

# TYÖHARJOITTELIJA TYÖYHTEISÖSSÄ

Hiltunen Heidi

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

2022

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

---

|                       |                                |              |      |
|-----------------------|--------------------------------|--------------|------|
| <b>Tekijä</b>         | Heidi Hiltunen                 | <b>Vuosi</b> | 2022 |
| <b>Ohjaaja(t)</b>     | Satu Valli                     |              |      |
| <b>Toimeksiantaja</b> |                                |              |      |
| <b>Työn nimi</b>      | Työharjoittelija työyhteisössä |              |      |
| <b>Sivumäärä</b>      | 31 + 7                         |              |      |

---

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia yritysten kokemuksia ammattikorkeakouluharjoittelijoista. Lisäksi tutkittiin mielipiteitä siitä, minkälainen on tulevaisuudessa tarvittava osaaminen ja tulevaisuuden harjoittelija ja työntekijä. Tavoitteena oli saada tietoa siitä, minkälaisia odotuksia yrityksillä on ja nähdäänkö harjoittelijat tulevaisuuden työntekijöinä. Tutkimuskysymyksenä tutkimuksessa oli: Mitä tietoja ja taitoja yritykset odottavat ammattikorkeakouluopiskelijalta, joka tulee yritykseen harjoitteluun? Onko harjoittelija tulevaisuuden työvoimaa?

Tietoperustan keskeiset käsitteet tulivat laista, joka määrittää ammattikorkeakoulutoimintaa hyvin paljon. Lisäksi tietoa haettiin tulevaisuuden näkymistä ja tulevaisuuden megatrendeistä työmarkkinoilla. Tutkimusmenetelmä oli sekoitus kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimus tehtiin anonyyminä kysymystutkimuksena alueen yrityksille ja kysymyslomakkeella oli avoimia kysymyksiä, joiden avulla kerättiin yksilöllisiä laajempia vastauksia.

Tutkimuksen tuloksissa korostuu se, että yritykset kaipaavat harjoittelijoiden osaavan enemmän työelämätaitoja sekä hallitsevan oman alan perustietoa. Tulevaisuuden työntekijän nähtiin olevan joustava, oma-aloitteinen, innokas oppimaan ja avoin uudelle. Myös hyvät sosiaaliset taidot nousivat esiin. Harjoittelijat nähdään tulevaisuuden työvoimana, joita ollaan valmiita työllistämään. Tulokset ovat hyödynnettävissä sillä varauksella, että tutkimukseen vastanneiden määrä on hyvin suppea.

Avainsanat

ammattikorkeakoulut, harjoittelu, korkeakouluopetus, työssäoppiminen, megatrendit

Degree Programme in Business Administration  
Bachelor of Business Administration

---

|                        |                            |             |      |
|------------------------|----------------------------|-------------|------|
| <b>Author</b>          | Heidi Hiltunen             | <b>Year</b> | 2022 |
| <b>Supervisor(s)</b>   | Satu Valli                 |             |      |
| <b>Commissioned by</b> |                            |             |      |
| <b>Title</b>           | Intern in a Work Community |             |      |
| <b>Number of pages</b> | 31 + 7                     |             |      |

---

The subject of this thesis was to research the experiences of businesses with interns from Universities of Applied Sciences. In addition, the study covers opinions on skills required in the future as well as future interns and employees. The goal was to gain knowledge on the expectations of businesses and if interns are viewed as employees of the future. The research questions were: What kind of skills and knowledge are expected from a University of Applied Sciences intern that joins the business for practical training? Are interns viewed as workforce of the future?

The information base's key concepts are based on the law that determines how Universities of Applied Sciences are operated. In addition, information was gathered about the future prospects and megatrends of the labour market. The research method was conducted anonymously with a questionnaire sent to local businesses and the questionnaire had open ended questions to gather more individual, comprehensive answers.

The results of the research highlight that businesses would like interns to have more working life skills as well as have good command of the basics in their field. The future employee was viewed as someone who is flexible, proactive, eager to learn and open for changes. Good social skills were mentioned also. Interns are viewed as the workforce of the future that businesses are willing to employ. The results can be utilized with the caveat that the number of respondents was very small.

**Keywords** university of applied sciences, training, higher education teaching, on-the-job learning, megatrends

## SISÄLLYS

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | JOHDANTO .....   | 5  |
| 1.1   | Tutkimusongelma ja sen rajaus .....                                  | 5  |
| 1.2   | Tutkimusmenetelmä ja sen perustelut .....                            | 5  |
| 1.3   | Harjoittelu ammattikorkeakouluopinnoissa.....                        | 7  |
| 2     | TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ .....   | 8  |
| 2.1   | Työvoiman ja koulutuksen kohtaaminen tulevaisuudessa .....           | 8  |
| 2.2   | Nuorten odotukset tulevaisuuden työelämästä .....                    | 8  |
| 2.3   | Työnantajien odotukset työntekijästä .....                           | 9  |
| 3     | TYÖHARJOITTELU .....   | 11 |
| 3.1   | Opiskelua säätelevät lait ja muut säännöt.....                       | 11 |
| 3.2   | Harjoittelun merkitys työelämään valmistautumisessa.....             | 12 |
| 3.3   | Koulussa ja työpaikalla ohjaaminen .....                             | 12 |
| 4     | KYSELYTUTKIMUS .....   | 14 |
| 4.1   | Tutkimuksen toteutus ja osallistuneiden taustatiedot .....           | 14 |
| 4.2   | Tutkimuksen tulokset .....   | 16 |
| 4.2.1 | Harjoittelijoiden määrä yrityksessä ja viimeisin harjoittelija ..... | 16 |
| 4.2.2 | Harjoittelijan taso.....   | 17 |
| 4.2.3 | Työtehtävissä suoriutuminen ja muu osallistuminen .....              | 18 |
| 4.2.4 | Työpaikkaohjaaja harjoittelussa mukana.....                          | 20 |
| 4.2.5 | Harjoittelijoiden työllistyminen ja kehittämisen osa-alueet.....     | 22 |
| 4.2.6 | Odotukset tulevaisuuden työntekijältä .....                          | 24 |
| 5     | POHDINTA .....   | 26 |
|       | LIITTEET .....   | 31 |

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Tutkimusongelma ja sen rajaus

Yritykset ovat tekemässä isoa digiloikkaa ja kaikenlainen digiosaaminen ja digitalisaation tärkeys tuodaan esiin jo rekrytoinneissa. Digiosaamisen tarve on monenlaisen osaamiseen kytkettynä, alkaen jo perinteisistä työläisammateista päättyen johtajiin. (Ollikainen 2021.) Odottavatko yritykset harjoittelijoilta apua tähän digitalisaatioon ja datan hyödyntämiseen ja minkälaisia tulevaisuuden työntekijöitä harjoittelijoista yleisesti kaivataan? Myös ympäristövaatimukset ja niihin liittyvien osaamisten sekä kansainvälisen osaamisen tärkeys nähdään kasvavan tulevina vuosina (Ollikainen 2021). Näkyykö nämä jo harjoittelijoille? Opinnäytetyössä tutkitaan työyhteisön odotuksia, kun ammattikorkeakouluopiskelija tulee työharjoitteluun. Selvitän, nähdäänkö harjoittelijat tulevaisuuden työvoimana ja miten harjoitteluaikaa hyödynnetään yrityksissä, vai hyödynnetäänkö mitenkään.

Opinnäytetyön tutkimus rajataan Meri-Lapin alueen yrityksiin. Päättökysymyksenä ovat: Mitä tietoja ja taitoja yritykset odottavat ammattikorkeakouluopiskelijalta, joka tulee yritykseen harjoitteluun? Onko harjoittelija tulevaisuuden työvoimaa? Tavoitteena on tutkia, minkälaisia odotuksia yrityksillä on ja miten ne näkyvät harjoittelijoille. Lisäksi selvitetään, nähdäänkö harjoittelija potentiaalisena työntekijänä.

Aiheen tutkiminen ja siitä mahdollisesti saatavat kehitysehdotukset tarjoavat tietoa sekä työharjoittelijoille että yrityksille oman toiminnan pohtimiseen. Ammattikorkeakoulu (AMK) voi hyötyä myös tutkimuksen tuloksista koulutuksen tulevaisuuden mietinnöissä sekä siinä, miten työharjoittelijan vastaanottavaa yritystä ohjeistaan.

### 1.2 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelut

Tutkimusmenetelmäksi on valikoitunut kvantitatiivinen tutkimus. Tutkittava joukko on suurehko ja jotta on mahdollista saada kattavat vastaukset ja vertailtavat tu-

lokset, on mahdotonta tehdä laadullista tutkimusta. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, joka tehdään strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Näin saadaan selvitettyä henkilöiden mielipiteitä ja asenteita kattavasti. (Tietoarkisto 2022c.)

Tutkimusote on sekoitus laadullista ja määrällistä tutkimusta. Tutkimusmenetelmän valinta on tehty tutkittavan määrän perusteella, mutta avointen kysymysten myötä tutkimus on myös laadullista. Tutkimuksessa pyritään saamaan näkyviin myös yritysten näkökulmia ja tulkintoja. Tutkittavilla on erilaisia tavoitteita ja henkilökohtaisia kokemuksia asiasta. (Tietoarkisto 2022c.) Haluan vastauksia myös miten-kysymyksiin.

Määrällisellä tutkimuksella, eli kvantitatiivisella menetelmällä, voidaan tuottaa numeerista tietoa ja tietoa voidaan kerätä laajalta perusjoukolta. Kvantitatiivinen tutkimus on selkeästi määritelty prosessi, joka etenee tasaisesti kohti lopputulosta. Määrällisessä tutkimuksessa määritellään tutkimusongelma, johon etsitään ratkaisu tiedon avulla. Siitä johdetaan tutkimuskysymykset, josta edetään taas seuraavaan vaiheeseen. Kvantitatiivinen tutkimus on hyvin systemaattinen tapa tutkia. (Kananen 2011, 20 - 21.)

Tutkimusaineistoa hankitaan Meri-Lapin alueen yrityksistä jakamalla kyselyä paikallisten yrittäjien Facebook-kanavissa. Lisäksi kyselyä jaetaan suurille paikallisille yrityksille Facebookin ja omien kanavien kautta. Kyselytutkimus lähetetään yrityksille sähköpostilla ja pyydetään vastaamaan, jos heillä on ollut harjoittelijoita. Tutkimuksen ensisijainen aineisto koostuu näistä vastauksista ja niistä koostetaan tutkimuksen sisältö, johtopäätökset ja mahdolliset kehitysehdotukset. Tutkimus toteutetaan Webropolin kyselytyökalulla.

Tutkimusaineiston käsittelyssä faktorianalyysin avulla etsin yhdenmukaisuuksia havaintoyksiköiden vastauksista. Faktorianalyysia käytetään usein mielipidekysymysten analysoinnissa, joten se soveltuu tutkimukseen hyvin. Faktorianalyysissa on kuitenkin tärkeää tehdä tulkinta tarkkaan. Tulen luomaan myös avoimia vastauslaatikkoja kysymyslomakkeelle, joka helpottaa analysointia. (Tietoarkisto 2022b.)

### 1.3 Harjoittelu ammattikorkeakouluopinnoissa

Harjoittelun tärkeydestä sekä säädetään laissa että sitä käsitellään opintosuunnitelmassa. Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista tutkintoon johdettavien opintojen tavoitteina on, että tutkinnon suorittaneella on laajat käytännölliset perustiedot ja -taidot työelämään. Lisäksi tavoitteena on, että on valmiudet seurata ja edistää kehittymistä sekä oman ammattialan osalta että oman ammattitaidon osalta. Lisäksi tutkinnon suorittaneella tulee olla riittävä kielitaito. Tämä on perusta, minkä perusteella myös harjoitteluita suunnitellaan opiskelijan tulevaisuutta tukeviksi. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014 § 4.)

Lapin ammattikorkeakoulun tradenomiopintojen opetussuunnitelmassa hyväksytyt harjoittelun kriteereinä ovat oman osaamisen ja kehittymistä edistävien tavoitteiden määrittely sekä näiden toteutumisen analysointi, harjoittelun dokumentointi ohjeiden mukaan ja oman alan työtehtävien osaaminen. Tavoitteena on osata soveltaa opittua käytännössä ja kehittää työelämävalmiuksia sekä uramahdollisuuksia. Nämä ovat selkeitä kohtia, joiden perusteella voidaan myös harjoittelun sisältöä yrityksen kanssa pohtia ja saada siitä tarpeeksi kattava. (Lapin AMK 2022c).

Ammattitaitoa edistävä harjoittelu pyrkii syventämään opiskelijan taitoja ja tukemaan opiskelua. Sen tavoitteena on opiskelijan perehtyminen ohjatusti työtehtäviin ja opiskeltujen tietojen ja taitojen soveltaminen työelämään. (Lapin AMK 2022a.)

## 2 TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ

### 2.1 Työvoiman ja koulutuksen kohtaaminen tulevaisuudessa

Tulevaisuudessa työnantajien tarve on entistä enemmän digiosaamisen, kiertotalouden ja ekologisuuden saralla. Työelämästä puhuttaessa ei voida enää puhua yksikössä, vaan tulevaisuudessa monipuolisuus ja monimuotoisuus yleistyy. Ilmastonmuutos ja ekologisen jälleenrakentamisen tarve luo tarpeen nopealle muutokselle. Tämä saa pohtimaan, miten työtä luodaan ja työelämän rakenteita pidetään yllä, jotta sekä ihmiset että luonto voisivat hyvin. Kiertotalous muuttaa lähes jokaisen työtä. (Sitra 2022.)

Opetushallituksen raportin mukaan asiantuntija- ja johtotehtävien osuus työvoimasta kasvaa viisi prosenttia seuraavan 15 vuoden aikana. Samaan aikaan matalan koulutustason tehtävien osuus laskee saman verran. Osaamisvaatimusten kasvaessa myös jo työssä olevien koulutustasoa on parannettava. Tämä lisää koulutuksen ja kouluttautumisen tarvetta merkittävästi monilla aloilla. (Hanhijoki 2020, 5 – 6.)

Tulevaisuudessa koulutuspaikkoja tulee uudelleensuunnata työvoiman kysynnän mukaan ja opinnot täytyy läpäistä tehokkaammin. Myös muunto- ja täydennyskoulutusten tarjontaa täytyy laajentaa. Tarpeita täytyy ennakoida tarkasti sekä työelämän edustajien puolelta että koulutuksen tarjoajien puolelta. Koulutussisältöjen uudistaminen on tarpeen myös, jotta voidaan huomioida tulevaisuuden tarpeet ja kohdistaa koulutus oikeisiin tarpeisiin. (Opetushallitus 2019.)

### 2.2 Nuorten odotukset tulevaisuuden työelämästä

Nuoren pitää päättää, missä ja mitä haluaa opiskella, jotta saavuttaa omat haaveensa, sekä samaan aikaan hankkia työkokemusta, jotta tulevaisuudenkin työsaanti helpottuu. Opintoihin käytettävissä olevaa aikaa lyhennetään, jotta valmistuminen ja työelämään siirtyminen nopeutuisi. Tutkimuksen mukaan kuitenkin ne, jotka hankkivat työkokemusta opintojen aikana, työllistyvät paremmin. Nuorilta odotetaan tasapainoilua ja tehokkuutta, mutta nuoret arvostavat työn ja muun elämän yhteensovittamisen helppoutta ja vapaa-aikaa. (Pyöriä 2017, luku 4.)



TAT:n mukaan nuoret odottavat tulevaisuuden työltään turvallisuutta ja vakautta. Toivotaan, että työajat ovat kohtuullisia, työympäristö turvallinen ja esihenkilöt ja työkaverit mukavia. Samaan aikaan pelätään, että työelämä on raskasta. Koronajan aiheuttama epävarmuus ja etätöiden aiheuttama kuormitus on lisännyt tätä pelkoa. Kotitausta vaikuttaa edelleen paljon tulevaisuuden valintoihin. Jos vanhemmista edes toinen on korkeasti koulutettu, nuorikin todennäköisemmin hakeutuu korkeakouluihin. Jos taas perheessä on ammattikoulutausta, silloin vain kolmasosa hakeutuu lukioon. (TAT 2022.)

Korkeasti koulutettujen nuorten keskuudessa työtä ei nähdä vain rahansaantikeinona, vaan nuoret haluavat arvoaan vastaavaa, merkityksellistä työtä. Työllä pitää olla jokin tarkoitus ja sen tulee olla mielekästä. Ammatillisia opintoja suorittavien keskuudessa korostuu enemmän palkkakeskeisyys ja työ nähdään tietynlaisen elämän mahdollistajana enemmän. (Honka 2020, 28 - 29.)

### 2.3 Työnantajien odotukset työntekijästä

Lapin alueen työnantajille tehdyn kyselyn mukaan asenteella ja oma-aloitteisuudella on suuri merkitys. Työntekijän odotetaan olevan joustava, avoin, rehellinen ja hyvät sosiaaliset taidot omaava. Henkilökohtaiset ominaisuudet arvoettiin korkeammalle kuin todistukset. Pitää olla täsmällinen ja valmis jatkuvaan oppimiseen ja myös omaksumaan uudet asiat. Jatkuvan oppimisen kykyä korostettiin monissa vastauksissa, koska koulusta saa vasta valmiudet työhön. (Torvinen 2019, luku 3.5.)

Työnantajat odottavat, että työntekijä hallitsisi alan ja työelämätaitojen perusasiat töihin tullessaan. Perusasioiden ollessa hallussa on sille pohjalle helppo rakentaa laajempaa ammattiosaamista työkokemuksen kautta. Odotus on, että työntekijä on avoin uudelle ja innostunut syventämään osaamistaan sekä omaa muuntautumisvalmiutta ja rohkeutta heittäytyä. Työntekijät, jotka ovat hankkineet alan työkokemusta opiskeluaikana, ovat vahvoilla. Heillä on työelämätaitoja ja enemmän tarvittavaa osaamista. (Torvinen 2019, luku 4.4.)

Lapin ammattibarometrin mukaan tällä hetkellä pulaa on teknisten alojen työntekijöistä, asiantuntijoista ja työnjohtajista, terveydenhuoltoalan ammattilaisista, opettajista, taloushallinnon asiantuntijoista, matkailu- ja ravintola-alan työntekijöistä, siivoojista, sekä ajoneuvojen kuljettajista (Ammattibarometri 2022). Tulevaisuuden työelämän megatrendeistä tässä jo näkyy ainakin yksi tunnistettu ammatti, sillä erilaisten terveydenhuollon osaajien tarve korostuu entisestään väestön ikääntymisen myötä. Myös monipuolisille osaajille on tulevaisuudessa tarvetta. Turun yliopiston tulevaisuuden tutkimuskeskuksen erikoistutkijan ja eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan pysyvän asiantuntijan Maria Höyssän mukaan parhain esimerkki on henkilö, jolla on yksi erikoisosaamisala, hyvät vuorovaikutustaidot sekä jonkun toisen alan erikoistaito. Tällaisia osaamisalueita vois olla esimerkiksi IT-osaaminen, ihmisten kohtaamiseen liittyvä osaaminen, neuvottelutaidot sekä synteettinen biologia, joka liittyy kiertotalousajatteluun. (Varis 2019.)

### 3 TYÖHARJOITTELU

#### 3.1 Opiskelua säätelevät lait ja muut säännöt

Ammattikorkeakouluopiskelua säädellään ammattikorkeakoululaissa. Lain mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, joka perustuu työelämän ja työelämän kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin. Ammattikorkeakoulun tulee myös tukea opiskelijan ammatillista kasvua. (Ammattikorkeakoululaki 2014/932 § 1:4.)

Ammattikorkeakoulutuksen sisällöstä säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista. Asetuksessa säädetään, että ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua sekä opinnäytetyö. Opintojen tavoitteena on laaja-alaiset perustiedot ja taidot toimia työelämässä asiantuntijatehtävissä, valmiudet seurata ja edistää oman ammattialan kehittymistä, edellytykset ammattitaidon kehittämiseen ja sen myötä elinikäiseen oppimiseen sekä riittävä viestintä- ja kielitaito. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.)

Lapin ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä mainitaan, että perustutkintopintojen harjoittelun osuus on vähintään 30 opintopistettä (op). Tämä vaihtelee koulutusaloittain ja joillakin aloilla harjoittelun osuus on jopa paljon suurempi. Lisäksi opintoja on voitu jakaa myös perusharjoitteluun ja ammatilliseen harjoitteluun, kuten esimerkiksi liiketalouden perustutkinnossa perusharjoittelun suuruus on 10 op ja ammatillisen harjoittelun 20 op. Harjoittelun tavoitteena kuitenkin alasta riippumatta, tutkintosäännön mukaan, on syventää osaamista sekä myös hyödyntää mahdollisuudet uuden oppimiseen. (Lapin AMK 2021, 15.)

Koulutusten opintosuunnitelmissa on tarkemmin avattu perusharjoittelun ja ammatillisen harjoittelun tavoitteita, sisältöä sekä arviointikriteerejä. Esimerkiksi liiketalouden koulutuksen perusharjoittelun tavoitteena on perehtyä työelämän perisääntöihin ja oman alan työtehtäviin sekä soveltaa opittua tietoa käytäntöön (La-

pin AMK 2022d). Ammatillisessa harjoittelussa perehdytään työtehtäviin syvemmin ja sen tavoitteena on syventää taitoja ja mahdollistaa eteneminen kohti vaativampaa ammattiosaamista (Lapin AMK 2022b).

### 3.2 Harjoittelun merkitys työelämään valmistautumisessa

Harjoittelu antaa työkaluja työelämään ja omalla ammattialalla alkuun pääsemiseen. Harjoittelun kautta voi myös saada uusia näkökulmia jäljellä oleviin opintoihin ja pääsee soveltamaan oppimaansa teoriaa käytäntöön. Harjoittelun aikana voi verkostoitua, luoda kontakteja ja tutustua laajasti erilaisiin työtehtäviin. Samalla saa vahvistusta omalle alavalinnalleen ja tutustuu myös työelämän perussääntöihin. (Tradenomit 2022.)

Työharjoittelu on tärkeä osa, kun mietitään urasuunnittelua. Jokainen työharjoittelupaikka voi avata uusia ovia työelämään ja saada pohtimaan omaa tulevaisuuden uraa eri suunnilta. Harjoittelussa omia taitoja ja ura-ajatuksia pääsee testaamaan ja saa uusia näkökulmia opiskeluun. (Aarresaari 2022.)

Työssäoppimiseen vaikuttavat ympäristö, luonne ja aiemmat tiedot ja taidot. Oppiminen on aktiivista toimintaa, jossa tietoa sovelletaan käytäntöön. Jotta oppiminen olisi tehokasta, olisi tärkeää, että työ muodostuu kokonaisuuksista ja osaamista sovelletaan tekemisenä. Kun työssä on saatu käytännön kokemusta, voi taas sisäistää teoreettista tietoa laajemmin, joka mahdollistaa jatkuvan oppimisen alkamisen. (Turpeinen 2013, 18 – 21.)

### 3.3 Koulussa ja työpaikalla ohjaaminen

Koulutuksen uudistukset ovat siirtäneet ammatillista oppimista työpaikoille. Opiskelijan ohjaus työpaikoilla on kahdenlaista. Ohjaus voi olla suoraa, jolloin opitaan työntekijöiltä vuorovaikutuksessa, tai epäsuoraa, joka tarkoittaa työpaikan fyysisen ja sosiaalisen ympäristön vaikutusta. Onnistunut ohjaus vaatii molemmat, koska se tarkoittaa myös sitä, että opiskelija on osallistunut työhön työyhteisön jäsenenä. Tässä haastetaan niin työpaikkaohjaajan taidot, kuin myös muun työyhteisön taidot opastajana. (Airila, Mattila-Holappa, Kurki & Nykänen 2019, 24 – 27.)

Harjoittelun ohjaus on prosessi, jossa on mukana koulun ohjaava opettaja, työpaikkaohjaaja sekä opiskelija. Oppilaitos suunnittelee ohjausprosessin etenemisen ja työpaikalla ohjaamisesta vastaa työpaikkaohjaaja. Ohjaajalla on tärkeä rooli ohjauksen ja sen myötä koko harjoittelun onnistumiseen. Yhtä lailla tärkeää on, että ohjaava opettaja antaa tukea ja ohjeita sekä työpaikalle että opiskelijalle. Jos tavoitteet, työnjako ja vastuut eivät ole selkeitä, on harjoittelun onnistuminen ja sen tarjoama hyöty opiskelijalle huonompi. (Turpeinen 2013, 36.)

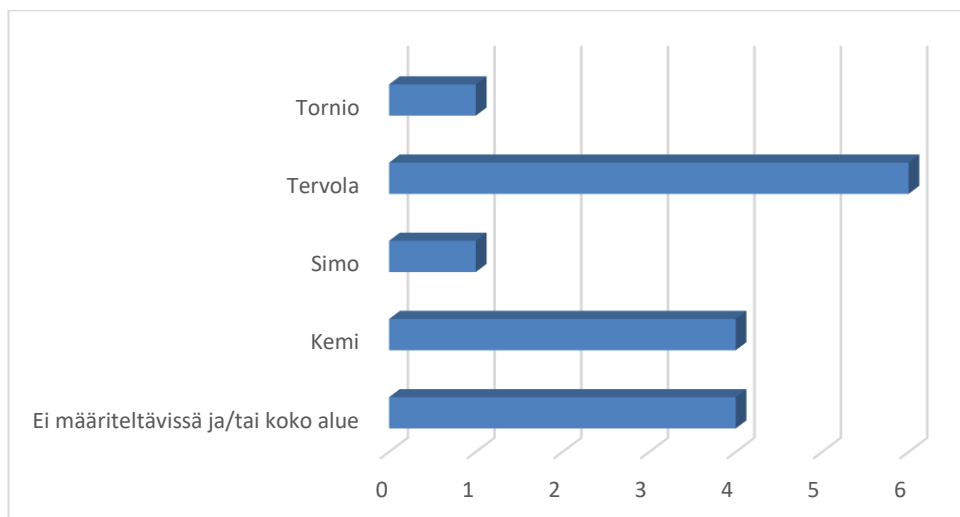
Jotta opiskelija saa mahdollisimman paljon hyötyä harjoittelujaksosta, tulee ensimmäiseksi löytää hyvä harjoittelupaikka. Työpaikan ja ohjaajan tulee sitoutua työharjoitteluun ja ohjaajalla tulisi olla perustietoa oppimisesta. Tämän lisäksi hyvä ohjaaja on valmis ohjaamaan, neuvomaan ja tukemaan joka hetki, eikä oletta, että pelkkä tekemisen seuraaminen riittää. Toki oppimisprosessiin ja lopputulokseen vaikuttaa myös opiskelijan motivaatio ja kyky oppia uutta. Onnistuneen harjoittelun kulmakivi onkin onnistunut vuorovaikutus. (Koivukoski 2019.)

## 4 KYSELYTUTKIMUS

### 4.1 Tutkimuksen toteutus ja osallistuneiden taustatiedot

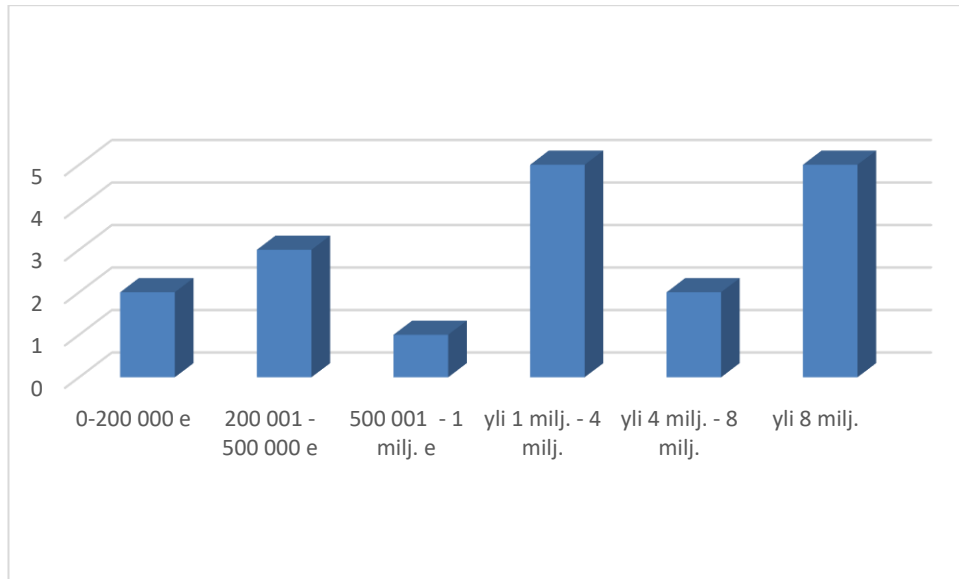
Kyselytutkimus (liite 1) lähetettiin ja se oli avoinna 31.10.2022-11.11.2022 välisenä aikana merilappilaisille yrittäjille, kunnille ja yrityksille. Kyselylinkki ja saate lähetettiin paikallisten yrittäjien Facebook-sivustojen ylläpitäjille ja osalle myös sähköpostitse heidän pyynnöstään. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä. Kysely oli kuitenkin tavoittanut yli sata henkilöä, joista 86 oli avannut kyselyn ja 28 aloittanut vastaamisen, mutta jättänyt sen kesken. Jos kyselystä olisi ollut mahdollista muistuttaa, toisin sanoen jos vastaajajoukko ei olisi ollut aivan täysin anonyymi, olisivat vastaamisen aloittaneet ehkä aktivoituneet vastaamaan loppuun.

Vastaajat olivat jakautuneet hyvin ympäri Meri-Lappia (kuvio 1). Pääosa vastaajista oli tervolalaisia yrityksiä. Monta oli myös koko alueen laajuudella toimivaa yritystä. AMK-harjoittelijoita yrityksessään harjoittelussa pitäneitä ja tällaisesta tutkimuksesta kiinnostuneita on koko alueen kattavasti.



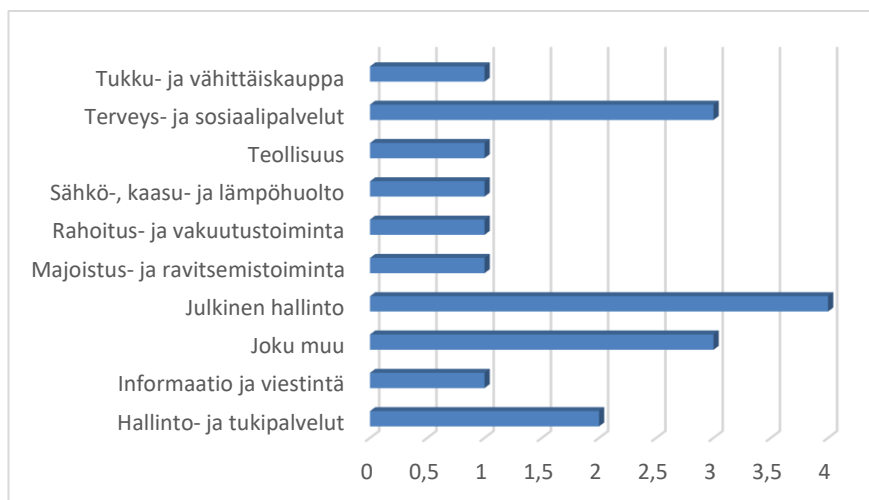
Kuvio 1. Yrityksen päätoimipiste Meri-Lapissa

Vastaajien yrityksiä oli kaikista vaihtoehtoina annetuista liikevaihtoryhmistä (kuvio 2). Eniten vastaajia oli yli miljoonan – 4 miljoonan liikevaihdon yrityksistä sekä isoista, yli 8 miljoonan liikevaihdon yrityksistä. Tämä on havaittavissa myös päätoimipistettä katsottaessa, kun usean vastaajan yritys on koko alueen laajuinen.



Kuvio 2. Yrityksen liikevaihto

Yrityksen toimialat ovat myös laajalle hajautuneet (kuvio 3). Pääosa vastaajista on terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä julkisen hallinnon toimialalta. Moni ei myöskään löytänyt toimiala-listauksesta yritykselleen sopivaa vaihtoehtoa, vaan on vastannut joku muu. Meri-Lapin alueella on iso yrityskeskittymä ja yrityksiä on monenlaiselta toimialoilta, mikä myös sopii tähän vastaajien toimialojen laajuuteen.

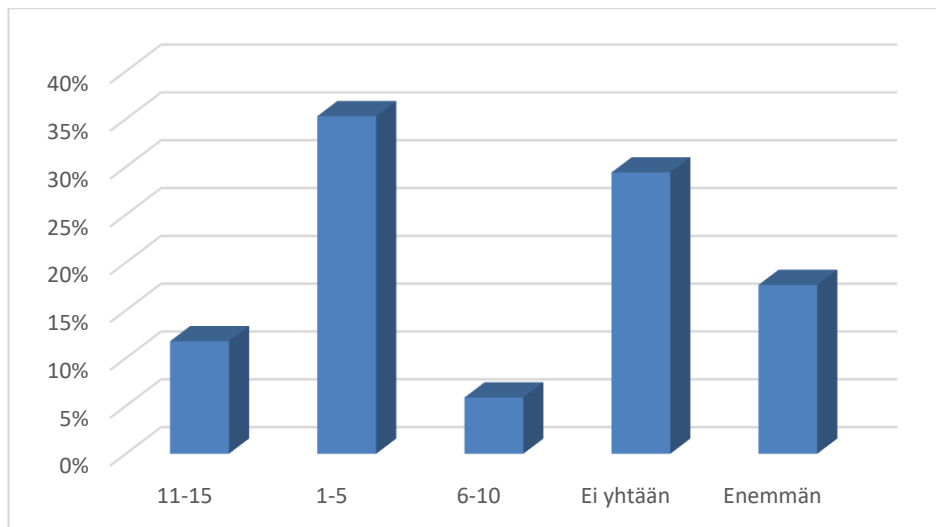


Kuvio 3. Yrityksen toimiala

## 4.2 Tutkimuksen tulokset

### 4.2.1 Harjoittelijoiden määrä yrityksessä ja viimeisin harjoittelija

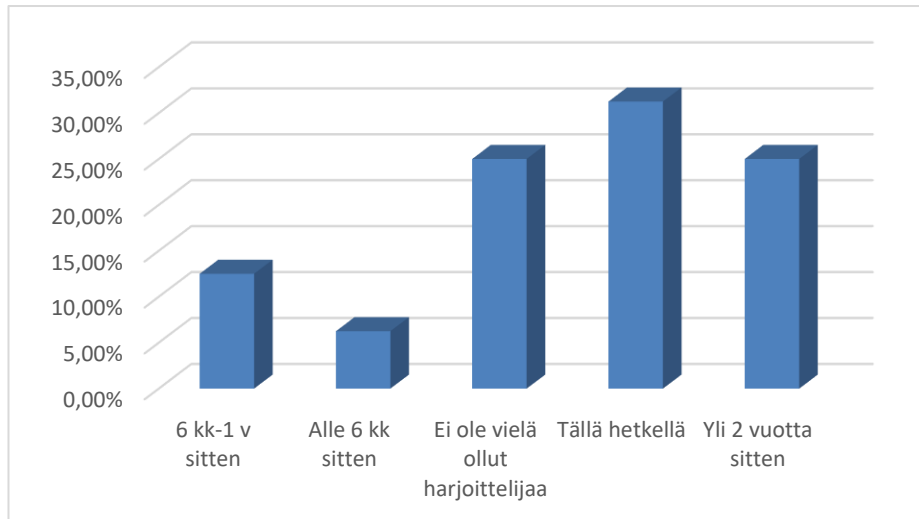
Tutkimukseen vastanneiden yritysten joukossa oli hajontaa siinä, kuinka monta ammattikorkeakouluharjoittelijaa yrityksessä oli ollut kuten kuvio 4 osoittaa. Pääosan vastaajista yrityksissä oli ollut harjoittelijoita yhdestä viiteen. Vastaajista 15 prosentilla oli ollut harjoittelijoita 6 - 15 henkilöä. Saman verran vastaajia kertoi, että heidän yrityksessään oli ollut yli 15 AMK-harjoittelijaa. Kyselytutkimukseen vastaajista 28 prosentilla ei ollut ollut AMK-harjoittelijoita yrityksessään. He olivat jättäneet ajatuksiaan kuitenkin kyselytutkimuksen toiseen osioon, jossa kysyttiin harjoittelijan ja tulevaisuuden työntekijän toivottavista ominaisuuksista.



Kuvio 4. Montako AMK-harjoittelijaa yrityksessä on ollut

Viimeisimmän AMK-harjoittelijan yrityksessä olosta oli myös laajaa hajontaa nähtävissä (kuvio 5). Toisaalta, prosentit menevät lähestulkoon tasan. Viimeisen vuoden sisällä, yli kaksi vuotta sitten ja myös yritykset, joissa ei ole ollut vielä yhtään harjoittelijaa, olivat kaikki noin 25 prosentin paikkeilla. Yritykset, joissa vastaushetkellä oli harjoittelija ovat vähän isommalla prosentilla. Heitä on 30 % vastaajista. Vaikuttaisi siltä, että kysely on kiinnostanut siitä huolimatta, onko harjoittelijoita ollut pitkään aikaan tai ollenkaan.

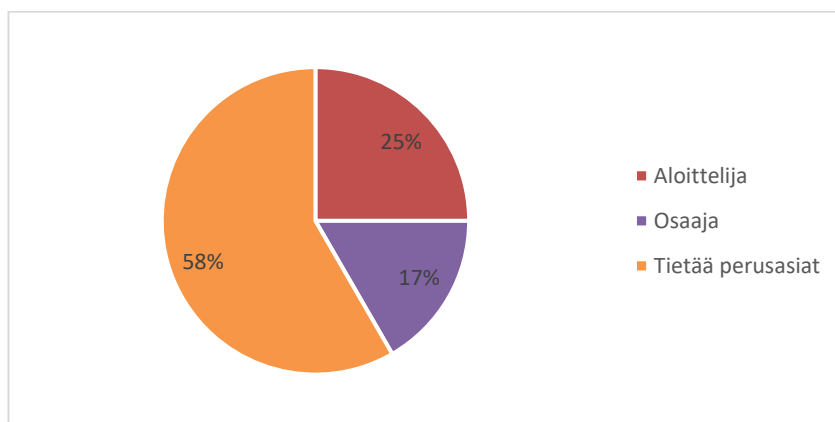




Kuvio 5. Milloin viimeisin AMK-harjoittelija on ollut yrityksessä

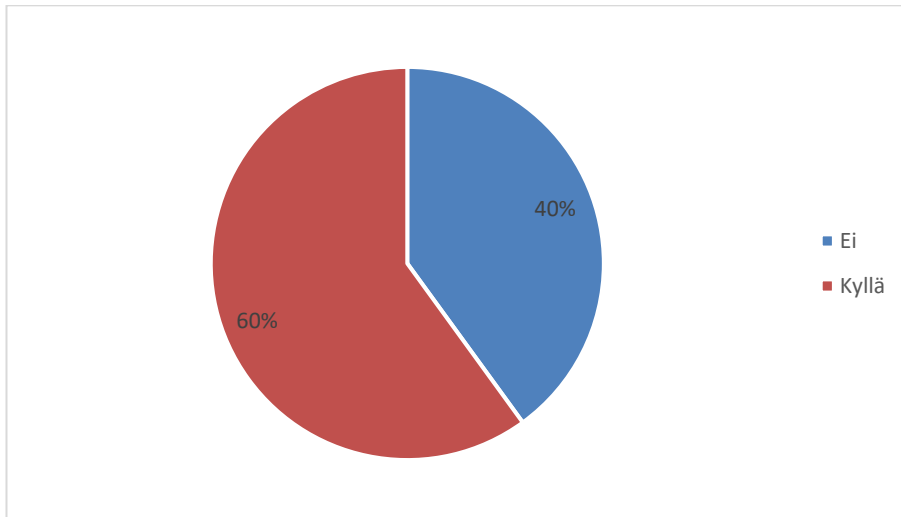
#### 4.2.2 Harjoittelijan taso

Vastaajista suurin osa koki, että harjoittelijat ovat harjoitteluun tullessaan osanneet jo perusasiat työstä (kuvio 6). Lapin ammattikorkeakoulun opinto-oppaan mukaan harjoittelun tavoitteena onkin soveltaa opittua teoriaa harjoittelussa työhön (Lapin AMK 2022b). Yrityksiin oli kuitenkin tullut harjoitteluun myös täysin aloittelijoita. Tässä voi olla syynä joko se, että harjoitteluun on lähdetty liian aikaisin tai myös kysymyksen epäselvä asettelu tutkimuksessa. Osaajia oli pienin osa vastaajien harjoittelijakokemuksista. On muistettava, että tutkimuksessa ei kysytty, oliko harjoittelija perusharjoittelussa vai ammatillisessa harjoittelussa, joten taso on voinut olla vaihteleva.



Kuvio 6. Millä tasolla harjoittelijan osaaminen on harjoittelun alkaessa

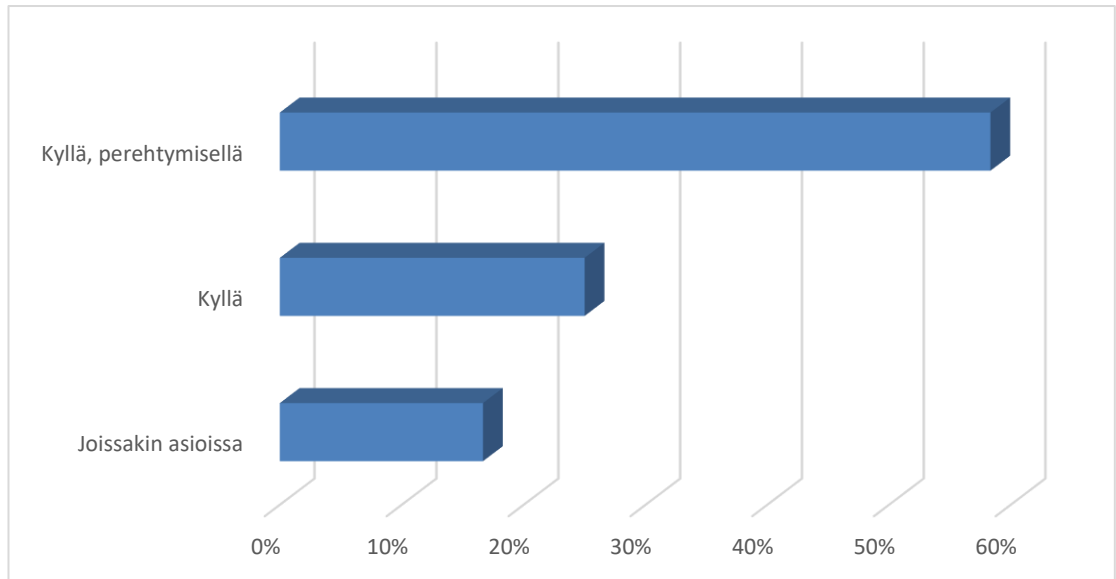
Kokemus harjoittelijoiden tason eroavaisuuksista jakautui lähes tasan ei- ja kyllä-vastaajien välillä (kuvio 7). Vastaajista 60 % koki, että heillä olleiden harjoittelijoiden tasoissa oli eroavaisuuksia ja loput olivat sitä mieltä, että harjoittelijat olivat olleet aika tasalaatuisia taidoiltaan. Tässä näkynee se, millaisen teoriaopintoajan jälkeen kyseisten vastaajien aloilla hakeudutaan harjoitteluihin. Vastauksiin voi vaikuttaa myös se, onko kyseessä ollut perus- vai ammatillinen harjoittelu.



Kuvio 7. Harjoittelijoiden tason eroavaisuudet

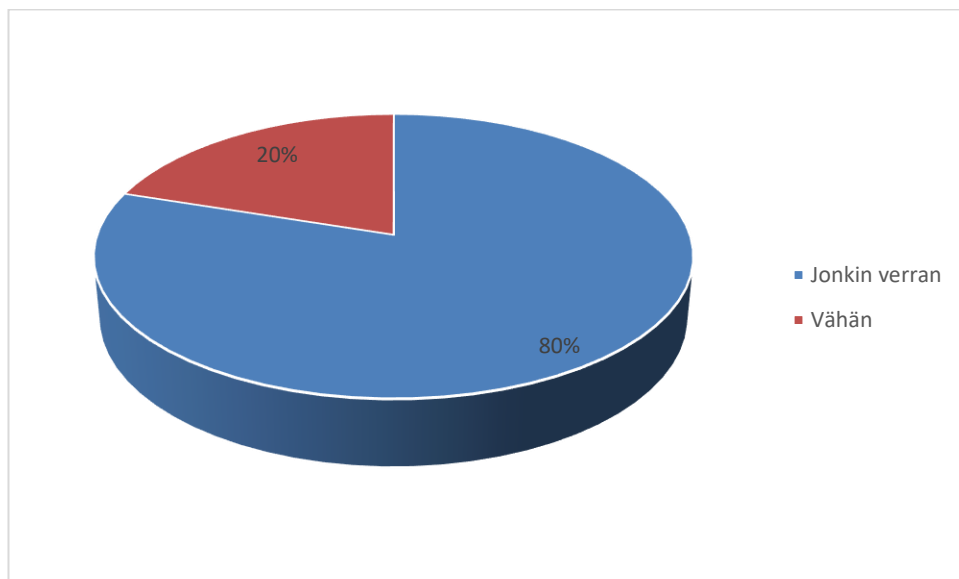
#### 4.2.3 Työtehtävissä suoriutuminen ja muu osallistuminen

Yli puolet vastaajista koki, että harjoittelijasta on ollut apua päivittäisissä työtehtävissä perehtymisen kautta (kuvio 8). Kun verrataan vastauksia kysymykseen millä tasolla osaaminen on ollut harjoittelun alkaessa, voitaneen todeta, että aloittelijoistakin saadaan hyvällä perehdyttämällä apu päivittäisiin työtehtäviin. Kuviossa 6 aloittelijan tasolla koettiin olleen 25 % harjoittelijoista, mutta alle 20 % harjoittelijoista jäi tasolle, jossa heistä on ollut apua vain joissakin asioissa.



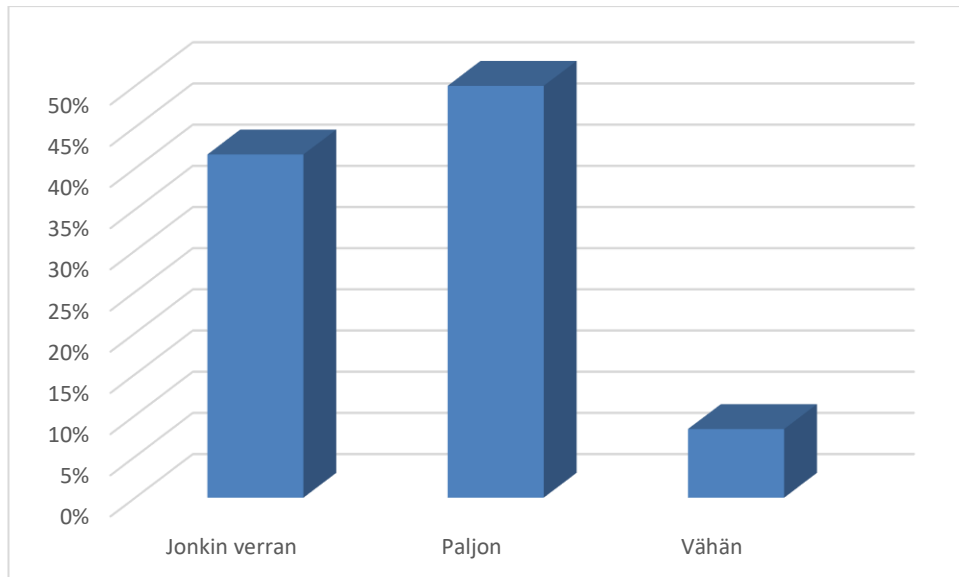
Kuvio 8. Onko harjoittelijasta ollut apua päivittäisissä työtehtävissä

Kuviossa 9 nähtävän tutkimuskysymysten tulokset jakautuivat jonkin verran- ja vähän-vastausten välille niin, että jonkin verran-vastauksen valitsi 80 % ja loput 20 % arvioivat, että harjoittelija osasi soveltaa teoriaa tekemiseen vähän. Tässä oli myös kaksi muuta vastausvaihtoehtoa, joista paljon-vaihtoehdolle ei kertynyt yhtään vastausta. Neljäs vaihtoehto oli muu, mikä? - vastaus, jossa sai kertoa avoimeen kenttään oman vastauksen. Ensimmäinen tämän vastauksen valinneista kommentoi, että teorian käytäntöön soveltamisen osaaminen vaihtelee todella paljon harjoittelijoiden välillä. Toinen kertoi, että teoriaa on osattu soveltaa niiltä osin kuin se on ollut hyödynnettävissä tai ohjaajan tunnistettavissa.



Kuvio 9. Onko harjoittelija osannut soveltaa teoriaa tekemiseen

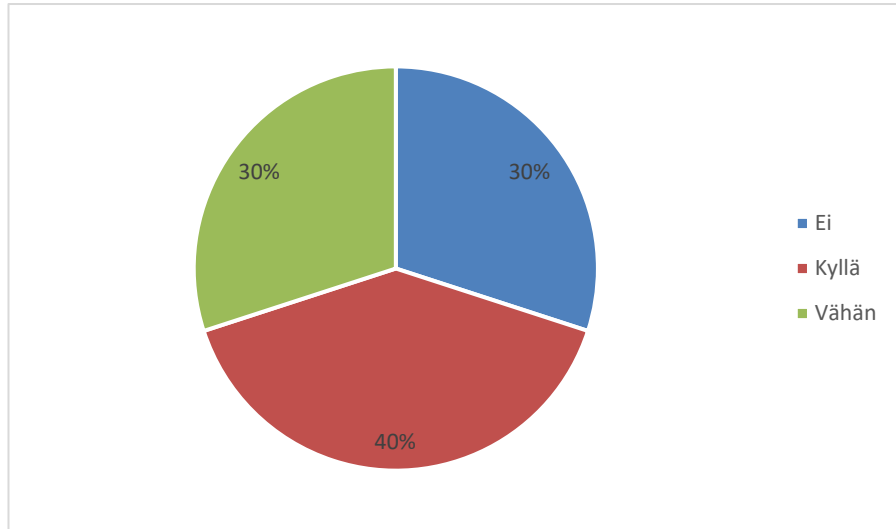
Kaikkien vastanneiden yritysten harjoittelijat ovat osallistuneet työyhteisön toimintaan jollakin tavalla (kuvio 10). Lähes 50 % vastaajien harjoittelijoista on osallistunut työyhteisön toimintaan paljon ja 40 % jonkin verran. Vähän-vastauksia oli vain 5 % vastaajilla. Tämä mahdollistaa myös työpaikkaohjaajalle laajan ohjauksen suoralla ja epäsuoralla tavalla (Airila ym. 2019, 24 - 27).



Kuvio 10. Onko harjoittelija osallistunut työyhteisön toimintaan

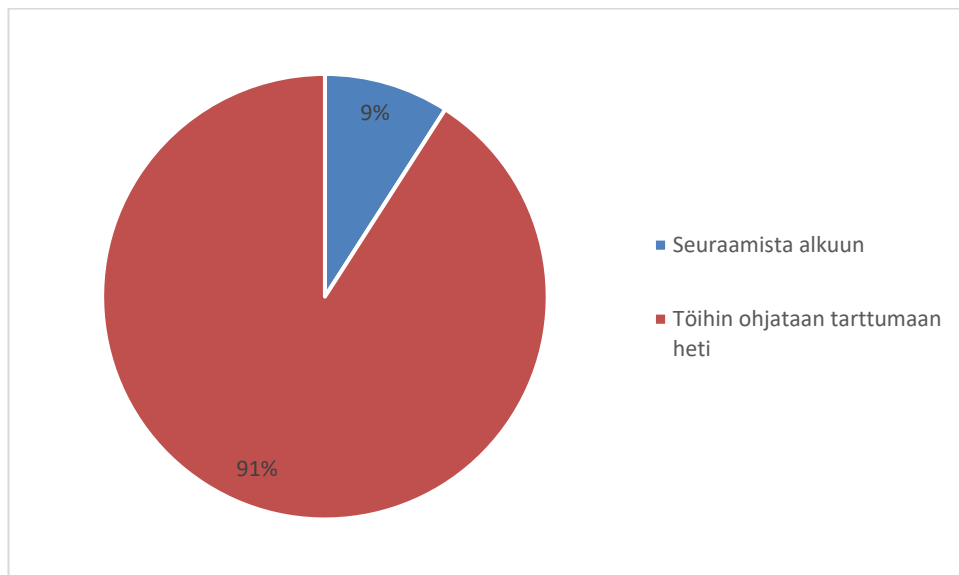
#### 4.2.4 Työpaikkaohjaaja harjoittelussa mukana

Vastaukset työpaikkaohjaajan koulutuksesta jakoutuivat tasaisesti kaikkiin vaihtoehtoihin (kuvio 11). Eniten, 40 %, tuli kyllä-vastauksia, joka kertoo, että työpaikkaohjaajien koulutusta pidetään myös tärkeänä. Vastaajista 30 prosenttia koki, että työpaikkaohjaajat olivat saaneet perustietoa oppimisesta tai muuta koulutusta vähän. Saman verran vastaajista kertoi, että työpaikkaohjaaja ei ole saanut koulutusta ohjaamiseen. Lisäksi yksi vastasi, ettei tiedä koulutetaanko työpaikkaohjaajaa jollakin tavalla. Toinen vastaajista kommentoi, että työpaikkaohjaaja saa koulutusta harjoittelun alussa lyhyesti. Hyvä työpaikkaohjaaja tarvitsisi perustietoa oppimisesta ja tukea ohjaamiseen työpaikan puolelta (Koivukoski 2019).



Kuvio 11. Onko työpaikkaohjaaja saanut perustietoa oppimisesta tai muuta koulutusta

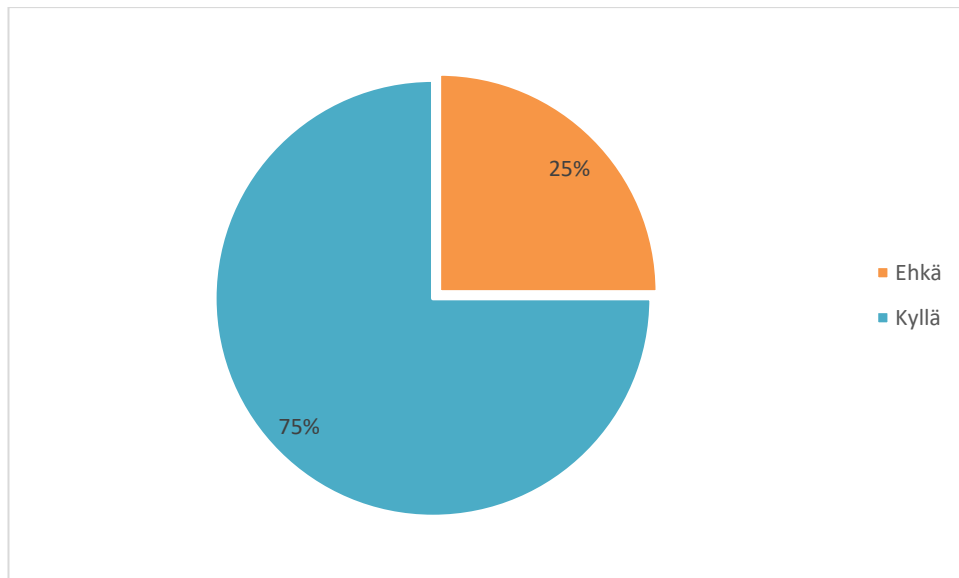
Valtaosa vastaajista kertoo, että harjoittelija ohjataan tarttumaan työhön heti (kuvio 12). Yksi on kertonut avoimen vastauksen kohdalla, että harjoittelija saa ensiksi perehdytyksen ja kun se koetaan olleen riittävä, hän osallistuu työhön tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. Vain 9 % vastaajista on vastannut, että harjoittelija saa vain seurata työtä alkuun. Tässä on varmasti myös alakohtaisia eroja. Vain seuraamista -vastausvaihtoehtoa ei valinnut kukaan.



Kuvio 12. Antaako työpaikkaohjaaja harjoittelijan tehdä työtehtäviä vai vain seurata

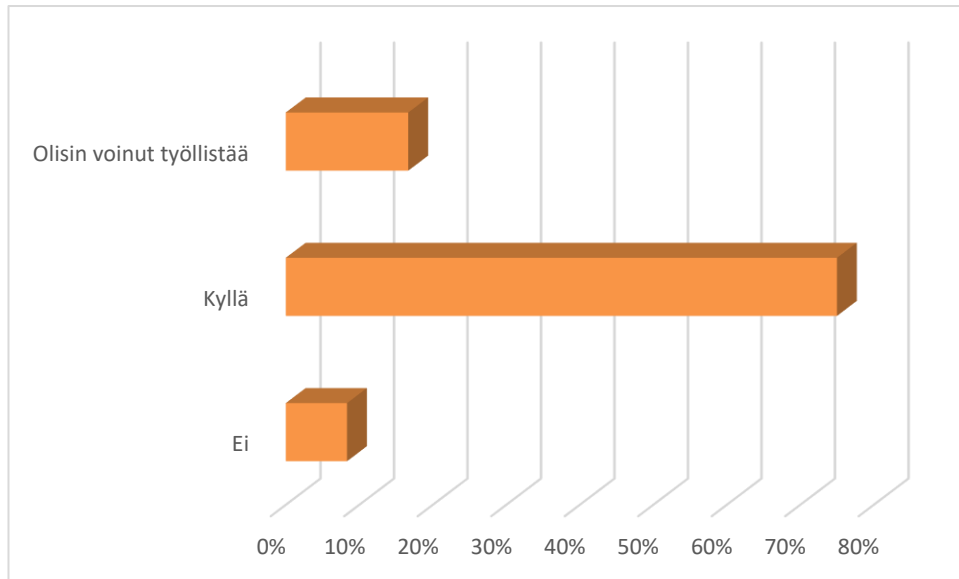
#### 4.2.5 Harjoittelijoiden työllistyminen ja kehittämisen osa-alueet

Uusien harjoittelijoiden ottamiseen suhtautui pääosa vastaajista positiivisesti (kuvio 13). Vastaajista 75 % koki, että voisi ottaa harjoittelijoita yritykseen myös tulevaisuudessa. Ehkä-vastaukseen päätyi 25 %. Kukaan ei valinnut ei-vaihtoehtoa.



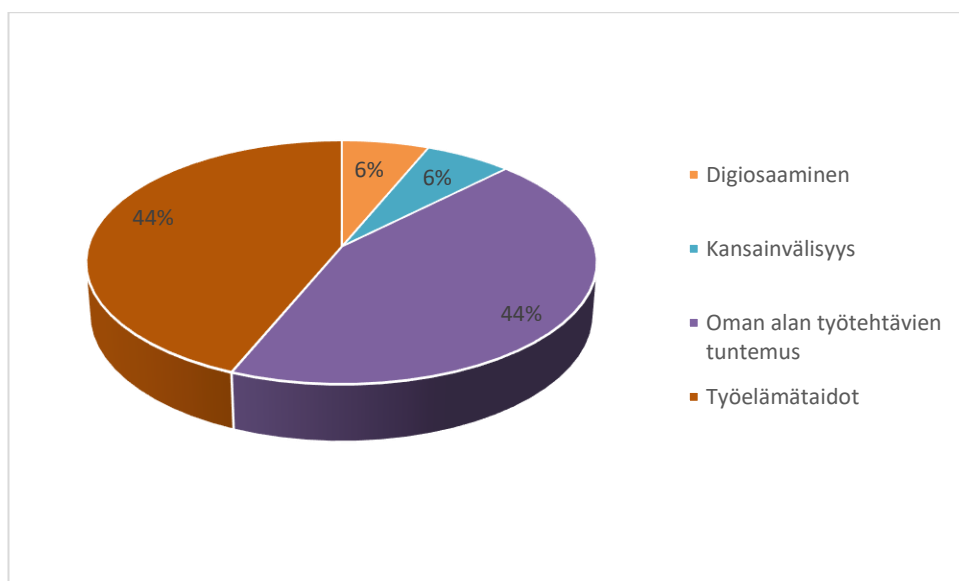
Kuvio 13. Aiotteko ottaa harjoittelijoita yritykseenne myös tulevaisuudessa

Kysymykseen, ovatko harjoittelijat työllistyneet yritykseen tuli myös pääosin kyllä-vastauksia (kuvio 14). Vastaajista 70 % kertoi harjoittelijoiden työllistyneen yritykseen. Yli 10 % kertoi, että harjoittelija olisi voitu työllistää, mutta jonkin esteen vuoksi niin ei ole käynyt. Vain alle 10 % vastaajista kertoi, että harjoittelijat eivät ole syystä tai toisesta työllistyneet yritykseen.



Kuvio 14. Ovatko harjoittelijat työllistyneet yritykseen

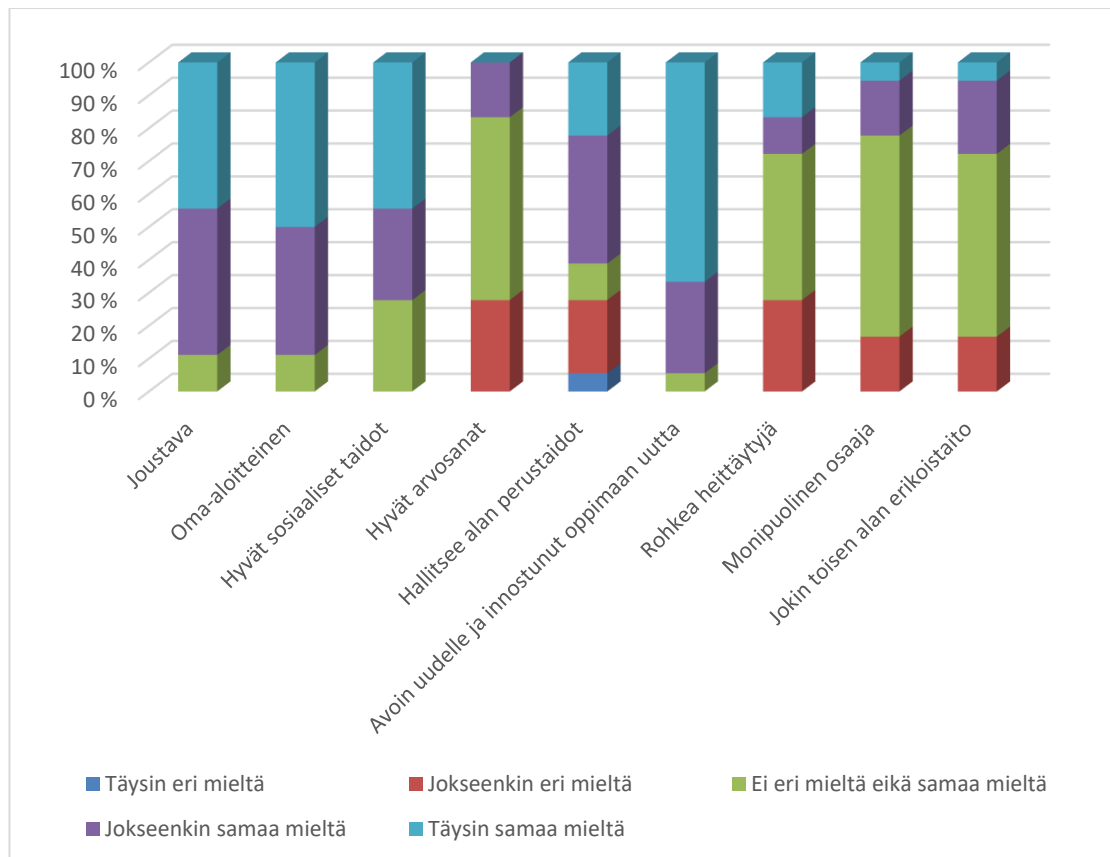
Mitä osa-aluetta tuli kehittää -kysymykseen tuli selkeästi kahdelle vaihtoehdolle jakautuvat vastaukset (kuvio 15). Kysymyksessä oli mahdollista valita monta vastausvaihtoehtoa yhtä aikaa. Moni olikin valinnut juuri nämä kaksi yhdessä, eli työelämätaidot sekä oman alan työtehtävien tuntemus. Tähän kysymykseen oli mahdollista vastata myös avoimella vastauksessa, ja yksi henkilö kommentoi, että kaikki vaihtoehdot ovat yhtä tärkeitä, riippuen harjoittelijan työelämäkokemuksesta. Nämä nostaa myös Torvinen (2019, Luku 4.4.) esiin kyselynsä tuloksissa.



Kuvio 15. Mitä osa-aluetta tulisi kehittää

#### 4.2.6 Odotukset tulevaisuuden työntekijältä

Tutkimuksessa pyydettiin arvioimaan numeroilla 1 - 5 erilaisia harjoittelijaa ja/tai tulevaisuuden työntekijää mahdollisesti kuvaavaa väittämää (kuvio 16). Näistä 1 oli täysin eri mieltä, 3 ei eri mieltä eikä samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 90 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että henkilön tulee olla joustava. Vain 10 % vastaajista vastasi numeron 3, neutraalin mielipiteen. Lähestulkoon vastaavasti arvioitiin myös oma-aloitteisuus, vastauksissa on vain pieni prosenttiero ja vastaajat olivat enemmän täysin samaa mieltä.



Kuvio 16. Millainen harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee olla

Hieman hajontaa vastauksissa teki väittämä hyvät sosiaaliset taidot. Moni koki senkin tärkeäksi, mutta kuitenkin yli 20 % vastaajista vastasi siihen neutraalin numeron kolme. Eniten täysin samaa mieltä-vastauksia keräsi väittämät avoin uudelle ja innostunut oppimaan uutta, jonka kohdalla 70 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja vain pieni vähemmistö vastasi, ettei ole eri mieltä eikä samaa mieltä. Vastaajista loput olivat jokseenkin samaa mieltä tästä väittämästä.



Eniten hajontaa oli väittämässä hallitsee alan perustaidot. Pieni prosentti vastaajista oli täysin eri mieltä, 20 % jokseenkin eri mieltä väittämästä. Vastaajista 10 % oli neutraaleja ja 50 % jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Neutraaleja vastauksia keräsivät eniten monipuolinen osaja sekä jokin toisen alan erikoistaito. Varis (2019) oli kirjoituksessaan maininnut monitaitoisuuden yhtenä tulevaisuuden megatrendeistä, mutta tutkimukseen osallistujat eivät niitä kokeneet niin tärkeinä ominaisuuksina kuin monia muita. Jokseenkin eri mieltä tai neutraaleja olivat molemmissa väittämässä 70 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämistä olivat loput 30 % vastaajista.

Kaksi väittämää keräsi eniten eri mieltä-vastauksia. Näistä rohkea heittäytyjä sai enemmän hajontaa, vaikka reilut 20 % vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä ja 40 % neutraaleja, eivät eri mieltä eivätkä samaa mieltä väittämän kanssa. Kuitenkin 40 % olivat samaa mieltä siitä, että tämä olisi tulevaisuudessa kaivattu ominaisuus.

Hyviä arvosanoja ei pidetty ominaisuutena, joka tulee olla harjoittelijalla tai tulevaisuuden työntekijällä. Koulumenestyksen puolella, vastaamalla jokseenkin samaa mieltä, oli 20 % vastaajista. Vastaajista 55 % eivät olleet samaa, eikä eri mieltä väittämän kanssa. Eri mieltä siitä, ovatko hyvät arvosanat tärkeimpiä asioita, oli 25 % vastaajista.

Kyselytutkimuksen lopussa oli vielä avoin kommentti -laatikko, johon sai jättää viestin otsikolla Sana vapaa. Tähän oli yksi vastaaja kommentoinut kokevansa, että työharjoittelija on kaikin puolin osaavampi työssään kuin suoraan koulunpenkiltä töihin tuleva. Toinen oli sitä mieltä ettei työtä opita koulun penkillä, vaan vaikka teoria luo hyvää pohjaa työelämälle, varsinainen työ opitaan käytännössä. Hän koki, että tulevaisuudessa monipuolisuus ja muuntautuvuus ovat iso tekijä työllistymisessä, eikä sosiaaliset taidot tai koulumenestys määritä onko hyvä työssä.

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, minkälaisia odotuksia yrityksillä on ja miten ne näkyvät harjoittelijoille, onko harjoittelija myös potentiaalinen työntekijä. Tutkimuskysymykset olivat mitä tietoja ja taitoja yritykset odottavat ammattikorkeakouluopiskelijalta ja nähdäänkö harjoittelija tulevaisuuden työvoimana.

Yritykset odottavat ammattikorkeakouluharjoittelijan osaavan soveltaa koulussa opittua teoriaa työhön. Halutaan, että harjoittelija on oma-aloitteinen ja toimeen tarttuva. Hyvällä perehdyttämisellä toivotaan, että harjoittelija kykenee itsenäiseen työskentelyyn jo harjoittelun aikana. Toisaalta, työpaikkaohjaajien koulutukseen ei ole vastaajien kesken panostettu niin paljon kuin voisi, joten osaavatko he siirtää omia tietojaan ja taitojaan eteenpäin?

Yritykset odottavat, että harjoittelijoilla olisi tietämystä työelämätaidoista ja oman alan työtehtävistä. Teoriassa moni asia voikin olla erilaista kuin työpaikalla. Digiosaaminen ja kansainvälisyys ei nähty vastaajien joukossa niin tärkeänä kuin muut, vaan perustaidot nousivat esille enemmän.

Moni vastaajista on valmis ottamaan lisää harjoittelijoita ja tarjoamaan harjoittelumahdollisuuden uusille harjoittelijoille. Samaten monen yritykseen oli harjoittelija työllistynyt ja moni niistä, jotka eivät olleet työllistäneet heillä harjoittelussa ollutta opiskelijaa, olisivat siihen omasta puolestaan olleet valmiit. Heidät nähdään tulevaisuuden työvoimana, joiden toivotaan olevan avoimia uudelle, joustavia, oma-aloitteisia ja hyvät sosiaaliset taidot omaavia.

Tutkimuksen aikana olen päätenyt pohtimaan myös omaa tulevaisuuden työelämääni. Ominaisuudet, joita tutkimuksessa arvotettiin korkealle, ovat sellaisia, jotka itse ajattelen osittain menneisyyden arvoina, jotka toistuvat työpaikkailmoituksissa alan näköalapaikan vieressä. Toiveena on joustava työntekijä, joka on innokas oppimaan jatkuvasti uutta, työskentelee oma-aloitteisesti ja omaa hyvät sosiaaliset taidot. Varmasti yrityksille toivottavia ominaisuuksia, mutta ovatko ne tulevaisuuden trendejä? Tulevaisuuden työelämän megatrendeissä korostuivat digiosaaminen, toisen alan erikoistaidot ja monipuolisuus, jotka koen omassa työssäni tärkeimmiksi ominaisuuksiksi.

Tutkimuksen tuloksia arvioidessa ja analysoidessa en voinut olla pohtimatta, olisiko tulokset olleet erilaiset, jos vastaajien määrä olisi isompi ja jos kysymykset olisi kohdennettu tietyille aloille tai alakohtaisesti. Sain avoimessa palautteessa myös kommentin, että kysymykset ovat huonosti sovellettavissa sairaanhoitoalalle ja varmaankin heidän ajatuksensa tulevaisuuden työntekijästä ja siitä, työllistetäänkö harjoittelijat ovat eriävät kuin vaikkapa teollisuudessa tai media-alalla.

Tutkimuksesta olisi ilman omaa aikarajoitettani voinut laajentua ties kuinka suuri kokonaisuus. Jatkotutkimusaiheiksi tulikin useampi ehdotus mieleen tätä kirjoittaessa. Ihan ensimmäiseksi tämä olisi mielenkiintoista toteuttaa laajalla vastaajamäärällä, jos jollakin porkkanalla saataisiin vastaajat aktivoitua. Sen lisäksi tammikuussa 2023 julkaistaan Sitran trendikatsaus, eli päivitys Sitran tulkinnasta megatrendeistä (Sitra 2023). Onko tulevaisuuden kuvat muuttuneet, voisiko sen pohjalta tehdä päivitettyä tutkimusta laajemmalla otannalla?

Tutkimusta ja opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu eettisiä periaatteita ja ohjeita. Tiedonhankinnassa on käytetty luotettavia lähteitä ja niiden merkinnässä on noudatettu ammattikorkeakoulun ohjeistusta. Kyselytutkimus on toteutettu täysin anonyyminä, eikä henkilötietoja ole käsitelty.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tietenkin miettiä siltä kannalta, että miten opiskelija tutkii työnantajien näkemyksiä harjoittelijoista. Olen itse suorittanut työharjoitteluni työn kautta hyväksiluettuna, joten koen olevani tämän suhteen niin puolueeton ja ulkopuolinen kuin voi opiskelija olla.

Opinnäytetyöprosessi on ollut todella mielenkiintoinen ja aihe nielaissut mukanaan. Koin haastavimmaksi töiden yhteensovittamisen ja aikatauluhaasteiden lisäksi teoriaosuuden kirjoittamisen ja siihen luotettavien lähteiden löytämisen, koska aiheesta ei lakia lukuun ottamatta ole kovin paljon materiaalia saatavilla. Tutkimus sai minut pohtimaan omaa uraani ja missä näen itseni kymmenen vuoden päästä. Olen onnistunut, jos tutkimus tavoittaa jonkun toisenkin ja auttaa häntä samojen kysymysten äärellä.

## LÄHTEET

Aarresaari 2022. Urasuunnittelu. Viitattu 6.10.2022  
<https://www.aarresaari.net/urasuunnittelu/>.

Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L. & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja (21(2), 24 - 41. Viitattu 6.10.2022  
<https://journal.fi/akakk/article/view/86932/45844>.

Ammattibarometri 2022. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Viitattu 6.10.2022  
<https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=lappi&vuosi=22i&kieli=>.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Viitattu 14.9.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L1P2>.

Hanhijoki I., 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Opetushallitus. Viitattu 26.9.2022  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf).

Honka, N. 2020. Suomalaisnuorten odotukset työelämän tulevaisuudesta. Pro gradu, Turun yliopisto. Viitattu 6.10.2022  
[https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/150786/Honka\\_Nina\\_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/150786/Honka_Nina_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koivukoski, E. 2019. Työssä oppimisen ohjaaminen työelämän ammattilaisen näkökulmasta. JAMK 8.5.2019. Viitattu 6.10.2022  
<https://blogit.jamk.fi/nakokulmiaohjaukseen/2019/05/08/tyossa-oppimisen-ohjaaminen-tyoelaman-ammattilaisen-nakokulmasta/>.

Lapin AMK 2021. Tutkintosäntö. Viitattu 14.9.2022  
<https://julkiset.lapinamk.fi/DropOffLibrary/Lapin%20AMK%20tutkintos%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6.pdf>.

Lapin AMK 2022a. Ammattitaitoa edistävä harjoittelu. Viitattu 20.3.2022  
<https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opintojen-suunnittelu/Harjoittelu>.

Lapin AMK 2022b. Opinto-opas. Ammatillinen harjoittelu. Viitattu 14.9.2022  
<https://opinto-opas-amk.peppi.lapit.csc.fi/709/fi/87/4046/1214/0/15514>.

Lapin AMK 2022c. Opinto-opas. Liiketalouden koulutus. Viitattu 20.3.2022  
<https://opinto-opas-amk.peppi.lapit.csc.fi/fi/709/fi/4046>.

Lapin AMK 2022d. Opinto-opas. Perusharjoittelu. Viitattu 14.9.2022  
<https://opinto-opas-amk.peppi.lapit.csc.fi/709/fi/87/4046/1214/0/15513>.

Ollikainen M. 2021. Nyt olisi kysyntää digi-, vähihiihlyys- ja kiertotalousosaamiselle: Nämä ovat lähivuosien tärkeimmät osaamistarpeet. Teknologiateollisuus 21.9.2021. Viitattu 6.9.2022  
<https://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/nyt-olisi-kysyntaa-digi-vahahiilisyys-ja-kiertotalousosaamiselle-nama-ovat>.

Opetushallitus 2019. Työelämä muuttuu – miten koulutus vastaa? Osaamisen ennakoitfoorumi julkisti ehdotuksensa. Viitattu 26.9.2022  
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2019/tyoelama-muuttuu-miten-koulutus-vastaa-osaamisen-ennakoitfoorumi-julkisti>.

Pyöriä, P. 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Sitra 2022. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Viitattu 26.9.2022  
<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>.

Sitra 2023. Megatrendit 2023- julkistustilaisuus. Viitattu 21.11.2022  
<https://www.sitra.fi/tapahtumat/203087/>.

TAT 2022. Tutkimus: Nuoret haluavat työelämältä työaikojen kohtuullisuutta ja turvallisuutta – pelko työelämän kuormittavuudesta on lisääntynyt. Viitattu 6.10.2022  
<https://www.sttinfo.fi/tiedote/tutkimus-nuoret-haluavat-tyoelamalta-tyoaikojen-kohtuullisuutta-ja-turvallisuutta-pelko-tyoelaman-kuormittavuudesta-lisaantynyt?publisherId=66144441&releaseId=69942418>.

Tietoarkisto 2022a. Aineistotyypit. Viitattu 20.3.2022  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/aineistotyypit/aineistotyypit/>.

Tietoarkisto 2022b. Faktorianalyysi. Viitattu 20.3.2022  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/faktori/faktori/>.

Tietoarkisto 2022c. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Viitattu 20.3.2022  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>.

Torvinen, S. 2019. Lapin korkeakouluista valmistuneiden osaaminen työelämässä. Kysely Lapin alueen työnantajille. D Muut julkaisut 9/2019. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.10.2022  
<https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6e4cefb5-ef56-490b-ba80-3a584a52d47e>.

Tradenomit 2022. Hyvä työharjoittelu perustuu yhteistyölle. Viitattu 14.9.2022  
<https://www.tradenomi.fi/tradenomiopiskelijat/ajankohtaista/hyva-tyoharjoittelu-perustuu-yhteistyolle/>.

Turpeinen, V. 2013. Mahdollisuuksien maa. Työssä ja koulussa laadukasta oppimista. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129. Viitattu 20.3.2022  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129#P4>.

Varis, T. 2019. Tekoäly, ilmastonmuutos, ikääntyminen – tulevaisuuden työpaikat kumpuavat megatrendeistä. Keski-suomalainen 2.2.2019. Viitattu 6.10.2022 <https://www.ksml.fi/teemat/2403676>.

## LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimus

## Liite 1 1(7). Kyselytutkimus

**Työharjoittelija työyhteisössä**

Tutkimukseni aiheena on AMK-työharjoittelija työyhteisössä. Tutkin, miten työharjoittelija tai työharjoittelijat ovat suoriutuneet ja soveltaneet oppimaansa teoriaa työyhteisössä. Lisäksi tutkin, minkälaisia odotuksia työyhteisöllä on harjoittelijalta ja/tai tulevaisuuden työntekijältä.

Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja vaan tämä on täysin anonymi.

Olen todella kiitollinen, jos vastaat kyselyyni!  
Vastausaikaa on perjantaihin 11.11.2022 asti.

**Harjoittelija työyhteisössä****1. Montako ammattikorkeakouluharjoittelijaa yrityksessänne on ollut?**

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- Enemmän
- Ei yhtään

**2. Milloin viimeisin AMK-harjoittelija on ollut yrityksessänne**

- Tällä hetkellä
- Alle 6 kk sitten
- 6 kk-1 v sitten
- 1-2 vuotta sitten
- Yli 2 vuotta sitten
- Ei ole vielä ollut harjoittelijaa



## Liite 1 2(7). Kyselytutkimus

**3. Millä tasolla koette harjoittelijan osaamisen olleen harjoittelun alkaessa?**

- Aloittelija
- Tietää perusasiat
- Osaaja

**4. Onko harjoittelijoiden tasossa ollut suuria eroavaisuuksia?**

- Kyllä
- Ei
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**5. Onko harjoittelijasta ollut apua päivittäisissä työtehtävissä?**

- Kyllä
- Kyllä, perehtymisellä
- Joissakin asioissa
- Ei

**6. Onko harjoittelija osannut soveltaa teoriaa tekemiseen?**

- Vähän
- Jonkin verran
- Paljon
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

## Liite 1 3(7). Kyselytutkimus

**7. Onko harjoittelija osallistunut työyhteisön toimintaan?**

Vähän

Jonkin verran

Paljon

Muu? \_\_\_\_\_

**8. Onko harjoittelijan työpaikkaohjaaja saanut perustietoa oppimisesta tai muuta koulutusta?**

Ei

Vähän

Kyllä

Muuta? \_\_\_\_\_

**9. Antaako työpaikkaohjaaja harjoittelijan tehdä työtehtäviä vai vain seurata?**

Vain seuraamista

Seuraamista alkuun

Töihin ohjataan tarttumaan heti

Muuta? \_\_\_\_\_

**10. Aiotteko ottaa harjoittelijoita yritykseenne myös tulevaisuudessa?**

Kyllä

Ehkä

Ei

## Liite 1 4(7). Kyselytutkimus

**11. Ovatko harjoittelijat työllistyneet yritykseenne?**

- Kyllä
- Ei
- Olisin voinut työllistää

**12. Mitä harjoittelijoiden osaamisen osa-aluetta mielestänne pitäisi kehittää? (Voi valita useamman.)**

- Digiosaaminen
- Työelämätaidot
- Oman alan työtehtävien tuntemus
- Kansainvälisyys
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**Työnantajan odotukset työntekijältä**

Arvioi seuraavia väittämiä omakohtaisen kokemuksesi perusteella.

Asteikko 1-5, jossa 1 = täysin eri mieltä, 3 = siltä väliltä ja 5 = täysin samaa mieltä

**13. Mielestäni harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee olla joustava.****14. Mielestäni harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee olla oma-aloitteinen.**

## Liite 1 5(7). Kyselytutkimus

**15. Mielestäni harjoittelijalla/tulevaisuuden työntekijällä tulee olla hyvät**

**sosiaaliset taidot.**



**16. Mielestäni harjoittelijalla/tulevaisuuden työntekijällä tulee olla hyvät arvosanat opinnoista.**



**17. Mielestäni harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee hallita alan perustaidot.**



**18. Mielestäni harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee olla avoin uudelle ja innostunut oppimaan uutta.**

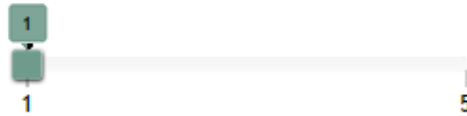


**19. Mielestäni harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee olla rohkea heittäytyjä.**



Liite 1 6(7). Kyselytutkimus

**20. Mielestäni harjoittelijan/tulevaisuuden työntekijän tulee olla monipuolinen osaaja.**



**21. Mielestäni harjoittelijalla/tulevaisuuden työntekijällä olisi hyvä olla jokin toisen alan erikoistaito, esim. IT-osaaja, ihmisten kohtaamiseen liittyvää osaamista, neuvottelutaitoja tai vaikkapa kiertotalousosaamista.**



**Taustakysymykset**

**22. Yrityksen liikevaihto**

- 0-200 000 e
- 200 001 - 500 000 e
- 500 001 - 1 milj. e
- yli 1 milj. - 4 milj.
- yli 4 milj. - 8 milj.
- yli 8 milj.

**23. Missä on toimintanne päätoimipiste Meri-Lapissa?**

- Tornio
- Kemi
- Keminmaa
- Simo
- Tervola
- Ei määriteltävissä ja/tai koko alue

Liite 1 7(7). Kyselytutkimus

**24. Toimiala**

- Maa-, metsä- ja kalatalous
- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Kuljetus ja varastointi
- Majoistus- ja ravitsemistoiminta
- Informaatio ja viestintä
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Kiinteistöala
- Hallinto- ja tukipalvelut
- Julkinen hallinto
- Koulutus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Taiteet ja viihde
- Joku muu

**25. Sana on vapaa!**

---

---

---

---

---

**Kiitos paljon vastauksista!**