

HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

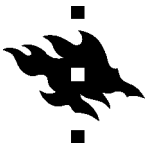
Viestinnän tutkimuskeskus CRC
Helsingin yliopisto

Kohti parempaa työharjoittelua

Opiskelijoiden, työnantajien sekä henkilökunnan näkemyksiä viestinnän laitoksen työharjoittelukäytännöistä ja niiden kehittämisestä

Viestinnän laitoksen tutkimusraportteja 9/2008

Päivi HUUHTANEN



Julkaisija:

Viestinnän tutkimuskeskus CRC
Helsingin yliopisto, viestinnän laitos

Julkaisun laji:

Selvitys viestinnän laitoksen
työharjoittelukäytännön nykytilasta ja sen
kehittämisestä

ISBN 978-952-10-4774-9 (PDF)

Tekijät:

Päivi Huuhtanen

Hankkeen kesto

5.11.2007—31.12.2007

Kokonaissivumäärä:

34

Kieli:

Suomi

Julkaisun nimi:

Kohti parempaa työharjoittelua:
Opiskelijoiden, työnantajien ja henkilökunnan näkemyksiä viestinnän laitoksen
työharjoittelukäytännöistä ja niiden kehittämisestä.

Tiivistelmä:

Selvitys käsittelee viestinnän laitoksen työharjoittelukäytäntöjä ja niiden kehittämistä laitoksen
henkilökunnan ja työharjoittelupaikkoja tarjoavien organisaatioiden vastuuhenkilöiden
haastatteluiden sekä opiskelijoiden kirjoittamista työharjoitteluraporteista ilmenevien asioiden
perusteella.

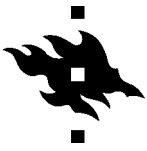
Kehityskohtia ovat tutkintovaatimukseen kuuluvat ammattikurssit ja niiden työelämälähtöisyys sekä
vuorovaikutuksen kehittäminen kaikkien työharjoittelukäytännön osapuolien (laitos, opiskelija,
työnantaja) välillä.

Asiasanat:

työharjoittelu, työharjoittelukäytännöt, viestinnän laitos



1 Johdanto	4
2 Määrärahojen jako yliopistolta tiedekuntaan ja sieltä laitokselle	5
3 Viestinnän laitoksen työharjoittelukäytäntö	7
3.1 TYÖHARJOITTELU ILMAN VIRALLISTA HARJOITTELU SOPIMUSTA	8
3.2 YLIOPISTON TUKEMA TYÖHARJOITTELU.....	8
3.3 ERASMUS-HARJOITTELIJAVAIHTO.....	9
4 Viestinnän laitoksen henkilökunnan näkemyksiä työharjoittelusta	9
4.1 SUORITUKSESTA VASTAAVAN NÄKÖKULMA.....	11
5 Työnantajien näkemyksiä työharjoittelukäytännöistä ja työharjoittelijoista	13
5.1 TAIDETEOLLINEN KORKEAKOULU	13
5.2 ULKOASIAINMINISTERIÖ	14
5.3 KIASMA	15
5.4 SPR	17
5.5 ILMATIETEEN LAITOS.....	18
7 Työharjoittelun raportointi	19
7.1 OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELU RAPORTTIEN TARKASTELUA.....	19
7.1.1 JULKINEN SEKTORI.....	22
7.1.2 YKSITYINEN SEKTORI.....	22
7.1.3 RADIO-, TV- JA LEHTITYÖ.....	23
7.1.4 JÄRJESTÖT, LIITOT JA YHDISTYKSET	23
7.1.5 ULKOMAAT	23
7.1.6 SEKALAISET.....	24
7.2 TYÖHARJOITTELU RAPORTIN LIITTEET: ITSEARVIOINTILOMAKE JA TYÖTODISTUS.....	24
8 Työharjoittelukäytännön ongelmia ja ratkaisuehdotuksia	25
8.1 AMMATTIKURSSEILLA TAITOJA JA TIETOJA TYÖELÄMÄÄN.....	26
8.2 VUOROVAIKUTUKSEN MUOTOJEN KEHITTÄMINEN LAITOKSEN, OPISKELIJAN JA TYÖNANTAJAN VÄLILLÄ.....	28
8.2.1 TYÖNANTAJIEN JA LAITOKSEN YHTEISTYÖ.....	28
8.2.2 LAITOKSEN JA OPISKELIJOIDEN VÄLINEN YHTEISTYÖ.....	29
8.2.3 TYÖNANTAJIEN JA OPISKELIJOIDEN VÄLINEN PALAUTTEENANTO	30
8.3 MUITA YKSITTÄISIÄ ONGELMIA	31
8.3.1 TUKIKUUKAUSIEN MÄÄRÄ.....	31
8.3.2 ULKOMAALAISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMINEN	31
9 Päätelmät	32
10 Lähteet	34



30.7.2008

1 Johdanto

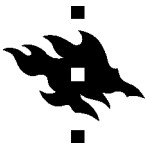
Selvityksen aiheena on Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan viestinnän laitoksen työharjoittelukäytäntö ja sen edelleen kehittäminen. Selvityksen toimeksiantaja on professori Hannu Nieminen viestinnän laitokselta, joka toimii myös työharjoittelun vastuupettajana yliopiston lehtori Juha Herkmanin kaksivuotiskauden jälkeen syksystä 2007 lähtien.

Työharjoittelun asemaa ja sen liittymistä opintoihin ja tutkintovaatimukseen halutaan selventää laitoksella. Selvityksen tavoitteena on tuoda esille nykyisen työharjoittelukäytännön ongelmia ja tehdä ehdotuksia niiden korjaamiseksi. (Niemisen haastattelu 30.11.2007). Toisekseen työharjoittelujaksoa ei ole käytetty hyväksi opintojen kehittämisessä laitoksella, ja selvityksessä esille nousseita asioita voidaan käyttää hyväksi tutkintovaatimuksia uudistettaessa keväällä 2008. (Väliverroksen haastattelu 10.12.2007)

Muutoksia työharjoittelukäytäntöön tehtiin viimeksi vuonna 2006, jolloin määrärahoja alettiin jakaa työpaikkojen sijasta opiskelijoille. Muutos toteutettiin opiskelijoiden aloitteesta. Opiskelijat hakevat ja valitsevat työharjoittelupaikkansa itse, eikä laitos enää vaikuta määrärahojen jakamisella siihen, mihin opiskelijat sijoittuvat. Työharjoittelu voidaan suorittaa myös ilman laitoksen tukea opiskelijan oman valinnan mukaan, kunhan työpaikka tarjoaa relevantteja työtehtäviä työssä oppimisen kannalta ja vastuupettaja sen hyväksyy.

Selvityksessä tulee ilmi muun muassa laitoksen henkilökunnan sekä opiskelijoiden mielipiteitä sekä havaitsemia ongelmia, opiskelijoiden työharjoitteluraporteista ilmeneviä asioita sekä työharjoittelukäytännön kehittämiskohtia. Työnantajien ja laitoksen henkilökunnan haastattelujen lisäksi selvityksen aineistona on 81 työharjoitteluraporttia vuosilta 2005–2007.

Viestinnän laitokselta haastattelin amanuenssi Marjo Anomaata, yliopistonlehtori sekä edellisen kaksivuotiskauden (syksy 2005-kevät 2007) vastuupettaja Juha Herkmania, työharjoittelun vastuupettaja ja professori Hannu Niemistä sekä laitoksen johtaja Esa Väliverrosta. Jututin myös valtiotieteellisen tiedekunnan työelämävastaavaa Antti Erosta.



30.7.2008

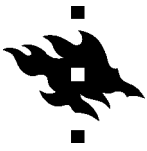
Työnantajista haastattelin Ilmatieteen laitoksen viestintäpäällikköä Eeva-Kaisa Heikuraa, Kiasman viestintäpäällikköä Piia Laitaa, Suomen Punaisen Ristin tiedotuspäällikköä Outi Pärnätä, Ulkoasianministeriön hallinto- ja ulkoasiain sihteerä Eva Fagerstedtiä sekä Taideteollisen korkeakoulun tiedotuspäällikköä Lotta Knuutista. Viimeistä lukuun ottamatta kaikilla työharjoittelupaikoilla on monen vuoden yhteistyösuhde viestinnän laitoksen kanssa, mikä oli yksi syy valita juuri nämä työnantajat kaikista mahdollisista. Toiseksi asiaan vaikutti se, että edellä mainittujen organisaatioiden työharjoittelijoiden kirjoittamat raportit vuosilta 2005–2007 olivat aineistossani. Kolmanneksi pyrin valitsemaan työnantajat hieman eri aloilta, koska erilaiset opiskelijat hakeutuvat erilaisiin työharjoittelupaikkoihin, joten tällä otoksella saadaan mahdollisimman monipuolinen kuva viestinnän laitoksen työharjoittelijoista sekä työharjoittelukäytännöistä.

Aineistossani ei ollut yhtäkään laitoksen rahoittamaa työharjoittelupaikkaa lehti-, TV- tai radiotyön alalta. Kaikki kyseisten alojen paikat maksoivat palkan kokonaan, eikä heiltä siten voi kysyä mielipidettä työharjoitteluproseduurin toimivuudesta. Yksityisen sektorin ollessa raporttien vähemmistönä päätin olla ottamatta sen edustajia aineistoon, koska mistään raportista ei käynyt ilmi yhteistyö laitoksen tai yliopiston Ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa.

Kerron ensin taustatietoa siitä, miten työharjoittelukäytäntö viestinnän laitoksella ja valtiotieteellisessä tiedekunnassa yleensä toimii. Sen jälkeen käsittelen viestinnän laitoksen henkilökunnan mielipiteitä ja kommentteja haastattelujen pohjalta. Työnantajat pääsevät ääneen luvussa viisi, jonka jälkeen käsittelen opiskelijoiden kirjoittamia työharjoitteluraportteja. Viimeinen varsinainen luku käsittelee selvityksessä esille nousseita ongelmia ja mahdollisia kehitysehdotuksia.

2 Määrärahojen jako yliopistolta tiedekuntaan ja sieltä laitokselle

Bolognan julistukseen liittyvän kaksiportaiseen tutkintorakenteeseen vuonna 2005 siirtymisen yhteydessä hyväksyttiin myös uudet tutkintovaatimukset. Opetusministeriön (OMP) asetuksesta koulutusvastuun täsmentämisestä, yliopistojen koulutusohjelmista ja erikoistumiskoulutuksista (2005) käy ilmi, että työharjoittelu voidaan suorittaa niin



30.7.2008

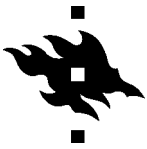
kandidaatin- kuin maisteriopintojen vaiheessa eikä se ole pakollinen yhteiskuntatieteiden alalla.

Helsingin yliopiston työharjoittelun yhteyshenkilö Merja Enkovaara-Pälvi kertoo, että OPM ei ohjeista työharjoittelua. OPM julkisti vuonna 1987 ohjeet valtionhallinnon työharjoittelua varten, jolloin työharjoittelun sai suorittaa vain valtion palveluksessa. Vuonna 1998 vastuu siirrettiin yliopistoille itselleen, jotka lohkaisivat määrärahoistaan haluamansa summan työharjoittelutukea varten. (Enkovaara-Pälvin haastattelu 30.11.2007) Yliopisto tukee vuosittain noin 700 opiskelijan harjoittelua. Tuetut harjoittelupaikat on tarkoitettu ainoastaan perustutkinto-opiskelijoille. Harjoittelukäytännöt vaihtelevat tiedekunta- ja laitostasolla. (<https://portal-07.it.helsinki.fi/doclink/7112>)

Yliopisto myöntää valtiotieteelliselle tiedekunnalle määrärahoja työharjoittelua varten 334 000 euroa vuodeksi 2008. Tiedekunta osallistuu 9000 eurolla työharjoittelun tukemiseen. Yhteensä rahaa on käytettävissä 343 000 euroa. Rahat jaetaan laitoksiin siten, että jokaista harjoitteluun osallistuvaa pystytään tukemaan kahden kuukauden määrärahalta. Tuen saavien opiskelijoiden määrä riippuu laitoksen kullekin vuodelle saaman harjoittelumäärärahan suuruudesta. Viestinnän laitokselle myönnettiin määrärahoja 36 kuukaudelle vuodeksi 2008, kuten edellisenäkin vuotena 2007. Määrärahojen jakaminen perustuu kunkin laitoksen kolmen viime vuoden tutkintojen määrään. (Ehdotus harjoittelijamäärärahojen jaosta 2008)

Viestinnän laitos on ainoa laitos valtiotieteellisessä tiedekunnassa, jossa harjoittelu on pakollinen ja kuuluu tutkintovaatimukseen. Valtiotieteellisen tiedekunnan harjoitteluyhdyskunta Antti Eronen kertoo, että viestinnän opiskelijoille on tarjolla paljon harjoittelupaikkoja ja arvioi määrän liikkuvan noin viidessäkymmenessä työharjoittelupaikassa vuosittain. Kysyntää ja tarjontaa on hänen mukaansa viestinnän laitoksen opiskelijoilla enemmän kuin muiden valtiotieteellisen tiedekunnan opiskelijoilla. Viestinnän laitos ei saa tiedekunnassa erityiskohtelua, vaikka työharjoittelujakso on pakollinen muista laitoksista poiketen. (Eronen haastattelu 30.11.2007)

Yhteistyö tiedekunnan ja työnantajien välillä on melko passiivista, ja Eronen mainitsee sen olevankin kehittämiskohta tiedekunnassa. Laitoksella on toisaalta parempi asiantuntemus



30.7.2008

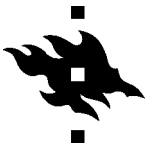
oman alan organisaatioista ja työtehtävistä, joten yhteistyötä tulisi tehdä myös laitoksen osalta. Osa vastuusta on opiskelijajärjestöillä eli tässä tapauksessa Media Ry:llä. Tiedekunnan tarjoamista valmiuksista tulisi Erosen mukaan tiedottaa enemmän ja ehkä markkinoida tiedekunnan työharjoittelijoita organisaatioille. Myös alumnitoimintaa voisi käyttää hyväksi yhteistyösuhteiden luomisessa. (Erosen haastattelu 30.11.2007) Viestinnän laitoksella edellä mainittuja yhteistyömuotoja on käytetty hyväksi yhteistyösuhteiden luomisessa. (Herkman 18.12.2007)

Yliopistoissa on ainainen resurssipula, mutta laitosta kehoitetaan yhteistyöhön organisaatioiden kanssa, ja opetusta tulisi kehittää ammattikäytäntöjä vastaavaksi. Ilman rahaa kehitystyön onnistuminen on vaikeaa. Eronen pohtiikin lisärahoituksen mahdollisuutta työelämässä tarvittaviin atk-kursseihin, ja muita työelämässä tarvittavia taitoja voisi koordinoita tiedekuntatasolla keskitetymin. Opiskelijan oikeusturva on osittain heikoissa kantimissa, koska viestinnän laitokselle ei tarjota ylimääräistä rahaa pakollisen työharjoittelukäytännön kehittämiseen tiedekunnan puolesta. Tiedekunnan näkökulmasta ongelmallista on se, että jokaiselle laitokselle myönnetyt työharjoittelurahat tulisi joko käyttää tai allokoita uudelleen tiedekunnan sisällä, jotta rahat tulisivat käytettyä. (Erosen haastattelu 30.11.2007)

3 Viestinnän laitoksen työharjoittelukäytäntö

Työharjoittelun tavoitteena on perehtyä viestinnän alan tehtäviin missä vain opintoja tukevassa työpaikassa. Viestinnän työharjoittelun suorittamisessa on kaksi mahdollisuutta. Paikan voi joko hankkia itse ja olla tekemättä virallista harjoittelusopimusta tai hankkia harjoittelupaikan laitoksen myöntämää harjoittelumäärärahaa hyväksikäyttäen. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

Viestinnän laitoksen työharjoittelun yhdyshenkilönä toimii amanuenssi Marjo Anomaa sopimuksien ja rahoituksen osalta ja professori Hannu Nieminen paikkojen hyväksyttämisen ja työharjoitteluraporttien osalta.



30.7.2008

3.1 Työharjoittelu ilman virallista harjoittelusopimusta

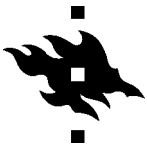
Jos työharjoittelu suoritetaan ilman virallista harjoittelusopimusta ja määrärahaa, tulee opiskelijan hyväksyttää harjoittelupaikka opintojaksosta vastaavalla opettajalla. Jos opiskelija jo toimii viestinnän alan tehtävissä, hän voi halutessaan hyväksyttää sen myös harjoitteluna. Asiasta on sovittava aina työharjoittelusta vastaavan opettajan kanssa. Harjoittelun raportoinnissa noudatetaan samoja menettelytapoja kuin yliopiston tukemassa harjoittelussa. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

3.2 Yliopiston tukema työharjoittelu

Yliopisto tukee työharjoittelua jakamalla vuosittain määrärahaa tiedekunnille harjoittelijoiden palkkaa varten. Tiedekunnat jakavat määrärahat edelleen laitoksille. Harjoitteluksi hyväksytään vähintään kolmen kuukauden yhtäjaksoinen työ laitoksella etukäteen hyväksytyssä harjoittelupaikassa. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

Vuoden 2006 alusta viestinnän laitoksen saama harjoittelutuki on kohdennettu harjoittelupaikkojen sijasta opiskelijoille. Harjoittelumäärärahojen niukkuuden vuoksi opiskelija saa laitokselta enintään kahden kuukauden harjoittelutuen. Harjoittelupaikan on maksettava itse vähintään kuukauden palkkauskulut. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

Määrärahan saadakseen opiskelijan tulee olla viestinnän pääaineopiskelija, joka ei ole vielä suorittanut opintoihin kuuluvaa työharjoittelujaksoa. Viestinnän laitoksella työharjoittelu on maisteriopintoihin kuuluva pakollinen opintojakso. Opiskelijalla tulee olla opintoja yhteensä vähintään 180 opintopistettä tai 120 opintoviikkoa, joihin sisältyy viestinnän perus- ja aineopinnot. Opintojen tulee näkyä hakuajan päättymiseen mennessä opintosuoritusotteessa. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008) Mikäli hakijoita on enemmän kuin laitoksella on varaa ottaa harjoittelijoita, suoritetaan arvonta minimivaatimukset täyttäneiden joukosta. Jos tukea on myönnetty laitokselle enemmän kuin päteviä hakijoita on, voidaan kriteereistä joustaa jonkin verran, jos puuttuvia opintoja on vain vähän. (Anomaan haastattelu 16.11.2007)



30.7.2008

Harjoittelumäärärahaa haetaan lomakkeella, jonka saa kansliasta tai verkosta. Hakemus seuraavalle vuodelle tulee yleensä jättää joulukuun puoliväliin mennessä. Opiskelijoille tiedotetaan harjoittelumäärärahan myöntämisestä tammikuun alussa. Harjoittelutukeen oikeutetut opiskelijat voivat hakea itseään kiinnostavaa harjoittelupaikkaa joko Helsingin yliopiston Ura- ja rekrytointipalvelujen kautta tulevien paikkatarjousten joukosta tai muulla parhaaksi katsomallaan tavalla. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

Opiskelijan tulee hyväksyttää hankkimansa harjoittelupaikka etukäteen työharjoittelujaksosta vastaavalla opettajalla, joka syksystä 2007 alkaen on professori Hannu Nieminen. Mikäli estettä harjoittelun aloittamiseen ei ole, laitos ja harjoittelupaikka allekirjoittavat virallisen harjoittelusopimuksen. Laitoksen puolelta sopimuksen allekirjoittaa amanuessi Marjo Anomaa. Opiskelijan tulee ilmoittaa harjoittelupaikan saamisesta laitokselle maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli harjoittelutukea jää käyttämättä, tuki jaetaan uudelleen. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

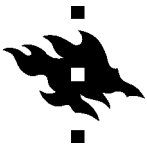
3.3 Erasmus-harjoittelijavaihto

Erasmus-harjoittelijavaihto on uusi kesällä 2007 käynnistynyt työharjoitteluohjelma Euroopassa. Vaihtoon lähtevät harjoittelijat voivat saada Erasmus-apurahan, joka kattaa osan harjoittelun kustannuksista. Lukuvuonna 2007-2008 Erasmus-harjoittelijavaihdon kausi on 1.7.2007 - 30.9.2008, jolloin myös harjoittelu on suoritettava. Vastuu harjoittelupaikan hankkimisesta on opiskelijalla itsellään. (Viestinnän laitoksen opinto-opas 2007-2008)

Koska Erasmus-harjoittelijavaihto on uusi ohjelma, työharjoitteluraporteista ei löytynyt viitteitä siihen osallistumisesta.

4 Viestinnän laitoksen henkilökunnan näkemyksiä työharjoittelusta

Viestinnän laitoksen amanuessi, työharjoittelun hallinnollinen yhteyshenkilö, Marjo Anomaa kertoo (16.11.2007), että harjoittelumäärärahan hakijoita oli vuonna 2007 21 henkilöä, joista 11 täytti kaikki hakukriteerit. Lopulta tuki myönnettiin 18:lle opiskelijalle. Tuen myöntämiseen vaadittiin kuitenkin suoritettua viestinnän aine- ja perusopinnot. Laitokselle oli



30.7.2008

myönnetty määrärahaa 36:lle kuukaudelle, joten koko raha käytettiin. Opiskelijat saavat tiedon harjoittelumäärärahan myöntämisestä yleensä tammikuussa, ja heidän on ilmoitettava maaliskuun loppuun mennessä työharjoittelupaikkansa tai tuki annetaan toiselle opiskelijalle. Anomaa kertoo kuitenkin joustavansa aikarajoissa jonkin verran tarpeen mukaan. Vuonna 2007 kaksi oppilasta perui tuen kokonaan, jolloin rahaa tarjottiin jonossa olleille. Yleensä kaikki halukkaat saavat harjoittelutukirahan. Tukea myönnetään kahdelle kuukaudelle oppilasta kohden. Tuki kattaa opiskelijan kuukausipalkan (930 euroa kuukaudessa vuonna 2007), lomarahan sekä työntäjän sivukulut (sosiaaliturva- ja eläkemaksut sekä mahdollisen lomakorvauksen).

Vuonna 2006 määrärahojen jakamisessa tehtiin uudistus opiskelijoiden palautteen perusteella. Raha jaettiin aikaisemmin työpaikoille, ja vuodesta 2006 alkaen raha on jaettu suoraan opiskelijoille, jotka voivat itse hankkia kiinnostuksensa mukaisen työharjoittelupaikan. Samalla opiskelijoiden oletetaan olevan aktiivisempia työnhaussa. (Anomaan haastattelu 16.11.2007)

Viestinnän laitoksen johtaja Esa Väliverronen kertoo, että työharjoittelukäytännön yksi ongelma on ollut se, että harjoittelupaikkoja ei täytetä tehokkaasti, mikä voi johtaa tiedekunnan myöntämien määrärahojen vähenemiseen. Työmarkkinatilanne on tällä hetkellä viestinnän opiskelijoilla hyvä, mutta myöhemmin tiedekunnan myöntämälle rahalle voi olla käyttöä suhdanteen laskiessa. (Väliverronen haastattelu 10.12.2007)

Väliverronen ottaa esille myös yhteydenpidon puuttumisen laitoksen ja vakituisten yhteistyökumppaneiden, tässä tapauksessa joka vuosi harjoittelupaikkoja tarjoavien tahojen, kanssa. Myös yhteistyötä Media Ry:n kanssa voisi tiivistää ja keskustella työnantajasuhteiden kehittämistä heidän kanssaan. Työharjoittelujaksoa ei ole juurikaan käytetty opintojen kehittämistyössä laitoksella, mutta sitä voisi hyödyntää myös opinnoissa ja satsata ammattikursseihin. (Väliverronen haastattelu 10.12.2007)

Vuoden 2009 työharjoittelutuen haussa opiskelijoilta vaaditaan kandidaatin tutkinto. (Anomaan haastattelu 16.11.2007) Opiskelijoilta on tullut kuitenkin palautetta siitä, että työharjoittelujakso on mahdollista suorittaa jo nyt liian myöhäisessä vaiheessa tutkintoa. Useat



30.7.2008

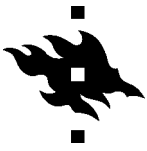
viestinnän opiskelijat ovat tehneet jo kandidaatin opintojensa ohessa paremmin palkattua alan työtä, mikä voi olla yksi syy harjoittelupaikkojen vähäiseen kiinnostukseen opiskelijoiden keskuudessa. Väliiverrosen mukaan olisi luontevampaa, että työharjoittelupaikka olisi ikään kuin ensimmäinen alan työpaikka, minkä jälkeen työnhaku helpottuisi. Työharjoittelun sijoittumiseen maisteriopintoihin on syynä yliopistoille annetut asetukset työharjoittelun suorittamisen ajankohdasta, vaikka kriteerit täyttämättömien opiskelijoiden kohdalla siitä tarpeen vaatiessa joustetaankin kaikkien määrärahojen käyttämisen vuoksi. (Väliiverrosen haastattelu 10.12.2007)

4.1 Suorituksesta vastaavan näkökulma

Yliopistonlehtori Juha Herkman toimi työharjoittelun vastuuolettajana edellisen kaksivuotiskauden syksystä 2005 syksystä keväeseen 2007. Professori Hannu Nieminen toimii vastuuolettajana seuraavan kauden alkaen syksystä 2007. Vastuuolettajan kautta vahvistetaan työharjoittelupaikka, ja hän ottaa myös vastaan työharjoitteluraportit ja itsearviointilomakkeet sekä kirjaa opintosuoritukset.

Hannu Nieminen (30.11.2007) kertoo, että selvitys työharjoittelun tilasta haluttiin tehdä, koska harjoittelun asema laitoksella on epäselvä. Lisäksi laitoksen johto oli halukas teettämään selvityksen. Tällä hetkellä työharjoittelu on ikään kuin musta aukko tutkintovaatimuksissa, jonka opiskelijat suorittavat, mutta jonka liittyminen opetukseen on epäselvä, eikä työharjoittelua ole käytetty hyväksi opintojen kehittämisessä laitoksella. Selvityksessä esille tulleita ongelmia voidaan käsitellä keväällä 2008 tutkintovaatimusten uudistuksen yhteydessä. (Niemisen haastattelu 30.11.2007)

Työharjoittelu kuuluu pakollisena opintojaksona tutkintovaatimukseen, minkä vuoksi sen aseman ja hyödyn opiskelijalle tulisi olla selvempi. Nieminen ja Herkman kannattavat työharjoittelun pakollisuutta, mutta laitoksella olisi tällöin myös oltava resursseja tarjota pedagogisesti laadukas työharjoittelupaikka kaikille opiskelijoille. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työharjoitteluun sijoittumisen vaikeus on ratkaisematon kysymys tässä suhteessa. Saman ongelman ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymisessä on huomannut Niemisen lisäksi myös muu laitoksen henkilökunta (Herkmanin haastattelu 16.11.2007,



30.7.2008

Anomaan haastattelu 16.11.2007, Väliiverrosen haastattelu 10.12.2007).

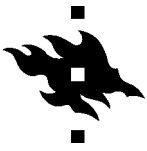
Nieminen pohtiikin sitä, että tulisiko laitoksella järjestää työelämään valmentavia tai ammattikäytäntöjen kursseja enemmän. Hän on sitä mieltä, että maisteriopinnot ovat hyvä paikka työharjoittelun suorittamiseen, vaikka yksi luonteva vaihtoehto suorittaa työharjoittelu voisi olla kandidaattiopintojen harjoituskurssien ja syventävien kurssien välissä. (Niemisen haastattelu 30.11.2007) Herkmanin mielestä työharjoittelujakson hyvä paikka on maisteriopinnoissa, jotta opiskelijalla on enemmän opintoja takana ja tavoitteet täyttyvät paremmin. (Herkmanin haastattelu 16.11.2007) Työharjoittelun tavoitteena onkin opitun teorian soveltaminen käytäntöön ja opiskelijan oppiminen omista kiinnostuksen kohteistaan. Työharjoittelupaikkoja tarvittaisiinkin monipuolisemmin eri ammattialoilta (Niemisen haastattelu 30.11.2007), koska nykyinen systeemi on selkeä jääne valtionhallinnon työharjoittelusta, eikä yksityisen sektorin paikkoja ole kovinkaan paljoa tarjolla.

Hyödyllisenä harjoittelukokemuksena voidaan pitää sellaista, jossa yhdistyy viestinnän ulottuvuuden ymmärtäminen, teknisten työympäristöjen käyttäminen, tiimityöskentelyn ja alaisasemassa toimiminen organisaatiossa. Myös kieli-, ilmaisu- ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen on tärkeää. (Herkmanin haastattelu 16.11.2007)

.

Työharjoitteluraportteja lukiessaan Hannu Nieminen on huomannut vuoropuhelun yliopiston ja työpaikan välillä puuttuvan. Yhteistyö laitoksen ja työharjoittelupaikkoja tarjoavien organisaatioiden välillä on satunnaista, ja sitä voisi tiivistää esimerkiksi vuosittaisen tapaamisen merkissä. Tiedekunta kuitenkin kantaa päävastuun yhteistyöstä.

Opiskelijoiden kirjoittamista raporteista ilmi käyneet ongelmat ovat yleensä liittyneet ohjauksen puutteellisuuteen, työtehtävien epämääräisyyteen sekä liikaan vastuuseen. (Nieminen haastattelu 30.11.2007) Herkman lisää listaan puutteellisen työhön perehdytyksen ja johtamisongelmat työpaikoilla. Hän lisää kuitenkin, että opiskelijat ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä niin paikkaan kuin työharjoittelukäytäntöönkin ainakin työharjoitteluraporttien mukaan. (Herkmanin haastattelu 16.11.2007)



30.7.2008

5 Työnantajien näkemyksiä työharjoittelukäytännöistä ja työharjoittelijoista

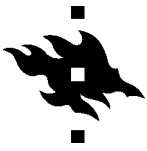
Haastattelin selvitystä varten Taideteollisen Korkeakoulun viestintäpäällikköä Lotta Knuutista, Ulkoasianministeriön hallinnon ja ulkoasian sihteerinä Eva Fagerstedtiä sekä Suomen Punaisen Ristin Outi Pärnystä, Kiasman tiedotuspäällikköä Piia Laitaa sekä Ilmatieteen laitoksen viestintäpäällikköä Eeva-Kaisa Heikuraa viestinnän laitoksen työharjoittelukäytännöistä.

Päätin haastateltavat sillä perusteella, että mahdollisimman moni työnantaja-ala olisi edustettuna. Otoksessa on mukana korkeakoulu, ministeriö, ministeriön alaisuudessa toimiva virasto, järjestö sekä nykytaiteen museo. Olisin ottanut mielelläni mukaan aineistoon myös journalistisen alan sekä yksityisen yrityksen, mutta yleensä niissä työharjoittelun suorittaneet ovat etsineet paikan itse, jolloin niiden tutkiminen ei palvele laitoksen työharjoittelukäytäntöjen kehittämistä. Kaikki otokseen valitut työnantajat ovat asioineet myös laitoksen kanssa.

5.1 Taideteollinen korkeakoulu

Taideteollisen korkeakoulun (TaiK) tiedotuspäällikkö Lotta Knuutinen kertoo, että heillä on ollut vasta yksi harjoittelija viestinnän laitokselta, mutta he ovat hakemassa toista harjoittelijaa ensi kesälle. Viime vuonna hakijoita TaiKin työharjoittelupaikkaan oli ollut kymmenkunta, joista valikoitui yksi erittäin ammattitaitoinen ja itsenäistä työtä osaava hakija. Hakijoiden laatu ei ollut kuitenkaan kovinkaan hyvä. Harjoittelujakso TaiKissa kestää useista muista paikoista poiketen viisi kuukautta. (Knuutisen haastattelu 21.11.2007)

Laitokselta annetaan Knuutisen mukaan tarpeeksi ohjeistusta ja verkosta saatavat ohjeet ovat selkeät. Työnohjausta antavat kaikki viestintäyksikön työntekijät vuorollaan, ja myös harjoittelijan erikoisosaaminen ja kiinnostukset otetaan huomioon. Ohjausta annetaan Knuutisen mielestä tarpeeksi. Harjoittelijat tekevät pääasiassa suorittavan tason tehtäviä viestintäyksikössä, ja tiedotuspäällikkö uskoo työntekijöiden kokevan työtehtävät relevanteiksi kokemuksen kannalta. Lopullinen työnkuva muotoutuu työntekijän ja työnantajan vuorovaikutuksessa. (Knuutisen haastattelu 21.11.2007)



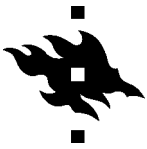
30.7.2008

Knuutinen ottaa mielellään jatkossa harjoittelijoita viestinnän laitokselta. Hän on ollut erittäin tyytyväinen tasoon, jonka viestinnän laitos tarjoaa Taikiin valittujen harjoittelijoiden osalta, vaikka hakijoiden laatu onkin epätasainen. Viestinnän laitos on ollut Knuutisen mukaan paljon edellä muita työharjoittelukäytännön ammattimaisuudessa ja palkkatukiasioiden selkeydessä. Hän jäi kaipaamaan palautetta työharjoittelusta, ja olisi kiinnostunut näkemään edes jonkun osan raporttia, jonka työharjoittelija joutuu kirjoittamaan. TaiK haluaa myös kehittää omia työharjoittelukäytäntöjään, joten palaute opiskelijalta olisi tärkeää. Laitos voisi sen sijaan kertoa hieman enemmän siitä, millaista työkokemusta työharjoittelupaikka voisi parhaimmillaan tarjota. (Knuutisen haastattelu 21.11.2007)

5.2 Ulkoasiainministeriö

Haastattelin puhelimitse niin ikään Ulkoasiainministeriön (UM) hallinnon ja ulkoasian sihteerä Eva Fagerstedtiä. Hän vastaa kaikista UM:n tulevista harjoittelijoista. (Fagerstedtin haastattelu 22.11.2007) UM:n mukanaolo selvityksessä on tärkeää, koska kyseinen ministeriö työharjoittelupaikkoineen on hieman kiistanalainen, koska se ei osallistu harjoittelijan palkkakustannuksiin.

Fagerstedt kertoo, että hakijamäärät ovat laskeneet roimasti viime vuosina. Hän epäilee itsekin, että UM:n osallistumattomuus palkkauskustannuksiin vaikuttaa asiaan varmasti, kun yksityisellä puolella on enemmän houkutuksia ja parempi palkka. Harjoittelijat ovat olleet kuitenkin hänen mielestään erittäin ammattitaitoisia ainakin viestinnän laitokselta. Yhteistyö viestinnän laitoksen ja UM:n välillä on kestänyt jo vuosia. Heillä on joka vuosi joku tai joitain työharjoittelijoita laitokselta. Ohjeistusta viestinnän laitoksen puolelta on ollut hänen mielestään riittävästi, eikä Fagerstedt ole huomannut siinä puutteita. Työnohjaus työpaikalla on järjestetty siten, että jokainen yksikkö hoitaa omansa parhaaksi katsomalla tavalla, ja lisäksi UM:ssä järjestetään seminaaripäiviä määräaikaikaisille työntekijöille. Fagerstedt myöntää, että työnohjausta voisi olla enemmän, mutta ei ole saanut suoria kommentteja asiasta. Fagerstedt kertoo, että UM:ssä työharjoittelijoita käytetään paikkaamaan vakituista henkilökuntaa, mikä ei tietenkään ole työharjoittelun tarkoitus. (Fagerstedtin haastattelu 22.11.2007)



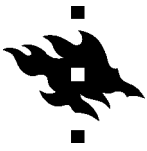
30.7.2008

Harjoittelijoiden työtehtävien taso vaihtelee paljon. Joissain yksiköissä työharjoittelijat tekevät sihteeritason tehtäviä, jolloin siitä on kuitenkin mainittu jo hakujulistuksessa. Yleensä työ kuitenkin sisältää suorittavan tason tehtäviä, ja harjoittelijat ovat olleet tyytyväisiä. Joissain tapauksissa harjoittelija on halunnut enemmän työnohjausta kuin se on ollut mahdollista. Ongelmana UM:ssä on, että harjoittelijoita on liian paljon. Kahden kuukauden välein uuden harjoittelijan perehdyttäminen on vakituiselle henkilöstölle raskasta. Jatkuvasta tarpeesta ja yleisestä tyytyväisyydestä johtuen UM aikoo hakea jatkossakin harjoittelijoita viestinnän laitokselta. (Fagerstedtin haastattelu 22.11.2007)

Myös UM:n Fagerstedt kaipaisi opiskelijoiden palautetta työharjoittelusta. Hän pohtii, voisiko työnantajallekin kirjoittaa jonkun raportin aiheesta. Fagerstedt kertoo, että kolmen kuukauden harjoittelutuki antaa ehdottoman etulyöntiaseman haettaessa harjoittelupaikkaa UM:stä. He palkkaavat aina sen, kenellä on tuki myönnetty pisimmäksi aikaa. Opiskelijat maakuntayliopistoista ovat eriarvoisessa asemassa, koska heillä rahoituspäätös saattaa tulla vasta harjoittelupaikan hankkimisen jälkeen. Yhdenmukaiset käytännöt kaikkien yliopistojen välillä helpottaisivat rekrytointiprosessia ja laittaisivat kaikki hakijat samalle viivalle. Toisaalta tämä on viestinnän laitoksen etu, koska meillä tuki myönnetään ensin ja vasta sitten haetaan paikkoja. Fagerstedt lisää vielä, että UM:llä ei ole tosiaankaan varaa maksaa harjoittelijoille ja vakituinen henkilökunta on supistettu minimiin. Rahaa ei kuulemma ole eikä tule. (Fagerstedtin haastattelu 22.11.2007)

5.3 Kiasma

Nykytaiteen museon Kiasman viestintäpäällikkö Piia Laita on ollut pääosin tyytyväinen viestinnän laitoksen harjoittelijoihin. Viestinnän laitoksen ja Kiasman yhteistyö on jatkunut jo kymmenen vuotta museon avaamisesta lähtien, joten harjoittelijoiden tasossa on ollut joitain poikkeuksiakin. Kaikille ei ole ollut aivan selvää käsitystä työnkuvasta, vaikka haastattelussa siitä on kerrottukin. Osa hakijoista odottaa Kiasman olevan taiteellisen ja luovan viestinnän tyyssija, ja tällaiset hakijat pyritään karsimaan aikaisessa vaiheessa. Hakijoita harjoittelupaikkoihin on kymmeniä, ja hakijamäärä vaihtelee 20–40 välillä. Laita valitsee työharjoitteluun mieluiten opiskelijoita, joilla ei ole kokemusta viestintäalalta. Haastattelutilanteessa ratkaisee motivaatio ja asenne työntekoon. (Laidan haastattelu



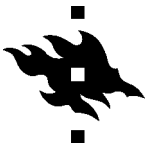
30.7.2008

26.11.2007)

Viestinnän laitos muutti työharjoittelukäytäntöään vuonna 2006 siten, että työharjoittelumääräraha jaetaan työnantajien sijasta opiskelijoille itselleen. Laidan mielestä muutos ei palvele työnantajaa, koska valinnanvara opiskelijoista on supistunut. Ennen haku oli keskitettympi tiettyihin paikkoihin, jolloin sopivia kandidaatteja oli helpompi seuloa. Piia Laita kertoo, että ohjeita työharjoittelun suorittamiseen ei juuri tule laitokselta. Opiskelijoita on sen sijaan ohjeistettu paremmin. Laita kaipaisikin laitoksen virallista kantaa siihen, mitkä ovat laitoksen tavoitteet työharjoittelun suorittamiseksi. Opiskelijan työssä oppiminen on tietysti pääasia, mutta laitoksen ohjeet antaisivat jonkinlaiset raamit. Opiskelijoilla on kuitenkin itsellään melko selkeät tavoitteet. (Laidan haastattelu 26.11.2007)

Viestintäpäällikkö Piia Laita on itse vastaava työnohjaaja Kiasmassa ja hänen vastuullaan on taloon perehdytys ja harjoittelijan hallinnolliset asiat. Muut työntekijät auttavat harjoittelijaa oman erikoisosaamisensa mukaan. Tavoitteena on opettaa viestinnän alan ammattikäytäntöjä ja myös Kiasmasta organisaationa yleensä. Yleisesti ottaen työnohjausta on Laidan mielestä riittävästi, mutta toiset tarvitsevat ohjausta enemmän kuin toiset, joten joskus siihen voisi käyttää enemmänkin aikaa. Harjoittelijat osallistuvat kaikkeen viestintään Kiasmassa, ja tehtävien vaativuus etenee asteittain. Ensin opetetaan perusasiat ja harjoittelijalle pyritään antamaan myös suurempia projekteja. Tavoitteena on, että harjoittelija osaa tehdä kaiken sen, mitä viestintäosastolla tehdään. Kolmen kuukauden harjoittelujakson jälkeen harjoittelija osaa tuottaa yleisölle ja tiedotusvälineille materiaalia ja on saanut monipuolisen kuvan organisaatioviestinnästä opiskelijan omia kiinnostuksen kohteita painottaen. Odotukset ovat pääsääntöisesti kohdanneet työntekijän ja työnantajan välillä. Piia Laita aikoo ottaa jatkossakin harjoittelijoita viestinnän laitokselta, kunhan vaan sopivia kandidaatteja löytyy. Hänen mielestään työharjoittelujakso sopii hyvin maisteriopintoihin, kun viestinnän teorettinen puoli on jo hyppysissä. (Laidan haastattelu 26.11.2007)

Laita olisi kiinnostunut kuulemaan myös viestinnän laitoksen omat tavoitteet onnistuneelle ja mielekkäälle työharjoittelujaksolle. Myös opiskelijoiden palaute olisi tärkeää. Piia Laita olisi ennen muuta kiinnostunut viestinnän laitoksen opiskelijoiden yleisestä palautteesta työharjoittelun jälkeen. Hän haluaisi tietää muun muassa sen, mikä koetaan mielekkäänä



30.7.2008

työharjoitteluna, mikä harjoittelussa on haastavaa haastavaa ja millaista ohjausta opiskelijat kaipaisivat. Viestinnän laitoksen työharjoittelukäytäntö on muuten toimiva, mutta rahoituksen jakaminen työnantajien sijasta opiskelijoille oli Kiasmalle huono ratkaisu. (Laidan haastattelu 26.11.2007)

5.4 SPR

Outi Pärnänen, Suomen Punaisen Ristin (SPR) tiedotuspäällikkö on ollut erittäin tyytyväinen viestinnän laitoksen harjoittelijoihin. Kun Kiasma palkkaa lähinnä työssä kokemattomia opiskelijoita, SPR sen sijaan tarvitsee nimenomaan kokeneita työharjoittelijoita, koska työharjoittelijat tekevät lähinnä tiedottajan töitä. Pärnänen kertoo, että harjoittelijoiden kohdalla pyritään jatkuvuuteen, mikä tarkoittaa sitä, että heille pyritään tarjoamaan töitä myöhemminkin esimerkiksi freelancer-pohjalta. (Pärnäsen haastattelu 26.11.2007)

SPR:llä ei ole minkäänlaista kiintiötä siihen, kuinka monta harjoittelijaa vuosittain otetaan. Heillä on ollut nyt kolmena vuonna työharjoittelijoita viestinnän laitokselta. Hakijoita oli vuoden 2007 paikkoihin noin 20. Tänä vuonna tosin palkattiin vain kaksi harjoittelijaa, vaikka kolmea haettiin, koska hakijoiden laatu ei ollut kovin hyvä. Laadulla Pärnänen tarkoittaa tässä tapauksessa sitä, ettei hakijoilla ollut työkokemusta tai harrastuneisuutta vapaaehtoistoiminnan (esim. Media Ry:n hallitus) viestinnän alalta. Haku keskittyy Helsingin yliopiston viestinnän laitoksen lisäksi Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen vastaaviin laitoksiin. (Pärnäsen haastattelu 26.11.2007)

Pärnänen on tyytyväinen laitokselta saataviin ohjeisiin muuten, mutta palkanmaksusysteemistä olisi hyvä informoida enemmän ja selkeämmin. Hänelle on epäselvää se, mitä työntekijästä koituvia kuluja laitoksen tukeen sisältyy ja miten se laskutetaan laitokselta. Koska SPR:n työharjoittelijat ovat kokeneempia ja tekevät tiedottajan töitä, he osaavat jo viestintätöiden perusteet. Pärnänen arvostaa viestinnän opiskelijoiden ammattimaisuutta. Pärnänen uskoo SPR:n tarjoavan relevantteja työtehtäviä, ja harjoittelijat ovat olleet hänen mukaansa hyvin tyytyväisiä, kuten työnantajakin. Yhteistyö laitoksen ja SPR:n välillä jatkuu edelleenkin, koska kokemukset työharjoittelijoista ovat niin positiivisia. (Pärnäsen haastattelu 26.11.2007)



30.7.2008

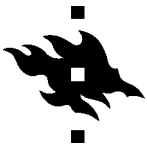
Pärnänen toivoo, että työharjoitteluyhteistyön voisi liittää myös laajempaan kokonaisuuteen, kuten Pro gradu -toimeksiantoihin tai organisaatioviestinnän ammattikurssiin. Palautetta hän ei sen sijaan juurikaan kaipaa, koska tietää harjoittelijoiden olevan tyytyväisiä. SPR pyrkii tarjoamaan töitä harjoittelijoilleen myös työharjoittelujakson jälkeen, minkä vuoksi he satsaavat ennen muuta työharjoittelijoiden laatuun. (Pärnänen haastattelu 26.11.2007)

5.5 Ilmatieteen laitos

Ilmatieteen laitoksen viestintäpäällikön Eeva-Kaisa Heikuran mukaan viestinnän laitoksen työharjoittelijat ovat hyvinkin erilaisia ammatilliselta osaamiseltaan. Ilmatieteen työntekijät muistavat viestinnän työharjoittelijan tulevan joka kesä ainakin vuodesta 1996 lähtien, joten yhteistyö on ollut pitkä. Heikuralla itsellään on kokemusta kolmesta eri harjoittelijasta. (Heikuran haastattelu 28.11.2007)

Hakijamäärät Ilmatieteen laitokselle ovat romahtaneet vuoden 2006 määrärahojen jakamiseen liittyvän muutoksen jälkeen. Varsinkin viime kesän hakijat olivat Heikuran mukaan melkoisen huonolaatuisia. He päätyivätkin palkkaamaan ilman määrärahaa olleen viestinnän laitoksen opiskelijan, koska määrärahan saaneista ei ollut heille töihin. Hakijoiden kokemus työelämästä ylipäätään oli hyvin heikkoa nuoren iän ja kokemattomuuden vuoksi, ja harvalla oli viestinnän alan työkokemusta. Jonkinlainen kokemus työelämästä on tärkeää, koska se kartuttaa työnteon kulttuurin omaksumista. Heikura itse perehdyttää harjoittelijan, mutta muut yksikön työntekijät ohjaavat harjoittelijan omiin erityisalueisiinsa. Hän myöntää perehdytystä olevan mahdollisesti liian vähän, koska kesä on lyhyt ja kaikki työntekijät ovat viisi viikkoa lomalla vuorollaan. Toki perehdytyksen taso ja laatu riippuu myös työntekijästä itsestään, minkä vuoksi aivan ammattitaidottomia hakijoita ei voi palkata. Työharjoittelijat tekevät harjoittelussaan tiedottajan työnkuvan taseisia tehtäviä. (Heikuran haastattelu 28.11.2007)

Eeva-Kaisa Heikura ei ole koskaan saanut mitään ohjeita laitokselta, ja toivoisikin saavansa tietoa määrärahojen jaon kulusta ja laitoksen tavoitteista harjoittelulle. Samalla opiskelijoiden palaute olisi Ilmatieteen laitokselle tärkeää, jotta voitaisiin saavuttaa molemminpuolinen paras mahdollinen hyöty. (Heikuran haastattelu 28.11.2007)



30.7.2008

Odotukset työnantajan ja työntekijän välillä eivät ole aina kohdanneet, koska mitattavia tuloksia (artikkeleita, tiedotteita ym.) ei ole tehty tavoitteiden mukaisesti joidenkin harjoittelijoiden kohdalla. Heikura haluaa silti mieluusti viestinnän laitoksen harjoittelijoita jatkossakin, mutta toivoo hakijoiden laadun ja määrän parantuvan lähiaikoina. Tähän hän toivoo toimenpiteitä viestinnän laitokselta itseltään. Osa hakijoista on ollut liian kokemattomia, eivätkä he olisi olleet valmiita työharjoitteluun. Kesällä harjoitellessa se on riski, koska pitäisi pystyä myös itsenäisiin päätöksiin ja toimiin perehdytyksen jälkeen. (Heikuran haastattelu 28.11.2007)

7 Työharjoittelun raportointi

Työharjoitteluraportti sisältää noin 5-6 sivua ja ohjeet sen kirjoittamisesta löytyvät viestinnän laitoksen internetsivuilta. Raportissa tulee pohdiskella omaa työnkuvaa sekä viestintäyksikön roolia, oman toiminnan tehokkuutta, työyksikön toiminnan mielekkyyttä ja ilmapiiriä sekä työharjoittelujakson mielekkyyttä omien opintojen kannalta.

Opiskelijan tulee palauttaa raportti jaksosta vastaavalle opettajalle mahdollisimman pian harjoittelun päätyttyä, kuitenkin viimeistään sen lukukauden loppuun mennessä, jona harjoittelu on suoritettu. Raportin mukana palautetaan harjoittelupaikkaa ja harjoittelujaksoa koskeva itsearviointilomake sekä harjoittelupaikan työtodistus. (Viestinnän opinto-opas 2007-2008)

7.1 Opiskelijoiden työharjoitteluraporttien tarkastelua

Jaottelin työharjoitteluraportteja erilaisten tekijöiden mukaan. Ensimmäkin jaottelin raportit kahtia sen mukaan, onko opiskelija hyväksyttänyt työharjoittelujakson nykyisellä vakituisella tai pitkällä määräaikaisella työpaikallaan vai onko työharjoittelupaikka ollut nimensä mukaisesti työharjoittelua laitoksen yhteistyöpaikkojen tai itse hankitun lyhyen määräaikaisuuden kautta. Jaottelu on hyvin olennainen, koska tarkoituksena on keskittyä viestinnän laitoksen työharjoittelukäytännön kehittämiseen. Laitoksella ei ole juuri sananvaltaa siihen, missä ja miten työharjoittelu suoritetaan, kunhan se on työkokemuksena relevanttia ja vastuupettaja sen sellaisena hyväksyy. Olennaisempaa on keskittyä varsinaisiin työharjoittelijoihin ja heidän kokemuksiinsa. Jaoin raportit vielä aloittain, jotta ongelmia voisi



30.7.2008

tunnistaa paremmin ehkä vain jollekin alalle kuuluvaksi. Omasta kokemuksestani tiedän, että esimerkiksi työskentely julkishallinnossa ja viestintätoimistossa vaativat erilaisia ominaisuuksia, ja työpaikoissa ilmenevät ongelmat voivat olla työn erilaisesta luonteesta johtuen hyvinkin erilaisia.

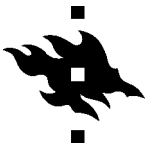
Viestinnän pääaineopiskelijoiden kirjoittamia työharjoitteluraportteja oli aineistossani 81 kappaletta vuosilta 2005–2007. 81:stä raportista 12 oli viestinnän asiantuntijoiden sekä päällikkötasoisten työntekijöiden kirjoittamia. Keskityn tässä selvityksessä varsinaisiin työharjoittelukokemuksiin, koska ne ovat laitoksen käytäntöjen kehittämisen kannalta relevantimpia kuin jo vuosia samassa tehtävässä toimivien raportit.

TAULUKKO 1

Aineistona olleiden 69:n varsinaisen työharjoitteluraportin alajakauma

Julkisen sektorin organisaatiot	ministeriöt, valtioneuvosto, hallitukset	15 kpl
	alempaan tason virastot	9 kpl
	korkeakoulut	3 kpl
	muut	3 kpl
Yksityisen sektorin organisaatiot	viestintä- ja mediatoimistot	4 kpl
	muut yksityiset yritykset	4 kpl
TV-, radio- ja lehtityö	MTV3	2 kpl
	YLE	5 kpl
	paikallislehdet	1 kpl
Järjestöt, liitot, yhdistykset		7 kpl
Ulkomaat	lähetystöt	3 kpl
	YK	2 kpl
	lehtityö	3 kpl
	EU:n toimielimet	1 kpl
Sekalaiset *		7 kpl

* *Sekalaiset raportit: Helsingin kaupungin ympäristökeskus, Tieteellisten seurain valtuuskunta, Millennium-palkintosäätiö, Suomen kulttuurirahasto, La Vista-lehti (ulkomaalaisen opiskelijan itse luoma työpaikka), Tietotekniikan tutkimuslaitos, Helsingin kaupungin palvelukeskus Palmia)*



30.7.2008

TAULUKKO 2

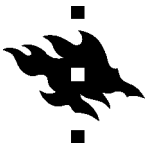
Asiantuntija- ja päällikkötasoisten opiskelijoiden 12:n raportin alajakauma

Julkisen sektorin organisaatiot	alempaan tason virastot	1 kpl
	muu	1 kpl
Yksityisen sektorin organisaatiot	viestintä- ja mediatoimistot	8 kpl
TV-, radio- ja lehtityö	YLE	2 kpl

Julkinen sektori on edelleen suosittu työharjoittelupaikan tarjoaja. Raporteista kävi ilmi, että varsinaisten työharjoittelijoiden yksityisen sektorin seitsemästä harjoittelupaikasta kaikki oli itse hankittuja samaten kuin TV-, radio- ja lehtityön paikatkin. Myös muiden kuin julkisen sektorin paikkoja olisi hyvä saada yleiseen hakuun mukaan monipuolisuuden nimissä (Eronen 2007, s. 10). Suurin osa (8kpl) asiantuntija- ja päällikkötasoisista opiskelijoista on sijoittunut viestintä- tai mediatoimistoalalle ja vain kaksi julkiselle sektorin organisaatioihin.

Harjoittelupaikkatarjouksista valtaosa tulee edelleen julkiselta sektorilta, mutta laitoksen viime vuosina tekemien työharjoittelusopimusten perusteella työharjoittelu suoritetaan yhä useammin yksityisen sektorin palveluksessa. Vuonna 2007 18 harjoittelusopimuksesta kahdeksan oli yksityisen sektorin paikkoja.

Opiskelijoiden kirjoittamista raporteista käy ilmi, että työharjoittelun suurimmat ongelmat liittyvät vähäiseen perehdytykseen, esimiehen kesäiseen poissaoloon sekä työyhteisön sisäiseen viestintään. Joissakin tapauksissa käy ilmi, että esimiehet olettavat opiskelijan osaavan enemmän kuin tosiasiaassa osaa. Toisaalta syy voi olla siinä, että työnantajat olettavat keskimäärin kolmisen vuotta viestinnän laitoksella opiskelleen ihmisen osaavan jo kirjoittaa esimerkiksi tiedotteita. Toisaalta syy on myös viestinnän puutteesta laitokselta ja tiedekunnasta käsin: työnantajien tulisi olla tietoisia siitä, että työharjoittelun tarkoitus on nimenomaan tutustuttaa opiskelijaa työelämään, eikä tarjota heille valmiita työvoimaa. Harjoittelujärjestelmän kehittämisen tulee joka tapauksessa palvella opiskelijan oppimista, eikä lähteä työnantajan tarpeista (Eronen 2007, s. 10). Parhaassa tapauksessa kuitenkin molemmat näkökannat voi ottaa huomioon.



30.7.2008

7.1.1 Julkinen sektori

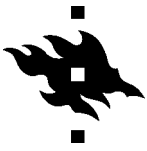
Joidenkin ministeriöiden ongelmana on se, että ne paikkaavat vakituisia työntekijöitä työharjoittelijoilla. Toisaalta perehdys on ammattimaista sen systemaattisuuden ansiosta, mutta ministeriöissä työskennelleet mainitsevat tekevänsä usein ylitöitä, mikä ei ole hyvän työharjoittelukäytännön mukaista. Ainakaan sitä ei saisi vaatia harjoittelijalta; varsinkaan kun niistä ei ministeriöissä makseta. Puutteita oli myös perehdytyksessä ja töiden ruuhkautumisessa. Joissakin ministeriöissä esiintyi poliittista kähmintää ja pahoja ongelmia työntekijöiden välisissä suhteissa, joka osaltaan vaikeutti työntekoa.

Alemman tason virastoissa työhön suhtauduttiin yleisesti ottaen positiivisemmin kuin ministeriöiden hyvin kirjavia lausuntoja antavissa raporteissa. Suurimpia ongelmia aiheuttivat henkilökemiat työpaikan sisällä sekä substanssiosaamisen puuttuminen asiantuntija- ja tutkijaorganisaatioissa.

7.1.2 Yksityinen sektori

Yksityisellä sektorilla, varsinkin viestintätoimistoissa, ongelmallisinta oli töiden ruuhkautuminen sekä jatkuva kiire. Viestintätoimistoissa työskentelevien kokemukset työyhteisöistä olivat varsin kirjavia. Pienten toimistojen ongelmana on varsinkin huono johtaminen, koska partnerit ovat usein viestinnän ammattilaisia eivätkä varsinaisia johtajia. Kokemukset vaihtelivat riistosta huippunopeaan ammatissa kehittymiseen. Viestintätoimistoissa työskennelleet tuovat esiin samoja asioita: joidenkin työntekijöiden pompottelevan asenteen, työnkuvan epämääräisyyden sekä johtamisongelmat. Tukea ja apua esimieheltä ei juurikaan herunut, harjoittelijan työtä ei arvostettu tarpeeksi ja juoruilun kulttuuri kukoisti. Samaten ylitöitä teetettiin lähes kaikissa otoksen viestintätoimistoissa. Viestintätoimistoissa työskennelleiden raporteissa annetaan keskimäärin huonompia arvosanoja kuin muissa organisaatioissa työskennelleiden.

Kaksi opiskelijaa oli sen sijaan suorittanut työharjoittelunsa suuremmissa yrityksissä ja he olivat tyytyväisiä. Yksityisen sektorien raporteista voi päätellä, että suuremmissa yrityksissä perehdyttäminen ja työnkuvan määrittely on selkeämpää kuin pienemmissä yrityksissä. Se



30.7.2008

johtuneet osittain siitä, että suurissa organisaatioissa yleensä kaikille on määritelty kaoottisuuden välttämiseksi oma tehtäväalue ja työnkuva, kun taas viestintätoimistoissa kaikki tekevät kaikkea resurssien ollessa vähäiset tehokkuusvaatimusten ollessa korkeat. Tällöin on helppo delegoida kaikista ikävimmät työt harjoittelijan vastuulle.

7.1.3 Radio-, TV- ja lehtityö

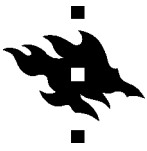
Radio-, TV- ja lehtityön parissa työskennelleet opiskelijat olivat erityisen tyytyväisiä työharjoittelun antiin, ja suurin osa heistä työllistettiin samalle työnantajalle myös harjoittelujakson jälkeen. He kokivat myös opinnoista olevan enemmän hyötyä työssä kuin organisaatioviestinnän puolelle työharjoitteluun sijoittuneilla opiskelijoilla. Uutistyon hektisyys ja toimittajan ammattietiikka tuottivat pohdittavaa hetkittäin, mutta työharjoitteluraporttien ja itsearviointilomakkeiden mukaan journalistiseen työhön sijoittuneet ovat olleet tyytyväisimpiä työhönsä.

7.1.4 Järjestöt, liitot ja yhdistykset

Keskimäärin tyytyväisimpiä radio-, TV- ja lehtityöhön sijoittuneiden ohella olivat ne, jotka työskentelivät järjestöissä, liitoissa tai yhdistyksissä. Monet tosin kokivat itsearviointilomakkeen mukaan, että työssä ei tarvitse tehdä nopeita ratkaisuja. Lisäksi yhdellä työnantajalla kävi hieman huono tuuri, koska peräkkäisinä kesinä työharjoittelija oli ymmärtänyt, ettei tiedottaminen ole heille mieluisa ammatti. Toinen heistä käyttäytyi sen huomattessaan hyvin ammattimaisesti ja toinen ei. Molemmat olivat huomanneet samat epäkohdat työpaikalla, joihin kuului muun muassa erään kollegan moukkamainen ja alentava käytös. Muut raportit olivat sen sijaan hyvin positiivisia.

7.1.5 Ulkomaat

Ulkomailla työharjoittelunsa suorittaneet käsitelivät kokemusta hieman eri näkökulmasta, koska vieras työkuultuuri, maa ja kenties toinen työkieli tuovat oman sävöksensä työharjoitteluun. Harjoittelu oli heille suurempi kokemus kuin Suomessa työskennelleille ilmeisistä syistä. Toki muuallakin koettiin ongelmia, ja yksi työharjoittelu loppui jopa kesken



30.7.2008

lehden lopettamisen vuoksi. Miltei kaikki olivat kuitenkin tyytyväisiä työharjoittelukokemukseensa lukuun ottamatta yhtä henkilöä, joka joutui tekemään sihteeritason töitä koko harjoittelunsa ajan.

Ulkomailla työskentelyyn liittyy muitakin aspekteja kuin itse työ, koska maiseman vaihdos tuo aina oman mausteensa työskentelyyn. Tätä mahdollisuutta voisi käyttää myös ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistämiseksi, jos englanninkielisiä paikkoja tulee hakuun.

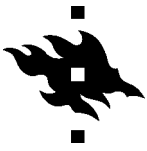
7.1.6 Sekalaiset

Sekalaiset työharjoitteluraportit olivat nimensä mukaisesti sekalaisia ja arviot työharjoittelukokemuksesta vaihtelivat. Eräs opiskelija kritisoi ulkomaalaisten työllistymisen vaikeutta ja toivoi laitoksen olevan aktiivisempi ulkomaalaisten opiskelijoiden ohjauksen suhteen. Myös tietoa tulisi saada englanniksi enemmän. Muuten opiskelijoiden kommentit sekalaisiin jaotelluista raporteista eivät eronneet jo aiemmin mainituista.

7.2 Työharjoitteluraportin liitteet: itsearviointilomake ja työtodistus

Raportin yhteydessä täytettävä itsearviointilomake auttaa opiskelijaa arvioimaan työharjoittelukokemustaan asteikon avulla. Lomakkeista käy kuitenkin ilmi samat asiat kuin raporteista. Tehokkuusvaatimukset kasvavat vuosi vuodelta ja halvan työvoiman tulisi olla myös hyvää työnantajan näkökulmasta. Opiskelijoita tulisi valmentaa viestintäalalla toimimiseen enemmän, jotta heillä olisi realistinen kuva työn sisällöstä ja aikakäsityksestä. Samaten työnantajia tulisi informoida enemmän siitä, mitä työntekijältä voidaan vaatia ja odottaa.

Itsearviointilomakkeen antama lisäarvo voidaan kyseenalaistaa, koska havaintojeni mukaan niin ongelmalliset kuin positiivisetkin asiat tulevat pääosin esille myös opiskelijan kirjoittamassa raportissa, ja sitä kirjoittaessa kuitenkin pohditaan samoja asioita. Mielestäni lomakkeella olisi relevantimpaa tarjota työnantajille palautetta harjoittelun päätyttyä. Muutaman sivun mittainen työharjoitteluraportti on sen sijaan käypä väline itsearviointiin ja oman työn reflektointiin sekä suorituksen rekisteröintiin ja arviointiin laitoksella.



30.7.2008

Itsearviointilomakkeista ilmenevä huolestuttava asia on se, että melko harvassa olivat ne opiskelijat joiden mielestä työssä pystyi käyttämään opinnoissa oppimiaan tietoja ja taitoja erittäin paljon tai melko paljon. Nämä opiskelijat olivat suurimmaksi osaksi journalistisen alan työharjoittelijoita, vaikka pääosa Ura- ja rekrytointipalvelujen työharjoittelupaikoista on organisaatioviestinnän paikkoja.

Joillakin opiskelijoilla on ollut ongelmia työtodistuksen saamisen kanssa ja yksi vaihtoehto olisi tarjota laitoksen puolesta valmis pohja työtodistukselle, jonka työnantaja täyttää (Niemen haastattelu 30.11.2007). Työnantajalta saatu työtodistus saattaa olla kuitenkin arvokkaampi työmarkkinoilla jatkossa, koska työntekijä on kuitenkin itse hankkinut paikkansa haastattelun tai vastaavan kautta. Valmis työtodistus pohja saattaa luoda mielikuvaa tulevien työnantajien mielissä, että laitos hankkii työharjoittelijalle harjoittelupaikan. Laitoksen toki tulee tehdä selväksi ohjeistuksessaan se, että harjoittelijan on saatava työstään todistus, jossa tulee ilmetä muun muassa työtehtävät ja työssäoloaika.

8 Työharjoittelukäytännön ongelmia ja ratkaisuehdotuksia

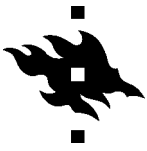
Raportissa tuli esille joitain yleisiä ongelmia ja kehittämiskohtia, joihin olisi syytä kiinnittää huomiota työharjoittelukäytännön kehittämisessä. Toiminnan kehittäminen on vaikeaa ilman siihen tarkoitettua rahaa, mutta joitain toimenpiteitä sen hyväksi voi tehdä pienemmälläkin budjetilla.

Selvityksessä ilmeneviä työharjoittelukäytännön yleisiä kehityskohtia ovat laitoksen henkilökunnan kannalta:

- yhteistyön puuttuminen laitoksen ja työnantajan väliltä
- ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen
- työharjoittelun hyödyntäminen opinnoissa

työnantajien kannalta:

- hakijoiden ”epätasainen laatu” (lue: työnantajan epärealistiset odotukset) ja vähäinen määrä



30.7.2008

- opiskelijan palautteen puuttuminen
- viestinnän laitoksen ohjeistus ja omat tavoitteet onnistuneelle ja mielekkäälle työharjoittelulle jääneet epäselviksi ja puuttuvat kokonaan
- viestinnän laitoksen ja työnantajan välinen vuoropuhelu puuttuu
- tukikuukausien määrä (UM)

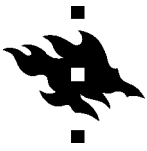
opiskelijoiden kannalta:

- puutteellinen ohjaus ja perehdytys
- realistisen kuvan työelämästä ja erilaisista työnantajista puuttuminen
- ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen

Edellä mainituista kehittämiskohdista ja ongelmista monet kietoutuvat yhteen ja syy-seuraus – suhde on ilmeinen. Vaikka kehittämiskohtia näyttää olevan paljon, uskon jo muutamaan asiaan keskittymisen kehittävän käytäntöä jo huomattavasti, koska kyseessä on nähdäkseni ongelmien ketjureaktio. Seuraavassa esittelen ongelmien välisiä suhteita ja mahdollisia parannusehdotuksia.

8.1 Ammattikursseilla taitoja ja tietoja työelämään

Neljä työnantajaa viidestä mainitsee viestinnän laitoksen työharjoittelupaikkoja hakevan aineksen laadun olevan epätasainen. Epätasaisesta laadusta puhuttaessa työnantajat tarkoittavat hakijoiden nuorta ikää, kokemattomuutta työelämästä yleisesti sekä epärealistista kuvaa viestintäalasta. Voidaan huomata, että laitoksen tulisi informoida työnantajia siitä, että työharjoittelun tulee olla nimenomaan harjoittelua eikä valmista työvoimaa ole tarkoituskaan olla saatavilla. Toisaalta myös viestinnän laitoksen opetusta voisi kehittää työelämään valmentavammaksi aineopintoihin kuuluvien ammattikurssien osalta. Tutkintovaatimuksissa on kymmenen opintopisteen verran ammattikursseja, joita voisi kehittää kevään 2008 tutkintovaatimusten uudistuksen yhteydessä. Opiskelijoilla ei ole aina realistista kuvaa työelämän asettamista vaatimuksista tai siitä, mitä valmistumisen jälkeen työssä tehdään. Myös työnantajilla on erilaiset käsitykset siitä, mitä harjoittelijat jo osaavat ja millaista kokemusta kukin työpaikka vaatii. Keskityn tässä alaluvussa siihen, miten opiskelijoita voisi valmentaa työelämään siihen tarkoitettujen ammattikurssien kehittämisellä. Käsittelen

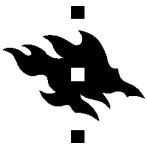


30.7.2008

seuraavassa alaluvussa laitoksen ja työntajien välistä viestintää, johon myös edellä mainitsemani työnantajien odotusten epärealistisuus liittyy kiinteästi.

Työharjoittelijoiden ei ole tarkoituksaan olla valmista työvoimaa. Työnantajille suunnatun viestinnän lisäksi myös opintojen jo olemassa olevia resursseja voidaan kehittää, jotta opiskelijoiden valmiudet ja tietämys työelämästä yleensä paranisi. Tällä hetkellä tutkintovaatimuksissa on kaksi viiden opintopisteen valinnaista ammattikurssia. Tutkinnosta 290 opintopistettä on jotain muuta, jolloin ammattikursseihin käytetty kymmenen opintopistettä tulisi käyttää hyödyksi mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Mikään opintopistemäärä ei anna riittäviä valmiuksia ja taitoja työelämään, mutta maisteriopintojen vaiheessa olisi tärkeää, että edes opiskelijoiden kuva viestintäalasta ja siellä toimimisesta olisi realistinen. Ammattikursseilla tulisi keskittyä nimenomaan ammatin harjoittamiseen, erilaisten työllistymismahdollisuuksien pohtimiseen ja perustyövälineiden omaksumiseen.

Ammattikursseja voisi järjestää siten, että jokainen opiskelija joutuisi valitsemaan tietyn kymmenen opintopisteen polun (esim. organisaatioviestintä, journalistinen työ, verkkoviestintä). Ammattikursseihin käytettävät kymmenen opintopistettä voisi jakaa siten, että järjestettäisiin joko koko opintopistemäärän kokoisia, lukukauden kestäviä seminaareja, tai se jaettaisiin kahteen osaan järjestämällä kaksi kurssia samalta alueelta (esim. Organisaatioviestintä I ja Organisaatioviestintä II), jotka opiskelijan olisi pakko käydä samalta alalta ennen työharjoittelun suorittamista. Esimerkiksi organisaatioviestinnän seminaarissa tai kursseilla kirjoitettaisiin tiedotteita, tehtäisiin tehtäviä vuosikertomusten ja muun asiaan kuuluvan materiaalin pohjalta. Samalla kerrottaisiin organisaatioviestinnän erilaisista työllistymismahdollisuuksista sekä niiden asettamista vaatimuksista. Monelle ei ole esimerkiksi selvää mitä viestintä- tai mediatoimistoissa tehdään. Jotta opiskelija löytää itselleen mieluisan polun työelämässä mahdollisimman ajoissa, tulisi myös vaihtoehtojen olla selvillä. Ammattikurskien tai –seminaarin suorittamisen jälkeen opiskelija voi hankkia työharjoittelupaikan haluamaltaan alalta tietäessään eri vaihtoehtojen mahdollisuudet ja haasteet. Tällöin työharjoittelupaikat saisivat motivoituneempaa työvoimaa sekä työharjoittelijoiden odotukset olisivat realistisemmat, ja työharjoittelusta saisi siten enemmän irti molemmin puolin.



30.7.2008

Monien opiskelijoiden raporteista heijastui se, että he olivat odottaneet työltään jotain aivan muuta. On hyvin tärkeää, että opiskelijoilla on realistinen kuva työelämästä ja erilaisista työllistymisen mahdollisuuksista ennen työharjoittelun suorittamista. Työskentely julkishallinnon organisaatioviestinnässä poikkeaa työtavoiltaan konsulttitoimistossa työskentelystä, vaikka kuitenkin samat ammatin työkalut ovat käytössä. Opiskelijat eivät tiedä välttämättä, mikä ero erilaisilla organisaatioilla on käytännössä. Tehtävien tekeminen, ammatista ja sen eri puolista kertominen, antaisivat valmiuksia enemmän kuin kaksi eri alan roiskautusta viiden opintopisteen edestä.

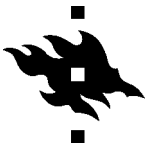
8.2 Vuorovaikutuksen muotojen kehittäminen laitoksen, opiskelijan ja työnantajan välillä

8.2.1 Työnantajien ja laitoksen yhteistyö

Työnantajien ja laitoksen yhteistyötä tulisi kehittää vuorovaikutteisempaan suuntaan. Koska määrärahoja ei ole laajempaan markkinointiin ja toimintaan, ehdotankin työnantajien lähestymistä kirjeellä vuosittain ennen työharjoittelupaikkojen hakuajan alkamista. Otokseen voisi kuulua ainakin kaikki ne työnantajat, jotka palkkaavat viestinnän laitoksen työharjoittelijoita vuosittain sekä potentiaalisia uusia työnantajia esimerkiksi yksityiseltä sektorilta ja mediataloista. Näin voitaisiin saada uusia työharjoittelupaikkoja myös muualta kuin valtionhallinnosta. Esimerkiksi media-, mainos- ja viestintätoimistoja voisi lähestyä joukkopostituskirjeellä, koska heille työharjoittelukäytäntö ei ole välttämättä tuttu, mutta pienempien yritysten tehokkuusvaatimusten ollessa korkeat, halpa työvoima voisi kelvata hyvinkin ja opiskelijat voisivat valita suuremmasta joukosta työharjoittelupaikkoja. Samalla uusia työnantajia voisi informoida siitä, että tällainen mahdollisuus on olemassa, koska kaikki eivät siitä varmasti tiedä. Varsinkin yksityisen sektorin ja mediatalojen paikkoja tarvittaisiin opiskelijoiden mielenkiinnon lisäämiseksi.

Työnantajilta saadun palautteen pohjalta laitoksen tulisi informoida heitä ainakin seuraavista asioista:

- hakuprosessin kulku ja siihen liittyvät tärkeät päivämäärät
- laitoksen omat tavoitteet mielekkäälle työharjoittelulle



30.7.2008

- laskutuskäytäntö ja rahapolitiikka
- laitoksen tukikuukausien määrä hakuvuonna (potentiaaliset hakijat)
- muu ohjeistus mm. palautteen antamisen merkitys opiskelijalle, perehdytyksen perusteellisuuden sekä työnohjauksen korostaminen
- kooste opiskelijoiden vuosittaisesta palautteesta (ks. 8.2.2)

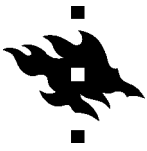
Tiedekunnan työelämäyhteyshenkilöllä Antti Erosella on tiedot edellisten vuosien harjoittelupaikoista laitoksittain, joten toimenpide ei vaadi suuria resursseja. Lisäksi infopakettiin olisi hyvä lisätä opiskelijoiden antama palaute edellisen vuoden työharjoittelusta.

Neljä viidestä työnantajasta mainitsi harjoittelupaikkoja hakevien viestinnän laitoksen opiskelijoiden tason olevan epätasainen. Työnantajia tulisi ehdottomasti informoida siitä, että työharjoittelun tarkoitus on tutustuttaa työelämään, eikä tarjota valmista ja halpaa työvoimaa. Näyttää siltä, että työnantajat odottavat harjoittelijalla olevan jo kokemusta viestintäalalla työskentelystä. Viestinnän opiskelijat työllistyvät halutessaan jo ensimmäisenä opiskeluvuotenaan, joten usein kokemusta onkin kertynyt ennen maisteriopintoja. Työharjoittelun tarkoituksena on kuitenkin avata ovi työelämään kaikille opiskelijoille eikä vain niille, jotka ovat jo muutaman vuoden viestintäalalla työskennelleet. Viestinnän laitoksen tulisi tehdä selväksi työnantajille työharjoittelun tarkoitus ja tavoitteet entistä paremmin, jos työnantajien odotukset ovat näin epärealistisia.

Myös uutta Media Ry:n hallitusta kannattaisi ohjeistaa entistä aktiivisempaan yhteistyöhön työnantajien kanssa. Media Ry:llä on omia sopimuksia joidenkin tahojen kanssa, mutta tahoja voisi yrittää saada lisää, jotta työharjoittelupaikkojen monipuolisuuden nimissä. Myös alumni-verkostoa voisi muistuttaa esimerkiksi sähköpostilla viestinnän laitoksen työharjoittelijoista.

8.2.2 Laitoksen ja opiskelijoiden välinen yhteistyö

Itsearviointilomakkeella ei ole merkittävää funktiota raportin ohessa, koska opiskelija joutuu joka tapauksessa pohtimaan työharjoittelukokemustaan raportin muodossa laitoksen ohjeiden mukaan. Työnantaja ei saa koskaan tietää mitä olisi voinut parantaa. Vuorovaikutusta tulisi parantaa, jotta kaikki osapuolet saisivat parhaan mahdollisen hyödyn ja kokemuksen niin



30.7.2008

harjoittelijana kuin työharjoittelupaikan tarjoajana.

Työharjoittelujakson jälkeen opiskelijat voisivat täyttää vielä Webropol-kyselyn työharjoittelun mielekkyydestä, parannusehdotuksista ja muista työharjoitteluun liittyvistä asioista. Webropol on erittäin helppokäyttöinen ja se kokoaa vastaukset valmiiksi antaen esimerkiksi keskiarvot asteikkokysymyksistä. Se avulla saataisiin tietoa siitä, mitä harjoittelussa haluttaisiin enemmän/vähemmän ja millaisia ammatillisia valmiuksia harjoittelu on antanut. Linkin kyselyyn voi lähettää sähköpostitse ja kopion vastauksista voi palauttaa samassa työharjoitteluraportin ja työtodistuksen kanssa, jotta jokainen varmasti vastaa kyselyyn. Koosteen vastauksista, joista kävisi ilmi opiskelijoiden toiveet ja kehitysehdotukset työharjoittelua jälkikäteen arvioidessa, voisi lähettää työnantajille lähetettävän vuosittaisen kirjeen mukana.

Webropol-kyselyllä saadaan arvokasta tietoa työharjoittelusta, eikä tulosten kokoamiseen mene aikaa. Samalla se antaa opiskelijoiden mielipiteitä työharjoittelukäytännöstä yleensä sekä opintojen työelämään sopivuudesta.

8.2.3 Työnantajien ja opiskelijoiden välinen palautteenanto

Tällä hetkellä opiskelija antaa palautetta raportin ja itsearviointilomakkeen muodossa vain laitoksen vastuuopettajalle, joka on kuitenkin työharjoittelun ulkoinen taho. Palautteenanto myös opiskelijan ja työnantajan välillä auttaisi kaikkia osapuolia kehittymään.

Laitoksen ohjeistuksessa työnantajille tulisi mainita myös palautteenannon merkitys, ja esimerkiksi suositella jonkinlaista loppupalaveria opiskelijan ja esimiehen kesken. Palaverissa voisi käyttää apuna laitokselta saatavaa lomaketta, joka tässä tapauksessa tulisi tarpeettoman itsearviointilomakkeen tilalle. Lomakkeen täytettyään opiskelija ja työnantaja antavat toisilleen palautetta ja keskustelevat kehityskohdista molemmin puolin. Näin myös työnantaja voisi kehittää omia työharjoittelukäytäntöjään opiskelijalta saadun suoran palautteen avulla.



30.7.2008

8.3 Muita yksittäisiä ongelmia

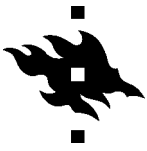
8.3.1 Tukikuukausien määrä

UM koki ongelmaksi laitoksen myöntämän vain kahden kuukauden tuen. Samalla se on myös opiskelijan ongelma, jos hän ei saa palkkaa kuin kahdelta kuukaudelta. Tukikäytäntöä tuskin on syytä muuttaa, koska muuten työharjoittelijoita saatetaan käyttää pelkkänä ilmaisena työvoimana. Vaikka yhden kuukauden palkka ei välttämättä ole paljon työnantajalle, se sitouttaa harjoitteluun kuitenkin enemmän kuin ilmaisen työvoiman saanti. Samalla tukikuukausia riittäisi yhtä vähemmälle osalle hakijoita.

8.3.2 Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen

Väliverronen (10.12.2007) pohtii mahdollisuutta antaa ulkomaalaisille opiskelijoille kolmen kuukauden tuki kahden sijaan, koska työllistyminen on koettu hyvin hankalaksi. Nieminenkin (30.11.2007) otti esille sen, että työharjoittelun ollessa pakollinen opintojakso kaikille opiskelijoille tulisi olla tarjottavana pedagogisesti mielekäs työharjoittelupaikka. Myös eräs ulkomaalainen opiskelija kritisoi raportissaan laitoksen passiivista osallistumista ja englanninkielisen informaation puuttumista. Ongelmaan voisi puuttua aktiivisemmalla yhteistyöllä yritysten kanssa sekä ulkomaalaisten jo valmistuneiden opiskelijoiden kokemuksia hyödyntämällä. Osavastuun voi myös säilyttää Media Ry:lle. Mitään patenttiratkaisua ongelmaan ei ole nopeasti löydettävissä, Suomen suppeista markkinoista ja kansainvälisten organisaatioiden puutteesta johtuen. Ulkomaalaisille opiskelijoille voisi kuitenkin markkinoida myös uutta Erasmus-harjoittelua, vaikka se ei pulmaa kokonaan ratkaisekaan. Laitoksella voitaisiin pohtia myös henkilökunnan omia henkilökohtaisia suhteita yritysmaailmaan, jos vaikka jokin vakituinen vuodesta toiseen säilyvä paikka ulkomaalaisille opiskelijoille löytyisikin.

Kolmen kuukauden tuki voisi parantaa ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä jonkin verran. Samalla suurimpia kansainvälisiä yrityksiä voisi lähestyä jo aiemmin mainitulla infopakettilla ja samassa kertoa mahdollisuuden saada ulkomaalaisten opiskelijoita työharjoitteluun kolmen kuukauden tuella.



30.7.2008

9 Päätelmät

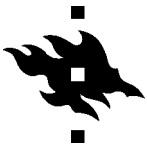
Viestinnän laitoksen työharjoittelukäytännöistä löytyi kehitettävää etenkin yhteistyön ja vuorovaikutuksen sekä ammattikurssien työelämän vastaavuuden osalta.

Se, että viestinnän opiskelijat työllistyvät tällä hetkellä hyvin jo ennen maisteriopintoja ja suorittavat työharjoittelunsa muissa kuin Ura- ja rekrypalveluiden työharjoittelupaikoissa on positiivinen kehityskulku. Haasteena onkin säilyttää 36 tukikuukauden määrärahat myöntämällä tuki 18 opiskelijalle siihen saakka, kun suhdanne laskee ja työnsaanti vaikeutuu, mutta samalla tarjota kuitenkin tarpeeksi hakijoita työnantajille.

Ammattikurssien kehittäminen työelämään valmistavammiksi antaisi enemmän eväitä työharjoittelun menestyksekkääseen suorittamiseen sekä antaisi realistista kuvaa siitä, mitä ja missä valmistumisen jälkeen voi tehdä. Moni voi vielä haluta vaihtaa alaakin kandidaatin tutkinnon jälkeen huomattessaan viestinnän työtehtävien olevan erilaisia kuin on kuvitellut. Vaikka yliopisto ei olekaan ammattiin valmistava laitos, sen on kuitenkin tarjottava teorian ja henkisen pääoman lisäksi eväitä myös työelämään. Viestinnän laitoksen opetus on kovin teoreettista, mutta viestintäalan työ on usein hyvinkin konkreettista ja keskittyy operatiiviseen osaamiseen. Ristiriitaa ei tietenkään voi kokonaisuudessaan ratkaista, mutta jo olemassa olevia resursseja voi kehittää työelämän valmiuksia silmälläpitäen.

Vuorovaikutus- ja palautejärjestelmän rukkaus tuo työharjoittelukäytäntöä enemmän tähän päivään sopivaksi ja antaa kehittymisen mahdollisuuden kaikille työharjoittelun osapuolille. Vuorovaikutusta on tähän saakka ollut vain laitoksen ja opiskelijan välillä työharjoitteluraportin ja itsearviointilomakkeen muodossa. Kun työharjoittelusta kerran tulee raportoida, sen voi tehdä myös tehokkaasti ja pyrkiä kehittämään niin laitoksen, työnantajan kuin opiskelijankin toimintaa.

Työnantajille tulee viestiä laitoksen omista tavoitteista ja työharjoittelun tarkoituksista tehokkaammin, koska usein työnantajat olettavat hakijoilla jo olevan työkokemusta alalta. Työnantajien tulisi olla tietoisia siitä, minkälaista osaamista ja kokemusta opiskelijoilta voi odottaa, jotta he eivät odottaisi saavansa valmiita työvoimaa halvalla. Toisaalta viestinnän



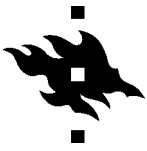
30.7.2008

opiskelijat työllistyvät niin hyvin, että useilla on jo työkokemusta ennen maisteriopintoja. Sitä ei kuitenkaan tulisi pitää selviönä. On huolestuttavaa, että neljä viidestä työnantajasta kertoo työharjoittelupaikkojen hakijoiden laadun olevan huono. Työnantajien odotukset ja työharjoittelun tarkoitus ovat siis melkoisessa ristiriidassa. Laitoksen kanta näyttäisi olevan se, että työharjoittelu on tarkoitettu nimenomaan harjoitteluun ja työelämään tutustumiseen. Myös työnantajien olisi syytä olla tietoisia tästä seikasta eikä odottaa saavansa viestinnän ammattilaista työharjoittelijaksi. Viestintää työnantajien suuntaan on siis syytä kehittää epärealististen odotusten karsimiseksi.

Yhteistyön ja suhdetoiminnan kehittäminen ei vaadi kovinkaan suurta työpanosta ylimääräisten resurssien puuttuessa, koska yhteistyön työnantajien kanssa voi aloittaa infopakettien kasaamisella. Suuri osa siihen tarvittavasta tiedosta on jo laitoksella lukuunottamatta ehdottamaani opiskelijoiden Webropol-palautekyselyä ja laitoksen virallisia tavoitteita.

Ratkaisemattomin ongelma viestinnän laitoksen työharjoittelukäytännöissä on ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen. Suomen markkinat ovat niin pienet ja sisäsiitotiset, että suomea taitamattoman on hyvin vaikea löytää viestintäalalta töitä. Ulkomaalaisten opiskelijoiden kohdalla informaation tarjoaminen on erityisen tärkeää, koska heille työllistymisen implisiittiset vaikeudet voivat tulla yllätyksenä.

Positiivista on, että selvityksessä esille tulleet asiat eivät ole mahdottomia toteuttaa, ja yhdellä muutoksella voidaan vaikuttaa moneen asiaan. Työharjoittelukäytännön kehittämiskohdat ovat enemmänkin ketjureaktiomaisia, kuin suuria yksittäisiä ongelmia. Yhdellä muutoksella voidaan vaikuttaa moneen kehittämiskohdaksi arvioituun asiaan.



30.7.2008

10 Lähteet

Viestinnän laitoksen henkilökunnan haastattelut:

Laitoksen johtaja Esa Väliiverosen haastattelu 10.12.2007.

Professori ja vastuuopettaja Hannu Niemisen haastattelu 30.11.2007.

Yliopiston lehtori Juha Herkmanin haastattelu 16.11.2007.

Amanuessi Marjo Anomaan haastattelu 16.11.2007.

Työnantajien haastattelut:

Suomen Punaisen Risti. Viestintäpäällikkö Outi Pärnäsen haastattelu 26.11.2007.

Ilmatieteen laitos. Viestintäpäällikkö Eeva-Kaisa Heikuran haastattelu 28.11.2007.

Taideteollinen korkeakoulu. Tiedotuspäällikkö Lotta Knuutisen haastattelu 21.11.2007.

Ulkoasiainministeriö. Hallinto- ja ulkoasiainsihteri Eva Fagerstedtin haastattelu 22.11.2007.

Kiasma. Viestintäpäällikkö Piia Laidan haastattelu 26.11.2007.

Kirjalliset lähteet:

81 kappaletta opiskelijoiden kirjoittamia työharjoitteluraportteja ja itsearviointilomakkeita vuosilta 2005-2007.

Anomaa, M. (2007): Ehdotus määrärahojen jakamisesta tiedekunnassa 2008.

Eronen, A. (2007): Yhteenveto vuoden 2006 harjoittelun työnantajapalautteesta. Löytyy osoitteesta <http://www.valt.helsinki.fi/opisk/rekry/tyopalaute2006.pdf>. Haettu 10.12.2007.

Opetusministeriön asetus koulutusvastuun täsmentämisestä, yliopistojen koulutusohjelmista ja erikoistumiskoulutuksista (2005). Löytyy osoitteesta http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/yliopistojen_tutkinonuudistus/saeadoekset/liitteet/Yliopistojen_koulutusvastuu_asetus.pdf. Haettu 18.12.2007.