



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Harjoittelututkimus 2019

Valtiovarainministeriön julkaisuja – 2019:61



Valtio työnantajana

Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:61

Harjoittelututkimus 2019

Valtiovarainministeriö, Helsinki 2019

Valtiovarainministeriö

ISBN: 978-952-367-043-3

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Valtiovarainministeriö	Syyskuu 2019	
Tekijät	Helmi Rantala		
Julkaisun nimi	Harjoittelututkimus 2019		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:61		
Diaari/hankenumero		Teema	Valtio työnantajana
ISBN PDF	978-952-367-043-3	ISSN PDF	1797-9714
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-043-3		
Sivumäärä	26	Kieli	Suomi
Asiasanat	Harjoittelu, työnantajakuva, rekrytointi, työntekijäkokemus		
Tiivistelmä	<p>Harjoittelututkimus 2019 on kesällä 2019 valtiovarainministeriön Valtionhallinnon kehittämisosastolla toteutettu tutkimus, jossa tarkastellaan valtionhallinnon harjoittelua. Tutkimukseen osallistui yli 700 harjoittelijaa ja harjoittelijoita rekrytoinutta henkilöä. Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan kokemuksia ja näkemyksiä valtionhallinnon harjoitteluiden rekrytointiprosesseista, harjoittelukokemuksesta sekä valtion työnantajakuvasta.</p> <p>Harjoittelututkimus 2019 koostuu kahdesta kyselystä sekä haastatteluista. Kyselyt tehtiin valtionhallinnon harjoittelijoille sekä harjoittelijoita rekrytoineille henkilöille. Kyselyt toteutettiin Webropol -työkalulla. Haastatteluihin osallistui vapaaehtoisia harjoittelijoita, ja niissä syvennyttiin kyselyssä esiin nousseisiin huomioihin. Haastattelussa esiin nousseita asioita on mainittu niille kuuluvissa kohdissa kyselyiden tulosten läpikäynnissä.</p> <p>Saatu aineisto on laaja ja oheisessa raportissa esitetään osa aineiston taulukoista. Keskeisiä kehityskohtia valtionhallinnon harjoittelussa ovat muun muassa rekrytointi ja hakijaviestintä sekä harjoitteluiden tavoitteiden kirkastaminen. Lisäksi kehittämiskohteista esiin nousi esimerkiksi harjoittelutuen aiheuttaman eriarvoisuuden vähentäminen.</p> <p>Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on, että harjoittelukokemus on yleensä hyvä, mutta erityisesti rekrytoinnissa on kehitettävää. Kyselyyn vastanneet harjoittelijat tuottivat strukturoitujen kysymysten tulosten lisäksi runsaasti avoimia vastauksia aiheesta. Erityisesti hakijaviestintää tulisi kehittää rekrytointikokemusten parantamiseksi. Jos harjoittelukokemuksessa on ollut parannettavaa, se on usein liittynyt keskeisesti selkeiden tavoitteiden ja suunnitelman puuttumiseen harjoittelulta.</p>		
Kustantaja	Valtiovarainministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Finansministeriet	September 2019	
Författare	Helmi Rantala		
Publikationens titel	Praktikundersökning 2019		
Publikationsseriens namn och nummer	Finansministeriets publikationer 2019:61		
Diarie-/ projektnummer		Tema	Staten som arbetsgivare
ISBN PDF	978-952-367-043-3	ISSN PDF	1797-9714
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-043-3		
Sidantal	26	Språk	Finska
Nyckelord	Praktik, arbetsgivarimage, rekrytering, arbetstagarupplevelse		
Referat	<p>Praktikundersökningen 2019 är en undersökning som genomfördes sommaren 2019 vid finansministeriets avdelning för utveckling av statsförvaltningen och som granskar praktik inom statsförvaltningen. I undersökningen deltog över 700 praktikanter och personer som rekryterat praktikanter. Syftet med undersökningen var att kartlägga erfarenheter av och synpunkter på rekryteringsprocesserna för praktik inom statsförvaltningen, praktikerfarenheten och statens arbetsgivarimage.</p> <p>Praktikundersökningen 2019 består av två enkäter samt intervjuer. Enkäterna riktades till praktikanter inom statsförvaltningen och personer som rekryterat praktikanter. Enkäterna genomfördes med verktyget Webropol. I intervjuerna deltog frivilliga praktikanter och man fördjupade sig i de iakttagelser som framförts i enkäten. De saker som lyfts fram vid intervjuerna har nämnts vid respektive punkt vid genomgången av enkäteresultaten.</p> <p>Materialet är omfattande och i denna rapport presenteras en del av tabellerna. Centrala utvecklingsobjekt för praktiken inom statsförvaltningen är bland annat rekryteringen och kommunikationen med de sökande samt målen för praktiken som behöver förtydligas. Bland utvecklingsobjekten lyftes det därtill fram att man behöver se över den ojämlikhet som praktikstödet orsakar.</p> <p>Det centrala resultatet av undersökningen är att erfarenheten av praktiken i allmänhet är god, men att det finns skäl att utveckla i synnerhet rekryteringen. Utöver resultaten av de strukturerade frågorna lämnade de praktikanter som besvarade enkäten ett stort antal öppna svar om ämnet. I synnerhet kommunikationen i förhållande till de sökande bör utvecklas i syfte att förbättra rekryteringserfarenheterna. Om det funnits utrymme för förbättring av praktikerfarenheterna, har det ofta haft ett centralt samband med bristen på tydliga mål och en plan för praktiken.</p>		
Förläggare	Finansministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Finance	September 2019	
Authors	Helmi Rantala		
Title of publication	Traineeship Survey 2019		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Finance 2019:61		
Register number		Subject	Government as Employer
ISBN PDF	978-952-367-043-3	ISSN (PDF)	1797-9714
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-043-3		
Pages	26	Language	Finnish
Keywords	Traineeship, employer image, recruitment, employee experience		
<p>Abstract</p> <p>The Traineeship Survey is a survey that was carried out at the Ministry of Finance's Public Governance Department in summer 2019 to examine traineeship in central government. More than 700 trainees and those having recruited trainees took part in the survey. The survey aimed to study the experiences and views of trainee recruitment processes in central government, trainee experiences and the image of the Government as employer.</p> <p>The Traineeship Survey 2019 consists of two inquiries and interviews. The inquiries were addressed to central government trainees and persons having recruited trainees. The inquiries were made using the Webropol tool. Voluntary trainees took part in the interviews, and they focused on the observations raised in the inquiry. The issues emerged in the interviews are mentioned in the relevant sections in the examination of the inquiry results.</p> <p>The obtained data are extensive and the report shows some of the tables of the data. Key development points in central government traineeship are recruitment and communication with applicants and clearer goals of traineeship. Additional development areas are the reduction of inequality caused by the traineeship subsidy, for example.</p> <p>The main result of the survey is that the traineeship experience is usually good, but recruitment especially needs to be developed. Apart from structured questions, the trainees who responded produced a number of open answers on the topic. In particular, communication with applicants should be developed to improve recruitment experiences. If the traineeship experience has needed improvement, it has often mainly had to do with lack of clear targets and plan for the traineeship.</p>			
Publisher	Ministry of Finance		
Distributed by/ Publication sales	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

Tiivistelmä	8
1. Johdanto	9
2. Kyselytutkimus harjoittelijoille	11
2.1. Vastajat	11
2.2. Rekrytointi	13
2.3. Harjoittelukokemus	17
2.4. Valtion työnantajakuva	19
3. Kyselytutkimus harjoittelijoita rekrytoineille	21
3.1. Vastajat	21
3.2. Rekrytointi	21
3.3. Harjoittelukokemus	24
4. Tutkimustulosten hyödyntäminen	26

TIIVISTELMÄ

Harjoittelututkimus 2019 on kesällä 2019 valtiovarainministeriön Valtionhallinnon kehittämisosastolla toteutettu tutkimus, jossa tarkastellaan valtionhallinnon harjoittelua. Tutkimukseen osallistui yli 700 harjoittelijaa ja harjoittelijoita rekrytoinutta henkilöä. Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan kokemuksia ja näkemyksiä valtionhallinnon harjoitteluiden rekrytointiprosesseista, harjoittelukokemuksesta sekä valtion työnantajakuvasta.

Harjoittelututkimus 2019 koostuu kahdesta kyselystä sekä haastatteluista. Kyselyt tehtiin valtionhallinnon harjoittelijoille sekä harjoittelijoita rekrytoineille henkilöille. Kyselyt toteutettiin Webropol -työkalulla. Haastatteluihin osallistui vapaaehtoisia harjoittelijoita, ja niissä syvennyttiin kyselyssä esiin nousseisiin huomioihin. Haastatteluissa esiin nousseita asioita on mainittu niille kuuluvissa kohdissa kyselyiden tulosten läpikäynnissä.

Saatu aineisto on laaja ja oheisessa raportissa esitetään osa aineiston taulukoista. Keskeisiä kehityskohtia valtionhallinnon harjoittelussa ovat muun muassa rekrytointi ja hakijaviestintä sekä harjoitteluiden tavoitteiden kirkastaminen. Lisäksi kehittämiskohteista esiin nousi esimerkiksi harjoittelutuen aiheuttaman eriarvoisuuden vähentäminen.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on, että harjoittelukokemus on yleensä hyvä, mutta erityisesti rekrytoinnissa on kehitettävää. Kyselyyn vastanneet harjoittelijat tuottivat strukturoitujen kysymysten tulosten lisäksi runsaasti avoimia vastauksia aiheesta. Erityisesti hakijaviestintää tulisi kehittää rekrytointikokemusten parantamiseksi. Jos harjoittelukokemuksessa on ollut parannettavaa, se on usein liittynyt keskeisesti selkeiden tavoitteiden ja suunnitelman puuttumiseen harjoittelulta.

1. Johdanto

Tutkimuksessa pyrittiin kartoittamaan harjoitteluiden rekrytointiprosessia, harjoittelukokemusta sekä valtion harjoittelijoille syntyvää työnantajakuva. Tutkimuksen aineiston avulla on mahdollisuus paitsi kehittää edellä mainittuja asioita, myös tarkastella tulevaisuuden työnhakijajoukon arvoja ja arvostuksen kohteita työssä. Nuorten työelämänäkemyksien tarkastelu ei ole aivan merkityksetöntä, sillä milleniaalit muodostavat 75 prosenttia globaalista työvoimasta jo vuonna 2025¹.

Onnistunut harjoittelukokemus liittyy vahvasti myös Antti Rinteen hallituksen hallitusohjelman teemoihin. Kaikki hallitusohjelman kuusi lupaus; lupaus hallinnon jatkuvasta oppimisesta, lupaus uudenlaisesta vuorovaikutuksesta, lupaus pitkän aikavälin politiikasta, lupaus tietopohjaisesta politiikasta, lupaus syrjimättömyydestä sekä lupaus sukupolvien välisestä oikeudenmukaisuudesta koskettavat tässä tutkimuksessa esiin nousseita asioita. Esimerkiksi hallitusohjelman kappaleessa 4.5 maailman parhaasta julkisesta hallinnosta todetaan: ”Pärjätäkseen kilpailussa työvoimasta valtionhallinnossa on käynnistettävä koko konsernin yhtenäinen henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma, jolla parannetaan valtion kilpailukykyä työnantajana sekä valmistaudutaan suureen rekrytointitarpeeseen.” Nykyiset harjoittelijat ovat parhaassa tapauksessa tulevia työnhakijoita, jotka vastaavat tähän suureen rekrytointitarpeeseen.

Vuosittain valtionhallinnon harjoittelun suorittaa useita satoja opiskelijoita ja vastavalmistuneita. Yhteensä useiden satojentuhansien työtuntien onnistuminen on tärkeää paitsi harjoittelijalle itselleen, myös työnantajalle. Harjoittelijoiden rekrytointi hoidetaan usein henkilöstöosastojen sijaan suoraan niissä yksiköissä, joihin harjoittelijaa tarvitaan. Harjoittelijoiden rekrytoinnit hoidetaan yleensä myös muilla kanavilla, kuin valtion yhteisellä rekrytointijärjestelmällä valtiolle.fi -sivustolla. Siksi vastuu toiminnan kehittämisestä koskettaa hyvin montaa toimijaa valtionhallinnon laajassa organisaatioverkossa. Vielä suurempi joukko kuin harjoittelijoita on valtionhallinnossa, on valtionhallinnon harjoitteluun

¹ EY. The future work is changing. Will your workforce be ready? 2017. 2 s. [viitattu 9.9.2019] [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-future-of-work-is-changing-will-your-workforce-be-ready/\\$FILE/ey-the-future-of-work-is-changing-will-your-workforce-be-ready.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-future-of-work-is-changing-will-your-workforce-be-ready/$FILE/ey-the-future-of-work-is-changing-will-your-workforce-be-ready.pdf)

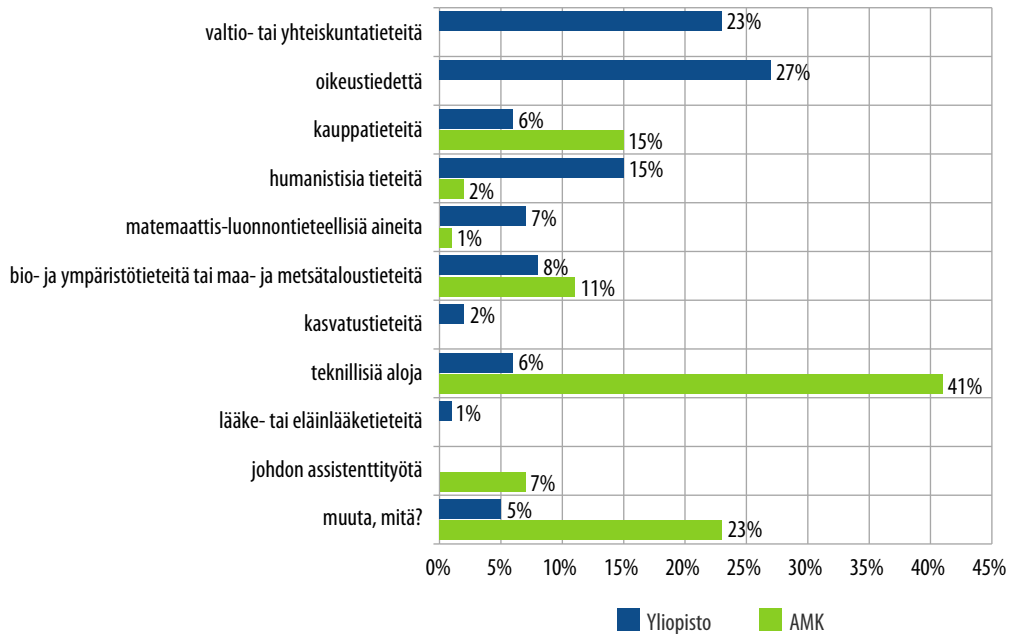
hakijoita. Rekrytointi harjoitteluun on hoidettava niin hyvin, että koko suurelle hakijajoukolle jää valtiosta työnantajana hyvä kuva.

2. Kyselytutkimus harjoittelijoille

2.1. Vastaajat

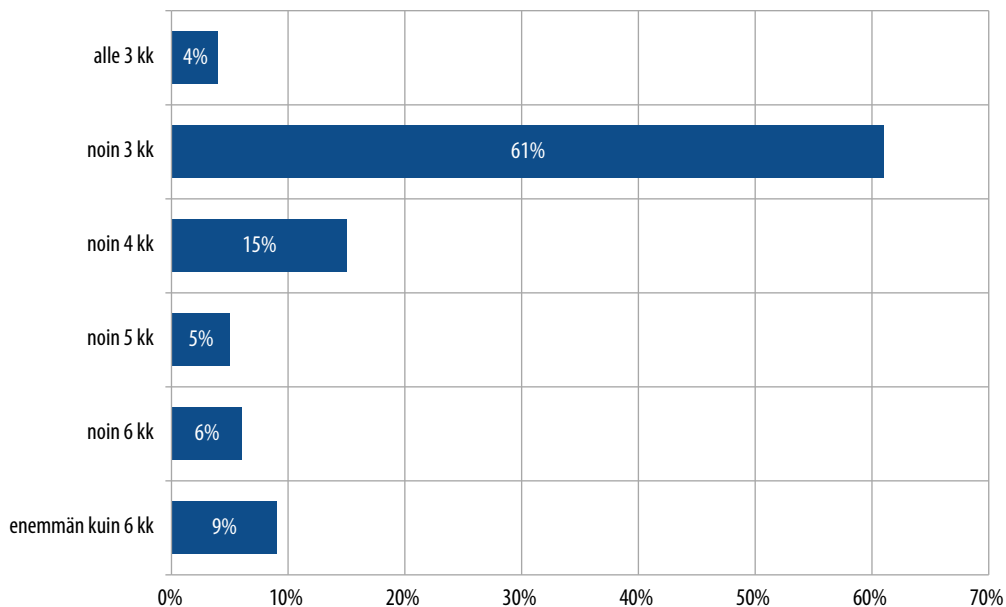
Harjoittelijoilla teetettyyn kyselyyn vastasi 459 henkilöä. Kysely lähetettiin Tervetuloa valtionhallintoon -päivään osallistuneille harjoittelijoille, jotka olivat antaneet luvan sähköpostiosoitteensa käyttämiseen. Lisäksi linkkiä kyselyyn pyrittiin levittämään organisaatioiden kautta harjoittelijoille. Kyselyn lisäksi tulosten pohjalta haastateltiin noin kahtakymmentä harjoittelijaa.

Vastaajista 83 prosenttia opiskelee yliopistossa, 16 prosenttia ammattikorkeakoulussa ja yksi prosentti muussa (ammattikoulu tai valmistunut). Yleisimmät opiskelualat vastaajien keskuudessa ovat oikeustiede (23 %), valtio- ja yhteiskuntatieteet (19 %), humanistiset tieteet (12 %) sekä teknilliset alat (12 %). Oheisessa taulukossa (taulukko 1) on esitetty alojen jakautuminen yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden mukaan. "Muuta, mitä?" -vastausvaihtoehdon vastaajat ovat esimerkiksi kahden eri alan opiskelijoita, liiketalouden sekä hallintotieteiden opiskelijoita.



Taulukko 1. "Opiskelen". N=459

Vastaajista 65 prosenttia on naisia ja 35 prosenttia miehiä. Vastaajista 74 prosenttia työskentelee virastoissa ja 15 prosenttia ministeriöissä. 11 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä jossakin muualla. Näistä vastauksista suurin osa on virastoja. Harjoittelun yleisin pituus on noin kolme kuukautta (61 %). Tätä pidemmät harjoittelut ovat yleensä ammattikorkeakouluharjoitteluita.



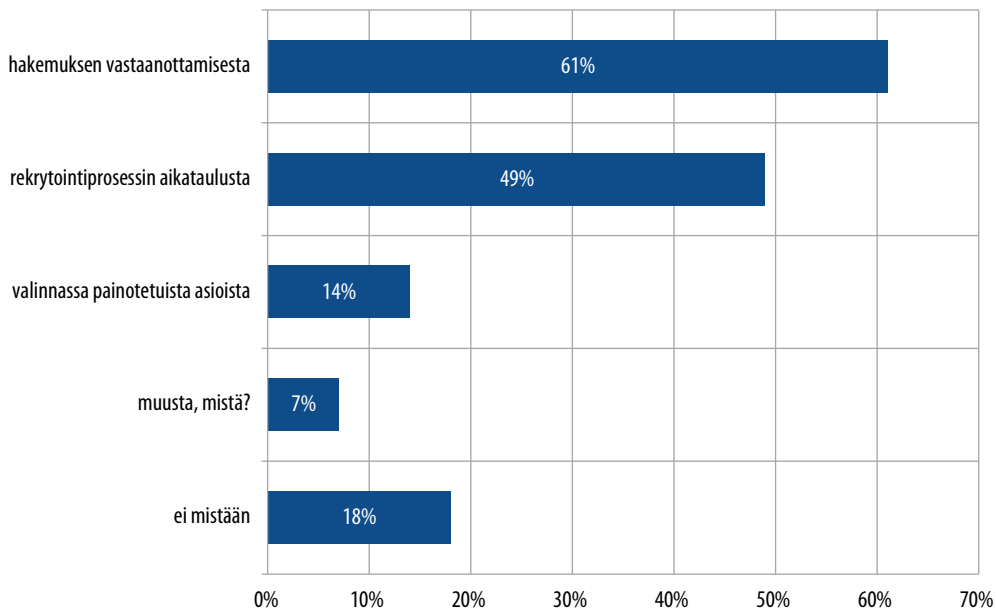
Taulukko 2. "Harjoitteluni pituus on". N=459

2.2. Rekrytointi

Vastaajien harjoitteluiden rekrytoinneista vain 44 prosenttia hoidettiin valtiolle.fi -sivustolla ja loput muuta reittiä. Harjoittelijoiden kanssa käydyissä haastatteluissa nousi esiin, että mukana olleet harjoittelijat toivoisivat ilmoitukset julkaistavan useammassa paikassa, jotta eri korkeakouluista, mukaan lukien ammattikorkeakouluista, olisi mahdollisimman hyvä todennäköisyys huomata ilmoitus. Hakuilmoituksiin toivottiin myös lisää selkeyttä.

76 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että rekrytointiprosessi nykyiseen harjoittelupaikkaan oli sujuva. Alle puolet, 47 prosenttia, on sitä mieltä, että rekrytointiprosessi oli miellyttävä ja 44 prosenttia vastasi sen olleen nopea. Yleisin pituus prosessille oli kahdesta viikosta kuukauteen (36 %). Yli kuukauden tai useita kuukausia prosessi kesti 22 prosentilla. Vähemmän kuin kaksi viikkoa prosessi kesti 28 prosentilla. Tässä joukossa korostuvat erityisesti ammattikorkeakouluharjoittelut.

Nykyisessä harjoittelunsa rekrytointiprosessin aikana 61 prosentille viestittiin valinnan ja haastattelukutsun lisäksi hakemuksen vastaanottamisesta. 49 prosentille viestittiin rekrytointiprosessin aikataulusta ja 14 prosentille valinnassa painotetuista asioista. 18 prosentille ei viestitty mistään muusta kuin valinnasta ja haastatteluun kutumisesta. (Taulukko 3.)



Taulukko 3. "Rekrytointiprosessin aikana minulle viestittiin valinnan ja haastatteluihin kutsumisen lisäksi". N=432, annettuja vastauksia 645

Avoimissa vastauksissa Suojelupoliisin turvallisuusselvityksen pitkä kesto sai paljon huomiota. Nykyisen harjoittelupaikan rekrytointiprosessia koskevissa avoimissa vastauksissa annettiin positiivisen palautteen ohella pääasiassa huomioita kehittämisen kohteista. Ohessa poimintoja avoimista vastauksista:

”Kyselin itse rekrytointin etenemisestä. Yhteyshenkilöä oli haastavaa tavoittaa.”

”Viesteihin vastaaminen ontui ja annetut ohjeet olivat epäselkeitä ja puutteellisia.”

”Suurin osa paikoista, joihin hain, ei ole vielääkään ilmoittanut siitä, etten saanut paikkaa. Haut olivat helmikuussa.” [Vastattu kesäkuun lopussa]

”Mielestäni rekrytointiprosessi osoitti syvää välinpitämättömyyttä hakijoita kohtaan.”

”Rekrytointiprosessi olisi voinut olla nopeampi, sillä olin jo ehtinyt hankkia syksyksi töitä – tällä kertaa kävi onnellisesti, että kesä oli vielä harjoittelulle vapaa.”

”Rekrytointi ja lopullinen valinta tulisi ehdottomasti hoitaa/panna vireille aikaisemmin, sillä muut työmahdollisuudet ovat tarjolla aikaisemmin.”

”Rekry näytti olevan auki vielä kuukauden sen jälkeen, kun kaikki työntekijät oli valittu.”

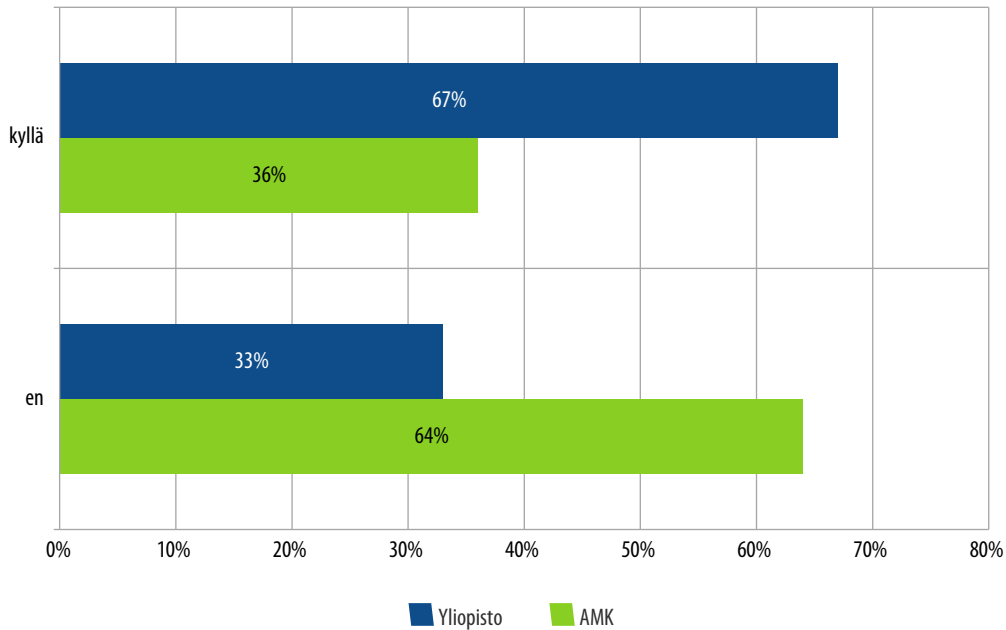
”Rekrytointiprosessi oli sujuva, koska hyödynsin suhteitani piilotyöpaikan löytämiseksi.”

”Olin erittäin kiinnostunut kyseisestä harjoittelupaikasta, jonka vuoksi kyselin täsmentäviä kysymyksiä. Sain vastauksen jokaiseen kysymykseeni ystävällisesti sekä lähestulkoon välittömästi.”

Koska kokonaan harjoittelupaikkaa vaille jääneiden hakijoiden näkemyksiä ei voida tutkia, vastaajilta kysyttiin kokemuksia myös muista valtionhallinnon harjoittelupaikkojen rekrytoinneista, joissa he ovat olleet mukana. Kokemus rekrytoinnista on erilainen riippuen siitä, tuliko paikkaan valituksi vai ei. Tässä tutkimuksessa esiin nousseisiin kokemuksiin saattaa vaikuttaa se, että vastaajat ovat lopulta tulleet valituksi johonkin valtionhallinnon harjoittelupaikkaan. Tuloksista nähdään, että kokemus yleisesti rekrytointiprosesseista valtionhallinnossa on huonompi kuin vain nykyisen harjoittelupaikan rekrytointiprosesseista tiedusteltaessa.

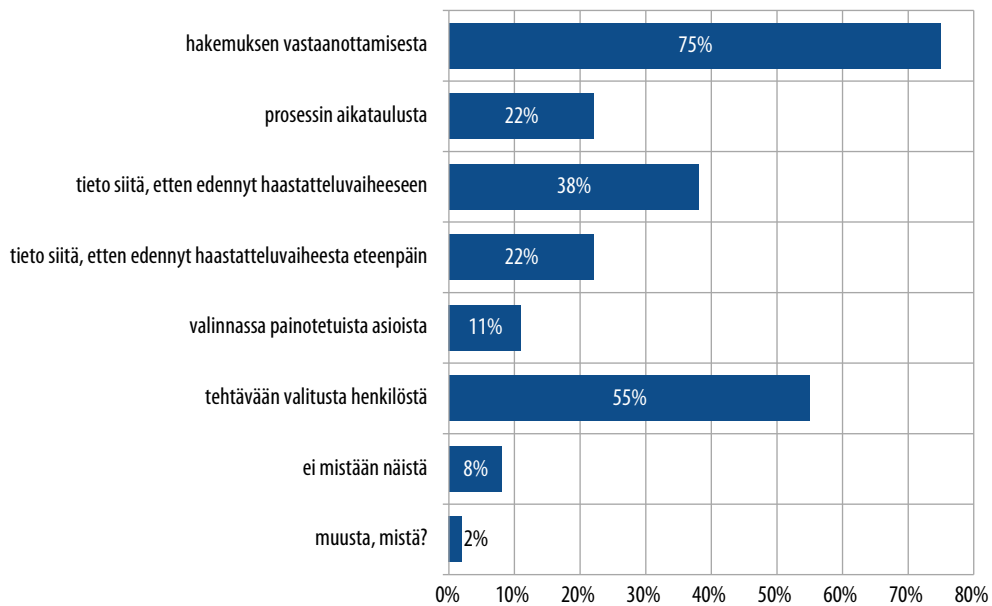
62 prosenttia vastaajista on hakenut ennen nykyistä harjoitteluaan muita valtionhallinnon harjoittelupaikkoja. Niissä vastaajissa, jotka eivät olleet aikaisemmin hakeneet muita valtion harjoittelupaikkoja, painottuvat vahvasti ammattikorkeakoulutaustaiset opiskelijat. (Taulukko 4.) Ammattikorkeakouluopiskelijat olivat myös hakeneet aikaisemmin

merkittävästi vähemmän paikkoja kuin yliopisto-opiskelijat, joista kolmas osa oli hakenut 10–40 paikkaa aikaisemmin valtiolta.



Taulukko 4. "Oletko ennen tätä harjoittelua hakenut muita valtion harjoittelupaikkoja?" N=459

Kun tarkastellaan kokonaisvaikutelmaa kaikista vastaajien hakemista valtion harjoittelupaikkojen rekrytointiprosesseista, ei vain siitä, jossa he tulivat valituksi, luvut muuttuvat. Vain 54 prosenttia vastasi rekrytointiprosessien olevan yleensä sujuvia ja vain 19 prosenttia vastasi prosessien olevan yleensä miellyttäviä. 46 prosenttia vastasi rekrytointiprosessien kestävän yleensä yli kuukauden tai useita kuukausia. 75 prosentille on yleensä viestitty hakemuksen vastaanottamisesta ja 55 prosentille tehtävään valitusta henkilöstä. Esimerkiksi prosessin aikataulusta on yleensä viestitty vain 22 prosentille ja valinnassa painotetuista asioista 11 prosentille. (Taulukko 5.)



Taulukko 5. "Valtion harjoittelupaikkojen rekrytointiprosessin aikana minulle on yleensä viestitty".
N=301, annettuja vastauksia 699

Ohessa poimintoja rekrytointiprosesseja koskevista avoimista vastauksista.

"Jos minua ei ole valittu haastatteluun, mitään ei ole yleensä kuulunut."

"Tänään (28.6.) sain tiedon, etten päässyt eräeseen harjoittelupaikkaan. Hakuaika loppui 28.2."

"Usein ei ole kuulunut mitään takaisin."

"En saanut tietoa luvattuun aikaan mennessä, ja minulle jäi epämiellyttävä kuva ministeriöstä."

"Joistakin paikoista ei ole vastattu koskaan."

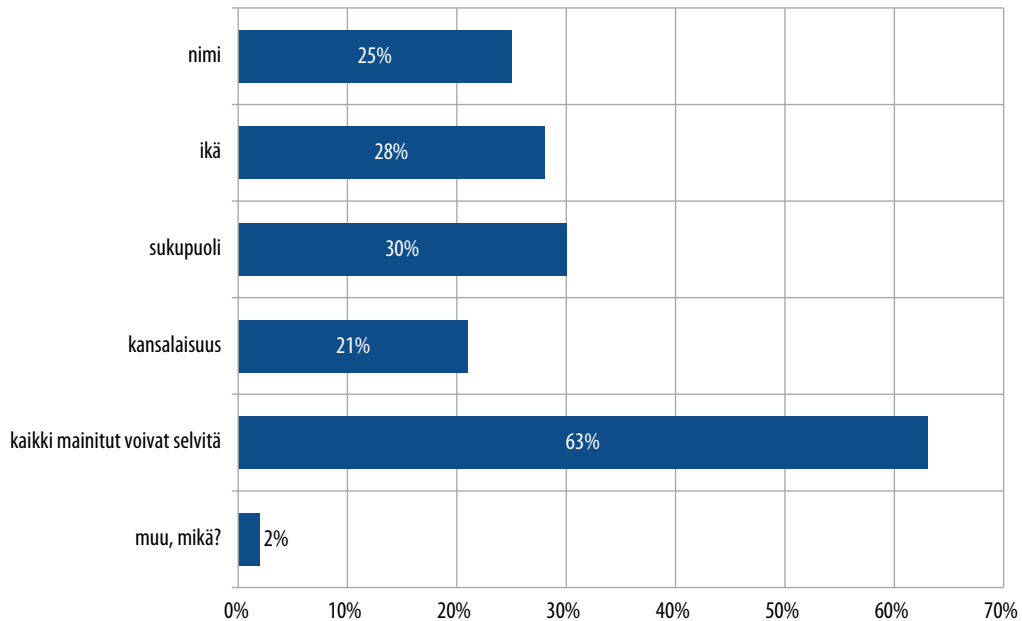
"Tämä vaihteli paljon, mutta useammassa tapauksessa en haastattelukutsuista ja rekrytointipäätöksestä kuullessani muistanut enää edes, mistä työpaikasta oli kyse."

"Osa paikoista ei vastaa harjoitteluhakemukseen mitään, ei edes, että se on vastaanotettu. Nämä asiat antavat valtiosta huonon kuvan työnantajana."

"Vastaus siitä, etten saanut paikkaa on tullut useiden kuukausien kuluttua hakuajan päättymisestä tai sitten ei ole tullut ollenkaan."

”Kokemukset ovat olleet todella vaihtelevia hyvistä huonoihin kokemuksiin.”

Vastaajilta kysyttiin myös anonyymistä rekrytinnista. 25 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että rekrytointi tulisi voida tehdä niin, ettei rekrytoijalle selviä hakijan nimi. 28 prosenttia oli sitä mieltä, että rekrytointi tulisi voida tehdä niin, ettei ikä selviä ja 30 prosenttia sitä mieltä, että prosessi tulisi voida tehdä niin, ettei sukupuoli selviä rekrytoijalle. 21 prosenttia näki kansalaisuuden vastaavana tekijänä. 63 prosentin mielestä kaikki mainitut voivat selvitä. (Taulukko 6.) Tässä osuudessa painottuvat miehet ja ammattikorkeakouluopiskelijat.



Taulukko 6. ”Tulisiko rekrytointi voida mielestäsi tehdä niin, että rekrytoijalle ei valintaa tehdessä selviä hakijan”. N=416, annettuja vastauksia 696

2.3. Harjoittelukokemus

83 prosenttia vastaajista sai mielestään tarpeeksi hyvän ja kattavan perehdytyksen harjoittelunsa aluksi. Kuitenkin 44 prosentille ei oltu harjoittelunsa aluksi laadittu selkeitä tavoitteita. Esimerkiksi 15 prosentille ei osoitettu selkeää ohjaajaa ja 19 prosenttia ei perehdytetty organisaation substanssiin. (Taulukko 7.) 77 prosenttia koki saaneensa riittävästi ohjausta siihenastisen harjoittelunsa aikana. Avoimissa vastauksissa sekä harjoittelijoiden kanssa käydyissä haastatteluisissa nousi esiin, että jos harjoittelukokemuksessa on ollut kehitettävää, syy on yleensä ollut tavoitteiden ja suunnitelman puuttuminen harjoittelun alussa.

	kyllä	ei
minulle osoitettiin selkeä ohjaaja	84,75 %	15,25 %
harjoittelulleni oli laadittu selkeät tavoitteet ja suunnitelma	56,21 %	43,79 %
minut perehdytettiin organisaation toimintatapoihin	90,2 %	9,8 %
minut perehdytettiin organisaation toimitiloihin	94,99 %	5,01 %
minut perehdytettiin organisaation substanssiin	80,83 %	19,17 %
minut esiteltiin työyhteisölle	95,64 %	4,36 %

Taulukko 7. "Harjoittelun alkaessa tai ensimmäisinä päivinä perehdytyksessä". N=459

93 prosenttia vastaajista koki, että heidän työtehtävänsä ovat mielekkäitä. 79 prosentin mielestä tehtävät harjoittelussa ovat pääosin sopivan haastavia. 14 prosentin mielestä omat työtehtävät ovat liian helppoja. Kysyttäessä, mihin vastaajat ovat olleet erityisen tyytyväisiä harjoittelussaan, saatiin esimerkiksi seuraavat vastaukset:

"Olen päässyt tekemään mielekkäitä tehtäviä ja osaamiseeni on luotettu."

"Saan työskennellä alani kärkeen lukeutuvien henkilöiden kanssa, verkostoitua ja oppia joka päivä uutta."

"Olen oppinut paljon ja saanut vapauden tehdä asioita omalla tahdilla ja nimenomaan harjoitella asioiden tekemistä."

"Vastaanotto työyhteisössä on ollut hyvin lämmin ja aina on saanut apua kysyttäessä."

"Saan tehdä "oikeita" töitä."

"Esimies on helposti lähestyttävä enkä ole uutena nuorena työntekijänä kokenut ollenkaan epä mukavaksi mennä hänen juttusilleen asiassa jos toisessa."

Kysyttäessä vastaajilta, mitä kehitettävää omassa harjoittelussa olisi, avoimissa vastauksissa korostuivat erityisesti harjoittelun ohjaamisen kehitystarpeet. Ohessa esimerkkejä avoimista vastauksista.

"Olisin toivonut, että esimieheni olisi harjoittelun alussa käynyt selkeästi läpi harjoitteluni tavoitteet ja suurimmat vastuualueeni."

"Olisin toivonut, että työnkuvani olisi ollut paremmin selvillä/mietittynä."

"Selkeämpi suunnitelma harjoittelijan tehtävistä olisi varsinkin lyhyessä harjoittelussa hyödyksi."

”Kaipaen enemmän haasteita. Nyt tuntuu, että teen kokoaikaisten työntekijöiden pakkopullahommat. Tylsät rutiinitehtävät, jotka on vain hoidettava.”

Kaksi prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää harjoittelunsa aikana. Tapaukset koskivat nuorta ikää ja työttömyyttä. Vastaajista 85 prosenttia kertoi harjoittelunsa herättäneen ylpeyttä. Esimerkiksi 96 prosenttia vastaajista on kokenut innostuneisuutta ja 90 prosenttia yhteisöllisyyttä. Toisaalta 26 prosenttia kertoi kokeneensa merkityksettömyyttä ja samaten 26 prosenttia yksinäisyyttä. (Taulukko 8.) Tulokseen saattaa vaikuttaa kyselyn ajankohta heinäkuussa. 85 prosenttia vastaajista antaisi harjoittelulle arvosanaksi 4 tai 5 asteikolla 1–5.

	kyllä	ei
ylpeyttä	85,43 %	14,57 %
innostuneisuutta	95,79 %	4,21 %
stressiä	57,47 %	42,53 %
merkityksellisyttä	86,38 %	13,62 %
merkityksettömyyttä	25,58 %	74,42 %
yksinäisyyttä	25,92 %	74,08 %
yhteisöllisyyttä	89,62 %	10,38 %
onnistumisen tunnetta	91,33 %	8,67 %

Taulukko 8. ”Onko harjoittelusi herättänyt sinussa seuraavia tunteita?” N=455

Vastaajista 80 prosenttia jäisi mielellään töihin harjoitteluorganisaatioonsa. 51 prosenttia vastaajista ottaisi tulevaisuudessa varmasti vastaan työpaikan valtiolta. 34 prosenttia ottaisi työpaikan valtiolta vastaan melko varmasti ja 13 prosenttia saattaisi ottaa paikan vastaan.

84 prosenttia vastaajista on kertonut työpaikastaan lähipiirilleen ja sosiaalisessa mediassa pääasiassa positiivisia asioita tai melko positiivisia asioita. Tasaisesti negatiivisia ja positiivisia asioita on kertonut 15 prosenttia, melko negatiivisia asioita noin yksi prosentti ja pääasiassa negatiivisia asioita alle puoli prosenttia. 92 prosenttia vastaajista suosittelisi harjoittelupaikkaansa toiselle opiskelijalle.

2.4. Valtion työnantajakuva

67 prosenttia vastaajista vastasi viestinnän valtiosta työnantajana olevan hyvää tai melko hyvää. Melko huonoa tai erittäin huonoa se on noin 17 prosentin mielestä. Kyselyä täydentävissä haastatteluissa harjoittelijat toivoivat enemmän helposti lähestyttävää, helposti

ymmärrettävää ja esimerkiksi huumorin keinoja hyödyntävää työnantajakuvaviestintää. Mukana olleet harjoittelijat pitivät valtionhallinnon organisaatioiden työnantajakuvaviestintää usein kasvottomana ja etäisen tuntuksena.

75 prosenttia vastaajista näkee valtion työnantajana kehityshaluisena ja 15 paikalleen jääneenä. 19 prosenttia näkee valtion työnantajana vanhanaikaisena ja 21 prosenttia modernina. Avoimissa vastauksissa melko yleinen tarkennus oli, että valtio on vastaajan mielestä vanhanaikainen, mutta tästä huolimatta pyrkii kehittymään eli on kehityshaluinen.

Kysyttäessä mikä houkuttelisi vastaajan jäämään tai palaamaan töihin valtiolle, suurimmat houkuttelevat tekijät ovat työn merkityksellisyys ja työtehtävien kiinnostavuus. Suurimmat tekijät, jotka eivät houkuttele vastaajia jäämään tai palaamaan töihin valtiolle ovat palkkaus ja toiminnan tehokkuus. (Taulukko 9.) Harjoittelijoiden kanssa käydyissä haastatteluissa työpaikan varmuus herätti huomiota. Monet paikalla olleista harjoittelijoista kertoivat, että valtiolla heille on tarjolla peräkkäin putkitettuja määräaikaisuuksia, mikä tekee elämästä epävarmaa. Epävarmuutta lisää se, että työpaikan jatkosta saa usein tietää vasta viime tipassa.

	kyllä	ei	en osaa sanoa
työn merkityksellisyys	92,73 %	3,3 %	3,97 %
työtehtävien kiinnostavuus	94,04 %	3,75 %	2,21 %
palkkaus	41,65 %	38,08 %	20,27 %
työilmapiiri	85,65 %	6,18 %	8,17 %
työskentely-ympäristöt ja -välineet	67,63 %	20,18 %	12,19 %
työpaikan varmuus	74,22 %	12,45 %	13,33 %
henkilöstön ammattitaito	82,55 %	6,94 %	10,51 %
valtion maine ja arvostus työnantajana	63,31 %	18,12 %	18,57 %
joustavat työtavat	87,64 %	6,84 %	5,52 %
toiminnan tehokkuus	42,7 %	33,03 %	24,27 %
yhteiskunnalliseen kehitykseen vaikuttaminen	86,86 %	4,9 %	8,24 %
työpaikan tasa-arvoisuus	80,62 %	5,79 %	13,59 %
etenemismahdollisuudet	65,18 %	14,28 %	20,54 %
hyvät henkilökunta- ja lomaedut	62,95 %	16,74 %	20,31 %
mahdollisuus kehittää itseäni työn ohella	81,7 %	4,91 %	13,39 %

Taulukko 9. "Mitkä asiat houkuttelisivat sinua jäämään tai palaamaan töihin valtiolle?" N=454

3. Kyselytutkimus harjoittelijoita rekrytoineille

3.1. Vastaajat

Harjoittelijoita rekrytoineille henkilöille tehtyyn kyselyyn vastasi 257 henkilöä. Kyselyä levitettiin organisaatioille, joiden kautta sitä pyydettiin jakamaan harjoittelijoita rekrytoineille ja ohjanneille. Vastaajista 83 prosenttia työskentelee virastossa, yhdeksän prosenttia ministeriössä ja kahdeksan prosenttia valitsi ”Muussa, missä?” -vastausvaihtoehdon. Näistä vastauksista suurin osa on virastoja.

Vastaajista 62 prosenttia on rekrytoinut viimeisen viiden vuoden aikana 1–5 harjoittelijaa. 27 prosenttia on rekrytoinut 5–15 harjoittelijaa. Yli 15 harjoittelijaa on rekrytoinut vastaajista 11 prosenttia. Harjoittelijoita rekrytoidaan usein henkilöstöhallinnon sijaan suoraan niissä yksiköissä, joihin harjoittelija tulee työllistymään, mistä luvut osaltaan kertovat.

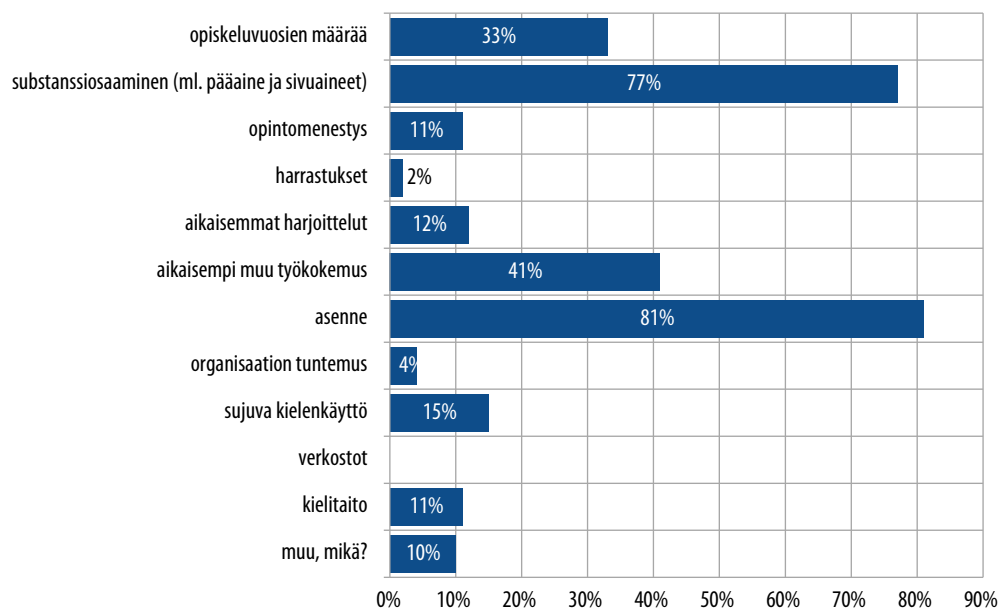
3.2. Rekrytointi

Vastaajista 54 prosenttia kertoo, että niistä harjoittelupaikoista, joiden rekrytointiprosessissa he ovat olleet mukana, 54 prosenttia on yleensä ilmoitettu valtiolle.fi -sivustolla. Aarresaassa on heidän mukaansa ilmoitettu 64 prosenttia paikoista ja muualla 29 prosenttia. Muita kanavia olivat esimerkiksi korkeakoulujen ja tiedekuntien omat sivustot.

26 prosenttia harjoittelijoita rekrytoineista henkilöistä kertoo, että organisaatiossa vaaditaan harjoittelijoille harjoittelutuki. Harjoittelijoiden kanssa käydyissä haastatteluissa nousi esiin, että mukana olleet harjoittelijat pitävät harjoittelutukijärjestelmää vahvasti eriarvoistavana. Osa korkeakouluista ja tiedekunnista jakaa tuen ja osa ei. Osassa se voi olla saatavilla yksittäiselle opiskelijalle useamman kerran ja joissakin sitä ei saa opintojensa aikana ollenkaan. Eräs haastatteluissa mukana ollut harjoittelija kertoi, että hänen

alallaan opiskelee noin 400 opiskelijaa, joista 20 saa arvotun tuen riippumatta taitotasosta tai motivaatiosta.

Kysyttäessä rekrytoijilta kolmea tärkeintä asiaa, joita he rekrytoijina painottavat valinnassa, tärkeimmiksi asioiksi nousivat asenne, substanssiosaaminen (mukaan lukien pääaineet ja sivuaineet), aikaisempi muu työkokemus sekä opiskeluvuosien määrä. (Taulukko 10.) ”Muu, mikä?”-vastausvaihtoehdon valinneet ovat kertoneet esimerkiksi edellyttävänsä nuhteetonta taustaa tai ajokorttia tai arvostavansa suosituksia.



Taulukko 10. ”Mitä asioita itse rekrytoijana painostat harjoittelijan valintaprosessissa? (valitse 3 tärkeintä)”. N=257, annettuja vastauksia 760

Kysyttäessä anonyymista rekrytoinnista, vastaajista 21 prosenttia oli sitä mieltä, että rekrytointi tulisi voida tehdä niin, ettei hakijan nimi selviä rekrytoijalle. 24 prosenttia vastasi vastaavaksi tekijäksi iän, 26 prosenttia sukupuolen ja 21 prosenttia kansalaisuuden. Vastaajista 67 prosenttia oli sitä mieltä, että kaikki edellä mainitut tekijät voivat selvitä rekrytoijalle.

80 prosenttia vastaajista kokee, että heille on tarjolla riittävästi ajantasaista tukea ja ohjeistusta harjoittelijan rekrytoinnista. 13 prosenttia kokee, että tukea ei ole tarjolla tarpeeksi. Avoimissa vastauksissa nousi esiin, että osa vastaajista koki olevansa tilanteessa täysin yksin. 72 prosenttia kertoi perehtyneensä tarjolla olevaan tukeen ja ohjeistukseen harjoittelijan rekrytoinnista ja 28 prosenttia puolestaan ei ollut perehtynyt materiaaliin. Ohessa esimerkkejä avoimista vastauksista.

"VM:n ja Aarresaaren ohjeistus on ollut riittävää. Kokemus rekrytoinneista on antanut myös tukea. Haastattelussakin selviää ja oppii paljon rekrytointiin liittyvää."

"Kun kaiken selvittää itse, niin sitten omaa ainakin riittävät tiedot. Huonosti on esimiehet tuettuja."

"Henkilöstöhallinnon tuki keskittyy lähinnä viraston sisäisten käytäntöihin ja järjestelmiin. Esim. rekrytointikanavien tuntemusta ja tukea niiden valintaan ei juuri ole."

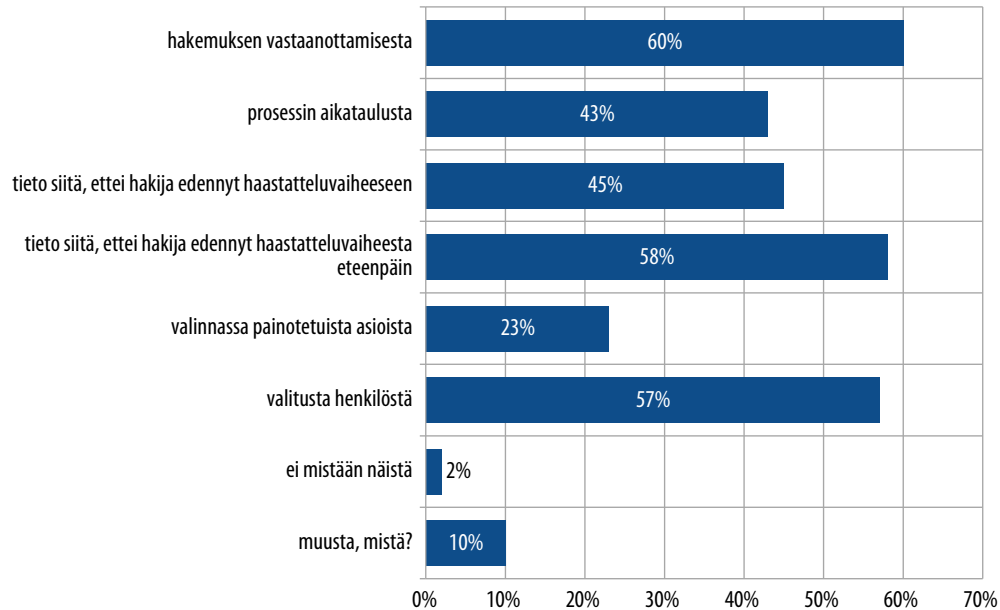
"Organisaation tuki oli olematonta."

"Tietoa ja osaamista on siihen, että osaan rekrytoida sellaisen henkilön, joka voidaan laittaa töihin ja joka kokee myös saavansa työstä jotain."

"Rekrytoijan tärkein ominaisuus on ihmistuntemus, mutta aiheesta ei ole olemassa tukea tai ohjeistusta. Akateemisen osaamisen arviointi tuntuu olevan tärkeämpää, kuin henkilö."

64 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että harjoittelijoiden rekrytointiprosessi on yleensä nopea. 27 prosentin mielestä prosessi on yleensä hidas. Yleisin rekrytointiprosessin pituus on 2 viikkoa – kuukausi, jonka valitsi 46 prosenttia vastaajista. 41 prosenttia rekrytointiprosesseista on vastaajien mukaan kestänyt yli kuukauden tai useita kuukausia. Avoinna vastauksissa Suojelupoliisin turvallisuusselvityksen pitkä kesto sai paljon huomiota.

67 prosenttia vastasi, että hakijoille viestitään riittävästi ja selkeästi. 26 prosenttia valitsi ”en osaa sanoa”-vastausvaihtoehdon. Oheisessa taulukossa on nähtävissä vastaukset kysymykseen siitä, mistä hakijoille on yleensä viestitty. (Taulukko 11.)



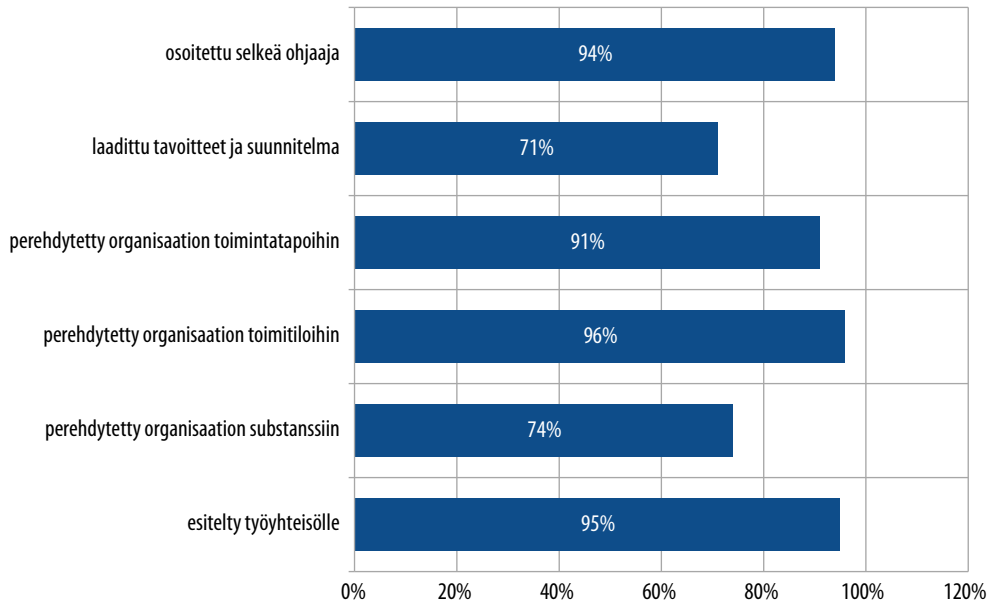
Taulukko 11. ”Hakijoille viestitään yleensä”. N=257, annettuja vastauksia 762

3.3. Harjoittelukokemus

Kelan minimipalkkaa, joka vuonna 2019 oli 1 211 e/kk, saa harjoittelijoista rekrytoijien mukaan 11 prosenttia. Viisi prosenttia vastaajien rekrytoimista harjoittelijoista ei saa palkkaa ollenkaan, vaikka asiasta on huomautettu ministeriöille ja virastoille jaetussa kirjeessä. Enemmän kuin 1 800 euroa saa vastaajien rekrytoimista harjoittelijoista 19 prosenttia. Harjoittelijoiden kanssa käydyissä haastatteluissa nousi esiin, että mukana olleiden harjoittelijoiden mielestä rekrytoijien ilmoittama palkkataso kuulosti varsin korkealta. Heidän haku- ja kokemustensa mukaan valtionhallinnon harjoitteluiden palkkataso ei ole vaikuttanut yhtä korkealta kuin rekrytoijien vastauksissa.

93 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että harjoittelija on harjoittelunsa aluksi saanut tarpeeksi hyvän ja kattavan perehdytyksen. Esimerkiksi 94 prosenttia näkee, että harjoittelijalle on asetettu selkeä ohjaaja ja 71 prosenttia, että harjoittelulle on laadittu selkeät tavoitteet ja suunnitelma. Tuloksissa on keskeistä huomata, että rekrytoijat kokevat perehdytyksen olleen huomattavasti parempi kuin harjoittelijat, joiden vastaukset ovat

monessa kohdassa useamman kymmen prosentin pienempiä. (Taulukko 12.) 84 prosenttia rekrytoijista on sitä mieltä, että harjoittelijat ovat yleensä saaneet riittävää ohjausta koko harjoittelun ajan.



Taulukko 12. "Harjoittelun alkaessa tai ensimmäisinä päivinä harjoittelijalle on yleensä". N=253, annettuja vastauksia 1317

4. Tutkimustulosten hyödyntäminen

Valtion rekrytointiin ja virkamiesten valintaan voi tutustua tarkemmin tämän [linkin](#) kautta. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään valtion henkilöstöjohtamisen uudistamistyössä sekä valtion työnantajakuvan kehittämisessä. Tulokset antavat aihetta erityisesti harjoittelijoiden rekrytointiprosessin parantamiseen. Tuloksia käsitellään valtion henkilöstöjohtamisen kanssa ja niistä viestitään myös laajemmin virastojen esimieskunnalle ja johdolle. Tutkimuksen ja loppuraportin on tuottanut Helmi Rantala työskennellessään valtiovarainministeriön valtionhallinnon kehittämisosastolla. Lisätietoa tai apua tulosten ymmärtämiseen saataksesi olethan yhteydessä valtionhallinto@vm.fi.

Kirjoittaja:
Helmi Rantala



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Snellmaninkatu 1 A
PL 28, 00023 VALTIOEUVOSTO
Puhelin 0295 160 01
vm.fi

ISSN 1797-9714 (pdf)

ISBN 978-952-367-043-3 (pdf)

Syyskuu 2019