

Kasvun paikkoja

Nuoret media- ja tapahtuma-aloilla

Antti-Veikko Salo
(toim.)


Metropolia

Kasvun paikkoja

Nuoret media- ja tapahtuma-aloilla

Antti-Veikko Salo (toim.)

**Metropolia Ammattikorkeakoulu
Helsinki 2022**

© **Metropolia Ammattikorkeakoulu ja tekijät 2022**

Julkaisija: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimittaja: Antti-Veikko Salo

Valokuvat: Salla-Maria Salo

Graafinen suunnittelu ja taitto: Antti-Veikko Salo

Painopaikka: AM Digipaino, Helsinki

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja

TAITO-sarja nro 101

Helsinki 2022

ISBN 978-952-328-360-2 (nid.)

ISBN 978-952-328-362-6 (pdf)

ISSN 2669-8013 (nid.)

ISSN 2669-8021 (pdf)

www.metropolia.fi/julkaisut

react.metropolia.fi



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä, poislukien julkaisussa olevat kuvat.

Re:act – Nuorten verkostot työelämään (2021–2022) oli Metropolia Ammattikorkeakoulun hanke, joka sai Hämeen ELY-keskukselta Euroopan sosiaalirahaston tukea. Hankkeen tavoitteena oli auttaa media- ja tapahtuma-aloille valmistuneita alle 30-vuotiaita nuoria pääsemään työelämään. Se toteutettiin yhteistyössä media- ja tapahtuma-alojen työnantajien, Helsingin kaupungin ja Kiinteistö Oy Kaapelitalon kanssa.

Sisältö

Antti-Veikko Salo: Epävarmuuden aika 6

OSA 1: Unelmia, tarpeita ja rakenteita

Aura Kaarivuo: Media-alalle pyrkivien haaveammatit..... 11

Leena Louhivuori: Osaaminen ja työelämän tarpeet23

Sami Huohvanainen: Jatkuva oppiminen ja työharjoittelu
media-alan koulutuksessa36

Antti-Veikko Salo: Pätkätyöviidakon muuttuvat statukset 45

OSA 2: Työelämän arkea

Jarno Marjamäki: Työelämässä kouluttaminen –
lisäresurssi vai kuluerä työnantajalle? 59

Meira Noronen & Vilma Vaarna: Askel askeleelta ammattilaiseksi –
nuoret työntekijät ja tuotantoyhtiöiden tarpeet..... 68

Jorma Harjamäki: Elokuva- ja tv-alan freelancer –
yrittäjä vai palkansaaja 77

Antti-Veikko Salo: Työllistyminen vaatii työtä..... 93

Kirjoittajat.....107

Epävarmuuden aika

Viime vuosien uutisia ovat hallinneet ilmastonmuutos, pandemiat, sodat, pakolaistulvat ja viimeisimpänä energiakriisi. Pitkä vakauden ja ennustettavuuden aikakausi on päättymässä Euroopassa. Elämäntapamme on muuttumassa, ja monet asiat, joita olemme pitäneet itsestäänselvyyksinä, eivät ole sitä enää. Talouden näkymät ovat epävarmat. Inflaatio jyllää, hinnat ja korot nousevat, ja ihmisten rahat kuluvat perustarpeiden tyydyttämiseen. Kulttuuriin, viihteeseen ja vapaa-aikaan käytettävissä olevat varat pienenevät. Samanaikaisesti media- ja tapahtuma-aloilla tuotantokustannukset nousevat. Mainostuloista riippuvaisten toimijoiden, kuten kaupallisten tv-yhtiöiden, taloustilanne kiristyy, ja tämä vaikuttaa koko alihankintaketjuun ja alan ekosysteemiin.

Paradoksaalisesti sisältöjen kysyntä kuitenkin kasvaa, kun ihmiset kaipaavat vastapainoa arkitodellisuudelle. Koronavuosien jälkeinen kysyntäpaine etenkin tapahtuma-alalla on synnyttänyt nopeasti työvoimapulan. Myös kovassa kasvussa oleva audiovisuaalinen ala potee pulaa osaavista työntekijöistä. 2010-luvulla tehtyjen koulutuspaikkojen leikkausten vaikutukset alkavat näkyä nyt, kun esimerkiksi keskiportaan osaajia ei ole riittävästi. Samanaikaisesti alalla on kuitenkin työttömiä työnhakijoita, joiden osaaminen ei kohtaa työnantajien tarpeiden kanssa.

Taloudellinen yhtälö on vähintäänkin haasteellinen. Miten kasvattaa liike-toimintaa, jos osaavan työvoiman saatavuudesta ei ole varmuutta? Kuinka paljon uskaltaa investoida ja ottaa riskejä, kun toimintaympäristö on epävarma ja kuluttajien luottamus ja ostovoima ovat alhaalla – etenkin jos koronavuosien aiheuttamat tappiot rasittavat edelleen yritystä? Onko uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen mahdollisuuksia? Onko toiminta kannattavaa lyhyellä tai pitkällä aikavälillä?

Miten uraansa aloittavat nuoret pääsevät tällaisessa ympäristössä kiinni työelämään? Tässä julkaisussa tarkastellaan nuorten kiinnittymistä media-

ja tapahtuma-aloille eri näkökulmista. Ensimmäisessä osiossa keskitytään osaamiseen, rakenteisiin ja muihin edellytyksiin, joita aloilla työskenteleminen vaatii. Toisessa osassa painotetaan työelämässä toimimista ja työnantajien näkökulmia. Lopuksi vedetään langat yhteen ja tarjotaan toimintaehdotuksia nuorten työllistymiseen liittyen.

Julkaisu liittyy Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaan Metropolia Ammattikorkeakoulun Re:act – Nuorten verkostot työelämään -hankkeeseen. Re:actin alkuperäinen tarkoitus oli osallistua koronan jälkeisen ajan jälleenkäynnin rakentamiseen. Hankkeen suunnitteluvaiheessa keväällä 2020 ajateltiin, että korona väistyy seuraavaan syksyyn mennessä ja luovat alat – etenkin rajoituksista kärsinyt tapahtuma-ala – lähtevät nopeasti uuteen kasvuun. Ohjenuorana oli auttaa media- ja tapahtuma-alojen oppilaitoksista valmistuneita nuoria, joiden työllisyyteen korona on vaikuttanut kielteisesti, kiinnittymään työelämään.

Koronan vaikutukset ovat jatkuneet kuitenkin paljon ennakoitua pidempään. Yleisötapahtumia on rajoitettu useaan kertaan viime vuosien aikana, ja etenkin tapahtuma-alan työvoimatarpeissa on menty monta kertaa laidasta laitaan, täystyöttömyydestä työvoimapulaan. Tällä hetkellä eletään jälleen työvoimapulaa aikakautta. Sen merkittävä ominaispiirre on, että media- ja tapahtuma-alojen työnantajat etsivät lähtökohtaisesti osaavaa ja kokenutta työvoimaa. Sen sijaan monella vastavalmistuneella nuorella on vaikeuksia löytää ensimmäistä työpaikkaansa alalta. Kovassa kilpailutilanteessa ja niukoilla resursseilla toimivat työnantajat pyrkivät välttämään rekrytointiin liittyviä riskejä. Korona-aikana monen opiskelijan työharjoittelu tai työssäoppimisjakso jäi toteutumatta tai oli suunniteltua suppeampi, mikä on suoraan vaikeuttanut nuoren työelämäverkostojen luomista. Myös työnantajat painottavat harjoittelun tai työssäoppimisen tärkeyttä alalla aloittamisessa, ja tässä suhteessa on olemassa selkeä väliinputoajaryhmä: koronan aikana opiskelleet tai valmistuneet nuoret.

Julkaisu on suunnattu etenkin media- ja tapahtuma-alojen työmarkkinaosapuolille, oppilaitoksille ja muille koulutusalan toimijoille, nuorten

työllisyys- ja ohjauspalveluille, työvoimaviranomaisille sekä päätöksentekijöille. Työvoimapulan ja samanaikaisen työvoiman kohtaanto-ongelman helpottamiseksi Re:act-hanke ehdottaa ja toivoo, että työnantajat uskaltavat rekrytoida myös vastavalmistuneita nuoria, jotka eivät ole vielä ammattilaisia. Ilman ensimmäisiä työpaikkoja työura ei pääse liikkeelle eikä nuori pääse kasvamaan ammattilaiseksi. Etenkin Re:act toivoo panostuksia valmistuvien nuorten ohjaamiseen ja täsmäkouluttamiseen urapolkunsa alussa. Niin sanottujen *entry level* -tason työpaikkojen luomiselle on olemassa selkeä tarve. Tämän toteuttamiseen ei kukaan pysty yksin, vaan se täytyy tehdä yhteistyössä työnantajien, oppilaitosten, työllisyyspalveluiden ja nuorten ohjauspalveluiden kesken, siten että nuori saa työelämäkontakteja jo opintojen aikana ja urapolku on mielessä ennen valmistumista. Vaikka polkuun tulisi myöhemmin mutkia ja edessä olisi kuoppia, on tärkeää pitää määränpää mielessä – kuitenkin sementoimatta kaikkea. Tilanteet voivat muuttua nopeasti ja niihin pitää pystyä reagoimaan. Mitä enemmän on mahdollisia vaihtoehtoja ja joustavuutta, sitä paremmin epävarmoista ajoista selviää.

Helsingissä 13.11.2022

Antti-Veikko Salo



OSA 1: Unelmia, tarpeita ja rakenteita



Media-alalle pyrkivien haaveammatit

Aura Kaarivuo

Media-alan korkeakoulujen vetovoima nuorten keskuudessa on pysynyt korkeana jo pitkään, mutta silti alalla kärsitään työvoimapulasta. Kohtaanto-ongelma eli alalle valmistuvien ja alalla tarvittavan osaamisen epäsuhta selittää osaltaan työvoimapulaa, mutta myös nuorten urahaaveet ja toiveet ovat ristiriidassa työelämän todellisuuden kanssa. Selvitysten mukaan alan työtehtävät ovat vahvasti sukupuolittuneita, mikä osaltaan pahentaa työvoimapulaa. Re:act-hankkeessa pyrittiin selvittämään, millaisista ammateista alalle pyrkivät nuoret haaveilevat ja miten se suhteutuu alan tuotantoyhtiöiden ja toimijoiden rekrytointi- ja osaamistarpeisiin.

Keväisin korkeakoulujen toisessa yhteishaussa keskimäärin yli 130 000 hakijaa tavoittelee opiskelupaikkaa syksyllä alkaviin tutkintokoulutuksiin. Aloituspaiikkoja on tarjolla alle puolelle heistä, noin 50 000. Vaikka aloituspaiikkoja korkeakouluissa on lisätty ja valintakriteerejä kohdennettu suosimaan nuoria, ensimmäistä tutkintoaan suorittavia hakijoita, moni jää haussa vaille opiskelupaikkaa. Kovin kilpailu ammattikorkeakouluissa käydään luonnontieteiden aloilla, yhteiskunnallisilla aloilla sekä humanistisilla ja taidealoilla, joihin pyrkii 5–7 hakijaa yhtä aloituspaiikkaa kohden. (Opetushallitus 2022.)

Kilpailuimpien alempien korkeakoulututkintojen kärjessä ovat vuodesta toiseen Aalto-yliopiston elokuva-alan tutkinnot, ja niistä erityisesti käsikirjoittaminen ja ohjaaminen. Hakijoita on monikymmenkertaisesti yhtä aloituspaiikkaa kohden. Vastaavasti ammattikorkeakoulututkinnot, joista

valmistutaan medianomeiksi, ovat niin ikään kilpailtuja ja vetovoimaisia tutkintoja. (Kainulainen 2021.) Media-alan korkeakouluihin hakevat haaveilevat urasta elokuvien, television, radion ja muiden medioiden parissa. Alan työtodellisuus ei aina vastaa kuvitelmia, sillä ala on kilpailtu ja työoloiltaan raskas. Tästä syystä korkeakoulujen opiskelijavalinnassa pyritään varmistumaan siitä, että hakijan motivaatio on kohdallaan ja käsitys alasta realistinen.

Kohtaavatko haaveet ja tarpeet?

Media-alan ammatit kiinnostavat siis nuoria hakijoita vuodesta toiseen. Alalla kärsitään tällä hetkellä huutavasta työvoimapulasta, joka uhkaa jo tuotantojen toteutumista. Alan koulutuspaikkoja ja rahoitusta on leikattu raskaasti viimeisen kymmenen vuoden aikana, minkä seurauksena kasvavalle alalle ei nyt riitä työntekijöitä. Toimenpiteinä on ehdotettu nopeaa koulutuspaikkojen lisäämistä, täydennyskoulutusta ja erilaisia syventäviä täsmäkoulutuksia. Business Finlandin tilaaman selvityksen mukaan alalla kaivattaisiin osaajia erityisesti tuotannollisiin projektinhallintatehtäviin, talouteen ja liiketoimintaan. Esimerkiksi koordinaattoreita, linjatuottajia, apulaisohjaajia, järjestäjiä, monikameraohjaajia ja teknisistä ammanteista grip-osaajia tarvittaisiin alalle lisää, jotta suurempia kansainvälisiä tuotantoja voitaisiin Suomessa toteuttaa. (Business Finland 2021, 21.) Huomionarvoista selvityksen tuloksissa on se, että alalta puuttuu kokeneita ja urallaan jo pidempään työskennelleitä ammattilaisia. Tällaisiin tarpeisiin koulutus voi vastata hyvin hitaalla syklillä, sillä työelämässä kehittyminen ja eteneminen kestää pitkään.

Edellä mainittuja tehtäviä harva alan ulkopuolinen edes tunnistaa, eikä heitä nähdä lehtihaastatteluissa tai punaisella matolla. Ohjaaja, kuvaaja ja käsikirjoittaja ovat suurellekin yleisölle tuttuja ammatteja, ja nämä samat nimikkeet toistuvat myös ammattikorkeakoulututkintojen pääaineissa ja linjavalinnoissa. Tuottaja on elokuvamaailmasta tuttu nimike, mutta harva luultavasti tietää, mitä kaikkia ammatinkuvia tuotantotehtävissä on

ja mitä niissä todella tehdään. Business Finlandin selvityksessä nostetaan esiin liiketoiminnallisen ja luovan työn vastakkainasettelu. Elokuva- ja media-ala on liiketoiminnan ja luovuuden yhdistelmä, mutta usein taiteellisesta sisällöstä vastaavat tai siitä kiinnostuneet henkilöt eivät innostu alan liiketoimintalogiikan ymmärtämisestä. (Business Finland 2021, 22.)

Alan korkeakouluissa, mukaan lukien ammattikorkeakoulut, painotetaan edelleen taiteellista ja teknistä osaamista. Viime vuosina av-alan oppilaitokset ovat saaneet kritiikkiä siitä, että alan koulutusta markkinoidaan teknis-taiteellisilla mielikuvilla (Business Finland 2021), jotka eivät vastaa alan todellisuutta ja työllistymismahdollisuuksia. Toisaalta alan työtehtävät, tuotantokulttuuri ja ammattinimikkeet ovat lisääntyneet, eikä koulutusta ehditä kehittämään vastaamaan jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin riittäväällä nopeudella.

Urahaaveita leimaavat julkisuudesta tunnetut ammatit

Vuodesta 2020 lähtien korkeakoulujen opiskelijavalinnassa on painotettu todistusvalintaa, mutta kulttuurialoilla käytetään edelleen poikkeusluvalla valintakokeita. Useissa kulttuurialan koulutuksissa valintakoe on monivaiheinen ja varsinaiseen kokeeseen kutsutaan osa hakijoista ennakkonäytön perusteella. (Opintopolku 2022.) Valintakokeissa mitataan soveltuvuutta, koulutettavuutta, luovuutta ja esimerkiksi ryhmätyötaitoja. Koska korkeakoulupaikoista käydään kova kilpailu, on tärkeää seuloa hakijoista sellaiset, jotka aidosti haluavat alalle ja jotka ymmärtävät, mitä media-alan työ tarkoittaa. Nuorelle vasta oppivelvollisuutensa päättäneelle tällainen vaatimus on kova, ellei kohtuuton. Työelämästä tai omista tulevaisuudensuunnitelmista ei ole voinut syntyä selkeää kuvaa, koska aitoa kokemusta alalta ei ole.

Re:act-hanke ja Metropolian elokuvan ja television tutkinto-ohjelma toteuttivat yhteistyössä tutkinnon valintakoeopintojaksolle omaa uraa ja tulevaisuutta pohtivan tehtävän. Tavoitteena oli tarjota hakijoille mahdollisuus

tutustua media-alan työtehtäviin ja työnantajiin ja toisaalta kannustaa miettimään tarkemmin omaa tulevaa urapolkua. Yhdessä tehtävän osassa hakijoita pyydettiin selvittämään alan työtehtäviä ja uramahdollisuuksia ja piirtämään niistä miellekartta.

254 osallistujaa antoi Re:act-hankkeelle luvan käyttää vastauksiaan myöhempään tutkimustarkoitukseen. Vastauksista koottiin tilasto hakijoiden mainitsemista alan työtehtävistä, niihin liitetystä mielikuvista ja vastausten sukupuolittuneisuudesta:

- 1. käsikirjoittaja (elokuva/tv)**
- 2. kuvaaja/kameramies**
- 3. ohjaaja**
- 4. leikkaaja/editoija**
- 5. toimittaja/journalisti (tv/radio/verkko)**
- 6. tuottaja (elokuva/tv)**
- 7. äänisuunnittelija**
- 8. juontaja (radio/tv)**
- 9. äänittäjä**
- 10. apulaisohjaaja.**

Erilaisia kuvaamiseen liittyviä ammattikuvia mainittiin 3, leikkaamiseen 2, leikkaamiseen ja kuvan jälkityöhön 4, ääniammatteja 9, käsikirjoittamiseen ja sisällöntuotantoon miellettäviä ammattinimikkeitä 10 erilaista ja tuottamisen ammatteja 17. Näiden lisäksi hakijat haaveilivat 14 sellaisesta ammatista, jotka eivät kuulu elokuvan ja television tutkinnon sisältöihin, kuten valokuvaaja, tapahtumatuottaja, näyttelijä ja graafinen suunnittelija.

Hakijat mainitsivat vastauksissaan yhdestä jopa kymmeneen erilaista ammattia, joista he haaveilevat. Jotkut hakijat luettelivat samaan ammattialaan, kuten kuvaan tai tuotantoon, liittyviä erilaisia ammattinimikkeitä, mutta monet haaveilivat samanaikaisesti useista erilaisista työtehtävistä, kuten elokuvaohjaamisesta ja juontamisesta tai äänisuunnittelusta ja tuottajuudesta. Useat ajattelivat työllistyvänsä tulevaisuudessa median eri sektoreille, eli elokuva, tv, radio, some-sisällöntuotanto, viestinnälliset tehtävät ja niin edelleen koettiin yhtä kiinnostaviksi.

Kymmenen kärjessä olevista tehtävistä useat ovat niin sanottuja HOD-tehtäviä (*Head of Department*), joihin päädytään avustavien ja muiden hierarkiassa alempana olevien tehtävien kautta kehittymällä. Näiden ammattien edustajat ovat myös niitä, jotka esiintyvät julkisuudessa ja punaisilla matoilla. Tämä selittää osaltaan sitä, miksi juuri HOD-ammattinimikkeet kiinnostivat hakijoita eniten. Osa hakijoista oli rakentanut vastaukseensa urapolun, jota seuraamalla he voisivat ensin avustavista tehtävistä aloittamalla päätyä vastuutehtäviin. Näissä tapauksissa vastaajalla oli selkeästi realistisempi ja laajempi käsitys alan ammateista kuin niillä, jotka mainitsivat pelkästään HOD-tehtäviä.

Huomionarvoista suosituissa ammattinimikkeissä on myös se, ettei ohjaamista opeteta lainkaan Metropolian elokuvan ja television tutkinnossa. Useilla hakijoilla ohjaajia ja käsikirjoittajia kouluttava Aalto-yliopisto on luultavasti ensisijainen hakukohde ja ammattikorkeakoulu toisena ja kolmantena. Esimerkiksi vuonna 2022 Metropolian elokuvan ja television tutkinnon 40 aloituspaikkaa tavoitteli yhteensä 741 hakijaa, joista ensisijaisia hakijoita oli 333 (Vipunen 2022). Tämä selittää osaltaan sitä, miksi hakijat haaveilevat työtehtävästä, jota tutkinnossa ei opeteta. Kenties ajatuksissa on hakeutua myöhemmin jatkamaan opintoja tai pyrkiä ohjaajan tehtäviin urakehityksen avulla.

Business Finlandin selvityksissä mainittuja ammatteja, joissa osaajapula alalla on pahimmillaan, mainittiin vain vähän. Valaisijan ammatti kiinnosti yli 20 hakijaa, mutta työelämässä kaivattu ammattinimike grip tai best boy mainittiin alle 5 kertaa. Tuotantopuolen ammateista markkinointiin tai rahoitukseen liittyvistä ammateista haaveili alle 10 hakijaa, vaikka heille alalla olisi tarvetta. Juridiikkaa tai taloushallintoa ei vastauksissa mainittu lainkaan. Tuottaja-nimike tunnettiin hyvin, samoin tuotantopäällikkö, apulaisohjaaja ja kuvaussihteeri. Sen sijaan ammattinimikkeet kuten linjatuottaja, järjestäjä tai tuotantokoordinaattori mainittiin vain muutaman kerran. Yrittäjähenkisyyttä peräänkuulutetaan alalla, sanana yrittäjyys tulikin esiin monissa vastauksissa, mutta usein itsensä työllistämisenä tai oman yrityksen perustamisena.



Alan korkeakouluissa painotetaan teknis-taiteellista osaamista, vaikka kriittisimmät osaamisvajeet ovat liiketoiminnan, projektinhallinnan ja budjetoinnin osaamisessa.

Suurelle yleisölle tuntemattomammista ammateista hakijoita kiinnostavimpia olivat esimerkiksi äänitehosteita tekevä foley-artisti (6 mainintaa), VFX-artisti (7 mainintaa), kameraoperaattori (7 mainintaa), podcastien tekijä (7 mainintaa) ja monikameraohjaaja (6 mainintaa). Hakijoista monet siis seuraavat alaa ja sen tekijöitä, mutta myös uusia ammatteja ja alan kehittymistä. Kokonaisuudessaan vastauksista on havaittavissa, että hakijat haaveilevat luovista töistä, joissa heidän on mahdollista päästä toteuttamaan itseään ja luomaan mediasisältöjä.

Business Finlandin selvityksen (2021, 24) mukaan alan korkeakouluissa painotetaan teknis-taiteellista osaamista, vaikka kriittisimmät osaamisvajeet ovat liiketoiminnan, projektinhallinnan ja budjetoinnin osaamisessa. Kun tarkastellaan alalle hakevien tulevaisuuden haaveita, voidaan todeta, että luovat tehtävät ovat hakijoiden mielestä hallinnollisia tehtäviä kiinnostavampia. Pohtimisen arvoista olisi, kuuluuko taloushallinnon, markkinoinnin ja rahoituksen koulutus samaan tutkintoon luovan sisällöntuotannon kanssa. Alan näkymättömät työtehtävät ja niiden tekijät jäävät usein piiloon, jolloin niihin ei kenties osata myöskään hakeutua.

Hakijoilla on sukupuolittuneisuutta vähemmän kuin alan ammattilaisilla

Vaikka unelma-ammatin ei pitäisi olla riippuvainen sukupuolesta, sukupuoli ohjaa edelleen merkittävästi nuorten uravalintoja. Tytöt hakeutuvat edelleen voittopuolisesti naisvaltaisille aloille ja pojat miesvaltaisille aloille. Stereotyyppöitä ja sukupuolittuneisuutta on nähtävissä myös media-alalla. Cuporen vuonna 2020 tekemän laajan selvityksen (Oksanen-Särelä & Kurlin Niiniaho 2020) mukaan ohjaajista, kuvaajista ja ääniammattilaisista yli puolet – tai jopa 80 % – oli miehiä. Käsikirjoittajat, tuottajat, toimittajat, tiedottajat ja muissa tuotannollisissa tehtävissä toimivat ovat puolestaan useammin naisia kuin miehiä. Toisin sanoen erityisesti tekniset ja johtamistehtävät ovat edelleen miesvaltaisia.

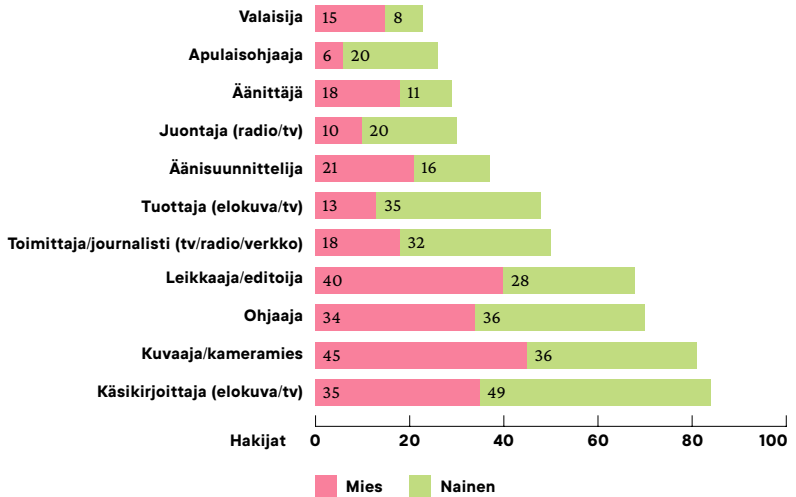
Koulutuksessa sukupuolijakaumat eivät vielä ole yhtä vahvoja, mutta etenkin kuvaajiksi ja leikkaajiksi opiskelleilla naisilla on vaikeuksia työllistyä omalle alalleen. Cuporen tutkimuksen perusteella teknisille aloille valmistuvat naiset kohtaavat työllistymisen esteitä, mikä johtuu osittain alalla vallitsevasta, stereotyyppisiä asenteita sisältävästä toimintakulttuurista. (Oksanen-Särelä & Kurlin Niiniaho 2020.)

Tutkimukseen osallistuneiden alan hakijoiden sukupuolijakauma oli hyvin tasainen. Tutkintoon siis hakeutuu lähtökohtaisesti yhtä paljon miehiä ja naisia. Nimen perusteella osallistujista miesoletettuja oli 44 % ja naisoletettuja 56 %.

Kiinnostavimpien ammattien jakaumassa on havaittavissa eri tehtävien sukupuolittuneisuutta (Kaavio 1). Tuottajaksi, apulaisohjaajaksi ja toimittajaksi haluavista enemmistö on naisia, kun taas tekniset ammatit, kuten valaisija, leikkaaja, äänittäjä ja kuvaaja, ovat enemmän miesten suosiossa. Ohjaajaksi ja äänisuunnittelijaksi haluavien kohdalla jakauma on melko tasainen.

Jakauma on samansuuntainen kuin Cuporen selvitys alan ammattilaisten sukupuolittuneisuudesta, mutta myös eroavaisuuksia löytyy. Selkein ero

KAAVIO 1: Haaveammattien sukupuolittuneisuus tutkimukseen osallistuneiden hakijoiden joukossa.



on äänisuunnittelussa, joka kiinnostaa alalle hakeutuvia naisia huomattavasti enemmän (43 %) kuin mitä alalla työskentelee (24 %). Tuottajiksi haluavissa puolestaan naisten osuus (72 %) on suurempi kuin selvityksen mukaan alalla työskentelevissä (56 %).

Poikkeavaa on myös se, että kuvaajina työskentelevistä valtaosa (79 %) on miehiä, mutta kuvaajiksi haluavista heitä on 56 %. Käsikirjoittajina alalla työskentelevistä puolestaan 78 % on naisia, mutta hakijoissa jakauma on tasaisempi: naisia 59 %, miehiä 41 %.

Aalto-yliopiston ja Women in Film & Television Finland ry:n yhteisen Action!-hankkeen kyselytutkimuksen mukaan alalle koulutetaan likimain yhtä paljon naisia ja miehiä, mutta alan työolojen, syrjivän työkuulttuurin ja naistekijöihin kohdistuvan arvostusongelman vuoksi jopa puolet alalle valmistuvista naisista katoaa alalta (Reinola & Maskulin 2020).

Urahaaveesta on pitkä matka alan töihin

Kokonaisuutena tarkastellen hakijoiden vastauksista välittyivät into ja kiinnostus alaa kohtaan. Monilla hakijoilla vaikuttaa vastausten perusteella olevan jonkinlainen kosketuspinta alaan jo ennen korkeakouluopintoja. Monet ovat käyneet kansanopiston medialinjan tai mediapainotteisen lukion tai valmistuneet mediapalveluiden toteuttajaksi tai media-assistentiksi toiselta asteelta. Aiemmat opinnot ja alan työkokemus näkyivät vastauksissa realistisempina käsityksinä alan tehtävänimikkeistä, työpaikoista ja urapoluista. Toisaalta monilla vastaajista, jotka oletettavasti ovat pääsääntöisesti nuoria aikuisia, unelmat olivat korkealla ja mielenkiinnon kohteita paljon. Oman pitkän elokuvan ohjaus tai käsikirjoittaminen, eturivin paikka juontajana tai elokuvaajan ammatti mainittiin vähintäänkin pitkän aikavälin haaveena. Oletettavasti käsitys omista tavoitteista tarkentuu ja joskus myös muuttuu opintojen aikana, kun ala tulee paremmin tutuksi. Oppilaitosten ja työelämän tehtäväksi jää avata alan opiskelijoille sitä, miten moninaisiin tehtäviin media-alalla voi työllistyä ja mitä työtehtävät pitävät sisällään.

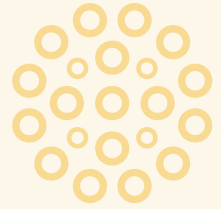
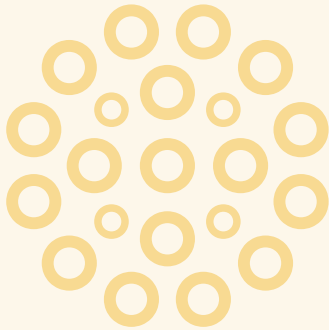
Vaikuttaa siltä, että hakijoiden sukupuoli ohjaa ammatillista suuntautumista vähemmän verrattuna alaa jo opiskeleviin ja toisaalta alalla työskenteleviin. Opiskelemaan päässeiden jakaumat ovat vielä melko tasaisia (Oksanen-Säreä & Kurlin Niiniaho 2020, 19), mutta työllistymisessä ja työuralla etenemisessä sukupuoliroolit näkyvät edelleen vahvasti. On kiinnostavaa nähdä, muuttuvatko sukupuolittuneet ammatit, kuten äänittäjä/äänisuunnittelija tai tuotannon ammatit tasa-arvoisemmiksi ajan kuluessa. Hakijoiden vastausten perusteella mahdollisuudet tähän ovat olemassa. Mikäli alan verkostot ovat hyvin suppeita ja sukupuolittuneita, työvoimapulaa ei voida ratkaista kovinkaan helposti. Oppilaitosten ja työelämän tehtäväksi jää tukea tätä muutosta purkamalla stereotyyppioita ja syrjivää työkuulttuuria.

o o o

Lähteet

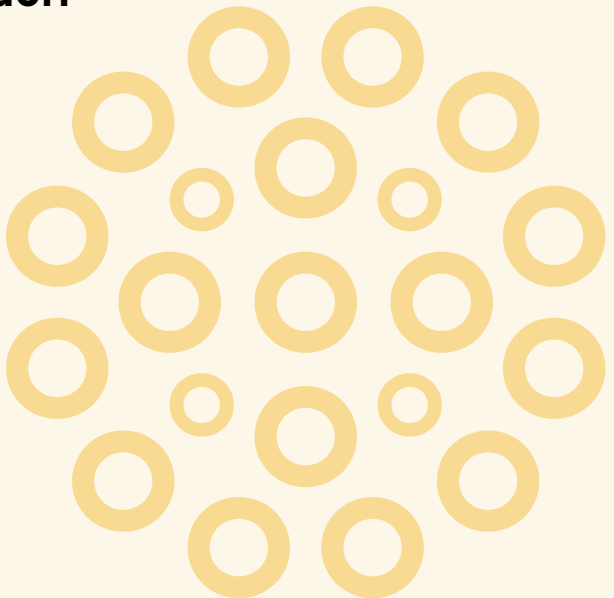
- Business Finland.** 2021. Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä (pdf). [Viitattu 19.9.2022].
- Kainulainen, J.** 2021. Katso Ylen yhteishakukoneesta, kuinka moni kilpailee kanssasi samasta opiskelupaikasta – tutut alat suosiossa myös tänä keväänä (yle.fi). YLE Uutiset. Verkkootikkeli. [Viitattu 16.9.2022].
- Oksanen-Särelä, K. & Kurlin Niiniaho, A.** 2020. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan – Elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen (pdf). Cuporen verkkojulkaisuja 62. Kulttuuripoliittikan tutkimuskeskus Cupore. [Viitattu 14.9.2022].
- Opetushallitus.** 2022. Korkeakouluihin 137 980 hakijaa kevään toisessa yhteishaussa (oph.fi). Tiedote. [Viitattu 16.9.2022].
- Opintopolku.** 2022. Korkeakoulujen yhteishaun opiskelijavalinnat (opintopolku.fi). [Viitattu 16.9.2022].
- Reinola, K. & Maskulin, N.** 2020. Action!-hankkeen aloituskysely (pdf). Aalto-yliopiston julkaisusarja TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 4/2020. Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu, Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitos (ELO). Aalto-yliopisto. [Viitattu 16.9.2022].
- Vipunen.** 2022. Korkeakoulujen hakeneet ja paikan vastaanottaneet (vipunen.fi). [Viitattu 16.9.2022].





Osaaminen ja työelämän tarpeet

Leena Louhivuori



Re:act-hankkeen käynnistyessä keväällä 2021 hetken aikaa näytti, että koronapandemia hellittää. Hankkeen alkuperäisenä tarkoituksena oli auttaa nuoria työllistymään media- ja tapahtuma-aloille koronan jälkeen.

Toisin kuitenkin kävi, ja korona-aika kokoontumis- ja toimintarajoituksineen jatkuikin pitkälle keväeseen 2022 asti, jolloin siirryttiin lähes yhdessä yössä suurtyöttömyydestä työvoimapulaan.

Korona on ohjannut merkittävästi hankkeen toimintaa ja myös sen yhteydessä tehtyä vaikuttavuusseurantaa, jonka tarkoituksena on ollut tuottaa tietoa ja ajatuksia hanketoiminnan kehittämistä ja toteutusta varten sekä levittää tietoa eteenpäin. Tietoa tarvitaan muun muassa työelämälähtöisen koulutuksen, työllistymisen, verkostojen luomisen sekä koulutukseen liittyvän päätöksenteon kehittämiseen.

Seurannan dokumentoinnissa on sovellettu etnografiselle tutkimukselle tyypillistä osallistuvaa havainnointia ja keskusteluja. Keskustelut ovat olleet vapaamuotoisia, vaikka taustalla on toiminnan kannalta keskeisiä kysymyskokonaisuuksia. Tietoa on kerätty myös verkkokyselyin sekä havainnoimalla arkipäivän toimintaa muun muassa media- ja tapahtuma-alojen työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Aihepiiriin liittyvää keskustelua ja uutisointia on seurattu eri medioista ja julkaisuista. Tästä kaikesta on kertynyt aineistoa, johon havainnot pohjaavat.

Haastattelujen ja seurannan kohderyhmää ovat olleet hankkeeseen osallistuneet alle 30-vuotiaat nuoret, alan työnantajat, hankehenkilöstö sekä työllisyys- ja koulutusalojen asiantuntijat. Nuoret ovat lähtökohtaisesti

olleet työttömiä tai työttömyysuhan alla, ja heillä on ollut media- tai tapahtuma-alan tutkinto ja mahdollisesti myös työn kautta hankittua osaamista. Työnantajat puolestaan ovat edustaneet media- ja tapahtuma-alojen erilaisia toimijoita, pieniä, keskisuuria ja suuria yrityksiä, yhdistyksiä ja järjestöjä sekä kunnallisia toimijoita. Yhdistävä tekijä työnantajien kohdalla on ollut akuutti tai mahdollinen tuleva työvoimatarve ja kiinnostus rekrytoida nuoria työntekijöitä. Koronarajoitusten aikana seuranta on painottunut koronasta selviämisen strategioihin ja tulevaisuudennäkyisiin.

Vaikuttavuusseurannassa on ollut kolme suurempaa teemaa: media- ja tapahtuma-alojen samanaikainen työvoimapula ja työvoiman kohtaanto-ongelma, julkisen vallan toimet työllisyyden parantamiseksi sekä Re:act-hankkeeseen osallistuneiden nuorten työllistyminen alan työpaikkoihin. Näistä teemoista kahta ensimmäistä käsitellään seuraavaksi. Antti-Veikko Salo käy puolestaan läpi kolmannen teeman havaintoja omassa artikkelissaan tässä julkaisussa.

Koronatyöttömyys ja työvoimapula rinnakkain

Re:act-hankkeen alkupuoliskoa leimasivat korona-ajan rajoitukset, jotka osuivat voimakkaasti muun muassa tapahtuma-alalle. Alan työtilaisuudet olivat vähissä, ja kaiken yllä leijaili suuri epävarmuus. Tapahtumateollisuus ry:n mukaan tapahtuma-alan liikevaihto putosi vuosina 2020 ja 2021 keskimäärin 70 % vuoteen 2019 verrattuna (Tapahtumateollisuus ry 2022). Tapahtuma-alan tilanne vaikeutti suuresti myös Re:actin työnantajakumppaneiden toimintaa, eikä niillä ollut juurikaan mahdollisuuksia työllistää nuoria työntekijöitä. Samoin useammallakin Re:actiin osallistuneella nuorella, jolla oli riittänyt hyvin töitä ennen koronaa, työt loppuivat rajoitusten tultua voimaan.

Tapahtuma-alan kärsiessä rajoitusten kourissa media-ala ja etenkin audiovisuaalisia tuotantoja tekevät tuotantoyhtiöt kärsivät puolestaan kovasta työvoimapulasta. Re:actin haastattelemiensa av-alan tuottajien mukaan

kasvun tiellä oli pula osaavasta työvoimasta. Erityisesti pulaa oli heidän mukaansa tuotantopuolella, aina assistenteista tuotantopäällikköihin ja kansainvälisen tason tuottajiin. Leikkausassistenttien tarpeen mainitsi useampi vastaaja. Myös lavastajat, rekvisitöörit, äänittäjät, kuvaajat ja gripit saivat mainintoja. Tuottajien mukaan nimenomaan kokeneita ja ammattimaisia tekijöitä oli liian vähän.

Koronarajoitusten loputtua keväällä 2022 myös tapahtuma-alalla siirryttiin työvoimapulan aikakauteen. Sen ominaispiirteet olivat hyvin samankaltaiset kuin av-alallakin: osaavista työntekijöistä kilpailtiin, ja tekijöille oli tarjolla töitä enemmän kuin he ehtivät tehdä.

Kohtaanto-ongelmat

Työelämä on muuttunut nopeasti viime vuosikymmenten aikana, ja siinä, missä aiemmin työuraan saattoi päästä kiinni ilman työkokemusta tai osaamista, nykyään useimpiin tehtäviin vaaditaan vähintäänkin koulutusta, mutta monesti myös oikeanlaisia kontakteja työnantajiin. Verkostojen tärkeys suorastaan korostuu media- ja tapahtuma-aloilla. Re:actin toiminnassa havaittiin, että esimerkiksi vastavalmistuneilla voi olla vaikeuksia löytää oman alan töitä, mikäli heillä ei ole oikeanlaista työkokemusta eivätkä he tunne alan toimijoita.



Vastavalmistuneilla voi olla vaikeuksia löytää oman alan töitä, mikäli heillä ei ole oikeanlaista työkokemusta eivätkä he tunne alan toimijoita.

Re:act-hankkeen koulutus- ja kehittämispäivään syksyllä 2021 osallistunut pitkän linjan tapahtumatuottaja Vesa Ristimäki kuvaa, kuinka tapahtuma-ala oli kuin pieni perhe vielä 20–30 vuotta sitten ja työllistymisen kannalta tärkeintä olivat asenne ja palo alalle. Sen jälkeen ala on muuttunut ja kansainvälistynyt. Isot ketjut ovat ostaneet pienemmät yritykset pois ja ruohonjuuritason independent-toimijat hävinneet. Ristimäen mukaan vaatimukset ovat aiempaakin kovemmat ja alalla pärjääminen edellyttää tahtoa ja kykyä selvitä. Tämä taas vaatii vahvaa verkostoitumista, ja verkostot puolestaan rakennetaan työtä tekemällä. Koulun penkiltä verkostoituminen on sen sijaan hankalampaa. (Ristimäki 2021.)

Aihepiiriin on tarttunut myös *Helsingin Sanomat* pääkirjoituksessaan 18.8.2021. Lehden mukaan edes talouskasvun aikana työntekijät ja avoimet työpaikat eivät ole löytäneet toisiaan. Pääkirjoituksessa kysellään, mihin työelämälähtöinen koulutus kouluttaa. Etenkin nuorten oppisopimuskoulutus on ollut vajaakäytössä. Täsmäkoulutus ei tunnu juurtuvan Suomeen, vaikka jatkuvasta oppimisesta sekä muunto- ja täydennyskoulutuksesta on puhuttu jo vuosikymmeniä. (Helsingin Sanomat 2021.)

Helsingin Sanomat uutisoi myös työ- ja elinkeinoministeriön analyysistä, jonka mukaan 40 prosentilla työvoimaa hakeneista työntajista oli rekrytointivaikeuksia vuonna 2020, koronakriisistä huolimatta (Pietarinen 2021). Tämä kertoo syvemmistä, rakenteellisista ongelmista, jotka koskettavat lähes koko elinkeinoelämää. Tilanteen korjaamiseksi Helsingin Sanomien haastattelemat asiantuntijat kehottavat pohtimaan muun muassa koulutuksen sisältöjen uudistamista ja erikoisammattitutkintojen lisäämistä. He nostavat esiin myös pätkätyön tekemisen ja työllisyysbyrokratian hankalan yhteensovittamisen sekä kehnot työolot ja huonon palkkauksen, joihin kannattaisi kiinnittää huomiota työntöön houkuttelevuuden lisäämiseksi. Lisäksi mainitaan parannuskohteena uusien työntekijöiden ohjaamisen parantaminen työpaikoilla. (Lassila 2021.)

Pula osaajista kasvun tiellä

Media- ja tapahtuma-alojen kohtaanto-ongelman taustalla on Re:actin havaintojen mukaan nimenomaan työntekijöiden osaamisen ja työnantajien tarpeiden yhteensopimattomuus. Vaikka työvoimapula on monissa alan yrityksissä huutava, uraansa aloitteleville työntekijöille on tarjolla vain rajatusti työtehtäviä ja työmahdollisuuksia. Työnantajat etsivät lähtökohdaisesti kokeneita ammattilaisia, ja kykyä riskinottoon rekrytoinneissa ja uusien työntekijöiden kouluttamiseen on vain rajatusti. Havainto korostaa tarvetta luoda järjestelmällisesti niin sanottuja *entry level* -tason työpaikkoja oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä.

Tuottaja Vesa Ristimäki peräänkuuluttaa aktiivisuutta myös työnantaja-puolelta:

Jos omalla alalla on työvoimapula, miksei voisi mennä kouluille kertoamaan siitä ja hakemaan sieltä tulevia työntekijöitä? Voisiko vaikka olla yhden vuoden intensiivinen peruskoulutus koulussa ja sitten heti työelämään oppimaan?

Ristimäki näkee, että alalla tarvitaan moniosaajia, jotka ymmärtävät kokonaisuuksia. Sen päälle voidaan kouluttaa erityisosaamista, mutta niin, että perustaidot ja -ymmärrys ovat pohjana. (Ristimäki 2021.)

Nopeiden koulutuspoliittisten korjausliikkeiden tekeminen on hankalaa, mutta aiheeseen on tartuttu vakavasti etenkin audiovisuaalisella alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö järjestivät talvella 2022 ”AV-alan osaajapula- ja koulutustarpeet” -seminaarin alan toimijoille. Seminaarissa nostettiin esiin tarve uudistaa ja joustavoittaa av-alan koulutusrakenteita, koulutuksen sisältöjä ja työelämään siirtymistä. Etenkin verkostojen sekä oppilaitosten ja työelämän yhteistyön merkitystä korostettiin. Alan kouluilta toivottiin nopeampaa ja aktiivisempaa reagointia muutuviin osaamistarpeisiin vastaamiseen. Ilman työelämäyhteistyötä oppilaitosten osaaminen vanhenee ja kapeutuu. (AV-alan osaajapula- ja koulutustarpeet 2022.)

Työllisyyden kuntakokeilut

Osa työttömien palveluista siirtyi keväällä 2021 TE-toimistolta työllisyyden kuntakokeiluiden vastuulle. Pääkaupunkiseudulla kokeilussa ovat mukana Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kerava. Kokeiluiden tarkoitus on selvittää, voidaananko työnhakijoiden palveluita parantaa siirtämällä järjestämisvastuuta valtiolta kunnille. Kuntakokeilut mahdollistavat esimerkiksi työllisyys-, koulutus- ja sosiaalipalveluiden tiiviin yhteistyön, kun palvelut järjestetään saman organisaation sisällä. (Työ- ja elinkeinoministeriö a.) Vuoden 2025 alusta lähtien TE-palvelut on suunniteltu siirrettävän pysyvästi kuntien vastuulle (Työ- ja elinkeinoministeriö b).

Alle 30-vuotiaiden nuorten työllisyyspalvelut kuuluvat kuntakokeilun piiriin, eli palveluista vastaa kunta. Tavoitteeksi on asetettu palvelujen kehittäminen niin, että ne tukevat työnhakijan työllistymistä ja koulutukseen hakeutumista ja että uusissa palvelumalleissa asiakkaan tilanne ja palveluntarve huomioidaan yksilöllisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö a.) Kohderyhmä ja tavoitteet ovat monessa suhteessa yhteneväiset Re:actin kanssa, ja siksi on ollut luontevaa paitsi seurata pääkaupunkiseudun kuntakokeiluita ja niitä toteuttavia työllisyyspalveluita myös toimia niiden kanssa yhteistyössä. Hankkeessa on tehty yhteistyötä etenkin Helsingin työllisyyspalvelun kanssa muun muassa kohderyhmien tavoittamisessa ja työpaikkoihin rekrytoimisessa. Lisäksi Helsingin työllisyyspalvelut on tarjonnut asiantuntijatietoa ja työllisyystilastoja vaikuttavuusseurannan ja hanketyön käyttöön.

Kokemuksia kuntakokeilusta

Re:actin tekemien haastatteluiden ja mediatietojen mukaan työllisyyspalvelut ovat olleet ruuhkautuneita etenkin ensimmäisen kuntakokeiluvuoden aikana. Esimerkiksi Helsingin työllisyyspalveluissa yhtä asiantuntijaa kohden on voinut olla satoja työnhakijoita. Vantaalla puhelinpalvelu ei ole pystynyt vastaamaan noin kolmannekseen tulleista puheluista. (Salomaa 2021 a.)

Yksi haastatelluista kritisoi päätöksenteon hitautta:

Jos nuori haluaa työttömyysaikana esimerkiksi opiskella, on vaikea saada vastauksia. Kyselyihin vastaaminen kestää. Vastauksista selviää, ettei ole mitään yhdenmukaisuutta päätöksenteossa. Jos nuorelle tulee selvityspyyntö, tulee katkos työttömyyskorvausten maksatukseen. Jos ei tule päätöstä, niin kaikki asiat seisovat. Ja nuoren täytyy kuitenkin elää ja maksaa laskut. Sitten koko juttu kaatuu sosiaalitoimiston harteille. Kukaan ei ota vastuuta tästä.

Työllistymissuunnitelmien päivittäminen on ollut pahasti jäljessä kaikissa pääkaupunkiseudun kaupungeissa. Tämä on myös osaltaan vääristänyt työnhakijatilastoja, sillä työnhakijoiden asiakkuuksiin on jäänyt paljon vanhentunutta tietoa. (Salomaa 2022.) Keväällä 2022 voimaan tullut niin sanottu pohjoismainen työvoimapalvelumalli on lisännyt työnhakijoiden kontaktoinnin määrää, ja tämä on pyritty mahdollistamaan rekrytoimalla uusia työntekijöitä työllisyyspalveluihin.

Työllisyyspalveluiden organisaatiot ovat suuria, ja tiedonkulku eri yksiköiden ja asiantuntijoiden välillä ei haastateltujen mukaan ole toiminut parhaalla mahdollisella tavalla. Osa ongelmista selittyy varmasti uuden organisaation ja pohjoismaisen työvoimapalvelumallin käynnistämisellä.

Alunperin Re:actissa oli tarkoitus ohjata nuoria osallistujia etenkin palkkatukityöhön. Nopeasti kuitenkin ilmeni, että monia työnantajia pelottivat palkkatukeen liittyvä mahdollinen paperisota ja lisätyö, ja siksi he etsivät mieluummin osaavia ammattilaisia tavanomaiseen tapaan palkattavaksi. Työnantajakumppaneiden mukaan työllisyyspalveluiden kanssa asiointi oli hankkeen alkuvaiheessa myös niin hidasta, että melko pian Re:actissa päätettiin keskittyä etsimään nuorille palkkoita.

Julkisissa puheenvuoroissa yhdeksi työllisyyspalveluiden ongelmista on mainittu se, että asiantuntijat tekevät nyt kaikkea. Asiantuntijat eivät ole erikoistuneet minkään tietyn alan työllistämiseen ja sen ominaispiirteisiin. Helsingin Sanomat kertoo, että suuri osa työllisyyspalveluiden työnteki-



Toimijoita on paljon, päällekkäistä ja lomittaista toimintaa on runsaasti ja kenttä on hajanainen.

jöistä on lisäksi rekrytoitu varsin äskettäin, ja monen uuden asiantuntijan ammatillinen ja koulutustausta on joltain täysin toiselta alalta. Koulutus ja oppiminen työvoimahallinnon kiemuroihin vie aikansa, ja tämä on Helsingin Sanomien mukaan ilmennyt ristiriitaisina ohjeina ja virheellisinä lausuntoina. (Salomaa 2021 b.)

Viranhaltijoiden virheet ja tarpeettomat selvityspyynnöt paitsi kuormittavat työllisyyspalveluiden työntekijöitä ja heijastuvat sitä kautta palvelun tasoon myös asettavat työnhakijat tilanteeseen, jossa työttömyyskorvauksen saaminen vähintäänkin viivästyy huomattavasti. Moni Re:actin haastattelema henkilö sanoo, että työvoimahallinnon toimintamalli perustuu edelleenkin käsitykseen työuran mittaisista, vakaista työsuhteista. Järjestelmään on toki liimailtu erilaisia lisäosia vastaamaan tämän päivän todellisuuteen, mutta ne ovat tehneet kokonaisuudesta vaikeasti hahmotettavan ja siihen on jäänyt paljon tulkinnanvaraa.

Työllistämiskentällä nuorille on tarjolla lukuisia erilaisia palveluita, koulutuksia ja hankkeita, joiden tavoitteena on edistää oppimista ja työllistymistä. Haastatellut kertovat, että erillisiä toimijoita on paljon, päällekkäistä ja lomittaista toimintaa on runsaasti ja kenttä on kokonaisuudessaan hajanainen. Pahimmillaan nuoria saatetaan edelleen pompottaa luukulta ja hankkeelta toiselle, ilman että kenelläkään on kokonaiskuvaa nuoren tilanteesta. Tai toimintoja ja hankkeita on niin paljon, että asiantuntijatkaan eivät tunne tarjontaa eivätkä resurssit riitä potentiaalisten osallistujien kartoittamiseen.

Haastatellut ovat välillä kritisoineet voimakkaastikin kokonaisuutta. Yksi haastatelluista kommentoi:

Nyt nuoret saavat kokea, miten näkyvät Sipilän hallituksen koulutuksesta tehdyt säästöpäätökset. Tähän päälle tulevat kannettavaksi toisen asteen koulutusreformi, työllisyyspalveluiden kuntakokeilu ja oppivelvollisuuden nostaminen 18 vuoteen. Mihinkään näihin ei ole tehty suunnitelmia, miten ne toteutetaan!

Työllisyyden kuntakokeilu on askel ja mahdollisuus oikeaan suuntaan, ja kokonaisuuden selvittäminen ja koordinointi on tarpeen. Haastateltujen mukaan kokeiluihin tarvittaisiin kuitenkin vielä enemmän rohkeutta toimia yhteistyössä oppilaitosten ja työelämän edustajien kanssa. Kokeilun aika kannattaisi hyödyntää täysimääräisesti, jotta parhaat toimintatavat saataisiin osaksi rakenteita siinä vaiheessa, kun TE-palvelut siirretään kunnille vuonna 2025.

o o o

Lähteet

AV-alan osaajapula ja koulutustarpeet. 2022. Verkko-seminaari 10.2.2022 ([ohjelma okm.fi-sivustolla](#)). Opetus- ja kulttuuriministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö a. [Työllisyyden kuntakokeilut \(tem.fi\)](#). Verkkosivu. [Viitattu 26.9.2022].

Työ- ja elinkeinoministeriö b. [TE-palvelut 2024 -uudistus \(tem.fi\)](#). Verkkosivu. [Viitattu 26.9.2022].

Helsingin Sanomat. 2021. [Työvoiman ja työpaikkojen kohtaamiseen kaivataan nyt nopeasti vaikuttavia lääkkeitä \(hs.fi\)](#). Pääkirjoitus 18.8.2021. [Viitattu 26.9.2022].

Lassila, A. 2021. [Palvelualoilla on työvoimapula ja Suomessa yli 400 000 työtöntä – Kolme työnvälityksen ammattilaista kertoo, miten yhtälö ratkeaa \(hs.fi\)](#). Verkkouutinen. Helsingin Sanomat 25.8.2021. [Viitattu 26.9.2022].

Pietarinen, H. 2021. [TEM: 40 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista koki rekrytointiongelmia viime vuonna \(hs.fi\)](#). Verkkouutinen. Helsingin Sanomat, Talous 18.8.2021. [Viitattu 26.9.2022].

Ristimäki, Vesa, tuottaja. Re:act-hankkeen koulutus- ja kehittämispäivässä 29.10.2021.

Salomaa, M. 2021 a. [”Eihän tämä hyvältä tunnu” – Edes työttömien puheluihin ei ole enää vastattu Vantaalla, taustalla suuren mittaluokan kokeilu \(hs.fi\)](#). Verkkouutinen. Helsingin Sanomat, Kaupunki 3.11.2021. [Viitattu 26.9.2022].

Salomaa, M. 2021 b. ”Työntekijä kauhisteli, ettei tiedä asiasta mitään”
– Hallitus päätti parantaa työttömien asemaa, nyt kaoottisesta lopputuloksesta puhuvat työttömät itse (hs.fi). Verkko uutinen. Helsingin Sanomat, Kaupunki 16.11.2021. [Viitattu 26.9.2022].

Salomaa, M. 2022. Työttömien asialla (hs.fi). Verkko uutinen, Helsingin Sanomat, Kaupunki 11.1.2022. [Viitattu 26.9.2022].

Tapahtumateollisuus ry:n hallitusohjelmatavoitteet (pdf). 2022. [Viitattu 26.9.2022].





Jatkuva oppiminen ja työharjoittelu media- alan koulutuksessa

Sami Huohvanainen



Digitalisaatio käynnisti koko media-alaa koskevan murroksen 1990-luvulla. Suuren murroksen jälkeen ei ole asetettu staattiseen uuteen digitaaliseen aikakauteen vaan ympäristöön, jossa median tuottamisen ja kuluttamisen muodot ovat jatkuvassa muutoksessa, samoin ansaintalogiikat.

Yhä nopeammin muuttuvissa toimintaympäristöissä jatkuvasta oppimisesta on tullut keskeinen käsite ja strategia – myös ammattikorkeakouluissa. Oppimisen ja opetuksen kannalta tämä asettaa suuria paineita muuttaa koko ajattelutapaa. Onko mielekästä opettaa esimerkiksi tekniikkaa ja prosesseja, kun ne kuitenkin muuttuvat nopeammin kuin mitä korkeakoulu voi niitä itse ottaa haltuun? Minkä verran käytännön työtehtävien oppimista tulisi jättää työelämässä tapahtuvaksi?

Opetussuunnitelmat ja jatkuva oppiminen

Ammattikorkeakoulun opetusta ohjaavat voimakkaasti opetussuunnitelmat, joita tehdään useammaksi vuodeksi kerrallaan. Opetussuunnitelman päivittäminen on pitkä prosessi. Päivitystyön aloittamisesta ensimmäisiin toteutuksiin menee tyypillisesti kaksi vuotta, ja päivitetyn opetussuunnitelman tuloksia voidaan kunnolla arvioida vasta 6–7 vuoden kuluttua, kun uuden suunnitelman mukaisesti opiskelleet opiskelijat ovat valmistuneet ja työllistymässä.

Tästä syystä esimerkiksi Metropolian elokuvan ja television tutkinnossa nykyiset opetussuunnitelmat painottavat sisältöjen, ilmaisuuden ja teknisten perusvalmiuksien lisäksi jatkuvaa oppimista siten, että valmistuva opiske-

lija osaa sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön ja kykenee ottamaan sujuvasti haltuun uusia teknologioita ja uusia työprosesseja. Voidakseen oppia tuottamaan laadukasta sisältöä opiskelijan tulee tuntee median historia ja nykyinen konteksti sekä kyetä heittäytymään rohkeasti uuteen.

Korkeakouluopiskelijat ovat tyypillisesti niitä, jotka ovat kiinnostuneimpia alansa viimeisimmistä trendeistä. Siitä syystä opintojen aikana he myös ovat etulinjassa kehittämässä uusia prosesseja ja viemässä tätä osaamista työelämään. Ammattikorkeakoulut tarjoavat tähän mainion ympäristön työelämälähtöisellä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnallaan.

Jatkuvaa oppimista tukevat myös opintojen aikainen työharjoittelu – jota avataan laajemmin artikkelin loppuosassa – sekä muun muassa erilaiset erikoistumis- ja täydennyskoulutukset ja avoin ammattikorkeakoulu, jotka palvelevat sekä alan ammattilaisia että alalle aikovia.

Oppiminen ei lopu kouluun

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö tuo mukanaan myös nopeasti muuttuvia työnkuvia ja työtehtäviä. Uusia työtehtäviä syntyy yhä nopeammin ja vanhoja poistuu. Yhä useammin tilanne on myös se, että alalla toimivat tekijät voivat itse muokata omaa työnkuvaansa tilanteen mukaan. Tämä edellyttää työntekijältä joustamista, monipuolista osaamista ja osaamisen jatkuvaa päivittämistä.

Tähän on pyritty vastaamaan opetussuunnitelmassa ja opetuksessa siten, että opiskelijalla on laaja-alaiset perusvalmiudet, joista hän voi jatkaa opinnoissaan erikoistuen johonkin tiettyyn kärkiosaamiseen tai valiten edelleen laaja-alaisesti opintojaan – myös monialaisesti, halutessaan media-alan ulkopuolelta.

Oppiminen ei lopu, eikä oikeastaan voi loppua, koulun penkille. Työelämä vaatii työntekijältä jatkuvaa valmiutta päivittää osaamistaan, ja kilpailutilanteessa osaaminen ja taidot korostuvat. Osaamisen päivittäminen

vaikuttaisi tällä hetkellä olevan yksilön vastuulla. Yksilön merkitys korostuu muutenkin työmarkkinoilla, kun liikkuvuus on suurta ja vakituisia tai pitkiä määräaikaisuuksia on entistä vähemmän tarjolla. Tällöin työnantajilla ei välttämättä ole intressiä, velvollisuutta tai edes kunnollista tilaisuutta huolehtia työntekijöiden osaamisen päivittämisestä.

Tv- ja elokuva-alan tuotantoyhtiöissä ei myöskään ole kovinkaan paljon työsuhteessa tapahtuvaa teknistä tuotantoa. Tekniikan tekijät koostuvat pääosin alan yksityisistä elinkeinonharjoittajasta ja pienistä yrityksistä, jolloin riskinä on, että laadun ja osaamisen kehittäminen jää ruohonjuuritasolle.

Uudet oppimisympäristöt ja työelämäintegraatio

Oppimisympäristöillä tarkoitetaan tiloja ja paikkoja, fyysisiä tai virtuaalisia, mutta myös käytäntöjä, yhteisöjä, välineitä ja tarvikkeita, joissa ja joiden avulla oppiminen tapahtuu. Digitalisaatio on muuttanut käsitystämme oppimisympäristöistä, ja vuonna 2020 alkaneen koronapandemian ja sitä seuranneiden sulkujen myötä oppimisympäristöjen voidaan katsoa mullistuneen. Virtuaalisista tiloista ja oppimisympäristöistä tuli nopeasti opiskelijoiden arkea. Oppimisen verkkoratkaisut myös kehittyivät erittäin nopeasti, ja niitä opittiin käyttämään. Sulkujen jälkeen olemme tilanteessa, jossa meillä on entistä enemmän vaihtoehtoja ja joustavuutta erilaisiin tarpeisiin.



Yhteistyön lisääminen ja soveltuvien muotojen hakeminen vaatii aikaa sekä oppilaitokselta että työelämältä. Potentiaalia ja tahtoa tähän kuitenkin olisi.

Opetuksen ja työelämän yhteistyö on melko tiivistä, mutta se voisi olla tiiviimpääkin. Erityisesti opintojaksoilla tapahtuvan opetuksen yhdistämistä oikeisiin työelämäympäristöihin ja tuotantoihin voisi lisätä. Toki tämä on myös resurssikysymys. Yhteistyön lisääminen ja soveltuvien muotojen hakeminen vaatii aikaa sekä oppilaitokselta että työelämältä. Potentiaalia ja tahtoa tähän kuitenkin olisi. Fyysiset keskittymät, kutsuttakoon niitä kampuksiksi tai hubeiksi tai miksi vain, edesauttavat eittämättä tällaista yhteistyötä, kuten vaikkapa Tampereen Mediapoliksessa, jossa media-alan oppilaitokset, YLE ja tuotantoyhtiöt toimivat saman katon alla. Metropolian kampusuudistuksessa Helsingin Arabiaan on muodostunut ensimmäistä kertaa oppilaitoksen historiassa oma kulttuurikampus, ja alueella on myös paljon kulttuurialan toimijoita, myös tuotantoyhtiöitä. Nähtävissä on, että työelämän ja opetuksen integraatio tulee vahvistumaan jatkossa.

Työharjoittelun perusasiat

Työharjoittelu on ensisijainen ammattikorkeakoulussa tapahtuvan työsäoppimisen oppimisympäristö ja keskeinen osa opetussuunnitelmia. Metropolia Ammattikorkeakoulussa elokuvan ja television tutkinto-ohjelmassa työharjoittelun laajuus on yhteensä 30 opintopistettä, mikä vastaa noin viiden kuukauden mittaista päätoimista työtä. Harjoittelu suoritetaan yleensä kahdessa osassa.

Työharjoittelun yleisenä tavoitteena on, että opiskelija hallitsee oman alansa työtehtävät ja työprosessit käytännössä ja osaa toimia osana työyhteisöä. Opetussuunnitelmaan on kirjattu lisäksi seuraavat tavoitteet:

- **Opiskelija hahmottaa oman ammattialansa toimintaympäristöä ja sen työrooleja oman ammatillisen suuntautumisensa näkökulmasta.**
- **Opiskelija osaa soveltaa omaa osaamistaan työtehtävissä.**

- **Opiskelija osaa toimia ammattimaisesti työyhteisössä ja sen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.**
- **Opiskelija osaa arvioida ja kehittää omaa osaamistaan suhteessa työelämän vaatimuksiin.**

(Elokuvan ja television opetussuunnitelma 2022.)

Elokuvan ja television tutkinnossa opiskelija on itse vastuussa työharjoittelupaikan hankkimisesta, ja opiskelija sopii suoraan työnantajan kanssa työtehtävistä, harjoittelun kestosta ja muista käytännön asioista. Tutkinnossa toimiva työharjoitteluvastaava allekirjoittaa työharjoittelusopimuksen Metropolian puolesta. Työharjoittelusopimuksessa on kolme osapuolta: opiskelija, työnantaja ja oppilaitos. Yleisimmin käytettävä sopimus on kuitenkin työsopimus, koska useimmiten kyseessä on palkallinen työharjoittelu, jolloin työnantaja ja työntekijä solmivat kahdenkeskisen työsopimuksen. Metropolian työharjoittelusopimus laaditaan tämän lisäksi, mutta se ei korvaa varsinaista työsopimusta.

Harjoittelun ohjaus ja palaute

Harjoittelun ohjaus tapahtuu työpaikalla työnantajan nimeämän harjoittelun ohjaajan johdolla. Oppilaitos ei käy aktiivista keskustelua harjoittelun aikana harjoittelutyönantajien tai harjoittelijan kanssa. Harjoittelun tavoitteet esitetään työharjoittelusopimuksessa, jonka työnantaja ja harjoittelija käyvät läpi ja allekirjoittavat ennen harjoittelun alkua. Tutkinnon työharjoitteluvastaava on tavoitettavissa, mikäli osapuolilla on kysyttävää ennen harjoittelua, sen aikana tai sen jälkeen. Aktiivisempi yhteydenpito työharjoitteluun liittyvissä asioissa työnantajien kanssa olisi tervetullutta, mutta käytettävissä olevien resurssien puitteissa siihen on valitettavan vähän aikaa.

Lukuvuoden aikana järjestetään 5–6 kertaa työharjoitteluiden palautekeskustelu. Tilaisuudessa kukin opiskelija pitää noin 10 minuutin esityksen, jossa hän käy läpi harjoittelukokemuksensa ja reflektoi oppimistaan harjoittelun aikana. Esityksen jälkeen työharjoitteluvastaava ja muut opiskelijat voivat

esittää tarkentavia kysymyksiä. Keskustelut ovat avoimia kaikille tutkinnon opiskelijoille. Keskustelut ovat hyviä tilaisuuksia jakaa kokemuksia ja käytäntöjä eri harjoittelupaikoista.

Elokuvan ja television tutkinnossa, kuten muissakin Metropolian tutkinnoissa, on nimetty neuvottelukunta, johon kuuluu tutkinnon, opiskelijoiden, alumnien ja työelämän edustajia. Neuvottelukunnassa keskustellaan myös alan työharjoittelun pelisäännöistä. Lisäksi tutkinnolla on läheiset suhteet alan ammattiliittoihin, muun muassa Temeen ja Journalistiliittoon, joiden edunvalvonnan piiriin kuuluvat myös osaltaan oppilaitosharjoittelut. Lisäksi on suunniteltu erillistä työharjoitteluun keskittyvää säännöllistä foorumia.

Harjoittelun palkallisuus

Media-alalla (onneksi) yleistynyt käytäntö on, että harjoittelusta maksetaan korkeakouluharjoittelijalle korvaus. Korvauksen suuruus vaihtelee. Alimmillaan puhutaan satasista kuukaudessa. Parhaimmillaan harjoittelijoille maksetaan normaali työehtosopimuksen mukainen palkka tai muuten vertailukelpoinen korvaus.

Elokuvan ja television tutkinto suosittelee, että harjoittelu on aina palkallinen. Palkattomia harjoitteluja on vielä satunnaisesti tarjolla, mutta niiden osuus on vähentynyt huomattavasti vuosien varrella. Siinä missä vielä esimerkiksi 2010-luvun alkupuolella palkattomat harjoittelut olivat enemmän sääntö kuin poikkeus, on tilanne kääntynyt nykyään toisin päin. Media-alan opetusta tarjoavat korkeakoulut ovat tutkintojensa kesken myös keskustelleet aiheesta ja laatineet yhteisen suosituksen palkattoman harjoittelun kitkemiseksi alalta.

Linjaukseen kuuluu Metropoliaassa muun muassa se, että oppilaitos ei välitä lainkaan palkattomien työharjoitteluiden hakuilmoituksia omissa kanavissaan. Opiskelija voi halutessaan tehdä palkattoman harjoittelun. Tämä voi olla joissain tapauksissa perusteltuakin, esimerkiksi jos harjoittelun työnantajana toimii aatteellinen yhdistys tai vasta tuotannolleen rahoitusta etsivä itsenäinen tuotantoyhtiö.

Oppiminen työharjoittelussa

Pedagogisesti ja ammatillisesti työharjoittelu on yksi tärkeimmistä kohdista opiskelijan opinnoissa. Usein kuulee opiskelijalta, että hän on oppinut yhden harjoittelujakson aikana enemmän kuin sitä edeltävissä opinnoissa yhteensä. Tätä palautetta ei tulisi missään tapauksessa pitää opetuksen tai oppimisen vähättelynä. Kyse on pohjimmiltaan siitä, että oppimisen kokemukset työharjoittelussa ovat voimakkaita ja palkitsevia. Aiemmin opittujen tietojen ja taitojen soveltaminen, uusien asioiden oppiminen ja kokemus siitä, että todella osaa ja kykenee toimimaan työelämässä, tapahtuu samanaikaisesti ja nopeasti. Harjoittelu voi olla parhaimmillaan erittäin silmiä avaava ja lisätä myös uuden oppimisen halua.

Oppilaitoksen tehtävänä on ohjata opiskelijaa löytämään itse oman kiinnostuksensa mukainen harjoittelupaikka, joka tukee hänen omaa oppimistaan parhaalla mahdollisella tavalla. Työharjoittelut ovat tärkein väylä hankkia kontakteja ja työllistyä alalle, ja niiden merkitys jatkuvan oppimisen tielle ohjaamisessa on suuri. Siksi soveltuvan työharjoittelupaikan löytäminen on keskeinen uraohjauksen ja henkilökohtaisen opintosuunnittelun väline.

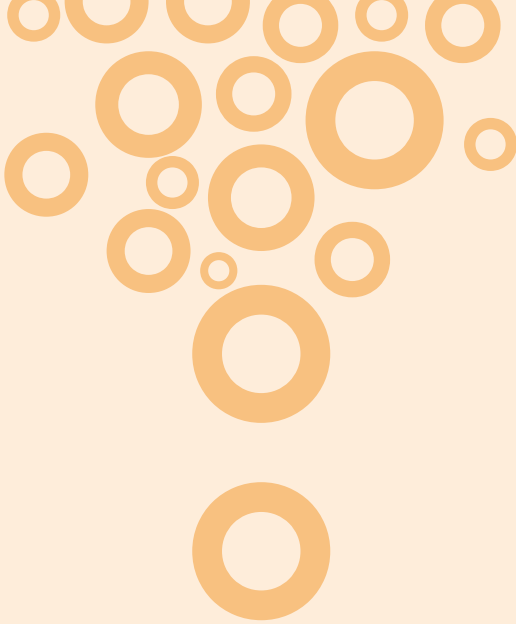
o o o

Lähteet

Elokuvan ja television opetussuunnitelma (metropolia.fi), 2022.

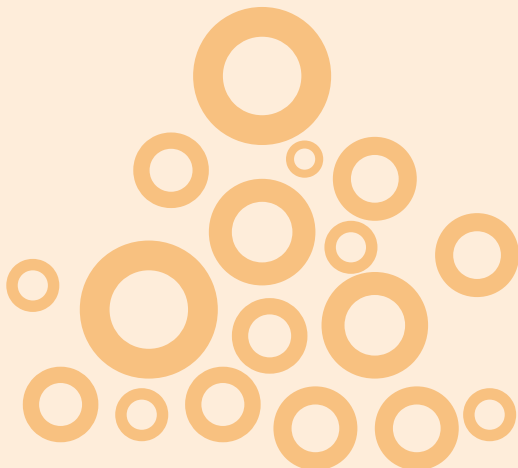
Metropolia Ammattikorkeakoulu. [Viitattu 24.9.2022].





Pätkätyöviidakon muuttuvat statukset

Antti-Veikko Salo



Yhteiskunnan tarjoamat palvelut ja etuudet ovat usein riippuvaisia henkilön statuksesta: onko työssä, työtön, yrittäjä, opiskelemassa, perhevapaalla tai jotain muuta? Statuksilla, lainsäädännöllä ja niistä riippuvilla etuuksilla rajataan ja ohjataan ihmisten toimintaa. Työttömällä on oikeus työttömyysetuuteen, mutta opiskelu työttömyyden aikana vaatii yleensä työllisyysviranomaisen luvan. Opiskelija saa opintotukea, mutta palkkatyön tekemistä rajoitetaan tulorajoin. Yrittäjällä on vapaus määritellä oma työnsä ja aikataulunsa, mutta hänen pitää myös huolehtia omasta sosiaaliturvastaan. Listaa voisi jatkaa pitkään.

Freelanceria on sen sijaan vaikea lokeroida. Hän voi olla yhtenä päivänä työntekijä, toisena laskutuspalvelua käyttävä kevytyrittäjä, kolmantena apurahataiteilija, neljäntenä työtön ja viidentenä opiskelija. Usein freelancerilla on monta samanaikaista statusta, niin arkipäivän elämässä kuin lainsäädännössäkin. Yhteiskunnan tukiverkkoja ei kuitenkaan ole suunniteltu tällaiseen tilanteeseen. Pahimmassa tapauksessa verkossa on freelancerin kokoinen reikä, kun eri hallinnonalat määrittelevät statukset ristiin. Henkilö voi esimerkiksi olla verottajan silmissä työntekijä mutta sosiaaliturva- ja työlainsäädännön mukaan yrittäjä (Kulttuurialan liittojen neuvottelukunta 2022, 5).

Media- ja tapahtuma-alat ovat suurelta osin projekti- ja pätkätyöluonteisia. Valtaosa työntekijöistä työskentelee juuri freelancer-tyyppisissä työsuhteissa, mikä on etenkin alalla vasta aloittavalle haastavaa. Työnantajia voi olla paljon, ja töitä tehdään runsaasti myös omien yritysten kautta, toiminimi-

pohjalta tai erilaisten apurahojen ja tukien turvin. Työn ja toimeentulon epävarmuus ja kausiluonteisuus ovat tyypillisiä luoville aloille.

Freelancer, itsensätyöllistäjä vai keikkatyöläinen?

Arkipuheessa sekoitetaan usein itsensätyöllistäjä ja freelancer. Määritelmät ovat jonkin verran liukuvia, ja suppeasti freelancer-termin voidaan käsittää kuvaavan yrittäjää, jolla ei ole yritystä vaan joka tekee toimeksiantosopimuksella ansiotyötä olematta työsuhteessa. Toisaalta moni puhtaasti keikkatyötä verokortilla tekevä kutsuu myös itseään freelanceriksi. Tilastokeskus on käyttänyt freelancerista määritelmää, jonka mukaan freelancerit voivat toimia palkkiota tai palkkaa vastaan työsuhteessa tai oman yrityksen tai toiminimen kautta. Lähtökohtaisesti freelancerilla on useita toimeksiantajia. Tilastokeskuksen mukaan itsensätyöllistäjää voi pitää kattokäsitteenä, jonka alle lukeutuvat freelancereiden lisäksi yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja apurahansaajat. (Pärnänen & Sutela 2014, 7–8.)

Joka tapauksessa määritelmien ja nimikkeiden lukumäärä ja monimerkityksellisyys korostavat lokeroinnin vaikeutta ja lisäävät riskiä epä johdonmukaisten viranomaistulkintojen tekemiseen esimerkiksi suhteessa henkilön työttömyys- ja sosiaaliturvaan. Ongelma tiedostetaan laajasti, ja sitä on pyritty ratkaisemaan muun muassa selkeyttämällä kevytyrittäjyyden suhdetta työttömyysturvaan. Kokonaisuus on kuitenkin niin monimut-



Nuoremmille sukupolville työ itsessään ei ole enää arvo, vaan työn tulee olla eettisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti hyväksyttävää.

kainen, että syvällisempää rakenteiden muokkausta tulisi jatkaa. Suomen Yrittäjät esimerkiksi on ehdottanut kaikkien työntekoon liittyvien statusten seulomista ja epäselvyyksien poistamista niiden väliltä. Suomen Yrittäjien mukaan tällä tavoin henkilön olisi helpompi ymmärtää, mitkä oikeudet ja velvollisuudet koskevat häntä, jos hän olisi mahdollisimman monessa lainsäädännössä samalla statuksella. (Suomen Yrittäjät 2021.)

Itsensätyöllistämistä sekä freelancer- ja keikkatyön tekemistä on pidetty perinteisesti ”epätyypillisenä työnä”. 1990-luvun laman jälkeen epätyypillisestä on kuitenkin tullut entistä tyypillisempää, ja työurat ja elämäkulut ovat moninaistuneet. Työtehtävät, työvälineet, tavoitteet, työn tekemisen tavat sekä koko työn sisältö ja merkityksellisyys ovat mullistuneet. Työstä on tullut pirstaloitunutta, monessa tapauksessa aikaan ja paikkaan sitomattomaa. Tehokkuusvaatimukset ja kansainvälistyminen ovat lyöneet leimansa työhön. Varsinkin nuoremmille sukupolville työ itsessään ei ole enää arvo, vaan työn tulee olla eettisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti hyväksyttävää.

Teemu Vauhkonen ja Tommi Hoikkalan mukaan epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen on saattanut heikentää nuorten asemaa työmarkkinoilla, mutta se ei kuitenkaan ole pelkästään kielteinen ilmiö. Määräraikaisten työtehtävien lisääntyminen on saattanut madaltaa työmarkkinoille pääsemisen kynnystä ja auttaa näin kerryttämään myös tarvittavaa työkokemusta. (Vauhkonen & Hoikkala 2020, 18–21.)

Pakkoyrittäjäyys ja keikkatyön riskit

Itsensätyöllistäjien ja freelancereiden kohdalla puhutaan usein myös pakkoyrittäjäydestä tai vastentahtoisesta pätkätyöstä, joihin ajaudutaan, kun esimerkiksi vakituista palkkatyötä ei ole tarjolla ja yritystoiminta tai keikkatyöt ovat ainoa tapa työllistyä (mm. Pärnänen & Sutela 2014, 29–30). Media- ja tapahtuma-aloilla on myös tyypillistä, että työn tilaajat edellyttävät työn laskuttamista verokortilla työskentelyn sijaan. Usein työstä tai yritystoiminnasta saatava korvaus ei riitä elämiseen, vaan toimeentuloa

joudutaan täydentämään yhteiskunnan tarjoamilla tuilla, kuten työttömyyskorvauksella (Jonker-Hoffrén, Sippola & Ojala 2019). Työttömyysturvamalli – ja oikeastaan koko käsitys suomalaisesta työelämästä – perustuu kuitenkin ajatukseen kuukausipalkkaisesta työstä, jota tehdään toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella. Todellisuudessa määräaikaiset työsuhteet ja toimeksiannot ovat arkipäivää.

Oman yrityksen perustamiseen liittyy monia statuksiin ja etuuksiin liittyviä riskitekijöitä, kuten muutos työntekijästä yrittäjäksi työttömyysturvan piirissä. Varsinaisen yritystoiminnan vaihtoehdoksi on syntynyt laskutuspalveluita ja niin sanottuja kevytyrittäjäyyspalveluita. Niiden liikeideana on tarjota ”helppoa tapaa laskuttaa ilman omaa yritystä” (mm. Ukko.fi 2022). Ne tosin ovat usein varsin kalliita käyttää, niihin liittyy verotuksellisesti epäedullisia piirteitä, ja niidenkin suhde muun muassa työttömyysturvaan ja ansiosidonnaiseen päivärahaan on epävarma. Parhaiten kevytyrittäjäyys sopiikin yritystoimintaa vasta testaaville tai selkeästi sivutoimisille yrittäjille.

Työttömyysturvan näkökulmasta laskutettava keikkatyö on tietynlainen riski. Kaupallisen laskutuspalvelun ja kevytyrittäjäyyspalvelun käyttö rinnastetaan työttömyysturvassa nykyään yrittäjyyteen. Olennaista on huomioida toiminnan laajuus eli se, onko kyse sivu- vai päätoimisesta yrittäjyydestä. Sivutoimisen (kevyt)yrittäjän on mahdollista hakea työttömyysetuutta palkansaajakassasta, kun taas päätoimisen yrittäjän työttömyysturva perustuu YEL-maksuun ja yrittäjäkassan jäsenyyteen. Lähtökohtaisesti päätoiminen yrittäjä ei voi saada työttömyysetuutta, koska työttömyysturvalla ei voi kattaa yrittäjäriskiä. (Kulttuurialan liittojen neuvottelukunta 2022, 30–33; Ukko.fi 2022.) Yritystoiminnan sivu- tai päätoimisuuden määrittelee työllisyysviranomainen, ja pahimmillaan laskutettavan keikkatyön vastaanottaminen voi viedä oikeuden työttömyysturvaan tai ainakin viivästyttää merkittävästi korvausten saamista erilaisiin selvityspyyntöihin vastaamisen ja vastausten käsittelyn takia. Siksi olisi tarpeen selvittää keinoja, joilla keikkatyön vastaanottamisen kynnystä voidaan madaltaa työn suorittajan näkökulmasta turvallisella tavalla.

Piiloon jäävät statukset

Re:act-hankkeessa on kerätty tietoa siihen osallistuneiden nuorten työllisyys- ja opiskelustatuksista ja niiden muutoksista osallistumisen eri vaiheissa (Taulukko 1). Tarkastelun kohteena ovat olleet osallistumisen alku- ja loppustatusten lisäksi toimenpiteen aikana vallinneet statukset ja niiden muutokset. Alku- ja loppupiste harvoin osuu yksin freelancerin työkeikkojen kanssa, ja pelkästään lopetushetken työllisyystilannetta tuijottamalla kokonaiskuva jää vaillinaiseksi. Siksi on tärkeää pystyä tarkastelemaan statusmuutoksia myös muina ajankohtina, jotta hankkeen todellinen vaikuttavuus tulisi esiin.

Lyhyiden työkeikkojen tekemisen tärkeys korostuu keikkatyö- ja freelancer-pohjaisilla aloilla, sillä tulevien töiden perusta luodaan niissä. Niillä

TAULUKKO 1: Re:act-hankkeeseen osallistuneiden nuorten työllisyys- ja opiskelustatus osallistumisen alussa, keskivaiheella ja lopussa.

	Alku- vaihe	%	Keski- vaihe	%	Loppu- vaihe	%
Työtön	38	48 %	5	6 %	16	20 %
Oman alan työ	4	5 %	16	20 %	13	17 %
Oman alan keikkatyö	0	0 %	21	26 %	15	19 %
Oman alan palkkatukityö	17	21 %	15	19 %	6	8 %
Oman alan työkokeilu	6	8 %	4	5 %	2	2 %
Oman alan yrittäjä	1	1 %	1	1 %	2	2 %
Kansanopisto	2	2 %	0	0 %	0	0 %
Opiskelu	1	1 %	4	5 %	17	21 %
Muun alan työ	10	13 %	14	18 %	9	11 %
Muun alan työkokeilu	1	1 %	0	0 %	0	0 %
Yhteensä	80	100 %	80	100 %	80	100 %

osoitetaan kollegoille ja työnantajille omaa osaamista ja samalla myös opitaan itse työn tekemistä. Muutaman päivän hätäapusiijaistus tv-sarjan kuvauksissa voi poikia tulevaisuudessa pidempiä sopimuksia uusiin tuotantoihin.

Hankkeessa on ollut mukana kaikkiaan 80 alle 30-vuotiaasta, media-, tapahtuma- ja luoville aloille suuntautunutta nuorta. Näistä 48 % oli hankkeessa aloittaessaan työttömänä, 30 % työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä (palkkatuki, työkokeilu) ja 13 % vajaatyöllisenä muissa kuin oman alan töissä (esimerkiksi kahvilassa tai ruokakaupassa). Loput 9 % olivat kansanopistossa, tekivät oman alan työtä mutta eivät työllistyneet riittävästi tai heillä oli yritystoimintaa, joka ei riittänyt työllistämään kokoaikaisesti.

Hankkeen keskivaiheilla työttömien määrä oli tippunut 6 %:iin ja oman alan töitä kokoaikaisesti tekevien määrä noussut 20 %:iin. Erityisen kiinnostava ryhmä oli oman alan määräraikaisia ja keikkatöitä tehneiden määrä, joka nousi 26 %:iin osallistujista (aloittaessa 0 %). Muiden ryhmien osuudet pysyivät suunnilleen ennallaan. Lopetusvaiheessa tapahtui useampi merkillepantava käänne: työttömien määrä palasi korkeammalle tasolle (20 %), ja oman alan määräraikaista työtä ja keikkatyötä tekevien määrä tippui (19 %). Työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä olevien määrä tippui kymmeneen %:iin, ja 21 % oli aloittanut jatko-opinnot.

Analyysissa ilmeni, että eri statusryhmien välillä tapahtui paljon liikettä ryhmästä toiseen. Koko hankkeen ajan työttöminä olleiden määrä oli vain 5 % koko kohderyhmästä, ja liikettä tapahtui etenkin aloitusvaiheen työttömien ryhmästä oman alan työllisiin ja jatko-opintoihin: hankkeessa aloittaessaan työttöminä olleista 47 % oli lopettaessaan töissä ja 26 % opiskelemassa. Työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuneiden kohdalla työllistyminen oli jonkin verran vähäisempää: 33 % tästä ryhmästä oli työllisenä lopettaessaan hankkeeseen osallistumisen.

Luvuista voisi vetää johtopäätöksen, että työttömänä hankkeessa aloittaneet ovatkin olleet tosiasiallisesti paremmassa asemassa työmarkkinoilla kuin

työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuneet. Palkkatuella tai työko-keilussa olevilla nuorilla on usein keskimääräistä pidempi työttömyyshis-toria, jonka takana on erilaisia syitä. Re:actiin osallistuneista nuorista moni oli lisäksi Helsingin kaupungin palkkatukipaikoissa, ja niihin päästäkseen nuorekin henkilön on pitänyt olla vähintään 6–12 kuukautta työttömänä. Työnhakutaidoissa, osaamisessa tai motivaatiossa on saattanut olla jo val-miiksi puutteita, jotka selittävät myös ongelmia jatkotyöllistymisen kanssa. Toisaalta suhteellisesti suuri työttömien osuus voi myös kertoa siitä, että nuorille ei ole osattu tarjota oikeanlaista tukea hankkeessa tai työpaikalla. Työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuneiden ryhmän sisällä on kuitenkin myös useita nuoria, jotka ovat tehneet hankkeeseen osallistumisen aikana erilaisia keikkatöitä, vaikka lopetushetken status onkin ”työtön”. Tällöin tilanne onkin tosiasiallisesti parempi, sillä mikäli työkeikan on hoitanut hyvin, töitä tarjotaan todennäköisesti tulevaisuudessakin.

Luvuissa näkyy selvästi myös media-, tapahtuma- ja luovien alojen kau-siluonteisuus. Etenkin kesällä Suomi on täynnä tapahtumia, ja suuri osa elokuvista, tv-sarjoista ja muusta av-sisällöstä kuvataan kesäkuukausien aikana. Määräaikaisia ja keikkatöitä on tällöin myös runsaasti tarjolla, ja niiden määrä tipahtaa nopeasti syksyyn tultaessa. Re:actin kohdalla hank-keen sydänaikaa ovat olleet kevät ja kesä 2022, jolloin kaikki mahdolliset



Henkilö, joka sattuu olemaan tarkasteluajankohtana työttömänä, ei välttämättä ole intensiivisten tukitoimien tarpeessa, vaan hän saattaa tarvita vain rahallista tukea satunnaisiin työttömyysjaksoihin.

työntekijät on revitty töihin. Hankkeen loppu puolestaan osuu syksyyn 2022, ja alan kausityöttömyys näkyy tilastossa. Samoin opiskelupaikan saaneet nuoret ovat siirtyneet syksyllä opiskelijoiksi.

Tukitoimia kohdentamalla resurssit järkevämpään käyttöön

Media-, tapahtuma- ja luovilla aloilla on tyypillistä, että alalla toimivilla henkilöillä on nopeasti muuttuvia ja päällekkäisiä statuksia. Tämä vaikeuttaa myös tilastointia ja erilaisten toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointia. Mekaanisten työllisyysstatustilastojen sijaan on hyvä tarkastella työllistymisen laatua, jotta oikeanlaisia palveluita ja tukimuotoja voidaan kehittää ja kohdentaa. Jos työ koostuu alle kahden viikon mittaisista pätkistä tai on sen laatuista, että työvoimahallinnon järjestelmät eivät sitä tunnista, työn tekemisestä ja aktiivisuudesta ei välttämättä jää riittävää jälkeä viranomaisille.

Henkilö, joka sattuu olemaan tarkasteluajankohtana työttömänä, ei välttämättä ole intensiivisten tukitoimien tarpeessa, vaan hän saattaa tarvita vain rahallista tukea satunnaisiin työttömyysjaksoihin. Se, että työn tekemisen tapa on jollakin alalla, kuten media- ja tapahtuma-aloilla, tyypillisesti jaksotaista ja koostuu pätkistä, johtuu alan rakenteista. Jotta osaavaa työvoimaa on saatavilla jatkossakin, työ- ja työttömyysjaksojen vuorottelusta ja työttömyysetuuksien byrokratiasta olisi tehtävä mahdollisimman sujuvaa – aina siihen asti, että alan toimintatavat ovat muuttuneet jatkuvia työsuhteita suosiviksi. Jos työttömyysjaksoista tulee liian hankalia, osaavat työntekijät karkaavat herkästi muihin töihin.

Lisäksi tosiasiallisesti työllisiin henkilöihin ei kannata tuhлата työllisyyspalveluiden niukkoja resursseja. Sen sijaan työllisyysviranomaisten tulisi oppia tunnistamaan herkästi, onko henkilön työura menossa parempaan suuntaan vai taantumassa. Ensin mainittu ryhmä löytää yleensä oma-toimisesti ammattitaitonsa mukaista työtä, ja tämän ymmärtämiseksi työllisyyspalveluissa täytyisi tuntea erilaisten ammattialojen todellisuutta.

Esimerkiksi media-, tapahtuma- ja luovat alat toimivat kausiluonteisesti, työtä tehdään intensiivisesti ja työkeikkojen väliin jää välillä työttömyysjaksoja. Mitä hyväksyttävämpiä ne ovat sosiaalisesti ja hallinnollisesti ja mitä vähemmän alan työmarkkinoiden toiminnasta johtuvat säännölliset statusmuutokset aiheuttavat tarpeetonta työtä ja huolta ihmisille, sen helpompaa niiden käsittely on myös työllisyysviranomaisille. Ja jotta siihen päästään, tarvitaan täydellinen statusten perkaus ja remontti.

o o o

Lähteet

- Jonker-Hoffrén, P., Sippola, M. & Ojala, S.** 2019. Työmarkkinat koostuvat joustavista ihmisistä (tuni.fi). Artikkelit Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan Alusta!-verkkojulkaisussa 31.1.2019. [Viitattu 21.9.2022].
- Kulttuurialan liittojen neuvottelukunta.** 2022. Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas (pdf). Anna-Sofia Nieminen (toim.). [Viitattu 21.9.2022].
- Pärnänen, A. & Sutela, H.** 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 (pdf). Tilastokeskus. [Viitattu 21.9.2022].
- Suomen Yrittäjät.** 2021. Kevytyrittäjyys aiheuttaa edelleen sekaannuksia – Tästä siinä on kyse: Asiantuntija painottaa yhtä veroseikkaa (yrittajat.fi). Verkko uutinen 3.9.2021. [Viitattu 21.9.2022].
- UKKO.fi.** 2022. Kevytyrittäjän etusivu (ukko.fi). Verkkosivusto. SLP Group Oy. [Viitattu 21.9.2022].
- Vauhkonen, T. & Hoikkala, T.** 2020. Syrjäytymisen lasku. Tutkimus syrjäytymisestä, sen kustannuksista ja kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuudesta (pdf). Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 153, Kenttä. [Viitattu 21.9.2022].

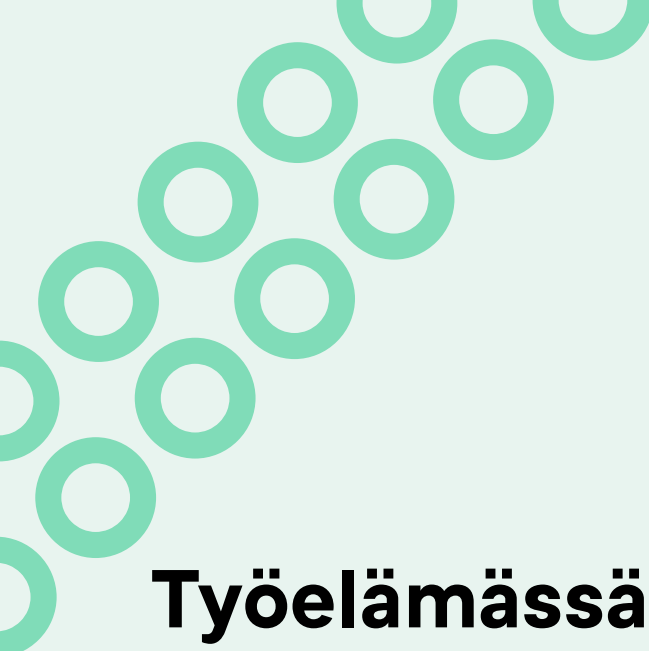




OSA 2:

Työelämän

arkea



Työelämässä kouluttaminen – lisäresurssi vai kuluerä työnantajalle?

Jarno Marjamäki



Media-alalla työelämäkouluttamista on tapahtunut Suomessa viime vuosisadan alkupuolelta lähtien. Suomalaisen elokuvataiteen monet uranuurtajat ovat päätyneet alalle harrastusten ja mielenkiinnon kautta, osittain siitä syystä, ettei alan koulutusta vielä viime vuosisadan alkupuolella ollut. Varsinainen alan koulutus aloitettiin Taideteollisessa korkeakoulussa vasta vuonna 1959 (Törhönen 2007, 13). Koulutus erilaisiin media-alan työtehtäviin on kehittynyt valtavasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Tästä huolimatta työpaikalla tapahtuva oppiminen on edelleen tärkeä osa alan koulutusta.

Käyn artikkelissani läpi työpaikoilla tapahtuvaa media- ja tapahtuma-alojen kouluttamista ja siinä tapahtuneita muutoksia. Lisäksi esitän kehitysehdotuksia alan koulutukseen ja työllistämispalveluihin työpaikkakouluttajan näkökulmasta. Keskityn artikkelissa pääsääntöisesti media-alaan, sivuten myös tapahtuma-alaa.

Olen valmistunut media-assistentiksi vuonna 2010 sekä esitys- ja teatteriteknikoksi vuonna 2018. Valmistumiseni jälkeen olen työskennellyt media-alan yrityksissä ja freelancerina. Käsittelen aihetta stream-/webcast-/hybridi-/videotuotannon tekniikan ja kouluttajan näkökulmasta. Minulla on vankka kokemus harjoittelijoiden ja videoteknikoiden kouluttamisesta. Tietoa kouluttamisesta päivitän ja kartutan jatkuvasti muun muassa osallistumalla erilaisiin tapahtumiin ja koulutuksiin sekä keskustelemalla muiden alalla työskentelevien ihmisten kanssa. Vaikka toimijoita on paljon, ovat haasteet ja toimintamallit usein hyvin samanlaisia yrityksestä riippumatta.

Media-alalla työelämässä tapahtuva harjoittelijoiden ja uusien työntekijöiden kouluttaminen vaihtelee hyvin paljon toimialasta ja yrityksestä riippuen. Monet yritykset työllistävät paljon ”hyväksi havaitsemiaan” freelancereita. Valtaosa tuotantoyhtiöistä toimii melko pienellä määrällä vakituisia työntekijöitä, ja niissä työskentelee usein yrittäjän lisäksi vain muutamia vakituisia työntekijöitä. Tällöin kouluttamiseen on vaikea löytää aikaa. Pohdin artikkelissa, millä tavoin oppilaitokset ja työllisyyspalvelut kykenisivät tuomaan yrittäjät, harjoittelijat ja työntekijät lähemmäksi toisiaan.

Media- ja tapahtuma-alojen työpaikat

Media- ja tapahtuma-alojen toimijat kokevat yleisesti, että yhteys TE-palveluiden ja kuntien työllisyyspalveluiden suuntaan on varsin heikko. Alojen työpaikkoja on tarjolla erittäin rajoitetusti TE-palveluiden Työmarkkinatori-sivustolla. Paikat, joita sieltä löytyy, ovat useimmiten julkisella sektorilla.

Työmarkkinatori-sivuston toimintamalli ei nykyisellään vastaa media- ja tapahtuma-alojen tarpeisiin, koska työntekijöitä tarvitaan usein hyvinkin nopealla varoitusaajalla. Se, että alojen toimijat eivät käytä sivustoa, voi luoda vääristyneen kuvan niiden työtilanteesta. Toimijoiden vähäiset yhteydet työllisyyspalveluiden suuntaan vaikuttavat myös siihen, että monikaan yrittäjä ei tunne esimerkiksi palkkatuen mahdollisuuksia. Monissa yrityksissä uusien palveluiden luominen voisi helpottua palkkaamalla uusia osaajia palkkatuella kehittämään toimintaa. Nykyisellään palkkatuki on laajalti käytössä vain julkisella sektorilla, ja haaste on saada laajennettua sitä enemmän myös yksityisen sektorin käyttöön. Parhaimmillaan palkkatuen avulla vastavalmistuneet opiskelijat luovat uusia työpaikkoja tarjoamalla osaamistaan, jota yrityksillä ei ennestään ole.

Perinteisesti media- ja tapahtuma-alojen työpaikat ja tekijät on löydetty tuttavien suositusten kautta. Viime vuosien aikana tieto työpaikoista on siirtynyt edellä mainitun lisäksi erilaisiin sosiaalisen median ryhmiin. Näitä ryhmiä ovat muun muassa Teknikoille töitä (ent. Roudarille töitä) ja TV-frii-

kuille töitä Facebookissa. Kyseiset alustat ovat vuosia olleet alan suurimpia työpaikkailmoitusten foorumeita. Näiden lisäksi LinkedIn on vakiinnuttanut paikkansa työnhakuprosesseissa. Alustalle voi listata työhistoriaansa, esitellä työnäytteitään ja verkostoitua tuntemiensa ammattilaisten kanssa. Alusta on siis eräänlainen työmaailman Facebook.

Ryhmissä haetaan erityisesti freelancereita erilaisiin määräaikaisiin työprojekteihin. Usein työntekijöitä etsitään hyvin nopealla aikataululla. Foorumit ovat alusta työnantajien ja hakijoiden kohtaamiseen. Ryhmissä alojen freelancerit myös tarjoavat osaamistaan. Freelancereiden ilmoituksia voi käydä kommentoimassa, ja kollegat, jotka ovat työskennelleet aiemmin ilmoituksen jättäjän kanssa, voivat suositella häntä. Koska alat ovat verrattain pieniä, näillä ilmoituksilla on merkittävä rooli, kun etsitään esimerkiksi äänittäjää tai leikkausassistenttia tulevaan tuotantoon. Monesti julkaistavissa työpaikkailmoituksissa mainitaan lyhyesti, mitä työvälineitä hakijan tulisi osata käyttää.

Koronapandemian vaikutukset

Kun koronapandemia alkoi keväällä 2020, työnhakuryhmissä näkyi selkeä muutos. Yleisötapahtumien rajoitusten takia tapahtuma-alan työpaikkailmoitukset loppuivat lähes tyystin samalla, kun verkkotapahtumien määrä kasvoi huomattavasti. Erilaiset livestream- ja webcast-tuotannot yleistyivät valtavasti yritysten siirtäessä asiakas- ja sisäisiä tapahtumiaan verkon välityksellä tapahtuviksi. Osaavien videoteknikoiden kasvaneen kysynnän johdosta useissa hakuilmoituksissa rekrytoivat yritykset lupasivat kouluttaa työntekijöitä tarpeisiinsa, jos hakijalla oli alan osaamista taustalla.

Koulut siirtyivät korona-aikana pitkälti etäopetukseen kontaktien minimoimiseksi. Olosuhteiden pakosta toteutettu digiloikka työllisti etäyhteyksiä toteuttavia tuotantoyhtiöitä. Tässä vaiheessa harjoittelijoille ja uusille teknikoille oli kysyntää enemmän kuin tarjontaa. Vastavalmistuneita opiskelijoita rekrytoitiin suoraan yrityksiin. Työharjoittelu- tai palkkatu-

kimahdollisuuksia ei kuitenkaan osattu hyödyntää niin laajasti kuin olisi voitu. Videotyöntekijöitä oli liian vähän, ja varsinkin pienten yritysten henkilökunta teki todella pitkää päivää.

Työvoiman löytämiseksi myös esitystekniikan työntekijöitä haettiin ja palkattiin paljon verkkotapahtumien teknikoiksi. Yleisötapahtumien rajoitusten loppuessa vuonna 2022 tilanne muuttui jälleen. Esitysteknikoiden tarve oli kesätapahtumien suuren määrän vuoksi jopa suurempi kuin aikana ennen pandemiaa. Tapahtumia järjestettiin vajaalla henkilökunnalla, ja työntekijöitä yritettiin rekrytoida kaikista mahdollisista kanavista. Tilanne oli valmistuville opiskelijoille työllistymisen kannalta hyvä.

Webcast-puolen työnantajat osasivat korona-aikana myös hyödyntää tilanteen tuomaa kasvua liiketoiminnassa. Yhtiöt kehittivät toimintaansa ja loivat uusia palveluita rekrytoimalla työntekijöitä. Erilaiset virtuaalitapahtumat loivat kysyntää uudennlaisille teknisille toteutuksille, joihin rekrytoitiin toteuttajia valmistuneista opiskelijoista. Kasvanut kysyntä antoi samalla yrittäjille taloudellista pääomaa kehittää palveluitaan ja luoda uusia toimintamalleja.

Esimerkiksi 3D-mallintajia palkkaamalla mahdollistettiin asiakkaille heidän yritystensä omilla graafisilla elementeillä toteutettuja virtuaalilähetyksiä. Uusien palvelujen luomisessa työuraansa aloittaville työntekijöille annettiin mahdollisuus itseopiskella työtä erilaisten verkkokurssien avulla. Uusissa työnkuissa yrityksillä ei välttämättä ollut entuudestaan osaavaa työpaikkakouluttajaa. Koulutus tapahtui verkkokursseilla, koska työnkuvien mukaista koulutusta ei ollut Suomessa tarjolla.

Työpaikalla tapahtuva kouluttaminen

Kun uusia työntekijöitä rekrytoidaan, heidän laajaan kouluttamiseensa yrityksen omissa tiloissa on vain harvalla yrityksellä aikaa ja mahdollisuus. Useissa yrityksissä harjoittelijoiden ja uusien työntekijöiden kanssa käydään perusteet lyhyesti läpi, minkä jälkeen heidät otetaan tuotantoihin avustaviin

rooleihin. Nämä tehtävät ovat tyypillisesti kaluston kokoamista tuotantopaikalla ja piuhojen kytkemistä. Tällä tavoin tulokkaat saadaan omaksumaan tuotantoyhtiöiden omat toimintatavat. Jos tuoreen työntekijän aikaisempi kokemuspohja on enemmänkin teoriapainotteista mutta kyky omaksua uutta suuri, vakiintuneiden toimintatapojen haltuunotto tapahtuu yleensä nopeasti.

Asiakas maksaa yrityksille ammattitaidosta, jolloin asiakas ei useimmiten halua, että hänen tuotantonsa tehdään vasta-alkajien tai harjoittelijoiden voimin. Näissä tapauksissa tuotantoyhtiöt pyrkivät varmistamaan tuotantoihin tarvittavan määrän ammattilaisia ja vasta-alkajat ja harjoittelijat toimivat lähinnä avustavissa rooleissa. Vastuuta he saavat lisää työkokemuksen kartuttua.

Oppilaitosharjoittelijoita ei usein päästetä helposti vastuurooleihin, koska he eivät ole yrittäjälle tulostavasti. Tästä syystä ideaalitalanne olisikin usein kouluttaa harjoittelujakson aikana harjoittelija yrityksen työntekijäksi. Esimerkiksi oppisopimusta kannattaisi hyödyntää laajemmin. Yrittäjillä on usein melko suppea tietopohja oppilaitosharjoitteluiden ja oppisopimuksen mahdollisuuksista. Yrittäjät kokevat usein opiskelijan ottamisen enemmän resursseja kuluttavana prosessina kuin niitä lisäävänä tekijänä. Harjoittelun ja oppisopimuksen työllistävän vaikutuksen minimoimiseen vaadittaisiin enemmän koulun ja harjoittelupaikan etukäteistä yhteistyötä.

Työharjoittelut työnantajien näkökulmasta

Media-alan tuotantojen nopeitempöisyyden ja asioiden ennakoimattomien muutosten keskellä työntekijöiltä vaaditaan stressinsietokykyä. Kun oppilaitoksissa tiedetään ennalta, että harjoittelupaikka vaatii paineensietokykyä ja nopeaa reagoitokykyä, voidaan sitä peräänkuuluttaa jo hakukriteereissä aivan kuten työpaikkailmoituksissa. Tällöin vältytään tilanteilta, joissa harjoittelija kokee itsensä epäonnistuneeksi työntekijäksi ja työnantajan motivaatio kouluttamiseen kärsii.

Pienissä yhtiöissä yrittäjät ovat usein itse myös käytännön työntekijöitä. Kiireisistä aikatauluista ja suuresta työmäärästä johtuen he ovat innottomia käyttämään aikaansa ylimääräisen byrokratian ja ylimääräisten asioiden selvittämiseen. Samaisesta syystä alan työpaikat liikkuvat pääosin sosiaalisen median yhteisöissä ja luotettavien henkilöiden suosituksilla. Sosiaalisen median alustat mahdollistavat työpaikkailmoituksen laatimisen hetkessä. Yhteydenottojen tapahtuessa suoraan säästyy prosessissa aikaa huomattavasti verrattuna perinteisiin työllisyyspalveluiden tai oppilaitosten käyttämiin alustoihin.

Alan foorumeilla haetaan usein harjoittelijoita ja työntekijöitä mainitsemalla ohjelmistoja tai laitteita. Oppilaitosten mahdollisuuksia täsmäkouluttaa opiskelijoitaan näihin tarpeisiin tulisi paremmin hyödyntää. Työnantajalle olisi huomattavasti pienempi kynnys ottaa harjoitteluun opiskelija, jolta löytyy jo osaamista yrityksessä käytettävän teknisen ohjelmiston tai laitteiston käytöstä. Kun peruslähtökohdat teknisistä järjestelmistä olisivat tiedossa, harjoittelijalle voisi tarjota käytännön kokemusta ja syventävää osaamista perusasioiden ympäriltä.



Pienissä yhtiöissä yrittäjät ovat usein itse myös käytännön työntekijöitä. Kiireisistä aikatauluista ja suuresta työmäärästä johtuen he ovat innottomia käyttämään aikaansa ylimääräisen byrokratian ja ylimääräisten asioiden selvittämiseen.

Mahdollinen alaikäisyys ja ajokortittomuus rajoittavat oppilaitosharjoittelijoiden mahdollisuuksia olla mukana tuotannoissa. Media-alan työtehtävät vaativat usein kaluston siirtelyä autolla. Tapahtuma-alalla laitekokonaisuudet vaativat kuorma-autoa tai rekkaa niiden liikutteluun. Koulun yhteydessä suoritettava ajokortti lisäisi opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia merkittävästi.

Oman kokemuksen pohjalta pidemmät työharjoittelujaksot ovat tuoneet työllistymisen kannalta hyviä tuloksia. Yrittäjät kokevat tulosvastuunsa asiakkaille ja työpäivien venymisen haastavana yhtälönä oppilaitosharjoittelijan kouluttamisessa. Pidemmän harjoittelujakson aikana työnantaja tutustuu harjoittelijaan. Pitkäkestoisessa harjoittelussa myös työnantaja hyötyy harjoittelijan työstä tämän opittua tehtäviä. Luottamuksen myötä työnantajalla on pienempi kynnys palkata harjoittelija.


o o o

Lähteet

Törhönen, L. 2007. Suomen elokuvakoulu. Seurantaselvitys elokuva- ja televisiokoulutuksen kehityksestä vuodesta 2000 ja kehittämisenäkymistä (pdf). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:8. [Viitattu 22.9.2022].

Kehitysehdotuksia

- **Oppilaitosten ja työllisyyspalveluiden tulisi selvittää yhteistyön laajentamista tulevaisuudessa. Oppilaitoksilla on työllisyyspalveluita laajempi tuntemus alojen toimijoista. Verkkoalusta, jolla oppilaitokset, työllisyyspalvelut ja yritykset kohtaisivat, olisi valmistuvien opiskelijoiden etu.**
- **Työllisyyspalveluiden tulisi kouluttaa työntekijöitään vastaamaan paremmin alojen tarvetta. Erikoistuneet työntekijät kontaktoisivat suoraan yrityksiä ja alan liittoja. Pienten yritysten työntekijätarpeita voitaisiin kartoittaa ja sen jälkeen kohdentaa niille suoraa markkinointia työntekijöistä. Palkkatukimahdollisuuksista tulisi tiedottaa enemmän yrityksille.**
- **Oppilaitosten verkostoitumista alan yrityksiin tulisi lisätä nykyisestä. Pienten yritysten kohdalla koulujen tulisi kartoittaa työnantajien tarpeita nykyistä laajemmin. Lisäresurssien saaminen kontaktoimiseen edesauttaisi valmistuvien oppilaiden työllistymistä harjoittelupaikkoihin merkittävästi.**
- **Opiskelijoille tarjottavaan opetukseen olisi sisällytettävä enemmän yritysten kaipaamia koulutuksia laitteista ja ohjelmistoista. Ajokortin suorittamismahdollisuus koulutuksen yhteydessä tulisi ottaa selvitykseen.**
- **Oppilaitosten tulisi selvittää henkisen puolen koulutusmahdollisuuksia. Pystyttäisiinkö koulutuksessa antamaan taitoja esimerkiksi stressin hallintaan? Esiintymiskoulutuksen tarjoaminen opinnoissa auttaisi opiskelijoita freelancer-töiden hankinnassa.**



Askel askeleelta ammattilaiseksi – nuoret työntekijät ja tuotantoyhtiöiden tarpeet

Meira Noronen & Vilma Vaarna

Audiovisuaalinen ala on kovassa kasvussa Suomessa. Alan toimijoiden ja julkisen sektorin edustajien muodostama Av-alan kasvusopimus -työryhmä on arvioinut, että alan liikevaihto on kaksinkertaistunut vuosien 2016–2021 aikana. Toiminta kansainvälistyy ja osaavien työntekijöiden tarve on suuri – jopa niin suuri, että se on muodostunut kasvun esteeksi.

Kasvun turvaamiseksi työryhmä on tehnyt ehdotuksen av-alan kasvusopimukseksi, jonka tavoitteena on määritellä yhdessä alan tulevaisuuden kasvu- ja kehitystavoitteita ja sopia konkreettisista toimista, joilla tavoitteisiin päästään. (Kasvusopimus 2022.)

Kasvusopimuksessa nostetaan yhdeksi keskeiseksi haasteeksi osaavan työvoiman saatavuus:

Keskeinen AV-alan haaste Suomessa on työvoiman riittävyys ja oikeanlainen osaaminen. Alan töihin on pitkä opintopolku, jonka lopussaakaan ei välttämättä vielä omaa riittäviä ammatillisia valmiuksia. Sekä henkilökohtainen että toimialan kasvu voi pysähtyä, jos osaamista ei saada lisättyä ja monipuolistettua. Perinteisen ammattiin valmentavan opintotarjonnan rinnalle on kehitettävä uusia täydennys- ja jatkokoulutuspolkuja, sekä erilaisia työssäoppimisjaksoja.

(AV-alan kasvusopimus: Top 5 kasvun haastetta kotimaiselle AV-alalle.)

Osaavasta työvoimasta pulaa

Tällä hetkellä av-alalla joudutaan kilpailemaan muun muassa hyvistä tuottajista, tuotantopäälliköistä, leikkaajista ja edit-assistenteista. Työvoimapula ei kuitenkaan rajoitu näihin, vaan pulaa on lähes kaikilla osa-alueilla. Lisäksi av-alan erilaiset genret vaativat erityisosaamista. Esimerkiksi tv-viihteen tekijöiden tulee ymmärtää sen ominaispiirteet ja lainalaisuudet. Kerronta ja tuotantotapa eroavat draamatuotannoista, joiden tekemistä yleisesti painotetaan elokuva- ja tv-alan oppilaitoksissa. Tv-viihteen koulutus on vähäisempää, ja tekemisen oppiikin käytännössä työn kautta. Esimerkiksi reality-ohjelmilla on omat, erikoistuneet tekijänsä, jotka tuntevat genren ja ovat haluttua työvoimaa. Opintojen aikainen työharjoittelu tv-viihde-tuotannossa voikin avata oven pidemmälle uralle.

Samalla työvoiman monimuotoisuuden tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Diversiteetin ja inklusiivisuuden toteutuminen on vielä vähäistä muun muassa tv-viihteen puolella, jos mietitään esimerkiksi etnistä taustaa tai vammaisuutta. Monimuotoisessa työryhmässä erilaisista taustoista tulevat työntekijät pystyvät nostamaan esiin omia näkökulmiaan ja ongelmakohtia, jotka muuten saattavat jäädä huomioimatta. Monimuotoisuuden lisääminen näkyy parhaimmillaan paitsi työskentelytapojen ja työilmapiirin muutoksena, myös lopputuotteen sisällössä ja laadussa.

Alalla työskennellään paljon freelance-pohjalta. Suurin osa työntekijöistä palkataan tuotantokohtaisesti, ja pidempiä työsuhteita on lähinnä sisältö- ja tuotantopuolella – näidenkin osastojen työntekijöiden kanssa tehdään usein vain tuotannon mittaisia sopimuksia. Rekrytointiprosessin tärkeys korostuu, kun jokainen työryhmä kootaan aina uudelleen. Rekrytoinnissa kontakteilla ja kokemuksella on iso paino: tieto hyvistä tekijöistä leviää pienellä alalla. Suosittelemista on aina hyötyä, etenkin jos ei ole vielä tunnettu työntekijä.

Tuotantoyhtiön näkökulmasta työvoimatarpeiden ennakkointia vaikeuttaa etenkin tv-kanavien tilauspäätösten venyminen hyvin lähelle tuotannon



Jokainen on joskus ensikertalainen, ja siksi on tärkeää, että myös alalla aloitteleville on tarjolla heille sopivia työtehtäviä ja että he pääsevät oppimaan työtä turvallisessa ympäristössä.

käynnistämistä. Tällöin työryhmä päästään kokoamaan vasta viime hetkellä ja myös ennakkosuunnitteluun käytettävissä oleva aika jää lyhyeksi. Kiireen takia voidaan ajautua tilanteisiin, joissa osaavia työntekijöitä ei yksinkertaisesti ole saatavilla.

Koska tv-tuotantojen aikataulut ovat tiukkoja ja resurssit rajalliset, tuotannoissa pitää harkita tarkkaan, minkä verran esimerkiksi harjoittelijoita tai ensikertalaisia voidaan ottaa mukaan. Riskien hallinta on avainasemassa sekä tilaavilla kanavilla että tuotantoyhtiöissä. Ohjelmien tilaajat odottavat tuotannoilta parasta mahdollista työryhmää ja lopputulosta, ja etenkin päävastuullisiin tehtäviin halutaan kokeneita ammattilaisia. He ovat yleensä kysytyjä tekijöitä ja heidät täytyy kiinnittää ajoissa. Harjoittelijoita ja vasta-alkajia on kyllä tavallisesti tarjolla, vaikka tilauspäättös viipyisikin, mutta heidän määränsä ja heidän kouluttamiseensa käytettävä aika pitää suhteuttaa tuotannon resursseihin.

Silti: jotta alalla olisi tulevaisuus, riskejä täytyy myös välillä ottaa. Jokainen on joskus ensikertalainen, ja siksi on tärkeää, että myös alalla aloitteleville on tarjolla heille sopivia työtehtäviä ja että he pääsevät oppimaan työtä turvallisessa ympäristössä. Tällä tavoin voidaan myös osaltaan helpottaa työvoimapolua ainakin pidemmällä aikavälillä.

Työharjoittelut väylänä työelämään

Opintoihin kuuluvalla työharjoittelulla on tärkeä osa alalle saapumisessa. Moni nykyinen ammattilainen on saanut ensikosketuksensa alan työtehtäviin nimenomaan harjoittelijana. Työharjoitteluiden aikana pääsee näyttämään kykynsä ja soveltuvuutensa alalle, ja moni entinen harjoittelija työllistyykin tuleviin tuotantoihin. On kuitenkin tärkeää, että harjoittelupaikka on oikea sekä opiskelijan että työnantajan näkökulmasta. Opiskelijoiden ja oppilaitosten kannattaakin panostaa kiinnostavien ja tulevaa työelämää ajatellen hyödyllisten harjoittelupaikkojen etsimiseen. Samoin alan koulujen ja tuotantoyhtiöiden välisen yhteistyön pitäisi olla nykyistä tiiviimpää.

Jotta harjoittelu ja myöhempi työelämään siirtyminen onnistuisi ja ennako-odotukset olisivat realistiset, alalla aloittavilla olisi hyvä olla ymmärrystä tv-alan arjesta ja todellisuudesta: mitä työ käytännössä on, minkälaisilla aikatauluilla sitä tehdään, mitä ovat tuotantoyhtiöt ja ohjelmia tilaavat kanavat ja miten tuotannot rahoitetaan? Tätä kannattaisi edistää järjestämällä tuotantoyhtiöiden, tilaajatahojen ja alalla toimivien ammattilaisten sekä opiskelijoiden tapaamisia jo ennen harjoitteluihin lähtemistä. Tapaamisissa avattaisiin alan toimintatapoja, erilaisia työrooleja ja rakenteita opiskelijoille. Samalla ne olisivat erinomainen tilaisuus opiskelijoille ja alan ammattilaisille tutustua tuleviin kollegoihin puolin ja toisin.

Harjoittelun onnistuminen vaatii kaikkien osapuolten sitoutumista sen toteutukseen. Koulun rooli harjoittelun edellytysten luomisessa on suuri. Koulu paitsi opettaa ammatillisia perustaitoja myös määrittelee, milloin ja millä tavalla harjoittelun voi suorittaa. Tuotantojen ja koulun aikataulujen yhteensovittaminen olisi kuitenkin tärkeää. Harjoittelussa olisi hyvä nähdä mahdollisimman kattavasti koko tuotannon kaari ja saada tällä tavoin ymmärrystä eri työvaiheista ja työtehtävistä. Koulujen lukujärjestysten takia harjoittelujaksot saattavat kuitenkin katketa kesken tuotannon. Tähän seikkaan kannattaisi kiinnittää huomiota oppilaitoksissa ja miettiä tapoja lisätä joustavuutta opiskelijoiden harjoitteluaikatauluihin. Lisäksi kesäaikaan kuvataan paljon ja silloin on tarjolla runsaasti hyviä harjoittelupaikkoja.

Monesti tuotantopäätökset päästään kuitenkin tekemään niin myöhään, että oppilaitosten harjoitteluista vastaavat henkilöt ovat ehtineet lähteä kesälomille. Tätä olisi hyvä yhdessä kehittää niin, että harjoittelujaksoja pystytään ennakoimaan tuotantoyhtiöissä ja kouluissa paremmin jo hyvissä ajoin ennen kesää.

Harjoittelun hoitaminen hyvin on tärkeää puolin ja toisin: onnistuneessa harjoittelussa opiskelija oppii ja saa itseluottamusta tulevaa varten, työnantaja puolestaan pääsee tutustumaan uusiin tekijöihin ja poimimaan heitä varsinaisiin töihin tulevaisuudessa.

Big Brother – tv-tuotannon akatemia

EndemolShine Finland Oy on yksi Suomen suurimmista tv-kanaville ja suoratoistopalveluille sisältöjä tekevästä tuotantoyhtiöistä. Sen tuotantojen pääpaino on perinteisesti non-scripted-sisällöissä, joita kutsutaan suomeksi usein viihteeksi. Lisäksi EndemolShine tuottaa nykyään myös draama- ja elokuva-sisältöjä. (EndemolShine Finland Oy 2022.) Tässä yhteydessä viihde-termi käsittää varsin laajan kirjon erilaisia ohjelmia aina kilpailurealitystä lifestyle-ohjelmiin tai perinteisempää dokumenttigenreä lähestyviin seurantarealityihin (mm. Hario 2017).

EndemolShinen tunnetuimpia formaatteja on Big Brother, joka on useita kuukausia kestävä kilpailureality. Siinä Big Brother -talon asukkaita seurataan vuorokauden ympäri ja talon tapahtumista tuotetaan erilaisia suorita ja koostettuja sisältöjä päivittäin. (Nelonen Media 2022.) Big Brotherin tuotannossa työskentelee yli 100 henkilöä, ja se on monille alalla aloitteleville ensimmäinen harjoittelu- tai työpaikka. Tuotanto on työvoimavaltainen, ja siinä on tarjolla monenlaisia työtehtäviä eri osaamistasoilla.

On tärkeää, että ensimmäisiin työtehtäviinsä tuleville tarjotaan riittävä perehdytys ja työrooli on oikeanlainen. Työnantajan vastuulla on myös varmistaa, että työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja että tarjolla on riittävästi ohjausta ja tukea. Vaadittu osaaminen ja kokemus riippuvat hyvin

paljon työtehtävistä. Monissa tehtävissä riittävät usein asenne, maalaisjärki, luotettavuus, halu oppia sekä uskallus kysyä, jos ei tiedä tai osaa jotakin. Teknisellä puolella täytyy lisäksi yleensä tuntea jonkin verran työvälineitä ja olla konkreettista osaamistakin.

Big Brotherin vahvuus turvallisenä tv-alan oppimisympäristönä on sen pitkä kesto ja toistuvat työtehtävät. Tekemisen rutiinit pääsevät kehittymään, ja suuressa, selkeästi rakennetussa tuotannossa on mahdollisuus myös uusien työntekijöiden kouluttamiseen. Koulutus tapahtuu ennen kaikkea työssäoppimalla, mutta lisäksi Big Brotherin koko mahdollistaa intensiivisen etukäteiskoulutuksen ja ”sisäänajon” järjestämisen uusille työntekijöille.

Big Brotherista saadut kokemukset korostavat sitä, että työssäoppimiseen perustuvaa koulutusta kannattaa järjestää tarpeeksi isoissa ja rutiinia kasvattavissa tuotannoissa, joissa ei joudu myöskään liian nopeasti liian vaativiin tehtäviin. Tv-tuotantoalan tyypillinen urapolku alkaa assistenttitason tehtävistä. Vastuullisempiin tehtäviin kasvetaan työtä tekemällä ja siitä oppien. Poikkeuksiakin toki on, mutta yleensä ottaen ei ole kenenkään etu, jos harjoittelija tai ensikertalainen joutuu astumaan liian suuriin saappaisiin liian nopeasti. Tällöin paineet voivat kasvaa liian isoiksi ja lopputuloksena on uupumista ja kielteisiä oppimiskokemuksia.

Avainkysymys on, miten löytää harjoittelijoille ja alalla aloittaville työntekijöille osaamisen ja kokemuksen mukaisia, sopivia työtehtäviä, joissa pääsee kasvamaan ammattiin ja etenemään kohti vastuullisempia rooleja. Big Brother on tästä myönteinen esimerkki: kun aloittelevalle työntekijälle on tarjolla oikea rooli, työssäoppiminen tapahtuu oikealla tahdilla, ja Big Brotherin kautta onkin löytynyt paljon työntekijöitä, jotka ovat aloittaneet assistenttitasolta ja kasvaneet ammatissaan pikkuhiljaa vastuullisempiin tehtäviin.

o o o

Lähteet


EndemolShine Finland (endemolshine.fi). 2022. [Viitattu 20.9.2022].

Hario, O. 2017. Rajat ylittävää realityä. Ulkomaisen realityformaatin lokalisointi Suomeen (urn.fi). Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. [Viitattu 20.9.2022].

Kasvusopimus. 2022. AV-alan kasvusopimus (kasvusopimus.fi). Verkkosivu. [Viitattu 20.9.2022].

Nelonen Media. 2022. Big Brother Suomi (bigbrother.fi). Verkkosivu. [Viitattu 20.9.2022].





Elokuva- ja tv-alan freelancer – yrittäjä vai palkansaaja

Jorma Harjamäki

Suomen elokuva- ja televisioalan yritykset voi jakaa työllistäjinä kahteen kategoriaan: tuotanto- ja jakeluyhtiöihin, joilla on projekteissa työnantajan tai työn teettäjän rooli, ja yksinyrittäjiin, freelancereihin, jotka alansa ammattilaisina tarjoavat edellä mainituille palveluitaan lähinnä työn suorittajan roolissa.

Tämä freelancereiden yksinyrittäjyys poikkeaa monella tapaa perinteisestä palveluyrittäjyydestä. Kyse on pääosin business-to-business-toiminnasta (b-to-b), eli liiketoimintaa harjoitetaan yritysten kesken, alihankintoina ja yhteistuotantoina. Media-alalla valokuvausta tai vastaavia pienimuotoisia keikkatöitä lukuun ottamatta asiakkaina ovat harvemmin yksityishenkilöt. Projektit voivat perustua myös itsensä työllistämiseen, omiin produktioihin, joissa varsinaista asiakassuhdetta ei ole vaan asiakkaan roolissa ovat projektin rahoittajat. Freelancereiden yksinyrittäjyys ei yleensä tähtääkään liiketoiminnan kasvuun, vaan yrittäjyys on lähinnä oman työllistymisen työkalu.

Työ media-alalla on projektiluonteista. Lyhyitä työsuhteita ketjutetaan, ja töitä saatetaan tehdä samanaikaisesti usealle eri työn tarjoajalle. Pitkäaikaisia palkkasuhteisia työpaikkoja on tarjolla ainoastaan harvoilla suurilla mediataloilla ja myös ne ulkoistavat yhä enemmän työtehtäviään alan freelancereille. Onko projekteissa keikkoja tekevä freelancer sitten yrittäjä vai työsuhteenen palkansaaja? Vastaaminen ei ole ihan helppoa: voi olla jompaakumpaa tai sitten molempia samaan aikaan.

Yrittäjyyden etuja

Media-alalla yrityksestä on monia etuja. Yritys muun muassa mahdollistaa tekijän oman luovan toiminnan ja itsensä toteuttamisen. Työkeikkojen välisiä työttömyyskausia voi tasoittaa omilla pitkäkestoisilla tuotannoilla, joita on mahdollisuus edistää niinä aikoina, jolloin muuta työtä ei ole tarjolla. Omien produktioiden rahoittaminen julkisin varoin edellyttää kuitenkin omaa tuotantoyhtiötä. Pienimuotoisiin taidetuotantoihin voi toki hakea henkilökohtaisia apurahoja erilaisilta säätiöiltä (mikä myöskin tulkitaan yrittäjyydeksi), mutta valtaosiin alan tukimuodoista tarvitaan tuotantoyhtiö. Sekä Suomen elokuväsäätiön että AVEKin tuotantotukien kriteerinä on vähintään hakijan kirjanpitovelvollisuus.

Alan työt ovat projektimuotoisia ja lyhytkestoisia, joten pienten yritysten verkostoilla voidaan toteuttaa tehokkaasti erilaisia lyhyitä projekteja samanaikaisesti ilman, että taloudellinen riski muodostuu kenellekään toimijalle yksin liian suureksi. Luotettavat ja joustavat kumppaniyrittäjät, jotka pysyvät aikatauluissa ja budjeteissa myös muuttuvissa tilanteissa, ovat sitä arvokkainta verkostoa. Ammatinharjoittajien keskinäinen yritysverkosto lisääkin työllistymismahdollisuuksia, koska projekteissa tarvitaan vastavuoroisesti monenlaista erikoisosaamista.

Laitteinvestointien ja kulujen vähentäminen verotuksessa on selkeää, ja hankinnat ovat alv-vähennyskelpoisia. Tekniikaltaan nopeasti kehittyvä ala vaatii lisäksi jatkuvaa kaluston ja ohjelmistojen päivitystä ja kouluttautumista. Nämä kaikki kuuluvat olennaisena osana alan yritystoimintaan, eikä niiden verovähennyskelpoisuutta ole tarpeen erikseen selvitellä.

Työsuhteisena tekijä toimii työnantajan direktio-oikeuden alla ja on sidottu työnantajan määräämiin työaikoihin, käytössä oleviin laitteisiin, ohjelmistoihin sekä työtiloihin. Yrittäjällä taas on vapaus määritellä itse, missä, milloin ja mitä työtä tekee. Lisäksi hiljaisimpina kausina voi vaikka kouluttautua tai lomaila ilman, että on tekemisistään tilivelvollinen. Yrittäjyyteen liittyy myös vapaus valita asiakkaansa ja priorisoida tekemisensä omien intressiensä mukaan.

Yrittäjänä tekijä voi markkinoida palveluitaan julkisesti ja hakea näin uusia työtilaisuuksia. Hän voi rakentaa brändiään ja tehdä palveluistaan tunnistettavia luomalla niille yksilöllisen nimen ja ilmeen. Koska alan työelämä koostuu lähinnä lyhyistä projekteista, se edellyttää aktiivista oman osaamisen markkinointia, asiakashankintaa ja verkostoitumista. Kysyntä on myös kaksisuuntaista, eli verkoston laajetessa ja maineen kasvaessa aktiivinen verkosto alkaa toimia myös itseään toteuttavana markkinointijärjestelmänä.

Yrittäjäriskejä

Yksinyrittäjällä toiminnan riskit henkilöityvät. Entä jos epäonnistun eikä yritystoimintani kannata? Voinko menettää koko henkilökohtaisen omaisuuteni? Entä jos teen yhteistuotannossa kalliin mokan ja joudun korvausvastuuseen? Mitä tapahtuu, jos sairastun enkä kykene selviytymään sopimuksieni mukaisista työtehtävistä? Tällaisiin haasteisiin yksinyrittäjän on kyettävä vastaamaan, vaikka yrittäjyysriskin voisi kuvitella kohdistuvan pikemminkin yritystoimintaan kuin yrittäjään henkilöönä.

Henkilökohtaista taloudellista riskiä voi minimoida harkitsemalla tarkoin riskien mahdollisuutta, niiden kokoluokkaa ja ennen kaikkea käytettävää yritysmuotoa, mikäli on vasta aloittamassa yritystoimintaansa. Vastuuvakuutuksen on hyvä kattaa toiminnan todelliset riskit tai mahdolliset oikeudenkäyntikulut. Kollegiaalinen verkosto on taas turvana silloin, kun yksinyrittäjä sairastuu. Yksin ei pärjää: verkostoituminen tuo työtilaisuuksia, pitää tekijän ajan hermolla nopeasti muuttuvassa työelämässä ja luo turvallisuutta omaan yrittämiseen.

Neuvotteluista ja sopimuskäytänteistä

Suoraan kuluttajille suunnatussa palvelutoiminnassa yksinyrittäjä on neuvottelutilanteissa vielä tasavertaisessa asemassa. Asiakkaina ovat yksityishenkilöt, ja käsiteltävät summat, vastuut ja riskit kohtuullisen pieniä. Media-alalla sen sijaan b-to-b-neuvottelutilanteissa isolla asiakkaalla on

määräävä asema: neuvottelu onkin käytännössä työhaastattelu ja käsiteltävät summat ja vastuut suuria. Kun sopijapuolina ovat vastakkain kansainvälinen mediakonserni ja itsensä yksin yritystoiminnallaan työllistävä freelancer, ei sopimusten sisällöissä juurikaan ole neuvoteltavaa. Neuvottelutilanne on kaikkea muuta kuin tasavertainen. Alan kilpailutilanteen vuoksi kyse on ota-tai-jätä-asetelmasta, eikä neuvotteluissa yksinyrittäjällä ole tukena ammattiliittoja ja valmiiksi neuvoteltuja työehtosopimuksia. Viime vuosien aikana alan isot toimijat ovat tosin onneksi sitoutuneet neuvoteltuihin työehtoihin. Ne eivät ensisijaisesti oleta, että työ suoritettaisiin yrittäjätatuksella, tai mikäli suoritettaisiinkin, lähtökohtana ovat useimmiten alan sopimuksia mukailevat ehdot. Pitäytyminen yhteisesti sovituihin raameihin on myös työn tarjoajan etu, koska pelisäännöt ovat kaikille samat ja sopijapuolten osalta selvät. Tämä taas tuo vakautta toimintaan.

Pienemmissä tuotantoyhtiöissä sen sijaan edelleen useimmiten toivotaan, että työ suoritettaisiin oman yrityksen tai laskutuspalvelun kautta. Tällä pyritään säästöihin, mutta taustalla on myös ajatus toimeksiannosta eräänlaisena yhteistuotantona. Pienen tuotantoyhtiön näkökulmasta työsuhteisiin liittyy riskejä: esimerkiksi työsuhteen tekijän sairastuminen kesken tiukkaan aikataulutetun lyhyen projektin saattaa vaarantaa tuotannon. Varsinkin lyhyet poissaolot ovat haastavia.

Kuka on yrittäjä kenenkin silmissä?

Suomessa ei ole yksiselitteistä määritelmää yrittäjälle. Tämä hankaloittaa keikkailevien freelancereiden asiointia muun muassa työvoimaviranomaisten ja verottajan kanssa. Yrittäjyys ei ole välttämättä edes oma valinta, vaan kyse on viranomaistulkinnasta. Kevytyrittäjänä laskutuspalvelua hyödyntävä freelancer on verotuksen näkökulmasta palkansaaja, mutta työttömyysturvasta näkökulmasta yrittäjä. Ota-tai-jätä-tilanteessa työn teettäjä määrää, millaisella statuksella työtä tehdään. Näistä vaatimuksista ja viranomaisten tulkintoista johtuen keikkaileva media-alan tekijä saattaa ajautua vasten tahtoaan pakkoyrittäjäksi tai näennäisyrittäjäksi, jolloin työn teettäjä



Suomessa ei ole yksiselitteistä määritelmää yrittäjälle. Yrittäjyys ei ole välttämättä edes oma valinta, vaan kyse on viranomaistulkinnasta.

välttääkseen työnantajavelvollisuuksiaan ja säästääkseen kustannuksia edellyttää työsuoritukset tehtäväksi yrittäjätatuksella.

Alalle tyypillistä on myös niin sanottu kombityö, jossa pidemmät keikat tehdään työsuhteisina ja lyhyet yrittäjätatuksella. Työttömyys- ja eläketurvan kannalta kombityö on haasteellista. Tekijän olisi tiedettävä, onko hän päätoiminen yrittäjä vai työsuhteinen palkansaaja. Tilannetta ei myöskään helpota se, ettei valinta eläkejärjestelmien välillä ole edes työn teettäjän ja tekijän itse valittavissa vaan sen määrittävät työ- tai toimeksiantosuhteen tosiasialliset olosuhteet.

Yrittäjyys ei vaadi yrityksessä toimimista, yrityksen olemassaoloa, y-tunnusta, yrityksen omistamista taikka rekisteröintiä. Keikkaileva freelancer on yrittäjä, mikäli tehtävässä eivät toteudu työsuhteen tunnusmerkit. Pelkkä verokortilla työskentely ei vielä tällaiseksi yksin riitä. Tulkinnat ovat tapauskohtaisia. Tästä syystä olisikin tärkeää jo työstä sovittaessa rakentaa toimeksiantosuhte sellaiseksi, että siitä selkeästi käy ilmi, kummalla statuksella työtä tehdään.

Muodollisia yrittäjyyden tunnusmerkkejä ovat muun muassa:

- **Y-tunnus**
- **toiminimellä tai yhtiömuodossa toimiminen**
- **pakollisten sosiaalivakuutusten ottaminen**
- **ennakkoperintärekisteriin kuuluminen**

- muihin rekistereihin kuuluminen
- lakisääteisten ilmoitusten tekeminen
- toimilupa.

Tosiasiallisia olosuhteita osoittavia tunnusmerkkejä ovat muun muassa:

- **työsopimuksen tai toimeksiantosopimuksen sisältö**
- **työn suorittamisen henkilökohtaisuus tai itsenäisyys**
- **työskentely toisen tai omaan lukuun**
- **työn johto- ja valvontaoikeus**
- **työvälineet, tarvikkeet ja materiaalit**
- **työskentelyn ajankohta**
- **työskentelypaikka**
- **vastikkeen määräytyminen**
- **työn suorittamisesta aiheutuneiden kustannusten korvaaminen**
- **vastuut, takuut ja vakuutukset**
- **irtisanomisen ehdot**
- **toimeksiantojen rajoittaminen, kilpailukiello ja salassapito.**

Työsuhde

Työsuhteisen tekemisen tunnusmerkkejä ovat muun muassa työsopimus, jonka osapuolina ovat työnantaja ja työntekijä, sekä työn tekeminen henkilökohtaisesti vastiketta vastaan työnantajan lukuun työnantajan työhöhdollisen valvonnan alaisena. Työsuhteessa oleellista on työnantajan direktio-oikeus määrätä muun muassa siitä, mitä työtä tehdään, sekä miten, milloin ja missä tekeminen tapahtuu. Vastike maksetaan työsuorituksen perusteella, ei valmiista tuotoksesta. Työnantajan direktio-oikeutta rajoittavat työlaainsäädäntö sekä työsopimuksessa sovitut asiat, joten sopimuksen laatimisessa kannattaa olla tarkkana.

Yrittäjäyys

Yrittäjäyteen viittaa, mikäli korvaus maksetaan valmiin työn tuloksen perusteella. Yrittäjä voi itse valita, ottaako työn vastaan ja millaisia töitä tekee.

Yrittäjä hinnoittelee itse työnsä ja voi tehdä useita eri projekteja samaan aikaan eri työn teettäjille, asiakkaille. Yrittäjämäisenä piirteenä pidetään myös omien palveluiden julkista markkinointia.

Vuonna 2016 tehdyn määritelmän mukaan yrittäjiä ovat kaikki, jotka tekevät ansiotyötä olematta työ- tai virkasuhteessa. Itsensätyöllistäjät ja omaa työtä tekevät katsotaankin tämän mukaan yrittäjiksi. Tällaisia ovat muun muassa apurahalla työskentelevät, freelancerit ja esimerkiksi au pairit ja omaishoitajat. Kuitenkin freelancerina tehdyssä työssä saattavat toteutua myös työsuhteen tunnusmerkit, joten tämäkään määritelmä ei ole tekijälle aivan yksiselitteinen: tosiasiallisista olosuhteista johtuen kyse saattaa olla myös ketjutetuista lyhytaikaisista työsuhteista, vaikka työn teettäjiä olisikin vuoden aikana useita. Toisaalta, vaikka yrittäjyyden yhtenä tunnusmerkkinä pidetäänkin useita eri työn teettäjiä, aloittavalla yrittäjällä ei tarvitse olla kuin yksi toimeksiantaja, jos hän on muutoin järjestänyt toimintansa asianmukaisesti yritystoiminnan harjoittamiseksi.

Arvonlisäverovelvollisuus

Media-alan yrittäjyys on valtaosin palveluyrittäjyyttä ja sen myötä arvonlisäverovelvollista toimintaa. Arvonlisäverovelvollisuus toteutuu, mikäli liikevaihto ylittää vuodessa 15 000 euroa. Alle 15 000 euron liikevaihtoa pidetään vähäisenä, ja sellaisessa tapauksessa alv-rekisteriin ilmoittautuminen on vapaaehtoista. Tämä 15 000 euron raja tulee kuitenkin media-alan palkkatariffien minimejäkin käyttävällä ammattilaisella nopeasti vastaan.

YEL-vakuutus

Yrittäjä on velvollinen ottamaan YEL-vakuutuksen, mikäli hänen yritystoimintansa on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään neljä kuukautta ja yrittäjänä ansaittu työtulo on vähintään 8 261,71 euroa vuodessa (vuonna 2022). YEL-maksu määräytyy YEL-työtulon mukaan, ja se on vuonna 2022 alle 53-vuotiaille yrittäjille 24,10 % tästä työtulosta. Yrittäjä itse määrittelee

oman työtulonsa, mutta lähtökohtana pidetään sellaista vuosipalkkaa, joka maksettaisiin samasta työstä toiselle yhtä ammattitaitoiselle henkilölle kuin yrittäjä itse on.

Työttömyysturva

Mikäli freelancer tekee keikkaa sekä yrittäjänä että palkansaajana, hänen tulisi työttömyysturvan saadakseen liittyä päätoimensa mukaan joko yrittäjä- tai palkansaajakassaan. Freelanceria pidetään lähtökohtaisesti yrittäjänä. Uudenmaan TE-toimiston asiantuntija Tanja Kuronen kuitenkin selventää:

Joskus saatetaan itse puhua freelancer-työstä, vaikka todellisuudessa tehdään lyhytaikaisia määräaikaisia työsuhteita. Tämän voi selvittää helposti. Jos tekemäsi sopimuksen nimi ei ole työsopimus vaan esimerkiksi toimeksiantosopimus, kyse on yritystoiminnasta. Voit tarkistaa palkkalaskelmasta, peritäänkö sinulta työeläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut eli työnantajan sivukulut. Jos niitä ei peritä, kyse on yritystoiminnasta. Mikäli kyse on työsuhteesta tehtävästä osa-aikatyöstä tai keikkatyöstä, olet oikeutettu työttömyysetuuteen työttömyysjaksojen ajalta.

Yrittäjä ei ole oikeutettu palkansaajien työttömyysturvaan, koska työttömyyskorvauksen tarkoituksena ei ole tukea yritystoiminnan aukkoja. Yrittäjä voi liittyä yrittäjien työttömyyskassaan, mutta sieltä korvauksen saaminen edellyttää todistettavasti yritystoiminnan lopettamista. Mielenkiintoiseksi järjestelmän tekee se, miten tietyn ammatin opiskellut ammatinharjoittaja todistaa lopettaneensa ammattinsa harjoittamisen, mikäli hänet pelkästään tosiasiallisten olosuhteiden perusteella tulkitaan yrittäjäksi? TE-toimiston mukaan tähän yleensä riittää oma ilmoitus, todiste mahdollisen YEL-vakuutuksen lopettamisesta tai viimeisin toimeksiantosopimus, josta ilmenee keikan päättymisajankohta.

Sivutoiminen yrittäjyys

Työttömyysturvassa yrittäjinä pidetään muun muassa laskutuspalveluita käyttäviä tekijöitä, mutta toisaalta pienimuotoinen yrittäjyys voidaan tulkita myös sivutoimiseksi, jolloin freelancerkin on oikeutettu palkansaajien työttömyysturvaan. KELAn kriteerinä työttömyysturvalle on se, missä määrin yritystoiminta sitoo tekijäänsä: onko tekijän mahdollista vastaanottaa kokopäiväistä palkkatyötä. Sivutoimisena pidetään työskentelyä, jota harjoitetaan vähintään kuusi kuukautta jatkuneen palkkatyön ohella. Media-alalla on hyvä lisäksi tiedostaa, että yritystoiminnaksi luetaan muun muassa toiminta laskutuspalveluita hyödyntäen, julkaisupalkkiot ja immateriaalikorvaukset.

Työttömyysturvan työssäoloehto

Työsuhteisella tekijällä työttömyysturva edellyttää palkansaajan työssäoloehdon täyttymistä. Ehtona on, että palkansaaja on ollut vähintään 26 viikkoa palkkatyössä työttömyyttä edeltävän tarkastelujakson aikana ja hän on saanut tänä aikana työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai vähintään 1283 €/kk (vuosi 2022) ja on työskennellyt vähintään 18 tuntia viikossa. Freelancerin ongelma työttömyysturvan kannalta on se, että lyhyiden työsuhteiden vuoksi työttömyysturvan työssäoloehto 18 tuntia viikossa ei välttämättä täyty. Useammasta työsuhteesta työssäoloehto voi kuitenkin kerryttää 40 tuntiin saakka.

Yrittäjällä työttömyysturva edellyttää yritystoiminnan lopettamista, vähintään 15 kuukauden mittaista jäsenyyttä Yrittäjäkassassa ja tänä aikana vähintään 13 573 euron YEL-tuloja (2022).

o o o

Hyvä muistaa

- Tee työn tarjoajan kanssa sopimus, josta selkeästi käyvät ilmi työn tekemisen tosiasialliset olosuhteet.
- Tee itse selkeä päätös, oletko päätoiminen yrittäjä vai työsuhteinen palkansaaja.
- Liity päätoimesi mukaan joko palkansaajien tai yrittäjien työttömyyskassaan.
- Mikäli päätät toimia yrittäjänä – tai kevytyrittäjänä laskutuspalvelua hyödyntäen – muista lakisääteisten YEL-vakuutuksen ja alv-verovelvollisuuden alarajat.

Freelancer työsuhteisena palkansaajana

- Työsuhteesta on tehty työsopimus, jonka osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja.
- Lyhyetkin keikat voivat olla työsuhteisia, mikäli työnantaja maksaa työnantajan sivukulut: työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut.
- Työsopimuksesta on hyvä käydä ilmi työnantajan direktio-oikeus eli se, että työnantajalla on oikeus määrätä, missä, milloin ja mitä työtä tehdään.
- Työtä tehdään työnantajan työnjohdollisen valvonnan alaisena.
- Työ on suoritusperusteista eli työn hinta määritellään esimerkiksi tunti-, päivä- tai kuukausipalkalla.
- Mikäli lyhyitä työkeikkoja on useita ja niiden välissä työttömyysjaksoja, työsopimuksista olisi hyvä käydä ilmi työn määräaikaisuus sekä työn päättymisajankohta. Mikäli keikkatyö tulkitaan yrittäjyydeksi, yrittäjyyden voidaan katsoa päättyneeksi työn päättymisajankohtana ja tekijä voi olla oikeutettu palkansaajien työttömyysturvaan. Tämä kuitenkin edellyttää, ettei tekijällä ole voimassa olevaa y-tunnusta taikka YEL-vakuutusta.

- **Työsuhteisena tehdyt keikat kerryttävät työttömyyskorvauksen edellyttämää työssäoloehdot.**
- **Kevytyrittäjyys luetaan yrittäjyydeksi, vaikka työsuorituksesta saatu vastike maksettaisiinkin palkkana. On hyvä muistaa, että kevytyrittäjänä tehty työ ei kerrytä palkansaajan työttömyysturvan työssäoloehdot, mutta se ei kerrytä myöskään yrittäjäkassan edellyttämää yrittäjätoimintaa.**

Lähteet

- Akavan Erityisalat.** Freelance-työ (akavanerityisalat.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].
- Eläketurvakeskus.** Työeläkelakipalvelu (telp.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].
- Erityisalojen toimihenkilöiden työttömyyskassa ETTK.** Yrittäjäkäsité (ettk.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].
- Haka, T.-M. 2018.** Näin paljon sairausloma maksaa – lyhyenkin poissaolon kustannukset pienyrityksen taloudelle suuri kolaus (op.fi). Verkkoartikkeli 9.2.2018. OP-Media. [Viitattu 14.12.2021].
- Koskenranta, R. 2017.** Aamulla palkansaaja, illalla yrittäjä (yrittajat.fi). Verkko uutinen 20.3.2017. Suomen Yrittäjät. [Viitattu 14.12.2021].
- Kurki, Jukka, tarkastaja.** Etelä-Suomen aluehallintovirasto AVI, työsuojelun vastuualue. Sähköposti 30.11.2021.
- Kuronen, Tanja, asiantuntija.** Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto. Sähköposti 19.11.2021.
- Mäkiranta, M. 2021.** Itsensätyöllistäjä vai väliinpuotoaja? (yle.fi). Verkko uutinen 1.9.2021. YLE. [Viitattu 14.12.2021].
- Reinikainen, P. 2021.** Kevytyrittäjyys aiheuttaa edelleen sekaannuksia – Tästä siinä on kyse: Asiantuntija painottaa yhtä veroseikkaa (yrittajat.fi). Verkko uutinen 3.9.2021. Suomen Yrittäjät. [Viitattu 14.12.2021].
- Poussa, L. 2016.** Muuttuvan työelämän muuttuva sanasto (sitra.fi). Verkkoartikkeli 21.12.2016. Sitra. [Viitattu 14.12.2021].

Saveljeff, A. 2019. Kevytyrittäjäyys on harhaa (teme.fi).

Pääkirjoitus 24.1.2019. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME:n Meteli-verkkolehti. [Viitattu 14.12.2021].

UKKO.fi. Kevytyrittäjän etusivu (ukko.fi). Verkkosivusto. SLP Group Oy. [Viitattu 14.12.2021].

UKKO.fi. Sivutoiminen yrittäjäyys. Kuka on sivutoiminen yrittäjä työttömyysturvalaissa (ukko.fi). Verkkosivu. SLP Group Oy. [Viitattu 14.12.2021].

Toimihenkilöliitto ERTO ry (erto.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].

Työttömyyskassojen Yhteistyöjärjestö TYJ. Yritystoiminta ja työttömyysturva (tyj.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].

Verohallinto (vero.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].

Yrittäjäkassa. Yrittäjän ansioturva lyhyesti (yrittajakassa.fi). Verkkosivu. [Viitattu 14.12.2021].





TYÖLLIS- TYMINEN VAATII TYÖTÄ

Antti-Veikko Salo

Media- ja tapahtuma-alat ovat toipumassa nopeasti koronan aiheuttamasta poikkeusajasta. Toimintarajoitusten ja massatyöttömyyden jälkeen aloille on muodostunut paikoin huutava työvoimapula. Sen ominaispiirre on, että työnantajat etsivät ensisijaisesti kokeneita ammattilaisia. Sen sijaan työuraansa vasta aloittaville ei ole tarjolla riittävästi heidän kokemukseensa ja osaamiseensa soveltuvia työtehtäviä.

Metropolia Ammattikorkeakoulun Re:act – Nuorten verkostot työelämään -ESR-hankkeessa (2021–2022) on pyritty löytämään käytännön ratkaisuja alojen kohtaanto-ongelmaan. Tavoitteena on ollut yhdistää media- ja tapahtuma-aloilla toimivat työnantajat sekä alle 30-vuotiaat nuoret, jotka etsivät paikkaansa työelämässä. Hankkeessa on autettu nuoria pääsemään palkkatöihin, palkkatuelle tai työkokeiluun alan työpaikkoihin. Samalla nuorilla on ollut mahdollisuus tutustua alalla toimiviin ihmisiin ja oppia ammattialaansa käytännössä. Työnantajilla puolestaan on ollut mahdollisuus löytää itselleen tulevaisuuden työntekijöitä ja kouluttaa heitä omiin tarpeisiinsa. Hankkeen toteutuksen yhteydessä on kertynyt havaintoja ja tietoa toiminnan tueksi ja välitettäväksi eteenpäin tulosten muodossa. Tässä luvussa vedetään yhteen julkaisun pääkohdat sekä nostetaan esiin hankkeen tärkeimmät havainnot ja toimintaehdotukset.

Media- ja tapahtuma-alojen työvoimapulaa ja kohtaanto-ongelmaa on käsitelty julkisessa keskustelussa ja julkaisuissa runsaasti muuallakin, eikä tässä kohtaakaan kannata ryhtyä toistamaan niissä esitettyjä ratkaisuehdotuksia. Sen sijaan on suositeltavaa tutustua muun muassa AV-alan kasvusopimukseen,

Business Finlandin tekemiin Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa -selvitykseen ja Tapahtumateollisuuden toimialaselvitykseen sekä Tapahtumateollisuus ry:n hallitusohjelmatavoitteisiin.

Media- ja tapahtuma-alojen tilannekuva

Luovien alojen toimintaedellytykset ovat olleet jatkuvassa muutoksessa viime vuosien aikana. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan alat ovat muodostaneet ennen koronaa lähes 4 % bruttokansantuotteesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Koronapandemian takia etenkin luoviin aloihin lukeutuvan tapahtuma-alan toiminta oli pitkään keskeytyksissä, mikä on vaikuttanut myös alaa opiskelleiden ja alalla aloittavien nuorten työssäoppimiseen ja työllistymiseen. Samanaikaisesti media-alalla ja etenkin audiovisuaalisia sisältöjä tuottavissa yrityksissä on vallinnut työvoimapula, joka on uhannut jo alan kasvumahdollisuuksia. Taustalla kummittelee viime vuosikymmenen koulutusleikkausten pitkä varjo, joka on vaikuttanut siihen, että n. 30–40-vuotiaita keskiportaan ammattilaisia ei ole riittävästi. Koronarajoitusten väistymisen jälkeen myös tapahtuma-ala on alkanut elpyä nopeasti keväästä 2022 alkaen (Tapahtumateollisuus ry 2022) ja työvoimapula on alkanut näkyä myös tapahtumapuolella.

Työvoimapulan ominaispiirre media- ja tapahtuma-aloilla on, että työnantajat etsivät ennen kaikkea kokeneita ammattilaisia. Täysin uusien työntekijöiden rekrytoiminen voidaan kokea tiukassa kilpailu- ja taloustilanteessa riskinä. Alan ammatteihin kasvetaan tyypillisesti työssä oppien, kipuamalla assistenttitason tehtävistä pikkuhiljaa ylöspäin. Uraansa aloitteleville on kuitenkin tarjolla vain rajatusti heille sopivia työtehtäviä ja työpaikkoja. Työnantajilta puuttuu lisäksi osaamista ja aikaa ohjata nuoria työntekijöitä. Toisaalta nuorten mielikuvat ja toiveet alalla työskentelystä eivät aina kohtaa sen kanssa, mitä työnantajat tarvitsevat ja tarjoavat. Niin sanottuja *entry level* -tason työpaikkoja ja oppilaitosten ja työnantajien yhteistyötä tarvitaan enemmän, jotta nuorten ymmärrys työelämästä olisi realistinen ja urapolku koulusta työelämään ei katkea tai viivästy.

Media- ja tapahtuma-alojen toiminta ja koulutus painottuvat vahvasti pääkaupunkiseudulle ja etenkin Helsinkiin. Suomen taiteen ja kulttuurin työpaikoista 35 % sijoittuu Helsinkiin ja tapahtumateollisuuden työpaikoista jopa 65 %. Työt ovat perinteisesti haluttuja ja kilpailtuja. Alan koulutuspaikkoja on niukasti ja työelämään sijoittuminen on haastavaa. Työvoimapulasta huolimatta alan kärki on kapea ja työllistymisestään voivat olla yleensä varmoja kokeneimmat ammattilaiset. Työllistymisessä verkostoilla, relevantilla työkokemuksella ja hyvillä työnäytteillä on avainasema. Tämä korostaa opintojen aikaisen työharjoittelun ja oikean harjoittelupaikan löytämisen merkitystä: harjoittelun aikana opiskelija pääsee tutustumaan ammattialaansa käytännössä, tekemään työtä oikeassa työelämäympäristössä ja luomaan kontakteja alalla toimivien ihmisten ja yritysten kanssa.

Media- ja tapahtuma-alat ovat suurelta osin projekti- ja pätkätyöluonteisia. Valtaosa työntekijöistä työskentelee freelancer-tyyppisissä työsuhteissa, mikä on etenkin alalla vasta aloittavalle haastavaa. Verkostoilla ja suosittelijoilla on valtava merkitys työntekijöiden rekrytoinnissa, ja ilman soveltuvaa kokemusta ja suositteluja työn saaminen on vaikeaa. Työnantajien näkökulmasta rekrytointi on haastavaa, riskialtista ja aikaa vievää. Rekrytoitavan henkilön osaamisesta ja sopivuudesta työpaikkaan halutaan varmuus. Kun osaaminen on muiden alalla toimivien tiedossa, työkeikkojen saamisen todennäköisyys kasvaa huomattavasti. Osaavasta työvoimasta kilpaillaan, ja parhaat tekijät pystyvät valitsemaan työpaikkansa. Etenkin epävarmassa tilanteessa monet työnantajat luottavat kokeneisiin ammattilaisiin, ja alalla vasta aloittavien työntekijöiden palkkaamisessa nähdään riskejä.

Työsuhteet ovat tyyppillisesti lyhyitä, työnantajia on paljon ja töitä tehdään runsaasti myös omien yritysten kautta, toiminimipohjalta tai erilaisten apurahojen, avustusten ja tukien turvin. Työn ja toimeentulon epävarmuus ja kausiluonteisuus ovat tyyppillisiä luoville aloille. Henkilön työllisyysstatus saattaa muuttua usein, ja lainsäädännössä on epäjohtamukaisuuksia, joiden takia freelancereilla ja itsensä työllistäjillä on riski tipahtaa yhteiskunnan tukiverkoston läpi.

EHDOTUS: Entry level -tason työpaikat

Re:act ehdottaa, että media- ja tapahtuma-alan työnantajat ja oppilaitokset kartoittavat ja tarvittaessa kehittävät työtehtäviä, jotka soveltuvat etenkin alalla aloittaville työntekijöille. Näitä niin sanottuja entry level -tason työpaikkoja tarvitaan, jotta oppilaitoksista valmistuvat nuoret pääsevät nopeammin kiinni työelämään ja tekemään työtehtäviä, joiden osaamisvaatimukset vastaavat nuorten osaamista.

Nuorten osaaminen ja työllistyminen

Media- ja tapahtuma-alojen oppilaitoksista valmistuvat työllistyvät vaihtelevasti koulutuksensa mukaisiin työtehtäviin. Työllisyystilastot ja Re:act-hankkeessa tehdyt työllistymiskyselyt valmistuneille viittaavat siihen suuntaan, että ammattikorkeakouluista ja korkeakouluista valmistuneet siirtyvät työelämään varsin nopeasti valmistumisen jälkeen. Työttömyyttä ja katkoksia urapolussa näyttää olevan enemmän toiselta asteelta valmistuneilla ja toisaalta niillä, jotka pyrkivät alalle ilman muodollista koulutusta. Etenkin koulutusta vastaavaan työhön työllistyminen on edellä mainittujen ryhmien osalta harvinaisempaa.

Re:actiin osallistuneista 80 nuoresta noin 60 prosentilla on ammatillinen tutkinto ja viidesosa on suorittanut lukion. Vain viidennes Re:actin osallistujista on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, ja näistäkin osalla on jonkin muun kuin media- tai tapahtuma-alan AMK-tutkinto. Nuorten työkokemuksessa ja ammatillisessa osaamisessa on ollut suuria eroja. Osa nuorista on ollut valmis siirtymään suoraan työelämään, osalta taas ovat puuttuneet yleisimmät työelämätaidot ja ammatillinen osaaminen on ollut ohutta. Valtaosa osallistujista on sijoittunut näiden väliin.

Re:actin haastattelemiin työnantajien mukaan media- tai tapahtuma-alaa opiskelleiden nuorten osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla ja ajantasaista. Mahdolliset ongelmat työllistymisen kanssa liittyvät verkostojen puuttumiseen, työkokemuksen vähyyteen, elämäntilanteeseen tai ikään

ja siitä johtuviin kehityksellisiin syihin. Iän myötä osaaminen ja varmuus lisääntyvät, ja niillä on selkeästi positiivinen vaikutus työllistymiseen. Toisaalta täytyy myös huomata, että luovilla aloilla työskentely ei sovellu kaikille. Monilla nuorilla on epärealistinen, romantisoitu kuva alan työelämästä, ja todellisuus voi iskeä kasvoille rajustikin.

Oma ryhmänsä ovat nuoret, joilla ei ole alan koulutusta lainkaan. Heillä saattaa olla harrastusten kautta kertynyttä osaamista, mahdollisesti myös työkokemusta. Joukkoon kuuluu paitsi hyvin nuoria henkilöitä myös alanvaihtajia, joilla on tyypillisesti aiemmin suoritettu toisen alan tutkinto. Tämän ryhmän kohdalla on ensisijaisesti suositeltu kouluttautumista sekä ammatillisten verkostojen ja identiteetin luomista.

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan alle 30-vuotiaiden media- ja tapahtuma-alojen tutkintoja suorittaneiden nuorten työttömyys lisääntyi korona-aikana – työvoimapulasta huolimatta. Koronarajoitusten purkamisen jälkeen työttömyys ei ole lähtenyt laskemaan. Toisaalta verkkokysely, jonka Re:act teki Metropoliassa media-, tapahtuma- ja kulttuurialoja opiskelleille, kertoo, että ainakin kyselyyn vastanneet ovat sijoittuneet työelämään varsin hyvin. Vuosina 2019–2021 valmistuneista henkilöistä oli kyselyhetkellä (marraskuu 2021 – tammikuu 2022) koulutusta vastaavassa kokoaikatyössä 62 %, koulutusta vastaavassa osa-aikatyössä 13 %, muun alan kokoaikatyössä 14 % ja muun alan osa-aikatyössä 6 %. Työttömänä tai työelämän ulkopuolella oli 8 % vastaajista. 7 % oli opiskelemassa tai koulutuksessa. 14 %:lla vastaajista oli yritystoimintaa. Kyselyssä sai valita useamman vaihtoehdon, ja luvuissa on jonkin verran päällekkäisyyksiä muun muassa osa-aikatyon, työttömyyden ja yritystoiminnan kohdalla. Vastaajia oli kaikkiaan 105, mikä on noin 42 % kyselyn kohderyhmästä.

EHDOTUS: Kansanopistot

Re:act ehdottaa, että kansanopistojen roolia media- ja tapahtuma-alojen koulutus- ja urapolussa tuodaan selkeästi esille. Kansanopistot ovat

turvallisia ympäristöjä tutustua ammattialaan, ja niissä voi nykyään suorittaa esimerkiksi avoimia AMK-opintoja. Kansanopistovuoteen on hyvä liittää myös aktiivista ura- ja opintoohjausta. Joskus kansanopistossa opiskelu voi osoittaa, että media- tai tapahtuma-ala ei olekaan oikea ala. Opintojen hinta voi olla esteenä monille nuorille, ja opintojen rahoitusvaihtoehtoja pitäisi tuoda selkeämmin esille.

Syitä työttömyyden taustalla

Re:actin osallistujien haastattelut, toiminnan havainnointi ja kohderyhmään valikoituneiden nuorten taustat antavat viitteitä siitä, että nimenomaan toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneet nuoret ovat suhteellisesti heikommassa asemassa media- ja tapahtuma-alojen työmarkkinoilla verrattuna esimerkiksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Hankkeessa on pyritty selvittämään, miten nuoret näkevät itse tulevaisuutensa, mihin suuntaan he ovat menossa ja miksi he ovat tällä hetkellä siinä tilanteessa, missä ovat. Miksi he eivät ole siirtyneet koulusta suoraan työelämään?

Ryhmä on hyvin monimuotoinen. Osalla nuorista on jo selkeä suunta ja käsitys siitä, mitä he haluavat tehdä ja miten aikovat tavoitteeseensa päästä. Osa puolestaan vasta hakee (amatillista) itseään. Ohjauskeskusteluissa tehtyjen havaintojen perusteella vaikuttaa siltä, että ainakin seuraavat asiat hidastavat työelämään siirtymistä ammattiin valmistumisen jälkeen:

1. Koulutus- ja urapolun hahmottaminen on vaikeaa. Koulutuksen päätyttyä nuoret ovat omillaan ja heidän tulisi joko työllistyä tai hakeutua jatko-opintoihin omatoimisesti. Taito löytää itselle sopivia työmahdollisuuksia vaikuttaa olevan työttömäksi jääneillä nuorilla heikko ja työnhakutaidot ovat puutteelliset. Samoin käsitys erilaisista alan täydennys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksista, hakuväylistä ja opiskelumudoista on suppeaa, minkä seurauksena moni on hakenut vain yhteen paikkaan useita kertoja huonolla menestyksellä. Omien haaveiden ja tavoitteiden tunnistaminen ja niiden muuntaminen ura- ja koulutuspolkusuunnitelmaksi on nuorille

itsenäisesti vaikeaa. Re:actissa toteutettujen ohjauskeskusteluiden aikana nuoret ovat sen sijaan hyvinkin nopeasti saaneet kirkastettua ja konkretisoitua suunnitelmiaan. Kokemuksen perusteella voidaan sanoa, että vastaavalmistunut nuori tarvitsee ammatillista ja opinnollista ohjausta, jotta työttömyysjaksoilta välttyttäisiin.

2. Peruskoulussa tehty ammatinvalinta ei ehkä olekaan oikea. Media- ja tapahtuma-ala on kiinnostava ja houkutteleva, mutta todellisuudessa kovaa työtä, tahtoa ja jopa kutsumusta edellyttävä työympäristö. Monelle nuorelle media-alaan liittyvät asiat (musiikki, kuvataide, esiintyminen, sosiaalinen media, elokuvat) ovat olleet innostava harrastus, mutta ammattina ala on hyvin erilainen. Joillekin hankkeen nuorista ala on ollut pettymys ja oman ammatillisen polun suunta alkaa kehittyä vasta 20 ikävuoden jälkeen. Mikäli peruskoulun jälkeen tehty ammatinvalinta ei olekaan ollut oikea, nuoren on vaikea vaihtaa suuntaa, vaikka se olisi urapolun kannalta järkevää. Tämä huomio liittyy sekä niihin, joilla on jonkin muun alan ammatillinen tutkinto mutta kiinnostus media-alaan, sekä niihin, joilla on media- tai tapahtuma-alan koulutus mutta jokin muu ala tuntuukin paremmalta itselle. Asia on hyvä pystyä ottamaan esille ohjauskeskusteluissa tai vastaavissa tilanteissa. Nuorelle täytyy voida olla rehellinen, mutta samalla tulee toimia sensitiivisesti.

3. Ammatillisen koulutuksen aikana ei ole ehtinyt syntyä riittävän vahvaa ammatillista identiteettiä. Ammatillinen koulutus on verrattain lyhyt, ja valmistuessaan nuori saattaa olla vasta noin 20-vuotias. Ymmärrys työelämästä, työelämätaidot ja ”oman jutun” löytäminen ovat vielä kesken. Työnhaku edellyttää rohkeutta, kykyä tunnistaa osaamistaan ja toisaalta työelämän vaatimusten tuntemista. Verkostojen ja kontaktien puute ja ohut työkokemus vaikeuttavat osaltaan työllistymistä. Kynnys hakea töitä saattaa ylipäätään olla liian korkea, eikä töitä osata hakea tai työllistymismahdollisuuksia edes löydetä.

4. Nuorella on kiinnostus hakeutua jatkamaan opintoja AMK:ssa tai korkeakoulussa. Koska koulutuspaikkoja on vähän ja tutkintojen vetovoimaluku suuri, useat nuoret jäävät ilman opiskelupaikkaa. Kahden koulutuspolun välitulassa töiden hakeminen ei tunnu mielekkäältä tai koetaan, että osaminen ei ole alalle vielä riittävää. Välivuodet opintojen välissä kuluvat joko kokonaan tai osittain työttömänä.

EHDOTUS: Eri alojen erityistuntemuksen huomioiminen ura- ja ohjauspalveluissa

Re:act ehdottaa, että nuorten ura- ja ohjauspalveluiden toiminnassa huomioidaan eri ammattialojen vaatima erityistuntemus. Esimerkiksi media- ja tapahtuma-alojen erityisvaatimuksia tunnetaan ura- ja ohjauspalveluissa vaihtelevasti. Asiantuntevalla ohjauksella voidaan nopeuttaa nuorten siirtymistä työelämään ja vähentää vääristä valinnoista johtuvia työttömyys- ja välivuosia.

Välityömarkkinat eivät ratkaise työvoimapulaa

Välityömarkkinoista ei ole merkittävästi apua media- ja tapahtuma-alojen työllisyyden, työvoimapulan ja työvoiman kohtaanto-ongelman ratkaisussa. Re:actissa tehtyjen havaintojen mukaan ko. aloille suuntaavat nuoret tekevät usein osa-aikaista työtä tai keikkahommia, joko omalla alalla tai muilla aloilla. Osa-aikainen työ pääsääntöisesti estää oikeuden työkokeiluun tai palkkatukeen. Aktiiviset ja toimeentuloaan oma-aloitteisesti parantavat nuoret eivät siis voi tarjota työnantajille mahdollisuutta esimerkiksi määräaikaisesti alempiin palkkauskuukausiin palkkatuen avulla. Tässä mielessä välityömarkkinat eivät helpota vajaatyöllisten nuorten tilannetta, vaikka nimenomaan liian vähäiset työtunnit ovat monessa tapauksessa pääongelma. Vajaatyöllisten nuorten auttaminen työelämään voisi useimmissa tapauksissa olla varsin nopea toimenpide eikä välttämättä vaatisi kovinkaan suurta panostusta julkisista varoista.

Kokonaan työttömiä ja esimerkiksi työkokeiluun tai palkkatukeen oikeutettuja on vain pieni osa nuorista. Tällaiset henkilöt eivät kuitenkaan ole työnantajien näkökulmasta useinkaan kiinnostavia, toisin sanoen ammatitaitoa, koulutusta ja kokemusta ei ole riittävästi ja pitkään työttömänä olleen henkilön rekrytoiminen arveluttaa. Rekrytointi on aina riski, ja vaikka työntekijästä koituisikin vain pieniä suoria (palkkaus)kustannuksia, välilliset kustannukset ja riskit voivat olla suuret muun muassa opastuksen, ohjaamisen ja ammattilaista hitaamman työskentelyn takia. Työn jälkikään ei välttämättä vastaa työnantajan odotuksia.

EHDOTUS: Tukea vasta-valmistuneiden työllistämiseen

Re:act ehdottaa, että työllistämistukien valikoimaan (palkkatuki, työllisyyden kuntalisät) luodaan Kesäseteli-tyyppinen instrumentti, joka voidaan myöntää oppilaitoksista valmistuneille alle 30-vuotiaille nuorille. Sen tulisi olla mahdollisimman yksinkertainen myös työnantajan näkökulmasta, ja sen päätavoitteena olisi helpottaa ensimmäisen työpaikan saamista. Sen tulisi olla mahdollinen kaikille ensimmäistä oman alan työpaikkaa etsiville nuorille, ilman palkkatukeen liittyvää tarveharkintaa. Osa-aikatyön tekeminen ei myöskään estäisi setelin hyödyntämistä. Kokonaistaloudellisesti tämä tulisi todennäköisesti yhteiskunnalle edullisemmaksi sen sijaan, että nuorten työttömyys- tai vajaatyöllisyysjaksot pitkittyvät.

EHDOTUS: Keikkatyön vastaanottaminen turvalliseksi

Re:act ehdottaa, että media- ja tapahtuma-alojen nuoret toimijat perustavat työosuuskuntia madaltamaan keikkatyön vastaanottamisen kynnystä. Osuuskunnan kautta jäsenet voisivat laskuttaa työsuhteisesti tekemiään keikkoja ilman työttömyysturvan menettämisen vaaraa, ja

samalla he kerryttäisivät myös ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssääolohtoa. Keikkatöiden helppo laskuttaminen mahdollistaa muun muassa työllisyyden kuntalisän toimeksiantotuen hyödyntämisen, ainakin Helsingissä. Sitä kannattaa hyödyntää, sillä se on erinomainen tapa synnyttää työkeikkoja alalla aloitteleville nuorille. Ne voivat poikia myöhemmin uusia töitä.

Yksi ratkaisumalli ei toimi kaikille

Media- ja tapahtuma-alojen työtehtävät ja työnantajat ovat hyvin heterogeenisiä. Toimintatavoissa on suuria eroja yrityksestä toiseen, alkaen työnimikkeiden sisällöstä aina yrityskulttuuriin. Työnantajan koolla on suuri vaikutus siihen, minkälaisia edellytyksiä sillä on esimerkiksi ohjata ja kouluttaa nuoria työntekijöitä. Yhtä lailla opiskelijoissa ja uraansa aloittavissa nuorissa on eroja. Osa tarvitsee intensiivistä tukemista päästäkseen eteenpäin, toiset puolestaan pärjäävät ja etenevät täysin itsenäisesti. Tämän huomioiminen oppilaitoksissa, työllisyyspalveluissa, neuvontapalveluissa ja työpaikoilla on tärkeää, jotta resursseja voidaan jakaa järkevästi.

Ne nuoret, joilla tulee todennäköisimmin olemaan vaikeuksia työllistyä koulusta valmistumisen jälkeen, pystytään Re:actin havaintojen mukaan tunnistamaan erilaisilla indikaattoreilla. Näistä tärkeimpiä ovat erityisen tuen tarve opiskeluaikana, poissaolot, epäonnistunut työharjoittelu tai työssäoppiminen, motivaation puute ja elämänhallinnan vaikeudet. Tekijöitä, jotka yleensä korjautuvat itsestään ajan myötä tai suhteellisen kevyillä tukitoimilla, ovat nuori ikä, epävarmuus omasta osaamisesta, vähäinen työkokemus oman alan tai muun alan töistä ja varmuuden saaminen oikeasta ammatinvalinnasta. Koulussa tai esimerkiksi nuorten ohjauspalveluissa tapahtuvalla ohjauksella pystyy vaikuttamaan näihin kaikkiin tiettyyn pisteeseen asti. Ohjausresursseja on järkevää kohdistaa ryhmille, jotka siitä eniten hyötyvät. Elämänhallintaan liittyvissä asioissa on tarpeen ohjata nuori alan asiantuntijan luo.

Re:actin kokemukset nuorten kanssa työskentelystä alleviivaavat yksilöllisen ohjauksen tärkeyttä ja tarvetta. Parhaisiin tuloksiin on päästy, kun hanketyöntekijät ovat tutustuneet mahdollisimman hyvin nuoriin ja kumppanityönantajiin. Silloin on pystytty löytämään kullekin nuorelle juuri oikea työpaikka ja suunta osaamisen ja elämäntilanteen mukaan. Myös työnantajapuolella arvostetaan yksilöllistä palvelua. Re:actin kokemusten mukaan rekrytointiasioissa työnantajia ei juurikaan kiinnosta verkostoituminen muiden työnantajien tai palveluiden kanssa, vaan ne tahtovat löytää hyvää työvoimaa ja ovat kiinnostuneet uuden työvoiman kouluttamisesta vain välillisesti. Palkkatukikuviot koetaan yleisesti myös hankaliksi, ja mieluummin palkataan työntekijöitä suoraan palkkatyöhön.

Re:actissa on lisäksi huomattu, että kun työnantajan rekrytointitarpeet on tyydytetty, uusia tarpeita ei tule välttämättä heti. Tämä on yleinen haaste erilaisten työelämäverkostojen ylläpitämisessä, sillä esimerkiksi jossain hankkeessa luotu verkosto vanhenee hankkeen jälkeen suurella todennäköisyydellä nopeasti ja sillä pitäisi olla aktiivinen ylläpitäjä, joka hankkii jatkuvasti uusia kumppaneita. Usein tämä jää toiveajatteluksi, koska vastuunottajia ei löydy. Siksi tulokset ja mallit kannattaa viedä sellaisiin rakenteisiin, jotka jatkavat varmasti toimintaansa ja joiden intresseissä niiden ylläpito on. Re:actin kohdalla tällaisia ovat muun muassa Stadin ammatti- ja aikuisopisto (Virittämö, media-alan perustutkintokoulutus), Helsingin kaupungin nuorisopalveluiden tapahtumapaikka Tiivistämö, Helsingin työllisyyspalvelut ja Metropolian median, muotoilun ja konservoinnin osaamisalue.

Kaikista tärkeintä nuorten työllistämässä on luoda uskoa nuoren osaamiseen ja madaltaa tämän kynnystä lähestyä työnantajaa. Tämä kaikki vaatii paneutunutta ohjaamista, kontaktiverkostoa ja läsnäoloa, eikä sitä voida toteuttaa nettiportaalina tai opaskirjana. Se vaatii panostusta, myös rahallista. Tai vähintäänkin se vaatii vanhojen rakenteiden muokkaamista niin, että ohjaaminen ja tukeminen on resurssien puolesta mahdollista.

EHDOTUS: Re:actin toimintamalli työllisyyspalveluiden käyttöön

Re:actin kouluttajien tehtävänä on ollut toimia nuorten ja työnantajien tukena työuran käynnistymisvaiheessa, tarjoten yksilöllistä apua työnhakuun, rekrytointiprosessiin ja nuorten ammatilliseen ohjaamiseen. Re:act ehdottaa, että vastaavanlaista mallia ryhdytään kehittämään osaksi työllisyyspalveluiden toimintaa yhteistyössä oppilaitosten kanssa, esimerkiksi työpaikoille jalkautuvien, alan toiminnan tuntevien uraohjaajien tai kouluttajien muodossa. Samalla mahdollistetaan työnantajille työvoiman kouluttaminen näiden erityisiin tarpeisiin. Lisäksi Re:act ehdottaa, että työllisyyspalveluiden asiantuntijat erikoistuvat alakohtaisesti ja asiakaskunta jaetaan asiantuntijoiden kesken toimialan mukaan esimerkiksi niin, että yksi asiantuntija vastaa pelkästään luovien alojen työnhakijoista.

o o o

Lähteet

- Business Finland.** 2021 a. Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä (pdf). [Viitattu 26.9.2022].
- Business Finland.** 2021 b. Tapahtumateollisuuden toimialaselvitys (pdf). [Viitattu 26.9.2022].
- Kasvusopimus. 2022.** AV-alan kasvusopimus (kasvusopimus.fi). Verkkosivu. [Viitattu 26.9.2022].
- Tapahtumateollisuus ry:n hallitusohjelmatavoitteet (pdf).** 2022. [Viitattu 26.9.2022].
- Työ- ja elinkeinoministeriö.** 2020. Luovan talouden tiekartta (pdf). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:48. [Viitattu 26.9.2022].

Kirjoittajat

Jorma Harjamäki työskentelee Stadin ammatti- ja aikuisopistossa yrittäjäyyskasvatuksen asiantuntijatehtävissä. Hän on tehnyt uransa elokuvien äänisuunnittelijana.

Sami Huohvanainen on lehtori Metropolian elokuvan ja television tutkinto-ohjelmassa. Hän toimii muun muassa työharjoitteluvastaavana ja tutoropettajana.

Aura Kaarivuo on Metropolian elokuvan ja television tutkinto-ohjelman tutkintovastaava. Hän on toiminut Re:act-hankkeessa koulutuskoordinaattorina.

Leena Louhivuori on tutkija ja hän on ollut Metropolian Re:act-hankkeessa vaikuttavuus seurannan tekijänä.

Jarno Marjamäki on työskennellyt freelancerina useissa eri videoalan tuotantoyhtiöissä. Hänellä on pitkä kokemus harjoittelijoiden ja uusien työntekijöiden ohjaamisesta.

Meira Noronen toimii EndemolShine Finland Oy:n operatiivisena johtajana.

Antti-Veikko Salo on Metropolian Re:act-hankkeen projektipäällikkö ja elokuvatuottaja.

Vilma Vaarna on EndemolShine Finland Oy:n Head of Production.

Media- ja tapahtuma-alat ovat toipumassa nopeasti koronan aiheuttamasta poikkeusajasta. Toimintarajoitusten ja massatyöttömyyden jälkeen aloille on muodostunut paikoin huutava työvoimapula. Sen ominaispiirre on, että työnantajat etsivät ensisijaisesti kokeneita ammattilaisia. Samanaikaisesti aloilla on kuitenkin työttömiä työnhakijoita, joiden osaaminen ei kohtaa työnantajien tarpeiden kanssa. Etenkin työuraansa vasta aloittaville ei ole tarjolla riittävästi heidän kokemukseensa ja osaamiseensa soveltuvia työtehtäviä.

Miten kasvattaa liiketoimintaa, jos osaavan työvoiman saatavuudesta ei ole varmuutta? Kuinka paljon uskaltaa investoida ja ottaa riskejä, kun toimintaympäristö on epävarma ja kuluttajien luottamus ja ostovoima ovat alhaalla? Onko uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen mahdollisuuksia? Onko toiminta kannattavaa lyhyellä tai pitkällä aikavälillä?

Miten uraansa aloittavat nuoret pääsevät tällaisessa ympäristössä kiinni työelämään? Tässä julkaisussa tarkastellaan nuorten kiinnittymistä media- ja tapahtuma-aloille niin alalla aloittavien nuorten, alan työnantajien kuin oppilaitostenkin näkökulmasta.