

# **Blivande medianomer träder in i mediebranschen**

En kvalitativ studie av Arcadas utexaminerande medianomer

Roxanne Mikkonen

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Utbildningsprogrammet Film och media
Identifikationsnummer:	7439
Författare:	Roxanne Mikkonen
Arbetets namn:	Blivande medianomer träder in i mediebranschen - En kvalitativ studie av Arcadas utexaminerande media- nomer
Handledare (Arcada):	Maria Bäck
Uppdragsgivare:	-
Sammandrag:	

Inom mediebranschen är det idag vanligt att vara frilans och företagare. Det har pågått diskussioner om arbetsliv inom mediebranschen, vilket inspirerar mig att ta reda på hur de blivande medianomerna känner om sin utexaminering, och hur de planerar att balansera sina liv och uppehålla det egna välmåendet. Examensarbetet behandlar olika anställningsformer, arbetslöshet, arbetsliv inom mediebranschen samt generationsfrågor, och fokuserar också på hälsfaktorer och dess uppehåll. Ett syfte med examensarbetet är att ta fram olika arbetslivsfrågor och reflektera de snart utexaminerande studerandenas tankar kring dessa. Målet är också att öka diskussion om anställning redan under studierna. Den oregelbundna arbetsmarknaden på mediebranschen är okänd för många, och med hjälp av examensarbetet lyfts branschen fram. Forskningsfrågorna lyder bl.a.: Hur ser blivande medianomer på anställning i framtiden? Hur är de förberedda på att tackla möjlig varierande längd av arbetslöshet i framtiden? Hurdan påverkan har Generation Z och Y på arbetslivet och vice versa? Examensarbetet är avgränsat till blivande medianomer i Yrkeshögskolan Arcada med förväntad utexaminering våren 2020. Detta är en kvalitativ intervjubaserad forskning där nio studeranden intervjuas. Litteraturen fungerar som det huvudsakliga materialet för forskningen men stöds av intervjuerna som reflekterar materialet. Forskningen lyfter fram intervjudeltagarnas nervositet över varierande faktorer gällande utexamineringen. Intervjupersonerna anser att de knappt vet något om arbetsskydd och rättigheter inom arbetslivet. Examensarbetet kan uppmana utbildningar att ta fram arbetslivsfrågor under studierna, eller inspirera studerande att aktiveras i ett tidigare skede. På ett mer allmänt plan hjälper examensarbetet människor att bättre förstå arbete inom den kreativa sektorn.

Nyckelord:	utexaminering, mediebranschen, anställningsformer, arbetslöshet, arbetshälsa, arbetsliv, stress
Sidantal:	42 + 1 bilaga
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Film and Media
Identification number:	7439
Author:	Roxanne Mikkonen
Title:	Graduating Bachelors of Media enters the media industry - A qualitative research on graduating students in Arcada University of Applied Sciences
Supervisor (Arcada):	Maria Bäck
Commissioned by:	-
Abstract:	

In the media industry, it is nowadays common to be freelance and entrepreneurs. There have been discussions about working life within the media industry, which inspired me to find out how the prospective Bachelors of Media feel about graduating, and how they plan to balance their work- and private lives, as well as maintain their well-being. This thesis paper processes different methods of employment, unemployment, work life within the media industry and generational aspects, as well as health factors and their maintenance. One purpose of this thesis paper is to raise various working life issues and reflect these aspects with the soon-to-be graduates. The goal is also to increase discussion about employment and work life before graduation. The irregular labor market of the media industry seems to be unfamiliar to many people, and with the help of this paper, the industry gets highlighted. The research questions are e.g.: How do the future graduates look at employment in the future? Do the future graduates know of central rights regarding i.a. contracts, legislation and occupational security? How are the future graduates prepared to tackle possible varying lengths of unemployment in the future? How does Generation Z and Y affect working life and vice versa? Is the generational prospect relevant in the transition to the media industry? This paper is limited to graduating media students at the Arcada University of Applied Sciences. This is a qualitative interview-based research where nine students have been interviewed. The literature serves as the main material for the research but is supported by the interviews, that reflect the material. The research highlights that the participants are nervous about various aspects regarding their graduation. The interviewees feel that they hardly know anything about occupational security and rights in their future working life. This paper may encourage educators to consider working life matters during the studies, or spark students to do research at an earlier stage. On a more general level, this thesis paper helps people to understand and respect work in the creative sector.

Keywords:	graduating, media industry, employment, unemployment, occupational health, work life, stress
Number of pages:	42 + 1 attachment
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Elokuva ja media
Tunnistenumero:	7439
Tekijä:	Roxanne Mikkonen
Työn nimi:	Valmistuvien medianomien siirtyminen työelämään media-alalla - Laadullinen tutkimus Arcadan valmistuvista medianomeista
Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Bäck
Toimeksiantaja:	-
Tiivistelmä:	



Media-alalla on nykyään yleistä olla freelance tai yrittäjä. Media-alan työelämästä on käyty keskusteluja, minkä vuoksi haluan selvittää miten valmistuvat medianomit suhtautuvat valmistumiseen, ja miten he aikovat tasapainottaa työ- ja yksityiselämänsä, ylläpitäen omaa hyvinvointiaan. Tämä lopputyö käsittelee erilaisia työllistymisen muotoja, työttömyyttä, media-alaa ja sukupolvien vaikutuksia työelämään. Työ käsittelee myös terveystieteitä. Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena on käsitellä erilaisia työelämäkysymyksiä ja heijastaa pian valmistuvien medianomien ajatuksia niihin. Tavoitteena on myös lisätä keskustelua konkreettisesta työelämästä jo opintojen aikana. Media-alan epä säännöllinen työmarkkina on monille tuntematon, ja tämän lopputyön avulla ala tuodaan esille. Tutkimuskysymykset ovat mm.: Kuinka valmistuvat suhtautuvat tulevaisuuden työelämään? Onko valmistuvilla tietoa sopimuksista, lainsäädännöstä ja työturvallisuudesta? Kuinka tulevat medianomit valmistautuvat tulevaisuuden mahdolliseen ja vaihtelevaan työttömyyteen? Kuinka sukupolvet Z ja Y vaikuttavat työelämään ja päinvastoin? Tämä lopputyö on rajoitettu ammattikorkeakoulu Arcadasta kevään 2020 aikana valmistuviin medianomeihin. Tämä on laadullinen tutkimus, jossa haastatellaan yhdeksän opiskelijaa. Kirjallisuus toimii tutkimuksen pääaineistona, mutta sitä tukevat aineistoa käsittelevät haastattelut. Tutkimus osoittaa, että haastattelujen osallistujat pohtivat vaihtelevia valmistumiseen liittyviä asioita. Haastateltavien mielestä työelämän lainsäädäntö tuntuu vieraalta. Lopputyö voi rohkaista kouluttajia käsittelemään työelämän asioita opinnoissa, tai rohkaista opiskelijoita aktivoitumaan näissä kysymyksissä aikaisemmassa vaiheessa. Yleisellä tasolla lopputyö auttaa ihmisiä ymmärtämään ja kunnioittamaan luovia aloja.

Avainsanat:	valmistuminen, media-ala, työllistymismuodot, työttömyys, työterveys, työelämä, stressi
Sivumäärä:	42 + 1 liite
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

# INNEHÅLL / CONTENTS

<b>1 Inledning .....</b>	<b>12</b>
1.1 Målsättning och syfte.....	14
1.2 Forskningsfrågor .....	14
1.3 Avgränsning.....	15
<b>2 Metod .....</b>	<b>15</b>
2.1 Intervjupersoner .....	16
<b>3 Anställning och dess olika former.....</b>	<b>17</b>
3.1 Heltidsanställning och fast anställning .....	17
3.2 Arbetsavtal för viss tid .....	18
3.3 Deltidsarbete .....	18
3.4 Frilans.....	18
3.5 Företagande .....	19
3.6 Den ideala anställningen enligt intervjupersonerna.....	19
<b>4 Arbetslöshet.....</b>	<b>20</b>
4.1 Arbetslöshet och dess hälsobelastning .....	20
4.2 Anställningssituationen och nedskärningar i utbildningar på mediebranschen .....	21
<b>5 Arbetslivet i förändring .....</b>	<b>22</b>
5.1 Generation Y och Z träder in i arbetslivet.....	24
<b>6 Stress, sömn och återhämtning.....</b>	<b>26</b>
6.1 En anställds rättigheter till årlig semester.....	27
<b>7 Mediebranschens arbetsförhållanden och dess inverkan på individer .....</b>	<b>29</b>
7.1 Studerandenas erfarenheter av mediebranschen .....	30
<b>8 Hur förbereder sig de utexaminerande medianomerna för sitt kommande arbetsliv? .....</b>	<b>31</b>
8.1 Vad saknas i förberedelserna för arbetslivet? .....	32
<b>9 Sammanfattning .....</b>	<b>33</b>
<b>10 Diskussion .....</b>	<b>36</b>
10.1 Egen reflektion .....	37
10.2 Fortsatt forskning.....	38
<b>Källor / References .....</b>	<b>39</b>
<b>Bilagor .....</b>	<b>42</b>

# 1 INLEDNING

Den kreativa branschen innefattar de traditionella kulturindustrierna som t.ex. film, musik och publicering, men även media (t.ex. press, radio och television). Utöver det, inkluderar den de kreativa sektorerna (mode, interiör och produktdesign), kulturturism samt traditionella konstfält (scenkonst, visuell konst och kulturarv). Den kulturella sektorn producerar däremot varor och tjänster menade att "konsumeras" på plats (t.ex. konserter och utställningar). Den kreativa branschen innefattar även kulturindustrin som producerar kulturprodukter för massproduktion, massspridning och export (t.ex. böcker och filmer, videospel, sändningar och musik). I den "kreativa sektorn" blir kultur alltså en "kreativ" insats i produktionen av icke-kulturella varor. Det inräknar bl.a. design och reklam (KEA, 2006). I mitt arbete kommer jag att bearbeta statistik, teori och empiri från olika delar av den kreativa branschen.

Inom mediebranschen är det idag vanligt att vara frilans och företagare. En frilansare kan ha flera anställningar, arbetsgivare och arbetsprojekt samtidigt. Då jag själv har arbetat med olika uppgifter inom media, har jag märkt att det i relation till mina uppgifter och kontrakt inom andra branscher, har inneburit flera variabler i allt från kontrakt till arbetsförhållanden och egen återhämtning. Både frilansare och företagare måste dessutom ständigt spana efter följande jobb under sina nuvarande projekt, och underskriver i medeltal betydligt flera kontrakt än heltidsanställda. Denna karaktär av arbete och kontrakt orsakar flera stressfaktorer och orsaker för oro.

Förutom sin viktiga sociala och samhällliga funktion spelar media och mediebranschen i helhet en viktig roll för den inhemska ekonomin. Medieföretag är aktiva inom publicering, tryckning och sändning samt distribution. Medie- och tryckföretag sysselsätter direkt 22 000 personer i Finland med en gemensam omsättning på ca 4,4 miljarder euro. Medieindustrin har varit en viktig banbrytare inom digital affärsutveckling och har också en väsentlig inverkan på den inhemska ekonomin genom bl.a. reklam. Medieindustrin hjälper marknadsekonomin genom att uppehålla en kanal för annonsörer att marknadsföra sina produkter och tjänster. Konkurrensen kräver att branschen ständigt hittar nya tillväxtkällor. Medieföretag måste alltså kontinuerligt utvecklas, vara flexibla, och ha en ny typ av anpassningsförmåga till förändrade situationer.

Under årtiondena har medierna gett allt från nyheter, information och underhållning till upplevelser (Medialiitto, uå). Detta betyder att mediebranschen berör flera tangerande områden och branscher.

Ämnet för mitt examensarbete uppstod då jag började konstruera konkretare planer för min framtid och övergångsskede, och märkte redan i ett tidigt skede att jag inte står ensam med mina tankar och upplevelser om övergången till arbetslivet, och i synnerhet till ett arbetsliv inom mediebranschen. Det nästan alla på mediebranschen verkar ha gemensamt, är glöden för att skapa, men det verkar ofta göras på bekostnad av den egna hälsan.

En medianom är en proffs inom kommunikationsbranschen och arbetar på ett stort område inom kultur, media, underhållningsindustri, handel, industri och datakommunikation, och medianomens arbetsuppgifter bestäms av utbildningsprogrammets inriktning. Inriktningensalternativ är till exempel film- och tv-produktion, digitalisk och grafisk kommunikation, journalism samt audiovisuella medier (Salon.fi, uå). Inom utbildningen i Yrkeshögskolan Arcada väljer man mellan inriktningarna online media, manus och regi, producentskap, ljudarbete, foto och klipp samt medieanalys (Studieinfo, uå). En medianom kan alltså arbeta med mångtaliga uppgifter inom den kreativa branschen.

Det har pågått diskussioner om arbetsförhållanden på mediebranschen, och därför vill jag också ta reda på hur de blivande medianomerna planerar att balansera sina liv, och ifall de har konkreta planer för att förstärka och uppehålla sitt egna välmående. Dessa reflektioner kommer jag att utgöra genom att intervjua utexaminerande medianomer i Yrkeshögskolan Arcada.

Oberoende vilken bransch man väljer, är övergången från utbildning till arbetsliv något som alla upplever vid något skede. För att stöda de blivande medianomernas uppfattningar, kommer jag att utöver statistik hänvisa till litteratur om bl.a. anställning, arbetslöshet och hälsfaktorer.

För att förstå mediebranschen och dess komplexa anställningsformer, presenterar jag med hjälp av litteratur olika anställningsformer, jämför dem med andra branscher och reflekterar dessa med intervjupersonerna. Jag har också valt att nämna vissa följder från ett både sociologiskt och medicinskt perspektiv när det gäller möjlig arbetslöshet, för att förstå hur negativ inverkan det kan ha på en individ, och i större perspektiv även samhälle.

## 1.1 Målsättning och syfte

Målsättningen med mitt examensarbete är att få fram hur blivande medianomer ser på anställning inom mediebranschen. Examensarbetet kan ge mig och andra tankar och idéer om möjliga vägar in i både branschen och tangerande arbetsområden. Jag upplever också att det vore viktigt att anställning diskuterades mera inom medieutbildningarna, och att professionella ute på branschen från sitt perspektiv skulle förstå den komplexa pressen som nytexaminerade måste tackla.

Syftet är att ta fram olika anställningsformer och andra arbetslivsfrågor, och reflektera de snart utexaminerande studerandenas tankar kring dessa. Jag vill hjälpa människor i branschen och utanför branschen att förstå den hårda och oregelbundna arbetsmarknaden, och förhoppningsvis övrigt öka djupare förståelse för allt arbete inom den kreativa branschen.

## 1.2 Forskningsfrågor

- Hur ser utexaminerande medianomer på anställning i framtiden?
- Känner utexaminerande till centrala rättigheter gällande bl.a. kontrakt, lagstiftning och arbetsskydd?
- Hur är utexaminerande medianomer förberedda på att tackla möjlig varierande längd av arbetslöshet i framtiden?
- Hurdan påverkan har Generation Z och Y på arbetslivet och vice versa?
- Är generationsfrågan relevant i medianomernas övergång till ett arbetsliv inom mediebranschen?

## 1.3 Avgränsning

Eftersom anställning överlag är i ett förändringsskede, verkar anställning på mediebranschen vara en ytterligare mångfasetterad fråga. Jag väljer att avgränsa mitt arbete med att endast fokusera på utexaminerande medianomer i Yrkeshögskolan Arcada som studerar inom linjerna manus och regi, producentskap, ljudarbete och foto och klipp. Dessa studielinjer förbereder generellt för en karriär inom film- och TV-branschen. Personerna jag intervjuar har en estimerad utexaminering våren 2020. Studerandenas gemensamma och relevanta livssituation i relation till studiens syfte gör svaren trovärdiga. Jag vill också fokusera min forskning kring studerandenas känslor om och förberedelser för framtiden och sina karriärer.

## 2 METOD

För mitt arbete väljer jag att göra en kvalitativ och intervjubaserad forskning. I kvalitativ forskning arbetar man vanligen med ostrukturerade frågeställningar där olika uppslag, tankar och idéer successivt fördjupas så att en teori kan växa fram. Valet mellan kvalitativ och kvantitativ metod styrs av undersökningens syfte, och de utesluter inte varandra, snarare tvärtom (Olsson, Sörensen, 2007).

Jag inleder forskningen med fokusgruppintervjuer. Fokusgrupper består av människor som är involverade i samma situation, dvs. intervjun är fokuserad. Fokusgrupper används framför allt för att samla information relaterat till känslor, reaktioner och åsikter samt tidigare erfarenheter av olika situationer. I den fenomenologiska inriktningen av kvalitativ forskning uppmärksammas mänskliga fenomen. Metoden syftar till att beskriva människors upplevelser av fenomen och har unika möjligheter att i intervjuer få beskrivningar av intervjupersoners upplevda vardagsvärld (Olsson, Sörensen, 2007). Kvalitativa intervjuer har så gott som alltid en låg grad av strukturering, dvs. frågorna som intervjuaren ställer ger utrymme för intervjupersonen att svara med egna ord (Davidson, Patel, 2011). Intervjuerna transkriberas och granskas flera gånger. Intervjuerna görs på svenska.

Under forskningens lopp anpassar jag mig till intervjupersonernas olika sorters förhinder och övergår till bandade telefonintervjuer. Telefonintervjuer har många fördelar, framförallt ger de en god svarsfrekvens och en relativt kort insamlingsperiod (Enkatfabriken, uå). Telefonintervjuerna transkriberas och granskas flera gånger. I forskningspublikationer som bygger på kvalitativt material bör direkta utdrag ur materialet bedömas separat utgående från möjligheten till identifiering (Tenk.fi, 2009). Eftersom intervjupersonerna är få och från en och samma årskurs, kan svaren vara igenkännbara. Därmed undviks direkta citat, och svaren sammanfattas till helheter.

## **2.1 Intervjupersoner**

För mitt examensarbete intervjuas nio utexaminerande medianomer i Yrkeshögskolan Arcada. Mitt mål är att personerna jag intervjuar passar in i ramen för min avgränsning, och därmed ökar också trovärdigheten av mitt arbete. Intervjuerna utförs med god etik. Med god etik menas bl.a. att deltagande i forskningen är frivilligt och baserar sig på tillräcklig information, och att undvika psykiska olägenheter genom att förhålla sig artigt till intervjupersonerna och respektera deras människovärde. Till god etik hör även att senare skriva forskningspublikationerna på ett sätt som tar hänsyn till dessa personer (Tenk.fi, 2009). Intervjuerna är frivilliga och personerna som intervjuas har fått information om intervjuens syfte och innehåll på förhand. Intervjuerna är även konfidentiella. Stress gällande framtidsplaner, personlig ekonomi och karriärfrågor kan upplevas som känsliga samtalsämnen, och därför är jag noggrann med att utforma intervjufrågor så att de följer god etik, och utöver det undvika press under intervjusituationerna. I mitt arbete kommer jag att stöda de olika kapitlens teori med empirin, dvs. undersökningen av erfarenheter som grundar sig på verkligheten, uppkommer under kapitlens gång.



### **3 ANSTÄLLNING OCH DESS OLIKA FORMER**

I dag knyter individer inte mera långvariga arbetsförhållanden med sina arbetsgivare som förut, utan säljer främst sina timmar och produkter om och om igen. Ifall produkten i förhandlingen inte går åt, uppstår heller ingen inkomst. Formerna varierar i allt från nollavtal, arbetsförmedling och ströjobb till egenföretagande (Arola & Hackman 2016).

Enligt sociologiska studier, lever ännu följande starka uppdelning inom det finländska arbetslivet: du är antingen anställd eller arbetslös. Enligt den synen görs arbete antingen på heltid eller inte alls, vilket fortfarande är startpunkten på en socialpolitisk diskussionsnivå.

Problemet framstår, då segregationen inte mera motsvarar en stor del av finländarnas vardag, eftersom allt flera numera arbetar enligt andra avtal än fast anställning. Arbete som skiljer sig från det normala anställningsförhållandet benämns vanligtvis som "oty-piskt" arbete, som i sig uttrycker abnormitet och tillfällighet (Sociologi, 2016).

#### **3.1 Heltidsanställning och fast anställning**

Den vanligaste anställningsformen inom största delen av yrken i Finland är fast anställning. Denna "normalanställning" innebär ett fast och heltidsavtal som binds med endast en arbetsgivare. Den normalanställningen är så gott som fastklistrad i den finska lagstiftningen (Sociologi, 2016). Av de yrkesverksamma inom kulturyrken hade bara 60 procent fast anställning medan motsvarande andel i andra yrken var 73 procent år 2018. Denna skillnad förklaras med den stora andelen företagare inom den kreativa branschen (Stat.fi, 2019).

### **3.2 Arbetsavtal för viss tid**

Ett arbetsavtal för viss tid gäller fram till dess att giltighetstiden går ut eller det avtalade arbetet är utfört. Ett arbetsavtal för viss tid kan inte sägas upp av någondera parten, utan avslutas när giltighetstiden går ut. Om arbetsavtalet sägs upp innan det har gått ut, kan det leda till skadeståndsansvar. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid bara om det finns en grundad anledning till att göra det. Det kan exempelvis vara fråga om vikariat. Det är olagligt att upprepade gånger använda arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning. Enligt lagen kan en person som är långtidsarbetslös anställas för viss tid utan särskild grundad anledning (Pam.fi, 2019).

### **3.3 Deltidsarbete**

I deltidarbete är arbetstiden högst 80 procent av den arbetstid som tillämpas för en arbetstagare på heltid (Ytk, 2019). Inom kulturyrken var visstidsanställning betydligt vanligare än inom andra yrken år 2018. Inom kulturyrken arbetade 23 procent på deltid, medan motsvarande siffran låg på 16 procent inom andra yrken (Stat.fi, 2019).

### **3.4 Frilans**

En frilansare innebär en arbetare som kan ha flera anställningar, arbetsgivare och arbetsprojekt samtidigt. En frilansers förhållande till arbetsgivaren slutar helt enkelt när arbetsuppgiften är slutförd (Jokinen & Kattelus 2017). Utifrån sett verkar en frilansare ofta företagarmässigt i ett uppdragsförhållande, men de så kallade formella kännetecknen för en företagare, såsom registrering som egenföretagare, saknas (Vero.fi, 2018). I mediebranschen är det idag vanligt att vara frilans. År 2018 hade ca 11 procent av personerna verksamma inom kulturyrken fler än en arbetsplats, medan siffran inom övriga yrken låg omkring sex procent (Stat.fi, 2019). Många jobb är projektbaserade, vilket tidigare har gjort beskattningen komplicerad ifall inte arbetstagaren hade ett frilans skattekort. Från och med början av 2019 gör Skatteförvaltningen inte längre ett separat frilansskattekort, och arbetstagaren måste själv uppfölja inkomstgränserna (Vero.fi, 2018).

Sillanpää påminner i sitt examensarbete om anställning inom kommunikation 2004 – 2008 i Oulun seudun ammattikorkeakoulu, att man bör ta i beaktande, att frilanslöner kan vara väldigt varierande (Sillanpää, 2009).

### **3.5 Företagande**

Företagsformerna i Finland är enskild näringsidkare, öppet bolag, kommanditbolag, aktiebolag och andelslag. Det enklaste sättet att starta företagsverksamhet, är att som enskild näringsidkare driva ett företag. Aktiebolaget är den vanligaste i Finland och kan grundas antingen ensam eller tillsammans med andra delägare (infoFinland, 2019). Inom kulturyrken var 27 procent företagare år 2018, medan andelen inom övriga yrken var 13 procent (Stat.fi, 2019).

### **3.6 Den ideala anställningen enligt intervjupersonerna**

I intervjuerna för mitt examensarbete kommer det fram att största delen vill arbeta enligt projekt. Fyra deltagare av nio vill hellre bli frilans istället för företagare ifall de måste välja mellan de två alternativen för projektbaserade jobb. De som hellre blir frilans motiverar, att de ännu är så nya i branschen, att företagande känns allt för riskabelt.

Några deltagare tydliggör ytterligare, att de ändå kunde se sig som företagare, men definitivt inte inom mediebranschen. De som hellre blir företagare beskriver att de gärna samlar ihop en fungerande grupp som de gillar att arbeta med, men nämner också smidigheten i att kunna fakturera för sitt arbete, kunna vara mera frigående och ha större möjligheter för egna kreativa projekt de senare kan sälja. De som hellre blir frilans, utesluter ändå inte företagsverksamhet i framtiden när det egna modet och kunskapen stiger. En del av deltagarna poängterade att det för dem slutligen är viktigast att få jobba med något de tycker om, och på ett sätt som inte leder till utbrändhet, och som möjliggör en balans i livet. Företagsverksamhet verkade även allt för skrämmande för att testas för en del av intervjupersonerna. Vad den ideala anställningsformen eller kontraktet är, kunde de flesta inte med deras nuvarande erfarenhet ännu svara på.

## 4 ARBETSLÖSHET

Som mest, kan arbete definieras som en sorts metabolism mellan en människa och resten av naturen, men vardagligare sett, kommer arbete olika former. Inklusiva hushållsarbete, är det vår centralaste syssla genom livet. Även om man ser på endast inkomstbringande arbete, ligger arbete fortfarande i en avgörande position i våra liv. Anställning och sysselsättning är i allmänhet en kärnfråga i framtidens socioekonomiska samhällsutveckling, och inom ekonomiska politiken prioriteras diskussioner som kan höja sysselsättningsgraden. Det finns alltså ett behov att förstå anställningsfrågor i sina omfattande helheter (Kajanoja J., 2018). En person betraktas som långtidsarbetslös om hen har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna (Pam.fi, 2019).

### 4.1 Arbetslöshet och dess hälsobelastning

Inte bara risken för arbetslöshet upplevs som belastning (Mieli.fi). Arbetslöshet orsakar ofta känslor av mindervärde, misslyckande, misstro, skam, bestörtning, ångest och osäkerhet. I den finska kulturen uppskattas anställning stort, och därför kan en arbetslös individ känna att den sociala pressen, i kombination med de egna mindervärdekomplexen, blir för mycket att hantera. Till arbetslöshet förknippas ofta negativa och skadliga socioekonomiska förhållanden, som t.ex. fattigdom, bristfälliga levnadsförhållanden och ohälsosamma livsvanor. I genomsnitt mår alltså arbetslösa individer betydligt sämre än anställda individer. Medan arbetslöshet har en negativ påverkan på hälsan, leder igen dålig mental hälsa till långvarigare arbetslöshet. Friskare individer har lättare att hitta anställning, medan individer med bristfälligare hälsa oftare hamnar i en nedåtgående spiral, vilket sammanfattar att arbetslöshet både är en orsak till och följd av sämre hälsa (Kajanoja J., 2018).

## 4.2 Anställningssituationen och nedskärningar i utbildningar på mediebranschen

Utbildningsministeriets rådgivare Maarit Palonen konstaterar att nedskärningar, som gjorts på högre utbildningsnivån, har varit ekonomiskt gynnsamma. Mediebranschens nyutexaminerade är i relativt samma åldersklass, vilket betyder att anställningssituationen är mera utmanande. Detta syns i att branschens arbetslöshet är betydligt större än bland nyutexaminerade i andra branscher. Då det finns ett överflöd av utexaminerade finns det enligt Palonen grund till att göra nedskärningar i branschens utbildningar (Yle.fi, 2018).

År 2010 har det redan uppskattats att anställningen av t.ex. klippare, ljudarbetare, fotografer och andra grafiker försvåras före år 2020, eftersom det redan då har funnits tillräckligt eller för många utexaminerade utan jobb inom branschen (Is.fi, 2010).

Emmi Vuokko undersökte år 2015 anställning inom mediebranschen inför sitt examensarbete i Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hon skriver att största delen av de besvarade hade fått jobb inom ramarna av uppgifter som motsvarade utbildningen de gått, och bara en del har varit arbetslösa, och även då bara temporärt. Trots dessa siffror, kommer det enligt Vuokko fram, att deltagarna i undersökningen trots framgången är oroliga över framtiden av sina arbetsliv (Vuokko E., 2015). En del av deltagarna i Vuokkos undersökning medger att de stundvis varit arbetslösa för en viss tid. Andra säger att de hört till fackförbund, var de fått garanterad inkomst för tider de saknade anställning. Hennes forskningsdeltagare uppmuntrar också att gå med i fackförbund, då många jobb i branschen är projektbaserade, och en del hade upplevt parallella jobb inom andra branscher som ett fungerande alternativ till att hållas aktiv och utvecklas, därmed dock naturligtvis på andra professionella områden (Vuokko E., 2015).

Pertti Sillanpää skrev sitt examensarbete om anställning inom kommunikation 2004 – 2008 i Oulun seudun ammattikorkeakoulu, och säger att största delen av de utexaminerade slutligen hade fått en fast anställning. Enligt hans undersökning arbetar en tredjedel under någon form av tidsbegränsat kontrakt, 20 % som frilans, och 5 % som företagare.

Sillanpää konstaterar sig vara överraskad av mängden fasta anställningar inom kommunikation (Sillanpää P., 2009).

I intervjuerna för mitt examensarbete konstaterar studerandena att det nu egentligen är en bra tid att utexamineras, att det råder bråda tider då det görs produktioner för också annat än TV och teater med budgeter i varierande storlek. De säger att det verkar finnas många lediga, men väldigt korta och projektbaserade jobb på marknaden. Under intervjuerna kommenteras det att arbetsgivarna ändå inte verkar hitta sig till unga eller nyli- gen utexaminerade skapare, och nätverkens väsentlighet kommer ofta upp i intervju- sva- ren. Alla deltagare säger att största delen av jobben inom branschen fås via kontakter, och att det egna initiativet har största rollen i det egentliga skapandet av de egna nätver- ken. Flera tar även upp nedskärningar i mediebranschens utbildningar, och hur nedsatta mängder av produktioner under utbildningen minskar kunskap och därmed antingen mod eller möjligheter för anställning. ”Jag saknar självsäkerheten för att ta emot vissa sorters jobb.” säger en deltagare under intervjuerna.

Flera intervjupersoner uttrycker att de absolut är färdiga på åtminstone stundvis arbets- löshet, att man så gott som måste se varierande längder av arbetslöshet inom me- diebranschen som en självklarhet. Intervjupersonerna talar om företeelsen ”mellan kont- rakt”, som beskriver dessa obestämda längder av arbetslöshet. En del av intervjuerso- nerna förklarar att de förebygger arbetslöshet med att alltid försöka göra så gott arbete de kan för ett bra rykte, för att öka chanserna att bli anställd i framtiden.

Flera räknar med att helt enkelt direkt söka annat jobb ifall det inte lyckas inom branschen. Genomtänkta reservplaner upprepas flera gånger under intervjuerna.

## **5 ARBETSLIVET I FÖRÄNDRING**

I detta kapitel behandlar jag allmänna förändringar i arbetsliv och dess möjliga påver- kande faktorer.

Nästan varje dag står det i olika medier hur arbete och arbetsliv i allmänhet är i en mångsidig och komplicerad brytpunkt. Det beskrivs att arbetslivet blivit mer tufft och tävlingsinriktat var endast experter lyckas. Det finns också en oro över att plattformar med robot- och digitaliserad teknologi uttraderar behovet för rutinartade uppgifter, och att framställning och produktion överlag förflyttas till länder med betydligt billigare arbetskraft. Det diskuteras även om hur själva arbetsplatserna blir ett mera flytande begrepp, då själva arbetsuppgifterna mer och mer görs i olika transportmedel, caféer, allmänna platser och privata hem. Arbetslivet sägs bli mer och mer instabilt och fragmenterat till den punkten att det enda säkra, är att en förändring pågår (Kajanoja J., 2018).

Yrkeslivet har så gott som börjat kräva hela mänskliga kapaciteten. Teknikens syfte var att minska arbetsbelastningen, och ge möjligheten att jobba på distans, så att livets andra ansvar lättare kunde balanseras med arbetslivet. Slutsatsen har ändå visat sig vara långt från denna utopi.

Arbete sker nu oberoende tid och plats; hemma, på arbetsresa, på pauser, semester – var som helst, vilket leder till att arbets- och privata identiteten smälter samman. Förr räckte det att dyka upp på arbetsplatsen och göra sitt jobb, men idag vill arbetsgivaren ha hela emotionella kapaciteten till förfogande (Palmolahti H., 2018).

Det är klart att arbetslivets förändringar inte kan diskuteras från endast ett perspektiv eller under kategorierna ”rätt” eller ”fel”. Arbete är ett mångsidigt och flerdimensionellt socialt fenomen som måste granskas från så många perspektiv som möjligt. Diskussioner gällande förändringar verkar även vara motstridiga. Vissa påstår att inga ändringar har skett, medan andra menar att allt har ändrats ända till grunden (Kajanoja J. 2018).

## 5.1 Generation Y och Z träder in i arbetslivet

Intervjupersonerna i denna forskning för mitt examensarbete, utöver de för tillfället utexaminerande individerna i arbetsmarknaden, hör till Generation Z och Y (en intervjuperson till Generation Y, resten till Z). Eftersom arbetslivet överlag står i en brytningspunkt, innebär det ytterligare höga krav på både individerna (av generation Z och Y) påväg in i arbetslivet, så gott som arbetsgivarna att anpassa sig till bl.a. värdeskillnader, olikheter i arbetsmoral, arbetssätt och konsumtionsvanor. Det är essentiellt att för det första, förstå motiven och talangerna för varje generation för att lyckas i rekrytering, och för det andra anpassa sig för att i över huvudtaget engagera de kommande generationerna (Next Generation, 2015).

Generation Y (eng. "Millennials"), innebär individer födda mellan 1980 och 1994. Generation Y innefattar ca 95 miljoner av jordens befolkning och är för tillfället 25 – 40 år gamla och i väldigt olika finansiella stadier i livet. Händelser som påverkat Generation Y är bl.a. den stora recessionen (allmänna internationella ekonomiska nedgången i slutet av 2000-talet), teknologiska explosionen orsakat av internet och sociala medier, och 11 september-attackerna (Kasasa, 2019).

Generation Y tycker om att vara rörliga, vilket skapar ett behov för arbetsmarknaden att snarare anpassa sig till detta fenomen än att strida emot det. En gallup visar att 21 % av Generation Y har bytt jobb inom ett år, vilket är tre gånger så ofta som äldre generationens arbetstagare (Altschuler, 2018).

På arbetsplatser föredrar de att arbeta självständigt, och eftersom den tidigare generationen närmar sig pensionering, börjar Generation Y redan så småningom fylla företags ledande arbetsroller (Next Generation, 2015).



Generation Z (eng. "Post-millennials") är den nyaste generationen, och innebär individer födda mellan 1995 och 2015. De innefattar ca 25% av världens befolkning, och är för tillfället 5 – 25 år gamla. En ordinär individ av Generation Z har fått sin första telefon vid tioårsåldern, och föredrar att kommunicera och sköta transaktioner digitalt. Denna generation har sett och ser Generation Y och sina föräldrar kämpa med finansiella val, och undviker själva lån till det sista. De har vuxit upp med smarttelefoner, sociala medier, och satsar mera och tidigare på finansiella utbildningar och sparkonton än någon tidigare generation (Kasasa, 2019). På arbetsmarknaden är majoriteten av Generation Z missnöjda med ledningen, men är igen i allmänhet de överlägset mest passionerade arbetarna i företag. Denna generation satsar även på att utveckla sina egna ledningsförmågor mer än någon tidigare generation (Next Generation, 2015).

Förväntningarna på de kommande generationerna i arbetslivet är uppenbara, då bl.a. ledande poster ska fyllas och ansvaret för företagets framtid förflyttas vidare, men samtidigt möter de en generation med egna uppfattningar, förväntningar och regler för arbetslivet i utbyte för deras innovation, laganda, åtagande av ansvar och värdesättning av goda arbetsmiljöer. De är även de som aktivast driver och hämtar värde- och jämställdhetsfrågor in i arbetslivet. Det är inte bara viktigt för arbetsgivare att anpassa sig till den kommande generationen, då det gäller överlåtande av företag och ansvar, utan även för att hållas som ett attraktivt alternativ för framtidens arbetstagare, eftersom Generation Y:s arbetstagare väldigt lätt byter arbetsgivare ifall arbetsomständigheterna inte behagar (Ozkan & Solmaz, 2015).

Intervjupersonerna för mitt examensarbete upplevde att det antingen var en generationsfråga, eller en blandning av generationsfrågan och att specifikt övergå till arbetslivet inom mediebranschen, som gjorde dem mer eller mindre nervösa att utexamineras. En deltagare beskrev att hen är orolig över att vara tillräckligt bra för jobbet och då samma känsla kommer återstå i varje nya jobb som frilans, var man repetitivt måste bevisa att man är tillräckligt bra. Flera upplevde att det slutligen är en generationsfråga, eftersom det tydligt råder annorlunda tider i arbetslivet i jämförelse med tidigare generationerna, och eftersom mediebranschen också har genomgått enorma förändringar.

Flera av intervjupersonerna upplevde att deras generation har större press än de tidigare generationerna. ”Det är mera press på oss, för det är vi som ska kunna, veta vad vi vill och vara super drivna att ändra saker och leverera.” säger en intervjuperson. Det fanns inga märkbara skillnader i svaren mellan Generation Y och Z.

## **6 STRESS, SÖMN OCH ÅTERHÄMTNING**

I detta examensarbete har jag behandlat arbetslöshet och stress orsakat av arbetslöshet, och faran av arbetslöshet och dess påverkan på en individ. Genom intervjuerna för mitt examensarbete har det kommit fram att det inom mediebranschen är vanligt att känna stress över arbetslöshet, möjligheten av arbetslöshet, stress av övergången mellan kontrakt, korta återhämtningstider, men även stress under de egentliga betalda arbetsperioderna. Stress verkar alltså följa individer inom mediebranschen under hela bågen av projekt och kontrakt.

När en människa blir stressad aktiveras stresshormonerna adrenalin, noradrenalin och kortisol i kroppen. Hormonerna utsöndras så att vi kan vara alerta, agera, prestera och reagera. Om stresshormonhalterna är förhöjda en längre tid börjar vi må dåligt och kan få olika stresssymptom såsom huvudvärk, magproblem, sömnproblem, glömska, humörsvängningar och irritation. Man kan också känna att man är kraftlös eller inte får något gjort. Höga halter av stresshormonet kortisol försvagar immunförsvaret i kroppen, vilket innebär att man också lättare blir sjuk (Folkhälsan, uå).

Sömnen är centrala nervsystemets återhämtningstillstånd och innebär en dramatisk fysiologisk omställning. Ämnesomsättning och blodflöde i de flesta delar av hjärnan sjunker och samtidigt återställs energinivåerna i hjärnan. Vanliga orsaker till att man sover för lite är skiftarbete och andra former av udda arbetstider, livsstil och sociala vanor, och annat som hindrar att sömnen sker under nattetid där den skall ligga för att bli optimal. Den faktor i den psykosociala miljön som framför allt har kopplingar till sömnen är höga arbetskrav. Speciellt viktigt är det att inte bära med sig arbetsproblem hem (Stressforskningsinstitutet, 2015).

Andelen trötta i samhället har ökat dramatiskt de senaste åren. Att ”må bra” verkar i stor utsträckning handla om att helt enkelt inte vara trött. Trötthet och störd sömn är framträdande problem hos bl.a. långtidssjukskrivna – tätt efter värk i muskler och leder. Arbetskrav, familjekrav och 24-timmarsamhället drabbar möjligheterna till återhämtning. Perioder med hög stress måste följas av återhämtning. Det som drivits upp (fysiologisk aktivering) måste tillbaka ned till ursprungsnivån för ett balanserat kroppssystemet. Om man inte får tillräcklig återhämtning så löper man risk att drabbas av ständigt ihållande trötthet, vilket på sikt kan leda till utmattning. Återhämtning handlar alltså om nedvarning och om att stänga av biologiska energimobiliseringen som karakteriserar stress och belastning (Stressforskningsinstitutet, 2015).

I mina intervjuer tar deltagarna upp tankar om stress, sömn och återhämtning. Deltagare har redan under studerandeproduktioner måsta se till att sova tillräckligt, och satt tyngd på att äta hälsosamt under stressiga perioder. De uttrycks att ifall man stressar och inte kan sova ordentligt, kommer man ha problem inom mediebranschen, att det krävs medvetenhet och prioritering av återhämtning. Deltagarna poängterar också hur viktigt det är att skapa tid för små positiva saker som långsiktigt uppehåller en bra hälsa. Återhämtning handlar om balans i vardagen och kan innebära sömn, musik, fysisk aktivitet, avslappning, bra kost, sociala relationer m.fl. Alla behöver lära sig känna igen sina individuella återhämtningsbehov (Folkhälsan, uå).

En förutsättning är naturligtvis att man ser till att prioritera sömn, vila, avkoppling och andra återhämtande aktiviteter. I praktiken kan man dock inte alltid prioritera återhämtning under alla lediga dagar och därför är det också nödvändigt med längre ledighetsperioder – alltså semester (Stressforskningsinstitutet, 2015).

## **6.1 En anställds rättigheter till årlig semester**

I Finland samlar en anställd årlig ledighet under tidsperioden 1.4 – 31.3. Om anställningen har varat mindre än ett år samlas två semesterdagar, och om anställningen har pågått mer än ett år, samlas 2,5 arbetsdagar för varje komplett arbetsmånad.

Det är alltid värt att kontrollera om ledigheterna i den egna branschen omfattas av ett kollektivavtal som är mera gynnande för de anställda.

En anställd, som enligt arbetsavtal arbetar mindre än 14 dagar eller 35 timmar under en kalendermånad, är inte berättigad till årlig ledighet. Under sin anställning har hen ändå rätt till två lediga arbetsdagar för varje anställd kalendermånad. Semesterlönen för den ledigheten består då av 9% eller 11,5% av resultatet för föregående år. Procentandelen beror på längden på anställningsförhållandet.

Om arbetstagaren ingår flera arbetsavtal för viss tid efter varandra med samma arbetsgivare går det att försöka komma överens med arbetsgivaren om att den årliga ledighet inte betalas som semesterlön, utan att semesterdagarna förflyttas över till nästa kontrakt. Om den anställda inte har tjänat en årlig ledighet ska hen få en årlig ledighetsersättning som motsvarar 9% (för anställning på mindre än ett år) eller 11,5% (för anställning på mer än ett år) av sin lön som har betalats eller betalats under föregående år (Erto.fi, uå).

För företagare är semestrar lite mera komplicerade av bl.a. ekonomiska skäl. Då det finns minst möjlighet för semester, behövs det ofta mest. Nästan 30% av företagare lämnar bort semestrarna helt och hållet, eller håller högst en vecka semester i året. Forskning visar att risken för hjärt- och kärlsjukdomar stiger drastiskt om semestrarna lämnas bort. Arbetspsykologen Outi Rinne påminner att företagaren är sitt företags största resurs, och att det är oerhört viktigt att ladda sin energi innan den tar slut. En företagares ansvar för sin arbetshälsa är enorm, eftersom ingen hjälper att bära på ansvaret. En företagares semester kräver också stor ekonomisk avvaktan på förhand, hur mycket frånvaron kostar och hur verksamheten rullar under semestern. En välgjord affärsplan innehåller även kostnaderna för tillräckliga semestrar. Rinne påminner också, att ett stand-by-läge under semestern upphäver semesterns avsikt (Kauppalehti, 2018).

## 7 MEDIEBRANSCHENS ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH DESS INVERKAN PÅ INDIVIDER

Asta Viertola skriver i sin text ”Pakoon elokuva-alaa” i Lehtiset (2019) att hennes utmattning inom mediebranschen staplat upp längs med tiden, även om orsaken delvis var några väldigt tunga och både dåligt planerade och finansierade produktioner. En stor faktor var ändå enligt henne den bristfälliga återhämtningen, som är en följd av frilanslivet, var man förflyttar sig från ett projekt till ett annat utan desto mera tanke om eventuella semestrar. Hon skriver, att det ändå är ett faktum på branschen, att man inte kan tacka nej till jobb eller projekt, om man inte med säkerhet vet att något annat är på kommande.

Viertola bestämde sig för att öppna en diskussion i en inofficiell Facebook-grupp med människor från filmbranschen. Hon bad om berättelser från personer som redan har, eller överväger att byta bransch. Viertola är överraskad av hur snabbt hennes inbox fylldes av berättelser. Hon skriver att folk beskrev branschens inre press, var överprestation hyllas, som om det vore en tävling om vem som arbetar mest och hinner sova och äta minst. Att det verkar som det råder en sorts hjälte mentalitet, var anekdoter om svåra produktioner cirkulerar i stilen av krigshistorier. Viertola bekänner att hon själv överpresterat, och har känt dåligt samvete av att lämna kontoret inom mänskliga tider, som vore alldeles normala inom andra branscher. Gemensamma teman i meddelanden av personerna som antingen lämnat, eller övervägt att lämna branschen var oregelbundenhet, längden på arbetsdagarna, hektiska och intensiva karaktären på arbetet, hur det är omöjligt att uppehålla regelbundna hobbyn och socialt liv, och hur besvärligt det är att kombinera arbete och familjeliv, och bristen på återhämtning och utmattningen det hämtar med sig. Det verkar inte heller vara ovanligt att personliga relationer lider p.g.a arbete inom film- och TV-branschen. Det är tydligt att branschens karaktär har en väldigt mångsidig inverkan på arbetande individer inom branschen – har alltså en fysisk, psykisk och social inverkan på hälsan.

Enligt Viertola verkar arbetets inverkan på individen vara övergripande inom film- och TV-branschen. Då arbetstiderna är oregelbundna, blir det nästan omöjligt att hålla fast vid en hälsosam sömnrhyth, och frestelsen att lätta stressen med berusningsmedel ökar. På inspelningsplatser tvingas man äta det som råkar serveras, och det återstår sedan inte energi att uppehålla hälsosamma livsvanor på den överblivna fritiden.

Viertola skriver att hon själv har erfarenhet av att hela fritiden går till ren återhämtning, och att hela livet snurrar kring jobbets villkor. Hon ser det vara ohållbart att skola en följande generation, bara för att täcka tomrummet av kunniga arbetare som gjort beslutet att fly branschen, och slutligen bli utbrända i ett jobb som de inte ännu har tillräckligt med erfarenhet och kunnighet för att klara av.

## **7.1 Studerandenas erfarenheter av mediebranschen**

I intervjuerna för mitt examensarbete kom det fram att en stor del av de utexaminerande medianomerna upplever naturen av frilansande som svår. De uttrycker att man så gott som tvingas ta emot vad som helst på vilka som helst villkor, och hamnar ”kasta resten av livet åt sidan” ifall något jobberbjudande uppstår. En del av intervjupersonerna var också nervösa ifall de kommer hitta en balans, och att våga tacka nej till dåliga kontrakt.

Intervjupersonerna har haft en stor variation av erfarenheter av mediebranschen redan under studierna. Alla deltagare har väldigt bra, men även väldigt dåliga erfarenheter av mediebranschen. Erfarenheterna har kommit antingen genom praktiker eller anställningar vid sidan av studierna. Största orsakerna till de negativa erfarenheterna har varit problem med överenskomna arbetstimmar i relation med lönen eller incidenter med kolleger.

En intervjuperson tar upp arbetsgemenskapens betydelse för att generellt trivas inom branschen. Hen har upplevt utfrysning, och att branschen och arbetet som helhet blev och känns negativ. ”På nästa produktionsbolag var situationen tvärtom, och vände igen om hela synen på branschen”.

Flera intervjudeltagare berättar att man måste kunna kämpa för sina rättigheter. ”Man måste kunna stå på sig och inte vara konflikträdd, annars blir man överkörd på branschen.” säger en deltagare. Flera har upplevt mycket stress, och svårigheterna i att säga nej, i synnerhet då dagen enligt kontraktet borde avslutas. ”De största stressfaktorerna i branschen har varit att ovilligt sättas i situationer som skapar en dragkamp mellan de egna rättigheterna och lagandan, som t.ex. övertider.” säger en deltagare.

Flera intervjudeltagare har även känt sig utnyttjade under olika situationer under praktiker. Under intervjuerna uppkommer flera incidenter med kolleger, varav flera varit så pass grova att de vid behov kunde ha lett till rättsliga åtgärder. Några deltagare har även blivit mer och mindre bedragna gällande kontrakt.

Största delen av intervjupersonerna är beredda på att också söka arbete utanför mediebranschen, och några studerande rent sagt planerar att antingen lämna eller ta distans till branschen p.g.a. osäkerhet och tunga och slitande arbetsförhållanden.

## **8 HUR FÖRBEREDER SIG DE UTEXAMINERANDE MEDIANOMERNA FÖR SITT KOMMANDE ARBETSLIV?**

Experter inom rekrytering har märkt att flera unga överlag har tydliga brister inom basfärdigheter i arbetslivet. En förändrande arbetsmarknad och sökprocesser i flertaliga kanaler och nivåer lättar inte övergången till arbetslivet. Frågan ”Vad vill jag bli när jag blir stor?” kan vara överväldigande att svara på, i synnerhet om alla påverkande aspekter tas i beaktande (Jokinen & Kattelus, 2017).

Det framkommer i mina intervjuer, att det kommande arbetslivet ännu känns väldigt långt borta för en del av deltagarna, och att de därför inte ännu har tänkt på förberedelser, medan en del konstant tänker på livet efter utexamineringen, osäkra över hur man egentligen kan förbereda sig. Andra har omedvetet planera att tackla framtiden ekonomiskt med färdiga besparingar och planer om möjligt arbete på sidan om.

Flera uttrycker att skiftningen från studerandebenämningen kommer kännas svår, i allt från att det som studerande har det känts lättare att inte ha en ständig betald syssla ”eftersom man ju ändå bara är studerande” till att måsta lämna sin studiebostad och förlora de garanterade inkomststöden. En del nämner investering i egen utrustning och oron ifall den kommer betala sig tillbaka. Som tidigare nämnt, räknar största delen av intervjudeltagarna med att vara arbetslösa åtminstone till en början, medan flera uttrycker att de nog vid arbetslöshet direkt hoppar över till andra branscher för jobb. Många uttrycker i intervjuerna, att de är rätt så färdiga med studielivet, men att de ändå inte är helt förberedda, antingen personligen eller kunskapsmässigt för det kommande arbetslivet.

## **8.1 Vad saknas i förberedelserna för arbetslivet?**

Intervjudeltagarna är nervösa över varierande saker gällande utexamineringen. De anser att de lärt sig en hel del i skolan och på praktiker, men att många viktiga aspekter har blivit och saknas för att kunna utexamineras med pondus.

Deltagarna nämner att Arcada regelbundet skickat ut möjliga praktikerbjudanden för studerandena att söka, och att de känner att det är uppenbart att resten av ansvaret ligger på studerandena själva. En stor del av deltagarna upplever ändå att de skulle ha vilja vetat vilka möjligheter som finns med den kommande yrkesbenämningen, och i tidigare skede i studierna. ”Jag skulle vilja få mera information om vilka olika bolag det finns, gå på flera studiebesök för att se hur de fysiska utrymmen för möjliga framtida arbetsplatser ser ut och mera detaljerat veta hur branschen ser ut i Finland just nu.” säger en deltagare. Vissa upplever att de inriktningsspecifika linjerna delvis begränsar uppfattningen av variationen sysslor man kan göra inom mediebranschen efter utexaminering. En del saknar också ett aktivt alumnätverk, och att de gärna genom besök skulle höra vilka olika vägar alumner har gått.

Alla deltagare säger att de knappt vet något om arbetsskydd och rättigheter, och att det absolut inte uppkommit tillräckligt i skolan. Deltagarna anser att det är en oerhört viktig aspekt att ta upp ens i någon kurs, i synnerhet då karaktären av anställningar på me-



diebranschen avviker från andra branscher. Flera säger att man lätt utnyttjar speciellt nyutexaminerade.

Flera intervjupersoner säger att det skulle vara bra att gå igenom vad man kan kräva av en arbetsplats och arbetsmiljö, att man inte behöver stå i rädsla att mista ett jobb ifall något känns fel. Det nämns att skolan säkert skulle hjälpa vid behov när det gäller praktikplatser, men att den lilla informationen de har om möjliga problem och lösningar i själva arbetslivet, har kommit från kolleger på praktikplatser. I min studie kom det fram att endast en kände till ett enda fackförbund inom den kreativa branschen, via en kollega på en praktik.

Under intervjuerna kommer det egna professionella värdet upp flera gånger. En del deltagare önskar att man skulle värdesätta sina arbeten under studiernas gång, som man gör i vissa konstnärliga utbildningar, så att man överlag, och synnerhet som frilans eller företagare bättre kan uppskatta sina prissättningar. Många upplever att de inte har någon aning om ”vad de är värda”, alltså hurdana löner de i framtiden kan kräva av hurdana jobb. Det nämns även att det känns problematiskt att snart övergå från en ”tar – vad – man – får” prakticklön till en korrekt lön, och särskilt veta vad som är ”korrekt”.

En del deltagare nämner också (liksom under andra frågor) att skolan absolut inte borde dra ner på mängden kurser eller produktioner under studierna. Som utbildningsministeriets rådgivare Maarit Palonen konstaterade, har nedskärningarna i utbildningarna varit ekonomiskt gynnsamma (Yle, 2018), och studerandena upplever mängden man får producera har minskat i jämförelse med alumner.

## **9 SAMMANFATTNING**

Den kreativa branschen innefattar de traditionella kulturindustrierna, media, de kreativa sektorerna, kulturturism samt traditionella konstfält (KEA, 2006). Förutom sin viktiga sociala och samhällsliga funktion spelar media och mediebranschen i helhet en viktig roll för den inhemska ekonomin (Medialiitto, uå).

En medianom har behörighet att arbeta inom kommunikationsbranschen och är verksam på varierande områden inom kultur, media, underhållningsindustri, handel, industri och datakommunikation (Salon.fi, uå).

Idag knyter individer inte mera långvariga arbetsförhållanden som förr i tiden, utan säljer främst sina timmar och produkter (Arola & Hackman, 2016). Inom mediebranschen är det idag vanligt att vara frilans och företagare. I intervjuerna för mitt examensarbete kommer det fram att största delen av de snart utexaminerande medianomerna på Yrkes-högskolan Arcada vill arbeta enligt projekt, även om frilansbiten i helhetsperspektiv känns nervöst. I den finländska arbetskulturen lever ännu följande starka uppdelning: anställning och arbetslöshet, men allt flera arbetar numera enligt andra avtal än fast anställning (Sosiologi, 2016). Under intervjuerna för mitt examensarbete upprepas fenomenet ”mellan kontrakt”, en naturlig och förväntad kortare tid av arbetslöshet mellan betalda projekt.

Inte bara risken för arbetslöshet upplevs som belastning (Mieli.fi). Arbetslösa individer mår betydligt sämre än anställda individer (Kajanoja J., 2018). Mediebranschens arbetslöshet är betydligt större än bland nyexaminerade i andra branscher, vilket delvis beror på ett överflöd av utexaminerade (Yle.fi, 2018). Flera deltagare i min studie beskriver att de är förberedda på stundvis arbetslöshet, men alla deltagare är beredda att slutligen söka jobb inom andra branscher ifall en livnärande anställning inom mediebranschen verkar omöjlig. I intervjuerna konstaterar studerandena att det verkar finnas en variation av projektbaserade jobb att ansöka. I intervjuerna upprepades att största delen av jobben inom mediebranschen fås via kontakter, vilket förutsätter satsning på ett eget nätverk. Studerandena känner också att nedskärningar i utbildningarna minskar kunskap och därmed antingen mod eller möjligheter att ta emot vissa jobb inom branschen.

I litteraturen kom det fram att arbetslivet har så gott som börjat kräva allting (Palmolahti H., 2018). Asta Viertola skriver i sin text ”Pakoon elokuva-alaa” att hon själv överpres-terat inom mediebranschen. Bl.a. branschens oregelbundenhet, arbetsmängd, intensiva karaktär av arbete, omöjlighet att uppehålla ett socialt liv, bristen på återhämtning och utmattningen det hämtar med sig, verkar vara vanliga motiveringar till att lämna mediebranschen. Viertola ser det vara ohållbart att skola en följande generation, bara för att

täcka tomrummet av kunniga arbetare som beslutit att fly branschen (Lehtiset, 2019). I intervjuerna för mitt examensarbete kommer det fram en stor variation av erfarenheter på branschen, både positiva och negativa. Enligt svaren präglas erfarenheterna av bl.a. arbetskontrakt, arbetsgemenskap och stress i både positiva och negativa bemärkelser.

Intervjupersonerna i denna forskning för mitt examensarbete, utöver de för tillfället utexaminerande individerna i arbetsmarknaden, hör till Generation Z och Y. Förväntningarna på dessa generationer är påtagliga i arbetslivet överlag (Ozkan & Solmaz, 2015).

I litteraturen kom det fram att andelen trötta i samhället har ökat dramatiskt de senaste åren (Stressforskningsinstitutet, 2015). Deltagare har redan under studerandeproduktioner måsta se till att sova tillräckligt, och satt tyngd på att äta hälsosamt under stressiga perioder. Stressen verkar följa individer inom mediebranschen under hela bågen av projekt och arbetskontrakt.

Under intervjuerna säger alla deltagare att de knappt vet något om arbetsskydd och rättigheter, och att det absolut inte uppkommit tillräckligt under utbildningen. Deltagarna anser att det är en oerhört viktig aspekt att behandla i ens någon kurs, i synnerhet då karaktären av anställningar på mediebranschen avviker från andra branscher. I min studie kom det fram att endast en kände till ett enda fackförbund inom den kreativa branschen.

En förändrande arbetsmarknad och sökprocess lättar inte övergången till arbetslivet (Jokinen & Kattelus, 2017). Intervjudeltagarna är nervösa över varierande saker gällande utexamineringen. Det kommande arbetslivet känns ännu väldigt avlägset för en del av deltagarna i mina intervjuer. En del har inte ännu tänkt på förberedelser, medan en del konstant tänker på livet efter utexamineringen. Flera nämner att skiftningen från studerandebenenämningen kommer kännas svår, att övergå från en ”tar – vad – man – får” prakticklön, och hitta en balans var de också har mod att tacka nej till opassande kontrakt. De anser att de lärt sig en hel del i skolan och under praktiker, men att många viktiga aspekter har blivit och saknas för att kunna utexamineras med pondus. Det nämns också att mängden kurser och produktioner under studierna absolut inte borde minskas.

Studerandena önskar också att få mera information och vilka möjligheter som finns och i ett tidigare skede. Enligt intervju svaren verkar deltagarna ändå veta vad det ger sig in på. Ingen förväntar sig en dans på rosor, och flera funderar redan på vikten av ett balanserat liv innan arbetslivet ännu har gått igång.

## 10 DISKUSSION

Detta kapitel innehåller mina egna tankar kring arbetet. Här reflekteras svaren och resultatet till mina forskningsfrågor. Med mina forskningsfrågor ville jag ta reda på hur de utexaminerande medianomerna ser på anställning och möjlig arbetslöshet i framtiden, och ifall de känner till sina centrala rättigheter inom arbetslivet. Huvudsyftet med mitt arbete var att ta fram olika anställningsformer och andra arbetslivsfrågor, och reflektera de snart utexaminerande studerandenas tankar kring dessa.

Som resultatet visar så finns det olika grader av nervositet gällande utexamineringen bland de blivande medianomerna från Yrkehögskolan Arcada, och empirin går hand i hand med teorin. I forskningen kan man bl.a. se att det önskas att utbildningen utöver den tekniska undervisningen skulle förbereda för det konkreta arbetslivet, och behandla väldigt relevanta aspekter av arbetslivet som t.ex. avtal, arbetsskydd, rättigheter och värdet av de egna arbetet. I examensarbetet behandlas även mediebranschens arbetsförhållanden och studerandenas egna erfarenheter och tankar kring dessa. Det överraskade mig hur många som redan innan utexaminering så gott som planerar att slutligen arbeta med annat än de utbildat sig till. Motivationen till att gå in i mediebranschen tycks dock ligga i glädjen att skapa, men alla intervju personer nämner den osäkra och oregelbundna karaktären av mediebranschen.

Gällande nedskärningarna i medieutbildningar, har arbetet fått mig att tänka på att det nästan vore lönsammare att istället för att minska på mängden kurser och produktioner inom utbildningarna, helt enkelt inta nya studerande endast vart annat år, och istället fördubbla resurserna för utbildningen av de redan intagna studerandena. Detta skulle resultera i mera kompetenta och färre utexaminerade/alumner, vilket skulle lösa en stor del av problematiken som kommit upp i detta examensarbete.

## 10.1 Egen reflektion

Examensarbetet blev stort sett som jag tänkt mig. När jag påbörjade processen hade jag större tyngd på generationsfrågan, och ju mindre jag upplevde att det passade in i arbetet, desto större intresse tycktes intervjufrågorna gällande generationsfrågan väcka bland intervjupersonerna. Intervjuerna fungerade väldigt bra, både som fokusgrupp och per telefon. Min valda metod var väldigt passande för denna studie. Som tidigare nämnt, gick intervjuerna hand i hand med litteraturen. Ifall jag skulle göra något annorlunda så skulle jag intervjua ännu flera utexaminerande medianomer. Jag tycker att jag lyckades relativt bra med att konstruera intervjufrågor vars svar kompletterade litteraturen. Intervjufrågorna verkade även engagera intervjupersonerna under och efter intervjuerna. Jag är nöjd med svaren på mina forskningsfrågor, och jag upplever att arbetet nådde sitt syfte.

Min mening var att genom forskningen väcka något statistiskt till liv och höra det mänskliga bakom något ganska problematiskt. Min forskning gav mig klarare tankar om det kommande arbetslivet, även i form av gemenskap med mina jämlika. Jag har lyckats skapa ett arbete som intresserade mina medstudenter i varje skede av min process. Jag hoppas också att mitt examensarbete kan ge andra vad jag själv fick ut av det. Jag är glad över hur engagerade mina jämlika blev över mitt arbete, och hur jag under arbetets lopp var övertygad om att jag är inne på något aktuellt och viktigt. Det var också fint att t.ex. höra i slutet av min första intervju med fokusgruppen, att själva intervjun kändes som en gruppterapi. Arbetet var från början till slut relevant för mig på ett både personligt och professionellt plan. Mina största utmaningar låg i avgränsningen; bildligt talat fick jag en ocean för varje vattenglas jag ville ha.

Efter mitt examensarbete har jag börjar tänka mera på att alla verkligen verkar ligga i samma känslomässiga båt, oberoende studieframgång, antal praktiker eller nivå av kunskap. Enligt intervjuerna kämpar alla med osäkra känslor om framtiden. Jag har också funderat över förändringar i arbetslivet när det gäller de olika generationerna. Åldern för pension stiger, vilket betyder att min generation kommer att arbeta längre än de tidigare, vilket innebär att individer i min ålder allmänt verkar vara omsorgsfullare med karriär-

val. För mig uppstod också frågan, när det är värt att individuellt och kollektivt sätta energi på att kräva förändringar, eller när det bara är lättare att fortsätta vidare mot nya möjligheter? Jag fick också försäkran om hur svårdefinierade, flytande och komplexa kontrakt inom arbetslivet kan vara. Hur svårt det kan vara att även konkret definiera skillnaden mellan en t.ex. anställning för viss tid och frilanskontrakt. Med det kan jag också förstå, som det även kommit upp under intervjuerna, att unga, nyutexaminerade kan utnyttjas och vilseledas i kontrakt gällande bl.a. rättigheter, och försummas med avtal som gynnar arbetsgivaren. Arbetet har endast stärkt min prioritering i noggrannhet gällande kontrakt. Arbetet har också stärkt min tanke om att det också är väldigt okej att slutligen hitta sig i en annan bransch. Det är inte ett misslyckande att tacka för sig och fortsätta vidare – många framgångsrika individer, så gott som förebilder har kommit till denna slutsats och valt någon mera hälsosam karriär. Ingen kräver att påbörja en karriär inom det man studerat. Som allt i arbetet tyder på, är mediebranschen uppenbarligen inte gjord för alla, och att även de mest motiverade har accepterat tanken om att inte utesluta anställning inom andra branscher. Jag känner också att utbildningar överlag blir allt mer allmänna, och lägger mera ansvar på självstudier (delvis p.g.a. nedskärningar i undervisningar), vilket i sig också gör att det är både mera ”acceptabelt” och praktiskt taget lönsamt att vidga sig mot tangerande studie- och arbetsområden.

## **10.2 Fortsatt forskning**

Det finns statistik och studier över vart individer på mediebranschen slutligen har hamnat, men jag var mera intresserad av aspekterna före utexamineringen. Övrigt fanns det klenk med statistik som begränsade till endast mediebranschen. Man kunde fortsätta forskningen med att göra en studie över hur utbildningar ytterligare kunde hjälpa till i både övergången till arbetsliv, förberedelse och med att skapa nätverk för framtiden, och hurdana följder dessa handlingar skulle ha. I min forskning jag till blivande medianomer i Yrkehögskolan Arcada, men det vore intressant att t.ex. göra en expanderad och bredare studie, och inkludera finskspråkiga blivande medianomer. I och med COVID-19, skulle det även vara intressant att studera hur branschen ytterligare ändras och därmed upplevs i följd av pandemin.

## KÄLLOR / REFERENCES

Altschuler, M. 2018, *Career hacking for millennials*

Arola Janne. & Iikka Hackman. 2016, *Väliin pudotetut – Miten meistä tehtailtaan yksinyrittäjiä*, Keski-Suomen Sivu Oy

Enkatfabriken, uå, *Om telefonintervjuer*. Hämtad: 17.11.2019. Tillgänglig: <https://www.enkatfabriken.se/telefonintervjuer/>

Iltasanomat. 2010, *Älä ryhdy näihin hommiin*. Hämtad: 18.9.2019 Tillgänglig: <https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001665871.html>

infoFinland. 2019, *Företagsformer*. Hämtad 18.9.2019. Tillgänglig: <https://www.infofinland.fi/sv/livet-i-finland/arbete-och-entreprenorskap/att-grunda-ett-foretag/foretagsformer>

Kajanoja Jouko (red.). 2018, *Työllisyyskysymys*, Into Kustannus Oy

Kasasa. 2019, *Boomers, Gen X, Gen Y, and Gen Z Explained*. Hämtad: 5.11.2019  
Tillgängligt: <https://www.kasasa.com/articles/generations/gen-x-gen-y-gen-z>

Kauppalehti. 2018, *Yrittäjä, älä nipistä lomasta*. Hämtad: 26.11.2019. Tillgänglig:  
<https://studio.kauppalehti.fi/terveystalo-menestysta-hyvinvoinnilla/yrittaja-ala-nipista-lomasta>

KEA. 2006, *"The Economy of Culture in Europe"*. Hämtad: 19.12.2019 Tillgänglig:  
[https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf)

Lehtiset. 2019, *Pakoon elokuva-alaa*. Hämtad: 17.10.2019 Tillgänglig: <https://lehtiset.net/pakoon-elokuva-alaa/>

Medialiitto. uå, *Media-ala*. Hämtad: 26.11.2019 Tillgänglig: <https://www.medialiitto.fi/media-ala>

Mieli.fi . uå, *Työttömyys voi aiheuttaa epävarmuutta elämään*. Hämtad: 27.9.2019. Tillgänglig: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/ty%C3%B6tt%C3%B6myys-voi-aiheuttaa-ep%C3%A4varmuutta-el%C3%A4m%C3%A4n>

- Next Generation. 2015, *Generation X vs Y vs Z Workplace Edition*. Hämtad: 5.11.2019.  
Tillgänglig: <https://www.nextgeneration.ie/blog/2015/09/generation-x-vs-y-vs-z-workplace-edition>
- Ozkan M., Solmaz B. 2015, *The Changing Face Of The Employees- Generations Z And Their Perceptions Of Work*. Hämtad: 5.11.2019. Tillgänglig: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S221256711500876X?token=21C9DFF22B5A7BDBD5B630C53925F93A5B199B9FF93883E59984E2484D9832EB05141B89ACBC529B92DE0F204908996C>
- Palmolahti. 2018, *Työ vaatii nyt kaiken – yksityisyytesi, jopa tunne-elämäsi*. Hämtad: 10.4.2019. Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-10181691>
- Pam.fi. 2019, *Arbetsavtal för viss tid*. Hämtad: 28.10.2019. Tillgänglig: <https://www.pam.fi/sv/wiki/arbetsavtal-for-viss-tid.html>
- Salon, uå, *Medianom*. Hämtad: 17.11.2019 Tillgänglig: <https://www.salon.fi/sv/medianom-p-395.html>
- Sillanpää, P. 2009, *Töitä on riittänyt mukavasti - Viestinnän koulutusohjelmasta valmistuneiden työllistyminen 2004 - 2008*. Tillgänglig: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201202162249> Hämtad: 18.9.2019
- Sociologi. 2016, *Uusi talous ja vanhat rakenteet: työelämän uudet epävarmuudet ja perustulo*. Hämtad: 29.9.2019 Tillgänglig: <http://www.sociologi.fi/?p=563>.
- Stat. 2019, *Antalet verksamma inom kulturyrken och -näringsgrenar ökade år 2018 från året innan*. Hämtad: 27.9.2019. Tillgänglig: [https://www.stat.fi/til/klt/2018/01/klt\\_2018\\_01\\_2019-06-10\\_tie\\_001\\_sv.html](https://www.stat.fi/til/klt/2018/01/klt_2018_01_2019-06-10_tie_001_sv.html)
- Stressforskningsinstitutet. 2015, *Trötthet och återhämtning*. Hämtad: 5.11.2019.  
Tillgänglig: [http://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.51209.1321608206!/temablad\\_trotthet.pdf](http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51209.1321608206!/temablad_trotthet.pdf)
- Studieinfo. uå, *Medianom (YH), Film och media, dagstudier*. Hämtad: 17.11.2019  
Tillgänglig: <https://studieinfo.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.90370735079>
- Tenk.fi. 2009, *”Etiska principer för humanistisk, samhällsvetenskaplig och beteendevetenskaplig forskning och förslag om ordnande av etikprövning”*. Hämtad: 8.4.2020 Tillgänglig: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/etiskaprinciper.pdf>
- Yle. 2018, *Media-alan koulutus vähenee – mutta milloin on riittävästi?*. Hämtad: 18.9.2019 Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-10024536>



YTK. 2019, *Vad är ett deltidsarbete?* Hämtad: 27.9.2019. Tillgänglig: <https://se.ytk.fi/instruktioner-och-stod/infobanken/deltidsarbete/vad-ar-ett-deltidsarbete->

Verohallinto. 2018, *Frilansare i beskattningen*. Hämtad: 10.1.2020 Tillgänglig: [https://www.vero.fi/sv/Detaljerade\\_skatteanvisningar/anvisningar/66785/frilansare-i-beskattningen2/](https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/66785/frilansare-i-beskattningen2/)

Vuokko E. 2015, *"Työllistyminen TV- ja elokuva-alalla"* Tillgänglig: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92886/Vuokko\\_Emmi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92886/Vuokko_Emmi.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Hämtad: 6.12.2018

## **BILAGOR**

Bilaga 1 Intervjufrågor

## Intervjufrågor:

- På vilka sätt upplever du/ni att man får jobb på branschen?
- Hur kan skolan hjälpa till med att skapa nätverk?
- Hurdan bild har du/ni av anställningssituationer på mediebranschen?
- Hur ser du/ni på din/er framtid inom mediebranschen?
- Är du/ni förberedd på möjlig arbetslöshet?
- Hur förbereder du/ni dig/er för möjlig arbetslöshet?
- Hur förbereder du/ni dig/er för ditt kommande arbetsliv?
- Hur kunde skolan hjälpa till ännu mera med tanke på framtiden inom mediebranschen?
- Hur går du/ni tillväga om något är fel gällande kontrakt eller arbetsförhållanden?
- Känner du/ni till fackförbund ni/du kan vända dig/er till då ni/du väl är i arbetslivet?
- Har man enligt dig/er diskuterat arbetsskydd tillräckligt i skolan?
- När estimerar du/ni att bli noggrannare gällande kontrakt och arbetsförhållanden?
- Blir du/ni i hellre företagare eller frilansare? Varför?
- Hurdana skillnader ser du/ni mellan kontrakt på mediebranschen och andra branscher du/ni jobbat inom?
- Hurdana erfarenheter har du/ni av mediebranschen?
- Känner du/ni mer stress över att utexamineras till mediebranschen, eller generellt då arbetslivet överlag har ändrats?
- Känns generationsfrågan relevant i din/er utexaminering?