

KYSELY ELINKEINO- JA TYÖELÄMÄN TOIMIJOILLE LUONNONVARA- ALAN (OAMK) OPISKELIJOIDEN HARJOITTELUSTA

Sisältö

1 Yritysten / organisaatioiden taustatiedot ja harjoittelijoiden käyttö	2
2 Luovan harjoittelijoiden rekrytointi ja työehdot	2
3 Harjoittelijoiden osaaminen ja ohjaus	3
4 Kokemukset ja hyödyt harjoitteluista	4
5 Harjoitteluyhteistyön jatkuminen	5
6 Johtopäätöksiä	6

1 Yritysten / organisaatioiden taustatiedot ja harjoittelijoiden käyttö

Kyselyn toteutti keväällä 2006 Jouko Karhunen yhdessä yksikön harjoittelutiimin kanssa ja sen palautti yhteensä 41 yritystä tai organisaatiota. Työnantajien toimialat on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1 Yritysten / organisaatioiden toimialat:

Toimiala	Julkinen sektori*	Maatalous	Viherrakennus	Tutkimus ja opetus	Puutarhatalous	Muu
kpl	11	9	7	4	3	7

* Osa julkisen sektorin työpaikoista sijoittui tietyille toimialalle, esim. maaseutuhallintoon

Työnantajista noin puolella (19 kpl) on toimipaikka Oulussa tai sen ympäristökunnissa. Oulun seudun ulkopuolella, mutta Oulun läänissä on noin joka kolmannen (12 kpl) työnantajan toimipaikka ja 15 %:lla se on muualla Suomessa. Kaikkien vastaajien sijaintipaikka ei selvinnyt kyselystä.

2 Luovan harjoittelijoiden rekrytointi ja työehdot

Useimmilla kyselyyn vastanneista työnantajista oli kokemuksia Luovan harjoittelijoista melko vähän. Puolet heistä on työllistänyt satunnaisesti yhden harjoittelijan ja kolmannes ainoastaan kerran yhden harjoittelijan. Vuosittain säännöllisesti yhden tai useampia harjoittelijoita on ottanut yhteensä joka kymmenes vastanneista työnantajista. Harjoittelijoista hieman yli kolmannes on tullut maaseutuelinkeinojen koulutusohjelmasta ja maisemasuunnittelun ja puutarhatalouden koulutusohjelmien opiskelijoita on ollut viidennes molempia. Harjoittelu on sijoittunut valtaosalla opiskelijoista (yli 80 %) touko-syyskuun väliselle ajalle.

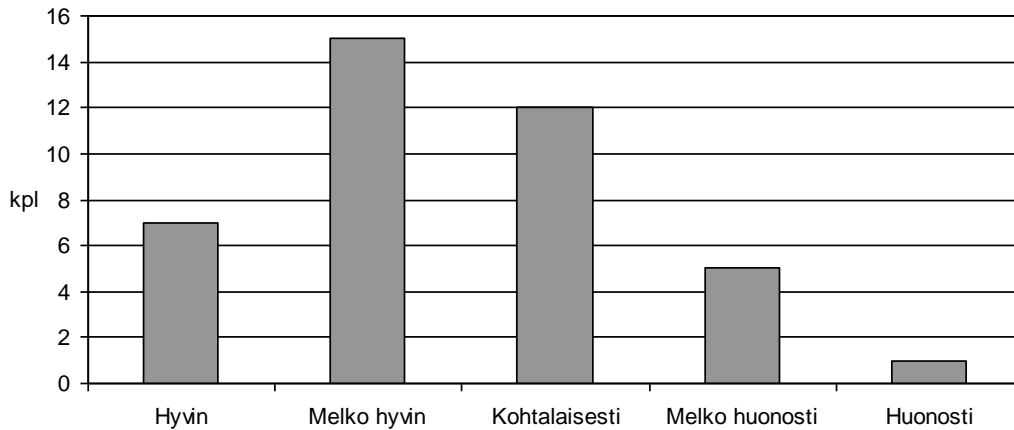
Harjoittelupaikan saamisessa korostuu opiskelijan oma aktiivisuus. Puolessa tapauksista harjoittelupaikka on järjestynyt siten, että opiskelija on ottanut yhteyttä työnantajaan. Opiskelijan aktiivisuus yhdessä Oamkin tai työnantajan yhteydenoton kanssa on tuonut paikan kolmannekselle harjoittelijoista. Jobstepiä ei rekrytoinnissa ollut hyödyntänyt yksikään työnantajista.

Koulutussopimuksen harjoittelijan kanssa teki vajaa kolmannes työnantajista ja työsopimuksen lähes puolet. Viidennes työnantajista teki harjoittelijan kanssa molemmat em. sopimukset ja viisi prosenttia ei tehnyt minkäänlaista kirjallista sopimusta.

Harjoittelijoiden palkkauksessa on kirjavuutta. Noin viidennes opiskelijoista sai samaa palkkaa kuin mitä työstä yleensä maksetaan ja lähes puolet (44 %) heistä sai harjoittelijan palkkaa. Joka kymmenes harjoittelija ei saanut palkkaa lainkaan ja muiden kohdalla palkkaus- tai korvauskäytännöissä oli useita variaatioita.

3 Harjoittelijoiden osaaminen ja ohjaus

Vastausten perusteella työnantajat ovat saaneet tietoa harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä vaihtelevasti (kuvio 1).



Kuvio 1 Kuinka riittävästi työnantajat mielestään ovat saaneet tietoa harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä ennen harjoittelun alkua (N=40)

Tietolähde harjoittelijan osaamisesta ja koulutuksen sisällöstä on lähes aina (86 %) ollut harjoittelija itse. Koulun toimittamaa materiaalia ei ollut saanut yksikään työnantajista.

Valtaosalla harjoittelijoista on ollut työpaikassaan ohjaaja tai yhdyshenkilö. Nimetty ohjaaja on ollut noin puolella harjoittelijoista ja kolmanneksella on ollut useampia ohjaajia tai yhdyshenkilöitä. Muutama työnantajista ei vastannut tiedusteluun ohjauksesta ja noin kymmenesosa ilmoitti, ettei harjoittelijalle nimetä erityistä ohjaajaa.

Koulutusta Luovalta harjoittelun ohjaukseen toivoi ehdottomasti joka kymmenes työnantaja. Muut vastaajat jakautuivat tasan ”saattaa olla tarpeen” / ”ei ole tarpeen”, kysyttäessä ”Toivotteko, että Luonnonvara-alan yksikkö järjestäisi harjoittelijan yhdyshenkilölle / ohjaajalle koulutusta harjoittelun ohjausta varten”.

Yhteydenpitoa Luovan ja harjoittelun ohjaajan välillä kannatetaan. Työnantajista lähes 40 % toivoo yhteydenpitoa jokaisen harjoittelujakson aikana; puolelle vastaajista riittäisi satunnaisempikin kontakti. Hieman enemmän kuin joka kymmenes työnantaja ei kaipaa kosketusta oppilaitoksen ja työpaikan välille lainkaan.

4 Kokemukset ja hyödyt harjoitteluista

Työnantajien kokemukset Luovan harjoittelijoista ovat sangen myönteisiä. Vastanneista puolet pitää kokemuksia hyvinä, noin kolmannes melko hyvinä ja loput neutraaleina. Huonoja tai melko huonoja kokemuksia ei ollut kenelläkään. Yleisemmin työnantajat odottivat harjoittelijoiden hallitsevan alan perustiedot, omaavan käytännön taitoja ja olevan oma-aloitteisia (taulukko 2).

Taulukko 2 Työnantajien odotuksia harjoittelijoiden taidoista ja/tai ominaisuuksista

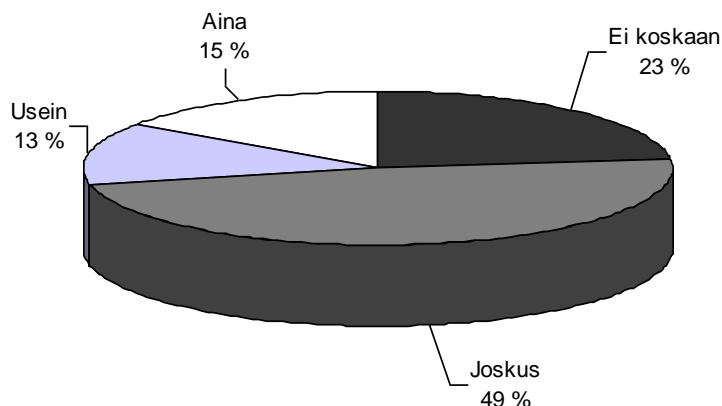
Taito tai ominaisuus	Ammatilliset perustiedot	Käytännön osaaminen	Oma-aloitteisuus	Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot	ATK- taidot
Työnantaja (kpl)*	12	11	10	7	5

*Useimmat työnantajat ilmoittivat enemmän kuin yhden harjoittelijan toivottavia piirteitä

Kysyttäessä millaista hyötyä organisaatiolle on ollut harjoitteluyhteistyöstä ammattikorkeakoulun kanssa, monet vastaajista pitivät ansiona mm. kausiluonteisten työhuippujen tasaamista. Joidenkin mielestä harjoittelijat ovat yrityksen potentiaalista, tulevaa työvoimaa, osa uskoi heidän lisäävän yrityksen tunnettuutta tai tuovan yritykseen energiaa ja "uusia tuulia".

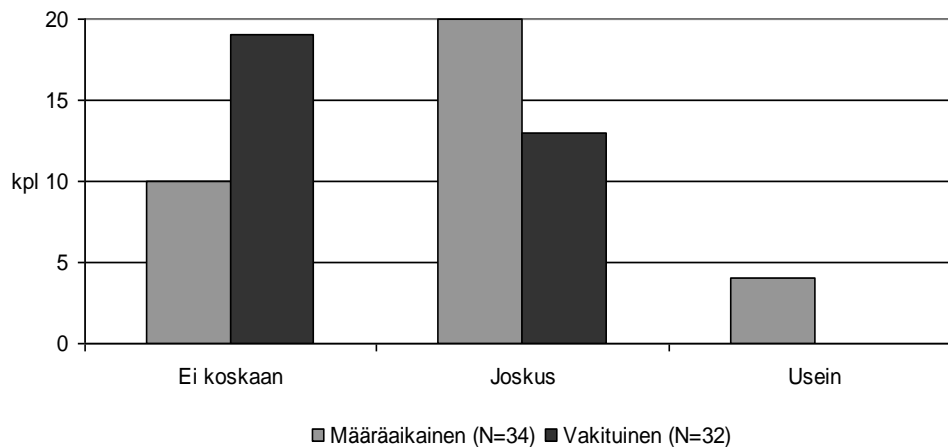
Opiskelija on tehnyt harjoittelupaikassaan opinnäytetyön "usein" hieman yli 10 %:lle työnantajista ja "joskus" opinnäytetyö on tehty vajaalle 40 %:lle työnantajista. Puolelle kysymykseen vastanneista työnantajista (34 kpl) harjoittelijan opinnäytetöitä ei ole tehty.

Palautekeskusteluja harjoittelijalle työnantajat ovat järjestäneet harvakseltaan (kuvio 2).



Kuvio 2 Opiskelijalle on järjestetty työpaikalla palautekeskustelu harjoittelujakson aikana tai sen päätyttyä (N=39).

Harjoittelu on tuonut osalle opiskelijoita määräaikaisen tai vakituisen työpaikan harjoittelun päätyttyä (kuvio 3).



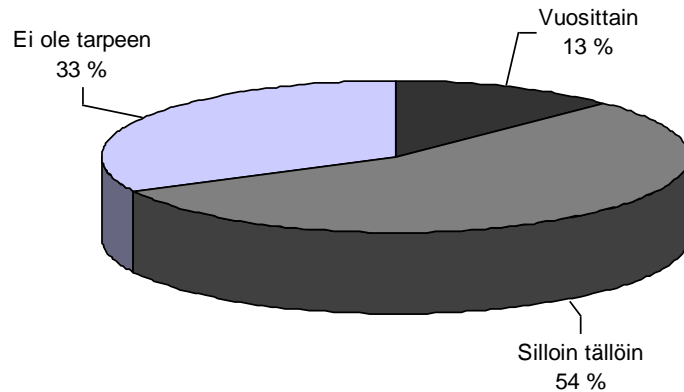
Kuvio 3 Opiskelijoiden työsuhteen jatkuminen harjoittelupaikassa. Työnantajilta kysyttiin: Onko opiskelijan harjoittelu teillä johtanut a) opiskelijan määräaikaiseen b) vakinaiseen työsuhteeseen organisaatiossanne?

5 Harjoitteluyhteistyön jatkuminen

Valtaosa aikoo hankkia Luovan harjoittelijan myös vastedes. Kyselyyn vastanneista työnantajista 60 % ilmoittaa jatkavansa rekrytointia tulevaisuudessa. Merkittävin esite harjoitteluyhteistyön jatkumiselle on resurssien puute harjoittelijan ohjauksessa. Näin ilmoittaa neljännes vastaajista.

Valmius ulkomaisten harjoittelijoiden vastaanottamiseen ei ole vastaajarytöksissä tällä hetkellä erityisen hyvä. Heistä 15 % on valmis ottamaan ulkomaisen harjoittelijan ja myös englanninkielinen ohjaus järjestyy. Vastaavaan pystyy ”ehkä tulevaisuudessa” puolet vastanneista ja kolmannes kertoo, että valmiutta ulkomaisten harjoittelijoiden ottamiseen ei ole.

Työnantajilta tiedusteltiin myös, että ”Onko mielestänne tarpeellista järjestää harjoittelijoiden rekrytoimiseksi ja yhteistyön parantamiseksi Luonnonvara-alan yksikössä ”työelämäpäivä” tai ”-iltapäivä”, jolloin voisitte tutustua harjoittelupaikkaa hakeviin opiskelijoihin ja esitellä omaa toimintaanne?”. Vastaajat kannattavat työelämäpäivän järjestämistä, mutta vuosittain toistuvaksi tapahtumaa ei juuri toivota (kuvio 4, s. 6).



Kuvio 4 Käsitykset Luonnonvara-alan yksikössä harjoittelijoiden rekrytoimiseksi ja yhteistyön parantamiseksi järjestettävän ”työelämäpäivän” tarpeellisuudesta (N=40).

Ammattikorkeakoulun Jobstep.net ei ollut työnantajille tuttu. Vastaajista kaksi kolmesta ei ollut palvelusta koskaan kuullutkaan, kolmannes oli kuullut, muttei sitä käyttänyt. Ainut Jobstep.net:ä käyttänyt työnantaja oli palveluun tyytymätön.

6 Johtopäätöksiä

Luovan opiskelijoiden harjoittelu on hyödyttänyt selvästi molempia osapuolia, niin harjoittelijoita kuin työnantajiakin. Työnantajille merkittävin harjoittelusta koitunut etu on ollut ruuhkahuippujen tasoittuminen opiskelijoiden työpanoksen avulla sekä toisaalta se, että näin ”katsastetaan” yritykselle tulevaisuuden työntekijöitä. Osa opiskelijoista onkin saanut harjoittelupaikastaan määräaikaisen tai vakituisen työpaikan. Jotkut opiskelijoista ovat hyötäneet harjoittelupaikastaan myös siten, että he ovat tehneet sinne opinnäytetyönsä.

Työnantajat odottavat Luovan harjoittelijoiden hallitsevan alan perustiedot ja käytännön taidot. Kyselystä ei käy suoraan ilmi, ovatko harjoittelijat tähän mennessä täyttäneet odotukset, mutta näin voi olettaa olevan, sillä valtaosa työnantajista on harjoitteluun tyytyväisiä ja aikoo jatkaa rekrytointia.

Harjoittelupaikan ohjaajien koulutusta olisi lisättävä tai ainakin sitä olisi oltava haluaville tarjolla nykyistä enemmän. Näin voitaisiin kenties vaikuttaa siihenkin, kun tällä hetkellä yleisin työnantajien ilmoittama este harjoittelu yhteistyön jatkumiselle on resurssien puute ohjauksessa. Kyselystä ei kylläkään käy ilmi, mitä ao. resurssien vähyys tarkasti tarkoittaa, on kuitenkin todennäköistä, että sillä tarkoitetaan lähinnä ajanpuutetta.

Opiskelijoille tulisi korostaa vielä enemmän työsuhteen kirjallisen sopimisen tärkeyttä. Melko pieni osuus harjoittelijoista ei ole tehnyt minkäänlaista kirjallista sopimusta työsuhteesta, mutta tässä asiassa pienikin osa on liikaa. Samoin on palkkauksessa: jokaisen harjoittelijan tulee saada korvaus työstään ja näin ei toistaiseksi

ole ollut. Myös palautteen saaminen on tärkeää sekä työntekijälle sekä työnantajalle, joten jonkinlainen yhteenvetotilaisuus tulisi järjestää jokaisen harjoittelujakson päätyttyä.

Kontakti koulun ja harjoittelupaikan välillä on tärkeää, mutta yhteydenpidon intensiteetin on mitä ilmeisimmin annettava muotoutua tapauskohtaisesti. Tietoa harjoittelijan osaamisesta ja Luovan koulutuksen sisällöstä voitaisiin välittää työnantajille nykyistä enemmän. Informaation jakamisessa koulu voisi olla aktiivisempi, sillä kyselyn perusteella tietoa jakavat tällä hetkellä vain opiskelijat, mikä on tietenkin positiivista. Myönteistä on sekin, että opiskelijat ovat olleet itse aktiivisia harjoittelupaikan hankinnassa. Koulun rooli rekrytoinnissa on toistaiseksi jäänyt melko vähäiseksi.

Työelämän ja koulutuksen kohtaamiseen tarkoitettulle tilaisuudelle on tilaus. ”Työelämänpäivän” toteutusta olisi alettava pohtia, mutta näyttäisi siltä, että vuosittain toistuvaan tapahtumaan ei olisi suurta intoa. Mikäli Jobsep.net:ä halutaan hyödyntää rekrytoinnissa, sen tunnettuutta olisi parannettava huomattavasti: nykyisellään palvelu on työnantajille jokseenkin tuntematon

Kyselyaineisto: Jouko Karhunen, Oamk, Raportti: Marjo Laitala, Oamk 28.11.2008