



# Harjoittelijat kemianteollisuudessa - Opas yrityksille



KEMIANTEOLLISUUS RY 

AMMATTILIITTO PRO RY 

LUONNONTIETEIDEN AKATEEMISTEN LIITTO LAL RY 

TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO TEAM RY   

# Sisällysluettelo

ALKUSANAT	3
HARJOITTELIJAT OVAT OSA YRITYKSEN HENKILÖSTÖPOLITIIKKAA	4
NUORET HAASTAVAT TYÖELÄMÄN - TYÖELÄMÄN KYMMENEN TEESIÄ	5
HARJOITTELIJOITA KOULUTUKSEN ERI TASOILTA	6
ENSIASKELEET TYÖELÄMÄSSÄ - PERUSKOULULAISTEN JA LUKIOLAISTEN TET-HARJOITTELU	8
AMMATTIA OPPIMASSA - AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TYÖSSÄOPPIMINEN JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	9
TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN - KORKEAKOULUOPINTOIHIIN LIITTYVÄ HARJOITTELU	10
AIKUISKOULUTUKSEN KAUTTA YRITYKSIIN	11
NUORTEN KESÄTYÖT - TUTUSTU TEOLLISUUTEEN JA TIENAA!	11
ULKOMAISET HARJOITTELIJAT	11
TIETOLÄHTEITÄ	12
LINKKEJÄ JA YHTEYSTIETOJA	12
LIITTEET	13

**Liite 1** Työharjoittelijoiden/kesätyöntekijöiden käyttäminen kemianalan yrityksissä kesällä 2011

**Liite 2** Pöytäkirja "Tutustu työelämään ja tienaa"

# ALKUSANAT



Työelämään tulevien ikäluokkien pientyessä lähivuosina on yhä tärkeämpää, että nuorten opiskelu- ja uravalinnat vastaavat työelämän henkilöstötarpeita. Talouden suhdanteiden kääntyessä nousuun on odotettavissa ankara kilpailu parhaista osaajista. Tässä kirjassa menestyvät ne yritykset, jotka ovat huolehtineet vetovoimastaan ja tunnettuudestaan nuorten keskuudessa.

Nuorten tie työelämään kulkee monien vaiheiden kautta. Koululla on keskeinen tehtävä auttaa nuoria valinnoissa, mutta yhä tärkeämpiä ovat myös muut tietolähteet. Onnistunut harjoittelujakso tai mieleen painuva kesätyökokemus voi olla nuorelle ratkaiseva askel kohti omaa työuraa. Samalla kun työelämään tutustuminen harjoittelujaksolla tai kesätöissä tarjoaa nuorelle mahdollisuuden omakohtaisiin työelämäkokemuksiin, on se yritykselle tilaisuus tutustua alalle tuleviin nuoriin ja tehdä yritystä ja alaa tunnetuksi nuorille. Hyöty on siis molemminpuolinen.

Tässä oppaassa kuvataan lyhyesti yrityksiin tulevien harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden taustaa ja tavoitteita. Oppaan pohjana on vuonna 2009 ilmestynyt Kemianteollisuus ry:n Harjoittelijat kemianteollisuudessa -julkaisu, jonka tiedot on päivitetty.

Oppaan valmisteluun ovat osallistuneet Kemianteollisuus ry, Ammattiliitto Pro ry, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry. Toivomme oppaan auttavan yrityksiä luomaan pitkäjänteistä ja tavoitteellista henkilöstöpolitiikkaa, johon nuorten harjoittelujaksot ja kesätyöt kuuluvat olennaisena osana.

Helsingissä, helmikuussa 2011

Kemianteollisuus ry

Ammattiliitto Pro ry

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL ry

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry



# Harjoittelijat ovat osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa

Osaamisen rakentaminen on yrityksen strategista toimintaa. Tulevaisuuteen tähtäävä yritys valmistautuu jo tänään nuorten tuomiin haasteisiin. Vaikka taloudellisesti vaikeassa tilanteessa joudutaan henkilöstöä mahdollisesti jopa vähentämään, on selvää, että henkilöstön eläköityessä myös rekrytoidaan uusia ammattilaisia. Talouden kääntyessä jälleen nousuun on odotettavissa, että kilpailu osaavista ammattilaisista kiristyy. Tässä kilpailussa menestyvät ne yritykset, jotka ovat henkilöstöstrategiaansa ottaneet huomioon nuoret, tulevaisuuden työntekijät.

Nuorten työllistäminen on olennainen osa yrityksen työnantajakuvan rakentamista. Tutkimukset osoittavat, että nuoret, joilla on ollut mahdollisuus tutustua omakohtaisesti teollisuuteen, ovat muita halukkaampia hakeutumaan teollisiin työpaikkoihin myös tulevaisuudessa.

Yrityksellä on valittavanaan monia eri tapoja tutustua nuoriin ja tehdä yritystä tunnetuksi nuorten keskuudessa. Nuorilla puolestaan on erilaisia harjoitteluun ja kesätyöhön liittyviä tarpeita ja tavoitteita.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa yrityksiä löytämään sopivia tapoja, joilla se voi toteuttaa henkilöstöstrategiaansa panostamalla työelämään tuleviin nuoriin.

## Miten nuori otetaan vastaan?

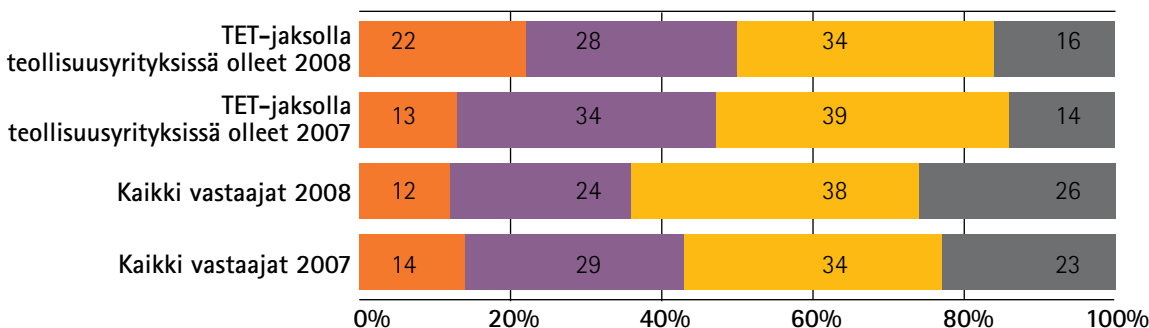
Opintoihin liittyvä harjoittelu voi olla nuoren ensikosketus työelämään. Siinä myös nuori muodostaa ensimmäiset käsityksensä työskentelystä kyseisellä alalla ja yrityksessä. Ei siis ole yhdentekevää, miten nuori otetaan vastaan työyhteisössä ja minkälaisia tehtäviä hänelle annetaan.

Mitoittamalla tehtävät nuoren osaamiseen sopiviksi ja suunnitelmalla harjoittelujakson sisältö huolellisesti vaikutetaan merkittävästi siihen, minkälaiseksi kokemus muodostuu – sekä nuorelle että yritykselle. Yrityksen on hyvä etukäteen ottaa selvää, minkälaisia tavoitteita harjoittelu- tai työskentelyjaksoon liittyy, mitä nuoren tulisi jaksolla oppia ja miten nuoren odotetaan jaksosta raportoivan. Yhteys nuoren oppilaitokseen tai opettajaan on erityisen tärkeää kun kyseessä on TET-jaksolainen tai ammatillisessa koulutuksessa oleva työssäoppija.

## Ensivaikutelma on tärkeä

Nuori alkaa muodostaa käsitystä työelämästä ja yrityksistä jo harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa hakiessaan. Hän odottaa saavansa vastauksen hakemukseensa, vaikka ei tulisikaan valituksi. Moni yritys on siirtänyt kesätyöhaun internetiin. On tärkeää, että hakuprosessista ei tule kasvoton, vaan nuori kokee tulleen nosteratuksi työnhakijana.

## Työpaikan vastaanottaminen teollisuusyrityksistä 2007–2008 (%)



- Ottaisin varmasti
- Ottaisin melko varmasti
- Saattaisin ottaa
- En ottaisi

Kuva 1: Taloudellisen tiedotustoimiston vuosittain tekemän nuorisotutkimuksen mukaan teollisuuden TET-jaksolla olleet nuoret ottaisivat vastaan työpaikan teollisuudesta todennäköisemmin kuin nuoret yleensä. (Lähde: TAT Nuorisotutkimus 2008)

Uuden sukupolven odotukset työelämältä ovat monin tavoin erilaisia kuin yritysten nykyisen henkilöstön. Nuorten odotuksissa korostuvat hyvä työilmapiiri ja yrityksen arvot. Yrityksen toiminta ei saa olla ristiriidassa nuorten omien arvostusten kanssa. Arvojen tulee näkyä myös käytännön toiminnassa. Nuoret arvostavat yhteisöllisyyttä ja kahdensuuntaista viestintää sekä joustavuutta. Nuorten odotuksiin vastataan hyvällä johtamisella ja avoimuudella. Harjoittelujaksolla oleva nuori kiinnittää huomiota näihin asioihin.

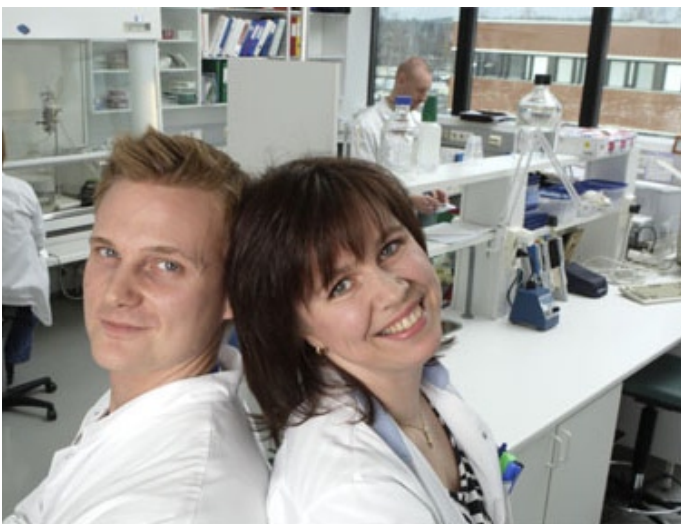
Nuorten tuomat haasteet on koottu 10 teesiin, jotka yritysten kannattaa ottaa huomioon.

## Nuoret haastavat työelämän!

Uusi sukupolvi on astumassa työelämään. Kemian Round Table -foorumissa pohdittiin, miten nuorten sukupolvien arvot, viestintätavat ja työelämää koskevat odotukset olisi otettava huomioon työelämää kehitettäessä. Yhteistyössä syntyi kymmenen teesiä, jotka haastavat yritykset, työpaikat ja jokaisen ammattilaisen pohtimaan johtamista ja työpaikkojen toimintamalleja.

### Työelämän kymmenen teesiä

1. Suurten ikäluokkien eläköityminen ei ole haaste, mutta nuorten saapuminen työelämään on.
2. Nuoret haluavat tehdä merkityksellistä työtä. Mitä se on? Mikä on työn tarkoitus yrityksessäsi?
3. Nuoret tietävät: Rajaton kasvu on ohi. Miten voimme tarjota nuorille mahdollisuuden pelastaa maailma yhdessä?
4. Nuorilla on varaa valita... myös työpaikkansa. Miksi nuori valitsisi juuri sinun yrityksesi?
5. Nuoret elävät erilaisessa maailmassa kuin vanhempansa. Vakiintuneiden käytäntöjen sijasta on monia muuttuvia tapoja menestyä työssä.
6. Sisäinen viestintä muuttuu ja korostuu: Nuoret odottavat vuorovaikutusta, eivät "virallista" viestintää. Miten synnytämme yhteisen ymmärryksen?
7. Nuoret haastavat vanhat johtamiskulttuurit ja vaativat yhteisöllistä johtajuutta. Muuttuuko yhteisö johtajuutensa kaltaiseksi vai johtajuus yhteisönsä kaltaiseksi?
8. Miten työn tuloksellisuutta seurataan? Nuoret odottavat uusia mittareita. Työpaikalla vietetyn ajan seuranta on historiaa.
9. Nuoret haluavat joustavia työskentelymalleja. Vakituisen työsuhteen tunnusmerkit ovat historiaa. Myös yhteiskunnan on vastattava haasteen. Miten?
10. Nuoret edellyttävät helposti samaistuttavia sekä arjessa toimivia ja näkyviä arvoja. Vastaako yrityksesi haasteeseen?



# Harjoittelijoita koulutuksen eri tasoilta

Nuoria tulee työpaikoille tutustumaan, oppimaan ja tekemään työtä monen eri kanavan kautta. Nuoren tarpeet ja motiivit tulla työelämään vaihtelevat hänen ikänsä ja kokemustaustansa mukaan.

Usein yrityksissä puhutaan kesäharjoittelijoista erittelemättä tarkemmin, onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu vai kesätyö. Yrityksen on hyvä tiedostaa eri kanavien kautta tulevien nuorten harjoittelun ja työskentelyn erilaiset tavoitteet ja tarkoitus.

Harjoittelijat ovat nuoria, jotka suorittavat opintoihin kuuluvaa pakollista tai vapaaehtoista harjoittelua. Harjoittelujaksoja toteutetaan kaikkina vuodenaikoina. Kesätyöntekijät puolestaan ovat pääsääntöisesti sijaisia, jotka toimivat vuosilomalla olevien henkilöiden sijaisina.

Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Tämä pätee etenkin korkeakouluopiskelijoihin. Kesätyöntekijänä toiminut opiskelija saattaa myös jälkikäteen hyväksyttää työskentelyjaksonsa opiskeluun kuuluvaksi harjoitteluksi.

## Harjoittelijoiden palkkaaminen lomautus- ja irtisanomistilanteessa

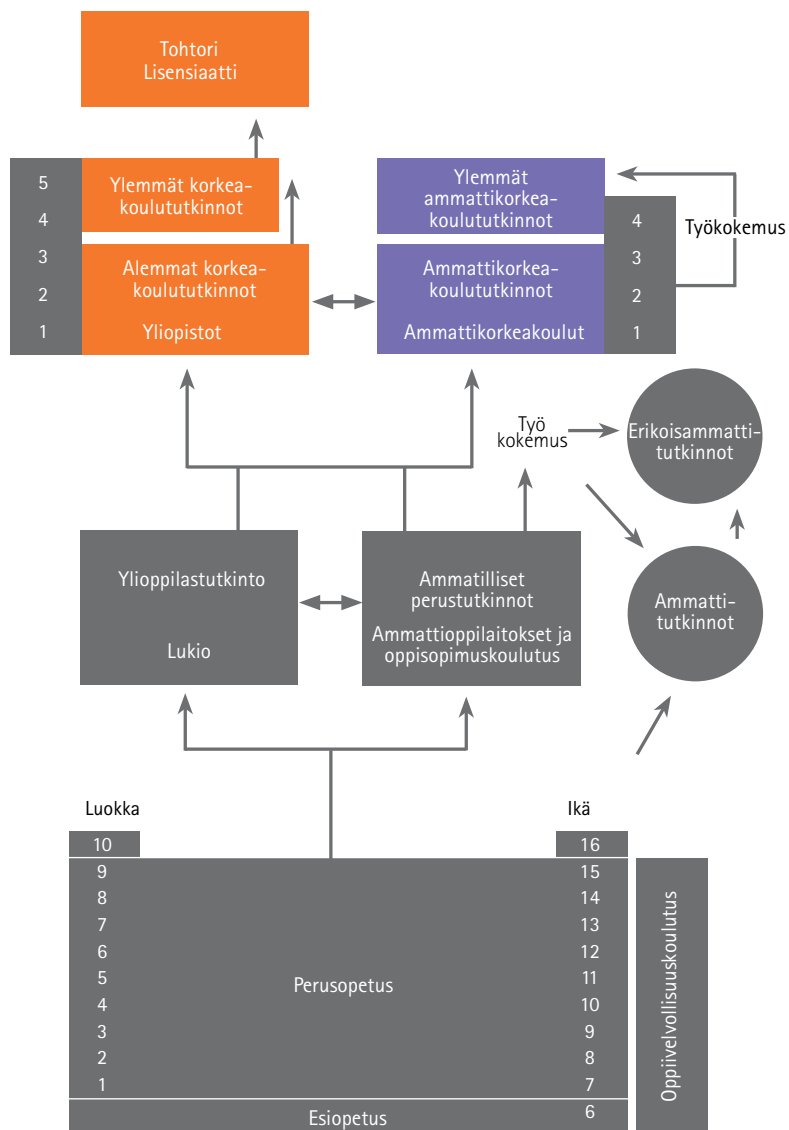
Kemian alan työmarkkinajärjestöt allekirjoittivat alkuvuonna 2011 pöytäkirjat kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden käyttämisestä kemianteollisuudessa kesällä 2011. Järjestöt katsoivat, että opintojen loppuun suorittamisen kannalta pakollista harjoittelua voidaan toteuttaa myös olosuhteissa, joissa yrityksessä on meneillään lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä. Liitot suosittelevat, että osapuolet yrityksissä kevään aikana keskustelevat niistä toimintatavoista, joita yrityksissä tässä suhteessa tulevana kesänä noudatetaan. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

Kemianteollisuus ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n pöytäkirja on esimerkkinä oppaan liitteenä 1. Vastaavat pöytäkirjat on allekirjoitettu myös Kemianteollisuus ry:n sekä Ammattiliitto Pro ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välillä.

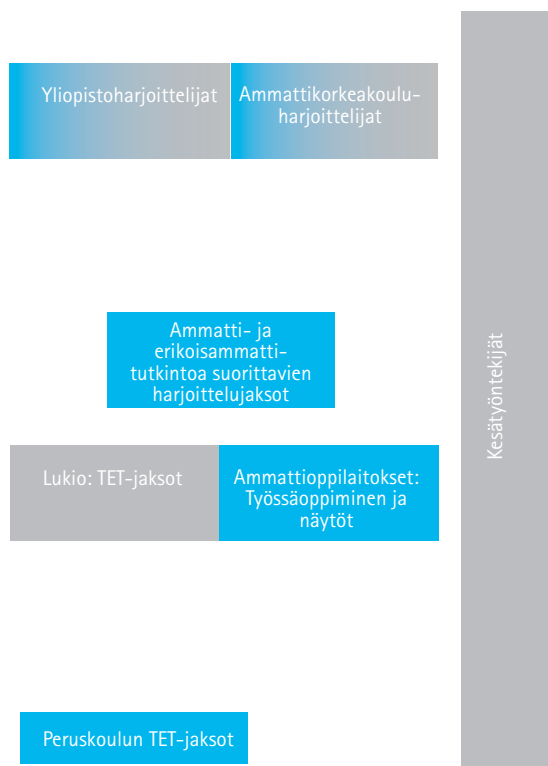
Omakohtainen kokemus  
työelämästä auttaa  
nuorta valitsemaan



## Koulutusjärjestelmä



## Harjoittelijat eri koulutustasoilta



- Lakisäateinen tai muulla tavoin pakollinen harjoittelu
- Vapaaehtoinen tai valinnainen harjoittelu

# Ensiaskleet työelämässä - peruskoululaisten ja lukiolaisten TET-harjoittelu

Työelämään tutustuminen kuuluu Opetushallituksen laatimiin peruskoulun ja lukion opetussuunnitelmien perusteisiin. Ne sitovat kaikkia peruskouluja ja lukioita.

Koulujen tulee omassa opetussuunnitelmassaan kuvata, miten koulun oppilaiden työelämään tutustuminen järjestetään. Työelämään tutustutaan alaluokilta lähtien, mutta yleensä peruskoulun luokilla 7.-9. oppilaat käyvät ns. TET-jaksoilla saamassa omakohtaista kokemusta työpaikoilta. Myös lukion kurssien yhteydessä voidaan järjestää TET-jaksoja.

TET-jaksoille tehdään TET-sopimus, ja työnantaja kirjoittaa harjoittelusta todistuksen arviointineen. Sopimus- ja todistus pohja sekä muuta TET jaksoon liittyvää materiaalia löytyy kappaleen lopussa olevan tietolaatikon linkeistä.

TET-jaksolla oppilas tutustuu yrityksen tai muun työyhteisön toimintaan ja saa omakohtaisen kosketuksen työelämään. Jakson pituus vaihtelee muutamasta päivästä kahteen viikkoon.

## Peruskoulun opetussuunnitelman perusteiden (2004) mukaan 7.-9. luokilla

”Oppilaalle tulee järjestää työelämään tutustumisjaksoja koulutus- ja ammatinvalintojensa perustaksi ja työn arvostuksen lisäämiseksi. Oppilaan tulee voida hankkia omakohtaisia kokemuksia työelämästä ja ammasteista aidoissa työympäristöissä. Työelämään tutustumisen yhteydessä oppilaalle tulee järjestää mahdollisuus arvioida hankkimiaan tietoja ja kokemuksia. Opetussuunnitelmaan tulee laatia suunnitelma työelämään tutustumisen järjestelyistä.”

## Millaisia töitä TET-jaksolainen voi tehdä

TET-jaksolle tulevat peruskoululaiset ovat noin 13-15 -vuotiaita nuoria, lukiolaiset muutaman vuoden vanhempia. Nuoret hakevut useimmiten itse TET-paikkansa ja opettelevat samalla työhakuun liittyviä asioita.

TET-jaksolaiselle annettavia tehtäviä mietittäessä on huomioitava hänen ikänsä. On toivottavaa, että nuori pääsee näkemään työpaikan erilaisia tehtäviä ja toimintoja, jotta hänelle muodostuu kokonais käsitys työyhteisön toiminnasta. Työelämään tutustuminen voi tapahtua myös yrityksen henkilöiden työntekoa seuraamalla (”varjostamalla”) ellei itse tekeminen ole mahdollista.

## Erikois-TET-jaksot

Joillain paikkakunnilla peruskoulut, työpaikat ja ammatilliset oppilaitokset järjestävät yhdessä TET-jaksoja, kuten Tekno-TET ja Teho-TET. Niissä nuoret tutustuvat sekä työpaikkoihin että oppilaitoksiin, joissa voi kouluttautua kyseisillä työpaikoilla tarjolla oleviin töihin. Nuorten palautteet erikois-TET-jaksoista ovat olleet erityisen myönteisiä.

## TET-torit palvelevat yrityksiä ja TET-paikan hakijoita

Eri alueilla on järjestetty keskitetysti ns. TET-toreja, joiden kautta yritys voi tarjota nuorille TET-paikkoja.

## Lisätietoa TETistä

- Taloudellinen tiedotustoimisto: [www.tat.fi/Yritykset/TET-toiminta](http://www.tat.fi/Yritykset/TET-toiminta)
- TET-tori: [www.peda.net/veraja/tori](http://www.peda.net/veraja/tori)



# Ammattia oppimassa - ammatillisen koulutuksen työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa nuoret suorittavat eri alojen ammatillisia perustutkintoja. Kemian alalla tyypillisiä tutkintoja ovat prosessinhoitaja, laborantti, kumituotevalmistaja ja muovituotevalmistaja. Koulutus kestää kolme vuotta.

Työssäoppiminen on osa ammatillista perustutkintoa ja sen opetussuunnitelmaa. Siinä osa tutkinnon tavoitteista opitaan käytännön työtehtävissä työpaikalla. Työssäoppimisjaksojen määrä on vähintään 20 opintoviikkoa, eli käytännössä opiskelijat oppivat työpaikoilla puoli vuotta opiskeluaikastaan.

Työssäoppimisjakson tavoitteet saavutetaan työskentelemällä ohjatusti aidossa työympäristössä. Oppimista myös arvioidaan. Työpaikkaohjaaja on yrityksen ammattilainen, joka tutustuttaa opiskelijan työhön ja työyhteisöön. Hän neuvoo, ohjaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Työpaikkaohjaaja vastaa myös työturvallisuudesta. Työpaikkaohjaaja on opiskelijalle tärkein henkilö työpaikalla.

Oppimista arvioidaan työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan välisen keskustelun avulla sekä opiskelijan antamina ammattiosaamisen näyttöinä. Näyttöjen organisointivastuu on oppilaitoksella, ja ne järjestetään työpaikalla yhteistyössä työpaikan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

## Työssäoppimisesta sovitaan kirjallisesti

Työssäoppimisesta ja näyttöjen järjestämisestä on tehtävä aina kirjallinen sopimus. (Laki ammatillisesta koulutuksesta: L630/1998 16 §, A603/2005 5 §). Työssäoppimisessa käytettäviä sopimusmalleja ja lomakkeita löytyy kappaleen lopussa olevan tietolaatikon linkeistä.

Koulutus tapahtuu tavallisesti ilman työsopimussuhdetta, mutta erikseen niin sovittaessa voidaan myös tehdä työsopimus. Molemmissa tapauksissa työnantaja sitoutuu huolehtimaan jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta ja arvioinnista. Työnantajan työturvallisuusvastuu koskee myös ilman työsopimussuhdetta olevia opiskelijoita.

Työssäoppiminen ja osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytöissä perustuvat lakiin ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) sekä asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (811/1998 5 §) muutoksineen.

Mikäli työssäoppijoita on tarkoitus ottaa yritykseen toistuvasti, voidaan tehdä puitesopimus, jolla sovitaan työpaikan ja oppilaitoksen välisestä pitkäkestoisesta, mahdollisesti monialaisestakin yhteistyöstä. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Sillä vahvistetaan, että työpaikka soveltuu sopimuksessa nimettyjen tutkintojen työssäoppimis- ja/tai näyttöpaikaksi.

Opiskelijakohtainen sopimus on nimetyn opiskelijan työssäoppimista ja/tai näyttöjä koskeva määräaikainen sopimus. Sitä käytetään puitesopimuksen sijasta silloin, kun sovitaan vain yhden opiskelijan työssäoppimisjaksoa ja/tai näyttöä koskevasta yhteistyöstä.

Työpaikoilla hyvin monenlaisissa ympäristöissä toteutetut työssäoppimisjaksot edellyttävät opiskelijakohtaisia suunnitelmia. Opiskelija tekee työssäoppimista koskevat suunnitelmat yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

## Lisätietoja ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen liittyvistä teemoista

• [www.03.edu.fi/aineistot/tonet/](http://www.03.edu.fi/aineistot/tonet/)



Työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää

# Teoriasta käytäntöön - korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu

Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä on kaksi erilaisin tavoittein kouluttavaa linjaa: ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Yliopistot ja korkeakoulut ovat muuttuneet paljon viimeisten 10 vuoden sisällä. Uusia koulutusohjelmia ja tutkintonimikkeitä syntyy ja muita muutoksia tapahtuu jatkuvasti.

## Harjoittelu ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulututkinto on alempi korkeakoulututkinto. Sen suorittaneet toimivat tyypillisesti toimihenkilötehtävissä. Ammattikorkeakouluista valmistuvien tutkintonimikkeitä ovat esimerkiksi insinööri (amk), laboratorioanalyttikko (amk) ja tradenomi (amk).

Harjoittelun tarkoituksena on ammattikorkeakoulussa oppia soveltamaan opittua teoriaa käytäntöön. Harjoittelun tavoitteena on erityisesti syventää opiskelijan osaamista ja valmentaa opiskelijaa alan työtehtäviin osana koulutusohjelman mukaista opiskelua. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjastusti ammattiotintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Harjoittelun sisältö hyväksytetään ammattikorkeakoululla ja se suoritetaan koulutusalaan liittyvässä työympäristössä.

Harjoittelun laajuus ammattikorkeakouluissa on 30 - 120 opintopistettä. Yhdellä opintopisteellä tarkoitetaan keskimääräistä 27 tunnin työpanosta. Ammattikorkeakoulussa harjoittelu on pakollista ja oppilaitos ohjaa harjoittelua. Käytännöt vaihtelevat ammattikorkeakouluittain sekä koulutusohjelmien välillä. Harjoittelun voi suorittaa myös ulkomailla.

Ammattikorkeakouluharjoittelijat suorittavat harjoittelunsa useimmiten toimihenkilötehtävissä. Kesätöinä korkeakouluissa opiskelevat sijaistavat pääosin yritysten toimihenkilötehtäviä, lukuun ottamatta tekniikan koulutusohjelmia. Insinööritutkintoa suorittavat sijoittuvat useimmiten tuotannon työntekijä- ja työnjohtotehtäviin sekä muihin toimihenkilötehtäviin, opiskeluvaiheestaan riippuen.

Tyypillisiä työtehtäviä tradenomitutkintoa opiskeleville ovat esimerkiksi yritysten taloushallinnon sekä markkinoinnin ja viestinnän avustavat toimihenkilötehtävät. Laboratorioanalyttikko-opiskelijat työskentelevät yritysten tutkimus- ja tuotekehitys- sekä laadunvalvontalaboratorioissa laborantin tehtävissä.

## Harjoittelu yliopistossa tai tiedekorkeakoulussa

Yliopistoista valmistuu sekä kandidaatteja (alempi korkeakoulututkinto) että maistereita (ylempi korkeakoulututkinto). Kandidaatin tutkinto on välitutkinto, joka ei suoraan anna valmiuksia ammattiin, vaan antaa pohjaa tieteelliselle ajattelulle ja valmiuksia maisteriopintoja varten. Maisteritutkintoa vastaava ylempi korkeakoulututkinto on myös diplomi-insinöörin tutkinto, johon valmistutaan teknillisistä yliopistoista.

Yliopistot kouluttavat myös tohtoreita, joilla on maisteritutkinnon antamien valmiuksien lisäksi vahva tieteellinen ja tutkimuksellinen osaaminen. Tohtorikoulutusvaiheeseen ei sisälly harjoittelua, mutta yhteisistä tutkimusprojekteista voi olla molemmille osapuolille paljon hyötyä.

Osaan tutkinnoista sisältyy pakollisena osana harjoittelujakso, osaan sen voi sisällyttää vapaaehtoisena tai valinnaisena. Harjoittelulla on määritelty oppimistavoitteet. Siksi on tärkeää, että harjoittelija pääsee tekemään ohjattuna tehtäviä, joihin hänen koulutuksensa tähtää: kemistiopiskelija kemistin tehtäviä jne. Tavoitteet riippuvat opintovaiheesta: kandidaattivaiheen harjoittelun tarkoituksena on tutustua erilaisiin tehtäviin ja nähdä, millaisia taitoja vielä tarvitsee. Maisterivaiheen harjoitteluissa tarkoituksena on syventää osaamista.

## Opinnäytetyöt

Ammattikorkeakoulututkintoon sisältyy 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö, joka vastaa noin kolmen kuukauden täysipäiväistä työskentelyä. Opinnäytetyön tarkoitus on osoittaa opiskelijan soveltava osaaminen oman alan käytännön työtehtävissä. Opinnäytetyö ei ole tieteellinen tutkimus. Opinnäytetyötä on mahdollista yhdistää harjoittelun jatkoksi.

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on laajahko, itsenäinen tutkimus-, suunnittelu- tai selvitystyö oman koulutusalan joltain osa-alueelta. Yleisimmin opinnäytetyöt ovat kehittämisprojekteja esimerkiksi laatukäsikirjan, markkinointisuunnitelman, liiketoimintasuunnitelman, perehdyttämissuunnitelman, toimintaohjeen, prosessin tai tuotantolinjan suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyötä on tekniikan koulutusohjelmissa kutsuttu aikaisemmin insinöörityöksi.

Yliopistoissa suoritettavaan kandidaattitutkintoon kuuluu kandidaattityö, joka on yleisesti kirjallisuuskatsaus tai muu selkeästi lopputyötä pienempi kokonaisuus, 5-10 opintopistettä.

Ylemmän korkeakoulututkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön (pro gradu -työ, diplomityö tai toimintatutkimus) laajuus on 30-40 opintopistettä.

Opinnäytetyöstä tehdään sopimus opiskelijan, työnantajan ja yliopiston välillä, eikä sen tarvitse olla harjoittelua. Ylempään korkeakoulututkintoon liittyvän harjoittelujakson aikana voidaan tehdä esim. opinnäytetyön kokeellista osuutta tai koko opinnäytetyö.

## Mistä harjoittelijoita löytää?

Jobstep.net on ammattikorkeakoulujen maksuton työnvälitys- ja tietopalvelu.

- [www.jobstep.net](http://www.jobstep.net)

Yliopisto-opiskelijat tavoittaa keskitetysti Aarresaari.net -veroston kautta. Aarresaari on yliopistojen työelämä- tai urapalveluiden yhteinen verkosto, joka välittää kesätyöpaikkoja, harjoittelupaikkoja ja työpaikkoja akateemisille. Harjoittelijoita tai loppu-työntekijöitä voi tiedustella myös suoraan ainelaitoksilta.

- [www.aarresaari.net](http://www.aarresaari.net)

## Mitä harjoittelijat osaavat?

Opiskelijoilla on tuoretta tietoa tieteen eturintamasta ja teoreettinen käsitys siitä, miten asiat toimivat. He tulevat työelämään oppimaan teorian tiedon soveltamista käytäntöön. Harjoittelijat osaavat tehdä ohjattuina samoja tehtäviä kuin valmistutuaan tekevät itsenäisesti.

Moni työntekijä saattaa kokea arvosteluna tai uhkana nuorten tuomat ajatukset ja vakiintuneiden toimintatapojen kyseenalaistamisen tai perusteluiden pyytämisen. Harjoittelijoilla on erilaisia tapoja kohdata uusia tilanteita ja yhteisöjä. Uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttäminen on aina tärkeää.

## Aikuiskoulutuksen kautta yrityksiin

Yrityksiin tulee harjoittelijoita myös ammatillisen aikuiskoulutuksen kautta. Nämä harjoittelijat voivat erottua edellä mainituista harjoittelijoista ja kesätyöntekijöistä ikänsä puolesta. Myös aikuiskoulutuksen harjoittelijat ja työssäoppijat tarvitsevat perehdytystä ja opastusta työtehtäviin.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen opiskelijat voivat olla suorittamassa ammatillista perustutkintoa tai ammatti- tai erikoisammattitutkintoa. Erityisesti perustutkinnon suorittajat voivat olla yrityksen ulkopuolelta tulevia harjoittelijoita. Kysymyksessä voi

tällöin olla oppisopimuskoulutus, työvoimakoulutus tai opiskelijan omaehtoinen koulutus. Ammattitutkintoa ja erikoisammattitutkintoa suorittavat yleensä vain yrityksen omat työntekijät. Tällöinkin koulutuksen rahoitusmuotona voi olla oppisopimus.

Ammatillisia tutkintoja suorittavien aikuisopiskelijoiden harjoittelu perustuu lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998 sekä asetukseen ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998 muutoksineen.

## Nuorten kesätyöt - tutustu teollisuuteen ja tienaa!

Kemian alan työmarkkinajärjestöt tukevat peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään. Liitot ovat usean vuoden ajan sopineet myös siihen liittyvästä palkan maksusta. Tutustu työelämään -kesäharjoitteluohjelman tarkoitus on tarjota koululaisille omakohtaisia kokemuksia kemianteollisuudesta, yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä työtehtävistä, ja alan tarjoamista työmahdollisuuksista. Samalla se tarjoaa koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Liittojen välisten sopimusten perusteella kahden viikon pituisen Tutustu työelämään -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksettava korvaus on 320 euroa (2011). Tutustumisjakso voi olla pidempi kuin kaksi viikkoa, jos se kesäharjoitteluohjelman tavoitteiden, alan luonteen tai työpaikalla esiintyvien töiden kannalta todetaan tarkoituksenmukaiseksi. Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välinen pöytäkirja on esimerkkinä liitteessä 2.

## Ulkomaiset harjoittelijat

Ulkomaisten harjoittelijoiden määrä suomalaisilla työpaikoilla lisääntyy muun muassa oppilaitosten opiskelijavaihdon lisääntymisestä. Lisätietoja ulkomaisten harjoittelijoiden työllistämisestä:

- Ulkomainen työvoima kemianteollisuudessa, Kemianteollisuus ry:n julkaisu 2008
- Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO: [www.cimo.fi](http://www.cimo.fi)

# Tietolähteitä

## Nuoria työntekijöitä ja harjoittelijoita koskevia säädöksiä ja ohjeita

Työelämää koskevan tavanomaisen lainsäädännön ohella on nuoria palkattaessa noudatettava säädöksiä, jotka koskevat erityisesti nuoria työntekijöitä. Alla on luettelo säädöksistä, joihin kannattaa tutustua palkattaessa eri oppilaitoksista tulevia nuoria sekä kesäharjoittelijoita.

### Koulutusta koskevia säädöksiä

- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998

### Opintotukea koskevia säädöksiä

- Opintotukilaki 65/1994
- Opintotukiasetus 260/1994
- Laki lukiodien ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta 48/1997
- Valtioneuvoston asetus lukiodien ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta 425/2004

### Työturvallisuuden liittyviä säädöksiä ja ohjeita

- Työturvallisuuslaki (738/2002 muutoksineen)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutoksineen)
- Työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993)
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallista ja vaarallisista töistä 475/2006

- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 302/2007
- Kemianteollisuuden perustutkintoon liittyvien työssäoppimisjaksojen työturvallisuudesta on laadittu opas Työssäoppimisen työsuojelu kemianteollisuuden perustutkinnossa, Opetushallituksen moniste 15/2006. Julkaisu on ladattavissa osoitteesta: [http://www.ooph.fi/download/49237\\_tyossaoppimisen\\_tyosuojelu\\_kemiantekniikka.pdf](http://www.ooph.fi/download/49237_tyossaoppimisen_tyosuojelu_kemiantekniikka.pdf)

### Muita tärkeitä säädöksiä

- Työsopimuslaki 55/2001
- Vahingonkorvauslaki (412/1974 muutoksineen)

## Linkkejä ja yhteystietoja

### Harjoittelijoita eri koulutustasoilta

- TET-jaksot:
  - Taloudellinen tiedotustoimisto: [www.tat.fi](http://www.tat.fi)
  - TET-Tori: [www.peda.net/veraja/tori](http://www.peda.net/veraja/tori)
- Työssäoppiminen: [www03.edu.fi/aineistot/tonet/](http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/)
- Korkeakouluharjoittelijat: [www.jobstep.net](http://www.jobstep.net)
- Yliopistoharjoittelijat: [www.aarresaari.net](http://www.aarresaari.net)
- Ulkomaiset harjoittelijat: [www.cimo.fi](http://www.cimo.fi)

### Liittojen yhteystiedot

Kemianteollisuus ry: [www.chemind.fi](http://www.chemind.fi)  
Ammattiliitto Pro ry: [www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)  
Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL ry: [www.luonnontieteilijat.fi](http://www.luonnontieteilijat.fi)  
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry: [www.teamliitto.fi](http://www.teamliitto.fi)  
Tekniikan Akateemisten Liitto ry: [www.tek.fi](http://www.tek.fi)

Tietolähteet käyttöön  
harjoittelun  
suunnittelussa



KEMIANTEOLLISUUS KT RY  
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

20.1.2011

## TYÖHARJOITTELIJOIDEN/KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN KÄYTTÄMINEN KEMIANALAN YRITYKSISSÄ KESÄLLÄ 2011

Kemianteollisuus KT ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimusten mukaisten työssäoppimisjaksojen järjestämisen tarve on suuri. On toivottavaa, että kemianteollisuuden yritykset voisivat aktiivisesti tarjota nuorille ja opiskelijoille työskentelymahdollisuuksia ja tehdä näin alaa tunnetuksi tulevaisuutta silmälläpitäen.

Koska edellä tarkoitettua, opintojen loppuun saattamisen kannalta pakollista harjoittelua toteutetaan myös kesän aikana, ovat liitot keskustelleet periaatteista, joita yrityksissä noudatetaan palkattaessa em. harjoittelijoita olosuhteissa, joissa yrityksessä on menossa lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa työntekijöitä on irtisanottu tai lomautettu mikäli:

- työharjoittelija ei ole työsuhteessa
- jos työharjoittelija on työsuhteessa:
  - työharjoittelu on osa pakollista tutkintoa (ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen; tai
  - työharjoittelija ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta; tai
  - työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää; tai
  - työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin työntekijään; tai
  - työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.

Liitot suosittelevat, että osapuolet yrityksissä kevään aikana keskustelevat niistä toimintatavoista, joita yrityksissä tässä suhteessa tulevana kesänä noudatetaan. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

  
Jaana Neuvonen  
Kemianteollisuus KT ry

  
Timo Vallittu  
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Liitteet:

Keskusjärjestöjen suositus ja kannanotto työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi 3.11.2010  
Kemianteollisuus ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n välinen Pöytäkirja Tienaa 320 € 20.1.2011

\*Vastaava asiakirja on allekirjoitettu myös seuraavien liittojen välillä:  
Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry  
Kemianteollisuus ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

## TYÖHARJOITTELIJOIDEN/KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN KÄYTTÄMINEN KEMIANALAN YRITYKSISSÄ KESÄLLÄ 2011


Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimusten mukaisten työssäoppimisjaksojen järjestämisen tarve on suuri. On toivottavaa, että kemianteollisuuden yritykset voisivat aktiivisesti tarjota nuorille ja opiskelijoille työskentelymahdollisuuksia ja tehdä näin alaa tunnetuksi tulevaisuutta silmälläpitäen.

Koska edellä tarkoitettua, opintojen loppuun saattamisen kannalta pakollista harjoittelua toteutetaan myös kesän aikana, ovat liitot keskustelleet periaatteista, joita yrityksissä noudatetaan palkattaessa em. harjoittelijoita olosuhteissa, joissa yrityksessä on menossa lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä.


Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa toimihenkilöitä on irtisanottu tai lomautettu mikäli:

- työharjoittelija ei ole työsuhteessa
- jos työharjoittelija on työsuhteessa:
  - työharjoittelu on osa pakollista tutkintoa (ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen; tai
  - työharjoittelija ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta; tai
  - työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua toimihenkilöä; tai
  - työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin toimihenkilöön; tai
  - työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.


Liitot suosittelevat, että osapuolet yrityksissä kevään aikana keskustelevat niistä toimintatavoista, joita yrityksissä tässä suhteessa tulevana kesänä noudatetaan. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.



Jaana Neuvonen  
Kemianteollisuus ry



Taru Reinikainen  
Ammattiliitto Pro ry



Arvi Herttua  
Ammattiliitto Pro ry

### Liitteet:

Keskusjärjestöjen suositus ja kannanotto työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi 3.11.2010  
Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välinen Pöytäkirja Tienaa 320 € ja Nuorten ja harjoittelijoiden palkkaus 13.1.2011

\*Vastaava asiakirja on allekirjoitettu myös seuraavien liittojen välillä:  
Kemianteollisuus ry ja Teollisuusalojen ammattiliitto TEAM ry  
Kemianteollisuus ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry





Kemianteollisuus KT ry  
Eteläranta 10  
PL 4  
00131 Helsinki  
Puhelin 09 172 841  
Faksi 09 630 225  
[www.chemind.fi](http://www.chemind.fi)

Ammattiliito Pro ry  
Selkämerenkuja 1 A  
PL 183  
00181 Helsinki  
Puhelin 09 172 731  
Faksi 09 1727 3333  
[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)

Luonnotieteiden Akateemisten Liitto LAL ry  
Pohjoinen Makasiinikatu 6 A  
00130 Helsinki  
Puhelin (09) 2511 1660  
Faksi (09) 2511 1671  
[www.luonnontieteilijat.fi](http://www.luonnontieteilijat.fi)

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Siltasaarenkatu 2  
PL 324  
00531 Helsinki  
Puhelin 09 773 971  
Faksi 09 739 995  
[www.teamliitto.fi](http://www.teamliitto.fi)