharjoittelijoita työtehtäviin harjoittelujakson jälkeen?

Vain muutama työnantaja perusteli vastaustaan. Perustelut olivat hyvin samankaltaisia kuin edeltävässä kysymyksessä. Harjoittelijaan koettiin syntyneen harjoittelujakson aikana luottamus, minkä takia hänet voitiin palkata myös työtehtäviin. Eräs työnantaja kertoi heidän harjoittelujaksojensa lähtökohtana olevan aina, että harjoittelija jatkaa harjoittelunsa jälkeen tuntityöläisenä. Epäilen, että vastausten perustelemattomuuden syynä voi olla yksinkertaisesti se, että työnantajat eivät välttämättä muista yrityksensä työntekijöiden taustoja, minkä vuoksi tämän kysymyksen kohdalla vastaajilla saattoi olla vaikeuksia.

Koska työharjoittelulla on vastausten perusteella merkittävä painoarvo, on tärkeää muistaa, kuinka kauaskantoiset vaikutukset myös opiskelijan omalla suorituksella on. Nikki-

lä (2008, 96) kirjoittaakin, miten jokainen työharjoittelussa oleva opiskelija vaikuttaa siihen, kuinka yrityksessä suhtaudutaan muihin työharjoittelijoihin. Huonot kokemukset tietyn koulun työharjoittelijoista tai työharjoittelijoista yleensä, vaikeuttavat muiden opiskelijoiden harjoittelupaikan hakua.

Työharjoittelujakson tarkoituksena ei ole kuitenkaan palvella ainoastaan opiskelijan tavoitteita, vaan tarkoituksena on, että myös ammattikorkeakouluille sekä työpaikoille syntyy uutta tietoa, toimintakäytäntöjä sekä osaamista. Oppiminen ja kehittyminen tapahtuvat siis kolmetahoisesti: opiskelijoissa, opettajissa sekä työelämässä. (Vesterinen 2002a, 52.) Kaikkien osapuolten on myös sitouduttava täysin harjoittelun suorittamiseen, jotta oppimistuloksia ja muita hyötyjä voidaan odottaa (2002a, 38). Uuden tiedon synnyttämisen ohella, yksi tärkeimmistä päämääristä on myös saada niin kutsuttu hiljainen tieto julkiseksi kaikille tahoille (2002a, 31.) Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan sanaton- ja ei-käsitteellistä tietoa, joka kehittyy pitkän kokemuksen tuloksena. Tällainen toiminta näkyy ulospäin taitavuutena ja osaamisena. Hiljainen tieto voi sisältää myös organisaatioon tai ammattikuntaan sisältyviä tapoja ja toimintaohjeita. (Haikola 2009, 78.) Yrityksessä ei välttämättä olla tietoisia työntekijöidensä hiljaisesta tiedosta, jonka takia työharjoittelijalla voi olla merkittävä rooli tämän kaltaisen tiedon esille tuomisessa ja siirtämisessä eteenpäin.

4.1 Työharjoittelu Tampereen ammattikorkeakoulussa

Työharjoittelun osuus tutkinnosta on 30 opintopistettä, mikä tarkoittaa reilua kymmenesosaa koko medianomitutkinnosta. Tähän pistemäärään sisältyy työelämään valmentava kolmen opintopisteen suuruinen kurssi, joten varsinaiselle työharjoittelulle on varattu 27 opintopistettä. Yksi opintopiste muodostuu noin 27 tunnin työpanoksesta. Näin ollen medianomitutkinnon harjoitteluosuuden suorittaminen vie teoriassa 810 tuntia, joka yleensä tarkoittaa keskimäärin viittä kuukautta.

Tampereen ammattikorkeakoulu kannustaa opiskelijoita suorittamaan työharjoittelunsa 2-3 jaksossa sekä useammassa eri työpaikassa tai tutustuen eri työtehtäviin, jotta harjoittelusta olisi mahdollisimman paljon hyötyä. Elokuvan ja television suuntautumisvaihtoehdon opintoihin sisältyy harjoitteluvalmennus toisena opintovuonna, mikä ei ole kuitenkaan esteenä sille, jos harjoittelun haluaa aloittaa jo aiemmin. Harjoitteluvalmennus sisältää tutustumista harjoittelukäytäntöihin, työnhakuun sekä työelämäkäytäntöihin.

Harjoittelua pidetään erittäin tärkeänä edellytyksenä opiskelijan ammattitaidon kehityksessä. (Elokuvan ja television koulutusohjelma, TAMK 2013.) 58 % (11) kyselyyn vastanneista oli saanut ohjausta harjoittelupaikan etsinnässä. Kolme vastaajaa kertoi ohjauksen tapahtuneen harjoitteluun valmentavalla kurssilla. Kuitenkin 42 % (8) opiskelijoista totesi, ettei ollut saanut ohjausta harjoittelupaikan hankintaan. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että opiskelijat eivät ole osallistuneet valmentavalle kurssille tai eivät olleet kokeneet sitä hyödylliseksi. Opiskelijoille esitettiin myös kysymys, kuinka hyvin he mielestään tuntevat Tampereen ammattikorkeakoulun harjoittelukäytännöt. Vain 26 % (5) opiskelijoista koki tuntevansa harjoittelukäytännöt hyvin, kun taas 37 % (7) uskoi tuntevansa harjoittelukäytännöt melko hyvin. Loput 37 % (7) opiskelijoista vastasi tuntevansa käytännöt melko heikosti.

Kulttuurialan koulutuksessa opiskelijat laativat henkilökohtaisen opintosuunnitelman, joka on olennainen osa opintoja. Opintosuunnitelman ansiosta opiskelijan on mahdollista suorittaa työharjoittelu myös suosituksista poiketen. (Mikkola & Mäkelä 2003, 23.) Vesterinen (2002b, 84) on kuitenkin sitä mieltä, että harjoittelu tulisi sijoittaa vasta opintojen loppuvaiheeseen, jotta opiskelijoille voisi tarjota haastavia ja kehittäviä työtehtäviä. Tällaisia tehtäviä ei tietenkään voida antaa ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoille. Koska opiskelijoita kuitenkin kannustetaan suorittamaan työharjoittelu useammassa osassa, ei mielestäni ole ongelmallista, jos opintojensa alkuvaiheessa oleva opiskelija haluaa suorittaa jo osan työharjoittelustaan.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista kahdella oli työharjoittelun suorittaminen vielä kesken. Tästä syystä en huomioi heitä seuraavassa jakaumassa. Tampereen ammattikorkeakoulun elokuvan ja television suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoista 41 % (7) oli suorittanut harjoittelunsa yhdessä yrityksessä, 41 % (7) oli jakanut harjoittelujakson kahteen osaan ja loput 18 % (3) kolmeen. Kyselyssä pyydettiin myös opiskelijoita perustelemaan ratkaisunsa. Kerralla harjoittelunsa suorittaneet perustelivat päätöstään muun muassa sillä, että harjoittelun sai kerralla pakettiin ja näin ollen heidän ei tarvinnut enää stressata uuden harjoittelupaikan etsimistä. Lisäksi yksi vastanneista kertoi päässeensä mukaan tv-ohjelman esituotanto- sekä kuvausvaiheeseen, minkä vuoksi harjoittelun sai suoritettua kerralla. Harjoittelunsa kahdessa eri yrityksessä suorittaneet kertoivat halunneensa työskennellä eri yrityksissä sekä saada kokemusta eri osa-alueilta. Tämän lisäksi harjoitteluajan pituuden vuoksi nähtiin järkevänä suorittaa se kahdessa erässä esimerkiksi kesien aikana. Eräs opiskelija myös mainitsi halunneensa tutustua

uusiin ihmisiin eri yrityksissä. Kolmessa osassa harjoittelunsa suorittaneista yksi kertoi halunneensa mahdollisimman laajan harjoittelukokemuksen, kun taas toinen totesi toisen harjoittelupaikkansa olleen pettymys, mistä syystä hankki vielä kolmannen harjoittelupaikan.

Harjoitteluvalmennus sekä opettajien tuki on ehdottoman tärkeitä varsinkin ensimmäistä harjoitteluaan suorittaville. Tämän vuoksi opiskelijoiden tulisikin yrittää saada mahdollisimman paljon irti näistä tarjolla olevista valmennuksista ja neuvoista, jotta he ymmärtävät, miksi työharjoittelu ylipäänsä suoritetaan. Tällä tavoin opiskelija selvittää myös itselleen, mitä harjoittelultaan haluaa ja millä tavoin omiin tavoitteisiin voi päästä. Omien opintojeni aikana minua opastettiin myös lukemaan opiskelijoiden harjoittelu päiväkirjoja, joiden kautta työharjoittelusta saa realistisemman kuvan ja moniin kysymyksiin vastauksen. Vertaiskokemukset ovat mielestäni jopa koulun tarjoamaa valmennusta arvokkaampaa, koska niissä saattaa nousta esille asioita, joita koulun valmennuksen puitteissa ei tulisi käsitellyksi. Etenkin jos puhutaan huonoista kokemuksista tai ongelmatilanteista.

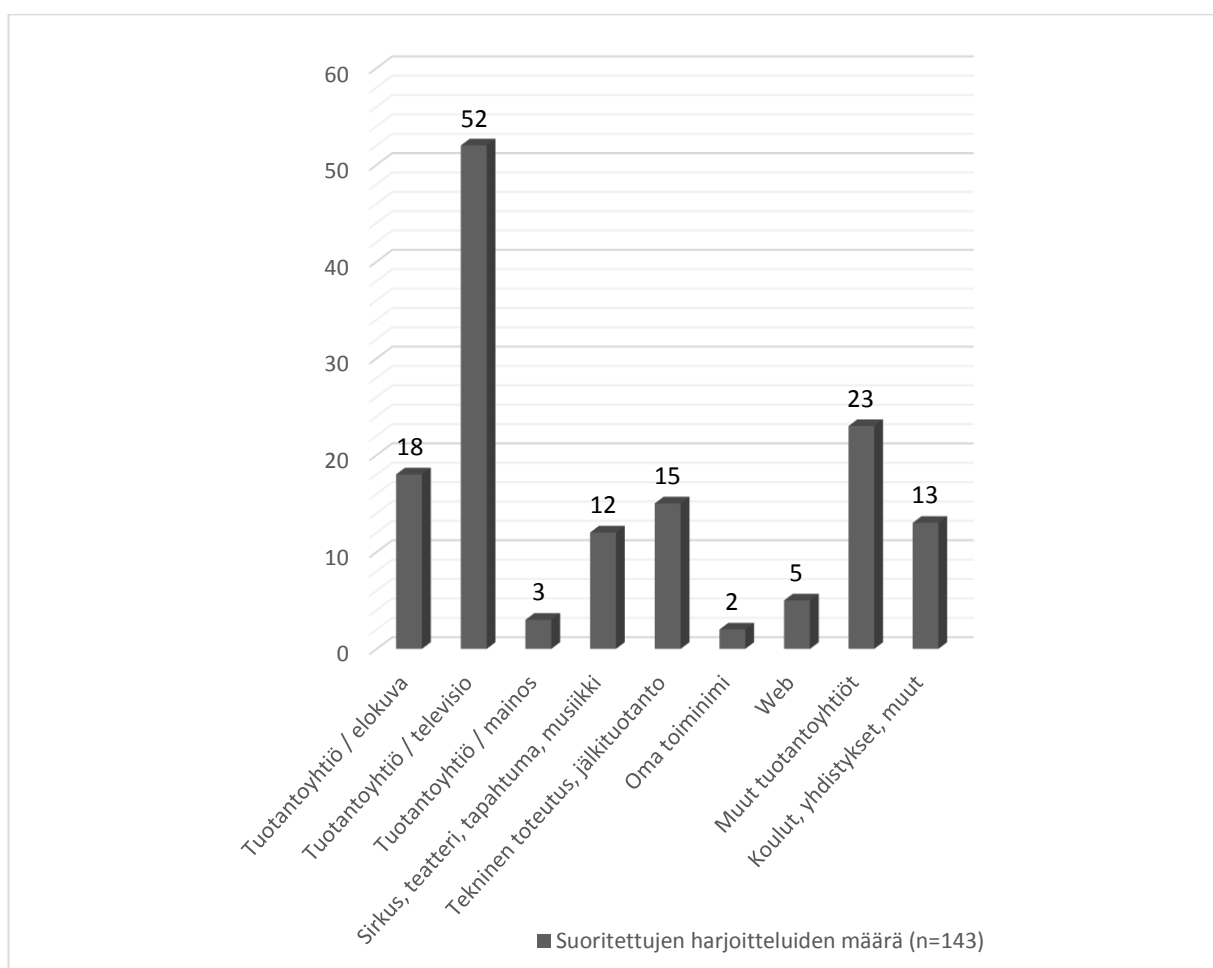
Työharjoittelu ei kuitenkaan pohjaudu täysin informaaliseen oppimiseen, vaan siihen voi sisältyä tiettyjä formaalin oppimisen piirteitä. Informaali oppiminen on kokemuksellista oppimista, jonka muotoja ovat muun muassa verkostoituminen, valmennus, mentoointi, itseopiskelu, virheistä ja erehdyksistä oppiminen tai muiden toiminnan seuraaminen. Informaalia oppimista kutsutaan myös arkioppimiseksi. Formaaliopetus on taas koulussa tapahtuvaa, järjestelmällistä ja johonkin tavoitteeseen pyrkivää opetusta. Työharjoittelusta voidaan erottaa esimerkiksi sellaisia formaalin oppimisen vaiheita kuten kehityskeskustelu, harjoittelun purkuseminaari tai harjoitteluraportin kirjoittaminen. (Vesterinen 2002a, 30.)

Alla olevissa kaavioissa on esitetty Tampereen ammattikorkeakoulun elokuva- ja televisioalan opiskelijoiden harjoittelupaikkojen jakautuminen toimialoittain vuosina 2010 - 2012. Lukumäärät perustuvat Tampereen ammattikorkeakoulun tilastoon. Tilastossa on yhteensä 143 rekisteröityä harjoittelua kyseiseltä kahden vuoden ajalta.

Yrityksen toimiala	Harjoitteluiden määrä
Tuotantoyhtiö / elokuvat	18
Tuotantoyhtiö / televisio	52
Tuotantoyhtiö / mainos	3
Sirkus, teatteri, tapahtuma, musiikki	12
Tekninen toteutus, jälkituotanto	15
Oma toiminimi	2
Web	5
Muut tuotantoyhtiöt	23
Koulut, yhdistykset, muut	13

Kuva 5. TAMKin opiskelijoiden työharjoittelupaikat toimialoittain

Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden harjoittelupaikat vuosina 2010–2012



Kuva 6. Opiskelijoiden harjoittelupaikat toimialoittain

Vaihtoehto ”muut tuotantoyhtiöt” pitää sisällään tuotantoyhtiöt, jotka toteuttavat hyvin erilaisia tuotantoja esimerkiksi sekä elokuvia että televisio-ohjelmia eikä niitä näin ollen

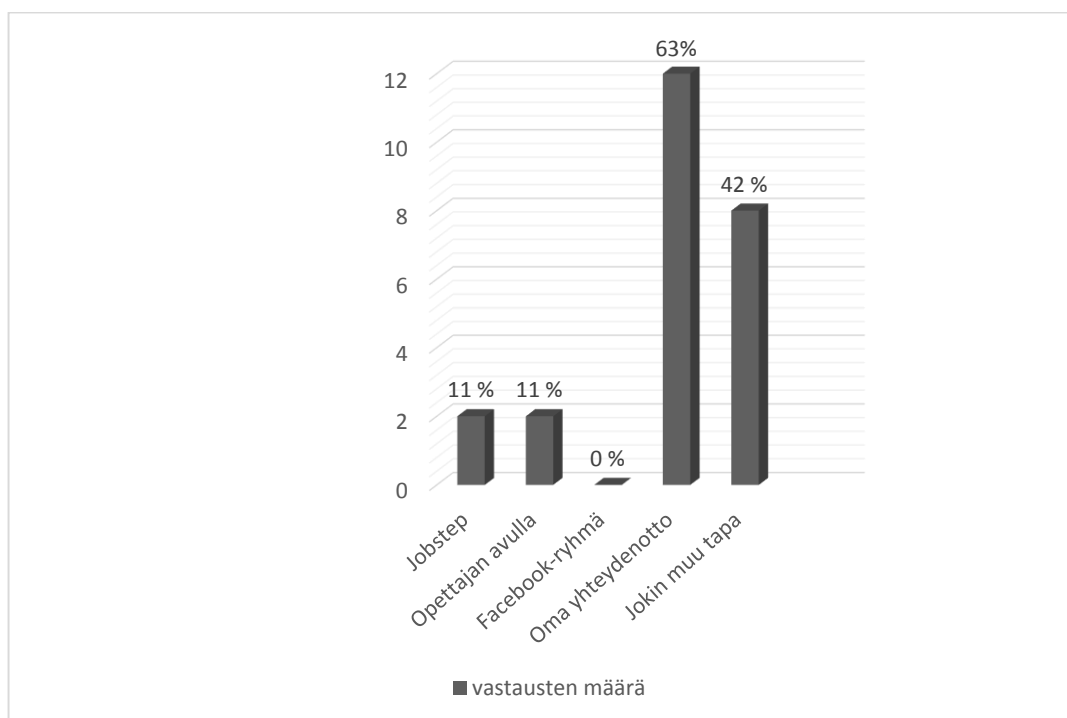
voi kategorisoida tarkemmin. ”Koulut, yhdistykset, muut” vaihtoehto pitää taas sisälleen myös erilaissa alan liikkeissä tai järjestöissä tehdyt harjoittelut.

Selvästi enemmistö opiskelijoista on suorittanut työharjoittelunsa televisiotyön parissa. Yritysten joukosta erottui muutama, joissa useampi Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelija oli suorittanut harjoittelunsa. Listan kärkipäässä on Yleisradio, jonka osuus kaikista 143 harjoittelusta oli 26. Näistä harjoitteluista 19 oli suoritettu Yleisradion Toholopin studioilla Tampereella. Helsinkiläisistä tuotantoyhtiöistä erottuivat Susamuru (9 suoritettua harjoittelua) sekä FremantleMedia (6 suoritettua harjoittelua).

4.2 Työharjoitteluprosessi

Työharjoittelupaikan hankkiminen ja rekrytointiprosessiin osallistuminen on useassa tapauksessa yhtä vaativaa kuin normaalissakin työnhaussa, sillä kilpailu harjoittelupaikoista on kovaa (Purokuru 2013). Tampereen ammattikorkeakoulun elokuva- ja televisioalan opiskelijat hankkivat harjoittelupaikkansa itse (Harjoittelu, TAMK 2013). Opiskelijoiden avuksi on kuitenkin perustettu Facebookiin oma ryhmä, johon niin opettajat kuin opiskelijatkin voivat lähettää harjoittelupaikkailmoituksia. Myös koulun sähköpostilistaa käytetään harjoittelupaikkojen välittämiseen. Yleensä harjoittelijaa tarvitsevat tahot ottavat yhteyttä opettajiin, joten heiltä voi myös suoraan kysyä neuvoja ja vinkkejä vapaina olevista harjoittelupaikoista. Lisäksi harjoittelupaikkoja voi etsiä myös Jobstep.net – sivustolta, joka on tarkoitettu ammattikorkeakoulujen työnvälitykseen (Harjoittelu, TAMK 2013). Harjoittelupaikan hankkiminen on kuitenkin lopulta opiskelijan omalla vastuulla. Opiskelijan kannattaa paikkaa hankkiessaan miettiä, millainen työympäristö, tuotanto tai työtehtävä sopisi hänelle parhaiten ja tukisi samalla hänen opintojaan. Omissa harjoittelupaikoissani pyrin painottamaan monipuolisuutta ja tutustumaan erilaisiin tuotantoihin sekä yrityksiin. Koin, että ainoastaan tällä tavalla voisin saada paremman käsityksen siitä, millaisiin työtehtäviin haluan tulevaisuudessa päästä. Harjoittelu-aika tarjoaa juurikin tällaiseen kokeiluun ja oman paikkansa etsimiseen erinomaiset puitteet.

Harjoittelupaikan hankinta



Kuva 7. Miten hankit harjoittelupaikkasi?

Kyselyssä annetuista vaihtoehdoista selvästi suora yhteydenotto yritykseen koettiin parhaimpana tapana hankkia harjoittelupaikka, sillä 63 % (12) vastanneista oli hankkinut oman harjoittelupaikkansa tällä tavoin. Muina vaihtoehtoina mainittiin suhteet tai koulukaverit. Opiskelijoilla oli mahdollisuus valita kysymyksen kohdalla useampi vaihtoehto.

Harjoittelupaikka ei saisi kuitenkaan olla yhdentekevää opiskelijalle. Vesterinen (2002b, 24) kirjoittaa, kuinka oppimisympäristön laatu on varmistettava jo ennen harjoittelua. Tämä sen vuoksi, että opiskelijalle tarjottavat työtehtävät, hänen saamansa ohjauksen laatu sekä koko työyhteisö vaikuttavat oppimistuloksiin. Myös opiskelijan itse tulisi suhtautua harjoittelunsa suorittamiseen vakavasti. Nikkilä (2008, 98) toteaa, opiskelijalla olevan suuri vaikutusvalta siihen, miten työharjoittelu vaikuttaa hänen tulevaisuuteensa. Hänen mukaansa tämä saattaa erityisesti vaikuttaa työnhakutilanteessa, kun työnantaja näkee, miten opiskelija on menestynyt harjoittelujaksollaan. Opiskelijan tuleekin ymmärtää, kuinka valtava painoarvo työharjoittelulle annetaan.

Tampereen ammattikorkeakoulu ohjeistaa opiskelijaa laatimaan jokaiselle harjoittelujaksolle omat tavoitteensa. Oppimistavoitteista tulee keskustella myös ohjaavan opettajan sekä harjoittelupaikan harjoitteluohjaajan kanssa. Ohjaava opettaja on harjoittelu-

paikan ja ammattikorkeakoulun välinen yhteyshenkilö, joka huolehtii opiskelijan harjoittelun ohjaamisesta ja auttaa häntä mahdollisissa ongelmatilanteissa. Harjoitteluohjaaja on taas vastuussa opiskelijasta harjoittelupaikassa ja toimii hänen apunaan ja neuvonantajanaan. (Harjoittelu, TAMK 2013.)

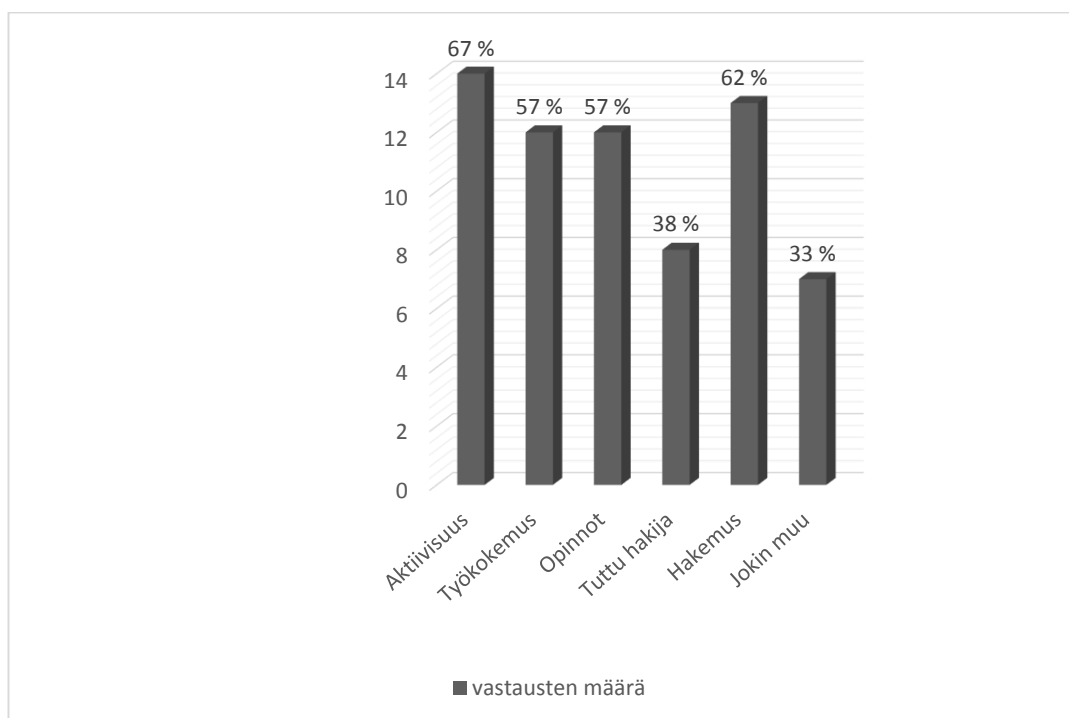
Harjoittelupaikkaa etsittäessä voi työnantajaa muistuttaa, että myös yritys hyötyy harjoittelijasta, sillä harjoittelijan kautta yritys saa uutta ja ajantasaista osaamista ja mahdollisesti uutta työvoimaa (Haikola 2009, 18). Työnantaja saa myös tilaisuuden päästä arvioimaan koulutuksen laatua ja opetettavia asioita ja mahdollisesti antaa palautetta tai kehitysideoita niihin liittyen.

4.3 Harjoittelijoiden valinta

Työnantajien mukaan harjoittelijoiden valintaan vaikuttaa useampi eri tekijä, sillä kyselyssä annetut valmiit vaihtoehdot saivat hyvin tasaisesti kannatusta. Kysymyksen kohdalla oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Merkittävämmäksi kriteeriksi nousi aktiivisuus, joka oli 67 % (14) mielestä vaikuttava tekijä työharjoittelijan valinnassa. Hakemusta piti merkittävänä 62 % (13) vastanneista ja työkokemusta sekä opintoja molempia 57 % (12). Entuudestaan tuttu hakija oli tärkeä vain 38 % (8) vastanneista. Antamieni vaihtoehtojen lisäksi moni kolme työnantajaa olivat listanneet haastattelun vaikuttavan harjoittelijan valinnassa. Yksi työnantaja myös mainitsi, että yrityksestä pitää löytyä harjoittelijalle sopiva vastuuhenkilö, jotta hänet voidaan ottaa harjoitteluun.

Työnantajilta kysyttiin myös, kuka heidän yrityksessään tekee päätöksen harjoittelijan valinnasta. Kysymyksen kohdalla oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Annetut vaihtoehdot olivat tuottaja ja toimitusjohtaja. 57 % (12) vastaajista valitsi tuottajan ja 48 % (10) toimitusjohtajan. Tämän lisäksi 48 % vastaajista valitsi vielä vaihtoehdon ”joku muu”. Muita harjoittelijan valinnasta päättäviä henkilöitä olivat tuotantopäällikkö, sisältöjohtaja, pääteknikko, ohjaaja-koreografi, esimies sekä taiteellinen johtaja.

Harjoittelijan valinta / työnantajat



Kuva 8. Millä perusteilla valitsette työharjoittelijat?

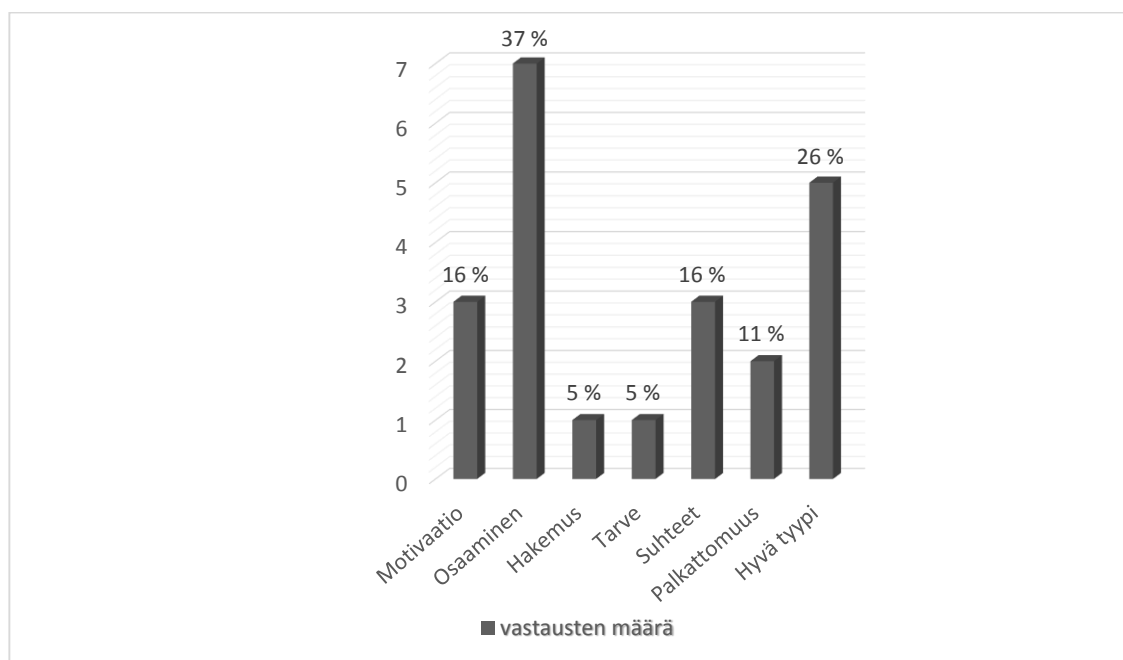
Opiskelijat saivat listata itse ominaisuuksia, jotka heidän mielestään vaikuttavat harjoittelijan valintaan. Opiskelijat vastasivat keskenään hyvin samansuuntaisesti ja vastauksissa on nähtävissä yhtäläisyyksiä myös työnantajien vastausten kanssa. 19 opiskelijasta 37 % (7) mielestä osaaminen merkitsee harjoittelijan valinnassa ja 26 % (5) korosti sitä, että harjoittelijan tulee olla ”hyvä tyyppi”. Kaksi vastaajaa uskoi harjoittelijan palkattomuuden vaikuttavan hänen valintaansa, toisin sanoen ilmainen harjoittelija saa helpommin paikan kuin palkallinen. Yksi opiskelija toi esille myös yrityksen tarpeen vaikuttavan harjoittelijan valintaan.

”Hyvä tyyppi, kokemusta työnteosta ja nöyryys tehdä töitä.” (opiskelija, mies)

”Aktiivisuus on kaiken a ja o. Puhelin käteen ja soittamaan. Hereillä olo.” (opiskelija, nainen)

”Toiset haluavat motivoituneen ihmisen, jotkut haluavat vain ilmaista työvoimaa sieltä mistä sitä löytyy.” (opiskelija, mies)

Harjoittelijan valinta / opiskelijat



Kuva 9. Millä perusteilla uskot yritysten valitsevan työharjoittelijat?

Opiskelijoilta pyydettiin arvioimaan, miksi he itse tulivat valituiksi tiettyyn harjoittelupaikkaan. Vastauksissa toistui samoja ominaisuuksia kuin edeltävän kysymyksen kohdalla. Useampi vastaaja nosti esille työkokemuksen sekä hyvän hakemuksen. Tämän lisäksi kaksi vastaajaa oli saanut harjoittelupaikan suhteiden avulla.

”Hyvä CV, paljon työkokemusta eri aloilta.” (opiskelija, mies)

”Olen ollut reipas, aktiivinen, mukava ja oma-aloitteinen. Kokemus on varmasti myös yksi suuri peruste.” (opiskelija, nainen)

”Hyvä hakemus ja reipas asenne.” (opiskelija, nainen)

Osaaminen nousi selkeästi molemmissa kyselyissä yhdeksi merkittävimmistä ominaisuuksista niin työntajien kuin opiskelijoidenkin vastauksissa. 19 opiskelijasta 84 % (16) tunsi mielestään erittäin hyvin tai hyvin alan käytäntöjä ja työtehtäviä ennen harjoittelun aloittamista. Merkittävästi tulokseen vaikutti se, että useampi opiskelija mainitsi olleensa työelämässä jo ennen harjoittelun aloittamista. 21 työnantajasta 57 % (12) uskoi Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden tuntevan alan työtehtävät hyvin. 38 % (8) vastasi kysymykseen kohtalaisesti.

4.4 Harjoittelusopimus

Työharjoittelusta laaditaan aina harjoittelusopimus ammattikorkeakoulun, harjoittelu-paikan sekä opiskelijan välille. Harjoittelusopimukseen kirjataan opiskelijan harjoitte-lulleen asettamansa tavoitteet sekä hänen tulevat työtehtävänsä. Jos kyseessä on palkal-linen harjoittelu, laaditaan siitä myös työsopimus. (Harjoittelu, TAMK 2013.) Lisäksi harjoittelusopimukseen merkitään myös harjoittelijan työaika, jota tulee noudattaa. Ammattikorkeakouluopiskelijan työaika viikossa on korkeintaan 40 tuntia. Jos opiskeli-jalle kertyy ylitöitä, ne tulee korvata rahana tai vapaapäivinä. Ylitöistä tulee aina sopia erikseen. (Reilun pelin säännöt 2010, 3.) Viestintäalan harjoitteluoppaan mukaan har-joittelija ei ole edes velvollinen tekemään ylitöitä (2009, 6). Tämän vuoksi harjoittelijal-ta ei voida automaattisesti olettaa ylitöiden tekemistä.

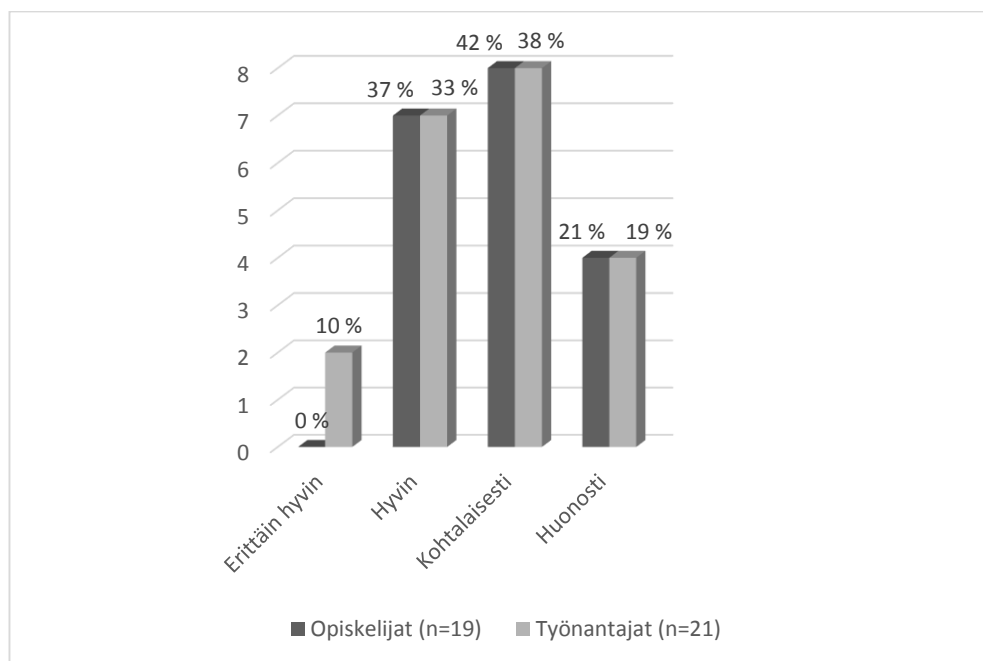
4.5 Työtehtävät

Harjoittelijan työtehtävät tulee määritellä sellaisiksi, että ne tarjoavat ammatillisia haas-teita sekä mahdollisuuden kehittyä niissä. Tämän lisäksi opiskelijan tulisi saada tilaisuus kokeilla ja soveltaa omaa osaamistaan. (Vesterinen 2002b, 26.) Tavoitteena pitäisi olla, että opiskelija kykenee ajattelun avulla yhdistämään työtehtävien oppimiskokemukset johonkin koulussa opittuun teoriaan. Samalla hän myös oppii näkemään, miten asiat liittyvät laajemmissa kokonaisuuksissa toisiinsa. Asioiden välisten yhteyksien huomaami-nen eri opintokokonaisuuksien välillä tapahtuu yleensä helpommin työelämässä kuin koulussa, koska opettajat useasti suunnittelevat omat opintojaksonsa huomioimatta vält-tämättä eri opintojaksojen välisiä linkkejä. (Vesterinen 2002b, 37.)

Koulun ja työpaikan ohjaajien tärkeimpiä tehtäviä on varmistaa opiskelijalle hänen osaamisensa ylärajoille sijoittuvat työtehtävät, jotka haastavat häntä ammatillisesti. Näin ollen taataan opiskelijan ammatillinen kasvu. Työtehtävien sopiva haasteellisuus innostaa opiskelijan älylliseen ponnisteluun, mutta liian vaikeat ja haastavat tehtävät taas saattavat johtaa stressiin, epäonnistumisiin tai pelkoon epäonnistumisesta. Liian helpot tehtävät eivät motivoi opiskelijaa eivätkä auta hänen ammatillista kehitystään. (Vesterinen 2002a, 177.) Jotta työtehtävät osataan suunnitella vastaamaan opiskelijan tietämystä ja taitoja, kannattaa opiskelijan kanssa keskustella ennen harjoittelun alkua hänen odotuksistaan työtehtäviään kohtaan suhteessa työntantajalla tarjolla oleviin tehtä-viin (Antoisa harjoittelu 2009, 3). Työssäoppimista edesauttaa myös se, että ohjaaja

varaa aikaa tutustuakseen tulevaan harjoitteliijaan, hänen opintoihinsa ja kokemukseen-
sa. Näin ollen ohjaaja ei esimerkiksi kohtelee jokaista harjoittelijaa samalla tavalla vaan
osaa huomioida heidän erilaiset valmiutensa suoriutua tehtävistä. (Harjoittelu tekee
mestarin 2009, 7.)

Työnantajat tuntevat harjoittelijoiden opinnot

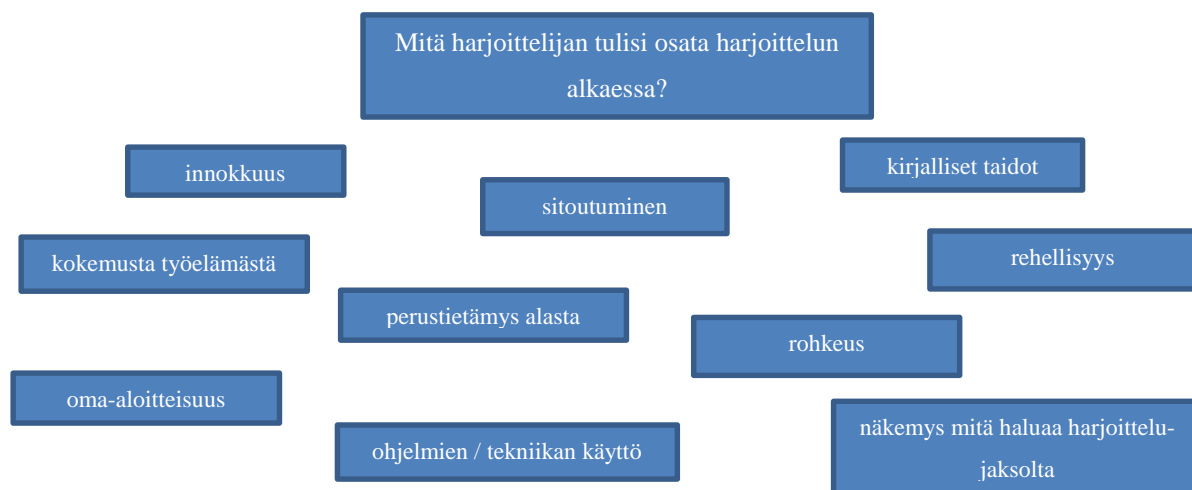


Kuva 10. Työnantajat tuntevat harjoittelijoiden opintojen sisällöt ja osaavat antaa harjoittelijoille heidän taitojaan tukevia tehtäviä.

Käytännössä monilla työnantajilla ei ole kuitenkaan aikaa tutustua harjoittelijoidensa opintoihin. Tärkeää olisi kuitenkin keskustella opiskelijan kanssa hänen taidoistaan ja mihin hän haluaisi erityisesti keskittyä työharjoittelunsa aikana. Näissä tilanteissa opiskelijalle tarjoutuu tilaisuus tuoda esille koulussa opittuja osa-alueita sekä niitä asioita, jotka harjoittelun aikana tukisivat myös myöhemmin opintoja. Olen siis sitä mieltä, että jotta työnantajat olisivat tarkemmin selvillä harjoittelijoidensa opinnoista, on myös opiskelijoiden tehtävänä kertoa niistä työnantajille.

Nikkilän (2008, 96) mukaan työnantajat eivät voi harjoittelun alkaessa olettaa harjoittelijan osaavan työtehtäviään täydellisesti, mutta he kuitenkin odottavat harjoittelijalta oikeanlaista asennetta. Ennen kaikkea harjoittelijan tulee arvostaa työtehtäviään, harjoittelupaikkaansa sekä muita työntekijöitä ja omata myönteinen asenne.

Alla oleva kuva on tehty kyselyyn vastanneiden työnantajien vastausten pohjalta. Työnantajia pyydettiin kertomaan, mitä harjoittelijan tulisi osata työharjoittelun alkaessa. Vastauksista näkyy selvästi, kuinka työharjoittelijalta ei odoteta pelkästään käytännön osaamista. Useampi vastaaja keskittyikin enemmän harjoittelijan ominaisuuksiin ja luonteenpiirteisiin kuin käytännön taitoihin. Koen tämän osoittavan sen, että käytännön taitojen uskotaan olevan helpommin opittavissa kuin henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittämisen.



Kuva 11. Mitä harjoittelijan tulisi osata harjoittelun alkaessa?

Työtehtävien ja koko harjoittelun suorittaminen vaatii opiskelijalta myös oma-aloitteisuutta, sillä harjoittelupaikalla ei tarjota kouluopetuksen tavoin kalvoja tai kirjoja, jotka neuvovat oikean ratkaisun löytämiseksi. Opiskelijan onkin opittava ilman näitä apuvälineitä, kyselemällä, havainnoimalla, ja keskustelemalla sekä tekemällä itse päätelmiä. (Vesterinen 2002b, 24.) Opiskelijan on tärkeää myös osata tunnistaa omaa oppimistaan, jotta hän pystyy harjoittelun edetessä tarttumaan vaativimpiin ja haasteellisimpiin tehtäviin. Uusien taitojen tunnistaminen kasvattaa itsetuntoa ja motivoi tehtävien suorittamisessa. Opiskelijan innostuneisuuden ja motivaation huomaavat myös harjoitteluohjaaja sekä työympäristö, joiden on näin ollen helpompi tukea ja kannustaa opiskelijan oppimista eteenpäin. Kun opetetut tiedot näkyvät konkreettisina tuloksina esimerkiksi tiedon lisääntymisenä ja uuden osaamisen käyttämisinä, on molempien osapuolten helppoa jatkaa yhteistyötä eteenpäin. (Vesterinen 2002b, 12.)

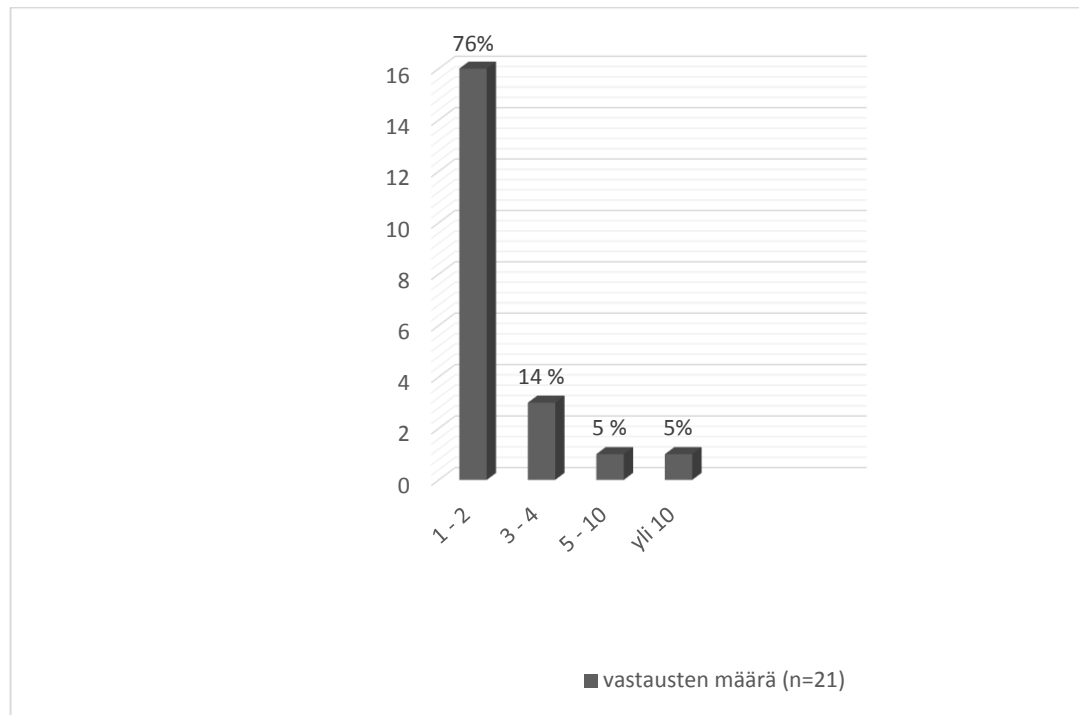
Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden työtehtävät olivat olleet hyvin monipuolisia. Jokainen opiskelija oli päässyt tekemään omaa opiskeluaan tukevia tehtäviä, niin vastuul-

lisessa roolissa kuin assistentin asemassa. Opiskelijoita oli työskennellyt esimerkiksi leikkausassistentin, tiedottajan ja tuotantoassistentin tehtävissä sekä ääni- ja valotekniikan, kuvauksen, käsikirjoittamisen sekä värimäärittelyn parissa. Työantajilta kysyttiin myös, millaisia työtehtäviä he antavat työharjoittelijoille. Vastausten joukosta löytyi muun muassa apulaisjärjestäjän, kamera-assistentin, kuvausassistentin, tuotantoassistentin, leikkaajan, värimäärittelijän ja äänimiehen työtehtäviä.

Mielestäni opiskelijalla itsellään on myös vastuu työtehtäviensä laadukkuudesta ja vastaavuudesta opintojensa kanssa. Tämän voi varmistaa jo harjoittelupaikan hakuvaiheessa. Opiskelijan tulisi rohkeasti keskustella, minkälaisista tehtävistä ja toimenkuvista hän on kiinnostunut, jotta harjoittelu olisi mahdollisimman hyödyllinen. Toki joka harjoittelussa kuten työelämässäkin on myös työtehtäviä, joiden suorittaminen ei välttämättä motivoi, mutta se kuuluu osana työn arkirutiinia. Eri asia onkin suorittaa tällaisia rutinitehtäviä osana muita työtehtäviä kuin että koko harjoittelu muodostuisi opiskelijan kannalta hyödyttömistä tehtävänannoista. Harjoittelupaikka tulisikin valita juuri työtehtävien perusteella eikä esimerkiksi yrityksen mahdollisen tunnettuuden mukaan, sillä opiskelijalle on enemmän hyötyä monipuolisista työtehtävistä kuin pelkästä yrityksen nimestä.

Jotta opiskelijalle voidaan taata mielekkäitä ja haasteellisia työtehtäviä, on hyvä muistaa, että myös harjoittelijoiden määrä vaikuttaa tähän merkittävästi. Yrityksessä käytettävien harjoittelijoiden määrä tulisikin olla sellainen, että heille kaikille riittää haasteellisia ja vaihtelevia tehtäviä. (Reilun pelin säännöt 2010, 3.) Mielestäni tämä on ehdottomasti sekä työnantajien että harjoittelijoiden etu. Harjoittelijat saavat tarpeeksi kehittäviä tehtäviä, joiden parissa riittää tekemistä koko harjoittelun ajaksi, kun taas työnantajat varmistavat sen, että harjoittelijat pysyvät koko harjoittelujakson motivoituneina.

Harjoittelijoiden määrä



Kuva 12. Kuinka monta TAMKin harjoittelijaa yrityksessänne on keskimäärin vuodessa?

4.6 Palkkaus

Arto Nieminen kirjoittaa Suomen Kuvalehden artikkelissaan (2010), kuinka liiallinen viestinnän koulutus vaikuttaa työmarkkinoihin negatiivisesti. Erityisesti ongelmaksi muodostuu työharjoittelu, joka kuuluu pakollisena osana koulutusta. Tästä johtuen ammattikorkeakouluopiskelijoita hyödynnetään jatkuvasti ilmaisena työvoimana eri työpaikoilla. Tämä vaarantaa myös alalla jo työskentelevien sekä valmistuneiden työpaikat, koska ilmainen työvoima on nimensä mukaisesti halvin keino vähentää erilaisia kustannuksia. Työehtoja on helppo polkea, koska harjoittelijoita on tarjolla vapaana oleviin paikkoihin nähden moninkertainen määrä ja aina löytyy joku, joka suostuu tekemään tarjolla olevan työn ilmaiseksi. Esimerkiksi mediaseksikkäät alat kuten elokuvateollisuus nojaa hyvin paljon ilmaistyövoiman ja työharjoittelijoiden varaan. (Malmberg 2012.) Nuoret keikalla, kesätoissa ja harjoittelemassa – oppaassa (Teme 2012, 5) todetaan etteivät harjoittelijat ole ilmaistyövoimaa. Oppaan mukaan esimerkiksi yhdessä elokuvatuotannossa voi olla kerrallaan korkeintaan neljä työharjoittelijaa. Tämän lisäksi harjoittelijoita voi olla ainoastaan yksi per tehtäväryhmä, toisin sanoen esimerkiksi valoryhmässä yksi harjoittelija, tuotantopuolella yksi harjoittelija ja cateringissa yksi harjoittelija. Totuus on yleensä kuitenkin toisenlainen.

Työharjoittelun palkattomuus, varsinkin media-alalla, on yksi harjoittelua vaivaavista ratkaisemattomista ongelmista. Reilun pelin säännöt on vuonna 2010 laadittu opas koskien ammattikorkeakoulujen media-alan harjoittelua. Opas on laadittu ammattikorkeakoulujen media-alan koulutusohjelmien toimesta (Liite 3). Oppaan tarkoituksena on viestittää erityisesti työnantajille työharjoitteluun liittyvistä käytännöistä ja suosituksista. Oppaan suositusten mukaan, työharjoittelijalle tulisi maksaa palkkaa, kun hän kykenee hoitamaan työtehtävänsä itsenäisesti. Minimisuosituspalkkana mainitaan 660 euroa kuukaudessa. Suositellussa summassa otetaan huomioon se, että opiskelija saa harjoittelunsa aikana myös opintotukea. Tässä tapauksessa kuukausittainen tuloraja on juurikin 660 euroa (Kela 2013). Oppaassa mainitaan myös, kuinka harjoittelijan palkkaa tulisi nostaa, jos hänen osaamisensa tai työkokemuksensa kasvavat tai työtehtävänsä muuttuvat vaativammiksi (2010, 3).

Kansan Uutisten verkkoartikkelissa Pontus Purokuru (2013) kirjoittaa, kuinka useimmat harjoittelijat rahoittavat harjoittelujaksonsa opintotuella, oppilaitosten tuella tai tekemällä samanaikaisesti palkallista työtä. Olen itse kokenut, että opintotukeen vedoten monet työnantajat eivät maksa opiskelijalle palkkaa. Opintotuki saattaakin riittää, jos opiskelija saa harjoittelupaikan kotikaupungistaan. Harjoittelutarjonnan keskittyessä kuitenkin pääkaupunkiseudulle, on todennäköistä että useammat harjoittelijat joutuvat muuttamaan väliaikaisesti harjoittelupaikan perässä, jolloin lisäkustannuksia syntyy. Tällöin palkaton harjoittelu saattaa muodostua opiskelijalle taloudellisesti haastavaksi ja samalla se asettaa harjoittelijat epätasa-arvoiseen asemaan. Tämä saattaa pudottaa hyviäkin harjoittelijoita pois pelistä ja taistelu harjoittelupaikoista käydään ainoastaan heidän välillä, joilla on tarpeeksi rahaa. Palkattomuutta saatetaan perustella myös yleisellä käytännöllä: miksi tietyn yrityksen pitäisi maksaa palkkaa harjoittelusta kun samaan aikaan kymmenet muut yritykset jättävät maksamatta? Kukaan ei ole myöskään halukas muuttamaan alalla vallitsevaa käytäntöä. (Purokuru 2013.)

Tosiasia on se, että myös työharjoittelussa palkka toimii oivallisena motivaattorina. Pitkiä työpäiviä ja ylitöitä tekevä harjoittelija saattaa kokea harjoittelun turhauttavana, jos hän ei saa panoksestaan rahallista korvausta. Purokurun artikkelissa (2013) toivotaan, että kulttuurialan isot yritykset näyttäisivätkin palkanmaksussa mallia muille. Tällä tavoin palkattomuuden kierre saataisiin ehkä katkaistua.

Monissa yrityksissä on myös tapana kierrättää harjoittelijoita. Tämä tarkoittaa sitä, että harjoittelijoiden määrää saattaa pysyä koko ajan samana, mutta ihmiset vain vaihtuvat. Vanhan harjoittelijan tilalle otetaan siis uusi harjoittelija. (Malmberg 2012.) Tällöin lupaukset harjoittelun jälkeen koittavasta palkkatyöstä ovat myös valheellisia. Malmberg (2012) kirjoittaa artikkelissaan myös alalla vaietusta tosiasiasta eli siitä, miten useimmat yritykset eivät tulisi toimeen ilman harjoittelijoita. Onko ilmaisten harjoittelijoiden työpanos siis niin merkittävä, että vain sen avulla mahdollistetaan tuotantojen toteutus? Kyselyyn vastanneista 21 työnantajasta 57 % (12) koki työharjoittelijat melko tärkeiksi yritykselleen.

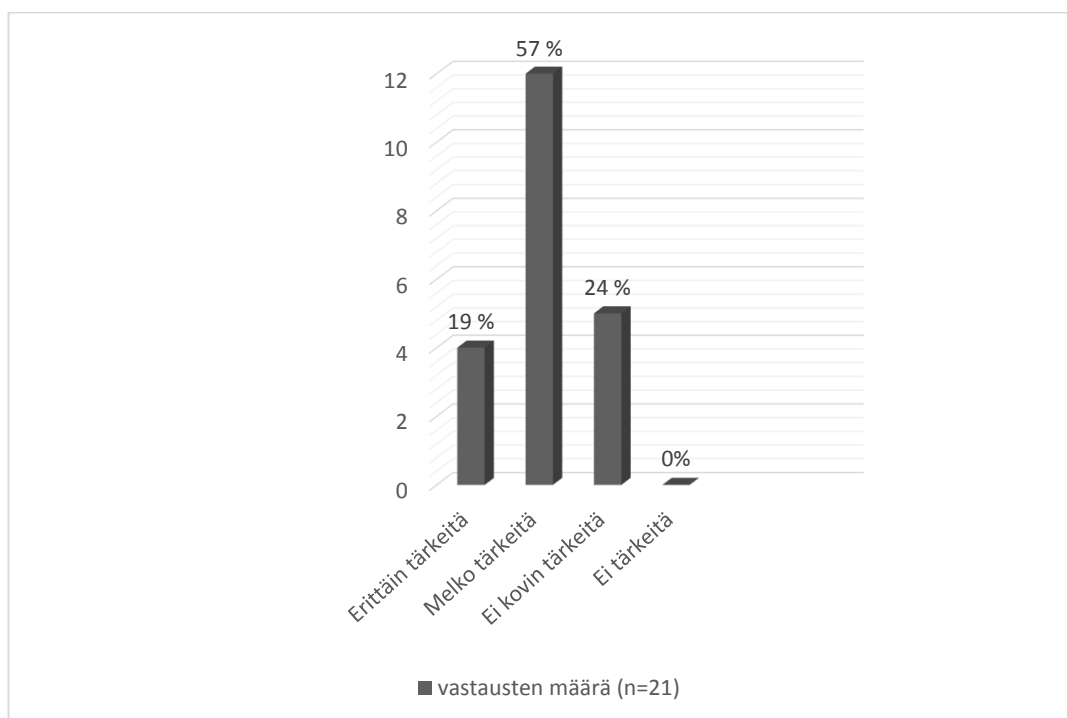
”Ei kovin tärkeitä, ammattilaisia saisi lähes samaan hintaan.” (tuottaja, mies)

”Melko tärkeitä, näistä valitaan tulevia työntekijöitä.” (toimitusjohtaja, nainen)

”Erittäin tärkeitä. Näemme ensisijassa minkälaista tulevaa työntekijää alalle on tulossa ja pystymme rekryämään näistä potentiaalisimmat tulevaisuudessa. (tuottaja, nainen)

Yksikään työnantaja ei kuitenkaan tuonut esille Malmbergin artikkelissaan esittämää ajatusta siitä, että työharjoittelijat olisivat jollakin tavalla korvaamattomia. Useampi työnantaja mainitsi, kuinka työharjoittelu mahdollistaa tutustumisen uusiin osaajiin ja mahdollisesti uusiin työntekijöihin. Yksi työnantaja toi myös esille, kuinka harjoittelijat vievät yrityksen vakituisen henkilökunnan aikaa. Samasta asiasta mainitsee myös Vesterinen (2002, 39), joka muistuttaa, että työantajien näkökulmasta työharjoitteluun liittyy myös taloudellinen näkökulma. Työharjoittelijan ohjaus vie väistämättä jonkun työntekijän aikaa hänen työpanoksestaan. Pelkkänä kulueränä harjoittelijoita ei kuitenkaan pitäisi kohdella.

Työharjoittelijoiden merkitys yritykselle



Kuva 13. Kuinka tärkeitä työharjoittelijat ovat yrityksellenne?

Opiskelijat kokivat työharjoittelijat hyvin tärkeiksi yrityksille, sillä 19 opiskelijasta, 42 % (8) uskoi työharjoittelijoiden olevan erittäin tärkeitä yrityksille ja 53 % (10) melko tärkeitä. Ainoastaan yhden opiskelijan mielestä työharjoittelijat eivät ole kovin tärkeitä yrityksille.

”Erittäin tärkeitä. Saadaan semiammattilainen tekemään ammattilaisen hommat ilmaiseksi.” (opiskelija, mies)

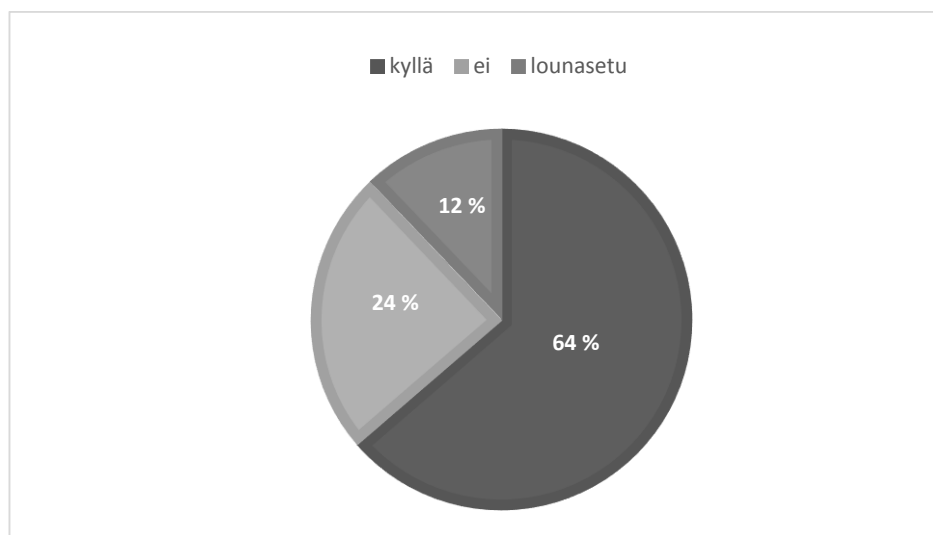
”Melko tärkeitä. Taloudellisesti harjoittelijat ok, harjoittelijalle kun maksetaan vähemmän tai ei laisinkaan. Simpeleissä hommissa harjoittelijat sopivia mutta vaativissa ja vastuullisissa tehtävissä ei välttämättä.” (opiskelija, nainen)

”Ei kovin tärkeitä. Osaava henkilö on tietysti aina parempi kuin osaamaton.” (opiskelija, nainen)

Vaikka harjoittelusta ei maksettaisikaan palkkaa, suostuvat monet opiskelijat silti ilmaiseen työhön. Harjoittelu on toki pakollista opintojen kannalta, mutta erityisen tärkeää se on opiskelijan työllistymisen kannalta. Ala nojaa hyvin vahvasti suhteisiin ja verkostoitumiseen kuin pelkän koulutuksen varaan. Työnantajiin tehdään vaikutus pikemminkin CV:llä kuin tutkintotodistuksella. (Purokuru 2013.) Monet opiskelijat tyytyvätkin saamaan palkkioksi pelkästään opintopisteitä.

Kyselyyn vastanneet 19 opiskelijaa olivat suorittaneet yhteensä 33 harjoittelua. Näistä kahdeksan harjoittelujaksoa olivat olleet täysin palkattomia. Neljä harjoittelujaksoa olivat sisältäneet lounasedun. 21 harjoittelua oli siis sisältänyt jonkinlaisen korvauksen. Opiskelijoiden saamissa palkkoissa oli suuriakin eroja eikä niistä voi tehdä yleistyksiä. Palkat vaihtelivat 500–1000 euron kuukausipalkkoista 9-11 euron tuntipalkkoihin.

Palkkaus / opiskelijat



Kuva 14. Saitko harjoittelustasi korvauksen?

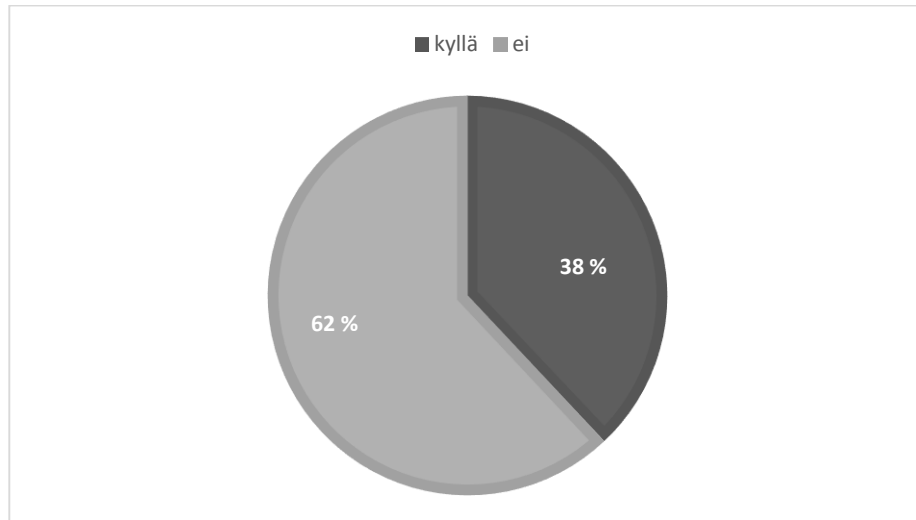
Työnantajista ainoastaan 38 % (8) kertoi maksavansa palkkaa, kun taas 62 % (13) vastaajista ei maksanut harjoittelijalle palkkaa.

”Ei, harjoittelija on oppimassa, ei tekemässä tuottavaa työtä lähtökohtaisesti” (toimitusjohtaja, nainen)

”Ei, näemme työharjoittelun osana opintoja, samalla tavalla olemme itsekin alalle päätyneet aikoinaan. Harjoittelu on myös oiva tapa näyttää osaamisensa ja siten mahdollisesti päätyä palkollisiin tehtäviin” (vastaava tuottaja, nainen)

”Kyllä, periaatekysymys. Töitä ei saa teettää palkatta” (toimitusjohtaja, mies)

Palkkaus / työnantajat



Kuva 15. Maksatteko työharjoittelusta palkkaa opiskelijalle?

Opiskelijoiden vastauksissa ilmeni selkeä ristiriita vallitsevan käsityksen sekä julkisten keskustelujen kanssa siitä, että harjoittelijoille ei makseta palkkaa. Ainoastaan neljä harjoittelua 33 suoritetusta harjoittelusta olivat olleet täysin palkattomia. Toisaalta työnantajista selvä enemmistö ilmoitti, ettei kuitenkaan maksa harjoittelusta palkkaa. Asetelma onkin siis mielenkiintoinen.

4.7 Harjoittelun ohjaus ja työympäristön merkitys

Yrityksen tehtävänä on taata harjoittelijalle riittävä ohjaus sekä perehdytys hänen työtehtäviinsä sekä yrityksen toimintatapoihin. Tämän lisäksi jokaisella harjoittelijalla tulee olla yrityksessä harjoittelun ohjaaja, joka on valmis sitoutumaan opiskelijan oppimisen edistämiseen. Harjoittelun ohjaajalla on suuri vastuu opiskelijasta. Hänen tehtävänä on varmistaa, että opiskelija ymmärtää vastuunsa ja velvollisuutensa sekä tietää työtehtävänsä. (Harjoittelu tekee mestarin 2009, 7.) Ongelmatilanteissa opiskelijan on tiedettävä keneltä hän voi kysyä neuvoa ja apua (2009, 6). Hyvä harjoittelun ohjaaja luo ilmapiirin, joka kannustaa kysymään kaikissa tilanteissa. Tyhmien kysymysten esittämistä ei saa pelätä. Vesterisen mukaan (2002a, 40) harjoittelupaikan ilmapiirin pitää olla kannustava, jotta harjoittelija voi rohkeasti tunnustaa olevansa tietämätön tai osaamaton jonkin asian suhteen. Virheiden tekeminen tulee olla sallittua ja ne käsitellään ja analysoidaan ketään syyttelemättä ja pyrkimällä seuraavalla kerralla parempaan ratkaisuun. Tätä tapaa kutsutaan hyödylliseksi epäonnistumiseksi.

Vaikka harjoittelun ohjaaja onkin käytännössä vastuussa opiskelijasta, on koko työyhteisöllä merkittävä rooli opiskelijan oppimisessa. Hyvässä harjoitteluyrityksessä kaikki yhteisön jäsenet suhtautuvat opiskelijaan myönteisesti ja haluavat auttaa häntä eteenpäin. Opiskelija hyväksytään tasa-arvoiseksi jäseneksi muiden rinnalle. (Vesterinen 2002b, 26.) Työyhteisö voi siis omalla toiminnallaan joko edistää tai tukahduttaa opiskelijan oppimista (2002a, 40). Mahdolliseen negatiiviseen suhtautumiseen voi vaikuttaa myös tietämättömyys. Vaikka harjoittelun ohjaaja olisikin perillä harjoittelun suorittamisesta ja ohjausmenetelmistä, muut yrityksen työntekijät eivät aina välttämättä ole. Vesterinen ehdottaakin (2002b, 23) ongelman ratkaisuksi esimerkiksi kirjallisessa tai sähköisessä muodossa olevia harjoitteluoppaita. Näin yrityksen muutkin työntekijät saavat tarpeellista tietoa siitä, miten he voivat opiskelijaa tukea. Harjoittelun alussa on hyvä esitellä opiskelija sekä hänen harjoittelujaksonsa tavoitteet kaikille yrityksen työntekijöille esimerkiksi viikkopalaverissa. Opiskelija voi myös itse aktiivisuudellaan varmistaa itsensä lisäesittelyn, jotta yrityksessä osataan hyödyntää hänen taitojaan tehokkaasti.

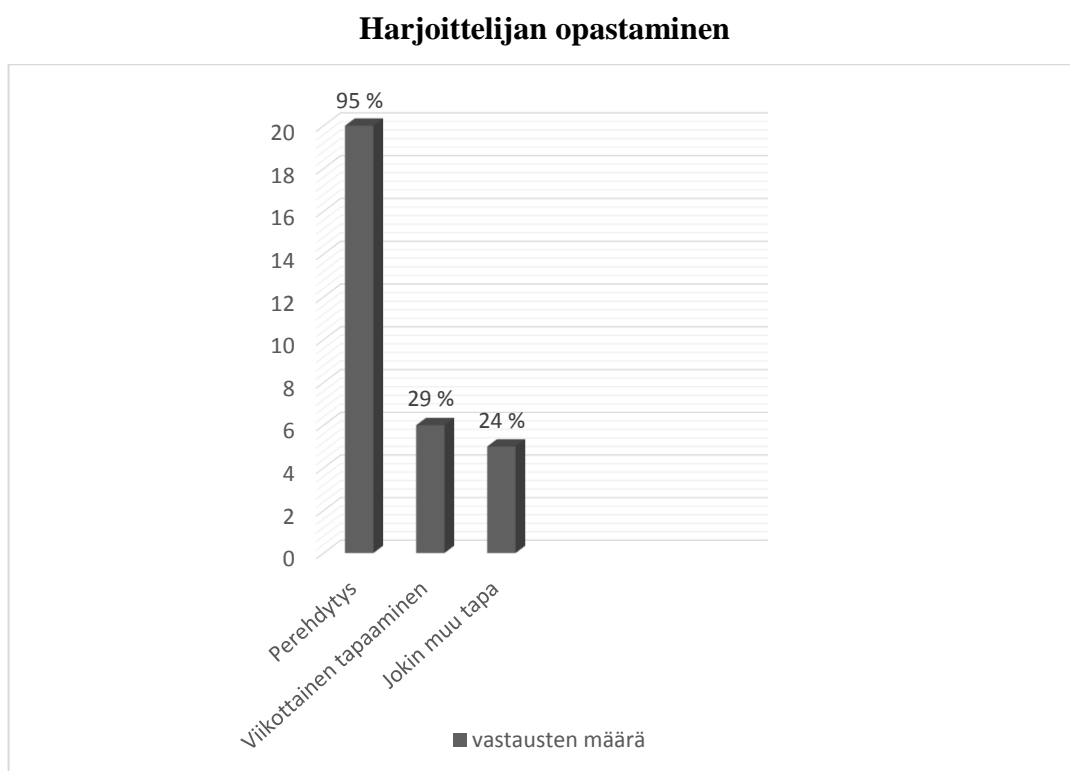
Kyselyyn vastanneista 21 työnantajasta 14 % (3) tunsi mielestään erittäin hyvin työnantajan oikeudet ja velvollisuudet harjoittelijoiden suhteen. 62 % (13) tunsi nämä mielestään hyvin. Yksikään työnantaja ei vastannut tuntevansa oikeuksiaan ja velvollisuuksiinsa huonosti. Eräs työnantaja kommentoi yrityksensä suhtautuvan harjoittelijoihin erittäin vakavasti ja pyrkivänsä aina siihen tilanteeseen, että molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä ja hyötyvät harjoittelusta. Toinen kertoi yrityksessään olleen paljon harjoittelijoita eikä ongelmatilanteita ollut syntynyt.

Yrityksen tulee olla tarkkana siitä, kuinka monta harjoittelijaa yhden ohjaajan vastuulla on, jotta yksikään harjoittelija ei jää ilman ohjausta. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden ohjeistuksessa rajataan hyvin tiukasti, että ohjaajalla saisi kerrallaan olla vastuullaan vain yksi harjoittelija (2012, 5). Monellakaan yrityksellä ei ole kuitenkaan resursseja tarjota jokaiselle harjoittelijalle omaa ohjaajaa, sillä ohjaukseen käytetyt tunnit ovat pois ohjaajan omasta työpanoksesta.

Kyselyyn vastanneista 21 työnantajasta kaikki sanoivat harjoittelijalla olevan nimetty ohjaaja. Opiskelijoiden työharjoittelukokemuksista viidessä tapauksessa 33 harjoittelusta ei ollut ollenkaan ohjaajaa. Pari opiskelijaa mainitsi, että he olivat saaneet harjoitte-

lunsa aikana kysyä neuvoa useammalta yrityksen työntekijältä eikä heillä näin ollen ollut varsinaista harjoittelun ohjaajaa.

Kyselyn perusteella harjoittelijan opastaminen työtehtäviinsä tapahtuu lähes aina perehdytyksellä. Ainoastaan 29 % (6) vastanneista järjestää harjoittelijan kanssa myös viikoittaisia tapaamisia. Pari vastaajaa kuitenkin kertoi, että opastus tehtäviin tapahtuu myös työn ohella, sillä harjoittelijat ovat tiivisti osana muuta tuotantoryhmää. Vastaajilla oli mahdollisuus valita kysymyksen kohdalla useampi vaihtoehto.



Kuva 16. Millä tavoin harjoittelijaa opastetaan tehtävien suorittamisessa?

79 % (15) opiskelijoista kertoi saaneensa kunnan perehdytyksen harjoittelupaikalla, 21 % (4) opiskelijoista ei ollut saanut perehdytystä.

Ohjaus on kaksisuuntainen oppimisprosessi, toisin sanoen se ei ole ainoastaan opiskelijan kannalta hyödyllinen vaan myös ohjaajan, jos hän paneutuu siihen kunnolla. Tämä edellyttää ohjaajalta kykyä sitoutua opiskelijaan koko harjoittelun ajaksi. Ohjaajalla ja harjoittelijalla tulee olla aito vuorovaikutussuhde, jossa kuunnellaan ja keskustellaan toisen mielipiteitä niitä väheksymättä. Ohjauksen avulla on mahdollisuus lisätä opiskelijan tietämystä alansa erityispiirteistä sekä sen asettamista vaatimuksista. Hyvin järjestet-

ty ohjaus vahvistaa myös opiskelijan muita osaamisalueita kuten tiimi- ja vuorovaikutustaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. (Antoisa harjoittelu 2009, 5.)

Hyvä ohjaaja muistaa kuunnella harjoittelijaa sekä hänen ajatuksiaan ja antaa niistä sekä harjoittelijan toiminnasta palautetta, joka on rakentavaa ja auttaa samalla harjoittelijaa kehittämään mahdollisia heikkouksiaan. Samalla ohjaajan on muistettava myös kannustaa ja rohkaista harjoittelijaa. Ohjaajan tulee olla myös avoin uusille näkökulmille, joita harjoittelija saattaa jakson aikana tuoda esille. (Antoisa harjoittelu 2009, 5.)

Erityisesti palautteenanto on opiskelijalle tärkeää, mutta useasti sen antaminen unohtuu tai palautetta annetaan vasta harjoittelun lopuksi, jolloin opiskelijalla ei ole enää mahdollisuutta korjata toimintaansa. Tekniikan Akateemisten verkkojulkaisussa (2013) kerrotaan nuorten janoavan epävirallista palautetta mahdollisimman usein ja monipuolisesti. Toisin sanoen palautteenantoa varten ei tarvitse aina pitää erikseen palaveria tai keskustelua, vaan palautetta voi antaa myös kesken työpäivän. Etenkin suomalaisille oikeanlaisen palautteen antaminen on kuitenkin usein vaikeaa. Myönteisen tai korjaavan palautteen antaminen usein unohtuu ja sen sijaan keskitytään mahdollisiin virheisiin ja niistä huomauttamiseen. (Kerttula 2009.) Myönteinen palaute on usein henkilökohtaista, kuten henkilön persoonaan tai taitoihin liittyvää palautetta, kun taas korjaavaa palautetta annettaessa ei saa keskittyä henkilön ominaisuuksiin vaan tekemiseen, jota halutaan muuttaa tai korjata. (Nyberg 2013.)

Palautteenannon pitää toimia myös toisinpäin. Opiskelija ei saa kokea paikkaansa uhatuksi, jos hän kyseenalaistaa työpaikan työtapoja tai kokee tulleen kaltoin kohdelluksi. Tällaiset tilanteet korostavat myös ohjaajan pätevyyttä, mikäli hän osaa toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Harmittavan usein negatiivisella palautteella saattaa olla kuitenkin huonoja seurauksia. Inka Achté kirjoittaa kolumnissaan (2012), kuinka harjoittelijan negatiivinen palaute saatetaan useimmiten kuitata pelkällä uhkauksella esimerkiksi harjoittelupaikan menetyksestä. Tämän kaltaisella reaktiolla on huonoja seurauksia. Uhkailu ja vähättely vaikuttavat opiskelijan itsetuntoon eikä huono työilmapiiri motivoi suorittamaan annettuja työtehtäviä. Tulehtuneella työilmapiirillä ja puutteellisella johtajuudella saattaa olla myös yritykselle kauaskantoisempia seurauksia, sillä harjoittelija vie harjoittelukokemuksensa mukanaan kouluun ja jakaa ne eteenpäin opettajille ja opiskelutovereilleen. Monikaan opiskelija ei varmasti halua suorittaa harjoitteluaan yritykses-

sä, joka on kohdellut harjoittelijoitaan kaltoin. Kyselyssä tuli ilmi neljä harjoitteluyritystä, joita opiskelijat eivät suosittelisi muille harjoitteluun hakeville.

Hyvä harjoittelun ohjaaja järjestää harjoittelun päätyttyä loppupalaverin, jossa hän kustelee harjoittelijan kanssa asetetuista tavoitteista sekä niiden toteutumisesta. Näin harjoittelija tietää, mihin osa-alueisiin hänen tulee vielä mahdollisesti paneutua ja mitä taitoja kehittää. (Antoisa harjoittelu 2009, 7.) Jos ohjaaja on muistanut antaa palautetta aktiivisesti koko harjoittelujakson ajan, ei loppukeskustelussa välttämättä nouse esille uusia asioita vaan se pikemminkin summaa yhteen koko harjoittelujakson. Harjoittelun jälkeen opiskelijalla on oikeus saada myös ohjaajan laatima työtodistus, josta selviää yrityksen tiedot, harjoittelun ajankohta sekä opiskelijan työtehtävät (2009, 7). Vaikka työtodistuksen kirjoittaminen saattaa olla ohjaajan näkökulmasta aikaa vievä tehtävä, on sillä kuitenkin opiskelijalle merkitystä. Hän saa konkreettisen merkinnän suorittamastaan harjoittelustaan.

Kyselyyn vastanneet opiskelijat olivat lähes kaikki saaneet palautetta työharjoittelustaan jollakin tavalla. Suullinen palaute sekä työtodistus olivat yleisimmät tavat saada palautetta. Kukaan harjoittelijoista ei maininnut, että olisi käynyt varsinaisen loppupalaverin ohjaajansa kanssa ja vain yksi opiskelijoista kertoi koko harjoittelujakson vallinneesta keskusteluyhteydestä. Työnantajista kaikki kertoivat harjoittelijan saavan palautetta. Useimmat työnantajat antoivat harjoittelijalle palautetta mahdollisuuksien mukaan jo työtehtävien aikana, mutta viimeistään harjoittelun päätyttyä.

”Suoraan työtehtävistään kun on mahdollista antaa positiivista tai negatiivista palautetta. Lopuksi harjoittelijan kanssa keskustellaan työstä ja annetaan vielä koko ajalta erillinen palaute ja mahdollisia vinkkejä tulevaan työnhakuun.” (tuottaja, nainen)

”Harjoittelun aikana puhutaan avoimesti asioista harjoittelijan kanssa eli jos jokin asia menee hyvin tai huonosti niin pyrimme antamaan palautteen heti.” (tuottaja, nainen)

Työnantajien palautteen lisäksi tulisi muistaa, että myös opiskelijoilla on tärkeä rooli työharjoittelukäytäntöjen kehittämisessä ja tiedon siirrossa. Tästä syystä opiskelijoidenkin tulisi muistaa antaa palautetta niin harjoittelutyönantajalleen kuin koulullekin. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 11 oli antanut palautetta työharjoittelupaikalleen, mutta

8 vastaajaa ei ollut antanut. Eräällä harjoittelupaikalla oli ollut käytössä palaute- ja arviointilomake koko tuotannon aikana, joten palautteen antaminen oli harjoittelijalle helppoa. Tämän kaltaiset toimintatavat ovat mielestäni esimerkillisiä ja osoittavat, että työnantaja on todella uhrannut aikaansa harjoittelun suoritustapojen kehittämiseen. Toisaalta palautteen sisältö saattaa jäädä joissakin tapauksissa yksipuoliseksi, sillä yksi opiskelija totesi antaneensa ainoastaan positiivista palautetta, koska mahdollinen negatiivinen palaute voisi vaikuttaa työnantajan hänestä saamaan käsitykseen.

19 opiskelijasta ainoastaan seitsemän oli antanut palautetta harjoittelustaan myös Tampereen ammattikorkeakoululle. Useimmat olivat tehneet tämän harjoitteluraportin muodossa. Opiskelijat, jotka eivät olleet antaneet palautetta mainitsivat syyksi, että eivät tienneet palautteenantomahdollisuudesta. Yksi opiskelija ei myöskään uskonut, että palautteen antamisella olisi ollut jotain vaikutusta tai muutosta asioihin.

Mielestäni erinomainen harjoittelun ohjaaja on harjoittelujakson päätyttyä yhteydessä myös kouluun ja jakaa kokemuksiaan ja havaintojaan harjoittelujaksolta ohjaavan opettajan kanssa. Tärkeintä olisi, että harjoittelun mahdolliset kompastuskivet, onnistumiset sekä kehitysideat eivät jäisi ainoastaan vain harjoitteluohjaajan sekä opiskelijan välisiksi, vaan niitä jaettaisiin eteenpäin, jotta myös koulun ohjaava opettaja saisi paremman käsityksen siitä, miten harjoittelu on sujunut. Tämän kaltainen tiedonsiirto tarjoaisi opettajalle mahdollisuuden kehittää myös koulun harjoittelukäytänteitä ja valmistaa tulevia opiskelijoita mahdollisesti paremmin tai eri tavalla harjoittelujaksoille.

Kuten aikaisemmin todettiin, koulun yhteydenpidon harjoitteluyrityksiin sekä harjoittelijoihin olevan jokseenkin puutteellista, on tilanne samanlainen myös toisinpäin. 43 % (9) työnantajista vastasi, ettei koskaan ole ollut yhteydessä Tampereen ammattikorkeakouluun harjoitteluiden jälkeen ja 14 % (3) totesi olevansa harvoin yhteydessä. Ainoastaan 10 % (2) sanoi ottavansa yhteyttä aina ja 33 % (7) kertoi ottavansa yhteyttä joskus. Yksikään työnantajista ei perustellut tarkemmin vastaustaan.

4.8 Ongelmatilanteet

Ongelmatilanteita syntyy niin hyvissä kuin huonoissakin harjoitteluissa. Opiskelijoilta sekä työnantajilta kysyttiin, millaisia mahdollisia ongelmatilanteita harjoittelussa on syntynyt ja millä tavoin ne ratkaistiin. Opiskelijat mainitsivat ongelmia syntyneen esi-

merkiksi liian pitkistä työpäivistä, puutteellisesta ohjauksesta, liian suuresta vastuusta, tekemisen puutteesta tai liian kuormittavista työtehtävistä. Ainoastaan kaksi opiskelijaa mainitsi olleensa koulun kanssa yhteydessä ongelmatilanteissa, mutta toinen opiskelija kertoi tämän tapahtuneen vasta harjoittelun jälkeen. Mistä sitten johtuu, että opiskelijat eivät ole yhteydessä kouluun ongelmien ilmetessä? Voisiko syynä olla puutteellinen harjoittelijan ohjaus koulun toimesta? Opiskelijoiden kysely paljasti, että useamman harjoittelun kohdalla opiskelijan ohjaava opettaja ei ollut käynyt opiskelijan harjoittelupaikalla tutustumassa tai pitänyt häneen yhteyttä harjoittelun ajan.

”Ei käynyt koska hän ei ehtinyt kiireiltään.” (opiskelija, nainen)

”Kävi paikanpäällä, mutta muuten emme olleet missään tekemisissä harjoittelun aikana.” (opiskelija, nainen)

Työnantajilta kysyttäessä samaa kysymystä vain kahdeksan työnantajaa 21:sta vastasi, että Tampereen ammattikorkeakoulusta oltiin oltu yhteydessä tai vierailtu harjoittelupaikalla opiskelijoiden harjoittelun aikana.

Työnantajat raportoivat esimerkiksi seuraavista ongelmatilanteista:

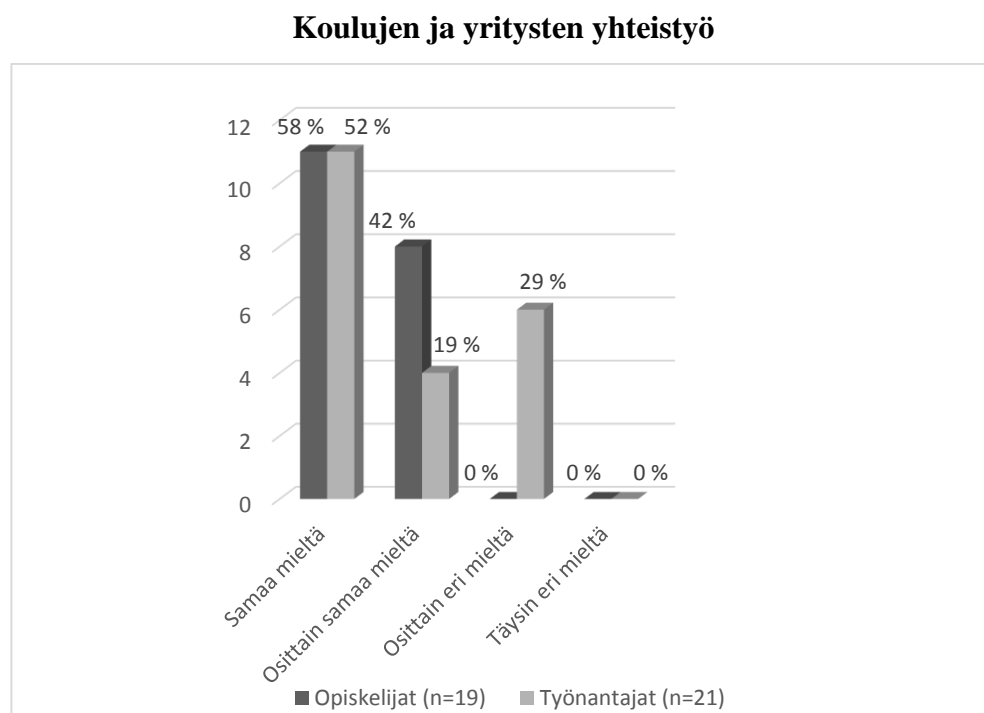
*”...harjoittelija ei ole kerta kaikkiaan selvinnyt annetusta tehtävästä...”
(tuotantopäällikkö, nainen)*

”Joskus puuttuu oma-aloitteisuutta, itsenäistä otetta ja osaamista niin paljon, että mitään tehtäviä ei ole harjoittelijalle voinut antaa” (tuotantopäällikkö, nainen)

”Muun muassa annetut tehtävät jääneet suorittamatta, työelämän ja –paikan yleisten käytäntöjen ja sääntöjen ymmärtämättömyys.” (tuottaja, nainen)

Ongelmatilanteet olivat ratkottu harjoittelijan kanssa keskustelemalla. Harva työnantaja oli ollut yhteydessä asiasta koulun kanssa. Ainoastaan yksi työnantaja mainitsi, että harjoittelusuhde oli jouduttu päättämään ongelmien vuoksi.

4.9 Kehitysideat



Kuva 17. Koulujen/TAMKin tulisi tehdä enemmän yhteistyötä yritysten kanssa työharjoittelun suhteen.

Opiskelijat uskoivat, että yhteistyön tiivistäminen auttaisi parantamaan ja kehittämään harjoittelukäytänteitä kuten palkanmaksua ja muita yhteisiä pelisääntöjä. Työnantajista kovinkaan moni vastaaja ei perustellut vastaustaan. Kaksi työnantajaa otti esille, kuinka harjoittelijalla itsellään on enemmän merkitystä asian kannalta.

Opiskelijoilta kysyttiin, kuinka koulun ja yritysten toimintaa voisi kehittää työharjoittelun näkökulmasta. Koululta ja opettajilta kaivattiin erityisesti enemmän vastuuta ja osallistumista harjoittelijan tukemiseen sekä harjoittelujärjestelyissä opastamista.

”Työharjoittelupaikkoja voisi tuoda julki paljon paremmin. Nykyisellään opiskelijat joutuvat itse kaivamaan harjoittelupaikkansa.” (opiskelija, mies)

”Lisäksi harjoittelupaikan hakuun ja mahdollisuuksien arviointiin kaipaisiin lisää opastusta ja ohjausta. Minä en ainakaan vielä tiedä mitkä kaikkia vaihtoehtoja minulla tämän koulun jälkeen on.” (opiskelija, nainen)

”Koululla voisi olla jokin selkeä lista siitä missä opiskelijat ovat käyneet harjoittelemassa, montako firma mahdollisesti ottaa vuodessa harjoitteluun, kuinka pitkäksi aikaa, maksavatko palkkaa, oliko siellä kivaa vai ihan perseestä, miten kohtelivat harjoittelijaa, saiko tehdä oikeita hommia vai joutuiko keittämään kahvia.” (opiskelija, mies)

Palkallinen harjoittelu oli monelle tärkeä osa-alue.

”Harjoittelijoille olisi mielestäni aina maksettava palkkaa / korvaus eikä harjoittelijoita saisi ottaa yhtä projektia kohden liikaa.” (opiskelija, nainen)

”Vaikka opettajat kehottavatkin meitä että meidän pitäisi opiskelijoina sanoa työharjoittelupaikkaa hakiessa että meille olisi hyvä maksaa palkkaa, mutta kun mikään ei velvoita yrityksiä tekemään niin, niin eiväthän ne sitten maksakaan.” (opiskelija, nainen)

”Palkattomien työharjoitteluiden tarjoaminen ja välittäminen olisi lopetettava kokonaan.” (opiskelija, nainen)

Työharjoittelun suoritustapaan kaivattiin myös muutoksia.

”Erillinen jakso harjoittelua varten, ei kesällä tai kesken lukuvuoden. Aiheuttaa stressiä, erkaantumista koulusta ja kursseja jää suorittamatta.” (opiskelija, nainen)

”Harjoitteluun jo 1. tai 2.vuonna. Koulu voisi kannustaa enemmän myös lyhyisiin harjoittelupätkiin....ja työharjoittelun kokonaismäärää voi lisätä.” (opiskelija, nainen)

Yrityksiltä opiskelijat peräänkuuluttivat erityisesti harjoitteluiden palkanmaksuun muutosta.

”Minimipalkka voisi olla pakollinen vaatimus ettei harjoittelijoilla teetetä ilmaista työtä, jonka joku ammattilainen voisi myös hoitaa.” (opiskelija, mies)

”Yleisesti motivaatio työntekoon nousee jos siitä saa rahaa.” (opiskelija, mies)

”Harjoittelijalle tulisi aina tarjota harjoittelijanpalkka.” (opiskelija, nainen)

”Yritykset voisivat edes viitsiä tarjota pientä korvausta tehdystä työstä.” (opiskelija, nainen)

Työnantajilta kysyttiin, minkälaisiin seikkoihin tai osa-alueisiin koulujen tulisi kiinnittää enemmän huomiota koulutuksessa sekä miten työharjoittelukäytäntöjä voisi heidän näkökulmastaan kehittää.

”Koulujen tulisi panostaa laadukkaaseen ja monipuoliseen opetukseen sekä antaa oppilaille oikeaa, hyvää ja ajantasaista teoretietoa, jonka oppimista opiskelijat pääsevät syventämään ja testaamaan harjoittelujaksojen aikana työelämässä.” (tuottaja, nainen)

”Työelämästä kertomiseen. Usein harjoittelijat ovat hakoteillä sen suhteen, mitä ensimmäiset harjoittelut / työssäolemiset pitävät sisällään. (toimitusjohtaja, nainen)

”Tämän päivän työelämän realiteetteihin. Ahkeruutta pitäisi korostaa.” (tuottaja, nainen)

”Pitäisi kiinnittää huomiota opiskelijoiden asenteeseen opiskelijoita valittaessa.” (tuottaja, mies)

”Olen hämmästynyt, miten huonosti TAMKista valmistuneet tuottajat tuntevat oman alansa palkkausta ja työehtosopimuksia.” (tuottaja, nainen)

Moni työnantaja toi esille koulujen ja yritysten välisen yhteydenpidon parantamisen.

”Koulujen ja erityisesti harjoitteluista vastaavien opettajien yhteistyötä harjoittelupaikan suuntaan olisi hyvä parantaa.” (tuottaja, nainen)

Koulun ja yritysten kommunikointia voisi lisätä niin, että oikeanlaiset harjoittelijat ja harjoittelupaikat kohtaavat. Eli kommunikaatiota koulun harjoitteluajoista ja yritysten tarjoamista paikoista tulisi lisätä.” (tuottaja, nainen)

Opiskelijoiden valmentamiseen kaivattiin myös panostusta.

”Asennekasvatusta opiskelijoille. Liian moni luulee pääsevänsä todella helpolla ja nuorilla on usein epärealistinen kuva työelämästä.” (tuotantopäällikkö, nainen)

Työharjoittelun suorittamiseen annettiin myös parannusehdotuksia.

”Yrityksen näkökulma: Harjoittelun ohjaajalla pitäisi olla enemmän aikaa harjoittelijalle. Työtahtimme on niin tiukka.” (työvuorosuunnittelija, nainen)

”Varmaan työtehtävät voisivat olla haastavampia.” (tuottaja, mies)

”Voisimme olla etukäteen yhteydessä oppilaitokseen että harjoittelijalle paikka vapaana, kertoa millainen henkilö on hakusessa.” (toimitusjohtaja / tuottaja, nainen)

5 POHDINTA

Aiheeni merkitys kirkastui minulle vasta kirjoitusprosessin aikana, kun perehdyin siihen tarkemmin ja ymmärsin, kuinka paljon siitä on käyty keskusteluja. Jokaisella opiskelijalla, opettajalla ja työnantajalla on varmasti käsitys siitä, miten työharjoittelukäytänteitä tulisi kehittää. Valitettavasti nämä mielipiteet kuitenkin eroavat toisistaan, minkä takia olisikin löydettävä tilanne, joka tyydyttää jokaista osapuolta edes jollakin tasolla.

Työharjoittelun merkittävyyttä ei voida kuitenkaan kieltää. Opiskelijoille suunnatun kyselyni tärkein kysymys oli mielestäni ”Mitä hyötyä työharjoittelusta on sinulle ollut?”. Uskoin vastausten kiteyttävän yhden olennaisimmista osista koko työssäni. Jos opiskelijat eivät kokisi työharjoittelua merkitykselliseksi, ei uudistuksilla tai muutoksilla olisi merkitystä. Yksikään 19 opiskelijasta ei kuitenkaan todennut näin. Monipuolisista vastauksista selvisi, että työharjoittelun ansiosta opiskelijat kokivat oman ammattitaitonsa kehittyneen ja työelämän menetelmien ja työtahdin tulleen tutuiksi. Lisäksi työharjoittelun myötä osa opiskelijoista oli työllistynyt tai saanut ainakin merkittäviä kontakteja ja luonut uusia suhteita alan toimijoihin. Eräs opiskelija uskoi oppineensa työharjoittelun aikana enemmän kuin mitä koulun kursseille voisi olla edes mahdollista oppia. Vaikka kysely paljastikin myös huonoja harjoittelukokemuksia, eivät ne heijastuneet tämän kysymyksen vastauksiin. Se on mielestäni erittäin merkittävää.

Kysely paljasti, että opiskelijoita huolestutti erityisesti työharjoittelun palkattomuus, työharjoittelijoiden käyttäminen ammattilaisten työtehtävissä ja koulun passiivinen rooli harjoittelijan tukemisessa. Työnantajat taas toivoivat koulujen valmentavan harjoittelijoita paremmin tulevia harjoittelujaksoja varten, jotta opiskelijat tietäisivät paremmin, mikä heitä odottaa. Tämän kaltaiset ongelmat olisivat ratkottavissa keskusteluyhteyden parantamisella ja avoimuuden lisäämisellä. Moni vastaajista kommentoikin, kuinka koki tietynlaisen yhteyden puuttuvan eri osapuolien väliltä. Koulun ja opiskelijoiden välisen yhteydenpidon tiivistäminen takaisi sen, että opiskelijat eivät jäävänsä harjoitteluasioidensa kanssa yksin. Lisäksi he rohkaistuisivat olemaan itsekkin yhteydessä opettajiinsa, sillä kysely osoitti, että tällä hetkellä vain harva opiskelija kertoo työharjoittelusaan kohtaamistaan ongelmistaan eteenpäin. Koulun ja työnantajien välisellä yhteydenpidolla voitaisiin estää mahdollisten ongelmatilanteiden syntyminen ja koulu osaisi paremmin kiinnittää huomiota koulutuksessa työnantajien tarpeisiin.

Työharjoittelukäytännöissä on jo kuitenkin tapahtunut selkeä muutos, sillä osa opiskelijoiden vastauksista oli ristiriidassa erityisesti alalla vallitsevien uskomusten kanssa. Opiskelijoiden tuottamaa tietoa voi mielestäni pitää luotettavana, sillä heidän harjoittelukokemuksensa olivat suhteellisen tuoreita. Toki kyselyni pienen vastausmäärän takia en voi tehdä yleistäviä johtopäätöksiä, mutta uskon, että vastaukset osoittavat kuitenkin jonkinlaisen suunnanmuutoksen tapahtuneen. Ilahduttavaa oli myös lukea, kuinka useat työnantajat suhtautuvat harjoittelijoihin vakavasti ja heille halutaan tarjota mahdollisimman hyvä harjoittelukokemus. Tästä huolimatta alalla vallitsee tiettyjä käytäntöjä ja toimintatapoja, joiden muuttaminen vie aikaa eikä kukaan halua olla ensimmäinen muutoksen alullepanija.

Toivon erityisesti, että tämän päivän elokuva- ja televisioalan opiskelijoiden siirtyessä työelämään, he ottaisivat mukaansa omat harjoittelukokemuksensa. Tällöin harjoittelijoita kohdatessaan, he ehkä osaisivat välttää juuri niitä ongelmatilanteita, joiden kanssa itse painivat työharjoittelijoina ollessaan. Liian moni tuudittautuu siihen ajatukseen, että ongelmien ja hankaluuksien selvittely kuuluvat osana työharjoittelua, koska muutkin alalla toimivat ovat niitä joskus kohdanneet. Tämä on mielestäni ajatustapa, johon pitäisi saada muutos. Jos ongelmia ja hankaluuksia voidaan välttää omien toimintatapojen muuttamisella, tulisi niin tehdä. Loppujen lopuksi kyseessä on kuitenkin pieni muutos, jonka avulla voidaan aikaansaada toimivimpia työyhteisöjä sekä vielä parempia kokemuksia työharjoitteluista.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Achté, I. 2012. Kirje joulupukille. Lehtiset 4/2012, 46–47.

Arja Haikola (toim.) Ura Unelmissa. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, 8, 18, 78.

Kantola I. 2003. Johdanto. Teoksessa Ismo Kantola (toim.), Harjoittelun ja työelämäprojektien benchmarking. Helsinki: Edita. 8-12.

Kautto-Koivula K. 1995. Ammatillisen asiantuntijakoulutuksen lähtökohdat. Teoksessa Osmo Lampinen (toim.), Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistoille. Helsinki: Gaudeamus. 174–192.

Mikkola E. & Mäkelä L. 2003. Viestinnän koulutusohjelma. Teoksessa Ismo Kantola (toim.), Harjoittelun ja työelämän benchmarking. Helsinki: Edita. 23–33.

Mikkola J. & Nurmi J. 2001. Ammattikorkeakoulussa asiantuntijaksi. Turku: Turun yliopisto.

Männikkö A-L. 1995. Ammatillisen asiantuntijakoulutuksen lähtökohdat. Teoksessa Osmo Lampinen (toim.), Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistoille. Helsinki: Gaudeamus. 155–173.

Määttä T. 2000. Työelämäyhteydet oppimisen ja työelämän yhteisenä voimavarana. Teoksessa Pekka Ruohotie, Juhani Honka & Lea Mustonen (toim.), Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 181–192.

Nikkilä M. 2008. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor.

Pasanen, T. 2012. Opiskelupaikat vähenevät. Lehtiset 2/2012, 8-9.

Rankka, A. 2012. Media-alan työharjoittelukäytännöt ja niiden parantaminen. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.

Reilun pelin säännöt media-alan ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelussa. 2010. Ammattikorkeakoulujen media-alan koulutusohjelmien suositus.

Tampereen ammattikorkeakoulu. Harjoittelupaikat vuosina 2010–2012. Excel-taulukko.

Tuomisto J. 1991. Koulutus, elinikäinen oppiminen ja ammatillinen edunvalvonta. Teoksessa Reijo Raivola & Eero Ropo (toim.), Jatkuva koulutus ja elinikäinen oppiminen. Tampere: Tampereen yliopisto, 336–358.

Vesterinen M. 2002a. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Vesterinen, M. 2002b. Harjoittelujaksolla kohti ammatillista asiantuntijuutta. Lappeenranta: Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Verkkolähteet

Arene. Ammattikorkeakoulut. Luettu 16.10.2013

http://www.arene.fi/sivu.asp?luokka_id=24&main=1

Arene. Tietoa opiskelusta. Luettu 19.10.2013.

http://www.arene.fi/sivu.asp?page_id=65&luokka_id=25&main=1

Finlex. Ammattikorkeakoululaki. Luettu 15.10.2013.

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

Jobstep. Harjoittelu ammattikorkeakoulussa. Luettu 22.10.2013.

http://www2.jobstep.net/modules/page/show_page.asp?id=59ED77B604334DA984C3FCF3FC945E7D&tabletarget=data_1&MENU_1_activeclicked=601B872A9D91472AB8E2107DA8F87419&MENU_1_open=true&pid=A9197CCE09B447FF96D8A0F2B5A2262A&layout=jobstep_tietopalvelu

Kela. Opiskelijan omat tulot. Luettu 17.11.2013

http://www.kela.fi/tulot_opiskelijan-omat-tulot

Kerttula, S. 2009. Jokainen kaipaa palautetta töissä. Helsingin Sanomat. Luettu 26.2.2013.

<http://www.hs.fi/omaelama/artikkeli/Jokainen+kaipaa+palautetta+t%C3%B6iss%C3%A4/1135249978110>

Levander, K. 2011. Nuoret janoavat palautetta työstään. TEK-verkkolehti. Luettu 26.2.2013.

<http://lehti.tek.fi/node/1555>

Malmberg, L. 2012. Paikan saa harjoittelija. Helsingin Sanomat. Luettu 14.11.2012.

<http://www.hs.fi/paivanlehti/sunnuntai/Paikan+saa+harjoittelija/a1345260550911?jako=7e0cfe8c0a01a50446efbd905e3ec310&ref=fb-share>

Nieminen, A. 2010. Media-alan koulutuskupla pullistuu. Suomen Kuvalehti. Luettu 26.2.2013.

<http://suomenkuvalehti.fi/blogit/eri-mielta/media-alan-koulutuskupla-pullistuu>

Nyberg, C. Palautteenanto on taitolaji. 2013. Kollega.fi. Luettu 12.11.2013.

<http://kollega.fi/2013/01/palautteenanto-on-taitolaji/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammattikorkeakoulutus. Luettu 15.10.2013

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=fi>

Opiskelupaikka.fi. Työharjoittelu. Luettu 23.10.2013

<http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoharjoittelu>

Purokuru, P. Paras hakija saa palkattoman työn. 2013. Kansan Uutiset. Luettu 1.9.2013.

<http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/3029883/paras-hakija-saa-palkattoman-tyon>

Suomen Journalistiliitto ja Viestinnän keskusliitto. 2009. Harjoittelu tekee mestarin. Opas viestintäalan harjoittelusta. Luettu 1.10.2013. http://www.vkl.fi/files/1422/SJL-VKL_Harjoittelu_tekkee_mestarin.pdf

Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulutus. Luettu 15.10.2013. [http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/1FFBA4E812ED556BC22575750033F594](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/1FFBA4E812ED556BC22575750033F594)

Tampereen ammattikorkeakoulu. Media-alan koulutus. Luettu 16.10.2013. [http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\(\\$all\)/3463CBFCF132A2D9C22575B700334B02?OpenDocument](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/($all)/3463CBFCF132A2D9C22575B700334B02?OpenDocument)

Tampereen ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelmat. 2009. Elokuvan ja television koulutusohjelma. Luettu 16.10.2013. <http://oldopintoopas.tamk.fi/ops/opas/ops/ops.php?y=2009&lang=fi&c=634>

Tampereen ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelmat. 2009. Vapaasti valittavat opinnot 2009 – 2010. Luettu 17.10.2013. <http://oldopintoopas.tamk.fi/ops/opas/ops/ops.php?y=2009&lang=fi&c=579>

Tampereen ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Luettu 16.10.2013. [http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/2975AF89A83451A4C225759F00240DB5](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/2975AF89A83451A4C225759F00240DB5)

Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnot työelämässä. Luettu 17.10.2013. [http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/116F4A41B9D401DCC225789A004848DF](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/116F4A41B9D401DCC225789A004848DF)

Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinto-opas. Luettu 24.10.2013. <https://intra.tamk.fi/fi/web/tutkinto-opinto-opas/harjoittelu>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2013. Nuoret keikalla, kesätöissä ja harjoittelemassa. Luettu 26.2.2013. <http://www.teme.fi/images/opisk2013.pdf>

Yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelut. 2009. Antoisa harjoittelu. Opas harjoittelupaikalle. Luettu 27.10.2013 <http://www.aarresaari.net/pdf/harjoitteluopas2.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Kysely opiskelijoille

MEDIA-ALAN OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELUN HAASTEET

Kysely toteutetaan osana opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää opiskelijoiden käsityksiä ja kokemuksia työharjoittelusta.

Kyselyyn vastaamiseen menee noin 10–15 minuuttia. Jokainen vastaus on erittäin tärkeä.

Jos haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan, ilmoitathan sähköpostiosoitteesi.

Kiitos osallistumisesta!

PERUSTIEDOT

Sukupuoli

Opintolinja/suuntautumisvaihtoehto

Opintojen aloitusvuosi

Sähköpostiosoite

KYSYMYSRYHMÄ 1

1. Kuinka monessa paikassa suoritat työharjoittelusi?

– 1 – 2 – 3 – 4

Miksi?

2. Saitko opastusta harjoittelupaikan/-paikkojen hakemiseen?

– kyllä – ei

Keneltä?

3. Miten hankit harjoittelupaikan /-paikat?

Jobstep-sivuston kautta

Opettajan avulla

Facebook-ryhmän kautta (TTVO-keikat)

Otin itse yhteyttä yritykseen

Jokin muu tapa

4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”jokin muu tapa”, miten hankit harjoittelupaikasi?

5. Missä yrityksessä/yrityksissä suoritat työharjoittelusi?

6. Minkälaisia työtehtäviä sinulla oli harjoittelun aikana?

7. Saitko kunnan opastuksen harjoittelusi suorittamiseen?

Koulussa (harjoitteluperiaatteet, sopimuksen teko, mahdollisten ongelmien ratkaiseminen)

Harjoittelupaikalla (esim. perehdytys tehtäviin)

En saanut lainkaan opastusta

8. Suosittelisitko yritystä / yrityksiä muille? Miksi?

9. Oliko sinulla nimetty ohjaaja harjoittelupaikalla /-paikoilla? Missä tehtävässä ohjaaja toimi yrityksessä?

10. Saitko harjoittelusta korvauksen? Mainitsethan erikseen korvauksen suuruuden.

11. Kävikö opettajasi tutustumassa työharjoittelupaikallasi tai pitikö hän yhteyttä muilla tavoin harjoittelusi aikana?

12. Annettiinko sinulle harjoittelujakson päätyttyä palautetta? Millä tavoin palautetta annettiin ja olitko tyytyväinen siihen?

KYSYMYSRYHMÄ 2

13. Millä perusteilla uskot yritysten valitsevan työharjoittelijat?

14. Millä perusteella uskot itse tullesii valituksi työharjoitteluun?

15. Mitä sinun odotettiin osaavan harjoittelun alkaessa?

16. Kohtasitko harjoittelusi aikana ongelmia? Millaisia? Miten ongelmatilanteet hoidettiin? Olitko kouluun yhteydessä mahdollisista ongelmista?

17. Mitä hyötyä työharjoittelusta on sinulle ollut?

18. Miten koulun työharjoittelukäytäntöjä voisi mielestäsi kehittää?

19. Miten yritysten toimintaa työharjoittelun osalta voisi kehittää?

KYSYMYSRYHMÄ 3

20. Kuinka tärkeitä työharjoittelijat ovat yrityksille?

– Erittäin tärkeitä – Melko tärkeitä – Ei kovin tärkeitä – Ei tärkeitä

PERUSTELUT

21. Kuinka hyvin tunsit alan työtehtäviä ja –käytäntöjä ennen työharjoittelua?

– Erittäin hyvin – Hyvin – Kohtalaisesti – Huonosti

PERUSTELUT

22. Työnantajat tuntevat harjoittelijoiden opintojen sisällöt ja osaavat antaa harjoittelijoille heidän taitojaan tukevia tehtäviä.

– Erittäin hyvin – Hyvin – Kohtalaisesti – Huonosti

PERUSTELUT

23. Työharjoittelija voi tehdä myös samoja tehtäviä kuin yrityksen palkatut työntekijät.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

PERUSTELUT

24. TAMKin media-alan koulutus antaa hyvät valmiudet työelämään.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

PERUSTELUT

25. AMK-tutkinnon merkitys työllistymisen kannalta.

– Erittäin merkittävä – Merkittävä – Kohtalaisen merkittävä – Ei merkitystä

PERUSTELUT

26. Miten arvioisit alan työtilannetta vuonna 2013?

– Erittäin hyvä – Melko hyvä – Kohtalainen – Huono – Erittäin huono

PERUSTELUT

27. Työharjoittelun avulla on suurempi mahdollisuus päästä yritykseen töihin.

PERUSTELUT

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

28. TAMKin tulisi tehdä enemmän yhteistyötä yritysten kanssa työharjoittelun osalta.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

PERUSTELUT

29. Tunnen hyvin TAMKin harjoittelukäytännöt.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Eri mieltä

30. Työharjoittelu on tärkeä osa opintojani.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Eri mieltä

PERUSTELUT

31. Annoin palautetta työharjoittelupaikalleni.

– Kyllä – Ei

PERUSTELUT

32. Annoin palautetta TAMKille työharjoittelusta.

– Kyllä – Ei

PERUSTELUT

Liite 2. Kysely yrityksille

MEDIA-ALAN OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELUN HAASTEET

Kysely toteutetaan osana opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää yritysten kokemuksia TAMKin media-alan työharjoittelusta sekä työharjoittelijoista.

Kyselyyn vastaaminen kestää 5-10 minuuttia. Jokainen vastaus on erittäin tärkeä.

Kyselyyn vastataan anonymisti eikä vastauksia voida yhdistää vastaajiin.

Kiitos osallistumisesta!

Tampereen Ammattikorkeakoulu

Taide, musiikki ja media

Sanna Lindroos

PERUSTIEDOT

Sukupuoli

Ammatti

Koulutus

Yrityksen nimi

Yrityksen toimiala

KYSYMYSRYHMÄ 1

1. Kuinka monta TAMKin harjoittelijaa yrityksessänne on keskimäärin vuodessa?

1-2

3-4

5-10

yli kymmenen

2. Millaisissa tehtävissä yrityksenne käyttää työharjoittelijoita?

3. Millä perusteella valitsette työharjoittelija?

aktiivisuus

aikaisempi työkokemus

opinnot

hakija on entuudestaan tuttu

hakemus

jokin muu

4. Jos vastasitte edelliseen kysymykseen ”joku muu”, millä perusteilla hakijat valitaan?

5. Kuka/ketkä valitsevat yrityksenne harjoittelijat?

toimitusjohtaja

tuottaja

joku muu

6. Jos vastasitte edelliseen kysymykseen ”joku muu”, kuka valitsee yrityksenne työharjoittelijat?**7. Millä tavoin harjoittelijaa opastetaan tehtävien suorittamisessa?**

perehdytys

viikoittainen tapaaminen

jokin muu tapa

8. Jos vastasitte edelliseen kysymykseen ”jokin muu tapa”, millä tavoin harjoittelija perehdytetään tehtäviinsä?**9. Maksatteko työharjoittelusta palkkaa harjoittelijalle?**

– kyllä – ei

MIKSI

10. Onko harjoittelijalla nimetty ohjaaja työpaikallanne?

– kyllä – ei

11. Onko TAMKista oltu yhteydessä yritykseenne / käyty tutustumassa yrityksessänne työharjoitteluiden aikana?**KYSYMYSRYHMÄ 2****12. Millä tavoin harjoittelija saa palautetta?****13. Onko työharjoittelijoiden kanssa syntynyt ongelmatilanteita? Millaisia?****14. Miten mahdolliset ongelmat ovat ratkaistu? Onko ongelmista oltu yhteydessä koulun kanssa?****15. Mitä työharjoittelijan tulisi osata harjoitteluun tullessaan?****16. Miten työharjoittelukäytäntöjä voisi mielestänne yrityksen näkökulmasta kehittää?****17. Minkälaisiin seikkoihin/osa-alueisiin koulujen tulisi kiinnittää enemmän huomiota koulutuksessa?****KYSYMYSRYHMÄ 3****18. Kuinka tärkeitä työharjoittelijat ovat yrityksellenne?**

– Tärkeä – Melko tärkeä – Ei kovin tärkeä – Ei tärkeä

PERUSTELUT

19. Kuinka hyvin tunnette työnantajan oikeudet ja velvollisuudet harjoittelijoiden suhteen?

– Erittäin hyvin – Hyvin – Kohtalaisesti – Huonosti

PERUSTELUT

20. Kuinka hyvin TAMKin työharjoittelijat yleensä tuntevat alan työtehtäviä ja – käytäntöjä ennen harjoittelun alkamista?

– Erittäin hyvin – Hyvin – Kohtalaisesti – Huonosti

PERUSTELUT

21. Yrityksessämme tunnetaan TAMKista tulevien harjoittelijoiden opintoja, jotta heille osataan antaa heidän taitojaan tukevia työtehtäviä.

– Erittäin hyvin – Hyvin – Kohtalaisesti – Huonosti

PERUSTELUT

22. Työharjoittelija voi tehdä myös samoja tehtäviä kuin yrityksen palkatut työntekijät.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

PERUSTELUT

23. TAMKin media-alan koulutus antaa hyvät valmiudet työelämään.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

PERUSTELUT

24. AMK-tutkinnon merkitys työllistymisen kannalta.

– Erittäin merkittävä – Merkittävä – Kohtalaisen merkittävä – Ei merkitystä

PERUSTELUT

25. Miten arvioisit alan työllisyystilannetta vuonna 2013?

– Erittäin hyvä – Melko hyvä – Kohtalainen – Melko huono – Huono

PERUSTELUT

26. Oletteko palkanneet TAMKin työharjoittelijoita työtehtäviin harjoittelujakson jälkeen?

– Yleensä – Usein – Joskus – Harvoin – Ei koskaan

PERUSTELUT

27. Uutta työntekijää palkatessanne, otatteko huomioon, jos hakija on ollut työharjoittelussa yrityksessänne?

– Aina – Joskus – Harvoin – Asialla ei ole merkitystä

PERUSTELUT

28. Koulujen tulisi tehdä enemmän yhteistyötä yritysten kanssa työharjoittelun osalta.

– Samaa mieltä – Osittain samaa mieltä – Osittain eri mieltä – Täysin eri mieltä

PERUSTELUT

29. Oletteko olleet TAMKiin yhteydessä harjoitteluiden jälkeen?

– Aina – Joskus – Harvoin – Ei koskaan

PERUSTELUT

Liite 3. Reilun pelin säännöt

Reilun pelin säännöt media-alan ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelussa

Ammattikorkeakoulujen media-alan koulutusohjelmien suositus 17.2.2010

1 TARKOITUS

Asetus 256/95 ammattikorkeakouluopinnoista määrää, että ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu ammattitaitoa edistävää harjoittelua, jonka laajuus on 30 opintopistettä. Yksi opintopiste vastaa n. 27 tuntia opiskelijan työtä eli kyse on yhteensä n. 5 kuukauden työpanoksesta. Harjoittelun voi suorittaa useammissa erissä.

Harjoittelun tarkoituksena on antaa opiskelijalle tietoja, taitoja sekä kokemusta työelämästä yleensä ja etenkin opiskeltavalta alalta. Työnantajille harjoittelijat antavat mahdollisuuden tutustua tuleviin alan työntekijöihin. Harjoittelun aikana opiskelija tutustuu alan työtehtäviin, työntekijöiden asemaan ja työympäristöön. Ammattikorkeakouluopinnojen tavoitteena on synnyttää ammatillista asiantuntijuutta ja antaa opiskelijoille valmiudet toimia tulevaisuudessa oman alansa kehittäjänä.

Opetushenkilöstön vierailut harjoittelutyöpaikoilla tarjoavat väylän tutustua alan yrityksiin ja toimintakulttuureihin. Harjoittelu on luontevaa vuorovaikutusta oppilaitosten ja työelämän välillä.

2 TAVOITTEET

Harjoittelun tulee olla monipuolista työtä.

Harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija:

- tutustuu omaan alaansa,
- perehtyy erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin,
- saa kokemusta työyhteisössä toimimisesta,
- soveltaa opinnoissa hankittuja tietoja ja taitoja käytännön työelämässä,
- tutustuu ammattialansa vaatimuksiin, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, välineisiin, työn järjestelyyn ja eri henkilöstöryhmien yhteistoimintaan,

- oppii huomioimaan taloudelliset ja tuotannolliset näkökulmat ja tutustuu yritystoimintaan,
- oppii arvioimaan osaamistaan ja kehittymistarpeitaan,
- saa työelämäkontakteja.

Lisäksi harjoittelu edistää ammattikorkeakoulun ja työelämän välisiä yhteyksiä, ja edesauttaa opiskelijan työllistymistä valmistumisen jälkeen.

3 VASTUUT

Työnantaja/harjoittelupaikka

- nimeää palveluksessaan olevan työpaikkaohjaajan, joka toimii työnantajan edustajana harjoittelun valvonnassa ja järjestämisessä.
- antaa oppilaitokselle tarpeellisia tietoja työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista,
- perehdyttää harjoittelijan työyhteisöön ja työtehtäviin,
- tekee kirjallisen määräaikaisen työsopimuksen harjoittelijan kanssa, jos harjoittelija on palkallisessa työsuhteessa tai
- tekee kirjallisen harjoittelusopimuksen ammattikorkeakoulun kanssa, jos harjoittelija ei ole työsuhteessa,
- huolehtii opiskelijan työturvallisuudesta,
- antaa palautetta harjoittelusta opiskelijalle ja oppilaitokselle,
- antaa harjoittelun päättyttyä kirjallisen todistuksen harjoittelusta opiskelijalle.

Opiskelija

- vastaa ensisijaisesti itse harjoittelupaikan hankinnasta,
- noudattaa työyhteisön sääntöjä,
- hoitaa vastuullisesti hänelle sovitut tehtävät.

Oppilaitos

- nimeää harjoittelijalle oppilaitosta edustavan ohjaajan
- seuraa harjoittelun sujumista ja ohjaa työnantajia toimiviin ohjauskäytänteisiin,
- asettaa yhdessä työnantajan ja opiskelijan kanssa tavoitteet harjoittelulle.

4 MENETTELYTAVAT

Harjoittelun ohjaus

Harjoittelun tulee tarjota sopivantasoisia haasteita harjoittelijalle ja hänelle tulee taata työnantajan puolesta ohjausta työssään. Työpaikkaohjaajan rooli on keskeinen harjoittelussa.

Harjoittelijoiden lukumäärä

Ohjauksen laatu ei saa kärsiä liian suuresta harjoittelijamäärästä, sillä kaikki harjoittelijat tulevat oppimaan työelämän käytäntöjä ja tarvitsevat siihen ohjausta.

Harjoittelijoiden määrän työyhteisössä tulee olla sellainen, että harjoittelijalle voidaan taata mielekkäät tehtävät ja riittävä harjoittelun ohjaus.

Työaika

Harjoittelusopimukseen kirjataan harjoittelun työaika, jota noudatetaan. Sekä työsuhteissa että palkattomassa harjoittelussa noudatetaan työaikalain säädöksiä työajasta. Keskimäärin ammattikorkeakouluopiskelijan työmäärä on 40 tuntia viikossa.

Jos ylityötä jostain syystä kertyy, niiden korvaamisesta joko rahana tai vapaajaksona on aina sovittava erikseen.

Liian pitkät työrupeamat eivät edistä laadun tekemistä. Myös harjoittelija tarvitsee lepoa työstään, sillä hän oppii työkäytäntöjä ja suorittaa työtehtäviä samanaikaisesti harjoittelussa.

Palkka

Kun opiskelija kykenee suoriutumaan työtehtävistä itsenäisesti, hänelle maksetaan palkkaa. Avustavissa tehtävissä harjoittelun minimisuosituspalkka on 660 €/kk. Palkan tulisi nousta osaamisen, työkokemuksen ja työn vaativuuden lisääntyessä. Palkkaa määriteltäessä on suositeltavaa noudattaa alan työehtosopimusta.

Vakuutus

Kun harjoittelu tehdään työsuhteessa, opiskelija on työnantajan tapaturmavakuutuksen piirissä. Mikäli harjoittelu tehdään ilman työsuhdetta, opiskelija on harjoittelusopimukseen kirjatun ajan oppilaitoksen tapaturmavakuutuksen piirissä.

Vahinkovastuun osalta opiskelija on aina työpaikan vakuutuksen piirissä. Henkilökohtaisesti opiskelija on korvausvelvollinen silloin, kun hän on aiheuttanut työpaikallaan vahingon tahallisesti tai laiminlyönnillään.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arenen media-alan jaokseen kuuluvat ammattikorkeakoulut:

Arcada - Nylands svenska yrkeshögskola

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Lahden ammattikorkeakoulu

Metropolia ammattikorkeakoulu

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Savonia ammattikorkeakoulu

Tampereen ammattikorkeakoulu

Turun ammattikorkeakoulu