



HARJOITTELIJAT  
KEMIANTEOLLISUUDESSA  
– Opas yrityksille



Alkusanat	3
Harjoittelijat ovat osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa	4
Nuoret haastavat työelämän – Työelämän kymmenen teesiä	5
Harjoittelijoita koulutuksen eri tasoilta	6
Ensiaskleet työelämässä – peruskoululaisten ja lukiolaisten TET-harjoittelu	8
Ammattia oppimassa – ammatillisen koulutuksen työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt	9
Teoriasta käytäntöön – korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu	10
Aikuiskoulutuksen kautta yrityksiin	12
Nuorten kesätyöt – tutustu teollisuuteen ja tienaa!	12
Tietolähteitä	13
Linkkejä ja yhteystietoja	13
Liite 1	14
Työharjoittelijoiden / kesätyöntekijöiden käyttäminen kemian alan yrityksissä kesällä 2009	
Liite 2	15
Tutustu työelämään -kesäharjoitteluohjelma Kemianteollisuus ry:n ja Toimihenkilöunioni ry:n pöytäkirja 2.11.2007	

## Alkusanat

---

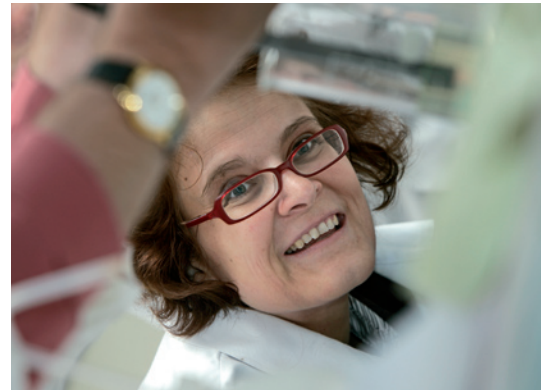
Työelämään tulevien ikäluokkien pienentyessä lähi-vuosina on yhä tärkeämpää, että nuorten opiskelu- ja uravalinnat vastaavat työelämän henkilöstötarpeita. Talouden suhdanteiden kääntyessä nousuun on odotettavissa ankara kilpailu parhaista osaajista. Tässä kisassa menestyvät ne yritykset, jotka ovat huolehtineet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

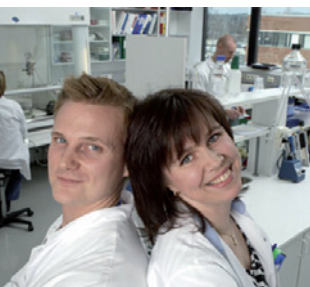
Nuorten tie työelämään kulkee monien vaiheiden kautta. Kouluilla on keskeinen tehtävä auttaa nuoria valinnoissa, mutta yhä tärkeämpiä ovat myös muut tietolähteet. Onnistunut harjoittelujakso tai mieleen painuva kesätyökokemus voi olla nuorelle ratkaiseva askel kohti omaa työuraa. Samalla kun työelämään tutustuminen harjoittelujaksolla tai kesätöissä

tarjoaa nuorelle mahdollisuuden omakohtaisiin työelämäkokemuksiin, on se yritykselle tilaisuus tutustua alalle tuleviin nuoriin ja tehdä yritystä tunnetuksi nuorille. Hyöty on siis molemminpuolinen.

Tässä oppaassa kuvataan yrityksiin tulevien harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden taustaa ja tavoitteita. Oppaan valmisteluun ovat osallistuneet Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL:n, Toimihenkilöunioni TU:n ja Kemianliiton edustajat. Toivomme oppaan auttavan yrityksiä luomaan pitkäjänteistä ja tavoitteellista henkilöstöpolitiikkaa, johon nuorten harjoittelujaksot ja kesätyöt kuuluvat olennaisena osana.

Helsingissä, elokuussa 2009  
Kemianteollisuus ry





## Harjoittelijat ovat osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa

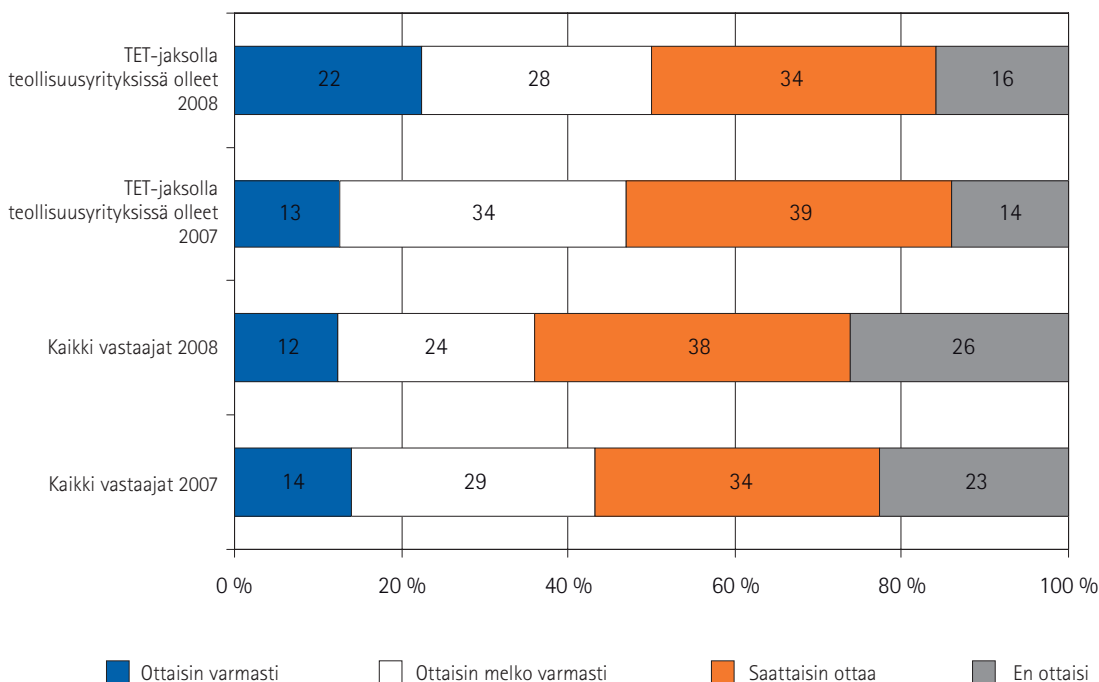
Osaamisen rakentaminen on yrityksen strategista toimintaa. Tulevaisuuteen tähtäävä yritys valmistautuu jo tänään nuorten tuomiin haasteisiin. Vaikka taloudellisesti vaikeassa tilanteessa joudutaan henkilöstöä mahdollisesti jopa vähentämään, on selvää, että henkilöstön eläköityessä myös rekrytoidaan uusia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

menestyvät ne yritykset, jotka ovat henkilöstöstrategiassaan 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 harjoiteltuun tai kesätyöhön liittyviä tarpeita ja tavoitteita

Työpaikan vastaanottaminen teollisuusyrityksistä 2007–2008 (%)



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)

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 nuori myös 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 suunnittelemalla 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 hakemuksensa, vaikka ei tulisikaan valituksi. Moni yritys on siirtänyt kesätyönhaun internetiin. On suotavaa, että hakuprosessista ei tule kasvoton, vaan nuori kokee tulleensa noteeratuksi työnhakijana.

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 yrityksen 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 huomioida.

## Nuoret haastavat työelämän!

Uusi sukupolvi on astumassa työelämään. Kemia Round Table foorumissa pohdittiin, miten nuorten sukupolvien arvot, viestintätavat ja työelämän 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?

Omaehtainen  
kokemus  
työelämästä  
auttaa nuorta  
valitsemaan

## 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 kokemustustansa 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.

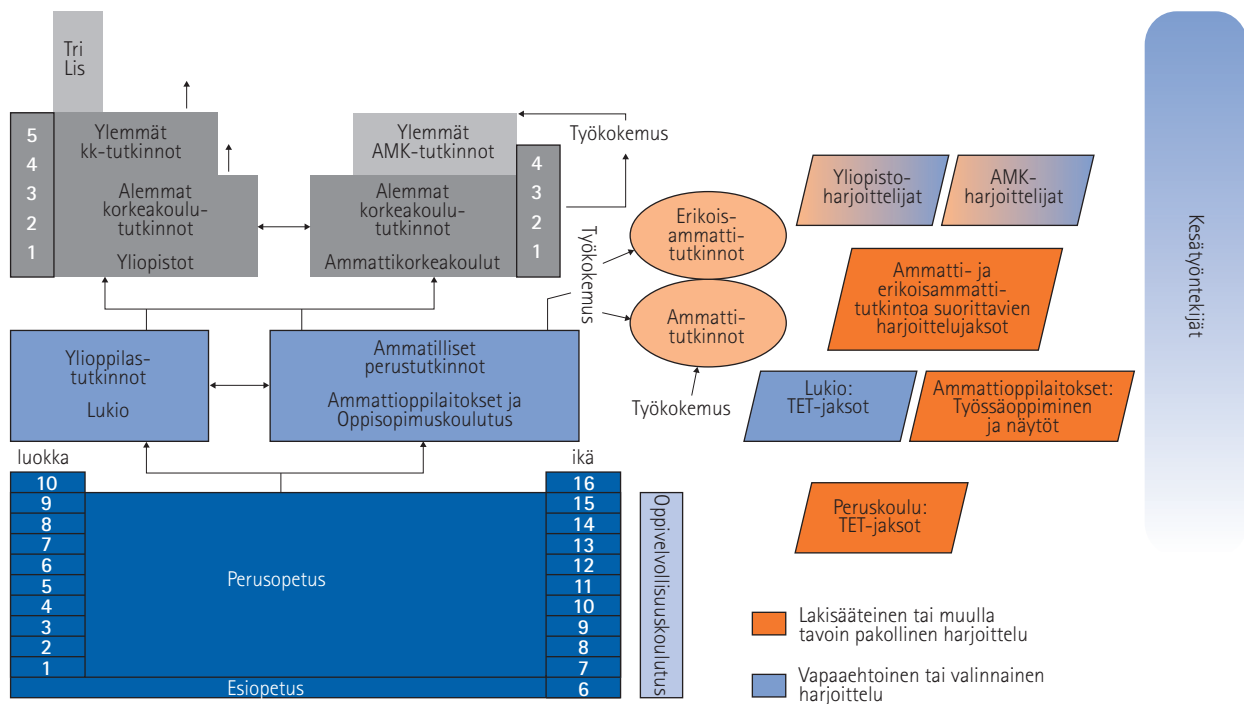
Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Tämä pätee etenkin korkeakouluopiskelijoihin. Kesätyöntekijänä toiminut opiskelija saattaa myös jälkikäteen hyväksyttää työskentelyjaksonsa opiskeluun kuuluvaksi harjoitteluksi.

### Harjoittelijoiden palkkaaminen lomautus- ja irtisanomistilanteessa

Kemian alan työmarkkinajärjestöt allekirjoittivat maaliskuussa 2009 pöytäkirjat kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden käyttämisestä kemianteollisuudessa kesällä 2009. Järjestöt katsoivat, että opintojen loppuunsaattamisen kannalta pakollista harjoittelua voidaan toteuttaa myös olosuhteissa, joissa yrityksessä on meneillään lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä. Kemianteollisuus ry:n ja Kemianliitto ry:n välinen pöytäkirja on liitteenä 1.

Koulutusjärjestelmä

Harjoittelijat eri koulutustasoilta





## Ensiaskleet työelämässä – peruskoululaisten ja lukiolaisten TET-harjoittelu

Työelämään tutustuminen kuuluu Opetushallituksen laatimiin peruskoulun ja lukion opetussuunnitelmien perusteisiin. Ne sitovat kaikkia peruskoulu- 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-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 ammatinvalintojen perustaksi ja työn arvostuksen lisäämiseksi. Oppilaan tulee voida hankkia omakohtaisia kokemuksia työelämästä ja ammanteista 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 hakevat useimmiten itse TET-paikkansa ja opettelevat samalla työnhakuun 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-paikoja.

### Lisätietoa TETistä

- Taloudellinen tiedotustoimisto, [www.tat.fi](http://www.tat.fi)
- [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 esimerkiksi prosessinhoitaja, laborantti, kumituotevalmistaja ja muovituotevalmistaja.

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 opiskelujastaan.

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**

Työssäoppimisen ja näyttöjen järjestämisestä on tehtävä aina kirjallinen sopimus (Laki ammatillisesta koulutuksesta: L 630/1998 16 §, A 603/2005 5 §). Koulutus tapahtuu tavallisesti ilman työsopimussuhdetta, mutta erikseen niin sovittaessa voidaan tehdä myös työsopimus. Molemmissa tapauksissa työnantaja sitoutuu huolehtimaan jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta ja arvioinnista. Työnantajan työturvallisuusvastuu koskee myös ilman työsopimussuhdetta olevia opiskelijoita.

Työharjoittelija  
ei korvaa  
irtisanottua tai  
lomautettua  
työntekijää



**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, jolle 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 työssäoppimisesta

- Työaika:  
[www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/index.html](http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/index.html)
- Vakuutusturva:  
[www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/index.html](http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/index.html)
- Työterveydenhuolto:  
[www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/index.html](http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/index.html)
- Miksi työssäoppijan ottaminen kannattaa:  
[www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/miksi.html](http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/miksi.html)

## Teoriasta käytäntöön – korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu

Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä on kaksi erilaisin tavoittein kouluttavaa linjaa: ammattikorkeakoulut ja yliopistot (tiede- ja taideyliopistot sekä Teknillinen korkeakoulu).

Yliopistot ja korkeakoulut ovat muuttuneet paljon viimeisten 10 vuoden sisällä. Uusia koulutusohjelmia, tutkintonimikkeitä ja muita muutoksia tapahtuu jatkuvasti.

### Harjoittelu ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulututkinto on alempi korkeakoulututkinto. Sen suorittaneet toimivat tyypillisesti toimihenkilötehtävissä. Ammattikorkeakoulusta valmistuvien tutkintonimikkeitä ovat esimerkiksi insinööri (amk), laboratorioanalyytikko (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 mukaisena opiskelua. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Harjoittelun sisältö hyväksytään ammattikorkeakoululla ja se suoritetaan koulusalaan 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 otta-

matta tekniikan koulutusohjelmia. Insinööritutkintoa suorittavat sijoittuvat useimmiten tuotannon työn-tekijä- 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 Teknillisestä korkeakoulusta ja 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 määritellyt 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. Opin-

näytetyön 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.

Ylemmän korkeakoulututkinnon opinnäytetyön laajuus on 30–40 opintopistettä. Kandidaattitutkintoon kuuluu kandidaattityö, joka on yleisesti kirjallisuuskatsaus tai muu selkeästi lopputyötä pienempi kokonaisuus, 5–10 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 (pro gradu -työ tai diplomityö, "gradu" tai "dippatyö") 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 -verkoston kautta. Aarresaari on yliopistojen työelämä- tai urapalveluiden yhteinen verkosto, joka välittää kesätyöpaikkoja, harjoittelupaikkoja ja työpaikkoja akateemisille. Harjoittelijoita tai lopputyöntekijöitä 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 valmistuttuaan 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!

Kemianteollisuus ry, Kemianliitto ry ja Toimihenkilöunioni TU ry tukevat peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään. Mainitut 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 280 euroa (2009). Tutustumisjakso voi olla pidempi kuin kaksi viikkoa, jos se kesäharjoitteluohjelman tavoitteiden, alan luonteen tai työpaikalla esiintyvien töiden kannalta todetaan tarkoituksenmukaiseksi. Esimerkki nuorten kesätyöohjelmaa koskevasta pöytäkirjasta, ks liite 2.

### Ulkomaiset harjoittelijat

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

- Ulkomainen työvoima kemianteollisuudessa, Kemianteollisuus ry:n julkaisuja 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 lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta 48/1997
- Asetus lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta 293/1997

#### Työturvallisuuteen 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 haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 302/2007
- Kemianteollisuuden perustutkintoon liittyvien työsäoppimisjaksojen työturvallisuudesta on laadittu opas: [www.edu.fi/julkaisut/tyosuojelu15\\_06.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/tyosuojelu15_06.pdf)

#### Muita tärkeitä säädöksiä

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

Tietolähteet  
käyttöön  
harjoittelun  
suunnittelussa

## Linkejä 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: [www.edu.fi/tonet](http://www.edu.fi/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)
- Kemia-liitto – Kemifacket ry: [www.kemianliitto.fi](http://www.kemianliitto.fi)
- Toimihenkilöunioni TU ry: [www.toimihenkilouioni.fi](http://www.toimihenkilouioni.fi)
- Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL: [www.luonnontieteilijat.fi](http://www.luonnontieteilijat.fi)
- Tekniikan Akateemisten Liitto TEK: [www.tek.fi](http://www.tek.fi)



## Liite 1

12.3.2009

KEMIANTEOLLISUUS RY  
KEMIANLIITTO – KEMIFACKET RY

### Työharjoittelijoiden / kesätyöntekijöiden käyttäminen kemianalan yrityksissä kesällä 2009.\*

Kemianteollisuus ry ja Kemia-liitto – Kemifacket 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 tilanteissa, 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
  - työharjoittelija ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta
  - työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää
  - työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin työntekijään
  - 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.

Kemianteollisuus ry Kemia-liitto – Kemifacket ry

\*) Vastaava päätöskirja on tehty myös toimihenkilöjärjestöjen kanssa.

## Liite 2

PÖYTÄKIRJA 2.11.2007\*

KEMIANTEOLLISUUS RY  
TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

Kemianteollisuus ry ja Toimihenkilöunioni TU ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman puitteissa. Ohjelman tarkoituksena on, että koululaiset saavat omakohtaista kokemusta järjestöjen edustaman toimialan yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä samalla tarjota koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 20.12.2006 antaman suosituksen mukaisesti sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia ja lukiolaisia, joiden työsuhde perustuu "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2008–2010.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 280 euroa, joka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan.  
Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Kemianteollisuus ry Toimihenkilöunioni TU ry

\* ) Vastaava pöytäkirja on tehty myös Kemianliitto - Kemifacket ry:n kanssa.

# Kemianteollisuuden julkaisu 2009

KEMIANTEOLLISUUS RY  
Eteläranta 10, PL 4, 00131 Helsinki • Puh. 09 172 841  
Telefax 09 630 225

LISÄTIETOJA  
[www.chemind.fi](http://www.chemind.fi)