



Yliopistojen työelämä- ja
urapalveluiden verkosto

Saavutettava harjoittelu

Opas yliopisto-opiskelijoiden
korkeakouluharjoittelun
saavutettavuuden parantamiseen

Aarresaari-verkoston harjoittelutyöryhmä
2023

Sisältö

- 1** *Saavutettavampi korkeakouluharjoittelu*
- 2** *Harjoittelupaikkailmoitus*
- 3** *Inklusiivinen harjoittelu*
- 4** *Harjoittelijoiden yksilöllisten tilanteiden huomioiminen*
- 5** *Harjoittelun ohjaaja*



Saavutettavampi korkeakouluharjoittelu

Kaikkia yliopisto-opiskelijoita kannustetaan harjoittelun suorittamiseen, ja moni suorittaakin harjoittelun opintojensa aikana. Harjoitteluun tuleva opiskelija haluaa suoriutua harjoittelusta hyvin ja saavutettavat käytännöt helpottavat eri tilanteissa olevien opiskelijoiden suoriutumismahdollisuuksia.

Työnantajan on hyvä huomioida, että opiskelijat eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan elävät hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Osa opiskelijoista on alanvaihtajia, osalla on lapsia ja yhä useampi on kansainvälinen opiskelija, joka ei osaa vielä suomea tai ruotsia. Harjoittelun suorittamiseen voi vaikuttaa myös esimerkiksi vammaisuus tai kognitiivinen suoriutumiskyky.

Saavutettavuuden parantaminen esimerkiksi erityisjärjestelyjen avulla asettaa opiskelijoita toisiinsa nähden tasa-arvoisempaan lähtöasetelmaan. Sopivat erityisjärjestelyt löytyvät helpoiten avoimesti keskustelemalla harjoitteluun tulevan opiskelijan kanssa. Työnantaja voi kuitenkin parantaa harjoittelun saavutettavuutta jo ennen harjoittelua.

Saavutettavuus ja siihen panostaminen parantaa työnantajakuva, ja inklusiivisuuteen panostava työnantaja houkuttelee puoleensa monipuolisesti erilaisia työntekijöitä. Yleisten monimuotoisuuteen (Työterveyslaitos, Monimuotoinen työelämä) sekä työpaikkojen saavutettavuuteen (Vates säätiö ry, Työelämän saavutettavuus) liittyvien näkökulmien lisäksi opiskelijoiden korkeakouluharjoitteluissa on tärkeää huomioida tässä oppassa mainittuja seikkoja.

Harjoittelupaikkailmoitus

Harjoittelupaikkailmoituksen otsikon tulee olla informatiivinen. Otsikon "Korkeakouluharjoittelija" sijaan on hyvä tarkentaa harjoittelun sisältöä, esim. "Korkeakouluharjoittelija viestintä- ja markkinointitehtäviin". Selkeästi työn sisältöä kuvaava otsikko auttaa sopivien hakijoiden löytymisessä.

Ilmoituksen kirjoittamiseen tulee varata tarpeeksi aikaa, jotta tehtävien kuvaukset saadaan kirjattua mahdollisimman tarkasti. Ilmoituksessa tulee löytyä selkeästi:

- mahdollisimman tarkat kuvaukset keskeistä työtehtävistä
- minkälaista osaamista hakijalta odotetaan
- harjoittelun kesto
- työaika (mahdolliset joustot: etätyö, joustava työaika)
- työn sijainti
- palkka (ja mahdollisesti tarvittava yliopiston harjoittelutuki)

Jos harjoittelun voi suorittaa englanniksi, tulee harjoittelupaikkailmoitus löytyä myös englanniksi. Viestinnässä tulee käyttää sukupuolineutraalia kieltä.

Mikäli työtehtävät ovat muokattavissa hakijan mukaan/tarkentuvat valinnan jälkeen, tulee tämä mainita. Ilmoituksessa voi inklusiivisuuden kannalta käyttää monimuotoisuuslauseketta ja mainita, että halutaan hakijoita monenlaisilla erilaisilla taustoilla.

Vasta työelämään siirtymässä olevat opiskelijat tulkitsevat paikkailmoituksia välillä joustamattomina vaatimuslistoina. Esimerkiksi ainoastaan muutamalle pääaineelle/tutkinnolle suunnatut harjoittelupaikkailmoitukset sulkevat pois paljon hyviä hakijoita, joilla saattaa muiden opintojen/kokemuksen kautta olla sitä osaamista, mitä tehtävä vaatii.

Rekrytointiprosessin aikana hakijoille tulee viestiä aikatauluista ja valinnoista selkeästi. Opiskelijat hakevat usein useampaa harjoittelupaikkaa samaan aikaan, ja ottavat usein vastaan sen, joka heille ensimmäisenä tarjotaan. Selkeällä rekrytointiviestinnällä on myös suuri merkitys työnantajamielikuvan muodostumisessa.



Inklusiivinen harjoittelu

Inklusiivisessa työyhteisössä kaikki työntekijät ja harjoittelijat tuntevat olevansa osa työyhteisöä, kuuluvansa joukkoon. Ihmiset ovat erilaisia, ja jotkut ovat enemmän kiinnostuneita osallistumaan työyhteisön toimintaan, mutta inklusiivisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus osallistua sen verran kuin kokevat hyväksi.

Psykologinen turvallisuus

Inklusiivisen työyhteisön muodostumista voi tukea huolehtimalla psykologisen turvallisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa ilmapiiriä, jossa kaikilla on sellainen olo, että he voivat turvallisesti tuoda omia mielipiteitään esille.

Harjoittelijaa on hyvä ohjeistaa organisaation toimintatavoista ja tukimuodoista mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Avoimuus ei tarkoita, että kaikkien on pakko jakaa salaisuutensa, vaan sitä, että jokainen voi jakaa haluamiaan asioita. Psykologisen turvallisuuden toteutuessa työntekijöiden ei tarvitse käyttää resursseja joidenkin ominaisuuksiensa peittelyyn, vaan nämä resurssit voidaan ohjata esimerkiksi työhön käytettäväksi.

Kokouskäytännöt ja tilaisuudet

Moni inklusiivisuutta tukeva toimenpide auttaa myös koko työyhteisöä. Esimerkiksi kokous- ja muiden materiaalien valmistelu ja toimittaminen etukäteen ja varaaminen riittävästi aikaa niihin tutustumiseen mahdollistavat kaikkien osallisuuden.

Työyhteisön inklusiivisuuteen voi vaikuttaa huolehtimalla käytännön järjestelyiden inklusiivisuudesta. Esimerkiksi tarjoiluissa on hyvä ottaa huomioon eri ruokavaliot. Myös alkoholiton vaihtoehto olisi hyvä olla helposti valittavissa.

Tilaisuuksia on hyvä järjestää myös sellaiseen aikaan ja sellaisessa paikassa, että kaikilla on mahdollisuus osallistua, ja tarkistaa, etteivät tärkeät tilaisuudet mene päällekkäin eri uskontojen juhlapyhien kanssa.

Virheiden käsittely

Jos ja kun virheitä tapahtuu, niitä ei tarvitse peitellä. Tämä on keskeistä varsinkin harjoittelijoille, koska uuden äärellä väistämättäkin tulee tehneeksi jotain väärin. Psykologisen turvallisuuden toteutuessa virheistä voidaan avoimesti kertoa muille (tai esimerkiksi ohjaajalle tai esihenkilölle), ja näin ollen virheet eivät jää käsittelemättä, vaan niistä voi oppia ja jatkaa eteenpäin.

Harjoittelijalle on syytä antaa rakentavaa palautetta, silloin kun hän on tehnyt virheen. Palautteen tulee olla avointa, suoraa ja perusteltua. Mikäli harjoittelija on tehnyt virheen, palautteessa olisi hyvä olla myös korjausehdotus: kuinka hänen tulisi toimia tai tehdä jatkossa.

Palautteen tulee olla oikea-aikaista eli esim. harjoittelun päätteeksi annettu korjaava palaute voi tulla liian myöhään ja harjoittelija ei enää ehdi korjata toimintaansa.



Harjoittelijoiden yksilöllisten tilanteiden huomioiminen

Harjoittelija voi helposti kokea, että hänen tulee suoriutua kaikesta mahdollisimman hyvin, ja siksi on tärkeää luoda sellaista ilmapiiriä ja sellaisia tilanteita, joissa harjoittelija voi kertoa mahdollisista kuormitustekijöistä ja erityistarpeista. Esimerkiksi neuromoninaisuudesta, vammaisuudesta, uskonnosta ja vakaumuksista ei aina puhutaan työpaikoilla, mutta harjoittelijalle on hyvä tuoda esiin, että erityisjärjestelyistä voidaan tarpeen mukaan keskustella.

Käytännössä tarvittavat yksilölliset järjestelyt tarkoittavat kykyä ja halua joustaa ja mukautua. Järjestelyt voivat liittyä esimerkiksi työaikaan, työn suoritustapoihin ja käytettyyn kieleen sekä työpisteeseen. Sopivien järjestelyjen löytämiseksi niistä on aina hyvä sopia kyseisen harjoittelijan kanssa. Harjoittelijan voi esimerkiksi pyytää tutustumaan harjoittelupaikkaan jo ennen harjoittelun alkamista.

Työpiste ja työvälineet

Työpisteen on hyvä olla modifioitavissa harjoittelijan tarpeita vastaavaksi. Esimerkiksi työpiste, jossa altistuu jatkuvasti erilaisille häiriöille (esimerkiksi kova äänenvoimakkuus ja jatkuvasti ohi kulkevat ihmiset), on erityisen kuormittava varsinkin neuromoninaiselle henkilölle.

Saavutettavuuden kannalta on tärkeää, että jos työpistettä ei ole mahdollista tarvittaessa rauhoittaa, on työpaikalla jotain rauhallisia vetäytymistiloja, jonne harjoittelija voi tarvittaessa mennä työskentelemään.

Harjoittelijalla saattaa myös olla henkilökohtaisia apuvälineitä työskentelyn tueksi (esim. ruudunlukuohjelma) josta on hyvä keskustella harjoittelijan kanssa.

Työaika- ja paikka

Joustava työaika ja etätömahdollisuudet ovat hyviä ja usein helposti järjestettäviä järjestelyitä, joiden avulla harjoittelusta voidaan tehdä saavutettavampaa. Etätöissä on kuitenkin hyvä huomioida, että harjoittelijan perehdytys työyhteisöön ja toimintatapoihin vaatii erityistä panostusta työnantajan osalta.

Harjoittelun ohjaaja

Harjoittelijalla tulee olla työpaikalla ohjaaja, ja onnistuneen harjoittelun kannalta on tärkeää, että harjoittelijan kanssa sovitaan ohjaajan tehtävästä ja vastuista sekä siitä, millä tavoin yhteistyötä tehdään.

Ohjaajan tulee olla kiinnostunut ohjaamaan harjoittelijaa, tavoitettavissa sekä hänellä tulee olla varattuna tarvittavat aikaresurssit ohjaustyöhön. Hyvä käytäntö on sopia säännöllisesti toteutuvia keskusteluhetkiä ohjaajan ja harjoittelijan välille – kysymyksiä on usein helpompi esittää kasvokkain ja ajan kanssa, kuin esimerkiksi sähköpostin kautta.

Loppukeskustelu

Harjoittelun loppuvaiheessa on hyvä pitää harjoittelijan kanssa loppu- tai palautekeskustelu, jossa käydään läpi sitä, miten harjoittelujakso on mennyt. Loppukeskustelussa työnantaja voi kysyä harjoittelijalta, miten hän on kokenut saavutettavuuden toteutuneen harjoittelussa. Vastauksia kannattaa ottaa ylös ja hyödyntää jatkossa.

Saavutettavuus on moniulotteinen asia, ja sitä voi olla vaikeaa lähteä kehittämään teoriapohjalta. Parasta tietoa saavutettavuudesta saadaan silloin, kun kysytään siitä niiltä ihmisiltä, joita saavutettavuus koskee. Parhaassa tapauksessa saavutettavuus on ollut onnistunutta, muussa tapauksessa saadaan hyvää palautetta siitä, miten sitä voisi parantaa.