

Esihenkilöiden näkemyksiä harjoittelupaikkojen saatavuudesta ja riittävydestä

Kysely tehyläisille esihenkilöille syyskuussa 2026

Juha Kurtti

Koulutusasioiden päällikkö

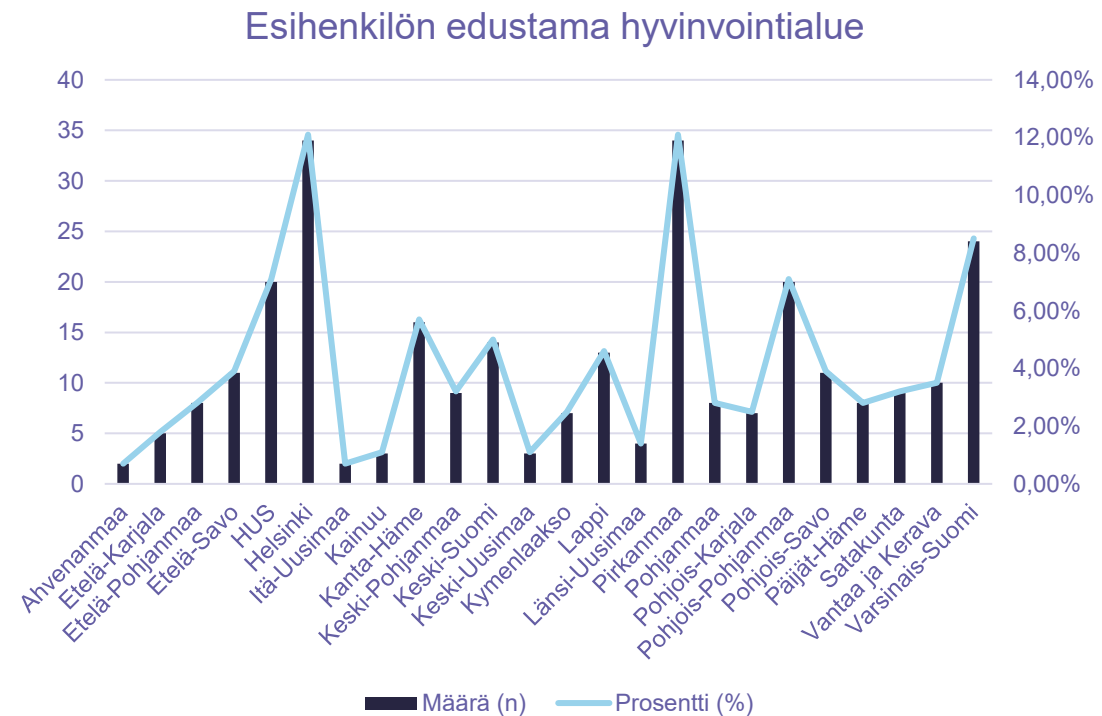


Esihenkilöiden näkemyksiä harjoittelupaikkojen saatavuudesta ja riittävydestä

- Harjoittelupaikkojen tilannekuvan tietopohjan laajentamiseksi toteutimme erillisen **kyselyn** harjoittelupaikkojen riittävydestä ja saatavuudesta sote-alan **esihenkilöille 7.-28.9.2026**.
- Olimme aiemmin 2026 selvittäneet harjoittelun toteutumista ja työpaikoilla tapahtuvaa ohjausta laajasti Tehyn [selvityksellä](#)
- **Olimme kiinnostuneita siitä, miten esihenkilöt arvioivat harjoittelupaikkoihin liittyvää tilannetta lukuvuonna 2025–2026.**
- Kysyimme mm. :
 - Harjoittelujen määrästä lukuvuonna 2025-2026 (opiskelijat ja harjoitteluviikot), ohjauksen riittävydestä ja sen kuormittavuudesta, opiskelijoiden palkallisesta harjoittelusta, harjoittelupaikkojen riittävyyteen vaikuttamista tekijöistä, kansainvälisten opiskelijoiden tilanteesta ja työpaikkaohjaajien ohjausosaamisesta.
- Kyselyyn vastasi yhteensä 283 tehyläistä esihenkilöä.

Vastaajien tausta

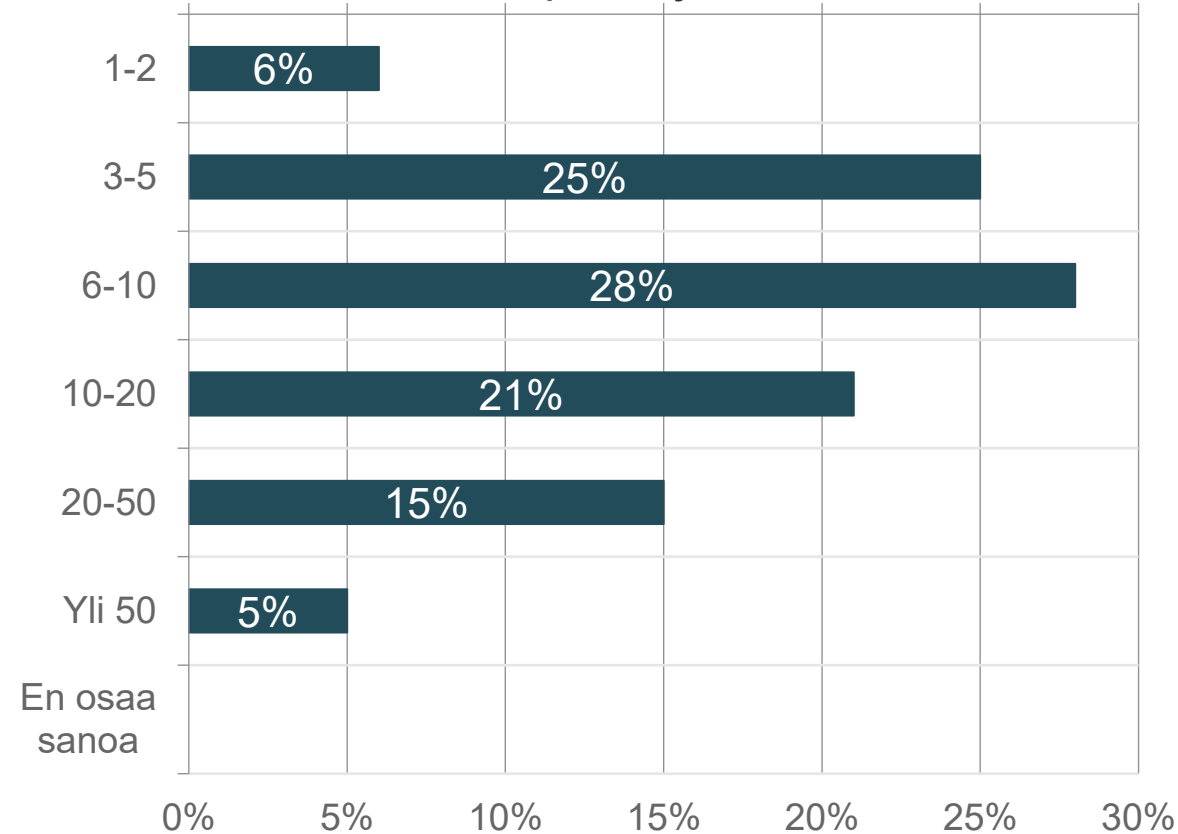
- Suurin osa vastaajista edusti lähiesihenkilötasoa (83%, n=234)
- Julkisella sektorilla työskenteli 77 % (n=215), yksityisellä sektorilla 21 % (n=58) ja kolmannella sektorilla 3 % (n=8) vastaajista.
- Kaikki HVA:t edustettuna (yksityisellä ja valtiolla työskenteleviä pyydettiin nimeämään HVA, jolla työskentelee)



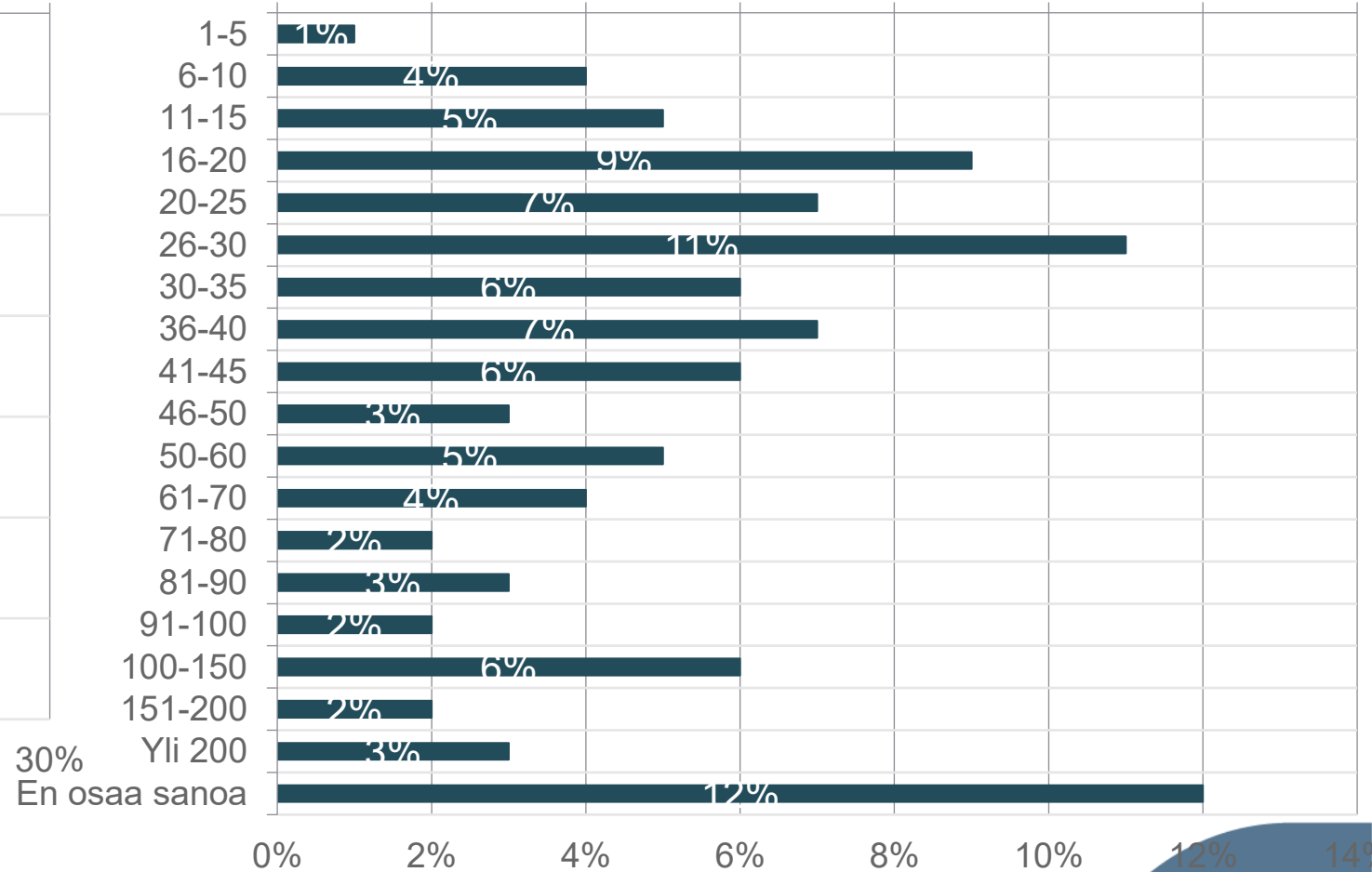
Opiskelijat ja harjoitteluviikot lukuvuonna 2025-2026 yksiköittäin



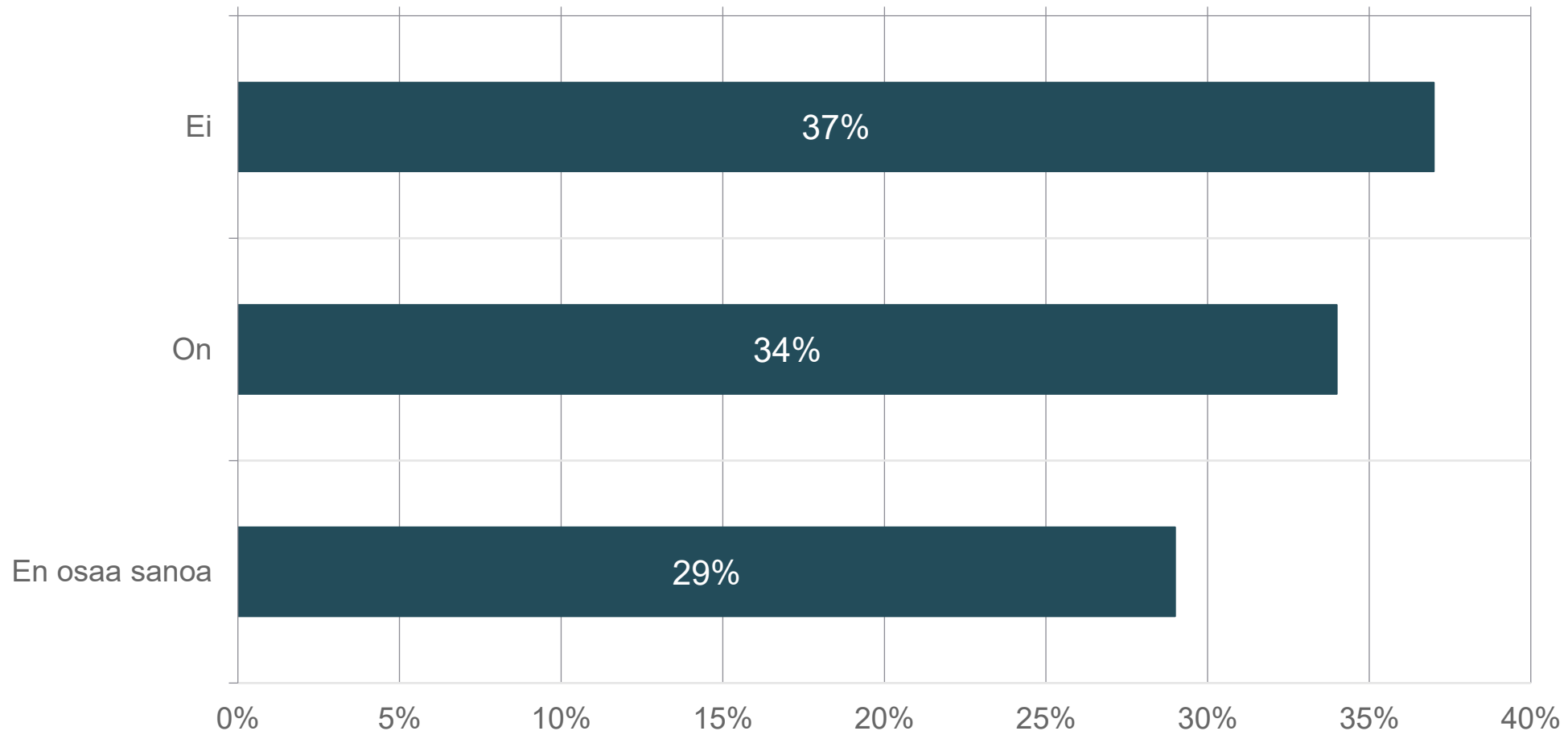
Opiskelijat



Harjoitteluviikot



Harjoittelupaikkojen riittävyys oppilaitoksen tai korkeakoulun tarpeeseen nähden lukuvuonna 2025–2026?



Vastaukset jakaantuvat tasaisesti väittämien kesken

Pari-, moduuli- tai VOO- (Vastuuta Ottamalla Opit) -harjoittelu

- Kysyimme esihenkilöiltä sellaisten harjoittelun toteutustavoista, joissa samanaikaisesti harjoittelua suorittavat vähintään kaksi opiskelijaa. Kysymyksellä tarkoitimme harjoittelun toteutustapoja, joissa harjoittelu toteutuu usein aiempaa vastuullisemmin opiskelijaryhmässä osana työyhteisöä. Myös ohjausvastuu on usein laajemmin useammalla työntekijällä. Tällaisista harjoittelumalleista käytetään mm. nimityksiä pariharjoittelu, moduuliharjoittelu tai VOO-harjoittelu (Vastuuta Ottamalla Opit).
- Edellä mainittuja harjoittelumalleja oli käytössä 38 % (n=93) yksiköistä. Vastaavasti 60 % (n=149) niitä ei ollut käytössä ja 2 % (n=5) vastaajista ei osannut sanoa, onko heillä ollut ko. malleja käytössä.

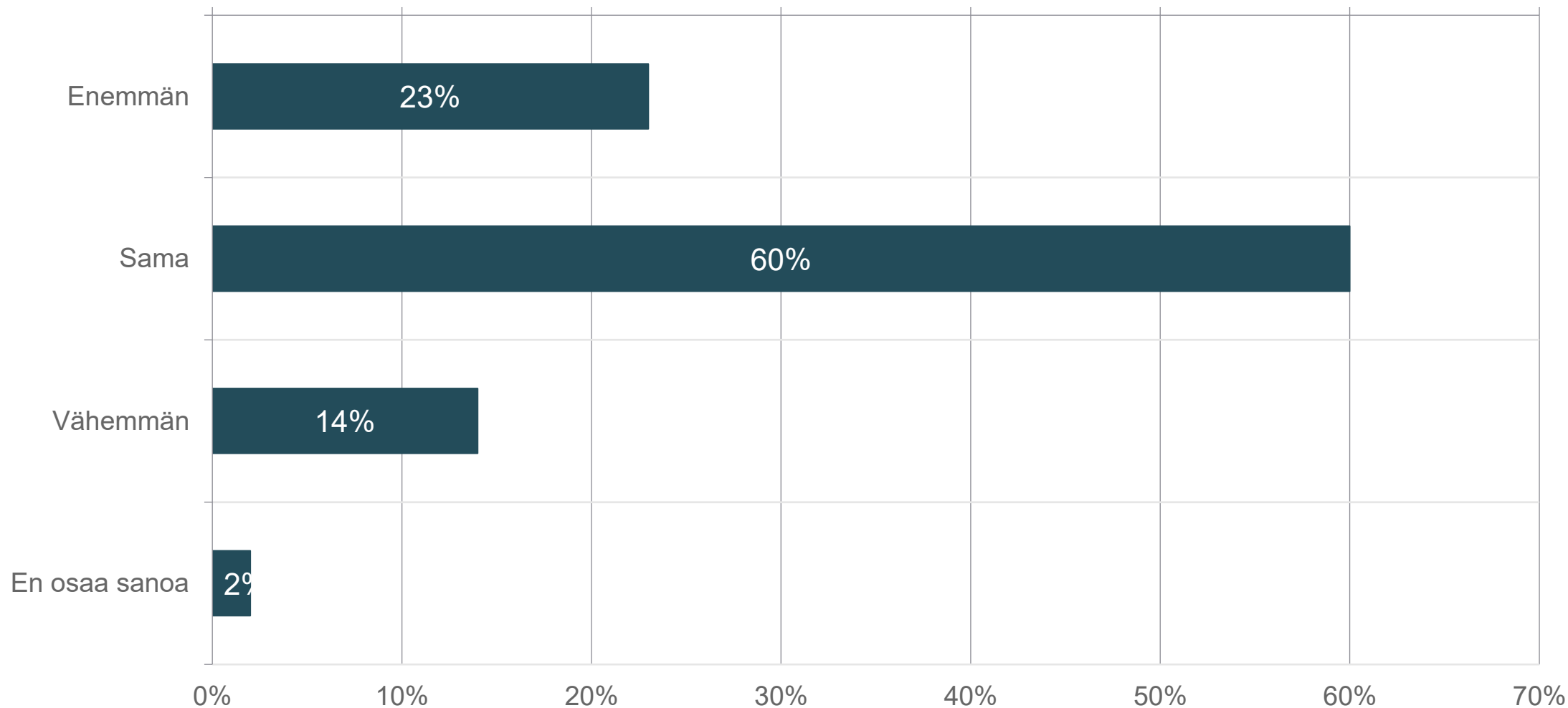
Työpaikkaohjaajien ohjauksen riittävyys ja kuormitus yksiköittäin

- 73 % (n=181) oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajien ohjausta on tarjolla sopivasti tarpeeseen nähden.
- 22 % (n=55) oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajien ohjausta on tarjolla vähäisesti tarpeeseen nähden.
- Ohjausta oli saatavilla yli tarpeen 3 % (n=7) mielestä.
- 48 % (n=118) esihenkilöistä oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajille aiheutui suurta kuormittavuutta ohjauksesta lukuvuoden aikana.
- 45 % (n=111) oli sitä mieltä, että ohjauksesta aiheutuva kuormitus oli sopivalla tasolla.

Harjoittelupaikoista päättäminen

- 84 % (n=207) kertoi, että päätökset harjoittelupaikoista tehdään ennakoivasti ennen lukuvuoden alkua
- Päätöksentekoprosessi vaihtelee:
 - 42 % (n=104) kertoi päätöksen syntyvän yhteistyössä yksikön esihenkilön ja henkilöstön kanssa.
 - 21 % (n=52) totesi sen syntyvän yksikön esihenkilön ja yksikön muun johdon kanssa yhdessä.
 - 17 %, n=42) yksiköistä muu organisaatiotason johto päättää asiasta.
 - Omaan päätöksentekoon turvautui 11 % (n=28) vastaajista.
 - 4 % (n=11) yksiköistä päätti lukuvuoden harjoittelupaikat perustuen työpaikkaohjauksesta vastaavien ohjaajien päätökseen
 - 2 % yksiköistä (n=4) päätti harjoittelupaikoista koko henkilöstö.

Harjoittelupaikkojen määrä 2025-2026 suhteessa aiempaan lukuvuoteen



Syyt harjoittelupaikkamäärien muutokselle

Lisäävät tekijät

Harjoittelupaikkojen **kysyntä ylitti sovitun tai ennakoidun määrän**, minkä vuoksi yksiköt avasivat lisäpaikkoja, lisäviikkoja ja kesä- tai loma-ajan jaksoja.

Opiskelijoiden **valmistumisen turvaaminen** nähtiin tärkeänä perusteena joustoille, etenkin silloin, kun opiskelija oli jäänyt ilman paikkaa tai tarvitsi viimeisen harjoittelunsa.

Harjoittelujen aikatauluja muokattiin yksilöllisesti: viikkoja siirrettiin, jaksoja pidennettiin tai lyhennettiin, moduuliharjoittelua muutettiin pariharjoitteluksi ja vapautuneita paikkoja täytettiin uusilla opiskelijoilla.

Suorat yhteydenotot opiskelijoilta, oppilaitosten pyynnot ja **harjoittelupaikkavarauksjärjestelmän (Jobiilin) ulkopuoliset kyselyt** olivat tavallisia syitä lisäpaikkojen järjestämiseen.

Rajoittavat tekijät

Henkilöstön vähennykset, YT- ja muutosneuvottelut, yksiköiden alasajo, muutot sekä **toiminnan muutokset** vähensivät mahdollisuuksia ottaa opiskelijoita.

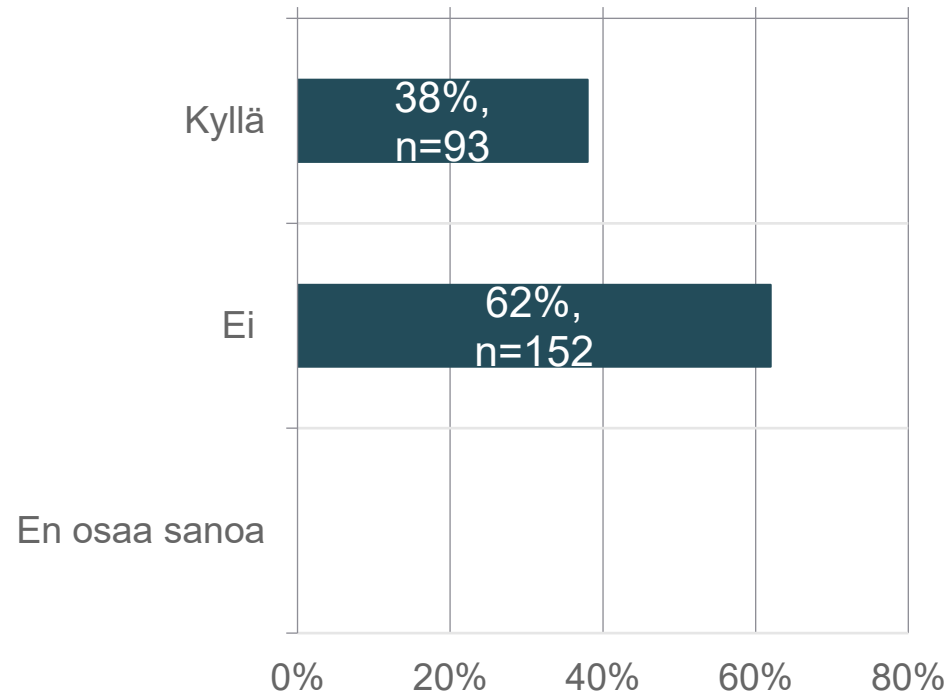
Potilaspaikkojen ja henkilöstömäärän väheneminen vaikutti suoraan opiskelijaohjauksen kapasiteettiin.

Henkilöstön kuormitus, väsymys, pitkät poissaolot, perehdytettävien työntekijöiden määrä ja **keskeneräiset prosessit** johtivat siihen, ettei opiskelijoita voitu aina ottaa lisää.

Ohjaajaresurssit olivat erityisen kriittisiä esimerkiksi lähihoitajaopiskelijoiden, oppisopimusopiskelijoiden, kansainvälisten opiskelijoiden ja syventävän vaiheen harjoittelijoiden kohdalla.

Opiskelijoiden palkallinen harjoittelu

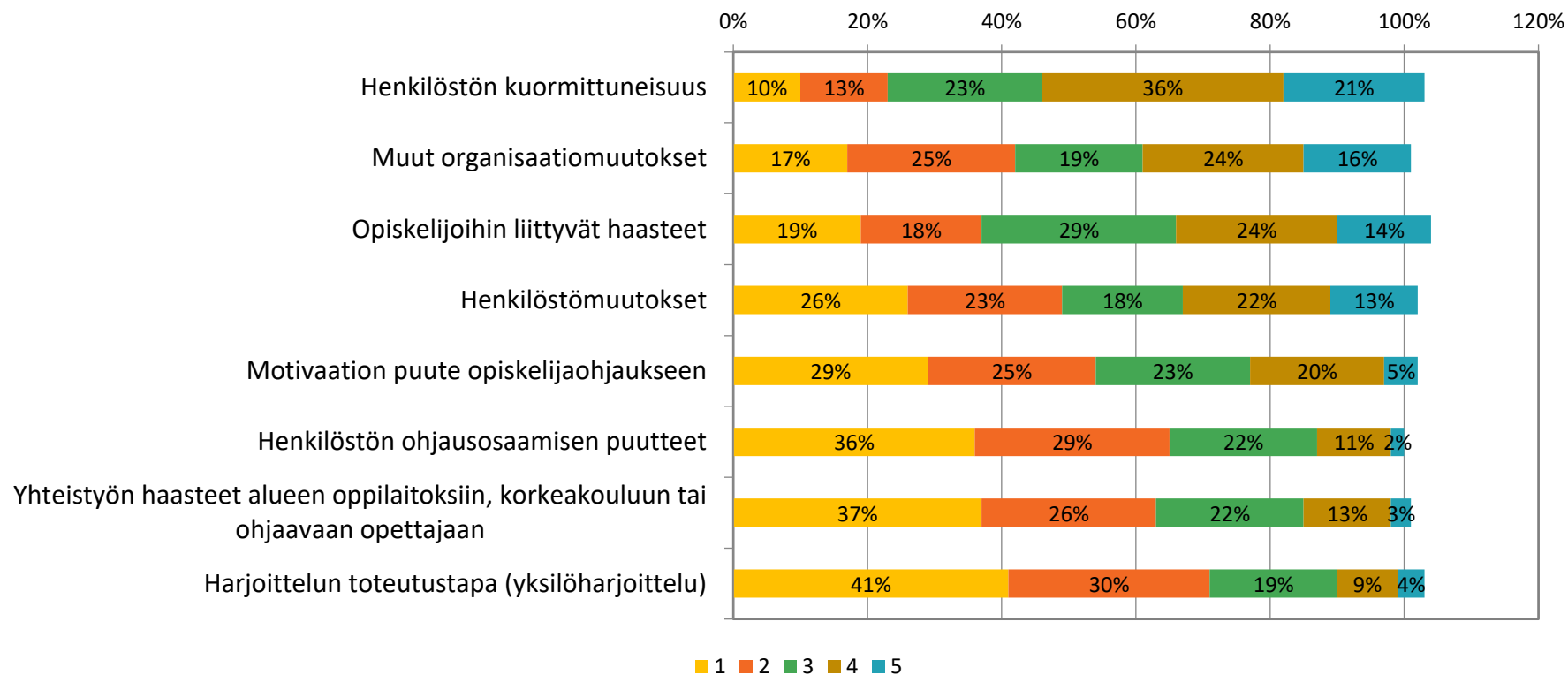
Opiskelijoita palkallisessa harjoittelussa lukuvuonna 2025-2026



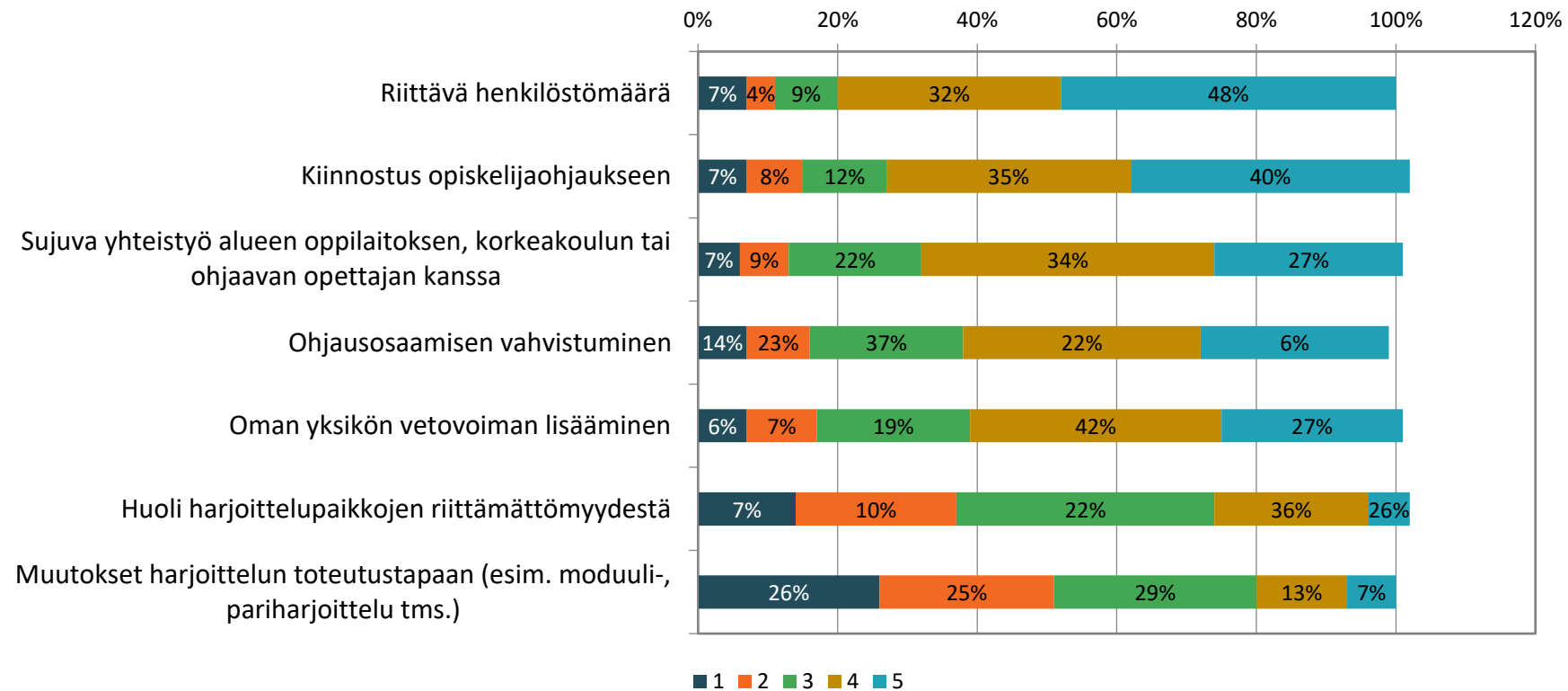
Näkemyksiä palkallisesta harjoittelusta (opinnollistamisesta)

- Hyödyllinen, vaikka ei laajasti käytössä
- Käytetään todellisissa työvoimatarpeen tilanteissa (sijaisuudet, kesätyö, avoin vakanssi)
- Työtodistuksen lisäksi kirjataan erillinen arviointi → edellytys opintojen hyväksymiselle
- Tyypillisesti 4-8 viikkoa, jopa 12 viikkoa
- Opintojen loppuvaiheessa (syventävä)
- Tutuille opiskelijoille tai omille työntekijöille
- Rekrytoinnin keino yksiköille
- Taloustilanne rajoittaa laajentamista
- Edellyttää opiskelijalta osaamista, kielitaitoa, itsenäistä työotetta
- Toimintaympäristö vaikuttaa (esim. suhde oppimistavoitteisiin)
- Ohjaus voi olla haastavaa toteuttaa (mm. kesäaika, hlöstön niukkuus)

Harjoittelupaikkojen riittävyyteen vaikuttavat tekijät. (1= ei vaikutusta → 5= paljon vaikutusta)



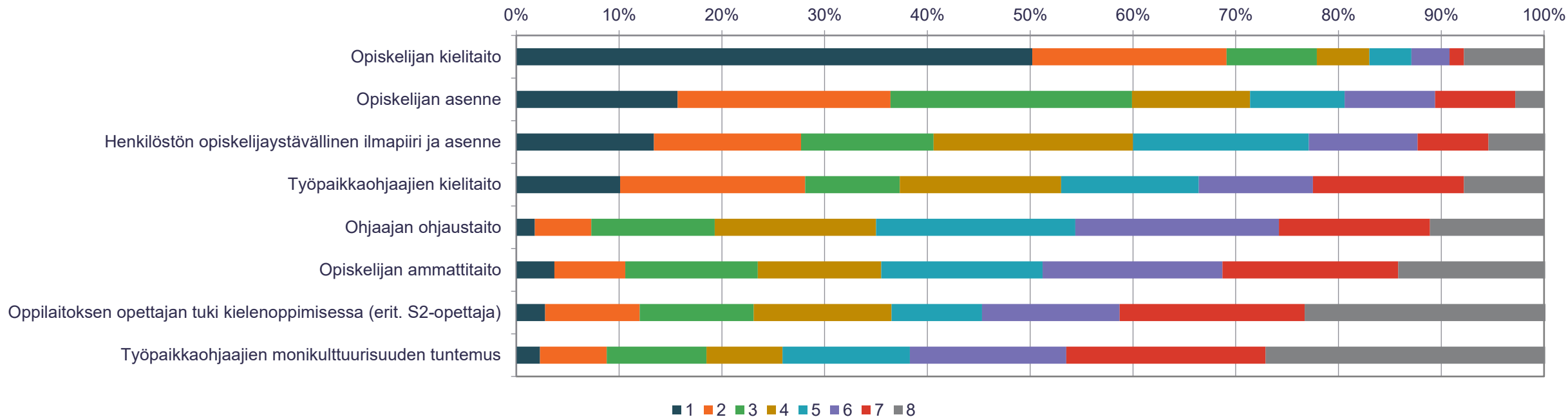
Harjoittelupaikkojen riittävyys parantumiseen vaikuttavat tekijät (1= Ei vaikutusta → 5= Paljon vaikutusta)



Kansainväliset opiskelijat harjoittelussa

- Kansainvälisillä opiskelijoilla tarkoitettiin Suomessa kansainvälisessä tutkinto-ohjelmassa opiskelevia (vieraskielinen tai kaksikielinen tutkinto-ohjelma)
- Lukuvuonna 2025-2026 49 % (n=120) oli kv-opiskelijoita harjoittelussa. 50 %, (n=123) ei.
- Kaikilla muilla HVA:lla oli kv-opiskelijoita paitsi Ahvenanmaalla ja Länsi-Uudellamaalla (vastaajista)
- Kv-opiskelijoiden kielitaitoa piti vähintään melko riittämättömänä 86% (n=104) vastaajista, 14% piti kielitaitoa vähintään melko riittävänä

Kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun ohjauksen onnistumisen tekijät (1= tärkein tekijä→ 8= vähiten tärkein)



1. Tärkein "1" 8. Vähiten tärkeä	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
Opiskelijan kielitaito	50,2%	18,9%	8,8%	5,1%	4,1%	3,7%	1,4%	7,8%
Opiskelijan asenne	15,7%	20,7%	23,5%	11,5%	9,2%	8,8%	7,8%	2,8%
Henkilöstön opiskelijaystävällinen ilmapiiri ja asenne	13,4%	14,3%	12,9%	19,4%	17,1%	10,6%	6,9%	5,5%
Työpaikkaohjaajien kielitaito	10,1%	18,0%	9,2%	15,7%	13,4%	11,1%	14,7%	7,8%
Ohjaajan ohjaustaito	1,8%	5,5%	12,0%	15,7%	19,4%	19,8%	14,7%	11,1%
Opiskelijan ammattitaito	3,7%	6,9%	12,9%	12,0%	15,7%	17,5%	17,1%	14,3%
Oppilaitoksen opettajan tuki kielenoppimisessa (erit. S2-opettaja)	2,8%	9,2%	11,1%	13,4%	8,8%	13,4%	18,0%	23,5%
Työpaikkaohjaajien monikulttuurisuuden tuntemus	2,3%	6,5%	9,7%	7,4%	12,4%	15,2%	19,4%	27,2%

Yksiköiden ohjausosaaminen ja ohjauskoulutus

- Vastaajista 82 % (n=201) totesi ohjausosaamista olevan yksikössä riittävästi. Vain 14 % (n=35) vastaajista piti sitä riittämättömänä. 3 % (n=8) vastaajista ei osannut tätä arvioida.
- Vastaajista 25 % (n=62) totesi, että työpaikkaohjaajilla on riittävästi ohjauskoulutusta ja 57% (n=139) melko riittävästi. 18 % (n=43) vastaajista oli sitä mieltä, että ohjauskoulusta oli vähintään melko riittämättömästi.
- Vastaajat kuvasivat myös ohjauskoulutuksen riittämättömyyteen liittyviä haasteita, jotka liittyivät:
 - Resurssi- ja aikapulaan
 - Organisaatioiden tukeen ja rakenteisiin
 - Motivaatioon ja asenteisiin
 - Osaamisen ja ohjauskäytäntöjen vaihteluun
 - Työelämän epävarmuuteen
- Erityisiä kehittämistarpeita nähdään opiskelijan tavoitteiden tukemisessa, arvioinnissa, palautteen antamisessa, perehdytyksessä sekä vaihtelevien oppimistarpeiden, kuten kielivaikeuksien, huomioimisessa.
- Työpaikkaohjaajakoulutuksessa on myös puutteita, joka voi johtua niiden saavutettavuudesta, ajoituksesta, johtamisen tuesta tai koulutuksen kytkeytymättömyydestä yksikön arkeen.
- Opiskelijaohjauksen kehittäminen edellyttää samanaikaisesti riittäviä henkilöstöresursseja, ennakoivaa ja yhdenmukaista koulutussuunnittelua, esihenkilö- ja organisaatiotason sitoutumista sekä ohjaajien motivaation ja ohjausmyönteisen kulttuurin vahvistamista

Muita esihenkilöiden huomioita harjoittelupaikkojen riittävydestä ja saatavuudesta

- **Ohjausresurssien puute:** Riittävä henkilöstömitoitus, työrauha ja aikaa ohjaukselle nähdään harjoittelupaikkojen saatavuuden tärkeimpinä edellytyksinä. Kiire, palvelujen supistaminen, yksikköjen lakkautukset, yt-neuvottelut ja jatkuvat muutokset vähentävät halua ja kykyä ottaa opiskelijoita
- **Opiskelijoiden valmiuksien heikkeneminen:** Useat vastaajat kokevat, että opiskelijat tulevat harjoitteluun aiempaa heikommilla käytännön, teoria- ja työelämätaidoilla. Harjoittelujaksot ovat pidentyneet, ja osa opiskelijoista tarvitsee lisää aikaa. Erityisesti perusosaamisen, täsmällisyyden, sitoutumisen, tavoitteiden ymmärtämisen ja näytösuunnitelmien (2. aste) käytännönläheisyyden puutteet kuormittavat ohjaajia.
- **Oppilaitosten vastuu ja yhteistyö:** Toivotaan tiiviimpää yhteistyötä, opettajien parempaa tavoitettavuutta ja läsnäoloa sekä oppilaitosten aktiivisempaa vastuuta paikkojen suunnittelusta, opiskelijoiden valmiuksista ja ongelmatilanteista. Harjoittelupaikkojen tarpeen tulisi ohjata myös aloituspaikkojen määrää.
- **Jobiili- ja varausjärjestelmän ongelmat:** Järjestelmää pidetään usein epätasa-arvoisena nopeuskilpailuna, jossa oikea opiskelija ja oikea paikka eivät aina kohtaa. Viime hetken peruutukset, saapumatta jääminen, haamuvaraukset ja puutteellinen tieto aiheuttavat työpaikoille merkittävää turhaa ennakotyötä sekä jättävät paikkoja käyttämättä.
- **Taloudelliset kannustimet:** Ohjauspalkkiota, suurempaa harjoittelukorvausta tai korvauksen kohdentamista yksikölle, ohjaajalle tai työyhteisön yhteiseen käyttöön pidetään laajasti keinona lisätä motivaatiota. Ohjauksen katsotaan olevan vaativaa työtä, joka vähentää aikaa varsinaisesta asiakas- ja potilastyöstä.

Kehittämis ehdotukset harjoittelun saatavuuden parantamiseksi

- Harjoittelupaikkojen saatavuutta voidaan parantaa ratkaisemalla siihen liittyvää kohtaanto-ongelmaa:
 - Oppilaitosten ja korkeakoulujen on tiivistettävä yhteistyötä harjoittelupaikkoja tarjoavien työpaikkojen kanssa. Harjoittelupaikkojen kysynnän ja tarjonnan osuvuuden parantamiseksi ennakointityön ja yhteissuunnittelun tulee tiivistyä. Myös harjoittelupaikkojen varausjärjestelmää tulee kehittää.
- Opiskelijoiden työelämätaitoihin ja klinisten taitojen oppimiseen tulee panostaa ennen harjoitteluun siirtymistä.
- Yksikkökohtaisesti harjoittelupaikkoja on mahdollista lisätä, jos työpaikkaohjaajien resursointia lisätään, ohjaamisen tuki turvataan (ohjauskoulutus, tuki oppilaitoksilta) ja ohjaustehtävä huomioidaan palkkauksessa.
- Harjoittelun toteutustapoja (mm. pari-, moduuli- tai VOO-harjoittelu) tulee kehittää oppimistavoitteista tinkimättä.
- Ammattikorkeakouluopiskelijoiden kansallisen palkallisen harjoittelun mallin kehittämiseen tarvitaan lisää tietopohjaa. Mallissa tulee turvata opiskelijan ohjaus ja opintosuunnitelman mukaisten oppimistavoitteiden saavuttaminen.
- Työpaikkaohjaajien ohjauskoulutukseen valtakunnallinen malli
- Työpaikkaohjaajien ammatillisen uramallin kehittäminen
- Valtionkorvausta ammattikorkeakoulun harjoittelusta työpaikoille tulee nykyisestään nostaa.
- Kansainvälisten opiskelijoiden kielitaidon kehittämiseen tulee panostaa ennen harjoittelun käynnistymistä.
- Kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelun ohjauksen vahvempi oppilaitoksen tuki (erit. S2-opettajan tuki).

Arvostele meidät Googlessa

Kerro, mitä mieltä olet Tehystä ja Tehyn jäsenyydestä! Voit antaa meille tähtiä ja sanallisen arvostelun, kun olet kirjautuneena Google-tilillesi.

👉 Skannaa puhelimellasi alla oleva qr-koodi ja pääset suoraan jättämään palautetta meistä. **Kiitos!**

