

Journalistisen alan työnantajien kokemuksia ja mielipiteitä työharjoittelusta

Tuukka Repo

Opinnäytetyö

Journalismin koulutusohjelma

18.12.2014



Tekijä tai tekijät Tuukka Repo	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2007
Raportin nimi Journalistisen alan työnantajien kokemuksia ja mielipiteitä työharjoittelusta	Sivu- ja liitesivumäärä 22 + 5
Opettajat tai ohjaajat Kaarina Järventaus	
<p>Työharjoittelujakso on olennainen osa ammattikorkeakouluopiskelijoiden opintokokonaisuutta. Opiskelijoiden kokemuksia aiheesta on kerätty aikaisemminkin, mutta työnantajapuolen kokemuksia ei ole HAAGA-HELIAN journalismin koulutusohjelmassa aikaisemmin näin laajasti kerätty.</p> <p>Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimi HAAGA-HELIAN journalismin koulutusohjelma.</p> <p>Kysely suoritettiin sähköisesti lähetettävällä Webropol-kyselylomakkeella. Vastaanottajiksi valittiin pääkaupunkiseudun alueella toimivia journalistisella alalla toimivien yritysten päällikkö- ja esimies- asemassa toimivia henkilöitä toimituksista ja hallinnosta. Kyselylomakkeen vastaanotti yhteensä 130 henkilöä.</p> <p>Vastausprosentiksi tuli 11,5, joten kyselyn tulokset eivät välttämättä edusta työnantajien mielipidettä kovin kattavasti. Kyselyn perusteella kuitenkin yllättävän moni vastaaja haluaisi maksaa työharjoittelusta palkkaa. Vastaajien enemmistö olisi valmis lyhentämään työharjoittelun kestoa kuukaudella tai kahdella nykyistä viidestä kuukaudesta.</p>	
Asiasanat Työharjoittelu, työnantajat, mielipide, ammattikorkeakoulututkinnot	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työharjoittelu.....	3
2.1	Tarkoitus.....	3
2.2	Kesto	3
2.3	Palkallisuus tai palkattomuus	4
2.4	Työharjoitteluun liittyviä ongelmia	5
3	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	6
3.1	Kyselytutkimus	6
3.2	Tutkimuksessa käytetyt kanavat ja välineet	6
3.3	Vastaajat kyselytutkimuksessa.....	7
3.4	Kyselyn toteutus.....	7
4	Tulokset	9
4.1	Vastanneet	9
4.2	Työharjoittelijoiden käyttö yrityksessä	9
4.3	Työharjoittelun pituus	10
4.4	Työharjoittelun yhtäjaksoisuus	11
4.5	Työharjoittelun palkkaus	12
4.6	Opiskelijalle koituva hyöty	14
4.7	Työnantajalle koituva hyöty	15
4.8	Huomiot ja ehdotukset	17
5	Johtopäätökset.....	19
5.1	Pohdintaa.....	19
5.2	Arviointia.....	19
	Lähteet.....	21
	Liitteet	23
	Liite 1. Kyselylomake	23
	Liite 2. Ensimmäinen saatekirje.....	26
	Liite 3. Toinen saatekirje.....	27

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kerätä työnantajien kokemuksia ja mielipiteitä HAAGA-HELIAN journalistiopiskelijoiden työharjoittelujaksoista. Opiskelijoiden kokemuksia aiheesta on kerätty aikaisemmin, mutta työnantajapuolen kokemuksia ei ennen tätä opinnäytetyötä ole näin laajasti HAAGA-HELIAssa kerätty. Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä on HAAGA-HELIAN Journalismin koulutusohjelma.

Mielenkiintoista on, mitä työnantajat ajattelevat työharjoittelun kestosta, palkkauksesta ja siitä, mitä hyötyä työharjoittelu tarjoaa heille itselleen ja opiskelijoille.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Webropol kyselylomakkeella, joka lähetettiin vastaanottajille sähköpostin välityksellä. Vastaajiksi valikoitiin journalistisella alalla operoivien yritysten päällikkö- ja esimiesasemassa toimivia henkilöitä toimituksista ja hallinnosta. Toimituksista vastaajiksi valittiin esimerkiksi päätoimittajia ja uutispäälliköitä, hallinnosta vastaajiksi valikoitiin henkilöstöhallinto- ja talousjohtajia.

Tämän valikoinnin tarkoituksena oli tavoittaa yrityksistä ne henkilöt, jotka vaikuttavat työharjoittelijoiden valintaan ja palkkaukseen. Kyselyn kysymykset, saatekirje ja kyselyyn osallistuvien henkilöiden nimilista hyväksyttiin toimeksiantajalla.

Työharjoitteluun liittyvät asiat, kuten esimerkiksi työharjoittelun palkallisuus ja kesto ovat ajankohtaisia aiheita, koska useat ammattikorkeakouluopiskelijoiden järjestöt, HAAGA-HELIAN journalismin opiskelijoiden Skuuppi ry mukaan lukien ovat laatineet yhdessä tiedotteen, jossa vastustetaan työharjoittelun palkattomuutta. (Journalistiliitto 2014a.)

Journalistinen ala on kuitenkin ollut viimeiset vuodet rakennemuutoksen kourissa. Jo 1990-luvun lopussa enteilty printtilehden kuolema alkaa hiljalleen korjata satoa myös Suomessa, vaikka esimerkiksi Yhdysvalloissa journalistisen alan rakennemuutos on jo huomattavasti pidemmällä.

Suomessakin suuret ja pienet mediakonsernit ovat vähentäneet henkilöstöä rankalla kädellä ja työnantajapuolella tuskin on kovin suuria intohimoja lisätä kustannuksia muuttamalla työharjoittelu automaattisesti palkalliseksi. Kyselylomake oli nopea tapa luodata työnantajapuolen näkemyksiä asiasta.

Luvussa 2 tarkastellaan työharjoittelua käsitteenä. Samaisessa luvussa käsitellään myös työharjoittelun kestoja ja palkkausta lainsäätäjän ja toimeksiantajan näkökulmasta. Luvussa 3 keskitytään aineiston keruun yksityiskohtiin ja käsitellään lyhyesti aineistossa esiintyviä käsitteitä. Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksen tulokset. Liitteissä ovat tutkimuksessa käytetty kyselylomake ja kyselyn saatekirjeet.

2 Työharjoittelu

2.1 Tarkoitus

Työharjoittelujaksolla opiskelija työskentelee opiskelemansa alan kaltaista liiketoimintaa harjoittavassa yrityksessä tai yhteisössä. Työnantaja yleensä osoittaa opiskelijalle työpaikalta oman ohjaajan, joka opastaa opiskelijaa työpaikan rutiineissa ja opiskelijalle osoitetuissa työtehtävissä.

Työharjoittelun tarkoituksena on tutustuttaa opiskelija työelämään ja sen realiteetteihin. Opiskelijan kannalta työharjoittelun ydin on sen suomassa käytännön työkokemuksessa. Työharjoittelujaksolla voi myös luoda uusia kontakteja ja verkostoja, jotka saattavat helpottaa työllistymistä opiskelun päätyttyä. Työnantajat kokevat työharjoittelun usein hyvänä uusien työntekijöiden rekrytointikanavana.

2.2 Kesto

Ammattikorkeakouluopiskelijan opintoihin sisältyy HAAGA-HELIAssa nykyään viisi kuukautta pakollista työharjoittelua. Yleensä harjoittelu suoritetaan yhdessä tai kahdessa jaksossa. Opintopisteitä työharjoittelusta kertyy yhteensä 30 ja se suoritetaan yleensä opintojen loppupuolella. Työharjoittelusta saatava opintopistemäärä on merkittävä, vertailukohteeksi voidaan ottaa esimerkiksi opinnäytetyö, josta opintopisteitä saa 15. (HAAGA-HELIA 2014.)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu:

- 1) perus- ja ammattiopintoja
- 2) vapaasti valittavia opintoja
- 3) Ammattitaitoa edistävää harjoittelua; sekä
- 4) opinnäytetyö

(Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 1995)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista määrittelee opintojen laajuuden, opintopisteen suorittamiseen vaadittavan keskiarvon sekä opintoihin pakollisena sisältyvän

työharjoittelu keston. Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluvan ammattitaitoa edistävän harjoittelun osuus on vähintään 30 opintopistettä.

(Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista, 5 §)

2.3 Palkallisuus tai palkattomuus

Opintoihin kuuluva työharjoittelu voi olla joko työsuhteista tai ei-työsuhteista. Työsuhteisuus riippuu siitä, saako harjoittelusta jonkinlaista palkkaa vai ei. Palkallinen harjoittelu katsotaan työsuhteiseksi ja palkaton taas ei-työsuhteiseksi. Jos harjoittelu on työsuhteista, se on työoikeudellisen lainsäädännön ja työehtosopimuksen alaista toimintaa. Ei-työsuhteiseen harjoitteluun lakeja ja työehtosopimuksia ei suurelta osin sovelleta. Tämän takia palkatonta harjoittelua suorittavalla opiskelijalla on hyvin vähän oikeuksia harjoittelupaikassa työskennellessään. (Journalistiliitto 2014b.)

Sopimuksen harjoittelusta tekee opiskelija tai oppilaitos harjoittelupaikan kanssa. Työsuhteisessa harjoittelussa kyseessä on normaali työsopimus. Ei-työsuhteisesta harjoittelusta suositellaan väärinkäsitysten välttämiseksi, että oppilaitos tekisi aina sopimuksen harjoittelupaikan kanssa, jossa vahvistettaisiin harjoittelun ehdot ja vakuutukset. (Journalistiliitto 2014b.)

Journalistisen alan yliopisto-opiskelijoiden harjoittelut noudattelevat yleensä alan liittojen ja opetusministeriön vuonna 1985 vahvistamaa mallia. Sen mukaan harjoittelun ensimmäinen kuukausi on usein palkatonta harjoittelua ja tämän jälkeen tehdään työtä työehtosopimuksen mukaisella harjoittelijapalkalla. (Journalistiliitto 2014b.)

Ammattikorkeakouluissa käytännöt vaihtelevat huomattavasti enemmän ja täysin palkattomat harjoittelut ovat yleisiä. Harjoitteluun kuuluu aina ohjaus. Muun muassa Ylen työehtosopimuksessa on määräys harjoitteluohjaajasta, jolla myös maksetaan palkallisää harjoittelun ohjaamisesta. (Journalistiliitto 2014b.)

2.4 Työharjoitteluun liittyviä ongelmia

Kysymys työharjoittelun palkallisuudesta on usein opiskelijan kannalta ongelmallinen. Työnantajien keskuudessa hajontaa eri käytäntöjen välillä on paljon ja ne saattavat vaihdella jopa saman yrityksen sisällä.

Samassa yrityksessä yksi opiskelija voi saada työharjoitteluajaltaan täyttä palkkaa, joskin tässä tilanteessa kyseessä on usein aikuisopiskelija, joka työskentelee yrityksen palveluksessa vakituisesti. Toiselle opiskelijalle yritys saattaa maksaa harjoittelijan palkkaa, eli 80 prosenttia alan työehtosopimuksen mukaisesta aloituspalkasta ja kolmannelle opiskelijalle työharjoittelujakson ajalta ei makseta palkkaa ollenkaan.

3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Keräsin aineiston tätä opinnäytetyötä varten kyselytutkimuksella. Harkinnassa oli vaihtoehtoisesti kerätä aineisto rajatulla määrällä henkilöhaastatteluita, mutta se olisi vaatinut huomattavasti enemmän aikaa ja haastateltavien hankkiminen olisi saattanut osoittautua hankalaksi.

3.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake on mittausväline, jonka sovellusalue ulottuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin, katukyselyihin, soveltuvuustesteihin ja palautemittauksiin. (Vehkalahti 2008, 11.)

Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä tutkimusta, jossa sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Kyselyaineistot koostuvat pääosin mitatuista luvuista ja numeroista, sillä vaikka kysymykset esitetään sanallisesti, niin vastaukset ilmaistaan numeerisesti. Sanallisesti annetaan täydentäviä tietoja tai vastauksia kysymyksiin, joiden esittäminen numeroina olisi epäkäytännöllistä. (Vehkalahti 2008, 13.)

Tässä opinnäytetyössä tilastollinen analyysi jää kuitenkin hyvin pintapuoliseksi, joten tilastollisia menetelmiä ei esitellä tarkemmin.

3.2 Tutkimuksessa käytetyt kanavat ja välineet

Kyselytutkimus suoritettiin käyttämällä sähköistä Webropol kyselylomaketta, joka lähetettiin vastaanottajille sähköpostin välityksellä. Kyselylomake lähetettiin vastaanottajille saatekirjeen kanssa. Kyselylomake (Liite 1) ja saatekirjeet (Liitteet 2 ja 3) löytyvät opinnäytetyön liitteistä.

Internetin ja muun viestintäteknologian käytön lisääntyminen työelämässä ja vapaaajalla on johtanut siihen, että myös tutkimustiedon keruuta on suunnattu lisääntyvissä määrin tietoverkkoihin. Verkkokyselyiden käytön lisääntymistä vauhdittavat myös nii-

den toteuttamisen alhaiset kustannukset ja kyselyiden suunnittelu- ja analyysiohjelmien helppokäyttöisyys. (Räsänen ja Sarpila 2013, 68.)

3.3 Vastaajat kyselytutkimuksessa

Vastaajalla viitataan opinnäytetyössäni sellaiseen henkilöön, joka on vastannut kyselyyni ja työskentelee journalistisella alalla operoivassa yrityksessä. Vastaajat on jaoteltu työnkuvan mukaan toimituksissa työskenteleviin ja talous- ja hallintopuolella työskenteleviin vastaajiin.

Vastaajat valikoitiin pääkaupunkiseudulla toimivista television uutistoimituksissa sekä sanoma- ja aikakauslehtien toimituksissa sekä kyseisten yritysten hallintoelimissä johtosessa toimivista henkilöistä. Osa vastaajista valikoitui yritysten omien yhteystietojen ja henkilöstölistausten perusteella, osa valittiin mukaan toimeksiantajan ehdotuksesta.

Tämän valikoinnin tarkoituksena oli tavoittaa yrityksistä ne henkilöt, jotka vaikuttavat työharjoittelijoiden valintaan ja palkkaukseen. Kyselyn kysymykset, saatekirje ja kyselyyn osallistuvien henkilöiden nimilista hyväksyttiin toimeksiantajalla.

3.4 Kyselyn toteutus

Kysely suoritettiin huhti- ja toukokuun vaihteessa vuonna 2014. Vastaajille lähetettiin sähköpostilla kyselystä kertova saatekirje (Liite 2), jossa oli linkki itse kyselyyn (Liite 1). Kysely lähetettiin yhteensä 132 henkilölle, mutta kahden vastaajan sähköpostiosoite oli syystä tai toisesta vanhentunut.

Yhteensä potentiaalisia vastaajia tässä kyselyssä oli siis 130. Heistä 110 henkilöä työskenteli toimituksissa ja 20 henkilöä hallinnossa. Ensimmäinen kyselykierros lähetettiin huhtikuun viimeisellä viikolla, vastausaikaa annettiin yksi viikko. Ensimmäisen viikon aikana kyselyyn vastasi 11 henkilöä.

Niille henkilöille, jotka eivät viikon sisällä olleet kyselyyn vastanneet, lähetettiin ns. karhukirje hieman muokatulla saatekirjeellä (Liite 3). Toisella kierroksella vastaajia saatiin haalittua neljä lisää, eli kyselyn kokonaisvastaajamääräksi saatiin 15 henkilöä. Heistä 14

työskenteli toimituksissa ja 1 hallinnossa. Kokonaisvastausprosentiksi tuli täten 11,5 %, jota voidaan pitää suhteellisen alhaisena. Toimituksessa työskentelevien vastausprosentti oli 12,7, hallinnossa työskentelevien 5,0.

Sähköisten kyselyiden kultaisena sääntönä pidetään alkuperäisen kyselylomakkeen lisäksi kahta karhukirjettä potentiaalisen vastaajamäärän maksimoimiseksi (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2007, 191). Koska kesälomakausi alkoi jo toukokuusta ja vastausinto oli aikaisemmilla kerroilla ollut suhteellisen laimeaa, en pitänyt toisen karhukirjeen lähettämistä järkevänä.

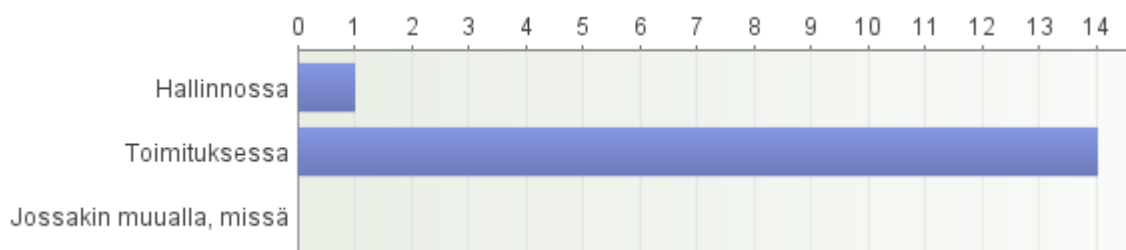
4 Tulokset

4.1 Vastanneet

Kysymys 1

Työskenteletkö organisaatiossi

Vastaajien määrä: 15



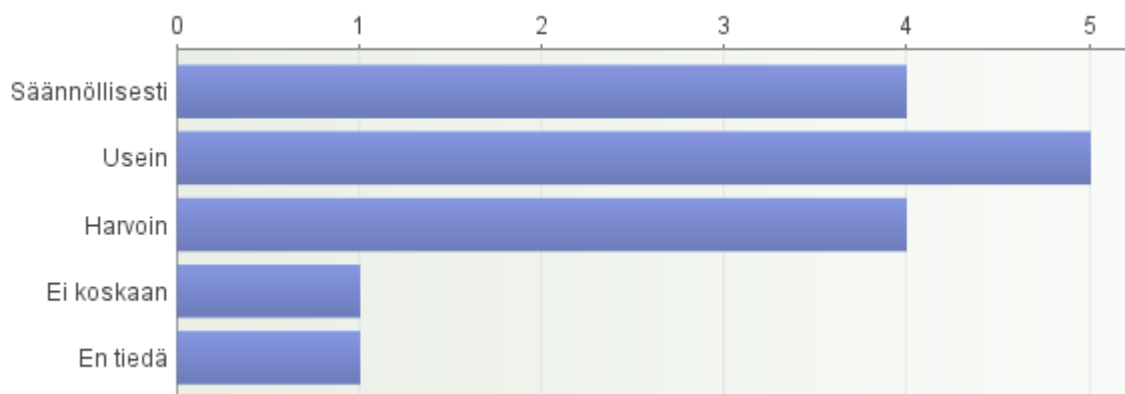
Hallinnossa työskentelevien henkilöiden vastausprosentti jäi erittäin alhaiseksi, se oli vain 5,0 prosenttia. He olivat vastaajien joukossa pienempi ryhmä kuin toimituksessa työskentelevät, mutta se ei kokonaan selitä hallinnossa työskentelevien vastausinnokkuuden vähäisyyttä. Toimituksessa työskentelevien vastausprosentiksi tuli 12,7. Kaikkiin kyselyyn osallistuneisiin yrityksiin kyselylomake lähetettiin useammalle vastaajalle.

4.2 Työharjoittelijoiden käyttö yrityksessä

Kysymys 2

Onko organisaationne palveluksessa HAAGA-HELIAN journalismin opiskelijoita työharjoittelijoina?

Vastaajien määrä: 15



Vastausten perusteella vastaajien yrityksessä työskenteli HAAGA-HELIA:n journalismin opiskelijoita työharjoittelijoina säännöllisesti tai usein.

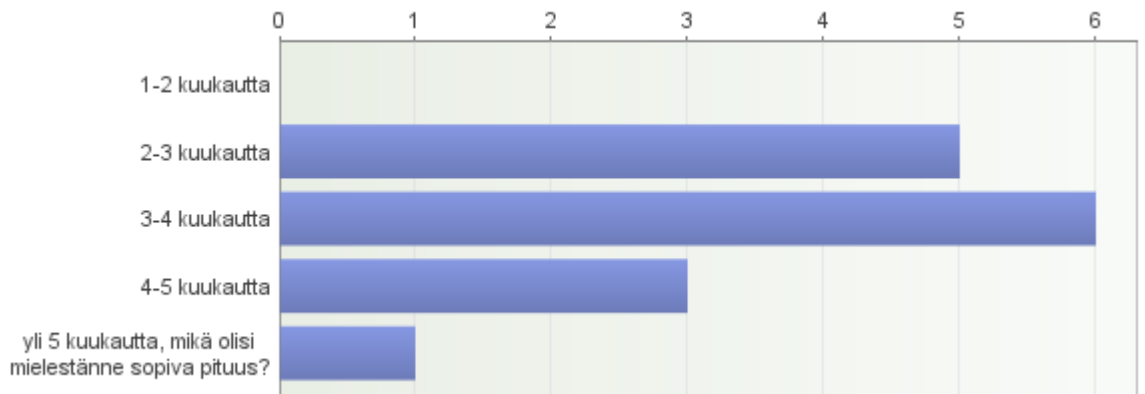
Vain yhden vastaajan yrityksessä työharjoittelijoita ei ollut työskennellyt koskaan ja yksi vastaaja ei tiennyt oliko hänen yrityksessään työskennellyt työharjoittelijoita HAAGA-HELIAsta. Koska kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi, kovin paikkaansa pitäviä johtopäätöksiä ei tästä kysymyksestä voida vetää.

4.3 Työharjoittelun pituus

Kysymys 3

Ammattikorkeakouluopintoihin kuuluvan pakollisen työharjoittelun pituus on nykyään 20 työviikkoa/ 5 kuukautta. Sen voi suorittaa yhdessä tai useammassa osassa. Mikä olisi yrityksenne kannalta sopivin työharjoittelujakson pituus: (voit valita useamman vaihtoehdon)

Vastaajien määrä: 15



Avoimet vastaukset: yli 5 kuukautta, mikä olisi mielestänne sopiva pituus?

- 12 kk

Valtaosa vastaajista pitää työharjoittelun sopivana kestona 2-4 kuukautta. Tästä voisi päätellä, että työnantajapuolella olisi valmiuksia ja halua lyhentää työharjoittelun kestoja. Vaikka tässä kysymyksessä oli mahdollisuus valita halutessaan useampi vaihtoehto, yksikään vastaaja ei käyttänyt tätä optiota.

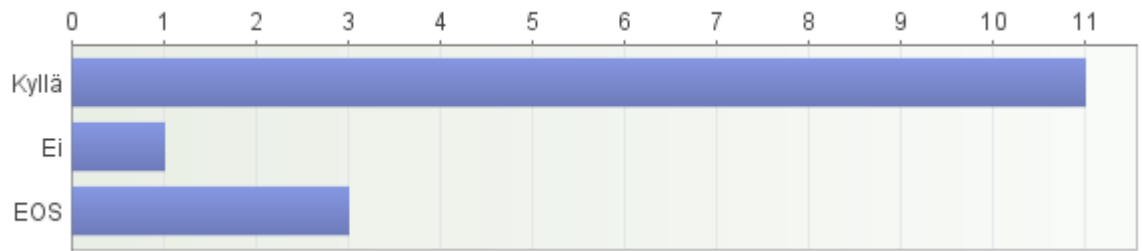
Myös nykyisellä harjoitusjakson pituudella, eli 5 kuukaudella oli omat kannattajansa. Pidempää harjoittelujaksoa kannatti vain yksi vastaaja, hänen mielestään sopiva pituus olisi yksi vuosi.

4.4 Työharjoittelun yhtäjaksoisuus

Kysymys 4

Tulisiko työharjoittelu mielestänne suorittaa yhtäjaksoisesti?

Vastaajien määrä: 15



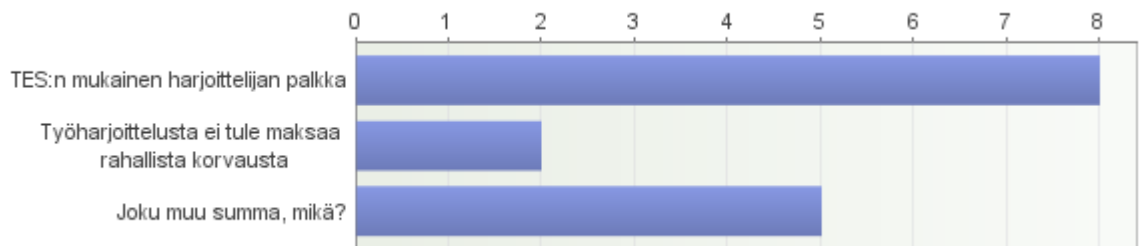
Tässä kysymyksessä ollaan aikaisempia kysymyksiä enemmän yhteisellä linjalla. Selkeä enemmistö haluaisi, että työharjoittelu suoritettaisiin yhdessä jaksossa. Jos tätä kysymystä verrataan edeltävään kysymykseen, voidaan päätellä, että enemmistö kyselyyn vastanneista työnantajan edustajista olisi valmis karsimaan työharjoittelun kestoä yhdellä tai kahdella kuukaudella nykyisestä viidestä kuukaudesta.

4.5 Työharjoittelun palkkaus

Kysymys 5

Opiskelijajärjestöt ja Journalistiliitto ajavat TES:n mukaista harjoittelijan palkkausta journalistiammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoittelujaksolle. Mikä on mielestänne sopiva rahallinen korvaus työharjoittelusta?

Vastaajien määrä: 15



Avoimet vastaukset: Joku muu summa, mikä?

- Kohtuullinen korvaus
- TESin mukainen harjoittelijan palkka, mutta vasta esim. kuukauden tai kahden jälkeen, jolloin opiskelija kykenee jo itsenäiseen työhön.

- tilanteen mukaan
- jos töissä yli kuukauden, harjoittelijapalkka
- Nykyinen, työmarkkinatukea vastaava

Yli puolet vastaajista kannatti työehtosopimuksen mukaista harjoittelijan palkkaa korvaukseksi työharjoittelujaksosta. Alan yleissitovan työehtosopimuksen (TES) mukainen harjoittelijan palkka on 1707 € kuussa 1.10.2014 alkaen (Journalistiliitto 2014c).

Osa vastaajista kannatti ajatusta siitä, että rahallista korvausta ei tulisi maksaa koko ajalta, palkanmaksu voitaisiin aloittaa esim. kuukauden kuluttua harjoittelun aloittamisesta. Tämä käytäntö on yleinen yliopisto-opiskelijoiden työskennellessä työharjoittelijoina. (Journalistiliitto 2014a.)

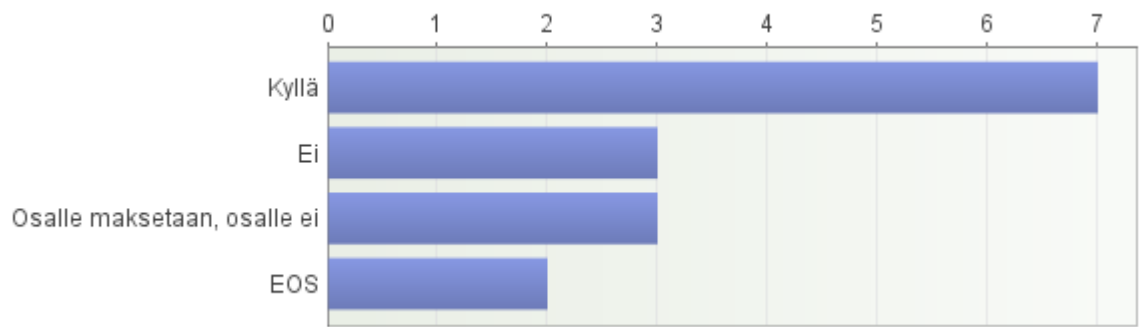
Ainoa hallinnossa työskentelevä vastaaja oli sitä mieltä, että työharjoittelun tulisi olla palkatonta. Myös yksi toimituksessa työskentelevä vastaaja oli samaa mieltä.

Yhdessä vastauksessa työharjoittelu oli jostakin syystä liitetty työmarkkinatukeen. Opiskelijan saama korvaus, olettaen, että itse harjoittelusta ei makseta palkkaa, tulee opintotuen kautta. Työmarkkinatukikorvaus on yleensä opintotukea korkeampi. Vastaja ilmeisesti sekoitti työvoimatoimiston kautta harjoitteluun päätyneet työttömät työnhakijat ja opiskelijat keskenään.

Kysymys 6

Maksetaanko yrityksessänne rahallista korvausta työharjoittelujaksoa suorittaville journalismin ammattikorkeakouluopiskelijoille?

Vastaajien määrä: 15



Vastausten perusteella rahallista korvausta voisi päätellä maksettavan vajaassa puolessa vastanneista yrityksistä. Osa ”Kyllä” -vastauksista saattaa olla peräisin samasta yrityksestä, koska kaikkiin kyselyyn osallistuneisiin yrityksiin kyselylomake lähetettiin useammalle vastaajalle.

Myös vaihtoehdon ”Osalle maksetaan, osalle ei” valitsi kolme vastaajaa. Vaikka tässä kysymyksessä ei pyydetäkään tarkentamaan syytä tähän, opiskelijan kannalta olisi taa-tusti mielenkiintoista tietää, miten yritykset määrittelevät sen, kenelle palkkaa harjoitte-lusta maksetaan ja kenelle ei. Onko kyse pärstäkertoimesta, puhelajhoista, yrityksen taloudellisesta tilanteesta vai mistä?

4.6 Opiskelijalle koituva hyöty

Kysymys 7

Mitä hyötyä, rahallinen korvaus pois lukien, pyritte yrityksessänne työharjoittelujakso-aan suorittavalle opiskelijalle tarjoamaan?

Vastaajien määrä: 15

- Lounasedun
- Oppia siitä miten asiat hoituvat oikeasti. Varmuutta ja rutiineja.
- Opastusta ja näköalapaikka laajalevikkisen viikkolehden maailmaan. Lounas.
- On todettava, että mitään erityisiä lisähyötyjä emme pyri tarjoamaan. Hyöty harjoittelijalle on a) työyhteisössä toimiminen, b) osallistuminen tekemiseen tällä hetkellä melkoisessa myllerryksessä olevalla alalla, c) näytön paikka mahdollista myöhempää työllistymistä ajatellen.
- Käytännön oppia. Todellista tajua mitä uutistyö on.

- Opiskelija saa työhönsä ohjausta toimitussihteereiltä ja toimituspäälliköiltä sekä omalta nimikko-toimittajaltaan. Hän voi myös osallistua talossa järjestettäviin koulutuksiin. Tarjoamme hänelle lounaan, mutta itse pidän henkilökohtaista ohjausta ja juttukohtaista palautetta (sekä kontakteja) varsinaisena hyötynä. Itse ajattelen, että esimerkiksi lehtiuidistuksen keskelle olisi vastuutonta ottaa harjoittelija, koska silloin häntä ei ehtisi opastaa.
- Eväät työllistyä alalle, mikäli harjoittelijalla on omaa intoa ja taipumuksia. Osa pystyy käyttämään harjoitteluajan hyödykseen ja kehittyy valtavasti, osa ei.
- Opiskelija pääsee tutustumaan uutistyyöhön monipuolisesti ja kirjoittamaan monenlaisia erityyppisiä juttuja radiosähkeistä henkilöhaastatteluihin.
- Opintoja auttavaa käytännön tietoa, oppia ja kokemusta. Kanssakäymistä ja työntekemistä oikeassa toimituksessa, niin hyvine kuin huonoine puolineen. Jatkossa kesätyön tai valmistumisen jälkeen vaikka jopa vakinaisen työpaikan.
- Mahdollisuus oppia monia tehtäviä ja saada todenmukainen ja monipuolinen kokemus toimittajan työstä.
- Alan käytänteiden oppimista. Jutunteon rakenteiden hallintaa.
- koulutusta ja kokemusta, työyhteisötaitoja
- Lounasetu & liikuntatilojen käyttömahdollisuus.
- Alan kokemusta ja mahdollisuuksia kehittää itseään. Näyttöjä alalle.
- Aidon mahdollisuuden oppia monipuolisesti alan töitä.

Vastaajista selkeä enemmistö kokee opiskelijalle työharjoittelusta koituvan hyödyn liittyvän alan työkokemukseen, hyödyllisten kontaktien luomiseen sekä tukemaan valmistumisen jälkeisiä työllistymismahdollisuuksia. Myös lounasetu mainittiin useammassa vastauksessa.

Alalla tällä hetkellä vallitseva rakennemuutos ja epävakaa taloudellinen tilanne näkyy muutamassa vastauksessa. Yritysten maksukyky on näin taloudellisesti epävakana aikana heikko.

4.7 Työnantajalle koituva hyöty

Kysymys 8

Mitä hyötyä koette työnantajan saavan ammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoittelujaksosta?

Vastaajien määrä: 15

- Hyvä rekrytointikanava, "pitkä työhaastattelu".
- Hyvin vähän kun jaksot ovat niin lyhyitä. Vakituisten työntekijöiden työmäärä lisääntyy opettaessa ja opastaessa, ja siinä vaiheessa kun harjoittelija kykenisi oikeaan itsenäiseen työhön, harjoitusaika on jo ohi. Etenkin pienempiin yksiköihin harjoittelijaa ei oikeastaan ole mitään mieltä ottaa, koska lisätyö on sen verran suuri.
- Uusia virkeitä näkökulmia.
Toisinaan harjoittelijoiden joukosta löytyy helmiä. Aika moni on esim. päätenyt vakituiseksi avustajaksi tätä kautta.
- Harjoittelijat edustavat pääsääntöisesti ikäluokkaa, joka toimituksissa on aliedustettuna. Diginatiiveja meillä jo on, mutta nyt ollaan jo tekemisissä melkein mobiilinatiivien kanssa. Tästä työnantajan kannattaa ottaa kaikki hyöty irti eli käyttää harjoittelijoita tehtävissä, joissa tuosta näkemyksestä on hyötyä.
- Näkee onko potentiaalia työntekijäksi.
- Moni opiskelija on lahjakas ja pystyy mainiosti tekemään helpompia toimituksellisia töitä. Se tietysti helpottaa vakitoimittajien työtaakkaa (tosin ohjaukseen kuuluu esimiesten kallista työaika). Toimitus saa uutta virtaa nuorista ihmisistä ja vakitoimittajat tulevat reflektoineeksi omaa tekemistään ohjattaessaan nuorta. Some- ja digiasioissa nuoret ovat usein paljon paremminkin kartalla kuin vakkarit.
- Vaihtelee kovasti harjoittelijan valmiuksien mukaan. Haaga-Heliasta tulee hyvin vaihtelevan tasoista porukkaa, josta osasta ei pysty edes toimituksessa millään keinoilla kouluttamaan toimittajaa. Osa taas pystyisi suoraan jäämään töihin. Harjoitteluunottohaastattelussa pystyy jotain päättelemään, mutta ei silloinkaan kaikkea.
- Innostunutta, motivoitunutta työvoimaa, jolla on tuoreita näkökulmia.
- Uusinta tietoa ja oppia toimitukseen, ideointia ja ajatuksia. Myöskin apua aivan käytännön työn tekoon, kirjoittamiseen, editointiin tmv.
- Tuoreita näkemyksiä ja oppeja
- Uusia näkökulmia, ajatuksia, nykyaikaisen mediaympäristön ymmärrystä. Työvoimaa.
- jos jakso on pidempi, opiskelija pystyy soveltamaan opittua ja jakamaan uusia ajatuksia työyhteisössä
- Reipasta työvoimaa. Ohjausta toki tarvitaan ja annetaan, mutta hyötykin on iso.
- Onnistuneimmillaan hyvän työntekijän ja tuoreita ajatuksia ja ideoita. Uutta osaamista.
- Mahdollisesti hyviä rekrytoitavia.

Vastausten perusteella työnantajat kokevat työharjoittelujaksot hyvänä rekrytointikanavana. Nuorempaa sukupolvea edustavat työharjoittelijat koetaan myös taitaviksi

uusien medioiden käyttäjiksi. Näille taidoille on toimituksissa tarvetta, koska digitaalisen- ja some -viestinnän kenttä kehittyy niin nopeaan tahtiin.

Työharjoittelijat mielletään useassa vastauksessa myös erittäin motivoituneiksi työntekijöiksi, jotka selviävät toimituksen rutiinitehtävistä ja näin helpottavat vakituisten työntekijöiden työtaakkaa. Yksi vastaajista tosin kokee työharjoittelijoiden taitotason vaihtelevan liikaa, jotta heistä olisi kovin mittavasti hyötyä yritykselle.

4.8 Huomiot ja ehdotukset

Kysymys 9

Onko teillä muita huomioita tai ehdotuksia koskien opiskelijoiden työharjoittelua?

Vastaajien määrä: 7

- Jos hakee tiettyä mediaan, sille täytyy olla hyvät perusteet. Hakemukset kannattaa räätälöidä ja kyseiseen mediaan tutustua etukäteen kunnolla.
- Ei.
- Opiskelijoiden kovin vaihteleva taso kielii siitä, että opetuksessa ja ehkä myös sisäänotossa opintoihin olisi parantamisen varaa. Lisäksi kannattaisi keskustella asenteesta ja siitä, miten harjoittelujaksosta otetaan hyöty irti, ensimmäiseen harjoittelupaikkaan on turha tulla asenteella "tiedän jo kaiken ja osaan" - toisaalta ei myöskään niin, että istutaan tumput suorina ja odotetaan, että joku opettaa ja kouluttaa päätyönään.
- Isoin hyöty saadaan, jos lehden aihealue ja harjoittelijan kiinnostuksen kohde kohtaavat, ainakin joiltakin osin.
- -
- Yhteistyössä toteutettu koulutusjakso on ollut erittäin antoisa. Eri taitoja on onnistuttu jakamaan.
- Oppilaitos voisi myös tukea rahallisesti harjoittelua, kuten yliopistot tekevät. Näinä taloudellisina aikoina se takaisi varmimmin harjoitteluun pääsyn.

Tämä on ainoa kysymys, johon kaikki vastaajat eivät vastanneet. Syynä saattaa olla kysymyksen yleisluontoinen muotoilu ja vastaamisen vapaaehtoisuus. Saaduissa vastauksissa korostuu opiskelijan oman motivaation tarve. Olisi myös hyväksi, jos harjoittelupaikka vastaisi opiskelijan omia intressejä. Tämän voisi pelkistää näin; jos olet kissaihminen, hae työharjoitteluun kissalehteen äläkä koiralehteen.

Yksi vastaaja kaipaisi HAAGA-HELIALta rahallista tukea opiskelijasta koituviin kustannuksiin ja toinen näkee opiskelijoiden osaamisen tason vaihtelun ongelmallisena.

Toimeksiantajan edustajan mukaan negatiivinen palaute työharjoittelun suorittaneista opiskelijoista on äärimmäisen harvinaista. (Järventaus 6.10.2014)

Ilmeisesti anonyymi vastaaminen helpottaa negatiivisen palautteen antamista. Useat tähän kysymykseen vastanneista kuitenkin kokevat työharjoittelujakson olleen positiivinen kokemus työnantajalle.

5 Johtopäätökset

5.1 Pohdintaa

Tämän tutkimuksen tärkein anti lienee tieto siitä, että yrityksistä löytyisi halua maksaa työharjoittelusta palkkaa ja enemmistö olisi valmis lyhentämään työharjoittelun kestoja kuukaudella tai kahdella nykyisestä viidestä kuukaudesta.

Omalta osaltaan tähän tulokseen vaikuttanee se, että lähes kaikki vastaajat työskentelivät toimituksessa ja ovat siten itsekin aikanaan ehkä olleet samassa tilanteessa kuin työharjoittelua suorittavat opiskelijat. Ainoastaan yksi toimituksessa työskennellyt vastaaja sekä ainoa hallinnossa työskennellyt vastaaja olivat sitä mieltä, että työharjoittelun tulisi olla täysin palkatonta.

Toinen esiin noussut asia oli vastausten vähyys. Vain 11,5:n jäänyt vastausprosentti kertonee siitä, että työharjoitteluasiat eivät ole työnantajapuolella aivan asialistan kärjessä. Erityisesti jäin kaipaamaan hallinnossa työskentelevien esimiesten vastauksia, sillä he ovat yleensä juuri niitä kirstunvartijoita, jotka palkkaukseen liittyvistä asioista yrityksissä päättävät.

5.2 Arviointia

Kyselytutkimuksen ajankohta ei ehkä ollut aivan paras mahdollinen, kysely toteutettiin huhtikuun viimeisen ja toukokuun ensimmäisen viikon välisenä aikana. Vastausprosenttia saattoi supistaa myös alaa ravisteleva rakennemuutos ja alan yritysten huono taloudellinen tilanne; töitä on kerääntynyt jokaiselle vielä toistaiseksi työpaikkansa säilyttäneelle niin paljon, että tämän kaltaisiin kyselyihin ei vain ole aikaa vastata.

Kyselytutkimus suoritettiin suhteellisen nopealla aikataululla. Niin sanottuja karhukirjeitä lähetettiin vastaajille vain kerran, vaikka kyselytutkimusta käsittelevät kirjat neuvovat lähettämään sen kahdesti. Toista kirjettä ei lähetetty, koska ensimmäisen karhukirjeen tuloksena oli vain neljä vastaajaa lisää.

Koska vastausprosentti jäi näin alhaiseksi, kyselyn tulokset ovat parhaimmillaankin vain suuntaa antavia. Otanta ei ole tarpeeksi kattava.

Toimeksiantajan kannalta yksilöidym্পää ja tarkempaa tietoa voitaisiin saada vaihtamalla sähköinen kyselytutkimus haastattelututkimukseksi. Tällöin osanottajamäärää jouduttai-
siin karsimaan, mutta esimerkiksi hallintopuolella työskenteleviä vastaajia voisi saada
osallistumaan tutkimukseen helpommin tätä kautta. Vastaajat voitaisiin haastattelutut-
kimuksessa siis valikoida tarkemmin vastaamaan haluttua kohderyhmää.

Lähteet

Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 256/1995. Luettavissa:

<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950256>. Luettu 10.12.2014.

HAAGA-HELIA 2014. Opinto-opas: Työharjoittelu. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/Opinto-opas/opintojaksokuvaukset/PLA6KJ14>. Luettu 10.12.2014.

Hirsjärvi S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Journalistiliitto 2014a. Opiskelijat eivät ole ilmaistyövoimaa. Luettavissa:

<http://www.journalistiliitto.fi/pwire.fi/uutiset/opiskelijat-eivat-ole-ilmaistyovoimaa/> .

Luettu 10.12.2014.

Journalistiliitto 2014b. Palkkaa myös työharjoittelusta. Luettavissa:

http://www.journalistiliitto.fi/edunvalvonta/yleista_tyohdoista/

tyoharjoittelu/. Luettu: 10.12.2014.

Journalistiliitto 2014c. Työehtosopimus 2014–2016. Luettavissa:

<http://www.journalistiliitto.fi/edunvalvonta/tyoehdosopimukset/lehdisto/>. Luettu

11.12.2014.

Järventaus, K. Journalismin koulutusohjelman työharjoittelukoordinaattori, HAAGA-HELIA, ammattikorkeakoulu. Haastattelu, Helsinki 6.10.2014.

Räsänen, P. ja Sarpila, O. 2013. Internet-lomake vai ei? Sähköinen

kyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa Laaksonen, S-M, Matikainen, J. ja Tikka, M. (toim.) 2013. Otteita verkosta: verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Vastapaino. Tampere.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003. Luettavissa

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>. Luettu 10.12.2014.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

webropol.pdf - Adobe Reader

Tiedosto Muokkaa Näytä Ikkuna Ohje

1 / 3 51,6% Kommentoi Jaa

HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

Työnantajakysely

Kyselytutkimuksen tarkoituksena on koota ja analysoida työnantajapuolen kokemuksia HAAGA-HELIAN journalismiopiskelijoiden työharjoittelujaksoista.

Lomakkeessa on yhdeksän kysymystä, joista suurin osa on monivalintakysymyksiä, joten vastaaminen sujunee nopeasti. Kiitoksia yhteistyöstä ja vastauksistanne jo etukäteen.

1. Työskenteletkö organisaatiosi *
 Hallinnossa
 Toimituksessa
 Jossakin muualla, missä _____

2. Onko organisaatiossanne palveluksessa HAAGA-HELIAN journalismin opiskelijoita työharjoittelijoina? *
 Säännöllisesti
 Usein
 Harvoin
 Ei koskaan
 En tiedä

3. Ammattikorkeakouluopintoihin kuuluvan pakollisen työharjoittelun pituus on nykyään 20 työpäivää / 5 kuukautta. Sen voi suorittaa yhdessä tai useammassa osassa. Mikä olisi yrityksenne kannalta sopivin työharjoittelujakson pituus: (voit valita useamman vaihtoehdon) *
 1-2 kuukautta
 2-3 kuukautta
 3-4 kuukautta
 4-5 kuukautta
 yli 5 kuukautta, mikä olisi mielestänne sopiva pituus? _____

webropol.pdf - Adobe Reader

Tiedosto Muokkaa Näytä Ikkuna Ohje

2 / 3 51,6%

Kommentoi Jaa

4. Tulisiko työharjoittelu mielestänne suorittaa yhtäjaksoisesti? *

- Kyllä
- Ei
- EOS

5. Opiskelijajärjestöt ja Journalistiliitto ajavat TES:n mukaista harjoittelijan palkkausta journalistiammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoittelujaksolle. Mikä on mielestänne sopiva rahallinen korvaus työharjoittelusta? *

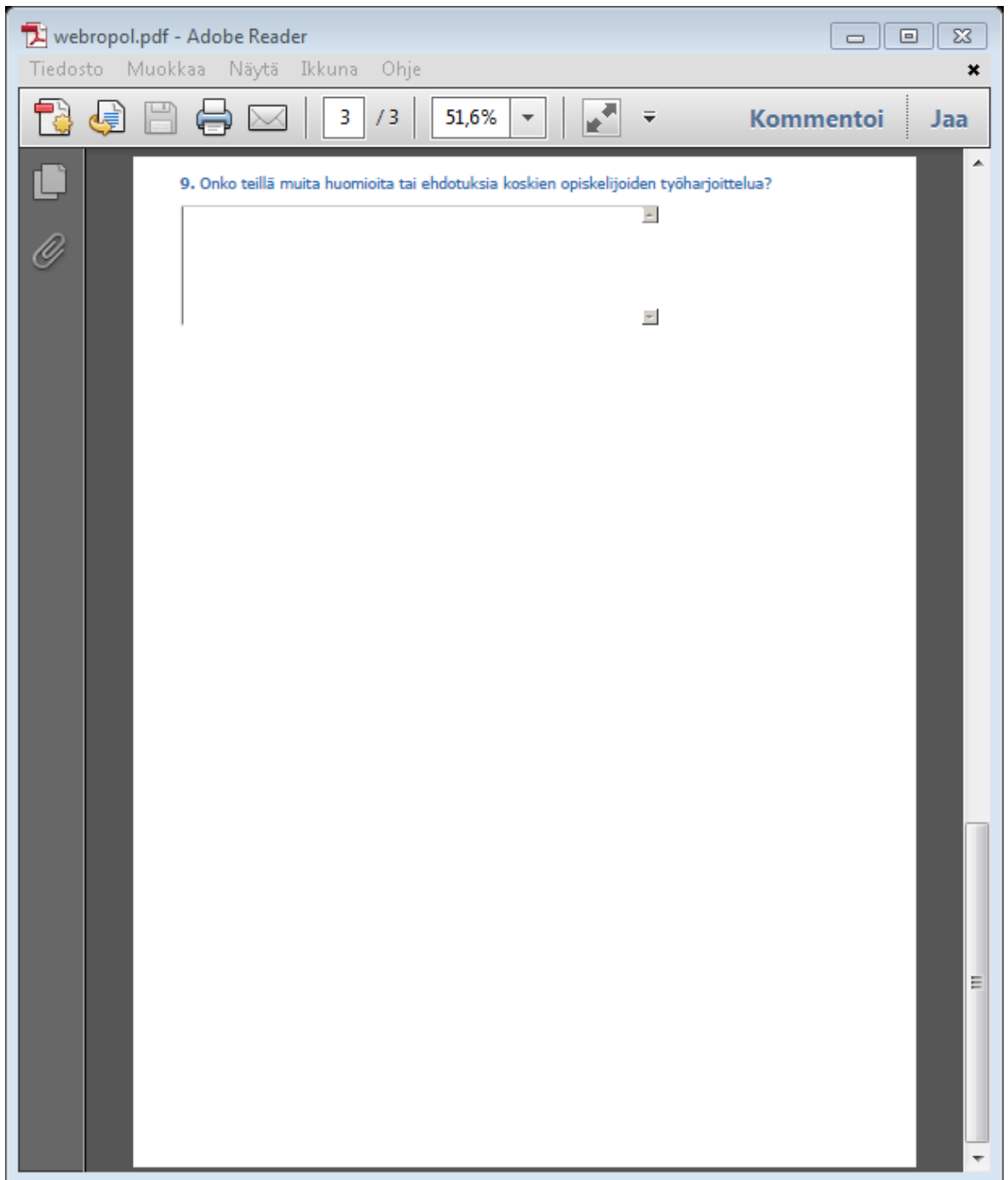
- TES:n mukainen harjoittelijan palkka
- Työharjoittelusta ei tule maksaa rahallista korvausta
- Joku muu summa, mikä?

6. Maksetaanko yrityksessänne rahallista korvausta työharjoittelujaksoa suorittaville journalistimin ammattikorkeakouluopiskelijoille? *

- Kyllä
- Ei
- Osalle maksetaan, osalle ei
- EOS

7. Mitä hyötyä, rahallinen korvaus pois lukien, pyritte yrityksessänne työharjoittelujaksoaan suorittavalle opiskelijalle tarjoamaan? *

8. Mitä hyötyä koette työnantajan saavan ammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoittelujaksosta? *



Liite 2. Ensimmäinen saatekirje.

Hei,

Kyselytutkimuksen tarkoituksena on koota ja analysoida työnantajapuolen kokemuksia HAAGA-HELIAN journalismiopiskelijoiden työharjoittelujaksoista.

Kyseessä on opinnäytetyö, jonka tilaajana on HAAGA-HELIAN ammattikorkeakoulun journalismin koulutusohjelma. Kysely on kohdistettu pääkaupunkiseudulla toimivien sanomalehti-, aikakauslehti-, televisio- ja online-toimitusten päätoimittajille sekä uutispäälliköille ja kyseisten yritysten taloushallinnossa toimiville henkilöille.

Opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelujaksoista on koottu aikaisemmissa opinnäytetöissä. Nyt HAAGA-HELIA haluaisi kerätä tarkempia tietoja myös työnantajapuolen kokemuksista, huomioista ja mahdollisista työharjoitteluun liittyvistä kehityskohteista.

Kyselyyn vastaajien anonymiteetti on suojattu. Kyselylomake ei sisällä kysymyksiä vastaajan tarkasta työpaikasta tai esimerkiksi tarkasta ammattinimikkeestä. Kyselyyn voi vastata tämän viestin mukana tulevan linkin kautta vain yhden kerran. Kyselylomakkeella kerättävää tietoa tullaan käyttämään aineistona vain tässä opinnäytetyössä.

Koska tähän kyselyyn mukaan valittujen henkilöiden määrä on jo lähtökohtaisesti suhteellisen pieni, toivoisin mahdollisimman monen vastaavan kyselyyn. Toivomme teidän vastaavan kyselyyn seuraavan viikon kuluessa.

Yhteistyöterveisin,

Tuukka Repo
Journalismin opiskelija
HAAGA-HELIA

Anne Leppäjärvi
Journalismin koulutusohjelman johtaja
HAAGA-HELIA

Liite 3. Toinen saatekirje.

Tule mukaan kehittämään työharjoittelua työnantajien näkökulmasta!

Tämän kyselytutkimuksen tarkoituksena on koota ja analysoida työnantajapuolen kokemuksia HAAGA-HELIA:n journalismiopiskelijoiden työharjoittelujaksoista.

Kyseessä on opinnäytetyö, jonka tilaajana on HAAGA-HELIA:n ammattikorkeakoulun journalismin koulutusohjelma. Kysely on kohdistettu pääkaupunkiseudulla toimivien sanomalehti-, aikakauslehti-, televisio- ja online-toimitusten päätoimittajille sekä uutispäälliköille ja kyseisten yritysten taloushallinnossa toimiville henkilöille.

Opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelujaksoista on koottu aikaisemmissa opinnäytetöissä. Nyt HAAGA-HELIA haluaisi kerätä tarkempia tietoja myös työnantajapuolen kokemuksista, huomioista ja mahdollisista työharjoitteluun liittyvistä kehityskohteista.

Kyselyyn vastaajien anonymiteetti on suojattu. Kyselylomake ei sisällä kysymyksiä vastaajan tarkasta työpaikasta tai esimerkiksi tarkasta ammattinimikkeestä. Kyselyyn voi vastata tämän viestin mukana tulevan linkin kautta vain yhden kerran. Kyselylomakkeella kerättävää tietoa tullaan käyttämään aineistona vain tässä opinnäytetyössä.

Koska tähän kyselyyn mukaan valittujen henkilöiden määrä on jo lähtökohtaisesti suhteellisen pieni, toivoisin mahdollisimman monen vastaavan kyselyyn. Lomakkeessa on yhdeksän kysymystä, joista suurin osa on monivalintakysymyksiä, joten vastaaminen sujunee nopeasti. Toivomme teidän vastaavan kyselyyn seuraavan viikon kuluessa.

Kiitoksia yhteistyöstä ja vastauksistanne jo etukäteen.

Tuukka Repo
Journalismin opiskelija
HAAGA-HELIA

Anne Leppäjärvi
Journalismin koulutusohjelman johtaja
HAAGA-HELIA