

# Osaajapulaa ja työttömyyttä

Nuorten mutkikas tie av-alalle

**Antti-Veikko Salo**  
(toim.)

 **Metropolia**



# **Osaajapulaa ja työttömyyttä**

**Nuorten mutkikas tie av-alalle**

**Antti-Veikko Salo (toim.)**

**Metropolia Ammattikorkeakoulu**

**Helsinki 2023**

© **Metropolia Ammattikorkeakoulu 2023**

**Julkaisija:** Metropolia Ammattikorkeakoulu

**Toimittaja:** Antti-Veikko Salo

**Valokuvat:** Antti-Veikko Salo

**Graafinen suunnittelu ja taitto:** Antti-Veikko Salo

**Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja**

TAITO-sarja nro 129

Helsinki 2023

**ISBN** 978-952-328-413-5 (pdf)

**ISBN** 978-952-328-414-2 (nid.)

**ISSN** 2669-8021 (pdf)

**ISSN** 2669-8013 (nid.)

[www.metropolia.fi/julkaisut](http://www.metropolia.fi/julkaisut)

[reconnect.metropolia.fi](http://reconnect.metropolia.fi)



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/), poislukien julkaisussa olevat kuvat.

Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään (2022–2023) oli Metropolia Ammattikorkeakoulun hanke, joka sai Hämeen ELY-keskukselta Euroopan sosiaalirahaston tukea. Hankkeen tavoitteena oli löytää keinoja, joilla audiovisuaaliselle alalle valmistuneet alle 30-vuotiaat nuoret pääsevät työelämään. Se toteutettiin yhteistyössä audiovisuaalisen alan työnantajien ja Helsingin kaupungin kanssa.



# Sisältö

<b>Kiihdytyksiä ja äkkipäähdyksiä.....</b>	<b>6</b>
<b>Aura Kaarivuo &amp; Antti-Veikko Salo:</b> Audiovisuaaliselle alalle valmistuvien nuorten osaaminen ja työnantajien tarpeet .....	<b>9</b>
<b>Aura Kaarivuo:</b> Rekrytointikäytännöt audiovisuaalisella alalla .....	<b>25</b>
<b>Antti-Veikko Salo:</b> Oma trainee-ohjelma av-alalle? .....	<b>34</b>
<b>Antti-Veikko Salo:</b> Miten tukea valmistuvia nuoria, joille työllistyminen on hankalaa?.....	<b>50</b>
<b>Antti-Veikko Salo &amp; Aura Kaarivuo:</b> Ammatilliset kontaktit pitää luoda jo opiskeluaikana.....	<b>60</b>
<b>Antti-Veikko Salo &amp; Aura Kaarivuo:</b> Ammattilaista aina tarvitaan .....	<b>74</b>
<b>Kirjoittajat.....</b>	<b>84</b>

## Kiihdytyksiä ja äkkipysähdyksiä

Viimeiset viisi vuotta ovat olleet audiovisuaalisella alalla aallokkoisia. Ajanjaksoa ovat kuvanneet jyrkät suhdannevaihtelut laidasta laitaan, pandemia, kustannusten nousu, talouskasvun kiihtyminen ja pikainen taantuminen sekä poliittiset muutokset. Näillä kaikilla on ollut vaikutusta elokuvien, tv-ohjelmien ja suoratoistosisältöjen tuotantoon ja alan työllisyyteen.

Välillä av-ala on ollut lähes ylikuumentunut ja osaavien työntekijöiden löytäminen tuotantoihin on ollut hankalaa. Välillä on taas ollut ajanjaksoja, jolloin tuotantojen määrä on pienentynyt ja yritykset ovat vähentäneet rekrytointejaan tai lomauttaneet henkilöstöään. Silloin kokeneidenkin tekijöiden on ollut vaikea työllistyä, puhumattakaan vastavalmistuneista. Yhdessä hetkessä alalla on puhuttu tekijäpulasta ja etsitty nopeita keinoja tuottaa osaavaa työvoimaa, ja puoli vuotta myöhemmin tuotannot ovat milloin seisahtuneet, lykkääntyneet tai niitä ei ole käynnistetty lainkaan.

Ilmiöt eivät kuitenkaan ole seuranneet lineaarisesti toisiaan, vaan ne ovat lomittuneet ja voineet vallita jopa samanaikaisesti. Ilmiöistä etenkin av-alan osaajapula on tunnistettu laajasti, ministeriöitä myöten. Av-toimialan ja julkisen sektorin toimijoiden kesken laaditussa Av-alan kasvusopimuksessa nostetaan yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi alan osaamistarpeisiin vastaaminen. Painotus on etenkin liiketalouden ja kansainvälistymisen osaamisen vahvistamisessa ja huippuammattilaisten koulutuksessa. Kovin pula alalla on kokeneista erityisosaajista, ei niinkään aloittelijoista.

Vuosi 2023 on ollut av-alalle haasteellinen. Kaupalliset tv-kanavat ovat mainostulojen vähentyessä supistaneet sisältöjen tilauksia tuotantoyhtiöiltä. Suoratoistopalveluiden globaali hegemonia on alkanut murentua tilaajamäärien pienentyessä ja palveluiden tuotto-odotusten kasvaessa, ja tämä on heijastunut suoraan sisältöjen hankintavolyymeihin. Koronan jäljiltä teatterielokuvia on edelleen ”varastossa” odottamassa optimaalista julkaisuajankohtaa, ja Ylenkin rahoituksen päällä on ollut suuri epävarmuus poliittisen tilanteen takia. Hollywoodin käsikirjoittajien ja näyttelijöiden lakkojen vaikutukset heijastuvat myös Suomeen.

Maa-ilmantilanteen muutokset ja media-alan epävakaus ovat vaikuttaneet myös alan opintoihin. Koronapandemian aikana opetusta järjestettiin etänä tai hybridi-opetuksena, mikä oli haastavaa alalla, jolla ryhmätyöskentelytaidot korostuvat. Pandemia vaikutti opetuksen laatuun, osaamisen kehittymiseen ja opiskelijoiden verkostoitumiseen. Taide- ja kulttuurialojen opiskelijoista 44 % arveli opetus- ja kulttuuriministeriön kyselytutkimuksessa pandemian vaikuttavan kielteisesti työllistymiseen opintojen jälkeen. Aivan väärässä opiskelijat eivät ole olleet, sillä esimerkiksi Metropolian Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -ESR-hankkeessa tehtyjen havaintojen perusteella äskettäin av-alalle valmistuneilla on nähtävissä vaikeuksia työelämään siirtymisessä ja alalle verkostoitumisessa.

Suhdannevaihteluiden vaikutukset näkyvät erityisesti työharjoitteluisa, jotka ovat olennainen osa ammatti- ja ammattikorkeakouluopintoja. Harjoittelupaikan saaminen audiovisuaalisella alalla riippuu täysin alan työtilanteesta ja tuotantojen määrästä. Työharjoittelun merkitys tulevan työllistymisen kannalta on suuri, ja hyvän työharjoittelupaikan löytäminen ja harjoittelun onnistuminen aiheuttavat stressiä opiskelijoille. Jos harjoittelu menee pieleen, tarpeellisia kontakteja ja verkostoja ei pääse syntymään ja työllistyminen voi olla hankalaa. Siksi tulisi luoda olosuhteet, joissa opiskelijat pääsevät luomaan ammatillisia kontakteja mahdollisimman paljon jo opintojen aikana, talouden suhdanteista riippumatta. Tähän työhön tarvitaan mukaan sekä alan oppilaitokset että työnantajat.

Tämä julkaisu on suunnattu etenkin audiovisuaalisen alan työnantajille, työmarkkinaosapuolille, oppilaitoksille ja muille koulutusalan toimijoille, nuorten työllisyys- ja ohjauspalveluille, työvoimaviranomaisille sekä päätöksentekijöille. Sen tarkoituksena on nostaa keskusteluun tapoja, joilla audiovisuaalisilla aloilla aloittelevat työntekijät voivat päästä työelämään kiinni ja oppia ammatillisiksi työtä tekemällä. Ensimmäisissä luvuissa esitellään av-alan työnantajille tehdyn osaamis- ja työvoimatarveselvityksen antia sekä äskettäin alalle valmistuneiden nuorten osaamiskartoituksen tuloksia. Niiden jälkeen eritellään trainee-ohjelmamallien edellytyksiä av-alalla, kuvataan Re:connect-hankkeessa kehiteltyjä toimintamalleja ja pohditaan erilaisia vaihtoehtoisia tapoja tukea verkostoitumista. Lopuksi kootaan hankkeen havainnot ja suositukset yhteen.

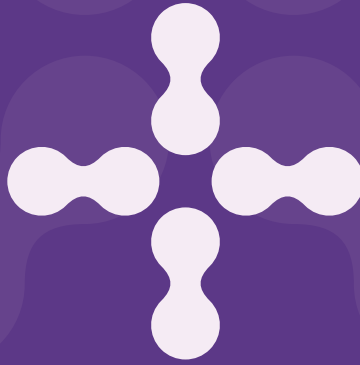
Julkaisun työstämiseen ovat kirjoittajien lisäksi osallistuneet kulttuurintutkija Leena Louhivuori, opiskelija-assistentti Sini Kiias sekä Metropolian elokuvan ja television tutkinnon opiskelija Sini Tunturisto, joka on tehnyt opinnäytetyöhönsä liittyen yhteistyötä Re:connect-hankkeen kanssa.

Kiitämme kaikkia Re:connectin toimintaan osallistuneita nuoria, av-alan työnantajien ja oppilaitosten edustajia, Stadin ammatti- ja aikuisopistoa / Virittämöä, Helsingin työllisyyspalveluita, Audiovisual Producers Finland APFI ry:tä sekä av- ja media-alan ammattiliittoja. Lisäksi kiitämme Euroopan sosiaalirahastoa ja Hämeen ELY-keskusta hankkeen mahdollistamisesta.

### **Helsingissä 20.11.2023**

Antti-Veikko Salo, projektipäällikkö  
Re:connect – Osaamisen jälkeen työelämään





# **Audiovisuaaliselle alalle valmistuvien nuorten osaaminen ja työnantajien tarpeet**

Aura Kaarivuo & Antti-Veikko Salo

**Audiovisuaalisella alalla on puhuttu viime vuosina paljon työvoima- ja osaajapulasta. Keskustelu on keskittynyt etenkin pulaan erityisosaajista ja kansainvälisen tason tuotantohenkilöstöstä (mm. Business Finland 2021 b, 19–21). Toisaalla Metropolian Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hankkeen tehtävänä on ollut selvittää, onko osaajapulaa myös muissa työtehtävissä, minkälaista osaamista av-alalla toimivat yritykset ylipäänsä tarvitsevat ja miten alan kouluista valmistuvien osaaminen vastaa näihin tarpeisiin.**

Re:connect-hankkeessa on kartoitettu, minkälaisia työtehtäviä av-alan yritykset voivat tarjota vastavalmistuneille, minkälaista käytännön ammattiosaamista valmistuneilta odotetaan, mitä osaamista nuorilla on, miten realistinen kuva heillä on alan työtehtävistä, onko valmistuneiden osaaminen työnantajien mukaan oikeanlaista ja jos ei, miten puuttuvaa osaamista saisi parhaiten hankittua.

Kysymyksiin haettiin vastauksia kahdella tavalla: ensiksi hanke toteutti av-alalla toimiville yrityksille kyselyn niiden työvoimatarpeista, rekrytointitavoista, odotuksista ja käsityksistä alalla aloittelevien henkilöiden osaamistasosta, aloitteleville työntekijöille tarjottavista työtehtävistä sekä ajatuksista harjoitteluista ja työnantajien ja oppilaitosten välisestä suhteesta. Kaikkiaan kyselyyn saatiin 17 vastausta. Otantaa täydennettiin kahdeksan muun yrityksen haastatteluilla. Vastanneet yritykset edustivat laajasti av-alan kenttää eri puolilta Suomea, ja vastanneiden joukossa olivat mukana lähes kaikki Suomen merkittävimmät tuotantoyhtiöt.

Toiseksi Re:connectiin otettiin osallistujiksi 25 alle 30-vuotiasta, äskettäin media-alan koulusta valmistunutta nuorta. Heidän osaamistaan ja urasuun-

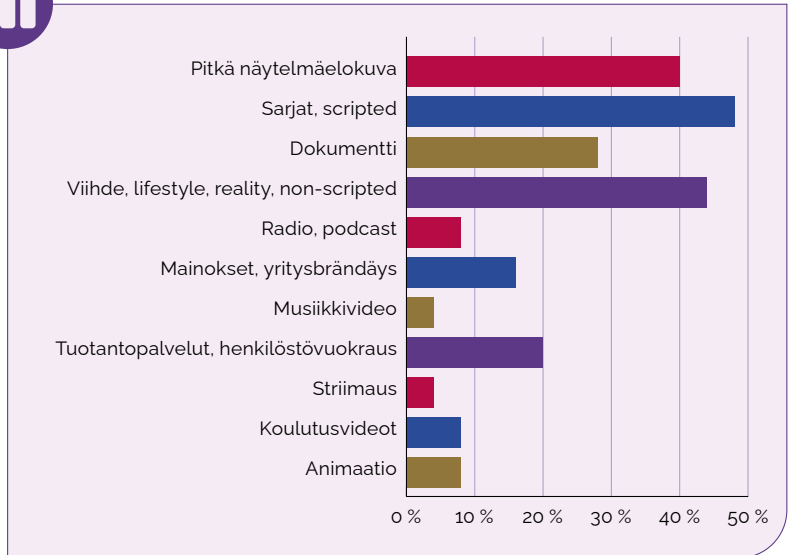
nitelmiaan kartoitettiin ja ohjattiin keskusteluilla ja kyselylomakkeilla. Osallistujien vastauksista haettiin ilmiötä ja säännönmukaisuuksia osaamisen, työmarkkina-aseman ja työllistymisen suhteesta. Heidän lisäksi hanke haastatteli viime vuosien aikana työelämään siirtyneitä henkilöitä työllistymiseen liittyvistä aiheista.

## **Kysely osaamis- ja työvoimatarpeista työnantajille**

Re:connectin tekemään tuotantoyhtiöille suunnattuun kyselyyn vastanneista ja haastatteluihin osallistuneista työelämän edustajista noin puolet on tuotantoyhtiöiden toimitusjohtajia ja/tai vastaavia tuottajia, kolmannes edustaa operatiivista johtoa tai muuta tuotannon johtoa ja loput ovat tuottajia. Vastaajista ja haastatelluista 20 % on toiminut alalla 10–14 vuotta, 28 % 15–19 vuotta, 28 % 20–24 vuotta ja 24 % yli 25 vuotta.

Lähes puolet kyselyihin ja haastatteluihin osallistuneista yrityksistä tekee tv-sarjoja ja muita scripted-sisältöjä (48 %). Lähes yhtä moni tuottaa pitkiä näytelmäelokuvia (40 %) ja non-scripted-sisältöjä (44 %). Dokumentteja ilmoittaa tekevänsä 28 % vastaajista. Tuotantopalvelut ja henkilöstövuokraus (20 %) sekä mainokset ja yritysbrändäys (16 %) nousevat esiin muutamilla maininnoilla. Muut tuotantotyypit saavat hajamainintoja. Osa yrityksistä tekee useampia tuotantotyyppisiä, mutta koska kyselyssä ei ole huomioitu erilaisia painotuksia yritysten toiminnassa, lukuja kannattaa tarkastella suuntaa antavina. (Kuvio 1.)

Audiovisuaalisella alalla on puhuttu viime vuosina paljon osaaja- ja työvoimapolusta, joten tätä oli perusteltua selvittää tarkemmin. Tuotantoyhtiöiltä kysyttiin, minkälaisesta osaamisesta ja työvoimasta av-alalla on pulaa. Vastauksissa painottuu vahvasti tuotantopuoli ja etenkin tuotannonjohto. Vastaajista 32 % mainitsee osaavien tuottajien puutteen ja 42 % sekä linjatuttajien että tuotantopäälliköiden puutteen. Osaavia apulaisohjaajia kaipaava lisää 16 % vastaajista. Yllättävän harva (11 %) mainitsee järjestösoston työntekijät. Vastaajista 21 % näkee, että kaikilla osastoilla on pula



**Kuvio 1: Millaisia tuotantoja tuotantoyhtiössä tehdään?**

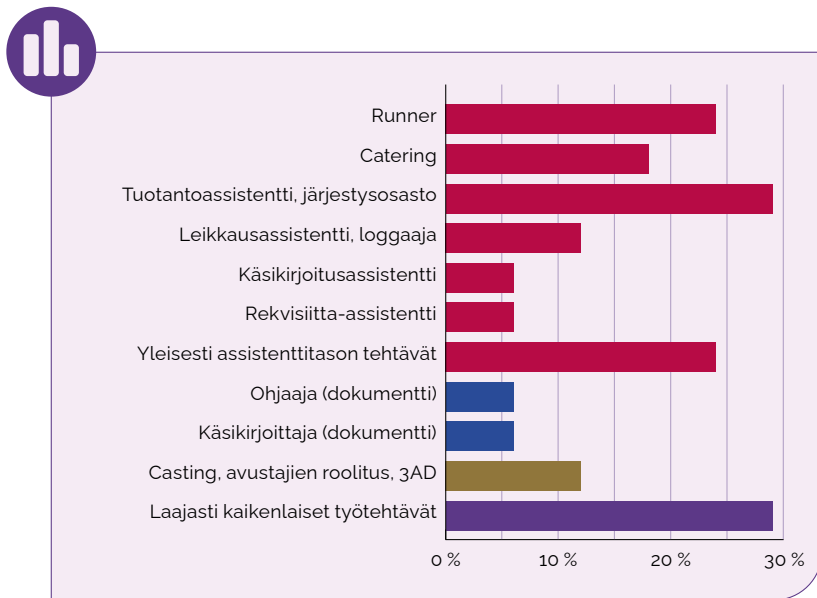
tekijöistä, ja 11 %, että mistään tekijöistä ei ole pulaa. Muut työnkuvat saavat hajamainintoja.

Kysely ja osa haastatteluista on tehty vuoden 2023 alkupuoliskolla, mikä tulee ottaa huomioon, kun puhutaan akuuteista työvoimatarpeista. Mustia pilviä oli tosin taivaalla jo tuolloin, ja muutamat vastaajat nostivat esiin tuotantojen vähyyden ja sen vaikutuksen työvoiman tarpeeseen. Tästä huolimatta tuotannonjohdon ja korkean osaamisen tehtävien korostuminen kertovat pidempään kehittyneestä työvoimapulasta tai mahdollisesta alalta pois siirtymisestä. Vaativiin tehtäviin rekrytointi ei ole samalla tavalla riippuvaista suhdanteista kuin vaikkapa suorittavan portaan työt, joita uraansa aloittavat yleensä tekevät.

Kyselyssä ja haastatteluissa kysyttiin, minkälaisiin työtehtäviin vastavalmistuneet voivat yrityksissä työllistyä. Käytännössä kaikissa vastauksissa lähdetään siitä, että työura alkaa assistenttitason tehtävistä – osastosta riippumatta. Vastauksissa nousee etenkin kolme työtehtävää, joihin vastaajat kertovat uraansa aloittavien voivan työllistyä: tuotantokoordinaattorit

(26 % vastaajista), leikkausassistentit (26 %) ja tuotantoassistentit / muut tuotanto-osaston assistenttitehtävät (21 %). 21 % kertoo, että vastavalmistunut voi työllistyä kaikille osastoille osaamisen mukaan, lähtökohtaisesti assistenttitehtäviin. Muut työnkuvat ja osastot saavat hajamainintoja. Huomionarvoista on, että eniten mainintoja saavat tehtävänkuvat ovat niitä, joihin tuotantoyhtiö rekrytoi työntekijät. Monissa tuotannoissa esimerkiksi kuva- ja ääniassistentit rekrytoi kuvaaja tai äänittäjä, jotka puolestaan myyvät työtään keikkaluonteisesti tuotantoyhtiölle.

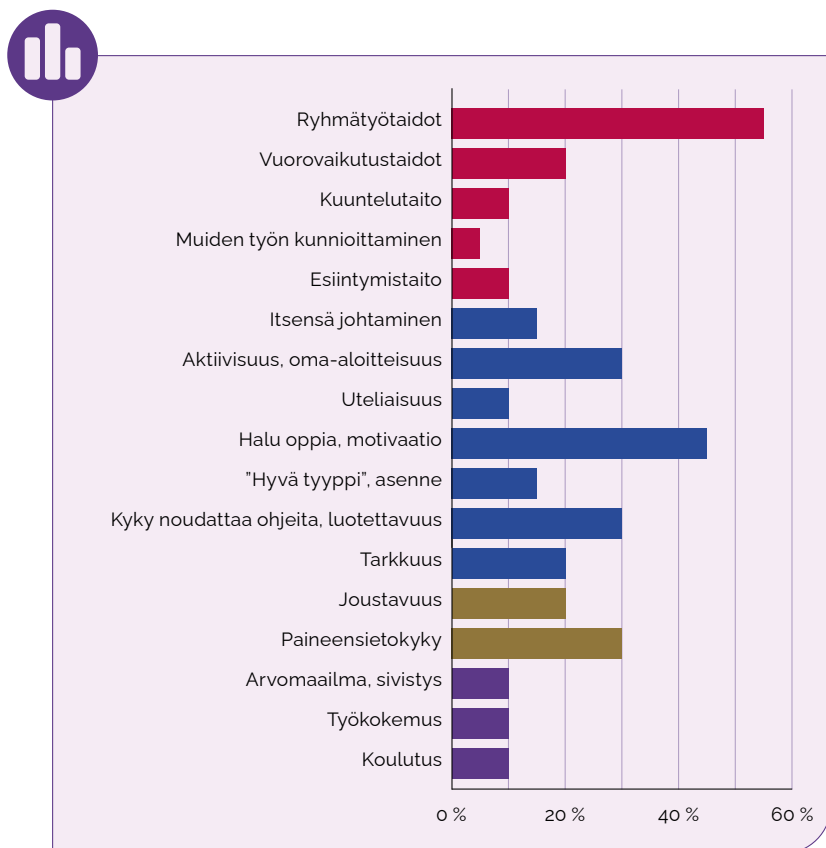
Jatkokysymyksenä tiedusteltiin, mitä konkreettisia työtehtäviä aloittelevat työntekijät voivat päästä tekemään. Eri osastojen assistenttitason työtehtävät nousivat vastausten kärkeen, etenkin tuotanto-osaston avustavat työt (tuotantoassistentti, järjestysosaston assistentti, toimistotyöt, runner). Catering-osasto sai useampia mainintoja, kuten myös leikkausassistentit, loggaajat ja avustajien roolitustyöt. (Kuvio 2.)



**Kuvio 2: Mitä konkreettisia työtehtäviä aloitteleva työntekijä pääsee teillä tuotannoissa tekemään?**

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siitä, minkälainen henkilö on tuotantoyhtiön näkökulmasta hyvä aloitteleva työntekijä tai harjoittelija. Ahkeruutta, oppimishalua, työtä pelkäämätöntä asennetta ja motivaatiota arvostettiin. Tarkkuus, ryhmätyötaidot sekä paineensietokyky ja joustavuus mainittiin useasti. Alan ammatillinen perusosaaminen, toimintatapojen ymmärrys ja talusosaaminen nostettiin myös esille.

Seuraavat kysymykset koskivat ominaisuuksia, joihin vastaajat kiinnittävät huomiota rekrytoidessa. Rekrytointitilanteessa on vain rajalliset mahdol-



**Kuvio 3: Millaisiin hakijan ominaisuuksiin kiinnitätte rekrytoidessa huomiota?**

lisuudet arvioida henkilön ominaisuuksia ja osaamista. Keskeisimpänä asiana vastaajat nostavat esiin erilaiset ryhmätyöskentelyyn liittyvät taidot: vuorovaikutus, kuunteleminen, muiden kunnioitus ja esiintymistaito. Av-alan tuotantoja tehdään lähes aina ryhmässä, joten on loogista, että ensisijaisesti rekrytoitavan henkilön tulee osata toimia tiimissä. (Kuvio 3.)

Toiseksi merkittävin ominaisuus kyselyn perusteella on henkilön aktiivisuus. Tähän kategoriaan voidaan lukea motivaatio, halu oppia, kyky johtaa omaa työtään, olla oma-aloitteinen ja noudattaa ohjeita tarkasti. Koska tuotannoissa tilanteet muuttuvat, kiire painaa ja saatetaan kohdata hankalia tilanteita, paineensietokyky ja sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin on kolmas keskeinen alalle aikovan ominaisuus.

Vastauksissa nousee esiin myös arvomaailma, johon liitetään esimerkiksi tasa-arvoon ja kestävään kehitykseen liittyvät asiat. Työkokemus ja koulutus mainitaan muutaman kerran. Nämä eivät varsinaisesti ole työntekijän ominaisuuksia, mutta niiden perustellaan kertovan siitä, osaako hakija tämänkaltaista työskentelyä ja onko hakijalla yleisiä työelämätaitoja.

Ammatillisista taidoista vastaajat kiinnittävät huomiota ennen kaikkea tekniseen osaamiseen, kuten kaluston tuntemiseen tai erilaisten ohjelmistojen hallitsemiseen. Visuaalinen silmä, dramaturginen ymmärrys ja oppimiskyky keräävät useampia mainintoja. Moni vastaaja nostaa esiin ajokortin, joka on välttämätön monissa työtehtävissä. Valtaosa vastanneista katsoo, että perusymmärrys ja -taidot alan työtehtävistä riittävät uran alkuvaiheessa. Työnantajat kertovat perehdyttävänsä työtehtäviin, mutta myös aiemmilla kokemuksilla erilaisista tuotannoista on painoa. Yksi vastaaja nostaa esiin huomion, että koulutuotannot eroavat monessa suhteessa ammattituotan-

## **Työura alkaa assistentti- tason tehtävistä – osastosta riippumatta.**

noista, ja tämä on nuorten työntekijöiden hyvä ymmärtää. Vastauksissa mainitaan myös alan arvoketjun ymmärtäminen, formaattien, workflowin, työehtosopimuksen, tekijänoikeuksien, sopimusten ja alan käytäntöjen tunteminen, budjetoinnin, excelin ja katelaskennan hallitseminen sekä eri työnkuvien ja työtehtävien tunteminen.

Aloittelevien työntekijöiden osaamistasoa vastaajat pitävät hyvin vaihtelevana. Perustason tekijöitä on paljon, mutta varsinaiset huippuosaajat puuttuvat. Tosin etenkin teknisen puolen perusosaaminen on monilla nuorilla työntekijöillä useamman vastaajan mukaan hyvällä tasolla. Toisaalta on myös paljon niitä, joilla ammatilliset perusteet ovat heikot tai joilla on puutteita työelämätaidoissa.

Vastaajilta kysyttiin, minkälaisia asioita heidän mielestään alan oppilaitosten tulisi painottaa koulutuksessaan. Vastaukset hajaantuvat suuresti mutta eniten mainintoja saavat ymmärrys alan toimintamalleista, ammatilliset perustaidot, työehtosopimus, sopimuskäytännöt ja johtaminen. Ryhmätyötaitojen, työelämä tietouden, omien rajojen tunnistamisen ja budjetoinnin koulutusta toivotaan myös useassa vastauksessa. Useampia mainintoja saavat myös työlainsäädännön ja eri työroolien tuntemus, viestintä ja kommunikaatio, sisällöllinen ja ilmaisullinen ajattelu, realismi, nöyryys, asenne ja paineensietokyky.

Lopuksi tiedusteltiin, mitä asioita tuotantoyhtiöissä voidaan opettaa aloitteleville työntekijöille. Usean vastaajan mukaan tuotantoyhtiö voi opettaa periaatteessa kaiken. Moni vastaaja nosti esiin kokonaisuuksien hallinnan, syventävän ammattiosaamisen sekä tuotantoyhtiön omien toimintatapojen ja alan realiteettien koulutuksen.

## **Vastavalmistuneiden nuorten osaaminen ja kokemukset työelämästä**

Re:connectin toimintaan osallistui 25 alle 30-vuotiasta media-alan oppilaitoksesta valmistunutta nuorta. Osallistujista 17 oli suorittanut toisen asteen



ammattillisen perustutkinnon, viisi ammattikorkeakoulututkinnon, yksi maisterin tutkinnon ja kaksi oli käynyt media-alan opintoja kansanopistossa. Eniten oli leikkaukseen ja muihin kuvan jälkitöihin painottavia henkilöitä (9). Toinen suurempi ryhmä oli tuotanto-osaston tekijät (4). Ääniosastolla oli kaksi henkilöä, ja loput edustivat kuvausta, käsikirjoittamista, animointia, järjestysosastoa ja valo-osastoa. Neljä osallistujaa edusti media-alan muita ammattikuntia (valokuvaus, kuvittaminen, digitaalinen muotoilu). Yksi osallistuja oli valmistunut tapahtumatekniikan puolelta. Osallistujat olivat lähtökohtaisesti työttömiä tai palkkatukityössä aloittaessaan Re:connectissa.

Tavoitteena oli selvittää osallistujien kokonaistilannetta opintojen, työhistorian, työnhaun ja osaamisen näkökulmasta, auttaa nuoria työllistymään av-alan työtehtäviin ja selvittää syitä työttömyyden mahdollisen pitkittymisen taustalla. Kaikille osallistujille tehtiin alkuhaastattelu ja suunnitelma työnhausta. Tapaamisia ja yhteydenpitoa jatkettiin osallistumisen ajan, ja hankkeen päätteeksi osallistujille tehtiin loppuhaastattelu, jossa käytiin läpi mahdollisia muutoksia työtilanteessa, osaamisessa ja tulevaisuuden suunnitelmissa.

Osallistujien kanssa käydyt keskustelut ja haastattelut osoittavat selvästi, että osalla nuorista on erittäin hyvät edellytykset siirtyä työelämään osaamisen ja yleisten työelämätaitojen näkökulmasta. Hankkeessa on pohdittu syitä sille, miksi työllistyminen on kuitenkin ollut hankalaa. Suuri tekijä on työnantajien näkökulmasta puutteellinen työhistoria, eli kokemattomuus ammattituotannoissa. Taustalla voi olla esimerkiksi huonosti valittu työharjoittelupaikka opintojen aikana tai vaikeudet koronavuosina päästä ylipäänsä harjoitteluun. Tällöin työllistymistä edistäviä kontaktejakaan ei ole päässyt syntyään. Toisaalta myös av-alan yleinen huono tilanne vuonna 2023 on vaikuttanut taustalla. Laajemmin aihetta käsitellään julkaisun artikkelissa ”Miten tukea valmistuvia nuoria, joille työllistyminen on hankalaa?”.

Osallistujat ovat itse arvioineet työllistymishankaluksiensa syiksi työkokemuksen ja kontaktien puutteen lisäksi muun muassa sen, että oman osaamistason töitä ei ole tarjolla ja että töitä on vähän suhteessa hakijoiden

määrään. Suurin osa osallistujista mainitsee, että alan työpaikoista on hyvin tai melko vaikeaa löytää tietoa. Nuoret ovat kokeneet, että työnantajiin on vaikea saada kontaktia, työpaikat ovat piilossa ja rekrytointi tapahtuu sisäpiirissä. Työhakemuksista ei anneta palautetta, kyselyihin ei vastata tai rekrytoinnissa ei keskitytä yksilön ominaisuuksiin.



Koen olevani oikealla eli omalla alalla. Koen myös olevani ammattilainen – ammattilaisuuteen kuuluvat myös huonot päivät. Olen saanut kokopäiväisen työn työharjoittelun kautta. Minulla kävi tuuri kun sain harjoittelupaikan ensimmäisellä hakemuksella. Opiskelukavereistani olen ainoa, jolla on alan työpaikka.

Mielestäni av-ala on epäreilu. Samoja tyyppisiä palkataan uudelleen ja uudelleen tuotantoihin, eikä työpaikkoja edes laiteta avoimesti hakuun. Tuotantoyhtiöissä tarvittaisiin asennemuutosta. Työnhakukeinoja pitäisi kehittää ja etsiä vaihtoehtoja tuotantokiertoa ja rekrytointiin. Myös osa-aikaisen työn tekeminen pitäisi olla mahdollista.

Opinnoista valmistuessani olisin tarvinnut koululta tukea ja tietoa työnhausta ja haettavista työpaikoista. Olisin toivonut monipuolisesti av-alan työnantajien vierailuja koululle tai opiskelijoiden vierailuja työnantajien luokse. Opinnoissa yleensäkin olisin kaivannut lisää projekteja yritysten kanssa ja esimerkiksi tuotannon eri tehtävien läpikäyntiä ja esittelyä selkeämmin.

Av-ala työskentely-ympäristönä on tullut tutuksi työn kautta. Alalla pääsee töihin jos on oma-aloitteinen, rohkea ja jos pystyy hakemaan töitä "out of the box" -asenteella. Missään tapauksessa työtä ei saa pelätä.

**Tuotannon opiskelija, valmistunut vuonna 2022, työelämässä**

Noin puolet nuorista ei ollut havainnut, että sukupuolella olisi merkitystä alalle työllistymisen tai työskentelyn kannalta. Näin vastanneiden sukupuolijakauma oli tasainen. Toisaalta monen osallistujan kokemuksen mukaan sukupuolella on vaikutusta etenkin teknisissä työtehtävissä, jotka ovat tyypillisesti miesvaltaisia. Osa naisvastaajista oli myös kuullut asiattomia kommentteja miespuolisilta kollegoilta. Yksi osallistujista nosti esiin konkreettisen tasa-arvo-ongelman kuvauspaikoilla: kun kuvataan ulkolokaatioissa, naisten vessassa käynti on huomattavasti vaikeampaa kuin miesten, jotka voivat käydä tarpeillaan lähimmässä puskassa.

Työnantajilta nuoret toivoivat parempaa kommunikaatiota, empatiaa ja inhimillisiä työsuhteita. Rekrytointikulttuuriin toivottiin avoimuutta, jotta uudet tekijät pääsisivät töihin helpommin. Vähäisellä kokemuksella töitä hakeville toivottiin enemmän työmahdollisuuksia. Työnantajien aktiivisuutta uusien tekijöiden etsimisessä peräänkuulutettiin. Nuoret toivoivat etenkin, että työnantajat kutsuisivat työhaastatteluihin ja antaisivat palautetta, vaikka ei tulisikaan valituksi työhön. Yksi vastaaja ehdotti, että yritysten kannattaisi käyttää ammattimaisia rekrytoijia.

Osa nuorista olisi kaivannut pohjakoulutuksesta huolimatta vahvempaa ammattiosaamista, jotta av-alalle työllistyminen olisi realistista. Nämä osallistujat kokivat, ettei opinnoissa saatu osaaminen riittävästi työelämässä työskentelyyn, käytännön kokemusta ja rutiinia on kertynyt liian vähän tai koronan vuoksi etänä toteutettu opetus ei ole onnistunut. Tämä näkyi etenkin toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden kohdalla. Monen nuoren käsitys av-alan työelämästä oli epätarkka, suppea tai jopa virheellinen. Erilaisia työnimikkeitä tai niiden sisältöä ei tunnettu tai erotettu toisistaan, työelämäverkostoja ei ollut syntynyt, eikä opiskeluaikana ollut kertynyt alan kokemusta. Moni halusi tehdä ”videojuttuja” osaamatta tarkentaa, mikä konkreettinen työtehtävä kiinnostaa tai mikä on oma vahvuusalue. Joissakin alan opinnoissa oli käsitelty av-alaa niin laveasti, että fokuoiminen johonkin tiettyyn työnkuvaan oli vaikeaa.

Monella nuorella oma käsitys ammatillisesta osaamisestaan ei ollut samalla tasolla todellisen osaamisen kanssa. Ilmiö toimi kahteen suuntaan: joukossa oli niin sanotusta huijarisyndroomasta kärsiviä nuoria, joiden oikea osaaminen oli huomattavasti koettua osaamista korkeampi. Heidän kohdallaan taustalla oli erilaisia itsetuntoon ja itsetuntemukseen liittyviä asioita, ja hanketyöntekijöiden tehtäväksi jäi enimmäkseen vahvistaa käsitystä omasta osaamisesta ja rohkaista työnhakuun. Näiltä nuorilta puuttui osin kyky tunnistaa, sanallistaa ja presentoida omaa osaamistaan työnhaussa.



Ala on oma, työ on intohimo ja tietoinen valinta. Minulla on toiminimi ja olen ollut yrittäjänä vuodesta 2015. Tällä hetkellä yrityksessä on neljä työntekijää ja työllistän lisäksi freelancereita. Olen alun perin itseoppinut kuvaaja ja minulla on aiempi tutkinto toiselta alalta. Koen olevani ammattilainen.

Av-alan työnhakua voisi kehittää siten, että tarjottaisiin enemmän tietoa yrittäjyydestä ja eri yritysmuodoista. Työharjoittelussa olisi tärkeää kokonaisuuden ymmärtäminen ja sen kautta pääseminen kiinni eri työvaiheisiin ja osaamisalueisiin. Verkostoituminen on tärkeää.

Opintoihin olisin kaivannut erilaisia täsmä-workshoppeja, kuten vierailuja kalustofirmoissa tai viihde- ja realitytuotantojen koulutusta. Olisin myös toivonut enemmän teknisten asioiden, kuten aikakoodien tai kameraoperaattoreiden kommunikaation, opetusta.

Av-alan työskentely-ympäristössä mielestäni tärkeintä on yhdessä tekeminen, reiluus muita kohtaan ja hyvä fiilis. Työtä tehdään tiimeissä ja silloin on tärkeää, että puhalletaan yhteen hiileen. Oman alan verkoston tuki on tärkeää.

**Kuvauksen opiskelija, valmistunut vuonna 2023, toimii yrittäjänä**

Toisaalta osallistujissa oli nuoria, joiden ammatillinen osaaminen oli varsin ohutta ja käsitys omista taidoista epärealistinen. Leimallisesti tällä ryhmällä opintoihin liittyvä työharjoittelu oli epäonnistunut, kokemus oli negatiivinen tai harjoittelu oli jouduttu tekemään muualla kuin av-alan yrityksissä. Tällöin henkilö saattaa hakea kerta toisensa jälkeen osaamiseen nähden liian vaativia työtehtäviä ja jäädä joka kerta rannalle. Näissä tapauksissa nuorille suositeltiin ensisijaisesti lisäkouluttautumista sekä erilaisia työpajoja ja palkkatukipaikkoja, jotta he pääsisivät vahvistamaan ammatillista identiteettiään ja yleisesti työelämätaitoja. Loppuhaastatteluissa valtaosa osallistujista kertoikin suunnittelevansa jatko-opintoja jossakin vaiheessa.

Tapaamisissa osallistujien kanssa hanketyöntekijät myös kommentoivat ja hioivat nuorten työhakemuksia, CV:itä ja portfolioita / showreelejä. Tässä yhteydessä huomattiin, että monen nuoren CV ja työhakemus on kirjoitettu hyvin yleisellä tasolla, pohtimatta sitä, kuka ne vastaanottaa. Yleisenä neuvona hanketyöntekijät kehottivat nostamaan av- ja media-alan osaamisen ja kokemuksen CV:n kärkeen ja räätälöimään työhakemuksen vastaanottajan mukaan. Kokonaisuutena syntyi vaikutelma, että opintojen aikana työllistymistaitoja ei ollut juurikaan opetettu eikä opiskelijoilla valmistuessaan ollut urasuunnitelmaa tai siihen vaadittavaa riittävää alan tuntemusta.

Re:connectin aikana av-alan työelämän tuntemus parani niillä osallistujilla, jotka onnistuivat työllistymään ammattituotantoihin. Heidän kohdallaan työnteko myös kohensi ammatillisia taitoja, ja he saivat uusia kontakteja alan toimijoihin. Ammatillinen itsetunto kasvoi ja urapolusta tuli selkeämpi. Sen sijaan ne nuoret, jotka eivät päässeet alan töihin, kokivat vastakkaisia tuntemuksia. Käsitys omasta osaamisesta ja kelvollisuudesta kärsi kolauksen. Vaikka suurin osa osallistujista oli erittäin motivoituneita työskentelemään av-alalla ja lähes kaikki kokivat olevansa oikealla alalla, yli puolet heistä oli kuitenkin pohtinut vakavissaan alan vaihtoa. Av-alan epävarmuus, projektiluonteisuus, raskaus, puutteet työskentelyolosuhteissa ja huono palkkaus nousivat esiin vastauksissa. Moni osallistuja piti alalle työllistymistä liian vaikeana. Vastauksista nousi myös turhautuminen alaan yleisesti. Alan

muuttaminen sisältä päin koettiin mahdottomaksi ja pari vastaajaa kertoi pohtineensa, että merkityksellisiä asioita olisi kannattavampaa tehdä jossain muualla.

## **Miten osaaminen ja tarpeet kohtaavat?**

Re:connect-hankkeen toteutus osui mahdollisimman onnettomaan ajankohtaan – varsinkin av-alan työelämään suuntaavien nuorten osalta. On mahdollista, että nuoret, jotka ovat valmistuneet vuonna 2023 tai vähän aiemmin eivätkä ole päässeet sisään alan rekrytointiverkostoihin, jäävät ulkopuolelle pitkäaikaisesti tai pysyvästi. Hankkeen aikana osallistujista lopulta kolme työllistyi pidempiin av-alan työsuhteisiin ja kymmenen lyhyempiin keikkatöihin. Työtehtävät olivat pääosin assistenttitason töitä eri osastoilla. Tämä vahvistaa tuotantoyhtiökyselyn tuloksia sen osalta, että alalla aloittelevat työntekijät työllistyvät nimenomaan assistenteiksi tai muihin avustaviin tehtäviin.

Vaikka audiovisuaalisen alan toiminta keskittyy vahvasti Helsingin seudulle, Re:connect selvitti alan osaamistarpeita myös laajemmin. Suomen sisällä on selviä alueellisia eroja. Merkittävä ero av-alan toiminnassa esimerkiksi Turun ja Tampereen seudulla verrattuna pääkaupunkiseutuun on työnantajajäritysten pieni koko. Tyypillisesti alan kouluista Turussa ja Tampereella valmistuneista osa lähtee töihin Helsinkiin, mutta enenevässä määrin jäädään opiskelupaikkakunnalle ja perustetaan omia tuotantoyhtiöitä. Yrittäjämäinen toimintatapa on huomattavan yleistä ja vaatii osaamispuolella niin sanottua moniosaajuutta. Helsingissä puolestaan on enemmän kysyntää erityisosaajille.

Yleinen havainto on, että työvoima- ja osaajapula painottuvat tuotannonjohdtoon ja erityisosaajiin, kun taas uransa alkupuolella olevista työntekijöistä ei ole varsinaista pulaa. Työnantajien ja etenkin alan täydennyskoulutusta tarjoavien oppilaitosten edustajien haastatteluiden pohjalta on toisaalta vahvistunut kuva, että työvoimapula av-alalla ei pääsääntöisesti tarkoita

suuria massoja, vaan kyseessä voi olla muutamien tai enintään muutamien kymmenien henkilöiden vaje. Suomessa tuotantoja toteutetaan vallitsevan ilmaston takia kausiluontoisesti ja tiettyjä osaajia tarvitaan paljon esimerkiksi kesäaikaan. Tuotantoja voi olla samanaikaisesti käynnissä joitakin kymmeniä, ja mikäli nämä ajoittuvat samaan ajankohtaan, tiettyjen työtehtävien osaajia ei välttämättä riitä kaikille. Työvoiman tarve ei ole pysyvää, eikä sen tyydyttämiseen ole näin ollen järkevää perustaa kokonaisa tutkintoja.

Uraansa aloittelevilla on vaikeuksia löytää työkeikkoja tilanteessa, jossa tuotantomäärät pienenevät ja rahoitus supistuu. Hankalinta on niillä, joilla ei ole tarpeeksi kontaktiverkostoja alan toimijoiden kanssa. Valmistuvien opiskelijoiden osaaminen ei myöskään ole kaikilta osin työnantajien toiveiden mukaista, ja kyse on nimenomaisesti puutteista perusosaamisessa ja yleisissä työelämätaidoissa. Niiden parantamiseen alan oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota. Alan työnantajien haastatteluissa nostettiin esiin näkemys, että alalle halutaan osaajia ja ammattilaisia, jotka osaavat työskennellä tuotannoissa. Kokemus oli, että oppilaitoksissa painotetaan edelleen liikaa luovaa ja taiteellista omaa sisällöntuotantoa. Vastaavia näkemyksiä on noussut esiin aiemmissakin alan työelämätarpeiden selvityksissä (mm. Business Finland 2021 a; Nordic Institute of Business & Society 2020; Haasmaa, Hägg, Sillanpää & Tuominen-Thusen 2020).

Varsinainen syvempi ammattitaito opitaan hankkeen selvityksen mukaan työelämässä, ja jotta tulevaisuudessakin olisi huippuosaajia, myös av-alan työnantajien täytyy olla mukana mahdollistamassa nuorten oppimista ja pääsyä työelämään. Työnantajien kynnystä aloittelevien työntekijöiden palkkaamiseen pitää alentaa, ja yksinkertaisimmillaan tämä tapahtuu rakentamalla ammatillisia kontakteja jo opintojen aikana opiskelijoiden ja työelämän välille. Tällöin opiskelija on valmiimpi työelämään opintojen päättyessä ja työnantajilla on parempi varmuus työntekijöiden osaamisesta. Samalla rekrytointeihin liittyvät riskit pienenevät.

## Lähteet

**Business Finland.** 2021 a. [Finnish Audiovisual Industry Roadmap \(businessfinland.fi\)](#). Report 4/2021. Viitattu 29.10.2023.

**Business Finland.** 2021 b. [Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä \(businessfinland.fi\)](#). Toimialaselvitys 6/2021. Viitattu 29.10.2023.

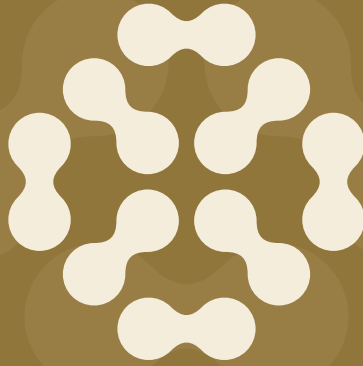
**Haasmaa, H., Hägg, M., Sillanpää, V. & Tuominen-Thuesen, M.** 2020. [Media- ja viestintäalan osaamistarpeet \(oph.fi\)](#). Raportit ja selvitykset 2020:3. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 29.10.2023.

**Nordic Institute of Business & Society.** 2020. [Mediaosaaja 2030 \(pdf\)](#). Tutkimusraportti. Viitattu 29.10.2023.

**Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke.** 2023 a. Kysely tuotantoyhtiöille. Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Julkaisematon.

**Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke.** 2023 b. Valmistuneiden opiskelijoiden haastattelut. Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke. Metropolia Ammattikorkeakoulu.





# **Rekrytointikäytännöt audiovisuaalisella alalla**

Aura Kaarivuo

**Audiovisuaalisen alan rekrytointikäytännöt ovat pysyneet pitkään samanlaisina. Työpaikkoja ilmoitellaan harvoin julkisesti, rekrytointeja tehdään käsinpoiminnalla ja suositusten perusteella. Merkittävin julkinen rekrytointipaikka on Facebookin TV-friikuille töitä -ryhmä, jossa haetaan tyypillisesti työntekijöitä lyhyille keikoille ja jossa työnhakijat voivat esitellä itsensä. Tieto pidemmistä työsuhhteista kulkee alan sisäpiireissä.**

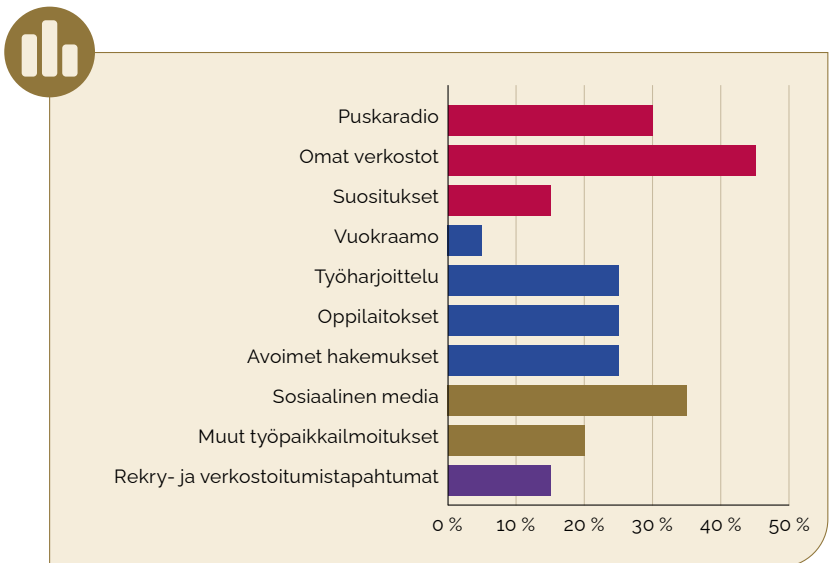
Asia nousee esiin Re:connect-hankkeen av-alan työnantajille tekemässä kysely- ja haastattelututkimuksessa, jossa oli 25 vastaajaa. Vastausten perusteella rekrytointikäytännöt ja työllistymisen menetelmät eivät ole modernisoituneet tai kehittyneet juurikaan vuosikymmenien kuluessa. Yrityksistä ja kokeiluista huolimatta alan tekijöille ei ole yhteistä, vakiintunutta, keskitettyä osaajien ja työnantajien kohtaamispaikkaa. (Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke 2023.) Kokemus on samanlainen myös TE- ja työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden näkökulmasta. TE- ja työllisyyspalveluiden tarjoamia, keskitettyjä työnvälitys- ja rekrytointipalveluita käytetään av-alalla vähän.

## **Kysymys av-alan työnantajille: Mitä kautta rekrytoitte aloittavia työntekijöitä?**

Työnantajien vastauksissa mainittiin 10 erilaista rekrytointikanavaa, joista hyödynnetään vaihtelevasti yhtä tai jopa kuutta erilaista rekrytointitapaa (Kuvio 1). Rekrytointi voidaan jakaa kolmeen eri päämenetelmään:

- **Verkostot**
- **Työvoimaa välittävät tahot**
- **Työpaikkailmoitukset ja/tai hakemukset**

Verkostoihin kuuluvat rekrytoijan kollegat, aiemmat työntekijät, heiltä tai muilta saadut suositukset ja yleisilmaisuna mainittu ”puskaradio”. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ilmoitusten ja hakemusten sijaan rekrytoija kysyy hyviä ja tehtävään sopivia työntekijöitä verkostoistaan ja lähestyy rekrytoitavia suoraan. Tätä menetelmää voidaan käyttää myös työntekijän valintavaiheessa vahvistamaan ja helpottamaan sopivan työntekijän valintaa. Avovastauksissa toivotaan suositusjärjestelmän kehittämistä ja niin sanotun suositelupooliin luomista oppilaitosten ja työnantajien välille. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että keskeinen asia rekrytoinnissa on rekrytoijan oma verkosto: keitä hän tuntee, mihin hänellä on yhteyksiä ja minkä tahon hän kokee luotettavaksi.



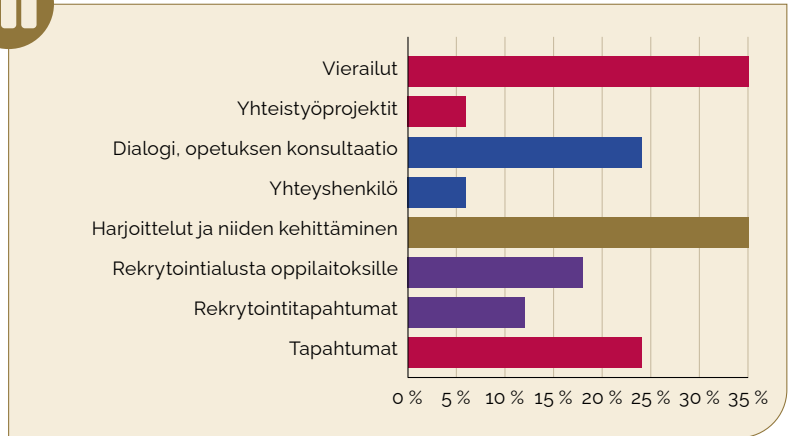
**Kuvio 1: Mitä kautta rekrytoitte aloittavia työntekijöitä?**

Työvoimaa välittäviä tahoja ovat oppilaitokset ja muutamat vuokratyövoimaa välittävät yritykset. Näistä jälkimmäisen käyttö on harvinaista ja liittyy yleensä tiettyyn kalustoon tai muuhun erityisosaamiseen tai tilapäistyövoiman hankintaan esimerkiksi sairastapausten yhteydessä. Oppilaitoksista kysellään työvoimaa suoraan, ilmoituksilla tai siten, että työntekijä tulee ensin harjoitteluun ja jatkaa siitä työntekijänä. Harjoittelu koetaan hyvänä ”koeaikana” ja väylänä löytää oppilaitoksista osaavia ja sopivia työntekijöitä.

Työpaikkailmoitteluun käytetään eniten sosiaalisen median kanavia, mutta työpaikoista kerrotaan myös esimerkiksi Elokuvasäätiön kautta. Jonkin verran hyödynnetään suoraan työnantajalle lähetettyjä avoimia hakemuksia ja hieman alan rekrytapahtumia. Näistä viimeistä vaihtoehtoa tuotantoyhtiöt ovat toivoneet oppilaitoksilta enemmänkin. TE-palveluiden Työmarkkinatoria tai muita julkisia rekrytointikanavia käytetään harvoin, jos ollenkaan.

## **Kysymys av-alan työnantajille: Miten voitaisiin luoda parempi kontakti alalle valmistuvien ja tuotantoyhtiöiden välille?**

Tuotantoyhtiöt toivovat vahvempaa vuorovaikutusta ja dialogia alan oppilaitosten kanssa. Tähän tulokseen on tultu myös useissa muissa kyselyissä ja selvityksissä. Pienellä alalla yhteistyöstä hyötyvät sekä tuotantoyhtiöt, oppilaitokset, opiskelijat että alalle valmistuvat. Koska työllistyminen tapahtuu pääasiassa verkostojen avulla, tulee niitä rakentaa jo opintojen aikana. Yhteistyömuodoista eniten tuotantoyhtiöitä kiinnostavat vierailut puolin ja toisin. Tuotantoyhtiöt ovat valmiita tulemaan oppilaitoksiin käymään ja kertomaan toiminnastaan, konsultoimaan ja tarjoamaan asiantuntijatietoa opintojaksoille, kehittämään opetuksen sisältöjä, mutta myös avaamaan ovensa vieraileville opiskelijaryhmille. Samalla työnantajilla on mahdollisuus tutustua opiskelijoihin. Korona-aika pysäytti tällaisen toiminnan useaksi vuodeksi, ja paluu työpaikoille on tapahtunut hitaasti, mutta nyt tätä perinteistä yhteistyömuotoa halutaan elvyttää. (Kuvio 2.)



**Kuvio 2: Miten voitaisiin luoda parempi kontakti alalle valmistuvien ja tuotantoyhtiöiden välille?**

Työharjoittelut ovat luonnollisin yhteistyömuoto oppilaitosten kanssa. Harjoittelujärjestelmää on kehitetty alalla viimeisen 10 vuoden aikana paljon, ja kehitystä parempaan kaikilla tavoilla onkin tapahtunut: ilmoittelussa, palkkauksessa, dialogissa, koordinoinnissa, sopimuksissa ja niin edelleen. Edelleen tätä järjestelmää tulisi tuotantoyhtiöiden mielestä kehittää. Harjoitteluiden keston toivotaan ensinnäkin olevan riittävän pitkä, sillä perehdytyksen jälkeen on sekä harjoittelijalle että työnantajalle järkevää, jos työtä ehtii harjoitella pidempään. Toisaalta suositellaan myös, että opiskelija ei tekisi koko harjoitteluun yhdessä paikassa vaan jakaisi sitä useampaan osaan. Oppilaitoksilta toivotaan yhtä yhteyshenkilöä, jonka kautta harjoittelijoita välitetään ja harjoitteluista sovitaan. Yleisesti tiedonkulkuun tulisi työnantajien mukaan panostaa, jotta esimerkiksi harjoittelujen ajankohtia ja tarpeita voitaisiin ennakoida ja koordinoida.

Rekrytointiin toivotaan myös uusia ratkaisuja. Tuotantoyhtiöiden edustajat ehdottavat rekrytapahtumia ja muita yhteisiä tapahtumia, joissa tavata opiskelijoita, tai yhtä yhteistä tietokantaa tai alustaa, jossa työtä tai harjoittelua etsivät ja tarjoavat voisivat kohdata. Nykyisten some-ryhmien ja

muiden hajanaisten toimintamallien tilalle toivotaan siis organisoidumpaa ja järjestelmällisempää, kenties ammattimaisempaa rekrytoinnin ja verkostoitumisen tapaa.

## **Ovatko rekrytointikäytännöt ajan tasalla?**

Kyselytutkimuksen perusteella työnantajat pitävät av-alan rekrytointikäytäntöjä suhteellisen toimivina. Verkostot ja suositusjärjestelmä auttavat työnantajien näkökulmasta hallitsemaan rekrytointeihin liittyviä riskejä. Toisaalta on havaittavissa, että alan rekrytointimenetelmät ovat kuormittavia, nopeatahtisia ja tieto työpaikoista liikkuu vain verkoston sisällä. Tästä seuraa etenkin uusia työntekijöitä koskettava vaikeus päästä sisään alan työelämään. Ala koetaankin monien äskettäin valmistuneiden nuorten näkökulmasta sisäänpäin lämpiäväksi. Av-alan epätasa-arvo ja moninaisuuden puute ovat olleet viime vuosina aiheina useissa hankkeissa ja tutkimuksissa, niin työntekijöiden, rahoituksen kuin sisältöjenkin näkökulmasta (mm. Savolainen 2017; Maskulin & Reinola 2020; Tenkanen 2022; Diversiteetti audiovisuaalisella kentällä -työryhmä 2023; Women in Film & Television 2023). Suljetun tuttavapiirin suosituksiin perustuva rekrytointikulttuuri on osa suurempaa ongelmaa, jossa erilaisista taustoista tulevat ihmiset eivät pääse osallisiksi tai työllisty.

Verkostoilla ja suositusjärjestelmällä on varmasti edelleen paikkansa osana rekrytointia, mutta niiden rinnalle olisi aika saada läpinäkyvämpiä ja

## **Ala koetaan äskettäin valmistuneiden nuorten näkökulmasta sisäänpäin lämpiäväksi.**

inklusiivisempia toimintatapoja. Näitä voisivat olla muun muassa julkisten tai laajasti käytettyjen rekryointipalvelujen hyödyntäminen, somejäteistä riippumaton alan oma rekryointialusta tai ammattimaisten rekryointiagenttien hyödyntäminen. Rekrytoinnin ulkoistamista pidetään yleisesti liian kalliina tuotannolle, mutta samalla ollaan valmiita maksamaan rekryointeja tekevälle omalle työntekijälle. Kun tuotantopäätöksiä tehdään hyvinkin viime hetkellä ja rekrytoinnit pitää saada hoidettua jopa parissa viikossa, ammattimainen rekryointiagentti voisi suoriutua tehtävästä nopeammin ja tehokkaammin ja ennen kaikkea minimoida rekryointeihin liittyviä riskejä. Jos ulkopuolisen rekrytoijan kulut voisi sisällyttää muun muassa Elokuvasäätiön budjettipohjaan, rohkaisisi tämä pohtimaan myös toisenlaisia tapoja rekrytoida henkilöstöä.

## Lähteet

**Diversiteetti audiovisuaalisella kentällä -työryhmä.** 2023.

[Roolihahmojen diversiteetti suomalaisissa television draamasarjoissa ja elokuvatuotannoissa vuonna 2022 \(pdf\)](#). Tilasto.  
Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.10.2023.

**Maskulin, N. & Reinola, K.** 2020. [Action!-hanke. Kyselyraportti täydennyskoulutustarpeista ja tasa-arvon toteutumisesta av-alalla \(urn.fi\)](#). Aalto-yliopiston julkaisusarja TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 4/2020.

**Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke.** 2023. Kysely tuotantoyhtiöille. Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Julkaisematon.

**Savolainen, T.** 2017. [Sukupuolten tasa-arvo elokuvatuotannossa – Julkisen rahoituksen jakautuminen \(pdf\)](#).  
Cuporen verkkojulkaisuja 43. Helsinki: Cupore. Viitattu 29.10.2023.

**Tenkanen, T.** 2022. [Av- ja elokuva-ala vaatii tasa-arvoa ja moninaisuutta \(teme.fi\)](#). Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton verkkojulkaisu Meteli 6.4.2022. Viitattu 29.10.2023.

**Women in Film & Television Finland.** 2023.

[Mikä on WIFT Finland? \(wift.fi\)](#). Verkkosivu. Viitattu 29.10.2023.







# **Oma trainee-ohjelma av-alalle?**

Antti-Veikko Salo

**Re:connect-hanke nousi alunperin havainnosta, että av-alan rekrytointikäytännöissä on parannettavaa. Hankkeen suunnitteluvaiheessa alalla puhuttiin työvoimapulasta ja jopa ylikuumenemisestä. Tuotantoyhtiökentällä oli tarvetta löytää työnantajiin sitoutuvia nuoria työntekijöitä, ja tähän tarpeeseen Re:connect-hankkeessa ryhdyttiin kehittämään av-alalle soveltuvaa trainee-ohjelmamallia, joka auttaisi paitsi löytämään kehityskelpoisia nuoria työntekijöitä, myös edistäisi yhdenvertaisuutta alan rekrytoinneissa. Ajatuksena oli, että nuori työntekijä koulutetaan trainee-jakson aikana yrityksen toimintatavoihin ja täsmätehtäviin. Pidemmällä tähtäimellä yritys saisi osaavaa ja pysyvää työvoimaa.**

Melko nopeasti havaittiin, että varsinainen trainee-ohjelma – siinä muodossa kuin termi käsitetään esimerkiksi ohjelmistokehitys- tai ICT-sektoreilla – ei sovellu sellaisenaan av-alalle – ainakaan tämänhetkisessä taloustilanteessa. Hankkeessa selvitettiin, minkälaisia trainee-ohjelmia suomalaisissa yrityksissä yleisesti on käytössä. Selvityksessä päädyttiin johtopäätökseen, että trainee-ohjelmat toimivat ja ovat yleensä mahdollisia suurissa yrityksissä, joissa on jatkuvaa toimintaa ja toisaalta myös työvoimapulaa junior-tason työntekijöistä. Trainee-ohjelmien kohderyhmää ovat pääasiallisesti korkeakouluista valmistuneet henkilöt, jotka suuntaavat yritysten asiantuntija- ja johtotehtäviin. Niitä käytetään tulevien huippuosaaajien sitouttamiseen, ja monet yritykset palkkaavat trainee-ohjelmien osallistujat vakituisiin työsuhteisiin joko trainee-jakson päätteeksi tai jopa sen alussa.

Audiovisuaalisella alalla vakituisia työsuhteita puolestaan on hyvin vähän ja useimmat työtehtävät ovat määräaikaaisia ja projektikohtaisia. Alan

toimintatapa on hyvin syklinen ja sirpaleinen. Re:connectin tekemisissä kyselyissä ja haastatteluissa tuotantoyhtiöt kertovat, että niillä on vain vähän intressejä ja taloudellisia mahdollisuuksia sitoutua pitkäjänteisesti työntekijöiden kouluttamiseen esimerkiksi trainee-ohjelmien kautta. Kun työsuhteet ovat lyhyitä, työnantajat kokevat, että hyöty kouluttamisesta valuu herkästi kilpaileville yrityksille. Etenkään suorittavan tason työntekijöiden kouluttamista yritykset eivät pidä erityisen kannattavana. Kun alalla on hiljaista, ei trainee-paikkoja pystytä tarjoamaan työtehtävien ja rahan ollessa vähissä. Ja kun alan toiminta jälleen kiihtyy, tuotannoissa on kiire, eikä trainee-ohjelmiin ehditä paneutua. Korkeasuhteiden aikana osaajapula nostaa päätään, mutta siinä vaiheessa on jo myöhäistä kouluttaa nopeasti uusia tekijöitä. Pääongelma on siis av-alan suuressa kausivaihtelussa, joka pakottaa yritykset toimimaan hyvin lyhyellä jännteellä.

Audiovisuaalisen alan toimijajoukko on kaksijakoinen: määrällisesti eniten on pienehköjä tuotantoyhtiöitä, joiden toiminta on usein kausiluonteista tai projektikohtaista. Alan suuria toimijoita on kourallinen, ja ne löytyvät tv-ohjelmia tuottavien yritysten joukosta. Ne tekevät sekä scripted- että non-scripted-sisältöjä tv-kanaville ja suoratoistopalveluille. Varsinaiset elokuvatuotantoyhtiöt eivät yllä alan kymmenen suurimman yrityksen joukkoon, tosin osa suurimmista tuotantoyhtiöistä tekee myös teatterileivitykseen tarkoitettuja elokuvia, mutta niiden toiminnan pääpaino on silti tv- ja suoratoistopuolella. Tässä yhteydessä Yleisradio on rajattu ulkopuolelle.

**Trainee-ohjelmat ovat yleensä mahdollisia suurissa yrityksissä, joissa on jatkuvaa toimintaa ja toisaalta myös työvoimapulaa junior-tason työntekijöistä.**

## Trainee-ohjelmat Suomessa

Trainee-ohjelmilla tarkoitetaan yleensä työnantajayritysten harjoittelu- tai junior-ohjelmia, jotka on suunnattu ennen kaikkea korkeakouluopiskelijoille tai äskettäin opintonsa päättäneille. Niiden tarkoituksena on houkutella etenkin nuoria asiantuntijoita yrityksiin töihin. Re:connect-hanke tarkasteli Duunitori-sivustolle listattuja yrityksiä, jotka kertoivat tarjoavansa trainee-paikkoja.

Tarkasteltavia yrityksiä on yhteensä 42, ja kooltaan ne ovat keskisuuria tai suuria (Duunitori 2023). Monilla yrityksillä on toimintaa myös ulkomailla, tai ne ovat osa suuria kansainvälisiä yrityksiä. Tyypillisesti yritysten toiminta on jatkuvaluonteista ja niissä on selkeä työvoimatarve junior-tason työntekijöille. Toimialoissa korostuvat ICT-ala, ohjelmistokehitys, viestintä ja markkinointi, myynti, rahoitusala, tekniikka ja taloushallinnon konsultointi. Duunitorin otannan lisäksi selvitystä varten haastateltiin kahta media-alalla toimivaa yritystä (YLE ja Alma Media), joiden harjoitteluohjelmat liittyvät ohjelmistokehitykseen, tekniikkaan ja sisällöntuotantoon (Klutas 2023; Uhlenius 2023).

Trainee-ohjelmat painottuvat vahvasti asiantuntijatehtäviin. Yritykset ilmoittavat hakevansa tulevaisuuden osaajia, avainhenkilöitä ja johtajia. Suuri osa yrityksistä ilmoittaa palkkaavansa harjoittelijat vakituisiin työsuhteisiin trainee-jakson jälkeen – joissain tapauksissa vakituinen työsuhde alkaa jo trainee-jakson alussa. Trainee-ohjelman voikin ymmärtää rekrytoinnin, perehdytyksen ja työntekijöiden sitouttamisen välineeksi. Trainee-ohjelmalla rekrytoiva yritys pyrkii varmistamaan, että työntekijän erityisosaamista tulee kehitettyä nimenomaan yrityksen tarpeiden mukaisesti. (Grönlund 2018.)

Suurin osa tarkastelluista yrityksistä tarjoaa trainee-paikkoja joko pelkästään opintonsa jo päättäneille tai lisäksi myös edelleen opiskeleville. Kuitenkin noin kolmasosa trainee-ohjelmista on tarkoitettu vain opintojensa loppuvaiheessa oleville opiskelijoille. Niiden kohdalla voidaan käytännössä puhua opintoihin kuuluvista työharjoitelluista. Alemman tason suorittavia työtehtäviä sisältyy tarkasteltuihin trainee-ohjelmiin vain vähän, ja niissäkin tapauksissa käytännössä kyse on trainee-ohjelmaksi kutsutusta opintoihin liittyvästä työharjoittelusta tai työssäoppimisesta.

Trainee-ohjelmien osallistujat valitaan yleensä hakemusten ja haastattelujen perusteella. Useimmissa yrityksissä on yksi tai kaksi hakuaikaa vuosittain – tosin joissain yrityksissä trainee-ohjelmia saatetaan käynnistää esimerkiksi vain muutaman vuoden välein. Tarkastellut trainee-ohjelmat sisältävät tyypillisesti koulutusjakson, jonka aikana opetellaan yrityksen toimintatapoja ja työkaluja, harjoittelujakson, jolloin tehdään työtä mentorityöntekijöiden ohjauksessa ja/tai vertaisten kanssa, sekä itsenäisemmän työskentelyn jakson esimerkiksi asiakasprojektien parissa. Trainee-ohjelmien kestoissa on suurta hajontaa, parista kuukaudesta aina useamman vuoden mittaisiin jaksoihin.

Trainee-ohjelmissa on jonkin verran yhtäläisyyksiä TE-toimiston ja työnantajien kesken toteutettavien rekrykoulutusten kanssa. Niissä on työelämälähtöinen koulutusjakso, joka sisältää työssäoppimista, ja koulutuksen jälkeen osallistujien on määrä työllistyä yritykseen. ELY-keskus maksaa koulutuksen järjestämisestä 70 % ja työnantaja loput. Merkittävänä erona yritysten trainee-ohjelmiin on se, että rekrykoulutukset ovat harkinnanvaraisia ja perustuvat yleisiin työvoimatarpeisiin, kun taas yritysten omat ohjelmat nousevat puhtaasti niiden omista tarpeista ja toteutetaan niiden omilla ehdoilla. (Työmarkkinatori 2023.)

Potentiaaliset av-alan trainee-ohjelman toteuttajat voisivat löytyä lähinnä suurimpien tuotantoyhtiöiden joukosta. Vain niillä on jatkuvaa toimintaa ja suuria tuotantovolyymeja. Syitä sille, miksi av-alan trainee-ohjelma ei välttämättä kuitenkaan ole ajankohtainen juuri nyt, täytyy etsiä toiminnan perustasta eli rahasta ja kannattavuudesta.

## **Av-alan suurten toimijoiden kannattavuus**

Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilaston mukaan elokuva-, video- ja televisio-ohjelmatuotannon sekä äänitteiden ja musiikin kustantamisen yhteenlaskettu liikevaihto oli vuonna 2022 noin 793 miljoonaa euroa (Tilastokeskus 2023). Julkisten tilinpäätöstietojen perusteella kymmenen suurimman av-alan toimijan liikevaihto käsitti tästä noin 144 miljoonaa, joten voidaan puhua merkittävistä toimijoista – etenkin kun tilasto sisältää myös äänitteiden ja musiikin kustantamisen. Edellä mainittujen yritysten liikevaihdot vuosina 2018–2022 asettuvat noin viiden ja kolmenkymmenen miljoonan euron välille vuositasolla. (Kauppalehti.) Vuosikohtaista vaihtelua on paljon, mutta se selittyy suurelta osin tuotantojen pitkillä kaarilla ja rahoituserien kirjautumisella epätasaisesti eri vuosille. Siksi toimintaa kannattaa tarkastella nimenomaan useamman vuoden perspektiivillä ja yksittäisten yritysten sijaan kokoluokan perusteella.

Tilinpäätöstiedoista nousee pari kiinnostavaa huomiota: kymmenen suurinta yritystä on työllistänyt vuositasolla yhteensä 748–921 työntekijää vuosina 2018–2022. Lukujen ilmoittamistavassa on kuitenkin selviä yrityskohtaisia eroja. Yksi yli 10 miljoonan euron liikevaihtoa tekevä yritys kertoo vuoden 2022 työntekijämääräkseen 16, kun taas toisessa saman kokoluokan yrityksessä työntekijöitä on ollut 100. (Kauppalehti.) Muutenkin henkilöstömäärän laskennassa käytetään tyypillisesti erilaisia keskiarvoja, jotka kertovat, kuinka monta henkilöä yrityksessä on keskimäärin työskennellyt koko aikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (Alma Talent). Henkilöstömäärän arviointia vaikeuttaa lisäksi se, että av-alalla laskutetaan töitä paljon muiden yritysten ja toiminimien kautta. Joka tapauksessa kymmenessä suurimmassa av-alan

yrityksessä työskennelleiden henkilöiden pääluku lienee moninkertainen verrattuna ilmoitettuihin lukuihin. Suuret tuotantoyhtiöt ovat siis erittäin merkittäviä työllistäjiä av-alalla.

Kymmenellä suurimmalla tuotantoyhtiöllä on tyypillisesti jatkuvasti useita tuotantoja käynnissä, ja niiden toiminta on periaatteessa jatkuvaluonteista. Ne ovat myös niitä, joilla voisi olla suurin tarve ja myös mahdollisuus kouluttaa työvoimaa omiin tarpeisiinsa. Silti myös niiden toiminta on hyvin syklistä ja ne ovat hyvin riippuvaisia tuotantojen toteutumisesta. Toimintaa voidaan joutua sopeuttamaan merkittävästikin, mikäli tuotantoja ei lähde liikkeelle tarpeeksi. Tilinpäätöstietoja tarkastelemalla huomio kiinnittyy yritysten liikeulosprosentteihin. Kymmenen av-alan suurimman yrityksen yhteenlaskettu liikeulosprosentti vuosina 2018–2022 oli 4,11 %, jota voi yleisten viitearvojen valossa pitää varsin heikkona (BusinessOulu). Pienet liikeulokset kertovat matalan kannattavuuden operatiivisesta toiminnasta, jossa liikkumavaraa on vähän ja riskinottoa vältetään. Kun liikeutuloksella täytyy kattaa muun muassa rahoituskulut, taloudellinen puskuri voi olla lähes olematon.

Huomionarvoista on, että av-alan kymmenen suurimman yrityksen yhteenlaskettu liikevaihto kasvoi vuosien 2018–2022 välillä keskimäärin noin 7,5 % vuodessa. Yhteenlaskettu liikeulosprosentti puolestaan on painunut noin 5 prosentista 1,5 prosenttiin. Luvuista voi päätellä, että kasvua on haettu kannattavuuden kustannuksella. Vuoden 2023 vaikea tilanne ei vielä näy näissä luvuissa, ja on hyvin todennäköistä että alan liikevaihto ja kannattavuus ovat pienentyneet kuluvan vuoden aikana huomattavasti. Se, kuinka pitkäaikaiseksi tilanne muodostuu, jää nähtäväksi. Joka tapauksessa suurelta tuotantoyhtiöiltä ei voi odottaa nykyisessä tilanteessa juurikaan rekrytoimaan ja kouluttamaan nuoria tekijöitä. Tiukan talouden aikana tuotantoihin otetaan töihin varmoja, kokeneita tekijöitä, joita ei tarvitse kouluttaa ja joiden työn laatu on varmuudella hyvää. Kun tuotantoja tehdään yleensäkin vähän, myös kokeneita ammattilaisia on hyvin saatavilla. Samalla varsinkin lyhyen aikavälin työvoimatarpeet on tyydytetty, eikä av-alan trainee-ohjelmalle ole osaamiseen tai työvoiman saatavuuteen liittyvää välitöntä tarvetta.





## **Blockbusters Gangin junior-ohjelma**

Av-alalla on aiemmin kokeiltu trainee-ohjelmatyypistä koulutusta. Av-alan henkilöstövuokrausta tekevä Blockbusters Gang toteutti vuosina 2019 ja 2020 kaksi kertaa junior-ohjelman, joka oli tarkoitettu av-alalla uraansa aloittaville henkilöille, jotka etsivät lisäkoulutusta ennen suurempiin tuotantoihin siirtymistä. Junior-ohjelmien taustalla oli tarve tarjota parempaa käytännön tietoa av-alalla työskentelystä sekä nostaa tuotantoihin liittyvää ymmärrystä korkeammalle tasolle.

Kumpikin junior-ohjelma kesti puoli vuotta, ja ne sisälsivät 10–12 opetuskertaa, tuotantoyhtiövierailuita ja käytännön harjoittelua. Osallistujat "varjostivat" ammattilaisia ja oppivat sillä tavoin käytännön työtä. Toimintamalli perustui luottamukseen ja kykyyn löytää oikealle henkilölle oikea paikka. Osa osallistujista keskittyi johonkin tiettyyn tehtävänkuvaan, osa taas tutustui yleisemmin tuotannon eri osastoihin. Osallistujia oli 19, ja heistä noin 75 % siirtyi ohjelman jälkeen palkkatöihin ja 25 % harjoitteluun. Noin 50 % jäi Blockbusters Gangin listoille ja 70–80 % alalle.

Junior-ohjelmien sisällöissä painotettiin asioita, jotka vaikuttivat tulevan eteen kerta toisensa jälkeen nuorten työntekijöiden kanssa. Opetuskerroilla käytiin läpi av-tuotantojen työnkuvia ja elinkaarta rahoituksesta, prosessin etenemisestä ja aikataulutuksesta työturvallisuuteen, kommunikaatioon ja tuotannon asioiden dokumentointiin. Monia käytännön työtehtäviä, kuten tilitysten tekemistä, radiopuhelinten käyttöä ja sähköturvallisuutta, ei ollut juurikaan käsitelty opiskeluaikana, ja niihin tarvittiin koulutusta. Osallistujat olivat mukana elokuva-, mainos- tai tv-tuotannoissa, ja niihin liittyen

käytiin läpi kuvauksissa toimimista, muun muassa mitä pitää tietää, kun tulee kuvauspaikalle, mitä siellä tehdään tai kuka tekee mitään. Valmistautumisen avulla jännitystä saatiin pienennettyä ja osallistajat pystyivät jättämään itsestään mahdollisimman skarpin kuvan.

Junior-ohjelmat toteutettiin Blockbusters Gangin omalla rahoituksella, eikä niihin saatu ulkopuolista rahoitusta esimerkiksi tuotantoyhtiöiltä tai muilta rahoittajilta. Ohjelmat saivat kiitosta sisällöstään, mutta toteuttaminen oli taloudellisesti kannattamatonta, ja siksi niitä ei ole jatkettu vuoden 2020 jälkeen.

## **Re:connectin trainee-mallit av-alalle**

Re:connect-hankkeessa on mallinnettu kaksi vaihtoehtoista audiovisuaalisen alan trainee-ohjelmamallia. Niiden toteuttaminen edellyttää av-alan toimijoilta melko vakaata ja ennustettavaa työllisyys- ja tuotantotilannetta. Malleja voi olla haastavaa toteuttaa heikossa markkinatilanteessa, jolloin tuotantoja ei ole käynnissä. Hankkeen tavoitteena on kuitenkin ollut pohtia työllistymistä pitkällä aikajänteellä, tämänhetkisestä talous-, tuotanto- ja työllisyystilanteesta riippumatta.

Trainee-ohjelmamallit on kehitetty yhdessä työelämäasiantuntijoiden ja oppilaitosten kanssa sekä erilaisten käytössä olevien trainee-mallien analyysien pohjalta. Edellä on kuvattu mallien toimintaperiaatteet ja aikajana. Trainee-ohjelmat perustuvat ajatukseen, että ne tukevat työllistymistä jo ennen opinnoista valmistumista ja sen jälkeen ja että tarve havaitaan jo opintojen aikana. Tämä edellyttää vahvaa yhteistyötä oppilaitosten, työelämän ja työllisyyspalveluiden kesken. Malli A) on suunniteltu opiskelijoille, joilla ennakoidaan olevan suurempia vaikeuksia työllistymisen kanssa. Mallissa B) osallistuja voi olla opiskelija, joka tarvitsee suhteellisen kevyitä tukitoimia päästäkseen työelämään.

## **A) Opinnoista työelämään yhteistyössä työllisyyspalveluiden ja työnantajien kanssa (Kuvio 1)**

### ***Koulutusjakso 1 kk***

Trainee-ohjelman osallistujiksi valitaan opintojen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita, joiden arvioidaan olevan työttömyysuhan alla valmistuessaan. Arvio tehdään esimerkiksi hops-keskustelussa viimeisellä lukukaudella ennen valmistumista. Indikaattorit trainee-ohjelman tarpeelle voivat olla esimerkiksi heikosti sujuneet aiemmat harjoittelut, vaikeudet opintojen etenemisessä, verkostojen puute tai haasteet vuorovaikutustaidoissa. Opiskelija ohjataan ilmoittautumaan TE-palveluiden Oma asioinnin kautta työnhakijaksi ja luomaan itselleen työnhakijaprofiili.

Tässä mallissa trainee-ohjelma alkaa aivan opintojen loppuvaiheessa keskitetysti järjestetyllä kuukauden koulutusjaksolla, jossa opiskelijalle tehdään oppilaitoksessa osaamis- ja lisäkoulutuskartoitus sekä työllistymis- ja urasuunnitelma. Koulutusvaiheeseen kuuluu myös yhteistyöryityksessä tapahtuva työympäristöön, työturvallisuuteen ja tuotannon käytänteisiin tutustuminen. Opiskelija voi esimerkiksi varjostaa viikon verran jotain työntekijää ja tutustua tämän työhön.

### ***Harjoittelujakso 2–4 kk***

Koulutusjakson jälkeen opiskelija valmistuu opinnoista. Tässä vaiheessa hän siirtyy tekemään sovittuja harjoittelijan tai assistentin tehtäviä yhteistyöryityksen tuotannossa. Tämä vaihe kestää 2–4 kuukautta. Harjoittelu voidaan toteuttaa palkkatukityönä, joko suoraan työnantajan, työntekijän ja työllisyyspalveluiden välisen sopimuksen perusteella, tai esimerkiksi kunnallisen palkkatukipaikan (kuten Virittämö tai Tiivistämö Helsingissä) kautta. Tällöin harjoittelun vastuutaho ja valvoja on kunnallinen toimija, joka vastaa myös harjoittelijan palkkatukipalkasta. Tuotantoyhtiölle ei tule tässä tapauksessa palkkakustannuksia.

Harjoittelun lopuksi tehdään loppukartoitus ja osaamisreflektio, jossa pohditaan trainee-ohjelman aikana opittuja asioita, työllistymistä tai jat-



## Opintojen loppuvaihe

Ohjausjakso

Ohjauskeskustelu,  
trainee-tarpeen  
tunnistaminen



Työnhakijaksi  
ilmoittautuminen  
TE-palveluihin

Koulutusjakso 1 kk

Osaamisen kartoitus

Lisäkoulutuskartoitus

Urasuunnitelma



Työhön tutustuminen  
yhteistyöyrityksessä



Valmistuminen



## Valmistumisen jälkeen

Harjoittelu 2–4 kk

Palkkatuesta sopiminen



Perehdytys  
• työtehtävät  
• työympäristö  
• työturvallisuus  
• tuotannon  
käytänteet jne.



Harjoittelu  
tuotannon töissä

Harjoittelun jälkeen

Loppukartoitus,  
osaamisreflektio



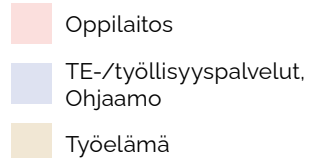
Työllistyminen



Jatko-opinnot



TE-palvelut



**Kuvio 1: A) Opinnoista työelämään yhteistyössä työllisyyspalveluiden ja työnantajien kanssa**

kokoulutuksen tarvetta. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi työllisyyspalveluiden/Ohjaamon tai oppilaitosten uraohjauspalveluita ja alumnien oikeutta suorittaa maksutta avoimia opintoja. Trainee-ohjelman jälkeen harjoittelija työllistyy joko harjoittelupaikkaan tai muihin alan töihin, palaa TE-palveluiden asiakkaaksi tai hakeutuu jatkamaan opintoja.

## **B) Valmistumisvaiheen työharjoittelusta trainee-työhön (Kuvio 2)**

### ***Opintoihin kuuluva työharjoittelu 1,5–2 kk***

Opiskelija ohjataan suorittamaan opintoihin kuuluva viimeinen työharjoittelu opintojen lopussa trainee-ohjelman ensimmäisenä osana. Indikaattoreita trainee-ohjelmaan ohjaamiseen voivat olla puuttuvat harjoittelusuositukset, vähäinen työelämäkokemus, heikot verkostot ja työnhakutaidot. Ennen opintoista valmistumista opiskelija ohjataan ilmoittautumaan TE-palveluiden Oma asioinnin kautta työnhakijaksi ja luomaan itselleen työnhakijaprofiili.

Työharjoittelu alkaa 1–2 viikon mittaisella perehdytys- ja kertausjaksolla, joka toteutetaan yhteistyössä oppilaitoksen ja työnantajien kanssa. Sen pohjaksi opiskelijalle tehdään osaamiskartoitus ja työllistymissuunnitelma, jonka perusteella hän valitsee suoritettavaksi pieniä 1–2 opintopisteen verkko-opintoja, joiden aiheina voivat olla muun muassa työturvallisuus, työnhakutaidot, av-alan työnkuvat, itsensä johtaminen tai portfolion tekeminen. Tällä pyritään tukemaan valmistumisen jälkeistä työllistymistä. Perehdytysjakson jälkeen opiskelija siirtyy suorittamaan 1,5–2 kuukauden mittaista työharjoittelujaksoa työelämäänsä. Harjoittelu kirjataan osaksi opintoja. Harjoittelualjalta maksetaan harjoittelupalkkaa.

### ***Trainee-jakso 2–4 kk***

Valmistuttuaan opiskelija työllistyy trainee-työntekijänä 2–4 kuukaudeksi harjoittelupaikkaansa. Toisin sanoen tavanomaisista harjoittelusta poiketen trainee-ohjelmassa tehdään kaksiosainen sopimus ja työharjoittelu jatkuu valmistumisen päätyttyä esimerkiksi kesä-, pätkä- tai keikkatyönä. Sopimus voi olla myös aiesopimus, eli opintojen aikaiseen harjoitteluun kuuluu optio



## Opintojen loppuvaihe

Ohjausjakso

Ohjauskeskustelu,  
trainee-tarpeen  
tunnistaminen



Työnhakijaksi  
ilmoittautuminen  
TE-palveluihin



Osaamisen kartoitus,  
työllistymissuunnitelma

Työharjoittelu 1,5–2 kk

Perehdytys & kertausjakso

- työnkuvat
- työturvallisuus
- työnhaku
- itsensä johtaminen jne.



Harjoittelu  
tuotannon töissä



Valmistuminen



## Valmistumisen jälkeen

Trainee-jakso 2–4 kk

Työskentely tuotannossa  
TES:n mukaisella palkalla

Harjoittelun jälkeen

Loppukartoitus,  
osaamisreflektio



Työllistyminen



Jatko-opinnot



TE-palvelut

- Oppilaitos
- TE-/työllisyyspalvelut, Ohjaamo
- Työelämä

**Kuvio 2: B) Valmistumisvaiheen työharjoittelusta trainee-työhön**

trainee-jaksosta valmistumisen jälkeen. Trainee-jaksolla harjoittelija pääsee kehittämään ammatillista osaamistaan työelämässä, verkostoitumaan ja vahvistamaan ammatti-identiteettiään. Trainee-jaksolta harjoittelija saa työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa.

Trainee-jakson loppuksi tehdään esimerkiksi verkko-opintona loppukartoitus ja osaamisreflektio, jossa pohditaan trainee-jakson aikana opittua, työllistymistä tai jatkokoulutuksen tarvetta. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi työllisyyspalveluiden/Ohjaamon tai oppilaitosten uraohjauspalveluita ja alumnien oikeutta suorittaa maksutta avoimia opintoja. Trainee-jakson jälkeen harjoittelija työllistyy joko harjoittelupaikassa tai muissa alan töissä, palaa työllisyyspalveluiden asiakkaasi tai hakeutuu jatkamaan opintoja.

## Lähteet

**Alma Talent.** [Tunnuslukuopas: Henkilöstömäärä \(almatalent.fi\)](https://almatalent.fi).

Verkkosivusto. Viitattu 16.10.2023.

**Blockbusters Gang.** [BBG Junior Program \(blockbustersgang.com\)](https://blockbustersgang.com).

Verkkosivu. Viitattu 16.10.2023.

**BusinessOulu.** [Yritystulkki – Yrittäjän sanasto \(yritystulkki.fi\)](https://yritystulkki.fi).

Verkkosivusto. Viitattu 16.10.2023.

**Duunitori.** 2023. [Unelmien uralle trainee-ohjelman avulla? Katso lista työnantajista, jotka palkkaavat nuoria osaajia \(duunitori.fi\)](#).

Verkkoartikkeli 3.1.2023. Viitattu 18.10.2023.

**Grönlund, L.** 2018. [Mitä onnistunut Trainee-ohjelma vaatii? Muista nämä seikat \(atalent.fi\)](#). Verkkoartikkeli aTalent-blogissa 16.1.2018.

Viitattu 18.10.2023.

**Ilves, Emma & Orasmaa, Iiris,** Blockbusters Gang Oy.

Haastattelu 6.10.2023.

**Kauppalehti.** [Yrityshaku \(kauppalehti.fi\)](https://kauppalehti.fi). Verkkosivusto.

Viitattu 16.10.2023.

**Klutas, Anni,** uudistumisasiantuntija. Yle HR. Haastattelu 24.8.2023.

**Tilastokeskus.** 2023. [Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto \(stat.fi\)](https://stat.fi).

Verkkojulkaisu. Viitattu 16.10.2023.

**Työmarkkinatori.** 2023. [RekryKoulutus \(tyomarkkinatori.fi\)](https://tyomarkkinatori.fi). Verkkosivu.

Viitattu 18.10.2023.

**Uhlenius, Nina,** Talents Partner. Alma Media. Haastattelu 28.8.2023.







# **Miten tukea valmistuvia nuoria, joille työllistyminen on hankalaa?**

Antti-Veikko Salo

**Audiovisuaalinen ala on kasvanut Suomessa nopeasti viime vuosien aikana. Tuotantomäärien lisääntyttyä myös eri osastojen osaavia ammattilaisia on tarvittu paljon. Suuren kysynnän takia osaavan työvoiman löytäminen on ollut välillä vaikeaa ja osaajista on suorastaan kilpailtu (Tarjanne 2023; Kuokkanen 2021). Vuonna 2023 yleinen taloustilanne on kuitenkin kääntänyt asetelman ylösalaisin ja monet pitkän linjan ammattilaisetkin, jotka tavallisesti työllistyisivät varsin helposti, ovat jääneet ilman töitä.**

Kun alalla on keskusteltu ensin osaajapulasta ja sitten enenevässä määrin työttömyydestä, fokus on ollut pitkälti kovan luokan osaajissa, ja vasta uraansa aloittavat nuoret ovat jääneet varsin vähälle huomiolle. Heidän työllistymisensä ensimmäisiin työpaikkoihin on luonnollisesti myös vaikeutunut av-alan yleisen tilanteen takia.

Osalle heistä työllistyminen on kuitenkin erityisen hankalaa, suhdanteista riippumatta. Re:connect-hankkeessa ja sitä edeltävässä Re:act – Nuorten verkostot työelämään -hankkeessa on kartoitettu syitä ja indikaattoreita, jotka ennustavat vaikeuksia oman alan töiden saamisen kanssa oppilaitoksesta valmistumisen jälkeen (Salo 2022). Indikaattorit eivät ole alasi-donnaisia, vaan niitä voi hyödyntää myös muiden alojen koulutuksessa ja uraohjauksessa.

## **Vahvoja ennusmerkkejä**

Re:connect- ja Re:act-hankkeissa on havaittu, että jo opintojen aikana on usein nähtävissä tekijöitä, joilla on suurella todennäköisyydellä kielteistä vaikutusta nuoren tulevaan työllistymiseen. Jos ne pystytään havaitsemaan

oppilaitoksissa ajoissa ja puuttumaan niiden syihin, opiskelijan siirtymää työelämään voidaan helpottaa. Vahvimpia ennusmerkkejä mahdollisista työllistymisvaikeuksista ovat muun muassa:



- erityisen tuen tarve opiskeluaikana
- poissaolot
- epäonnistunut työharjoittelu
- puutteet ammatillisessa osaamisessa
- motivaation puute
- elämänhallinnan vaikeudet.

Erityisen tuen tarpeen tunnistaminen on itsessään positiivinen asia, sillä silloin opiskelijan lähtökohdat tulevat huomioiduiksi ja mahdollisiin vaikeuksiin voidaan puuttua ajoissa. Työharjoittelun tai työssäoppimisen onnistumiseen pystytään vaikuttamaan muun muassa tiivistämällä oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä ja työharjoitteluiden koordinaatiota. Puutteet ammatillisessa osaamisessa ja motivaatiossa voivat kertoa väärästä alan valinnasta, ja opintojen ohjauksessa pitäisi uskaltaa nostaa esiin myös alanvaihdon mahdollisuus. Poissaolot voivat liittyä elämänhallinnan vaikeuksiin, ja niiden ratkaiseminen on ensisijaista ennen työelämään siirtymistä. Elämänhallintaan sekä mielenterveyden ja toiminnanohjauksen ongelmiin liittyvissä asioissa nuori tulisi ohjata alan asiantuntijoiden luokse.

Ammatillisen osaamisen puutteet voivat johtua myös opetuksen järjestämisestä, ja sen korjaaminen on oppilaitosten vastuulla. Re:connectin havaintojen mukaan työllistymiseen vaikuttavia osaamispuutteita on etenkin ammatillisen koulutuksen käyneillä nuorilla. Hankkeen osallistujien osaamiskartoitusten perusteella ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden ammatillinen identiteetti on usein hajanainen ja käsitys av-alan työtehtävistä epätarkka tai epärealistinen. Koulutus vaikuttaa valmistaneen opiskelijoita hyvin laajalle ammatilliselle kentälle, ilman että mihinkään spesifiin alueeseen olisi keskitytty riittävästi.

## Muita ennustavia tekijöitä

Lisäksi on havaittu työllistymiseen liittyviä tekijöitä, jotka joko yleensä korjaantuvat ajan myötä tai johtuvat alan ja työelämän rakenteista:



- koulutusaste
- nuori ikä
- ohut elämäkokemus
- epävarmuus omasta osaamisesta
- vähäinen kokemus ammattituotannoista
- epävarmuus oikeasta ammatinvalinnasta
- väärä ajoitus
- sukupuoli.

Työllisyystilastot sekä valmistuneille suunnattujen työllistymiskyselyiden tulokset viittaavat siihen suuntaan, että korkea-asteelta valmistuneet siirtyvät varsin nopeasti työelämään. Av-alan korkeakoulujen pääsykoejärjestelmät karsivat jo itsessään suuren osan hakijoista pois, ja opiskelemaan valitut ovat tiukan seulan läpäisseitä. Sen sijaan ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työllistyminen av-alalle vaikuttaa vaikeammalta. Taustalla vaikuttavat edellä mainitut puutteet ammatillisessa osaamisessa, mutta toisaalta myös ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien suhteellisen nuori ikä ja ohuempi elämäkokemus. Nämä ovat asioita, jotka yleensä korjaantuvat itsestään.

Vähäinen av-alan työkokemus sekä epävarmuus osaamisesta ja ammatinvalinnasta liittyvät usein toisiinsa. Kokemus ja varmuus lisääntyvät käytännössä vain työskentelemällä ammattituotannoissa, ja mikäli nuori ei koskaan pääse niihin mukaan, jää hän herkästi alalla ulkopuoliseksi. Re:connectin ja aiempien hankkeiden kokemusten perusteella ammatillisten verkostojen luominen opintojen jälkeen on hyvin vaikeaa. Tämä on

nimenomaan rakenteellinen ongelma. Opintoihin liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen merkitys on erittäin suuri työelämäkontaktien luomisessa, ja siksi oppilaitosten ja työnantajien tulisi panostaa sen kehittämiseen, jotta mahdollisimman moni opiskelija löytää juuri itselleen oikean ja tulevaa ajatellen hyödyllisen harjoittelupaikan. Mitä paremmin harjoitteluja on mahdollista ennakoita ja koordinoita, sitä todennäköisempää on, että opiskelijat pääsevät hyvin työharjoittelupaikkoihin.

Myös työhaun ajoitus voi olla väärä, tai nuori valmistuu koulusta huonolla hetkellä. Työllisyyspalveluiden mukaan monilla korona-aikana opiskelleilla ja valmistuneilla on vaikeuksia muun muassa työhaussa, heitä on hankalaa tavoittaa ja sovittuihin tapaamisiin ei saavuta. Koronan aikana opiskelleiden osaaminen on myös monesti keskimääräistä huonompaa. Etäopinnot ja epäonnistuneet työharjoittelut ovat näkyneet myöhemmin työllistymisen ja työn tekemisen vaikeuksina. (Huovinen 2023.)

Av-alalla tuotantojen rekrytoinnit ovat hyvin suhdanteisia ja riippuvat rahoitus- ja ostopäätösten ajankohdista. Jos rekrytointi-ikkuna menee ohi alalle hakeutuvalla, seuraavan tuotantosyklin odottaminen voi olla taloudellisesti mahdotonta. Myös tämän takia tapahtuu siirtymisiä muille aloille.

Myös sukupuolella vaikuttaa olevan merkitystä varsinkin siinä, miten tekniisiin ammatteihin suuntautuneet naispuoliset henkilöt kokevat jäävänsä ulkopuoliseksi tai heidän ei oleteta osaavan ammattiaan tai suoriutuvan siitä fyysisesti sukupuolensa takia. Tämä osaltaan syrjäyttää naisia av-alan työelämästä. Tasa-arvon ja moninaisuuden parantamiseen on kiinnitetty huomattavasti huomiota viime vuosina av-alalla. Tietoisuus tasa-arvotyön tarpeesta on lisääntynyt muun muassa Aalto yliopiston Action!-hankkeen ja Women in Film & TV Finland -yhdistyksen työn myötä. Lähivuodet näyttävät, minkälaisiin konkreettisiin vaikutuksiin tasa-arvotyöllä päästään. (Maskulin & Reinola 2020; Women in Film & Television Finland 2023.)



# Keskustelupohja opintojen loppuvaiheen uraohjaukseen

Re:connect-hanke on kehittänyt edelleen alun perin sitä edeltävässä Re:act-hankkeessa luotua valmistuvien opiskelijoiden uraohjauksen mallia. Mallin perustyökalu on keskustelupohja viimeiseen ohjauskeskusteluun opettajan kanssa ennen valmistumista. Siinä ei enää käydä opintoihin liittyviä asioita läpi, vaan fokus on tulevaisuudessa ja työn hankkimisessa. Pohjan tarkoitus on ohjata keskustelua niin, että opiskelija oivaltaa itse, miten hänen kannattaa toimia. Malli on Metropolian elokuvan ja tv:n tutkinnossa käytössä, ja sitä voi hyödyntää myös muissa oppilaitoksissa ja muilla koulutusaloilla.

Keskustelupohjaan on merkitty punaisella kohdat, joihin kannattaa kiinnittää erityisesti huomiota. Ne liittyvät työnhakutaitoihin, alan ja työtehtävien tuntemiseen, yleisiin työelämätaitoihin, työelämäkontakteihin, tietoon täydennys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksista sekä ammatilliseen identiteettiin. Mahdolliset puutteet niissä voivat ennustaa vaikeuksia av-alalle työllistymisessä valmistumisen jälkeen.

## **1. Omien ammatillisten vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen**

- **Millaisia ammatillisia ja yleisiä taitoja opintojen aikana on kertynyt?**
- **Mitä alalla tarvittavia ohjelmia ja/tai laitteita osaat käyttää?**
- Mitkä ovat vahvuutesi sekä ammatillisissa että yleisissä työelämätaidoissa?
- Mistä muualta osaamista on opiskeluaikana kertynyt? (työkokemus, itsenäinen opiskelu, harrastukset jne.)
- Mitkä ovat kehittämiskohteitasi tai mitä haluaisit oppia lisää?
- Mikä on "kilpailuvaltti", jolla erotut muista?

## **2. Erilaisten uramahdollisuuksien tunnistaminen**

- **Millaiseen työpaikkaan haluaisit työllistyä ja mihin työtehtäviin?**
- Miten niihin pääsee? Missä niitä voi tehdä?
- Mitä työtehtäviä tai työpaikkoja on tarjolla?
- Onko vaihtoehtoisia tai rinnakkaisia urasuunnitelmia
- **Oletko oikealla alalla?**

## **3. Oman uran ja tulevaisuuden suunnan kirkastaminen**

- **Mistä tehtävistä aloitat työurasi?**
- Miten ajattelet, että urasi voisi kehittyä?

## **4. Konkreettiset työllistymistoimenpiteet**

- **Miten alallesi työllistytään?**
- Tarvitaanko portfolio, CV, showreel tms., ja onko sinulla sellainen?
- Oletko harjoitellut työhakemusten tekoa ja työhaastatteluita?
- Oletko kartoittanut erilaisia työnantajia ja esimerkiksi tulevia tuotantoja?
- **Millaiset ovat verkostosi työelämään, ja voiko niitä hyödyntää?**
- **Miten haet töitä tai edistät työllistymistä?**
- Mistä löydät työpaikkailmoituksia?
- Tarvitsetko työssäsi toiminimeä, yritystä tai muuta laskutusmahdollisuutta?

## **5. Täydennyskoulutus- tai jatkokoulutustarpeet**

- Miten voisit ylläpitää ja kehittää ammattitaitoasi?
- **Miten voisit hankkia osaamista niissä asioissa, joissa koet tarvetta kehittyä?**
- Haluatko ylemmän tai rinnakkaisen tutkinnon tulevaisuudessa?
- Missä tutkinnon voisi opiskella?

## **6. Pitkän tähtäimen haaveet ja tavoitteet**

- **Mikä sinusta tulee "isona"?**
- Millaisessa työssä viihtyisit?
- Mikä on suurin haaveesi ja tavoitteesi?





## Toimintamalli valmistumisen jälkeiseen nivelvaiheeseen

Opintojen aikana opiskelijat saavat runsaasti ohjausta ja tukea oppilaitokselta. Opintojen päättyessä opiskelija saattaa kuitenkin tupahtaa tyhjän päälle, varsinkin jos työllistymisen kanssa on haasteita. Tätä paikkaamaan Re:connect-hanke on rakentanut yhdessä Helsingin työllisyyspalveluiden kanssa yksinkertaisen toimintamallin. Sen pohjana on opintojen loppuvaiheessa käytävä uraohjauskeskustelu, johon liittyvä keskustelupohja on esitelty edellä.

Ideana on, että oppilaitokset ohjaavat ne opiskelijat, joiden työllistymisen voi uraohjauskeskustelujen perusteella ennustaa olevan vaikeaa, työllisyyspalveluiden ja Ohjaamojen asiakkaiksi jo ennen opintojen päättymistä. Tällöin nivelvaiheessa ei pääse tapahtumaan tupahtamisia, vaan työllistymisen tukeen keskittyvä ohjaussuhde jatkuu ilman katkosta. Malli ei ole alasiannonainen vaan käytettävissä kaikilla aloilla.

### Vaihe 1

Ajankohta: noin kolme kuukautta ennen suunniteltua valmistumista

- Ohjaava opettaja käy opiskelijan kanssa uraohjauskeskustelun, esimerkiksi viimeisen hops-keskustelun yhteydessä.
- Jos opettaja arvioi, että työllistymisen kanssa voi tulla haasteita, hän neuvoo opiskelijaa käynnistämään työnhaun TE-palveluiden Oma asiointin osoitteen [www.tyomarkkinatori.fi](http://www.tyomarkkinatori.fi) kautta. Opiskelijan kannattaa tehdä työnhaun käynnistys yhdessä opettajan kanssa. Työnhaun voi käynnistää, vaikka ei olisi työttömänä.

- Oma asioinnin työnhakuprofiili tulee täyttää huolellisesti ja kirjata sinne kaikki olennainen tieto muun muassa suoritetuista tutkinnoista ja mahdollisista aiemmista työpaikoista.
- Työnhakuprofiilissa voi mainita myös esimerkiksi jos on kiinnostunut työkokeilupajoista.
- Oppilaitoksen, hankkeen tai vastaavan yhteyshenkilö kannattaa mahdollisuuksien mukaan mainita työnhakuprofiilissa.
- Työllisyyspalveluiden tai TE-toimiston asiantuntija on yhteydessä opiskelijaan ja aloittaa työllistymiseen tähtäävän asiakassuhteen.

## **Vaihe 2**

Ajankohta: juuri ennen todistuksen saamista

- Ohjataan valmistuva opiskelija käymään Ohjaamossa. Tilanteen mukaan vierailun voi toteuttaa opettajan johdolla useamman opiskelijan kanssa. Tällöin vierailusta kannattaa sopia etukäteen.
- Lähimmän Ohjaamon yhteystiedot löytyvät osoitteesta [www.ohjaamot.fi](http://www.ohjaamot.fi).
- Ohjaamon työntekijät auttavat työnhaun ja työhakemusten kirjoittamisen kanssa. Ohjaamossa järjestetään myös tapaamisia, joissa voi tavata työnantajia.

## Lähteet

**Huovinen, Jani**, palveluesihenkilö. Helsingin työllisyyspalvelut.

Haastattelu 28.9.2023.

**Kuokkanen, V.** 2021. [Suomalaisella tv- ja elokuva-alalla on huutava pula ammattilaisista, eikä kyse ole vain hetkellisestä piikistä: ”Tila on kriittinen” \(hs.fi\)](#). Verkko uutinen.

Helsingin Sanomat, Kulttuuri 17.6.2021. Viitattu 29.10.2023.

**Maskulin, N. & Reinola, K.** 2020. [Action!-hanke. Kyselyraportti täydennyskoulutustarpeista ja tasa-arvon toteutumisesta av-alalla \(urn.fi\)](#). Aalto-yliopiston julkaisusarja TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 4/2020.

**Salo, A. (toim.).** 2022. [Kasvun paikkoja – Nuoret media- ja tapahtumaloilla \(urn.fi\)](#). Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu.

Taito-sarja 101. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

**Tarjanne, P. (toim.).** 2023. [Av-alan kasvusopimus \(urn.fi\)](#).

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2023:33. Helsinki: TEM.

**Women in Film & Television Finland.** 2023.

[Mikä on WIFT Finland? \(wift.fi\)](#). Verkkosivu. Viitattu 29.10.2023.



# **Ammatilliset kontaktit pitää luoda jo opiskeluaikana**

Antti-Veikko Salo & Aura Kaarivuo

**Audiovisuaalisen alan rakenteet, perinteet ja toimintakulttuuri suosivat lyhytjänteistä toimintatapaa. Niin alalla toimivat yritykset kuin työntekijätkin elävät enemmän tai vähemmän kädestä suuhun. Vallitsevan tilanteen muuttaminen vaatii vakavaraisempia toimijoita, yritysjärjestelyitä ja rahoitusmallien uudistamista eikä niihin ole tämän julkaisun puitteissa järkeä eikä mahdollisuutta puuttua. Hedelmällisempää on sen sijaan pohtia tapoja, joilla av-alan oppilaitoksista valmistuvat löytävät varmemmin tiensä alan työntajien luo ja varmistaa, että tähän liittyvät toimintamallit ovat myös työntajien näkökulmasta taloudellisesti järkeviä.**

Taloudellisesti tiukkana aikana av-alan työntajilla on vain vähän riskinottokykyä, ja tämä heijastuu suoraan uraansa aloittavien työllistymiseen. Vaikka nuorella henkilöllä olisi kaikki tarvittava ammattitaito, kilpailu työpaikoista on kovaa ja kilpakumppaneina ovat myös pitkään alalla toimineet ammatillaiset. Työllistymistä vaikeuttaa myös oikeiden työelämäkontaktien puute. Re:connect-hankkeessa toteutetun kyselytutkimuksen mukaan työntajat pitävät etenkin opintoihin liittyvien työharjoitteluiden onnistumista yhtenä keskeisimpänä verkostoitumisen ja osaamisen kehittämisen osa-alueena (Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke 2023).

Kyselytutkimukseen osallistuneiden 25 av-alan työntajan edustajan mukaan työpaikkoja avautuu vastavalmistuneelle varmimmin silloin, kun tämä on onnistunut luomaan kontakteja alan ammattilaisten kanssa jo opintojen aikana. Sama havainto korostui myös Re:connectin tekemissä haastatteluissa jonkin aikaa alalla työskennelleille nuorille työntekijöille. Verkostojen kautta saa tietoa avoimista työpaikoista, suorita työtarjouksia

ja hyvin tehty työ johtaa seuraavaan. Osaavia työntekijöitä suositellaan alan sisällä seuraaviin projekteihin. Av-alan toimintaympäristö on Suomessa niin pieni, että paras valttikortti nuorelle työntekijälle on hyvä maine työnantajien ”puskaradiossa”. Nopeilla aikatauluilla ja tiukoilla budjeteilla toteutettavissa tuotannoissa tuntemattoman uuden työntekijän palkkaaminen koetaan helposti liian riskialttiiksi. Mikäli opiskeluaikana ei ole onnistunut rakentamaan kontaktiverkostoa, työllistyminen tai edes työmahdollisuuksien löytäminen voi olla erittäin vaikeaa.

Ailahtelevalla kentällä vastavalmistunut untuvikko putoaa helposti kyydistä ja usko omaan osaamiseen on koetuksella. Nuoren voi olla vaikea hahmottaa, milloin työllistymistä vaikeuttavat alan suhdannevaihtelut ja milloin kyse on omasta osaamisesta tai työnhakutaidoista. Av-alalla työllistyminen eroaa merkittävästi monien muiden alojen työllistymistavoista, eivätkä esimerkiksi työllisyyspalvelut aina osaa olla avuksi.

Vastavalmistuneiden työllistymisen tukemisessa tulisi painottaa sitä, että mahdollisimman moni alaa opiskeleva pääsee luomaan relevantteja kontakteja työelämän kanssa jo opiskeluaikana. Re:connect-hankkeessa on kokeiltu ja kehitetty keinoja työelämäkontaktien syntymiseen. Seuraavaksi käydään läpi malleja, joita Re:connect suosittelee ottamaan käyttöön av-alan oppilaitoksissa ja tuotantoyhtiöissä.

## **1. Työharjoittelujen kehittäminen**

Opintoihin liittyvien työharjoittelujen merkitys kontaktien luomisessa ja ammatti-identiteetin kehittämisessä korostuu kautta linjan sekä tuotantoyhtiöiden että valmistuneiden opiskelijoiden puheissa. Harjoittelun tekeminen ammattituotannossa antaa tuotantojen rekrytoinneista vastaaville signaalin, että henkilö tuntee jonkin verran alan toimintatapoja. Toisaalta jos opiskeluaikana ei onnistu löytämään oikeanlaista harjoittelupaikkaa tai harjoittelu menee syystä tai toisesta pieleen, kontaktien luominen ja työllistyminen opintojen jälkeen on hyvin vaikeaa. Työharjoittelun mer-

kitys on kasvanut kokoaan suuremmaksi, ja monet opiskelijat kokevat harjoittelupaikan saamisesta stressiä. Työnantajat puolestaan hakevat harjoittelijoita Facebookin ryhmien ja koulujen omien, välillä epämääräisten ilmoittamisväylien kautta. Siksi Re:connect ehdottaa seuraavaa:

### **A) Työharjoittelujen ennakointi ja koordinointi**

Työharjoittelijoiden löytämisen tulee olla mahdollisimman helppoa tuotannoille. Samoin mahdollisimman monen opiskelijan tulee löytää oppimisen ja tulevan työllistymisen kannalta sopiva harjoittelupaikka. Mitä aikaisemmassa vaiheessa tuotantoyhtiöt pystyvät ennakoimaan tulevia harjoittelijatarpeitaan, sitä paremmin oppilaitoksissa voidaan varautua harjoittelujaksoihin lukujärjestyksissä. Vuosittain toteutettavat tuotannot ja tarpeet vaihtelevat suuresti ja tuotantopäätökset tulevat usein hyvin viime hetkellä. Silti oppilaitosten ja tuotantoyhtiöiden yhteisellä suunnittelulla on mahdollista ennakoida tuotantojen todennäköisiä ajankohtia. Kesäisin kuvataan paljon, ja harjoittelupaikkoja on silloin runsaasti tarjolla. Fokus kannattaa siksi laittaa etenkin kesätuotantojen työharjoittelujen sujuvoittamiseen. Oppilaitoksissa tulee varautua kesäharjoitteluihin ja varmistaa, että opiskelijoita on saatavilla ja että työharjoitteluun liittyvät paperityöt saadaan tehtyä vaikka tuotantopäätös tulisi hyvin lähellä tuotannon käynnistymistä eli koulujen lomakauden lähestyessä. Jotta tämä onnistuu, oppilaitokset tarvitsevat tiedon – vaikka alustavankin – harjoittelutarpeista mahdollisimman ajoissa. Tällöin asioita voidaan tehdä etukäteen valmiiksi. Tätä varten Re:connect on kehittänyt yksinkertaisen työharjoittelujen ilmoittamislomakkeen. Lomaketta pilotoidaan Metropoliassa kesään 2024 asti ja tavoitteena on, että sen käytön voisi laajentaa kaikkiin pääkaupunkiseudulla toimiviin av-alan oppilaitoksiin.



### **Re:connect suosittelee**

- luomaan tuotantojen ja työharjoittelujen vuosikellon oppilaitosten ja tärkeimpien tuotantoyhtiöiden kesken
- ottamaan käyttöön usean oppilaitoksen kesken työharjoittelujen ilmoittamislomakkeen ja koordinoimaan työharjoitteluita oppilaitosten välillä
- oppilaitoksia luomaan suoria väyliä ja niin sanottuja työharjoitteluohjelmia muutamien valittujen yhteistyöyritysten kanssa ja luomaan rakenteen vuosittaisille harjoittelupaikoille.

## **B) Työharjoittelun pilkkominen useaan osaan**

Vaikka pitkä, esimerkiksi kuuden kuukauden harjoittelu mahdollistaa tuotannon kaaren näkemisen laajasti, kokonaisuuden kannalta 2–3 lyhyempää harjoittelua eri yrityksissä on parempi vaihtoehto. Tällöin syntyvien kontaktien määrä kasvaa ja opiskelija pääsee myös tutustumaan erityyppisiin tuotantoihin ja yrityksiin. Riski työharjoittelun epäonnistumisesta pienenee.



### **Re:connect suosittelee**

- oppilaitoksia varmistamaan, että opiskelijat hakeutuvat harjoitteluun useaan eri paikkaan, esimerkiksi jo opetussuunnitelman tasolla
- tuotantoyhtiöitä sitoutumaan tarjoamaan lyhyempiä harjoittelujaksoja riittävän monelle.

## **C) Työharjoittelujaksojen sisällön kehittäminen**

Harjoittelujaksot ovat hyvä mahdollisuus työelämän ja oppilaitosten yhteistyön kehittämiseen. Tuotantoyhtiöt ja oppilaitokset voisivat tehdä enemmän yhteistyötä harjoittelujaksojen suunnittelussa. Harjoittelun tavoitteet tulisi



aina käydä harjoittelijan kanssa aluksi läpi ja kirjata ne ylös. Näin sekä harjoittelijalle että työnantajalle olisi selvää, mitä harjoittelija on tullut oppimaan. Työnantajan tulisi pohtia ennen harjoittelijan ottamista vähintään viikkotasolla työtehtäviä ja niihin ohjeistamista siten, ettei harjoittelija jää oman onnensa nojaan, jos työpaikalla on kiire. Myös hiljaisempiin hetkiin on hyvä olla tekemistä tai ennalta annettuja tehtäviä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työehtosopimukseen tutustuminen, työnantajan tuottamien tuotantojen katsominen ja analysointi tai yrityksessä käytettävien ohjelmistojen, kaluston tai muiden työkalujen haltuunotto. Harjoittelun etenemistä olisi hyvä pysähtyä pohtimaan vähintään muutaman viikon välein. Ennalta tehty suunnitelma ja yhdessä kirjatut tavoitteet todennäköisesti parantavat harjoittelijan tyytyväisyyttä ja vähentävät työntekijöiden kuormaa.

Re:start – Osaamien tutkinnoiksi ja työksi -hankkeessa on koottu vinkkejä harjoittelijalle ja työharjoittelun ohjaajalle (Salo & Louhivuori 2020, 151–152):



### **Käytännön vinkkejä työharjoittelijalle**

- Etsi työharjoittelupaikka, joka kiinnostaa sinua oikeasti
- Jos et löydä paikkaa itse, pyydä apua koululta
- Varmista, että työtehtävät määritellään mahdollisimman selkeästi jo etukäteen
- Mieti mitä tahdot oppia ja kirjaa etukäteen osaamistavoitteet yhdessä työnantajan kanssa
- Dokumentoi työsi ja pidä kirjaa siitä, kuinka paljon käytät aikaa jonkun tietyn työn tekemiseen
- Kokoa tekemistäsi toistä portfolioa tai showreelia
- Uskalla kysyä, kun et osaa tai tiedä jotain – sinun ei tarvitse olla ammattilainen
- Tutustu ihmisiin, he ovat tulevaisuuden työkavereitasi tai työnantajiasi

- Pyydä palautetta
- Kerro harjoittelun ohjaajalle tai opettajalle, jos eteen tulee ongelmia
- Älä stressaa, harjoittelu on tärkeää, mutta tulevaisuutesi ei riipu siitä
- Käy lopuksi työnantajan kanssa läpi harjoittelun onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen.



### **Käytännön vinkkejä työharjoittelun ohjaamiseen**

- Huolehdi, että työharjoittelijan työtehtävät ja tavoitteet on mietitty mahdollisimman hyvin etukäteen
- Ole harjoittelijan saatavilla, mutta älä kuitenkaan puutu liikaa äläkä epäolennaisuuksiin
- Mieti mitkä ovat realistisia osaamistavoitteita harjoittelijalle
- Jaa vastuuta osaamisen mukaan
- Kannusta työn dokumentointiin ja työnäytteiden keräämiseen
- Muista, että harjoittelija on oppimassa, hän ei ole vielä ammattilainen
- Ota harjoittelija osaksi työyhteisöä
- Anna palautetta
- Katso että harjoittelija ei polta itseään loppuun
- Varmista, että saat koulusta apua ja tukea tarpeen mukaan
- Älä stressaa, sinun ei tarvitse olla opettaja, riittää että osaat oman ammattisi.

## 2. Tutustumispäivät tuotantoihin

Relevantteja työharjoittelupaikkoja ei aina ole tarjolla riittävästi. Ammatillinen kehittyminen vaatii kuitenkin sitä, että pääsee näkemään, miten tuotannot toimivat ja ammattilaiset työskentelevät. Ensimmäinen askel voisi olla 2–3 päivän ”kurkistus” tuotantoon, minkä aikana alalle suuntaava nuori voi varjostaa valittua työntekijää.

Tutustumispäivien tarkoituksena ei ole korvata työharjoittelua, mutta ne voivat antaa varmuutta nuorelle tämän etsiessä ammatillista suuntaansa. Se voi myös auttaa ymmärtämään, että ala ei välttämättä olekaan itseä varten. Tutustumispäivät eivät tarkoita, että kokonainen vuosikurssi tulee pyörimään keskelle kuvauksia, vaan kerralla kannattaa ottaa 1–3 henkilöä vierailulle. Vastuu- ja vakuutuskysymysten takia tutustumispäivät kannattaa rajata opiskelijoihin, jotka ovat oppilaitoksen puolesta vakuutettuja.



### Re:connect suosittelee

- oppilaitoksia miettimään tutustumispäivien sisällyttämistä opintoihin, esimerkiksi valinnaiseksi kurssiksi, jonka opiskelija voi käydä suorittamassa nopeallakin varoitusajalla valitsemassaan tuotannossa
- av-alan tuotantoyhtiöitä toimimaan ennakkoluulottomasti ja olemaan valmiita ottamaan opiskelijoita tutustumaan tuotantojen arkipäivään ja varjostamaan ammattilaisia.

## 3. Säännölliset työnantajavierailut

Yksinkertaisin oppilaitosten ja yritysten yhteistyön muoto on järjestää opiskelijoiden ja työnantajien edustajien tapaamisia. Opiskelijaryhmä voi tulla vierailulle työnantajan tiloihin, saada perehdytyksen yrityksen toimintaan ja ennen kaikkea tavata kasvokkain tuottajia. Henkilökohtaisen kontaktin

jälkeen töiden hakemisen kynns madaltuu. Työnantajien edustajat voivat myös tulla vierailulle koululle ja tavata kerralla paljon opiskelijoita.

Re:connect-hankkeen järjestämissä vierailuissa työnantajilla oli noin kaksi tuntia aikaa tavata Metropoliasa opiskelijoiden kanssa. Yrityksille oli toimitettu etukäteen lista teemoista, joista toivottiin keskustelua. Työnantajilla oli vapaat kädet toteuttaa vierailut haluamallaan tavalla. Tilaisuuksiin osallistuneet valmistuneet ja nykyiset opiskelijat olivat tyytyväisiä saadessaan kosketuksen alan toimijoihin. Etenkin työllistymistavat ja vierailijoiden omat uratarinat kiinnostivat yleisöä.



### **Esimerkkiteemoja työnantajavierailuille**

- Mitä Yritys X tekee? Miten toimitte?  
Minkälainen työpaikka Yritys X on?
- Miten tuotantoprosessit etenevät? Missä vaiheessa rekrytoidaan ja miten? Kehen haluatte, että otetaan yhteyttä?  
Palkkaatteko vakituisia, määräaikaisia, tuntityöntekijöitä?
- Keitä työllistätte? Mitä osaajia kaipaatte?  
Minkälaisiin tehtäviin palkkaatte yleensä?
- Mihin kelpaan työntekijäksi, kun valmistun koulusta?  
Mitkä ovat tulevaisuuden taitoja, joita tarvitaan?
- Teettekö montaa tuotantoa yhtä aikaa?  
Miten tehdään isoja tuotantoja?
- Vierailijoiden omat uratarinat



#### **Re:connect suosittelee**

- kutsumaan tuotantoyhtiöitä ja muita av-alan työnantajia säännöllisesti vierailuille oppilaitoksiin
- syventämään yhteistyösuhdetta muutaman yrityksen kanssa ja sopimaan esimerkiksi harjoitteluyhteistyöstä ja opiskelijoiden tutustumiskäynneistä tuotannoissa. Työnantajat voivat myös tilanteen mukaan konsultoida oppilaitoksia koulutussisällöistä tai osallistua opintojaksojen toteutukseen.

## **4. Duunitori**

Re:connect järjesti toukokuussa 2023 Av-alan duunitori -pilottitapahtuman, jossa av-alalle valmistuneet ja opiskelijat eri oppilaitoksista pääsivät tutustumaan av-alan työnantajiin, esittäytymään ja jättämään heille työhakemuksia tai muuta tietoa itsestään. Tapahtumassa oli noin 80 kävijää ja työnantajia oli 12.

Toteutus oli yksinkertainen: jokaiselle yritykselle varattiin oma pöytä, kaksi tuolia ja yrityksen logo oli tulostettuna pöydän reunassa. Yritykset saivat tuoda mukanaan omaa rekvisiittaa. Kukin työnantaja kävi esiintymislavalla

**Yksinkertaisin oppilaitosten ja yritysten yhteistyön muoto on järjestää opiskelijoiden ja työnantajien edustajien tapaamisia. Henkilökohtaisen kontaktin jälkeen töiden hakemisen kynnyks madaltuu.**

esittäytymässä noin 10 minuutin ajan, osa esitti videoita tai muuta materiaalia. Muutaman esityksen jälkeen oli aina tauko, jonka aikana osallistujat kiertelivät yritysten pisteillä. Osallistujat saivat antaa CV:ensä, avoimia työhakemuksia tai muuta materiaalia työnantajille niiden toivomalla tavalla, esimerkiksi sähköpostitse. Tarjolla oli pientä naposteltavaa ja juotavaa. Tilaisuuden alussa Audiovisual Producers Finland APFI ry:n toiminnanjohtaja kertoi alan näkymistä ja alan ammattiliitot puhuivat toiminnastaan ja järjestäytymisestä. Tilaisuus alkoi kello 12 ja päättyi kello 16. Suurin osa yrityksistä oli paikalla alusta loppuun.

Tilaisuudesta kerätty palaute oli etupäässä hyvää. Osallistujat kokivat arvokkaaksi sen, että pääsivät kohtaamaan kasvokkain av-alan työnantajien edustajia ja kuulemaan esittelyitä niiden toiminnasta. Työnantajien antamassa palautteessa nostettiin esiin duunitorin liian myöhäinen ajankohta suhteessa tulevan kesän tuotantoihin sekä toive tapahtuman osallistujien tarkemmasta ammatillisesta taustoituksesta. Lisäksi toivottiin ohjeistusta siihen, minkälaisia sisältöjä tuotantoyhtiöiden esittelyissä on hyvä nostaa esiin.



#### **Re:connect suosittelee**

- pääkaupunkiseudulla toimivia av-alan oppilaitoksia järjestämään yhdessä seuraavan duunitori-tapahtuman talvella 2024 ja kasvattamaan työnantajien määrää
- huomioimaan pilottitapahtumasta annetun palautteen.

## **5. Epämuodolliset verkostoitumistapaamiset**

Verkostoitumista voi tapahtua myös epämuodollisesti, muun muassa elokuvafestivaalien ja muiden alan tapahtumien yhteydessä ja niiden iltajatkooilla. Elokuvakoulujen vuosittain järjestämät PITCH-tapahtumat ovat myös

hyviä paikkoja tavata opiskelijoita muista kouluista, rahoittajia ja muita ammattilaisia. Jonkin verran järjestetään myös opiskelijoiden, äskettäin valmistuneiden ja työnantajien vapaamuotoisia verkostoitumistilaisuuksia esimerkiksi baareissa. Niissä on usein mahdollisuus esittää omia showreeleja tai lyhyitä teoksia ja ennen kaikkea tavata muita alan ihmisiä.



#### **Re:connect suosittelee**

- opiskelijoita, alalla toimivia työntekijöitä sekä työnantajien ja oppilaitosten edustajia osallistumaan aktiivisesti erilaisiin verkostoitumistapahtumiin
- verkostoitumistapahtumien järjestäjiä mainostamaan tilaisuuksiaan av-alan oppilaitoksille sekä työllisyyspalveluille ja Ohjaamoille
- oppilaitoksia sekä työllisyyspalveluita ja Ohjaamoja informoimaan opiskelijoitaan/asiakkaitaan verkostoitumistapahtumista.

## **6. Mentoriopiskelijat kouluissa**

Kouluaikana opiskelijat luovat ammatillisia verkostoja ennen kaikkea toisten opiskelijoiden kanssa. Eniten verkostoja syntyy luonnollisesti oman vuosikurssin sisällä. Sen lisäksi olisi hyvä, jos ensimmäisen vuoden opiskelijat oppisivat tuntemaan myös valmistumista lähellä olevia opiskelijoita. Kun ylempien vuosikurssien opiskelijat siirtyvät työelämään, myöhemmin opinnot aloittaneille syntyy suoria kontakteja alalla jo toimiviin henkilöihin. Tämä voi auttaa harjoittelupaikkojen löytämisessä ja tulevassa työllistymisessä. Aiemmin valmistuneet voivat toimia myös ammatillisina mentoreina nuoremmille.



### **Re:connect suosittelee**

- oppilaitoksia edesauttamaan eri vuosikurssien opiskelijoiden kohtaamista esimerkiksi yhteisten tilaisuuksien tai tuotantojen muodossa tai nimeämään mentoriopiskelijat ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille
- opiskelijoita hyödyntämään laajasti opiskelukaveriverkostojaan harjoittelu- ja työpaikkojen haussa ja tutustumaan aktiivisesti eri vuosikurssien opiskelijoihin.

## **Suosituksia opiskelijoille**



### **Re:connect suosittelee opiskelijoita**

- panostamaan monipuoliseen osaamiseen median eri osa-alueilta, sillä nopeasti vaihtelevassa työllisyystilanteessa monipuolisuus on välttämätöntä
- olemaan joustavia ja sopeutuvaisia hakiessaan töitä
- oppimaan koko ajan uutta ja vaihtamaan suuntaa tarvittaessa
- harkitsemaan työharjoittelupaikat tarkkaan ja miettimään, miten ne tukevat parhaiten osaamista ja verkoston kehittämistä
- tekemään erilaisia yhteistyöprojekteja, jotka voivat myös tarjota mahdollisuuksia oppia uusia taitoja ja laajentaa verkostoa
- kääntämään opintojen loppuvaiheessa katseen oppilaitoksen sisältä kohti työelämää
- toteuttamaan opinnäytetöitä yhteistyössä yritysten kanssa ja samalla kasvattamaan kontaktiverkostoa.



## Lähteet

**Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke.** 2023.

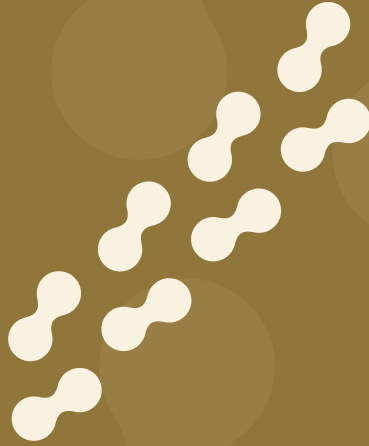
Kysely tuotantoyhtiöille. Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hanke. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Julkaisematon.

**Salo, A. & Louhivuori, L.** 2020. [Työn ja koulun välissä –](#)

[Työssäoppiminen media- ja tapahtuma-aloilla \(urn.fi\).](#)

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu. Taito-sarja 74.

Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.



# **Ammattilaista aina tarvitaan**

Antti-Veikko Salo & Aura Kaarivuo

**Audiovisuaalinen ala on läsnä lähes kaikkien suomalaisten arjessa päivittäin. Katsomme tv:stä uutisia, urheilua ja kulttuuria, kulutamme sarjoja suoratoistopalveluista, käytämme Youtubea ja muita videonjakoalustoja. Postaamme sosiaalisen median tileille itse tekemäämme ja muiden tekemää av-sisältöä, vietämme aikaamme Tiktokissa. Viikon kohokohta on mennä katsomaan elokuvaa suurelta kankaalta teatterissa.**

Audiovisuaalisten sisältöjen tekeminen on demokratisoitunut: jokaisella on pääsy työkaluihin, joilla voi luoda ammattilaistasoista sisältöä. Siitä huolimatta netin ja somealustojen videot yltyvät vain harvoin sille tasolle. Edelleenkin ammattimainen tuotanto vaatii osaamista, aikaa ja resursseja. Ammattilaisten tarve ei ole kadonnut mihinkään.

Kesäkuussa 2023 julkistetussa Av-alan kasvusopimuksessa nostetaan osaajapula – etenkin pula huippuammattilaisista – yhdeksi audiovisuaalisen alan kasvun esteeksi. Kasvusopimuksessa peräänkuulutetaan vahvempaa liiketoiminta- ja kansainvälisten tuotantojen osaamista. Julkaisun mukaan av-alan kansainvälistymisen myötä ”osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet, mutta alalla työskentelevien ja sille pyrkivien koulutus ei ole päivittynyt samassa tahdissa työelämän tarpeiden kanssa. Monilla osaamisaloilla kasvaneesta kysynnästä johtuva osaajapula on jo suuri.” Kasvusopimuksessa ehdotetaan panostamista nopeisiin toimenpiteisiin ja erityisosaamisen vahvistamiseen. Tutkintoon johtavan koulutuksen sijaan julkaisussa ehdotetaan syvempää yhteistyötä av-alan oppilaitosten ja työelämän välille. (Tarjanne 2023, 38–39.)

Suomeen halutaan suuria kansainvälisiä tuotantoja, ja av-alan tuotantokannustimien ansiosta tässä on onnistuttu viime vuosina (Film in Finland 2023). Koko alan tulevaisuuden ja elinvoimaisuuden takia kannustinjärjestelmää tulee voida jatkaa ja kehittää pitkäjänteisesti. Tähän liittyy myös keskustelu osaajapulasta: jos kannustinjärjestelmistä luovutaan ja kansainvälisten tuotantojen tekeminen Suomessa loppuu, myös erityisosaajien tarpeelta putoaa pohja.

Kaikkia työelämässä tarvittavia taitoja ei ole mahdollista eikä järkevääkään opettaa koulussa, vaan siellä opetellaan perusasiat ja ammattilaiseksi tullaan työelämässä. Av-alan kasvusopimus osuu oikeaan siinä, että koulutuksen ja oppimisen työnjaosta on tarpeen sopia tarkemmin oppilaitosten ja työnantajien kesken (Tarjanne, 39). Pula huippuosaajista on varmasti todellinen, mutta ongelman ratkaiseminen nopeilla toimenpiteillä ei ole välttämättä kovin helppoa. Kansainvälisen tason osaajaksi ei ryhdytä pikakurssin jälkeen vaan yleensä takana on vuosien kokemus av-alan eri tehtävistä. Ongelman juurisyyt ovat vuosikymmenen takaisissa koulutusleikkauksissa, jolloin av-alan aloituspaikkoja vähennettiin radikaalisti. Sen takia alalla ei työskentele tällä hetkellä tarpeeksi 5–10 vuoden työkokemuksen hankkineita ammattilaisia, jotka voisivat edetä seuraavaksi kansainvälisen tason tehtäviin. Alan työtehtäviin kasvetaan eikä oikoteitä ole eikä kannata rakentaakaan.

Av-alan kasvusopimus perustuu ajatukselle, että alan kasvu on nopeaa ja se tulee jatkumaan seuraavina vuosina. Vuonna 2023 monet alan toimijat ovat kuitenkin olleet vaikeuksissa kustannusten noustessa, rahoituksen pienentyessä ja sisältöjen tilauspäästösten vähentyessä (Haapalainen 2023).

**Kansainvälisen tason osaajaksi ei ryhdytä pikakurssin jälkeen vaan yleensä takana on vuosien kokemus av-alan eri tehtävistä.**

Voiko audiovisuaalisen alan tulevaisuutta perustaa jatkuvan kasvun vaaraan, vai pitäisikö varautua paremmin myös taantumisiin? Alan osaaja- ja työvoimapulakaan eivät vaikuta erityisen akuuteilta ainakaan vuonna 2023. Tuotantojen määrän pienentyessä alalla pitkään toimineet, kovan luokan ammattilaisetkin etsivät töitä, ja he menevät rekrytointitilanteissa usein vasta-alkajien edelle.

Av-alalla ollaan erikoisessa tilanteessa, jossa samanaikaisesti puhutaan työvoima- ja osaajapulasta ja kärsitään työttömyydestä. Alan tulevaisuuden kannalta tämä on huono asia. Jos uraansa aloittelevat työntekijät eivät pääse työllistymään pian opinnoista valmistuttuaan, heidän on hyvin vaikea päästä sisään alan suositteluverkostoihin myöhemmin. Tällöin alalle ei myöskään saada koskaan uusia huippuammattilaisia kansainvälisiin tuotantoihin ja myös kalliin koulutuksen voi katsoa menevän hukkaan.

## **Koordinaatiota harjoitteluihin ja avoimuutta rekrytointiin**

Av-alaa vasta opiskelevan tai alalle juuri valmistuvan näkökulmasta työllistyminen ja rekrytointi vaikuttaa sekavalta ja sattumanvaraiselta prosessilta. Koska työvoiman rekrytointiin vaikuttavat tiukat aikataulut ja vaatimukset keskeisiin tehtäviin, työnhakijoiden on ajoitettava hakemuksensa oikeaan rekrytointisykliin. Av-alalla suhdanteet vaihtelevat voimakkaasti ja hankalinta työllistyminen on laskusuhdanteen aikana, jolloin tuotantoja on vähän ja tuottajat välttävät kaikkia taloudellisia ja tuotannollisia riskejä – eli tuoreita, vielä vähän epävarmoja ja edelleen ammattiaan opettelevia työntekijöitä.

Metropolian Re:connect – Opintojen jälkeen työelämään -hankkeessa etsittiin keinoja tasoittaa suhdanteista johtuvia kuoppia av-alalle valmistuvien tiellä kohti työelämää. Hankkeessa tehtiin havainto, että varmimmin aloittelevien työntekijöiden työllistymistä edistää mahdollisimman hyvien kontaktiverkostojen luominen jo opintojen aikana. Tästä syystä opintoihin

# **Rekrytointikäytäntöjä tulisi kehittää ja monipuolistaa, jotta mahdollisimman monella olisi todellinen mahdollisuus hakea ja saada töitä.**

kuuluva työharjoittelu tai työssäoppiminen on tärkeä työllistymisen väylä. Kokemattoman ja täysin tuntemattoman työntekijän palkkaaminen koetaan riskialttiiksi. Ja vaikka työmarkkinoilla olisikin saatavilla henkilöitä, joilla on jo jonkin verran työkokemusta, tuotantoyhtiöt suosivat rekrytoinneissaan henkilöitä, joista niillä on kokemusta tai suosituksia. Käytännössä tämä tarkoittaa nuorelle tekijälle työharjoittelun tai kesätöiden kautta syntyneitä verkostoja. Onnistunut harjoittelu voi johtaa uusiin työmahdollisuuksiin ja uran kehittymiseen. Kokemusta omaavista harjoittelun ohjaajista voi tulla arvokkaita työparikumppaneita, joiden kautta löytyy uusia työmahdollisuuksia ja verkostoja. Harjoittelut tarjoavat myös mahdollisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä ja monipuolistaa osaamistaan.

Työharjoittelujen ja työssäoppimisjaksojen kehittämisen tulisi olla av- alan oppilaitosten ja työnantajien yhteinen kehittämiskohde. Harjoitteluja koordinoimalla ja myös suoria koulujen ja tuotantoyhtiöiden välisiä harjoitteluohjelmia luomalla voidaan varmistaa, että mahdollisimman moni opiskelija saa harjoittelupaikan, joka hyödyttää häntä myös tulevaisuudessa. Harjoittelujen lisäksi opiskelijoiden kontaktiverkostoja ja ammatillista ymmärrystä voi kasvattaa muun muassa järjestämällä parin päivän mittaisia tutustumisia ammattituotantoihin, kutsumalla tuotantoyhtiöitä vierailuille kouluille ja organisoimalla rekrytointitapahtumia ja epämuodollisia verkostoitumistapaamisia.

Av-alan rekrytointikäytäntöjä tulisi myös kehittää ja monipuolistaa, jotta mahdollisimman monella olisi todellinen mahdollisuus hakea ja saada töitä. Tällä hetkellä tieto työpaikoista kulkee alan sisäpiireissä ja rekrytointit tehdään käsinpoiminnalla, ja vain harvoista työpaikoista ilmoitetaan julkisissa tai puolijulkisissa kanavissa, kuten alan Facebook-ryhmissä. Jos alalla ryhdyttäisiin hyödyntämään tunnettuja julkisia ja kaupallisia työnvälityskanavia tai ammattimaisia rekrytointiagenteja, alan rekrytointikäytäntökin voisivat kehittyä läpinäkyvämmiksi, tasa-arvoisemmiksi ja monimuotoisuuden paremmin huomioiviksi – ja mahdollisesti myös tehokkaammiksi.

## **Av-alan tarpeet ja nuorten työntekijöiden osaaminen**

Re:connect-hankkeessa selvitettiin myös, minkälaisia työntekijä- ja osaamistarpeita av-alan työnantajilla on. Selvitys tehtiin nettikyselyllä ja haastatteluilla, ja kaikkiaan siihen osallistui 25 työnantajan edustajaa. Kyselystä ja haastatteluista nousi selkeitä huomioita jatkotarkasteluun. Alan työvoimapula tunnustettiin, mutta vain valikoivana, kokeneempiin tekijöihin ja etenkin tuotantopuolelle painottuvana. Lisäksi monessa vastauksessa nousi esiin alan voimakas kausivaihtelu. Verkostojen ja työharjoittelun tärkeyttä korostettiin uusien tekijöiden työllistymisen taustatekijänä.

Käsitys vastavalmistuneiden osaamistasosta vaihteli suuresti, mutta yhteisymmärrys vallitsi siitä, että aloittelevien työntekijöiden tulee aloittaa assistenttitason tehtävistä. Ahkeruutta, oppimishalua, työtä pelkäämätöntä asennetta ja motivaatiota arvostettiin suuresti. Myös tarkkuus, ryhmätyötaitot sekä paineensietokyky ja joustavuus mainittiin monesti. Osaamisvaatimuksissa esiin nousi perustyökalujen hallitseminen – etenkin jos suuntautui teknisiin työtehtäviin. Ajokortti mainittiin monessa vastauksessa ehdottomana edellytyksenä. Alan ammatillinen perusosaaminen, toimintatapojen tuntemus ja talousosaaminen nostettiin myös esille. Vastaajat toivoivat aktiivisempaa yhteistyötä tuotantoyhtiöiden ja oppilaitos-

ten välille. Konkreettisesti ehdotettiin alan yhteistä rekrytointialustaa ja rekrytointitapahtumia.

Lisäksi Re:connectissa oli mukana 25 nuorta osallistujaa, jotka olivat valmistuneet media-alan oppilaitoksesta hiljattain. Heidän osaamistaan ja urasuunnitelmiaan kartoitettiin ja ohjattiin keskusteluilla ja kyselylomakkeilla. Osallistujien vastauksista haettiin ilmiöitä ja säännönmukaisuuksia osaamisen, työmarkkina-aseman ja työllistymisen suhteesta. Hankkeen tavoitteena oli myös auttaa osallistujia työllistymään av-alan työtehtäviin. Vuoden 2023 av-alan vaikeuksien sekä tuotantoyhtiöiden tarpeiden ja nuorten työntekijöiden osaamisen kohtaamattomuuden takia hankkeen osallistujat eivät työllistyneet odotetulla tavalla. Osalla osallistujista taustalla olivat perusosaamisen puutteet ja liian vähäinen tai olematon kokemus ammattituotannoista. Toisaalta oli myös osallistujia, joilla oli kaikki edellytykset työllistyä vastuullisiinkin tehtäviin, mutta töitä ei ollut tarjolla.

Osalla Re:connectin osallistujista oli selvästi muitakin syitä työllistymisvaikeuksiin kuin kokemattomuus ja perusosaamisen puutteet. Hankkeessa ei varsinaisesti voitu puuttua näihin syihin (esimerkiksi haasteisiin mielen-terveyden tai toiminnanohjauksen kanssa), mutta kokemusten perusteella voitiin luoda ennakointimalli muun muassa oppilaitosten käyttöön. Sen tarkoituksena on kyetä tunnistamaan ne opiskelijat, joilla on potentiaalisia haasteita työllistymisen kanssa tulevaisuudessa ja varmistaa uraohjauksen jatkuvuus myös opintojen jälkeen, yhteistyössä työllisyyspalveluiden ja Ohjaamojen kanssa.

## **Pitkäjänteisyyttä toimintaan**

Audiovisuaalisen alan tulevaisuutta on syytä tarkastella pitkällä tähtäimellä ja ottaa huomioon teknologian kehityksen, kulutuksen ja markkinatilanteen muutokset sekä toisaalta globaalit haasteet, jotka vaikuttavat maailmantalouteen (Koljonen 2023). Osaajapula ja työttömyys kietoutuvat toisiinsa



monimutkaiseksi kysymykseksi, kuten edellä on kuvattu. Media-ala on kokenut useita dramaattisia muutoksia lyhyessä ajassa. On odotettavissa, että esimerkiksi tekoälyn kehittyminen, kilpailun koveneminen ja kulutustottumusten muutokset johtavat lähivuosina uusiin suuriin muutoksiin alalla (Koljonen 2023). Toisaalta tuotantokustannukset saattavat laskea, mikä on eduksi Suomen kaltaiselle pienten tekijöiden maalle, mutta on myös mahdollista, että työvoima siirtyy lähimaihin, jos kotimaiset tilaukset vähenevät.

Katseet kääntyvät herkästi haastavissa tilanteissa koulutuksen suuntaan. On kuitenkin muistettava, että muutokset koulutuksessa ja alan käytänteissä vaikuttavat hitaasti eikä niiltä voi odottaa nopeita tuloksia. Alan syvällisen osaamisen kehittyminen vie nuorelta työntekijältä useita vuosia aikaa ja vaatii paljon työkokemusta, eikä oikoteitä ole. Koulutuksessa opitaan perusteet, mutta ammattitaito kehittyy käytännön työssä. Työllistymistä ja urakehitystä tulee siksi tarkastella pitkäjänteisesti, eikä toimia reaktiivisesti, kuten nyt. Työelämän nopeisiin muutoksiin tulee toki reagoida kehittämällä nopeita ja kevyitä tapoja päivittää osaamista, mutta samalla täytyy katsoa kauemmas tulevaisuuteen, suhdannevaihtelujen yli. Av-ala tarvitsee ja ansaitsee kokonaisnäkömyksen, joka ohjaa sitä pitkälle tuleviin vuosiin ja vuosikymmenille.

## Lähteet

**Film in Finland.** 2023. Film in Finland and AV production incentive create huge impact for Finland (filminfinland.fi). Verkko uutinen 5.10.2023. Viitattu 29.10.2023.

**Haapalainen, M.** 2023. Tv-kanavat ja suoratoistopalvelut ovat rahavaikeuksissa ja hallitus poisti tuotantokannustimen. Miten käy suomalaisten tv-alan ammattilaisten? (journalisti.fi). Verkko uutinen. Journalisti 13.10.2023. Viitattu 23.10.2023.

**Koljonen, J.** 2023. Nostradamus Report: Everything Changing All At Once (pdf). Tutkimusraportti. Göteborg Film Festival. Viitattu 29.10.2023.

**Tarjanne, P.** (toim.). 2023. Av-alan kasvusopimus (urn.fi). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:33. Helsinki: TEM.

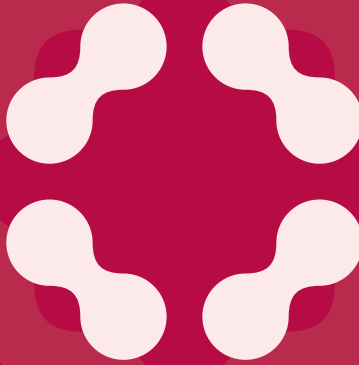


# Kirjoittajat

**Aura Kaarivuo** on Metropolian elokuvan ja television tutkinto-ohjelman tutkintovastaava. Hän on toiminut Re:connect-hankkeessa projektikoordinaattorina.

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





**Audiovisuaalisella alalla on puhuttu viime vuosina paljon tekijä- ja osaajapulasta. Kovin pula on ollut etenkin kokeneista erityisosaajista. Samaan aikaan uraansa aloittelevien nuorten työntekijöiden on kuitenkin ollut vaikeaa löytää tietään työelämään. Etenkin jos kontaktiverkostot ovat jääneet opintojen aikana puutteellisiksi ja työkokemusta ammattituotannoissa ei ole kertynyt riittävästi, työllistyminen on ollut usein hyvin hankalaa.**

**Viimeiset viisi vuotta ovat olleet av-alalla aallokkoisia. Ajanjaksoa ovat kuvanneet jyrkät suhdannevaihtelut laidasta laitaan, pandemia, kustannusten nousu, talouskasvun kiihtyminen ja pikainen taantuminen sekä poliittiset muutokset. Näillä kaikilla on ollut vaikutusta elokuvien, tv-ohjelmien ja suoratoistosisältöjen tuotantoon ja alan työllisyyteen. Kun tuotantoja tehdään laskusuhdanteessa vähän, kokeneet ammattilaiset menevät herkästi aloittelevien työntekijöiden edelle rekrytoinneissa.**

**Tässä julkaisussa tarkastellaan av-alan työnantajien osaamistarpeita, vastavalmistuneiden nuorten osaamista ja keinoja, joilla nuoret tekijät pääsisivät kiinnittymään paremmin työelämään. Jotta alan huippuosaajia olisi tulevaisuudessakin, nuorten pitää saada aloittaa työuransa jostakin. Alan työtehtäviin kasvetaan eikä oikoteitä ole eikä kannata rakentaakaan.**



**RE:CONNECT**