

NÄKÖKULMIA *pirstaleisiin* TYÖMARKKINOIHIN

Miia Santalahti, Annina Vainio & Anneli Karppinen (toim.)

Näkökulmia pirstaleisiin työmarkkinoihin

Miia Santalahti, Annina Vainio & Anneli Karppinen (toim.)

NÄKÖKULMIA PIRSTALEISIIN TYÖMARKKINOIHIN

Miia Santalahti, Annina Vainio & Anneli Karppinen (toim.)

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu.

Sarja C. Oppimateriaaleja 22.

ISSN 2736-8467 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7266-63-2(PDF)

Tampere 2021.

© Tekijät ja Tampereen ammattikorkeakoulu

Taitto ja kuvat: Anne Autio

PIRSTALEISEEN
PIRSSI
TYÖELÄMÄÄN

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

NÄKÖKULMIA PIRSTALEISIIN TYÖMARKKINOIHIN

SISÄLLYS

LUKIJALLE	6
-----------------	---

YLEISTÄ ITSENSÄTYÖLLISTÄJYYDESTÄ

Itsensätyöllistäjyys ristiriitaisena kokemuksena	11
Itsensätyöllistäjän itse tehty turvaverkko	20

ARKKITEHTUURI

Itsensä työllistäminen arkkitehtuurin alalla	27
--	----

MEDIA JA VIESTINTÄ

Freelanceriksi audiovisuaaliselle alalle	42
Työelämätaidot osana käänösalan ammattilaisen kompetenssia	50
Onko toimittajan nimellä väliä? – Journalismi ja henkilöbrändäys	63

TAIDEALAT

"Tarvitsen rahaa, jotta voisin tehdä töitä" – Kuvataide ja työmarkkinat	75
Yrittäjyyden piirteitä ja toteutumia näyttelijän ammatissa	86
Itsensä työllistäminen ja jaksaminen musiikin alalla	94



Lukijalle

Työ ja työelämä ovat jatkuvassa muutoksessa. Nykypäivänä yhä useampi työntekijä risteilee urapolulta toiselle. Tulonlähteet vaihtelevat palkasta palkkioihin ja apurahoihin, ja tuloja voi kertyä useasta paikasta samanaikaisesti. Monille tämänkaltainen hybridityö voi olla tietoinen valinta, joka tuo elämään kaivattua vapautta ja mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Toisille taas tilanne on henkisesti kuormittava ja aiheuttaa epävarmuutta.

Työn tulevaisuuden visioissa nousee usein esiin työn monimuotoistuminen. Se ei kuitenkaan tarkoita pelkästään itsensä työllistämisen ja keikkatyön lisääntymistä vaan myös sitä, että työn sisältö monipuolistuu, ammattikuvat hämärtyvät ja työn organisointi muuttuu nykyistä dynaamisemmaksi. Työpaikat ja organisaatiot kehittyvät pysyvistä hierarkioista kohti väliaikaisia ja mobiileja yhteisöjä, ja työnteko puolestaan etenee kohti monimuotoista, itseohjautuvaa ja monitilaista tekemistä. (Oksanen 2017, 22–23.) Tällaisessa työssä korostuvat kuitenkin samankaltaiset taitotarpeet kuin itsensä työllistämisessä. Työssä kuin työssä tarvittavia metataitoja ovat esimerkiksi uuden oppiminen, ajankäytön hallinta, olennaisen tunnistaminen ja vuorovaikutustaidot (Työ 2040... 2017, 11).

Paljon puhutaan siitä, että nykypäivän nuorten asenne työtä kohtaan on erilainen kuin edeltävien sukupolvien. Kannattaa silti muistaa, että nuoret sukupolvet eivät välttämättä eroa edeltäjistään niin paljon kuin julkisessa keskustelussa joskus annetaan ymmärtää. Tampereen yliopiston työelämän tutkija Pasi Pyöriä totesi Helsingin Sanomille alkuvuonna 2021, että esimerkiksi 15–29-vuotiaiden ansiotyön arvostus suhteessa perheen ja vapaa-ajan arvostukseen ei Tilastokeskuksen elämänlaatututkimusten mukaan ole muuttunut. Pyöriän mukaan nuoret aikuiset ovat kyllä valmiimpia vaihtamaan toiseen ammattiin kuin vanhemmat työntekijät, mutta hänestä se liittyy enemmän ikään kuin sukupolveen. (Vainio 2021.)

Nuorten työelämään liittyviä arvoja on selvitetty useissa tutkimuksissa, ja niissä on käynyt ilmi, että nuoret arvostavat työssä esimerkiksi joustavuutta, monipuolisia kehittymismahdollisuuksia, kannustavaa palautetta, yhteisöllistä työyhteisöä ja varmuutta työpaikan pysyvyydestä (Siltamäki 2020, 67). Nämä arvothan eivät suinkaan ole radikaalissa ristiriidassa edellä kuvattujen työn tulevaisuuden visioiden kanssa.

Vaikka työn tekemisen tavat ja muodot ovat muuttuneet, yksi asia on pysynyt ennallaan: työ on edelleen erittäin tärkeä asia elämässä. Työn avulla ihmiset rakentavat merkitystä elämälleen

ja ilmaisevat, keitä he ovat. Työ on yhä tärkeä ihmisen asemaa määrittävä tekijä. (Työ 2040... 2017, 9–10.) Työhön liittyvissä odotuksissa ja arvoissa on kuitenkin havaittavissa painotuseroja: nykypäivän ja tulevaisuuden työntekijöiden näkemyksissä korostuu aiempaa voimakkaammin se, että työ on tärkeää ennen kaikkea sisältönsä vuoksi, ei niinkään materiaalisen hyvinvoinnin tai yhteiskunnallisen statuksen tuojana (Siltamäki 2020, 22).

Näkökulmia pirstaleisiin työmarkkinoihin kokoaa nimensä mukaisesti yhteen artikkeleja, joissa tarkastellaan 2020-luvun työmarkkinoiden ja työnteon muotojen erityispiirteitä eri alojen näkökulmista. Aiheita lähestytään erityisesti siirtymävaiheessa olevien opiskelijoiden ja nuorten ammattilaisten lähtökohdista. Artikkelikokoelma on osa Pirssi – Pirstaleiseen työelämään siirtymisen -hankkeen monimediallista julkaisukokonaisuutta.

PIRSSI – PIRSTALEISEEN TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMINEN -HANKE

Pirssi on Tampereen korkeakoulu yhteisön yhteishanke, joka tukee korkea-asteen opiskelijoiden työllistymistä selkeyttämällä heidän kokonaisnäkemystään pirstaleisista työmarkkinoista sekä vahvistamalla heidän ammatti-identiteettiään. Hankkeen pääpainopiste on aloilla, joilla työmarkkinat ovat pirstaleiset ja niin sanotut epätyypilliset työsuhteet ovat yleisiä. (ks. Pirssi... n.d.)

Työmarkkinoille on muodostunut erilaisia itsensä työllistämisen muotoja, kuten freelancetyö, apurahalla työskentely ja niin sanotut vaihtelevan työajan sopimukset. Nämä työn muodot asettuvat vakituisen työsuhteen palkkatyön ja täysipainoisen yrittämisen välimaastoon. Työmarkkinoille siirtymävaiheessa olevalle korkeakouluopiskelijalle tämänkaltainen itsensä työllistäminen voi olla hedelmällinen mahdollisuus ja arvokas ponnahduslauta tulevalle uralle.

Itsensä työllistäjän on kuitenkin tärkeä ymmärtää työelämän käytäntöjä, jotta hän ei toiminnallaan vaaranna oman taloutensa perusteita eikä häiritse alalleen muodostuneita käytäntöjä esimerkiksi perusteettomalla työn hinnoittelulla. Riskinä on myös se, että itsensä työllistäjä saattaa jäädä joidenkin palkalliseen työsuhteeseen kuuluvien etujen, kuten eläke- ja sosiaaliturvan, ulkopuolelle.

Pirssi-hankkeessa tuotetaan kattava tietopaketti ja koulutuskokonaisuus, jotka tarjoavat relevanttia tietoa itsensä työllistämisestä niin toimeksianto- kuin työsuhteiseenkin työhön. Pirssi auttaa myös huomioimaan työelämän uusia haasteita entistä paremmin korkeakoulujen opetussisällöissä sekä tuo itsensä työllistäjien asemaa esiin yleisessä julkisessa keskustelussa. Tämä julkaisu palvelee osaltaan kaikkia näitä tavoitteita.

Hankkeeseen osallistuvat Tampereen ammattikorkeakoulusta media-alan suomen- ja englanninkielinen koulutus, musiikin sekä rakennusarkkitehtien koulutus ja Tampereen yliopistosta arkkitehtuurin, journalistiikan, monikielisen viestinnän ja käännöstieteen sekä teatterityön koulutusohjelmat. Kaikista osallistuvista koulutusohjelmista on ollut hanketyössä mukana sekä opetushenkilöstöä että opiskelijoita. Lisäksi hankkeelle on koottu laaja asiantuntijaverkosto, johon kuuluvat Pirkanmaan TE-toimisto, Verohallinto, laskutuspalveluyrityksiä, rekrytointiyritys Sirius Media Oy ja Business Tampere sekä ammattijärjestöt Kieliasiantuntijat ry, Journalistiliit-

to, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME, Muusikkojen liitto sekä Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry. Hankkeen rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto ESR.

MONIALAISUUS ON VOIMAA

Pirssi-hankkeeseen osallistuu siis joukko koulutusohjelmia, joilla ei ensi lukemalta voisi kuvitella olevan paljonkaan yhteistä. Osa hankkeessa mukana olleista nuorista ammattilaisista valmistuu alalle, jolla vallitsee käytännössä täystyöllisyys, osalle taas jo elannon ansaitseminen pelkääntään oman alan töillä on epävarmaa ja palkkatyösuhde epätodennäköinen vaihtoehto. Hankkeen työpajoissa on kuitenkin käynyt selkeästi ilmi, kuinka samankaltaisia tarpeita ja haasteita erilaisten alojen opiskelijoilla on. Kaikille yhteisiä piirteitä ovat esimerkiksi paineet nopeasta valmistumisesta ja huoli työmarkkinoiden kovien vaatimusten täyttämisestä sekä epätietoisuus lakisääteisten velvoitteiden edellytyksistä ja yhteiskunnan turvaverkkojen toteutumisesta käytännössä. Vastaavasti koulutusaloittaiset eroavaisuudet voidaan nähdä rikkautena, sillä kun omaa ammattia ja osaamista pohtii ja vertaa muihin aloihin, se vahvistaa ammatillista asiantuntijaidentiteettiä ja selkeyttää kokonaisnäkemyksiä niin omasta alasta kuin työmarkkinoista kokonaisuutena.

Myös hanketyöntekijät edustavat hyvin erilaisia ammatillisia taustoja ja konteksteja. Pirssi-hanke on osoittanut, että yhteistyö odottamattomienkin kumppanien kanssa voi olla valtavan hedelmällistä. Se tarjoaa synergiaa yhteisten tavoitteiden ympärillä ja samalla loistavia tilaisuuksia oppia toinen toisiltaan. Verkostoituminen on noussut erittäin vahvasti esiin lähes kaikkien hankkeen tilaisuuksissa esiintyneiden asiantuntijoiden puheissa, ja siihen monialainen Pirssi-hanke on tarjonnut mitä parhaimmat mahdollisuudet niin hankehenkilöstölle, opiskelijoille kuin asiantuntijaverkostollekin.

Monialaisuus näkyy vahvasti myös tässä julkaisussa. Pirstaleisia työmarkkinoita tarkastellaan kaikkien hankkeessa mukana olleiden koulutusalojen näkökulmista, ja lisäksi hankkeen toimintaan osallistuneet asiantuntijat Laura Haapala ja Tia Koski tarjoavat yleisiä näkökulmia itsensä-työllistämiseen. Artikkelit heijastelevat asiasisällön ohella myös kunkin alan tyypillistä diskurssia ja kirjoittamisen tapaa vieden lukijan monipuoliselle matkalle aina arkkitehtuurista median ja viestinnän kautta kuvataiteiden ja musiikin maailmaan.

ITSENSÄTYÖLLISTÄJÄT TYÖN MURROKSEN YTIMESSÄ

Työelämän monimuotoistumisen trendi heijastuu selvästi Pirssi-hanketta varten tehdyn, arkkitehti- ja rakennusarkkitehtiopiskelijoille suunnatun kyselyn tuloksista: vaikka arkkitehtuurin alan työllisyystilanne on erinomainen, reilusti yli puolet kyselyn vastaajista suunnittelee jonkinlaista yritystoimintaa palkkatyön ohheen.

Työelämän murros on monilla aloilla kiristänyt kilpailua työpaikoista ja -mahdollisuuksista, jolloin yksilölle kasautuu yhä suurempi vastuu omasta työllistymisestään. Annina Vainio valottaa artikkelissaan journalistien henkilöbrändäystä eli itsensä ja osaamisensa markkinointia, joka on voimistunut media-alalla viime vuosina samalla kun pätkäpestit ja itsensä työllistäminen ovat yleistyneet. ”Minuuden markkinointi” on ylipäätään kasvussa työelämässä. Sillä yritetään parantaa omaa asemaa työmarkkinoilla, hankkia uusia työmahdollisuuksia tai saada tunnustusta. Myös näyttelijän työssä oman persoonan ja osaamisen markkinointi on koko ajan tärkeämpää, kuten Minna Hokkanen artikkelissaan esittää. Miia Santalahti puolestaan muistuttaa, että oman osaamisen tunnistaminen ja sanallistaminen on erityisen tärkeä työelämätaito muillekin kuin itsensätyöllistäjille etenkin sellaisilla aloilla, joilla vakituisia työpaikkoja on vähän ja kilpailu niistä on kovaa.

Y-sukupolvea tutkineen sosiologi Mikko Piispan (2018) mukaan taiteilijat ja tutkijat ovat perinteisesti työskennelleet ikään kuin koelaboratoriossa: työelämä on menossa siihen suuntaan, joka on jo todellisuutta näissä ammateissa työskenteleville. Nykyaikaiset taiteilijat ja -tutkijat kasaavat jatkuvasti portfolioita seuraavien apurahojen, projektien ja näytön paikkojen toivossa. Saman huomion esittää artikkelissaan kuvataiteilijoiden toimeentuloa ja työnkuvaa luotaava Antti Haapio. Hänestä vaikuttaa siltä, että työelämän murroksessa yhä useampien toimialojen työnsuorittajat ajautuvat vastaavaan työmarkkinatilanteeseen, joka on vallinnut kulttuuri- ja taidealoilla jo pitkään. Asemaan liittyy epävarmuutta, mikä lisää huolta toimeentulosta. Usein tulevia työmahdollisuuksia pitää tähyillä jo silloin, kun edeltävä projekti on vielä kesken. Sekä Haapio että Laura Haapala peräänkuuluttavatkin artikkeleissaan itsensätyöllistäjien asemaa helpottavia lakimuutoksia ja päivityksiä viranomaisohjeisiin.

ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN VAATII MUTTA MYÖS ANTAA PALJON

Suhtautuminen itsensä työllistämiseen voi olla kaksijakoista. Laura Haapala havaitsi väitöstudiumuksessaan, että luovan luokan itsensätyöllistäjäyys näyttäytyy ristiriitaisena kokemuksena: se on parhaimmillaan mielekäs elämäntapa ja pahimmillaan jatkuvaa epävarmuutta. Myös Matti Ruipon haastattelemat musiikin ja äänitaiteen ammattilaiset kertoivat sekä vapaan taiteilijan työn hohdokkaista puolista että huolenaiheista.

Itsensä työllistämiseen liittyvät osaamistarpeet nousevat esiin useissa yhteyksissä. Miia Santalahti on artikkelissaan koonnut eritasoiset työelämätaidot uudenlaiseen kompetenssimalliin, jota artikkelissa käsitellään erityisesti monikielisen viestinnän alan näkökulmasta. Myös Anneli Karppisen artikkelissa pohditaan itsensätyöllistäjän keskeisiä osaamistarpeita ja koulutuksen mahdollisuuksia tarjota itsensätyöllistäjien tarvitsemaa osaamista media-alalla. Sekä Santalahti että Karppinen toteavat, että itsensä työllistämiseen ja yrittäjyyteen liittyviä taitoja ei useinkaan mielletä koulutuksessa alan ydinosaamiseen kuuluviksi, mutta opiskelijoiden työllistymisen kannalta ne olisivat kuitenkin tärkeitä. Myös arkkitehtiopiskelijoille suunnatun kyselyn vastaajista valtaosa toivoisi oppilaitoksensa tarjoavan nykyistä enemmän koulutusta itsensä työllistämiseen ja yrittäjyyteen liittyvistä aiheista.

Esimerkiksi työn hinnasta ja ehdoista neuvottelu on tärkeä osaamisalue, joka nousee esiin sekä Laura Haapalan että Matti Ruipon haastatteluaineistoista, ja myös Minna Hokkanen mainitsee asian näyttelijän työtä käsittelevässä artikkelissaan. Lisäksi etenkin taidealoilla apurahat ovat merkittävä rahoituksen muoto, ja apurahahakemusten kirjoittamisen taitoa painottavat niin kuvataiteilijoiden elantoa analysoiva Antti Haapio kuin musiikin ammattilaisten itsensä työllistämistä käsittelevä Matti Ruippo.

Itsensätyöllistäjän talous onkin merkittävä mutta myös ristiriitaisia tunteita herättävä osa-alue. Varsinkin taidealoilla korkea tulotaso on yleensä toissijainen seikka, ja itse taiteen tekeminen on tärkein eteenpäin ajava voima. Tämä ajattelutapa heijastuu selkeästi kaikista taidealoista käsittelevistä artikkeleista. Minna Hokkanen ottaa esiin taidealoille tyypillisen stereotypian, jonka mukaan raha suorastaan turmelee taiteen. Tia Koski muistuttaa artikkelissaan siitä, että itsensätyöllistäjän taloudelliseen turvaverkkoon kuuluu esimerkiksi vakuutuksista ja lakisääteisistä maksuista huolehtiminen. Näihin asioihin kannattaa perehtyä huolellisesti ja hakea tarvittaessa lisätietoa asiantuntijoilta.

Pirssi-hanke pyrkii omalta osaltaan vastaamaan edellä mainittuihin osaamis- ja tietotarpeisiin – esimerkiksi tämän julkaisun avulla. Antoisia lukuhetkiä!

Miia Santalahti, Annina Vainio & Anneli Karppinen

LÄHTEET

Oksanen, K. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Pdf-dokumentti. Viitattu 13.10.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0>

Piispa, M. 2018. Yhdeksän sanaa Y-sukupolvesta. Helsinki: Teos.

Pirssi – Pirstaleiseen työelämään siirtyminen. n.d. Pirssi-hanke. Verkkosivu. Viitattu 14.10.2021.
<https://projects.tuni.fi/pirssi/>

Siltamäki, T. 2020. Nuoriso, pilalla – kuinka yltäkyläisyys sai meidät ajattelemaan vain itseämme. EVA pamfletti. Helsinki: Taloustieto Oy.

Työ 2040: skenaarioita työn tulevaisuudesta. 2017. Demos Helsinki & Demos Effect. Pdf-dokumentti. Viitattu 13.10.2021.
<https://demoshelsinki.fi/fi/julkaisut/tyo-2040-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta/>

Vainio, A. 2021. Tulevaisuuden töissä. Helsingin Sanomat, koulutusteema 8–11, 22.1.2021. Julkaistu myös verkossa. Viitattu 12.10.2021. Vain HS:n tilaajille.
<https://www.hs.fi/elama/art-2000007754561.html>

Itsensätyöllistyäjäyys ristiriitaisena kokemuksena

Laura Haapala



KIRJOITTAJA

Laura Haapala on väitöskirjatutkija Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden tohtoriohjelmassa pääaineenaan yhteiskuntapolitiikka. Väitöskirjassaan hän tutkii luovan luokan itsensätyöllistäjyyttä.

1 JOHDANTO

Työn uskotaan olevan muutoksessa useiden samanaikaisten megatrendien vuoksi. Kun esimerkiksi teknologia kehittyy, globalisaatio syvenyy, ilmastonmuutoksen kaltaiset ekologiset ongelmat kasvavat ja väestörakenne muuttuu, muuttuvat myös töiden muodot ja sisällöt. Tulevaisuudessa yhä useamman uskotaan työskentelevän aiempaa joustavammin työn kysynnän ja tarjonnan muutoksiin reagoivissa verkostoissa, kuten itsensä työllistäjänä, osa- tai määräaikaissa työsuhteissa, vuokratyöläisenä tai alustataloudessa. Lisäksi luovan ja vähäaineisen tieto- ja palveluvaltaisen työn uskotaan yleivän kaikilla sektoreilla. Kun töiden muodot ja sisällöt moninaistuvat ja yksilöllistyvät, muuttuvat muutkin työn ulottuvuudet, kuten sen organisointi, käytännöt, ajat, paikat ja työntekijään kohdistuvat osaamisvaatimukset, ja yksilö- ja tapauskohtainen neuvottelu työn korvauksista ja muista ehdoista yleistyy. (ks. esim. Oksanen 2017, 21–33.)

Käsittelen tässä artikkelissa samaa aihetta kuin väitöskirjassani eli sitä, millainen kokemus jälkiteollisen joustava ja verkostoitunut, luova ja vähäaineinen tieto- ja palveluvaltainen työ yksilölle on. Lähestyin tutkimuskysymystäni tutkimalla luovan luokan itsensä työllistäjyyttä, joka tulkitani mukaan vastaa tässä ajassa sisällöltään ja muodoiltaan tarkimmin kuvaa jälkiteollisesta työstä. Ensin kuitenkin avaan sekä itsensä työllistäjän että luovan luokan määritelmää.

2 ITSENSÄTYÖLLISTÄJÄN JA LUOVAN LUOKAN MÄÄRITELMÄ

Itsensä työllistäjiä ovat yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat, jotka eivät ole maatalousyrittäjiä. Yksinyrittäjä työskentelee osakeyhtiössä, avoimessa yhtiössä, kommandiittiyhtiössä tai osuuskunnassa, ammatinharjoittaja tekee työtä toiminimellä, freelancer laskuttaa työnsä henkilökohtaisella verokortillaan ja apurahansaaja työskentelee saamansa apurahan turvin. Itsensä työllistäjät siis työskentelevät yksin ja yrittäjämäisesti. Heillä ei ole palkattua työvoimaa, ja he myyvät työpanostaan vaihtuville asiakkaille neuvotellen itse työnsä korvauksista ja muista ehdoista. Vaikka apurahansaajat eivät työskentele toimeksiantosuhteissa muiden itsensä työllistäjien tapaan, myös he myyvät omalla tavallaan yrittäjämäisesti työpanostaan, sillä apuraha tieteen tai kulttuurin tekoon edellyttää myönteistä rahoituspäätöstä apurahahakemuksen perusteella. (Pärnänen & Sutela 2014, 7, 13–15.) Itsensä työllistäjien määrä on kasvanut trendinomaisesti 2000-luvulla. Vuonna 2017 työikäisiä itsensä työllistäjiä oli Suomessa noin 171 000, joista yksinyrittäjiä oli 121 000, ammatinharjoittajia 38 000, freelancereita 10 000 ja apurahansaajia 2 000 henkeä. Lisäksi eläkeikäisiä, yli 64-vuotiaita itsensä työllistäjiä oli noin 20 000. (Sutela & Pärnänen 2018, 14–16.)

Luova luokka tarkoittaa heterogeenista, monissa ammateissa työskentelevää ryhmää, jonka työ on luovaa, vaativaa ja vähäaineista, kuten monimutkaista ongelmanratkaisua ja vuorovai-

kutusta, uusien tuotteiden, palveluiden, tekniikoiden ja menetelmien kehittämistä tai tiedon, elämysten, hyvinvoinnin ja kokemusten luomista ja välittämistä. Luovan luokan töitä tekevät esimerkiksi tutkijat, insinöörit, taiteilijat, muotoilijat, arkkitehdit ja toimittajat sekä opetuksen ja terveydenhuollon erityisammattilaiset. Luovaa luokkaa myös pidetään kokoaan merkittävämpanä, sillä se luo uutta työtä suunnilleen kaikille sektoreille kehittäessään uusia sisältöjä, ongelmanratkaisutapoja, toimintamalleja ja menetelmiä. (Florida 2005, 51–158, 261–289.)

Tulkintani mukaan luovan luokan itsensätyöllistäjyyttä edustavat parhaiten kulttuuri- ja käsityöaloilla sekä tietotyön erityisasiantuntijoina työskentelevät itsensätyöllistäjät. Itsensätyöllistäjät on luokiteltu viiteen ammattiryhmään, joita ovat edellä mainittujen ohella rakennus-, kuljetus- ja teollisuusalan ammatit, kaupan, terveyden ja tietotyön asiantuntijat ja palvelualojen ammatit. Tietotyön erityisasiantuntijoihin lasketaan esimerkiksi johtamisen, organisaatioiden, mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat, lääkärit ja sovellussuunnittelijat. Kulttuuri- ja käsityöalan ammatteja ovat esimerkiksi toimittajan, graafisen suunnittelijan, kääntäjän, valokuvaajan, taiteilijan, vaatesuunnittelijan, korusepän ja arkkitehdin ammatit. (Pärnänen & Sutela 2014, 18–19; Sutela & Pärnänen 2018, 23–24.)

Kulttuuri- ja käsityöalan ja tietotyön erityisasiantuntijoiden ammattiryhmissä työskentelevien määrä on kasvanut 2000-luvun mittaan samalla, kun muiden ammattiryhmien koko on pienentynyt. Vuonna 2017 näihin kahteen ammattiryhmään kuului jo yli kolmannes itsensätyöllistäjistä, noin viidennes työskenteli kulttuuri- ja käsityöaloilla ja kuudennes tietotyön erityisasiantuntijoina. Lisäksi suurin yksittäinen ammattiluokka oli kulttuuri- ja käsityöalojen ammattiryhmään lukeutuva lainopillisten ja sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijoiden ammattiluokka. Siihen kuului noin 20 000 henkeä, ja siihen lukeutuvat esimerkiksi toimittajan, kääntäjän, asianajajan, psykologin, yhteiskunta- ja kulttuuritutkijan, muusikon ja näyttelijän ammatit. (Sutela & Pärnänen 2018, 23–24.)

3 PARHAIMMILLAAN MIELEKÄS ELÄMÄNTAPA, PAHIMMILLAAN JATKUVAA EPÄVARMUUTTA

Itsensätyöllistäjyyttä näyttävät sekä aineistoni että tilastotiedon valossa ristiriitaisena kokemukseksi. Parhaimmillaan työ on mielekästä, kiinnostavaa, monipuolista, vaihtelevaa, itsenäistä, vapaata ja vastaa omaa arvomaailmaa. Työt ja yhteistyökumppanit sekä työnteon tavat, ajat ja paikat ovat itse valittavissa, neuvotteluasema työn korvauksista ja muista ehdoista on vahva, työnkuvaa ja uraa voi kehittää haluamallaan tavoilla ja toimeentulo on parempi kuin vastaavaa työtä palkkatyösuhteessa tehden. Koska itsensätyöllistäjä työskentelee perinteisten työorganisaatioiden ulkopuolella, murheena ei ole huonoa johtajaa tai pahoinvoivaa työyhteisöä, eikä yhden toimeksiannon tai asiakkaan menetys tarkoita kaikkien töiden ja tulojen katoamista kerralla. Parhaimmillaan työ kietoutuu muun elämän kanssa kokonaisvaltaiseksi ja merkitykselliseksi elämäntavaksi, jota voi toteuttaa koko persoonallaan ja joka helpottaa työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista. Itsensätyöllistäjien, varsinkin luovan luokan väen, onkin havaittu

olevan työn eri ulottuvuuksiin palkansaajia tyytyväisempiä (Pärnänen & Sutela 2014, 68–69, 74–75, 84–86; Sutela & Pärnänen 2018, 82, 86–88) ja myös työnantajayrittäjiä innostuneempia työstään (Sutela & Pärnänen 2018, 86).

Pahimmillaan itsensätyöllistäjyys on kuitenkin epävarma ja riskialtis tapa työllistyä. Töiden ja tulojen määrä vaihtelee paitsi ennakoimattomasti myös kausiluonteisesti, eli töitä ja tuloja on vähemmän etenkin perinteisiin loma-aikoihin kesällä ja vuodenvaihteessa. Lisäksi kilpailu töistä voi olla kovaa ja neuvotteluasema töiden korvauksista ja muista ehdoista heikko, eikä työstä aina saa kohtuullista korvausta. Itsensätyöllistäjä voi jopa työskennellä toimeksiantajastaan riippuvaisessa ja alisteisessa asemassa näennäisyrittäjänä eli työsuhteen kaltaisissa oloissa yrittäjäriskillä ilman työsuhteen etuja ja turvaa. Heikko neuvotteluasema mahdollistuu kahdesta syystä. Ensinnäkin toimeksiantosuhteissa työn korvaukset ja muut ehdot ovat vapaasti neuvoteltavissa, kun palkkatyösuhteessa minimikorvaus ja muut ehdot määrittyvät työlainsäädännön ja alakohtaisten työehtosopimusten pohjalta. Toiseksi itsensätyöllistäjillä ei ole kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Koska itsensätyöllistäjät eivät työskentele virka- tai palkkatyösuhteessa, heidät lasketaan yrittäjiksi, ja EU:n kilpailuoikeus estää yrittäjiä perustamasta kartellia eli rajoittamasta ja vääristämästä kilpailua sopimalla keskenään kiinteistä taksoista tai suositushinnoista. Itsensätyöllistäjien onkin havaittu olevan sekä palkansaajia että työnantajayrittäjiä useammin pienituloisia, pitävän kilpailua töistä kovana ja kokevan taloudellista epävarmuutta ja toimeentulon ajoittaista niukkuutta. Luovan luokan itsensätyöllistäjät ovat kahtiajakautunutta porukkaa; kokemukset taloudellisista ongelmista ovat kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien keskuudessa yleisempiä ja tietotyön erityisasiantuntijoiden joukossa puolestaan harvinaisempia kuin muissa ammattiryhmissä. (Pärnänen & Sutela 2014, 50–55, 59–60, 102–111; Sutela & Pärnänen 2018, 56–58, 62–63, 66–73, 111–112, 115–116.)

Itsensätyöllistäjillä ei myöskään ole samoja mahdollisuuksia yritysrahoitukseen ja verohelpotuksiin kuin työnantajayrittäjillä. Joihinkin rahoitusmuotoihin ja verovähennyksiin on oikeus osakeyhtiömuodossa työskentelevillä itsensätyöllistäjillä ja joihinkin myös ammatinharjoittajilla, mutta freelancereita ja apurahansaajia useimmat niistä eivät koske. Lisäksi luovien alojen potentiaalia kannattavana liiketoimintana ei ole osattu tunnistaa, joten luovien alojen yrittäjät ovat saaneet myönteisiä rahoituspäätöksiä perinteisemmillä aloilla toimivia yrityksiä harvemmin aina starttirahaa myöten (OKM 18/2017, 31–32, 37–38; KTM 10/2007, 9, 24; Tarjanne ym. 2011, 41).

Huolta toimeentulosta lisää vähäinen luottamus yhteiskunnan turvaverkkojen apuun. Yrittäjän sosiaaliturva näyttyy ennakoimattomana, vaikeasti ymmärrettävänä ja heikkona palkansaajan sosiaaliturvaan nähden. Etenkin työttömyysturvan kanssa on haasteita. Jos työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) pitää yrittäjyyttä päätoimisena eli ei usko, että yksilö pystyisi tekemään muuta kokopäivätyötä yrittäjyytensä ohessa, työttömyysturvaan ei ole oikeutta muutoin kuin lopettamalla yrittäjyys kokonaan. Lisäksi yrittäjänä ja palkansaajana työskentelevän hybridityön tekijän eri työmarkkinastatuksilla tekemiä töitä ja tuloja ei kyetä laskemaan yhteen työssäoloehdossa ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruudessa, eikä apurahoilla tai tekijän-oikeuskorvauksilla työskentely kartuta työttömyysturvaa lainkaan. Useimmat itsensätyöllistäjät myös saivat tuloihinsa nähden pientä ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, sillä sen suuruus määrittyy yrittäjän eläkevakuutusmaksuun (YEL) arvioidun työtulon perusteella verotuksellisten tulojen sijaan. Useimmat alivakuuttavat itsensä, sillä YEL-maksua pidetään liian kalliina ja YEL-järjestelmää niin jäykkänä, että työtuloa on vaikea saada laskettua, jos arvio tule-

vista ansioista on ollut liian optimistinen. YEL-alivakuuttaminen on ongelmaista myös siksi, että YEL-työtulo määrittää muiden ansiosidonnaisten sosiaalietuuksien, kuten vanhempain- ja sairauspäivärahan ja työeläkkeen, suuruuden. Koska nämäkin etuudet jäävät alivakuuttamisen vuoksi alhaisiksi, selittää se ainakin osin, miksi itsensätyöllistäjät pitävät vähemmän ja lyhyempiä vanhempainvapaita, työskentelevät sairaana useammin ja eläköityvät myöhemmin kuin palkansaajat. (Pärnänen & Sutela 2014, 70–72, 76–79, 94–99, 115–121; Sutela & Pärnänen 2018, 95–99, 105–110.)

4 VERKOSTOITUNEEN TYÖN VAATIMUKSIA

Verkostomainen työ on paitsi hauskaa mutta taloudellisesti epävarmaa, myös vaativaa ja edellyttää oman työllistymiskyvyn ylläpitoa ja kehittämistä. Itsensätyöllistäjän on osattava erottua edukseen kehittämällä itselleen ainutlaatuisia osaamiskokonaisuuksia ja -yhdistelmiä, joita muilla samoista töistä kilpailevilla ei ole. Itsensätyöllistäjä tarvitsee substanssiosaamisen ohella ala- tai ammattikohtaista yrittäjyysosaamista, jotta oman osaamisen tunnistaminen, tuotteistus, soveltaminen, markkinointi ja myynti, työpanoksen hinnoittelu, verkostoituminen, neuvottelu työn ehdoista ja korvauksista sekä rahoituksen hakeminen onnistuvat. Myös yleisluontoisia yrittäjyystaitoja tarvitaan, jotta yrittäjyyden aloittaminen, oman sosiaaliturvan järjestäminen ja arki kirjanpitoineen, laskutuksineen ja muine yrittäjän velvollisuuksineen luonnistuvat. Substanssi- ja yrittäjyysosaamisen ohella tarvetta on metataidoille, kuten itseohjautuvuudelle, oman ajankäytön hallinnalle sekä kyvyllä sietää epävarmuutta ja sopeutua uusiin tilanteisiin. Myös vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä, sillä verkostomaisen työläisen on kyettävä luomaan itsestään kuva paitsi pätevänä ammattilaisena myös miellyttävänä ja luotettavana yhteistyökumppanina.

Koska keikkaluonteista työtä tekevän on oltava aina valmis etsimään ja tekemään töitä ja kehittämään itseään, työtä ja vapaa-aikaa sekä työminää ja siviiliminää on vaikea erottaa toisistaan. Rajoja hämärtävät myös työn luovuus ja vähäaineisuus. Työ on kiinni yksilön ominaisuuksissa, ja sitä on vaikea kytkeä pois päältä, sillä työhön liittyviä oivalluksia tulee, kun tulee. Koska luovan luokan itsensätyöllistäjä tekee työtä koko persoonallaan ja on itse itsensä käyntikortti, osaamisen, ominaisuuksien ja liiketoiminnan kehittäminen tarkoittaa kokonaisvaltaista itsensä ja henkilöbrändinsä kehittämisprojektia. Yhtäältä uuden oppiminen on mieluisaa ja uutta oppii lähes huomaamattakin töitä tehdessä. Toisaalta jatkuva itsensä, osaamisensa ja liiketoimintansa kehittäminen vaatii vaivannäköä ja tapahtuu omalla ajalla ja kustannuksella, kun palkansaaja voi kouluttautua työajallaan ja työnantajan kustannuksella.

Itsensä ja liiketoimintansa kehittämisen haasteita lisää siihen saatavan tuen puutteellisuus. Vaikka apua yrittäjyyteen saa esimerkiksi TE-toimistosta, Uusyrityskeskuksesta ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksesta (ELY-keskuksesta), on yrittäjille suunnattuja koulutuksia ja palveluita pidetty laadullisesti ja määrällisesti riittämättöminä. Etenkin yrittäjyyden aloittamista, arkipäivän toimintaa, itsensätyöllistäjyyttä sekä yrittäjyyden ja palkkatyön välisiä siirtymiä tukevia ja edistäviä toimenpiteitä on tehty vain vähän (Härmälä ym. 2017, 48–49, 57). Yrittäjyysosaa-

misen ja palveluiden puutteellisuus on ongelma varsinkin luovilla aloilla. Luovan ja vähäaineisen osaamisen tuotteistus, hinnoittelu ja myynti on vaativaa, mutta palveluiden tarjoajilla ei ole riittävästi luovan työn erityisosaamista, ja luovien alojen oppilaitosten yrittäjyysopetuskin on laadultaan ja määrältään epätasaista. (OKM 18/2017, 31–34, 37–39; KTM 10/2007, 9, 13–15, 24, 34–35; Tarjanne ym. 2011, 28, 32–33, 41, 47.)

Vaikka työn ja muun elämän kietoutuminen kokonaisvaltaiseksi elämäntavaksi lisää työn ja koko elämän mielekkyyttä, se on myös kuormittavaa. Kuormitusta aiheuttavat toimeentulon epävarma vaihtelevuus ja ajoittainen niukkuus, heikko neuvotteluasema, jatkuva tarve etsiä töitä ja kehittää itseään, yksin työskentelyn aiheuttamat yksinäisyyden, ulkopuolisuuden ja irrallisuuden tunteet, ennakoimattomana ja heikkona pidetty sosiaaliturva sekä huoli työkyvystä, omasta psyykkisestä ja fyysisestä terveydestä ja jaksamisesta. Aineistoni valossa luovaa työtä tekevät itsensätyöllistäjät kokevatkin olevansa samanaikaisesti työmarkkinoiden hyvä- ja huono-osaisia, etuoikeutettuja ja altavastaaajia. Kokemuksen ristiriitaisuudesta huolimatta itsensätyöllistäjyys kuitenkin näyttäytyy mielekkäimpänä työllistymistapana niin aineistoni kuin tilastotiedon perusteella. Suurin osa itsensätyöllistäjistä ei halua palkkatyösuhteeseen tai työnantajayrittäjäksi, vaan haluaa ensisijaisesti työllistää itsensä ja työskennellä vertaisverkostoituneesti, tehdä yhteisiä projekteja muiden itsensätyöllistäjien kanssa (Pärnänen & Sutela 2014, 34, 56–57; Sutela & Pärnänen 2018, 41–55, 131).

5 NEUVOTTELUASEMAN, OSAAMISEN, VERKOSTOITUMISEN JA SOSIAALITURVAN KEHITTÄMISPAINeita

Jotta jälkiteollisen työn tekijä olisi itseään, osaamistaan ja liiketoimintaansa kehittävä, aktiivisesti verkostoituva toimija, tarvitsee hän puitteet, jotka tukevat työskentelyä perinteisestä työsuhteesta poikkeavin tavoin. Muutoin vaarana on, että työmarkkinat polarisoituvat vakituiseen ydintyövoimaan ja tarvittaessa käyttöön otettavaan, keikkaluontoisesti työskentelevään reu-natyövoimaan, keskituloinen keskiluokka kutistuu, yli- ja alityöllisyys sekä työttömyys yleistyvät, tulo-, varallisuus- ja elintasoerot kasvavat ja sosiaalinen liikkuvuus hidastuu. Nykypölyllään työhön liittyvät yhteiskunnalliset rakenteet, järjestelmät ja lainsäädäntö kuitenkin tunnistavat heikosti tilanteita, joissa yksilön toimeentulo karttuu säännöllisen epäsäännöllisesti useista lähteistä – kenties useammallakin kuin yhdellä työmarkkinastatuksella työskennellen. Niinpä työn monimuotoistuminen ja yksilöllistyminen tuottavat paineita uudistaa esimerkiksi työlainsäädäntöä, sosiaaliturvajärjestelmää ja kollektiivista neuvottelua sekä luoda keinoja, jotka tukevat työ- ja työllistymiskykyä yksilön työmarkkinastatuksesta riippumatta. (ks. esim. Oksanen 2017, 9–10, 13, 18, 22–35; Dufva ym. 2017, 10–15, 25–30, 37–38; VNK 30/2018, 13, 16–18, 26, 42; Julkunen 2017, 66, 90, 109, 119, 157, 357–359, 361; Koski & Husso 2018, 12, 15, 18–19, 27–29, 32, 38–39, 42; Parviainen ym. 2017, 14–16, 28–33; Anttila ym. 2018, 8–9, 33–34.)

Itsensätyöllistäjien asemaa olisi mahdollista kohentaa lukuisilla keinoilla. Neuvotteluasemaa ja samalla toimeentuloa voisi vahvistaa esimerkiksi kollektiivisella neuvotteluouikeudella, joka itsen-

sätyöllistäjiltä yrittäjiksi luokiteltuina puuttuu. Kollektiivinen neuvotteluoikeus edellyttäisi itsensätyöllistäjyyden määrittelyä palkansaajuuteen rinnastuvaksi työnteon tavaksi, kuten on päädytty tekemään monessa muussa EU-maassa, esimerkiksi Saksassa ja Itävallassa. Osassa EU-maita itsensätyöllistäjien – tai osan heistä – on siis katsottu olevan niin paljon perinteisempiä yrittäjiä heikommassa, epäitsenäisemmässä ja alisteisemmassa asemassa toimeksi-antajiinsa nähden, että heille on luotu palkansaajiin rinnastuva työntekijöiden kategoria ja samalla annettu kollektiivinen neuvotteluoikeus palkansaajien tapaan. (TEM 8/2013, 5–7, 14–15, 45, 49.)

Neuvotteluasemaa ja työllistymistä voisi tukea ja edistää myös substanssiosaamista sekä alaja ammattikohtaista ja yleisluonteista yrittäjyysosaamista vahvistavilla kouluttautumismahdollisuuksilla ja palveluilla, kuten tiedotuksella, laki- ja sopimusneuvonnalla, ura- ja työnohjauksella ja mentoroinnilla. Lisäksi verkostoitumista, työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamista, on pidetty erityisen tärkeänä mutta myös haasteena luovilla aloilla, sillä toimijat ovat usein pieniä yrityksiä ja itsensätyöllistäjiä, ja yrityskenntä on heterogeeninen ja hajanainen. Niinpä osaaminen on pirstaloitunut vaikeasti hahmotettavasti ympäriinsä, ja tarvetta on monialaisille verkostoitumista edistäville ja tukeville palveluille, digitaalisille alustoille ja osaamiskeskittymille. (OKM 18/2017, 31–34, 37–39; KTM 10/2007, 9, 13–15, 24, 34–35; Tarjanne ym. 2011, 28, 30–33, 47.) Verkostoitumista olisi mahdollista edesauttaa myös yhteisöllisillä työtiloilla, jotka aineistoni perusteella poikivat töitä ja kompensoivat työyhteisön puutetta vähentäen yksinäisyyden, irrallisuuden ja ulkopuolisuuden tunteita.

Myös sosiaaliturva, etenkin työttömyysturva, kaipaa kehittämistä. Aineistoni perusteella erityisen tärkeänä näyttäytyy se, että itsensätyöllistäjä ei joutuisi lopettamaan yrittäjyyttään kokonaan työttömyysturvaa saadakseen, kun toimeentulo on tilapäisesti niukkaa. Tärkeänä pidetään myös, että hybridityön tekijän kaikki työt ja tulot huomioitaisiin työssäoloehdossa ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruudessa riippumatta siitä, millä työmarkkinastatuksella työt on tehty ja tulot ansaittu. Huomautettakoon, että koronaviruspandemian aikana yrittäjät ovat voineet saada työmarkkinatukea, jos työt ja tulot ovat pandemian vuoksi merkittävästi vähentyneet, eikä se ole edellyttänyt yrittäjyyden lopettamista. Yrittäjien korona-ajan työmarkkinatuki on siis toiminut juuri sillä tavalla, jolla itsensätyöllistäjän työttömyysturvan toivotaan aineistoni perusteella aina toimivan. Lisäksi esimerkiksi liiketoiminnan kehittämisen tukia olisi hyvä mahdollistaa myös itsensätyöllistäjille, sillä heilläkin voi olla halua ja tarvetta kehittää liiketoimintaansa, eikä ole mahdotonta, että liiketoimintaansa kehittävä itsensätyöllistäjä työllistää jossain vaiheessa muitakin kuin itsensä joko työnantajana tai vertaisverkostoituneesti.

Mahdollisia uudistuksia odotellessa itsensätyöllistäjän ja itsensätyöllistäjyyttä suunnittelevan on hyvä tiedostaa siihen liittyvät hyvät puolet, mahdollisuudet, riskit ja epävarmuudet ja yrittää varautua niihin. Sen sijaan, että haasteita jää pohtimaan yksin, kannattaa hakeutua muiden vastaavilla tavoilla työskentelevien seuraan, sillä vertaisverkosto on parhaimmillaan erinomainen tuen ja toimeentulon lähde. Sekä aineistoni että tilastotiedon perusteella vertaisverkostoista saa apua ja neuvoja, niissä jaetaan ja välitetään töitä ja keksitään yhteisiä projekteja (Pärnänen & Sutela 2014, 58, 81; Sutela & Pärnänen 2018, 51, 54–55). Verkostoitumisen mahdollisuuksia tarjoavat esimerkiksi ammatilliset ja yrittäjien järjestöt, yhdistykset ja sosiaalisen median ryhmät, ja ainakin aineistoni perusteella niistä saa yhteisöllisyyttä juuri niin paljon kuin haluaa.

LÄHTEET

Anttila, J., Eranti, V., Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Neuvonen, A., Dufva, M., Halonen, M., Myllyoja, J., Pulkka, V-V., Annala, M., Hiilamo, H., Honkatukia, J., Järvensivu, A., Kari, M., Kuosmanen, J., Malho, M. & Malkamäki, M. 2018. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25901>

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301>

Florida, R. 2005. Luovan luokan esiinmarssi. Helsinki: Talentum.

Härmälä, V., Lamminkoski, H., Salminen, V., Halme, K. & Autio, E. 2017. Yrittäjyyden uudet suunnat. Selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-482-5>

Julkunen, R. 2017. Muuttuvat hyvinvointivaltiot – eurooppalaiset hyvinvointivaltiot reformoitavina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kauppa- ja teollisuusministeriö. 2007. Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. KTM julkaisu 10/2007. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.

Koski, O. & Husso, K. (toim.) 2018. Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 19/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-311-5>

Oksanen, K. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 18/2017. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-464-1>

Parviainen, P., Federley, M., Grenman, K & Seisto, A. 2017. Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisu 24/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=17806>

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
https://tilastokeskus.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu_fi.html?ID=12305

Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
https://tilastokeskus.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu_fi.html?ID=21465

Tarjanne, P., Jokinen, J., Ylätaalo, R., Lamberg, I., Möller, M. & Toiskallio, M. (toim.) 2011. Sirpalepolitiikasta kohti luovan talouden ekosysteemiä. Loppuraportti työ- ja elinkeinoministeriön Luovan talouden strategisesta hankkeesta 2008–2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 35/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Itsensä työllistäjät -vertailuselvitys. Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työ sopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa. TEM 8/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Valtioneuvoston kanslia. 2018. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-674-4>

ASIASANAT

Itsensä työllistäjyys, itsensä työllistäjä, luova luokka, yhteiskuntapolitiikka



Itsensätyöllistäjän itse tehty turvaverkko

Tia Koski

KIRJOITTAJA

Tia Koski työskentelee sisältösuunnittelijana yrityksessä Eezy Kevyt-yrittäjä Osk ja toteuttaa sekä suunnittelee sisältöjä ja viestintää eri kanaviin.

1 JOHDANTO

Tavat tehdä työtä muuttuvat, ja palkkatyön sekä yrittäjyyden rinnalle tarvitaan joustavia ja monipuolisia vaihtoehtoja, jotka myös kannustavat kokeilemaan eri tapoja tehdä töitä. Nykyään ihmisellä voi olla työelämässä monta roolia samanaikaisesti. Kevytyrittäjyys, eli itsensä työllistäminen laskutuspalveluyrityksen kautta, on vaihtoehto yrittäjyydelle ja palkkatyölle. Kevytyrittäjyys myös lisää työllisyyttä ja vähentää harmaata taloutta, koska kevytyrittäjä voi helposti hoitaa itsensä työllistäjän lakisääteiset asiat laskutuspalvelun kautta. (Kevytyrittäjyys... n.d.)

Kevytyrittäjä markkinoi itse palveluaan ja sopii työn hinnoittelusta, aikatauluista ja laskutuksesta suoraan asiakkaiden kanssa (Kevytyrittäjyys... n.d.). Kevytyrittäjä laskuttaa yksityishenkilönä asiakasta tehdystä työstä, ja laskutuspalvelu maksaa kevytyrittäjän palkan, kun asiakas on maksanut laskun. Mutta millä tavoin itsensä työllistäjä kasaa turvaverkkoa taloudellisten yllätysten varalle? Mistä saada tukea, jos jää työttömäksi? Entä mistä löytää turvaa, jos asiakas ei maksa laskua? Tai mistä saada vertaistukea ja neuvoja? Jotkin kevytyrittäjäpalvelut tarjoavat tukea ja taloudellista turvaa ja ovatkin suuressa roolissa silloin, kun kevytyrittäjä luo turvaverkkojaan.

Itsensä työllistäjän tärkein voimavara on ihminen itse. On arvokasta pitää huolta omasta osaamisestaan ja sekä fyysisestä että henkisestä hyvinvoinnistaan. Taloudellista ja sosiaalista turvaverkkoa on hyvä lähteä rakentamaan heti kevytyrittäjyyden alkumetreillä. Kevytyrittäjäpalvelun tarjoamat palvelut eroavat toisistaan: Millaiset vakuutukset tulevat palvelun kautta, kuuluvatko ne automaattisesti hintaan vai aiheuttavatko pakollisia lisämaksuja? Entä jos osaaminen ei riitäkään kaikkiin eteen tuleviin tilanteisiin ja tarvittaisiin neuvoja esimerkiksi sopimuksen tekemiseen? Tarjoaako kevytyrittäjäpalvelu esimerkiksi verotukseen liittyviä vinkkejä tai apua siihen, miten YEL-vakuutuksen (yrittäjän eläkevakuutuksen) voi hoitaa helposti? Kevytyrittäjäpalveluja kannattaa vertailla ja arvioida, mikä niistä takaa parhaan pohjan omille turvaverkoille.

2 TALOUDELLINEN TURVAVERKKO

Itsensä työllistäjän taloudellista turvaverkkoa voi tarkastella monesta kulmasta. Kevytyrittäjäpalveluiden kannalta tukena oleminen tarkoittaa sitä, että tarjotaan aidosti kevyempää yrittäjyyttä ja ollaan kevytyrittäjän, itsensä työllistäjän, tukena. Vakuutuksilla taataan itsensä työllistäjälle tuki työssä sattuvissa vahinkotilanteissa. Riittävät vakuutukset ovat yksi tärkeimmistä taloudellisen turvan tuojista ja tunnetuin osa taloudellista turvaverkkoa. Turvaammehan me kotimme vahinkojen varalta – miksi emme siis työtuloamme?

Osa taloudellista turvaverkkoa on myös joidenkin kevytyrittäjäpalveluiden tarjoama asiantuntija-apu. Kun tarvitaan neuvoja ja vinkkejä esimerkiksi toiminnassa syntyneiden kulujen korvaamiseen, niitä saa niin asiakaspalvelusta kuin myös verkkosivuilla julkaistujen ajankohtaisten sisältöjen muodossa – esimerkiksi aiheesta kirjoitettu blogiteksti tarjoaa ohjeita, joihin voi palata aina uudelleen. Kevytyrittäjäpalvelun tuleekin seurata tärkeitä tahoja ja tiedottaa kevytyrittäjiä

merkittävistä esiin nousevista asioista. Sekin on osa taloudellista turvaverkkoa, että kevytyrittäjäpalvelu muistuttaa esimerkiksi verokortin tulorajan sekä veroilmoituksen tarkistamisesta.

3 KIRJALLINEN SOPIMUS TUO TURVAA

Osa taloudellista turvaverkkoa on kirjallinen sopimus kevytyrittäjän ja hänen toimeksiantajansa välillä. Kun sopimukseen on kirjattu yksityiskohtaisesti oleelliset asiat, vältetään ikäviltä yllätyksiltä ja väärinymmärryksiltä. Kirjallisesti kannattaa aina sopia vähintäänkin toimeksiannon hinnasta sekä mahdollisten lisä- ja muutostöiden hinnasta, työn aikataulusta, laskutusperusteista ja laskutusaikataulusta.

Toimeksiantojen ehdoista syntyvissä riidoissa harvoin kukaan voittaa. Riitely yleensä maksaa niin kevytyrittäjälle kuin asiakkaallekin vähintään aikaa, ja jos riita viedään pidemmälle myös rahaa. Moni riita olisi vältettävissä, jos käytettäisiin hieman enemmän aikaa toimeksiantosopimuksen tekemiseen. Hyvä sopimus tuo turvaa molemmille osapuolille. (Michelsen 2020.)

Tästä syystä kevytyrittäjän on hyvä hyödyntää käyttämänsä palvelun mahdollisesti tarjoamia sopimusperusteita. Kun hyödyntää asiantuntijoiden tietämystä sopimuksista, antaa myös ammattimaisen kuvan toiminnastaan toimeksiantajalle.

4 VAKUUTUKSET

Kevytyrittäjäpalvelun kautta toimiessaan kevytyrittäjä saa vakuutuksista turvaa yllättäviin tilanteisiin. Palvelujen tuottajien välillä on kuitenkin eroja: toisilla vakuutukset aiheuttavat pakollisia lisämaksuja, kun taas joillakin ne sisältyvät palvelumaksuun. Vakuutukset turvaavat sekä itsensä työllistäjää että hänen asiakkaitaan. Moni työn tilaaja myös edellyttää kevytyrittäjältä näitä vakuutuksia. (Kevytyrittäjän vakuutukset 2020.)

Etukäteen kannattaa tutustua siihen, mitä palveluntarjoajalta tulevat vakuutukset korvaavat ja mikä on omavastuu. On hyvä tietää esimerkiksi, millainen summa kevytyrittäjän itsensä maksettavaksi jää työtapaturman sattuessa.

4.1 Toiminnan vastuuvakuutus

Toiminnan vastuuvakuutus on itsensä työllistäjän perusvakuutus. Se korvaa tyypillisesti toiminnasta aiheutuneet henkilö- ja esinevahingot. Jos kevytyrittäjä aiheuttaa toiminnallaan toisille vahinkoa, hän on velvollinen korvaamaan sen. Monesti toiminnan vastuuvakuutus korvaa myös mahdollisia oikeudenkäyntikuluja, mutta ei kuitenkaan sellaisia varallisuusvahinkoja, jotka eivät

suoraan liity henkilö- tai esinevahinkoon. Jos esimerkiksi kampaajalla asiakkaan vaatteille päätyy tarveviä kemikaaleja, korvaa vakuutus pilalle menneet vaatteet. Tai jos kemikaalit aiheuttavat ihovaurioita, korvaa toiminnan vastuuvakuutus kyseisestä vahingosta aiheutuvat hoitokulut ja tilapäisen haitan. (Toiminnan vastuuvakuutus n.d.)

4.2 Tapaturmavakuutus

Työajan tapaturmavakuutus korvaa tyypillisesti sairaanhoitokulut, tutkimuskulut, lääkkeet sekä tapahtuneen tapaturman aiheuttaman ansionmenetyksen päivärahana. Tapaturmavakuutuksesta korvataan tavallisesti myös mahdollinen kuolemantapaus. Tapaturmavakuutuksella kevytyrittäjän taloudellinen turvaverkko ylettyy siis myös omaisiin, jos työtapaturma johtaa kevytyrittäjän kuolemaan.

4.3 Työttömyyden varalta

Työttömyysturvan kannalta kevytyrittäjä katsotaan yrittäjäksi. Kun työskentelee ja laskuttaa laskutuspalvelun kautta, ei tarvitse perustaa yritystä eikä hankkia Y-tunnusta. Mutta koska kevytyrittäjä ei myöskään ole työsuhteessa kevytyrittäjäpalveluun, hän tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa eli on yrittäjä. (Kevytyrittäjän... 2018.)

Kun viranomaistaho määrittelee, onko kevytyrittäjä pää- vai sivutoiminen, vaikuttaa siihen toiminnan vaatima työmäärä eivätkä omasta työstä saatavat tulot. Jos toimii päätoimisena kevytyrittäjänä, ei ole oikeutta työttömyysturvaan. Jos toiminta täyttää määritellyt vaatimukset ja kevytyrittäjällä on YEL-vakuutus, on kevytyrittäjällä työttömäksi jäätyään oikeus yrittäjän työttömyysturvaan. (Usein kysyttyä... 2020.)

Kevytyrittäjän on mahdollista liittyä Yrittäjäkassan jäseneksi, jos hän on YEL-vakuutettu ja vahvistettu työtulo ylittää määritetyn rajan. Näin ollen työttömyyden sattuessa kevytyrittäjä on oikeutettu saamaan Yrittäjäkassasta ansiopäivärahaa. (Jäsenyys / Kevytyrittäjät n.d.)

Yksi yrittäjän taloudellisen turvaverkon keskeisin osa on YEL-vakuutus. YEL-vakuutus kerryttää kevytyrittäjälle maksettavaa eläkettä sekä antaa taloudellista turvaa työkyvyttömyyden sekä työttömyyden varalle. YEL-vakuutus vaikuttaa muun muassa Kelan myöntämään sairaus- ja vanhempainpäivärahaan. Suomessa YEL-vakuutus on pakollinen sekä yrittäjälle että kevytyrittäjälle, kun työtulo vuositasolla ylittää määritellyn rajan toimialasta riippumatta. Koska YEL-vakuutus on lakisääteinen, sitä ei voi korvata vapaaehtoisilla vakuutuksilla. (YEL-vakuuttaminen n.d.)

YEL-vakuutuksen voi kevytyrittäjänä itse ottaa vakuutusyhtiöstä, mutta koska kevytyrittäjyyden on tarkoitus olla nimensä mukaisesti kevyempää yrittäjyyttä, tämänkin tehtävän voi antaa ainakin joidenkin kevytyrittäjäpalveluiden hoidettavaksi. Joissakin tapauksissa YEL-vakuutuksen voi ottaa nettipalvelussa, jolloin kevytyrittäjäpalvelu hoitaa vakuutusmaksun kevytyrittäjän puolesta sekä säästää jokaisesta maksetusta palkasta summan YEL-vakuutusmaksua varten. Näin palvelu turvaa itsensätyöllistäjän vakuutusmaksun, eikä kevytyrittäjän tarvitse itse murehtia sitä, ettei vakuutusmaksuihin jää tarpeeksi rahaa.

4.5 Vanhempainvapaa

Vanhempainpäivärahan määrään vaikuttavat palkkatulot, vakuutuspalkka, YEL- ja MYEL-työtulo sekä tietyt etuudet ja ansionmenetyskorvaukset. YEL-vakuutetun kevytyrittäjän, kuten kenen tahansa YEL-vakuutetun yrittäjän, vanhempainpäiväraha määräytyy siis YEL-työtulon perusteella. (Vanhempainpäivärahojen määrä 2021.)

Kela saa yleensä tarvittavat tiedot tulorekisteristä, eläke- ja vakuutuslaitoksista ja työttömyyskassoista. Tyypillisesti kevytyrittäjäpalvelu ilmoittaa tulorekisteriin kevytyrittäjän tulot.

5 PERINTÄPALVELUT

Osa kevytyrittäjän turvaverkkoa on myös perintäpalvelu. Jos laskuja jää maksamatta, tuntuu se heti itsensätyöllistäjän kassassa. Näin ollen tuki perintätilanteessa on kevytyrittäjälle arvokasta. (Tukea ja turvaa... n.d.) Joissakin tilanteissa riittää, että kevytyrittäjä vain sopii uuden eräpäivän toimeksiantajansa kanssa. Kevytyrittäjän onkin hyvä ensin itse tiedustella asiakkaaltaan laskunmaksun tilannetta, mutta on hyvä tietää, että jos lasku ei tule siitä huolimatta maksetuksi, on kevytyrittäjäpalvelujen tarjoama perintäpalvelu tukena. Merkitystä on myös sillä, miten perintäpalvelun kautta hoidetaan. On syytä selvittää, käyttääkö kevytyrittäjäpalvelu kumppanina asiantuntevaa perintätoimistoa, jotta ikävä tilanne tulee hoidettua asiaan kuuluvalla tavalla.

6 SOSIAALINEN TURVAVERKKO

Itsensätyöllistäjällä ei välttämättä ole ympärillään työyhteisöä kuten työsuhteessa olevilla työntekijöillä. Verkoston luominen vaatii paljon työtä. Mistä saada vertaistukea, jos pohtii oman työnsä hinnoittelua? Tai kenen kanssa miettiä, mitä ALV-kantaa työn laskutuksessa pitikään käyttää?

Kevytyrittäjäpalvelu on merkittävässä roolissa kevytyrittäjän luodessa sosiaalisia turvaverkkoja. Palvelusta voi aina kysyä neuvoa ja vinkkejä alan asiantuntijoilta. Lisäksi kevytyrittäjäpalveluilla on monesti jo paljon valmiita sopimus pohjia, oppaita, vinkkejä ja neuvoja. Kevytyrittäjäpalveluiden sosiaalisen median kanavien seuraaminen on yksi hyvä tapa pysyä ajan tasalla ajankohdaisista kevytyrittäjyyttä koskevista aiheista ja löytää muita vastaavassa tilanteessa olevia. Näin kevytyrittäjä ei ole monimutkaisten asioiden kanssa yksin, vaikka ympärillä ei olisikaan työyhteisöä. Kevytyrittäjäpalvelu on sosiaalisena turvaverkkona käytettävissä tyypillisesti sähköpostitse, puhelimitse ja chatin kautta.

Omaa verkostoa on hyvä lähteä rakentamaan heti, mutta verkostoituminen tärkeiden tahojen ja henkilöiden kanssa voi viedä aikaa. Kevytyrittäjä voi saada hyödyllistä vertaistukea toisten kevytyrittäjien kokemuksista. Tarinat muista itsensätyöllistäjistä ja heidän matkastaan kevytyrittäjyyden tiellä voivat parhaimmillaan vahvistaa uskoa omaan tekemiseen ja kannustaa vaikeina hetkinä eteenpäin. Myös omien kokemusten jakaminen muille voi auttaa omien verkostojen luomisessa.

Kevytyrittäjäpalvelu voi auttaa etenkin uutta itsensätyöllistäjää taloudellisen ja sosiaalisen turvaverkon rakentamisessa. Hyvistä kevytyrittäjäpalveluista saa helposti tarpeelliset vakuutukset, sopimuspohjat, perintäpalvelut ja asiantuntijoiden neuvonnan turvaamaan taloudellista tilannetta yllättävissä käännteissä. Lisäksi kevytyrittäjäpalvelut tarjoavat neuvoja, vinkkejä ja vertaistarinoita, joille on tarvetta erityisesti yrittäjyyden alkumetreillä, kunnes varmuutta ja omaa verkostoa kertyy. Vastuulliset kevytyrittäjäpalvelut antavat asiantuntijaneuvoja kaikissa kevytyrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä ja tilanteissa. On tärkeää, että valitsee vastuullisen palveluntarjoajan. Esimerkiksi Uusi Työ ry:n jäsenet noudattavat toiminnassaan seuraavia eettisiä ohjeita:

- Noudattavat voimassa olevaa lainsäädäntöä ja viranomaisten ohjeita
- Huolehtivat palveluiden käyttäjien palkkojen ja työkorvausten osalta tarvittavista työnantajamaksuista sekä -ilmoituksista
- Antavat riittävästi tietoa palveluiden käyttäjille ja heidän toimeksiantajilleen
- Eivät aseta kohtuuttomia ehtoja käyttäjille
- Suhtautuvat vastuullisesti palveluiden käyttäjiin ja heidän toimeksiantajiinsa liittyen laskutukseen, mahdolliseen perintään sekä epäselvien tapausten selvittämiseen
- Maksavat verot ja veroluontoiset maksut ajallaan
- Huolehtivat oman henkilöstön hyvinvoinnista ja työnantajavelvoitteista moitteettomasti
- Pyrkivät aktiivisesti estämään palveluiden väärinkäytöksiä sekä ilmoittavat epäillyt väärinkäytökset viranomaisille
- Edistävät tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua
- Kannattavat vapaata kilpailua. (Kevytyrittäjyys... n.d.)

LÄHTEET

Jäsenyys / Kevytyrittäjät. n.d. Yrittäjäkassa. Verkkosivu. Viitattu 30.8.2021.
<https://yrittajakassa.fi/tietopankki/kevytyrittajat/>

Kevytyrittäjyys – vaihtoehto yrittäjyydelle ja palkkatyölle. n.d. Uusi Työ ry. Verkkosivu. Viitattu 30.8.2021.
<https://uusityo.fi/kevytyrittajyys>

Kevytyrittäjän työttömyysturvaopas. 2018. Yleinen työttömyyskassa YTK. Julkaistu 9/2018.
Pdf-dokumentti. Viitattu 26.8.2021.
<https://ytk.fi/ohjeet-ja-tuki/tietopankki/kevytyrittajan-tyottomyysturva>

Kevytyrittäjän vakuutukset. 2020. Eezy Kevytyrittäjät Osk. Julkaistu 2020. Verkkosivu. Viitattu 20.8.2021.
<https://kevytyrittajat.eezy.fi/kevytyrittajyys/kevytyrittajan-vakuutukset>

Michelsen, O. 2020. Tee kirjallinen sopimus – näin vältät tavallisimmat riidat toimeksiantajasi kanssa.
Eezy Kevytyrittäjät Osk. Blogi 28.8.2020. Viitattu 20.8.2021.
<https://kevytyrittajat.eezy.fi/blogi/kirjallinen-sopimus-nain-valtat-tavallisimmat-riidat/>

Toiminnan vastuuvakuutus. n.d. If Vahinkovakuutus Oyj. Verkkosivu. Viitattu 30.8.2021.
https://www.if.fi/yrittajasiakaat/vakuutukset/vastuuvakuutukset/toiminnan-vastuu?gclid=Cj0KCQjwg7KJBh-DyARIsAHrAXaEA9LQ5MuXywsn1dvnlt4pfcYqfl_sdoZmerxS6t6r1df8GK-fVfMUaAl17EALw_wcB&gclsrc=aw.ds

Tukea ja turvaa kevytyrittäjille hankalissa tilanteissa. n.d. OK perintä. Blogi. Viitattu 23.8.2021.
<https://www.okperinta.fi/fi/blogi/tukea-ja-turvaa-kevytyrittajille-hankalissa-tilanteissa>

Usein kysyttyä – Millainen on kevytyrittäjän työttömyysturva? Eezy Kevytyrittäjät Osk. Julkaistu 2020.
Verkkosivu. Viitattu 20.8.2021.
<https://kevytyrittajat.eezy.fi/usein-kysyttya/#millainen-on-kevytyrittajan-tyottomyysturva>

Vanhempainpäivärahojen määrä. 2021. Kansaneläkelaitos. Viimeksi muokattu 5.8.2021.
Verkkosivu. Viitattu 30.8.2021.
<https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat-maara-ja-maksaminen>

YEL-vakuuttaminen. n.d. Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo. Verkkosivu. Viitattu 27.8.2021.
<https://www.elo.fi/yrittaja/tietoa-yel-vakuutuksesta>

ASIASANAT

Kevytyrittäjyys, kevytyrittäjä, turvaverkko, laskutuspalvelut, itsensä työllistäminen

Itsensä työllistäminen arkkitehtuurin alalla



Markku Karjalainen, Jyri Marttunen & Minna Nyström-Järvinen

KIRJOITTAJAT

Markku Karjalainen on rakennusopin professori Tampereen yliopiston arkkitehtuurin yksikössä, puurakentamisen ja puuarkkitehtuurin dosentti, TKT ja arkkitehti.

Jyri Marttunen on seitsemännen vuoden arkkitehtiopiskelija Tampereen yliopiston arkkitehtuurin yksikössä. Häntä inspiroi rakennettu ympäristö lukuisissa muodoissa. Läheisiä teemoja ovat ihmisläheisyys, kestävyys ja identiteetti.

Minna Nyström-Järvinen on rakennettu ympäristö ja bionalous -koulutuksen lehtori Tampereen ammattikorkeakoulussa ja arkkitehti SAFA. Hän on rakennusarkkitehdin tutkinto-ohjelman tutkintovastaava ja arkkitehtuurin tiimin vetäjä sekä yrittäjä.

1 JOHDANTO

Tampereen korkeakouluuyhteisön Pirssi – Pirstaleiseen työelämään siirtyminen -hankkeen nimissä tehtiin huhtikuussa 2021 selvitys työelämään siirtymisen haasteista ja mahdollisuuksista arkkitehtuurin alalla. Selvityksen teki arkkitehtiopiskelija Jyri Marttunen Tampereen yliopiston arkkitehtuurin yksiköstä. Tässä artikkelissa kuvataan tämän selvityksen keskeiset tulokset.

Arkkitehtuurin alalla on vallinnut täystyöllisyys jo monen vuoden ajan, joten opiskelijoiden pääsy työelämään on ollut helppoa. Kyselyn mukaan hyvin moni arkkitehtuurin alan opiskelija harmitsee oman yritystoiminnan perustamista itsensä työllistämiseksi. Kyselystä kävi myös ilmi, että valtaosa opiskelijoista tekee työharjoittelutehtäviä ilman suullista tai kirjallista työsopimusta.

2 KYSELYN TOTEUTUS

Selvitys toteutettiin sähköisen Google Forms -verkkokyselytyökalun avulla ja kohdennettiin arkkitehtuurin alan kaikille yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoille sähköpostikutsun välityksellä. Mukana olivat kaikki Suomessa näitä koulutusaloja tarjoavat korkeakoulut: Tampereen yliopisto, Oulun yliopisto, Aalto-yliopisto, Savonia-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Metropolia ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Kyselyyn vastasi 182 opiskelijaa. Tämän lisäksi haastateltiin asiantuntijoita neljästä järjestöstä: Tekniikan akateemiset (TEK), Suomen arkkitehtiliitto (SAFA), Suomen arkkitehtitoimistojen liitto (ATL) sekä Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit (RIA ry).

Kysely koostui kolmesta pääteemasta ja niihin liittyvistä kysymyksistä, jotka on esitetty alla. Kysely sisälsi avoimia vastauksia, monivalintoja sekä väittämiä, joihin voi vastata numeroarvoin 1–5 (1 tarkoittaa ”täysin eri mieltä” ja 5 ”täysin samaa mieltä”) tai vaihtoehdolla ”en osaa sanoa”.

1) PERUSTIEDOT

1. Opiskelupaikka
2. Tutkinto, jota suoritat
3. Ikä
4. Opintojen aloitusvuosi
5. Opintojen kesto tähän mennessä
6. Onko sinulla ollut aikaisempia opintoja tai tutkinto/tutkintoja? Mitä?
7. Oletko ollut opiskelijavaihdossa ulkomailla?
8. Sukupuoli

2) PALKKATYÖ

1. Minkälaisissa oman alasi työpaikoissa olet työskennellyt?

- a. Suunnittelutoimisto
- b. Kunta (rakennusvalvonta, suunnittelu, kaavoitus)
- c. Yliopisto/ammattikorkeakoulu
- d. Talotoimittaja
- e. Oma toiminimi/kevytyritys/osakeyhtiö/tms.
- f. Rakennusliike
- g. Muu, mikä?

2. Kuvaile lyhyesti työtehtäviäsi. (Avoin vastaus)

3. Työtehtävät ovat olleet mielekkäitä. (1–5)

4. Työtehtävät ovat tukeneet kehittymistäni ja oppimistäni. (1–5)

5. Alalla on ollut helppo työllistyä. (1–5)

6. Koen saaneeni laaja-alaisempaa ymmärrystä projektityöskentelyn eri vaiheista. (1–5)

7. Koen jumittuneeni tiettyihin samoihin työtehtäviin, mikä ei palvele kehittymistäni ja oppimistäni. (1–5)

8. Työnhakijoilta vaadittavaa työkokemusta on vaikea saada, koska työnantajat palkkaavat mieluummin kokemusta jo omaavia ihmisiä. Tämä on ollut haasteellista työllistymiseni kannalta. (1–5)

9. Palkkani vastaa harjoittelijoiden tai vastavalmistuneiden suosituspalkkoja. (1–5)

10. Minkälaisia onnistumisia olet kokenut työssäsi tai työnhaussa? (Avoin vastaus)

11. Minkälaisia haasteita tai vaikeuksia olet kokenut työssäsi tai työnhaussa? (Avoin vastaus)

12. Muita huomioita työtehtävistä. (Avoin vastaus)

3) ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN

1. **Minkälaisia itsesi työllistämisen tapoja olet hyödyntänyt?**
 - a. Satunnaiset toimeksiannot
 - b. Olen perustanut kevytyrityksen
 - c. Olen perustanut toiminimen
 - d. Olen perustanut osakeyhtiön
 - e. Olen perustanut kommandiittiyhtiön
 - f. Olen perustanut yrityksen usean ihmisen kanssa
 - g. Muu, mikä? (avoin vastaus)
2. **Oletko ajatellut perustaa päivätyön lisäksi oman yrityksen/toiminimen?**
3. **Oletko ajatellut työllistää itsesi kokonaan yrittäjänä tulevaisuudessa?**
4. **Itsensä työllistämisen eri tavoista on helppo löytää tietoa. (1–5)**
5. **Toivoisin, että yliopisto tai ammattikorkeakoulu tarjoaisi enemmän koulutusta itsensä työllistämisestä ja yrittäjyydestä. (1–5)**
6. **Oletko kohdannut hankaluuksia tai rajoituksia itsesi työllistämisesssä? Esim. paperityöt (laskutus, kirjanpito, vakuutukset, sopimukset) (avoin vastaus)**
7. **Onko jokin ollut helppoa tai sujuvaa?**
8. **Mitkä ovat mielestäsi itsensä työllistämisen hyvät/huonot puolet?**
9. **Oletko tehnyt työstäsi työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimuksen?**
 - a. Suullisesti
 - b. Kirjallisesti
10. **Muita huomioita/kokemuksia itsensä työllistämisestä.**

Lisäksi pyydettiin palautetta tai kommentteja kyselystä.

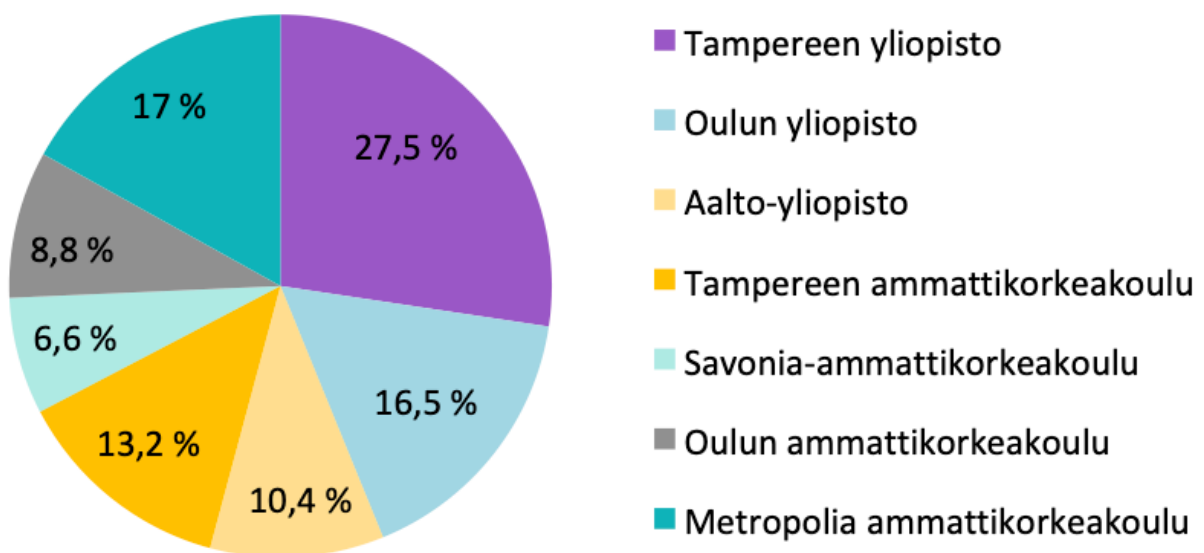
3 KESKEISET TULOKSET

3.1 Perustiedot

Vastauksia tuli selvästi eniten Tampereen yliopistosta, 27,5 prosenttia. Muista korkeakouluista vastauksia saatiin suurin piirtein yhtä paljon kaikista, 12–17 prosenttia. Vähiten vastauksia tuli Savonia-ammattikorkeakoulusta (6,6 %). Koulutusaloittain vastaukset jakoutuivat melko tasan arkkitehti- ja rakennusarkkitehtiopiskelijoiden välillä. Vastanneista 45,1 prosenttia suoritti rakennusarkkitehdin tutkintoa ja loput 54,9 prosenttia joko arkkitehdin tai tekniikan kandidaatin tutkintoa. Osa vastanneista suoritti kumpaakin edellä mainittua tutkintoa samaan aikaan.

Opiskelupaikka

182 vastausta

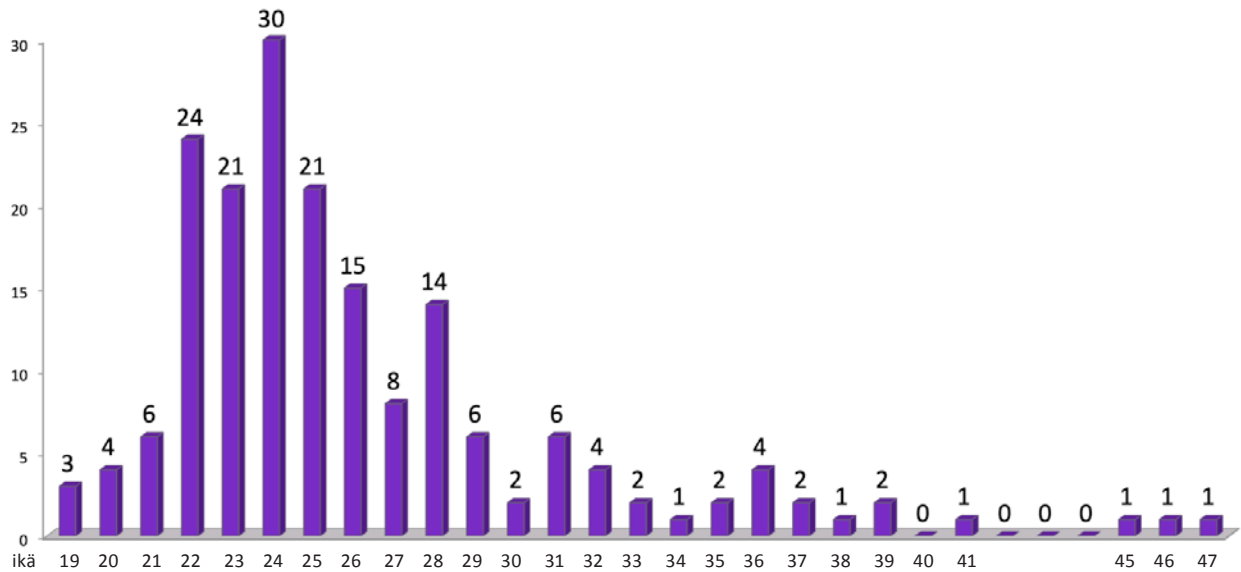


Kuva 1. Vastaajien jakauma opiskelupaikoittain.

Vastanneiden joukossa yleisin ikä oli 24 vuotta (16,5 %), ja selvästi suurin osa (81,9 %) vastanneista oli iältään 20–29-vuotiaita. Vastanneista 26,5 prosenttia oli aloittanut opintonsa vuonna 2018, ja 29,8 prosentilla vastaajista oli takanaan kolme vuotta opintoja.

Ikä

182 vastausta

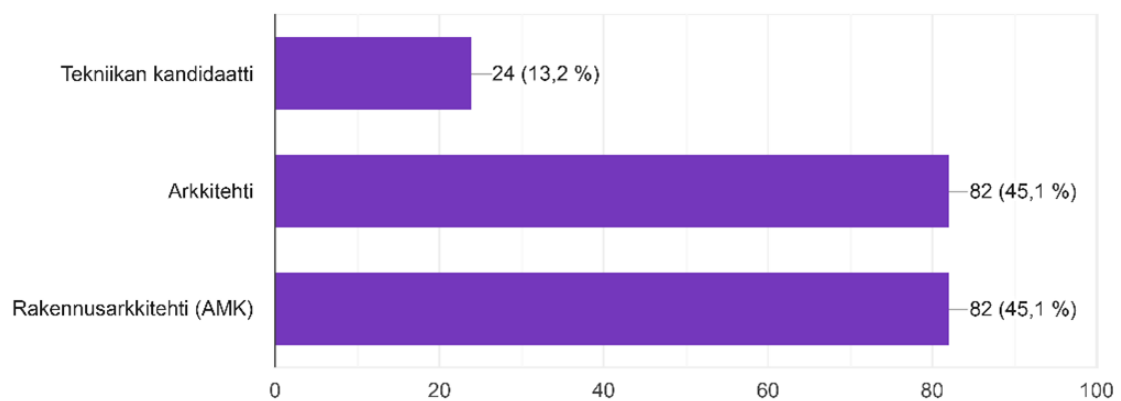


Kuva 2. Vastaajien ikäjakauma.

Vastanneilla oli kirjava joukko aiempia opintoja tai tutkintoja. Yleisimpiä opintoja olivat teknillisen alan opinnot, esimerkiksi insinööriopinnot. Osalla vastanneista oli takanaan myös opintoja luovilta aloilta, esimerkiksi sisustusarkkitehdin opintoja. Vastanneista 19,8 prosenttia oli ollut opiskelijavaihdossa ulkomailla. Selvä enemmistö vastanneista oli naisia (67,6 %).

Tutkinto, jota suoritat

182 vastausta



Kuva 3. Vastaajien tutkinto-ohjelmat.

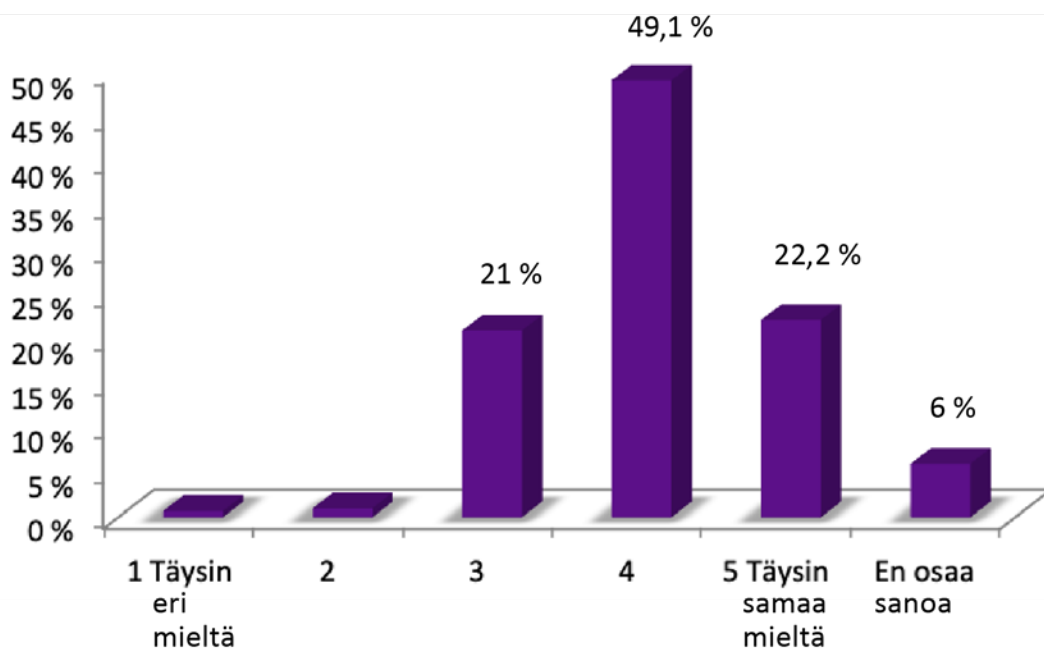
3.2 Palkkatyö

Vastanneista 65,7 prosenttia oli työskennellyt suunnittelutoimistossa, 14,8 prosenttia kunnallisissa palveluissa (rakennusvalvonta, suunnittelu, kaavoitus), 8,3 prosenttia yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa ja 35,5 prosenttia rakennusliikkeessä (rakennuttaminen, urakointi). Lisäksi 13 prosenttia vastanneista oli työllistänyt itseään oman toiminimen, kevytyrittäjyyden tai osakeyhtiön avulla.

Vastaukset palkkatyön sisällöstä olivat sävyiltään myönteisiä. Esimerkiksi 71,3 prosenttia vastanneista oli joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että työtehtävät ovat olleet mielekkäitä. Samoin 79,8 prosenttia koki työtehtävien tukevan kehittymistä ja oppimista ja 65,5 prosenttia koki saaneensa laaja-alaisempaa ymmärrystä projektityöskentelyn eri vaiheista. Yli puolet vastanneista, 51,7 prosenttia, oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että alalla on helppo työllistyä.

Työtehtävät ovat olleet mielekkäitä

167 vastausta



Kuva 4. Työtehtävien mielekkyys.

Vastaajien kuvaamien työtehtävien kirjo oli laaja. Suunnittelutoimistoissa työskentelevät tekivät useimmiten avustavan suunnittelijan töitä, esimerkiksi piirustusten ja asiakirjojen laadintaa tai visualisointia. Osalla oli kokemusta luonnossuunnittelusta.

Vastaajat luettelivat useita kokemuksia työssään onnistumisesta, esimerkiksi hyvän palautteen saamisen työnantajalta tai työkavereilta. Lisäksi osa oli työssään päässyt seuraamaan projektin-

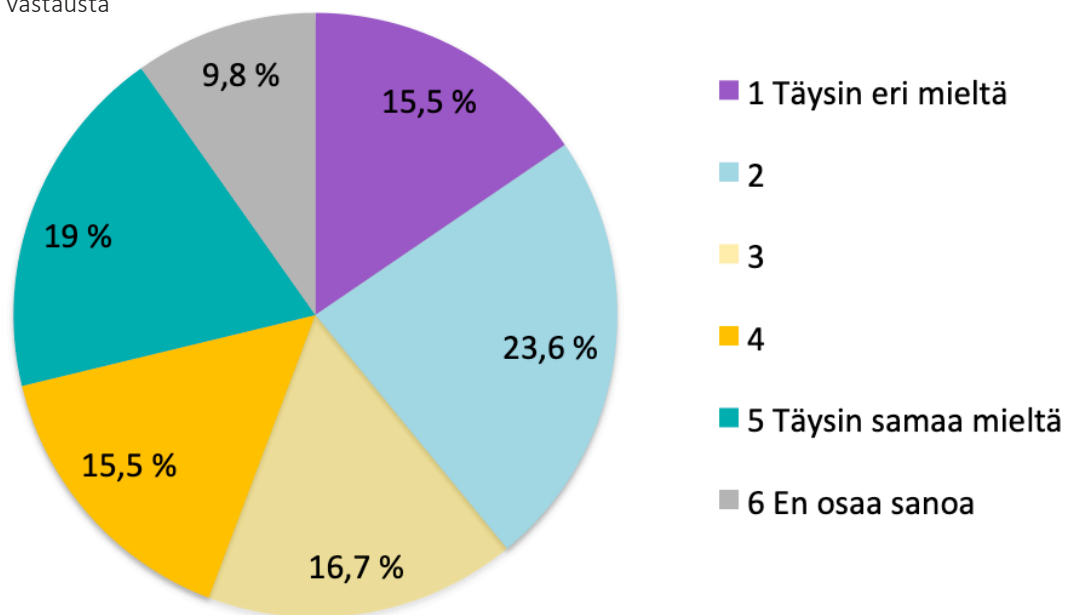
sa saattamista rakennukseksi. Moni myös koki työhaastattelussa menestymisen ja toivomansa työpaikan saamisen palkitsevana kokemuksena.

Haasteiksi koettiin niin ikään erilaisia asioita. Työnhaku on stressaava ja aikaa vievä prosessi, ja ensimmäisen työpaikan saaminen on hankalaa ilman kontakteja tai aikaisempaa työkokemusta. Ensimmäisen työpaikan jälkeen työllistyminen helpottuu merkittävästi. Osa vastaajista kertoi vaikeuksista saada monipuolisia ja kehittäviä tehtäviä. Osa toivoi myös parempaa työhön perehdyttämistä työpaikoilla.

Valtaosalla haasteet ja vaikeudet liittyivät kuitenkin työpaikan saamiseen. Myös korona-aika on osan mukaan vaikeuttanut työpaikan löytämistä. Jotkut vastaajista kertoivat rakennusarkkitehtiopiskelijoiden vaikeuksista työllistyä arkkitehtitoimistoihin. Hajontaa tuotti väite ”Työnhakijoilta vaadittavaa työkokemusta on vaikea saada, koska työnantajat palkkaavat mieluummin kokemusta jo omaavia ihmisiä. Tämä on ollut haasteellista työllistymiseni kannalta”. Tämän väitteen osalta 24,5 prosenttia vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä ja 39,1 prosenttia eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Työnhakijoilta vaadittavaa työkokemusta on vaikea saada, koska työnantajat palkkaavat mieluummin kokemusta jo omaavia ihmisiä. Tämä on ollut haasteellista työllistymiseni kannalta.

174 vastausta



Kuva 5. Työkokemuksen edellyttäminen haasteena ensimmäisen työpaikan saannille.

3.3 Itsensä työllistäminen

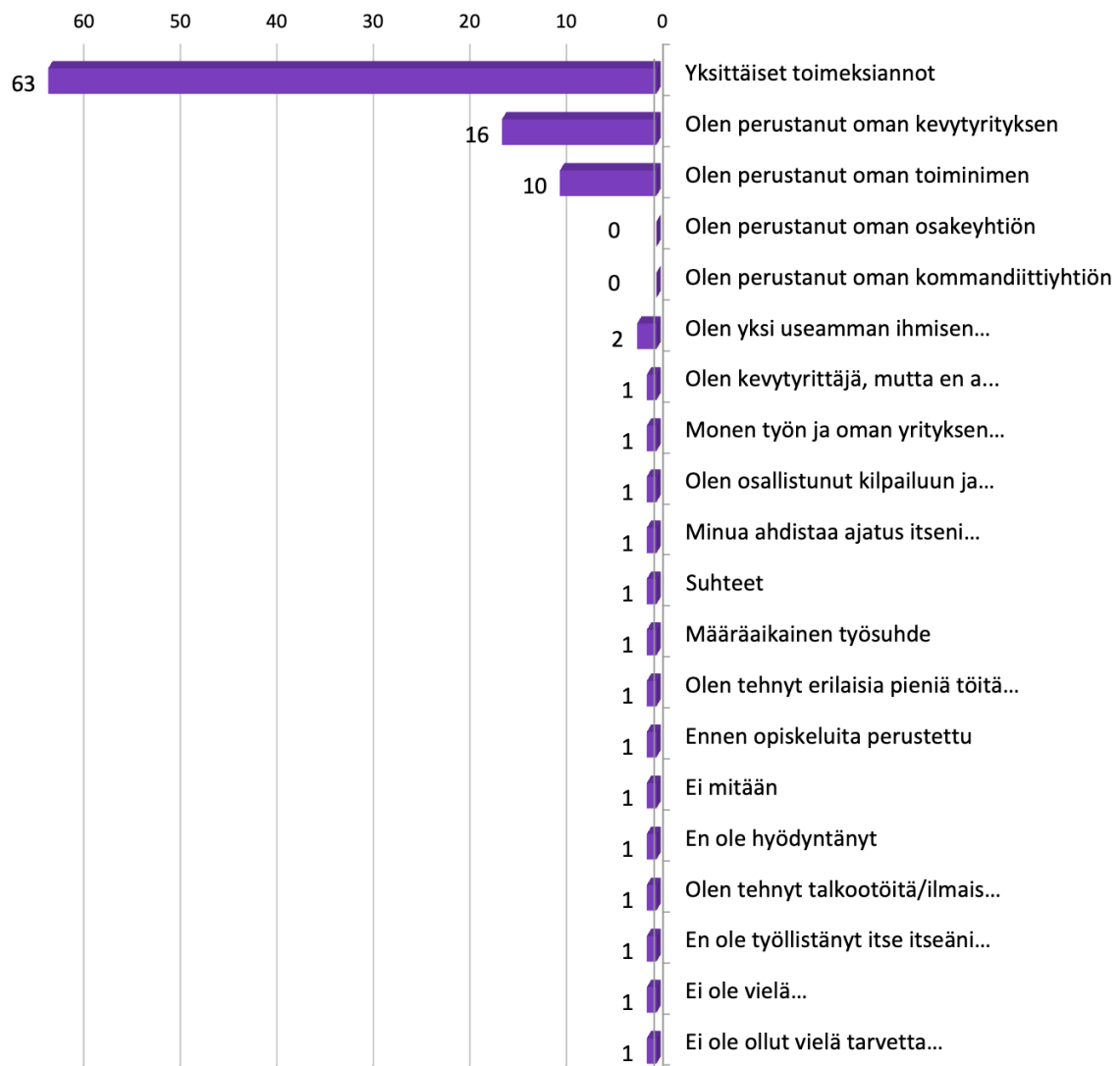
Itsensä työllistämisen tavoista selvästi yleisin oli yksittäisten toimeksiantojen tekeminen, josta oli kokemusta 73,3 prosentilla vastanneista. Kevytyrittäjänä oli toiminut 18,6 prosenttia vas-

tanneista, ja 11,6 prosenttia oli perustanut oman toiminimen. Kaiken kaikkiaan yrittäjyys tuntui kiinnostavan: 53,4 prosenttia vastanneista oli harkinnut perustavansa päivätyön oheen oman yrityksen tai toiminimen ja 43,6 prosenttia suunnitteli työllistävänsä itsensä tulevaisuudessa kokonaan yrittäjänä.

Tiedon löytäminen itsensä työllistämisen tavoista jakoi mielipiteitä: 24,3 prosenttia piti sitä helppona, 19,9 prosenttia vaikeana ja 27,6 prosenttia ei osannut muodostaa mielipidettä. Kuitenkin 71,7 prosenttia vastanneista oli joko samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että yliopiston tai ammattikorkeakoulun tulisi tarjota enemmän koulutusta itsensä työllistämisestä ja yrittäjyydestä.

Millaisia itsensä työllistämistapoja olet hyödyntänyt? (useampi vastaus mahdollinen)

86 vastausta



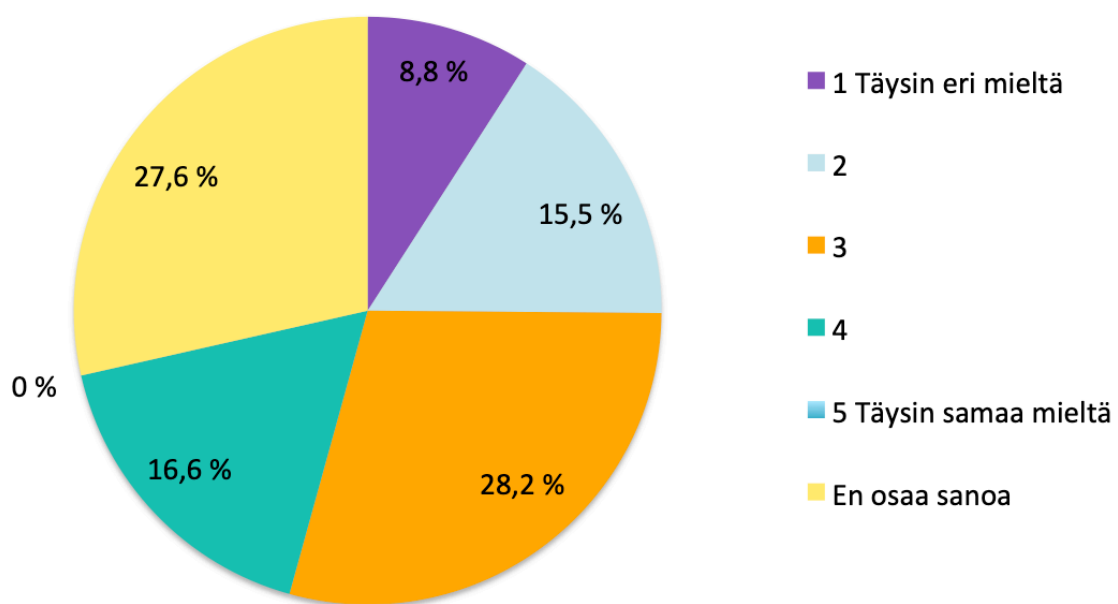
Kuva 6. Itsensä työllistämisen tapoja.

Merkittävä osa vastanneista (56,6 %) ei ollut tehnyt työstään työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimusta. Suullisen sopimuksen oli tehnyt 18,6 prosenttia ja kirjallisen 22,5 prosenttia. Osa vastaajista kertoi tehneensä sopimuksen sähköpostitse ilman erillistä kirjallista sopimusta.

Kysyttäessä itsensä työllistämisen haasteista vastausten sisältö oli kirjava. Yleisesti vastaajat kokivat paperityöt, kuten kirjanpidon, laskutuksen, vakuutusasioiden hoitamisen ja sopimusten teon, hankaliksi ja aikaa vieviksi. Myös tiedon etsiminen ja opeteltavien asioiden suuri määrä tuottivat vastaajien mukaan hankaluuksia.

Itsensä työllistämisen eri tavoista on helppo löytää tietoa.

181 vastausta



Kuva 7. Itsensä työllistämiseen liittyvän tiedon löytäminen.

Osa itsensä työllistäjistä oli ratkaissut paperitöihin liittyvät ongelmat ulkoistamalla ne erilaisille palveluille. Eräs vastaaja kertoo:

Laskutus ja veroasiat olivat erittäin hankalia. Yritin itse selvittää, miten tulisi toimia yksittäisissä toimeksiannoissa. Päädyin kevytyrittäjyyspalveluun, jossa nämä asiat hoidetaan automaattisesti.

Toinen vastaaja neuvoi myös hakemaan apua Uusyrityskeskuselta:

Itsensä työllistäjän olisi hyvä saada oikeanlainen tukiverkko ja olla yhteydessä Uusyrityskeskukseen ennen töiden aloittamista. Mikäli töitä aikoo tehdä enemmän kuin pari yksittäistä työtä, kannattaa ottaa kirjanpitäjä avuksi. Kirjanpitäjälle maksaminen voi tuntua aluksi suurelta summalta, mutta sen voi hyvin säästää muissa kuluissa, eikä tule ikäviä yllätyksiä.

Myös itsensä työllistämisen vaikutukset sosiaalietuuksiin herättivät ajatuksia:

Suurimmaksi ongelmaksi olen kokenut, että opiskelijalla ei saisi olla juurikaan tuloja, jos Kelan tuet haluaa edelleen saada. Työnteko siis täysin kannattamatonta.

Rakennussuunnittelijan työhön liittyvät kelpoisuusvaatimukset olivat osalle vastaajista este itsensä työllistämiseksi: ”-- vaadittava osaaminen (lupa tehdä työtä itsenäisesti) ei onnistu kovin aikaisessa vaiheessa työelämää.” Jotkut olivat sitä mieltä, että itsensä työllistäminen ei ole mahdollista ilman suunnittelupätevyyttä.

Osa vastaajista toivoi enemmän koulutusta ja perehdytystä yrittäjyyteen. Jotkut toivoivat, että yrittäjyyttä sisällytettäisiin arkkitehtuuriopintoihin enemmän.

Itsensä työllistäminen kiinnostaisi, mutta siitä ei ole juuri saatu tietoa millään kurssilla, joten kynnys siihen ryhtymiseen on varmasti suurempi verrattuna, jos jonkinlaista avautta aiheeseen olisi tullut opetuksen puolelta.

Eräs vastaaja koki työn etsimisen vaikeaksi ja toivoi tähän apua:

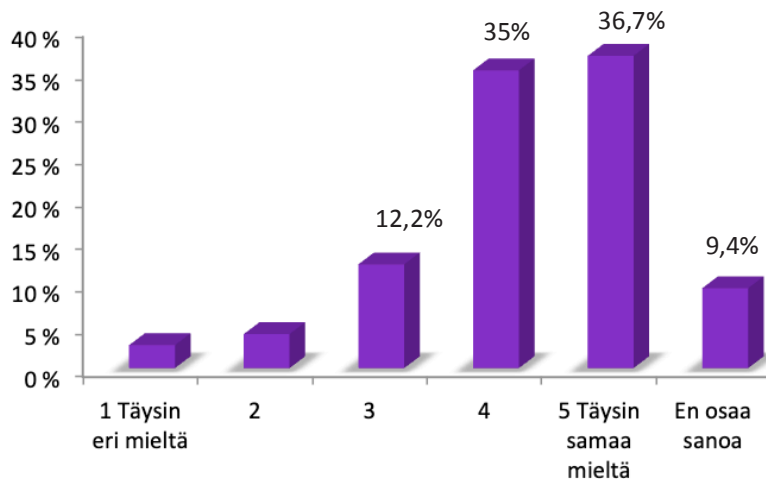
Itsensä markkinointi ja toimeksiantojen etsiminen on työlästä. Ammatillisissa opinnoissa voitaisiin avata ja kertoa paremmin, missä väylissä avoimen kilpailutuksen toimeksiantoja kannattaa etsiä, tai miten alkuun kannattaa verkostoitua ja mistä töitä etsiä. Varsinkin pandemia-aikana verkostoituminen ja toimeksiantojen etsiminen on tuntunut vaikealta.

Toinen vastaaja ehdotti yrittäjyyskoulutusta työelämässä jo oleville:

Työelämässä ollessaan olisi kiva päästä halutessaan aikanaan yrittäjyyskurssille, joka olisi suunnattu nimenomaan arkkitehdeille.

Toivoisin, että yliopisto tai ammattikorkeakoulu tarjoaisi enemmän koulutusta itsensä työllistämiseksi ja yrittäjyydestä.

180 vastausta



Kuva 8. Toiveet itsensä työllistämiseen liittyvästä koulutuksesta.

Itsensä työllistämisen hyvinä puolina vastaajat pitivät työn joustavuutta ja vapautta. Tämä nähtiin myös ammatillisesti hyödyllisenä. Huonoina puolina itsensä työllistämisessä vastaajat pitivät suurempaa vastuuta, taloudellista epävarmuutta ja tuen puutetta. Eräs vastaaja koki itsensä työllistämisen myös vieraannuttavan palkkatyöelämästä.

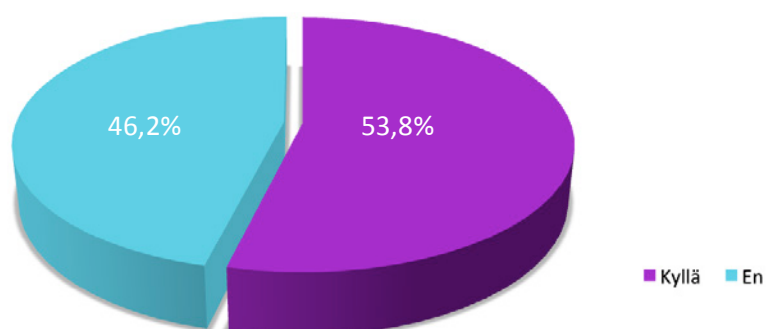
4 POHDINTA

Kun kyselytuloksia vertailtiin oppilaitosten kesken, arkkitehti- ja rakennusarkkitehtiopiskelijoiden välillä oli merkittäviä eroja itsensä työllistämisessä. Arkkitehtiopiskelijoista 63 prosenttia oli ajatellut perustavansa palkkatyön oheen yrityksen tai toiminimen ja 49 prosenttia oli ajatellut työllistävänsä itsensä tulevaisuudessa täysin yrittäjänä. Rakennusarkkitehtiopiskelijoilla vastaavat luvut olivat 43,2 prosenttia ja 37 prosenttia.

Vertailua tehtiin myös paikkakuntien välillä. Tampereen ja Tampereen ulkopuolisten korkeakoulujen välillä merkittäviä eroja löytyi suosituspalkkaa koskevasta väittämästä ”Palkkani vastaa harjoittelijoiden tai vastavalmistuneiden suosituspalkkoja (1–5)”. Tampereella opiskelevista 39,4 prosenttia vastasi ”täysin samaa mieltä”. Muualla samoin vastanneiden osuus oli 27,6 prosenttia. Myös kysymys itsensä työllistämiseen liittyvästä työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimuksesta jakoi opiskelijoita. Tampereella 60,7 prosenttia ei ollut tehnyt työstään työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimusta, kun taas muualla opiskelevilla vastaava luku oli 53,4 prosenttia. Kysymykset osa-aikaisen ja kokoaikaisen yrityksen tai toiminimen perustamisesta tuottivat kaksijakoisempia tuloksia. Kysymykseen ”Oletko ajatellut perustaa päivätyön lisäksi oman yrityksen/toiminimen?” Tampereella opiskelevista 59,2 prosenttia vastasi kyllä. Tampereen ulkopuolisista opiskelijoista taas 50 prosenttia vastasi kyllä. Tulevaisuudessa kokonaan itsensä yrittäjänä työllistäisi Tampereella 38,4 prosenttia ja Tampereen ulkopuolella 47,2 prosenttia vastaajista.

Oletko ajatellut perustaa päivätyön lisäksi oman yrityksen/toiminimen?

173 vastausta



Kuva 9. Suunnitelmat yrityksen perustamisesta päivätyön lisäksi.

Vertailtaessa Tampereen ammattikorkeakoulun rakennusarkkitehtiopiskelijoiden vastauksia muihin rakennusarkkitehtiopiskelijoihin kysymykset yrityksen tai toiminimen perustamisesta olivat niin ikään kahtia jakavia. Päivätyön lisäksi yrityksen tai toiminimen perustaisi Tampereella 58,3 prosenttia ja muualla 36,8 prosenttia vastaajista. Tulevaisuudessa kokonaan itsensä yrittäjänä työllistäisi Tampereella 33,3 prosenttia ja muualla 38,6 prosenttia vastaajista. Merkittävin ero liittyi kuitenkin kysymykseen itsensä työllistäjien työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimuksesta: Tampereella 73,7 prosenttia rakennusarkkitehtiopiskelijoista ei ollut tehnyt työstään sopimusta, 21,1 prosenttia oli tehnyt sellaisen kirjallisesti ja 5,3 prosenttia suullisesti. Vastavat luvut muiden ammattikorkeakoulujen rakennusarkkitehtiopiskelijoilla olivat 50 prosenttia, 26,3 prosenttia ja 23,7 prosenttia.

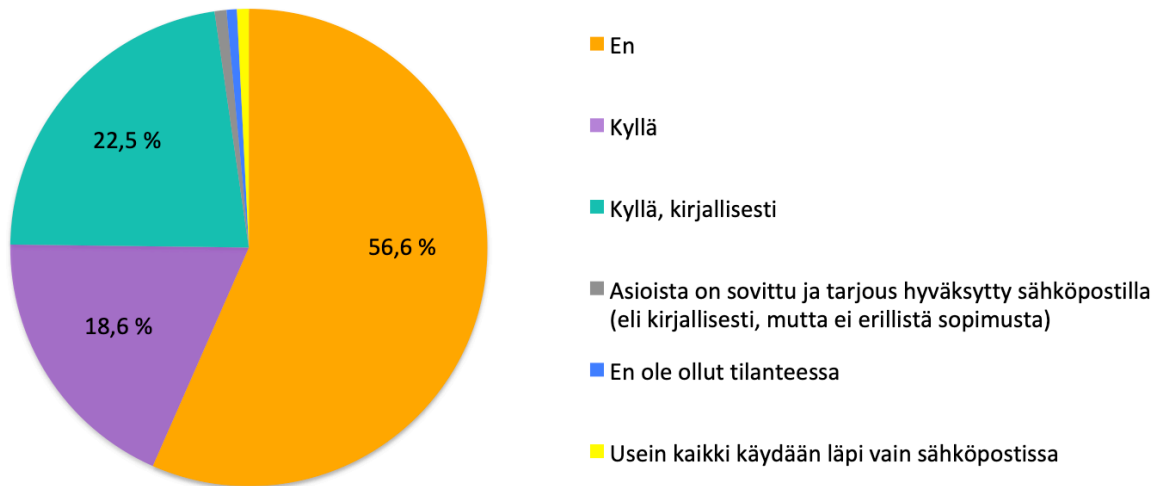
Tampereen ja Tampereen ulkopuolisten arkkitehtiopiskelijoiden kesken tulokset itsensä työllistämistä olivat johdonmukaisempia. Tampereella 59,6 prosenttia vastaajista oli ajatellut perustavansa päivätyönsä lisäksi yrityksen tai toiminimen, kun Tampereen ulkopuolisista arkkitehtiopiskelijoista vastaavaan ryhtyisi 66,7 prosenttia. Tampereella 40,8 prosenttia vastaajista oli ajatellut työllistävänsä itsensä tulevaisuudessa kokonaan yrittäjänä, kun taas Tampereen ulkopuolella vastaava luku oli 57,1 prosenttia. Tampereella 55,6 prosenttia vastaajista ei ollut tehnyt työstään työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimusta, 22,2 prosenttia oli tehnyt sen kirjallisesti ja 16,7 prosenttia suullisesti. Kaksi vastaajaa kertoi sopineensa asiasta sähköpostitse mutta ilman erillistä sopimusta. Tampereen ulkopuolella vastaavat luvut olivat 57,1 prosenttia, 20 prosenttia ja 22,9 prosenttia.

Tulosten perusteella Tampereella rakennusarkkitehtiopiskelijoiden kynnys osa-aikaiseen itsensä työllistämiseen oli siis muita paikkakuntia hiukan matalampi mutta kokoaikaiseen yrittäjyyteen korkeampi. Tampereella arkkitehtiopiskelijat suhtautuivat varautuneemmin sekä osa- että kokoaikaisen yrittäjyyteen kuin muualla Suomessa.

Huomionarvoista kyselytuloksissa oli itsensä työllistäjien työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimusten vähäinen määrä. Erityisesti Tampereella rakennusarkkitehtuuria opiskelevat erotuivat muista vastaajista: heistä jopa noin kolme neljästä ei ollut tehnyt sopimusta itsensä työllistämistä. Osa vastaajista kertoi tehneensä sopimuksen sähköpostitse ilman erillistä kirjallista sopimusta.

Oletko tehnyt työstäsi työ-, toimeksianto- tai suunnittelusopimuksen?

129 vastausta



Kuva 10. Sopimuksen tekeminen.

Avoimissa vastauksissa huomiota herättivät useat kommentit siitä, kuinka rakennusarkkitehtien työllistyminen arkkitehtitoimistoihin koetaan vaikeaksi. Tämä näkyi myös vastauksissa väittämään ”Työnhakijoilta vaadittavaa työkokemusta on vaikea saada, koska työnantajat palkkaavat mieluummin kokemusta jo omaavia ihmisiä. Tämä on ollut haasteellista työllistymiseni kannalta. (1–5)”. Rakennusarkkitehtiopiskelijoista 50,6 prosenttia oli joko samaa tai täysin samaa mieltä, kun arkkitehtiopiskelijoilla vastaava luku oli 34,5 prosenttia. Vastaavasti väittämään ”Alalla on helppo työllistyä” rakennusarkkitehtiopiskelijoista 39 prosenttia vastasi joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, kun arkkitehtiopiskelijoilla vastaava luku oli 51,7 prosenttia.

Avoimissa vastauksissa oli myös jonkin verran kokemuksia ”nuoren suunnittelijan” töihin jumittumisesta. Osa koki toimistojen teettävän jatkuvasti opiskelijoilla helppoja hanttihommia, jotka eivät kehittäneet heidän taitojaan suunnittelijoina. Myös TEK:n asiantuntijalle ilmiö oli tuttu; hän oli kuullut vastaavanlaisia tarinoita arkkitehtiopiskelijaystäviltaan. Kyselyaineiston perusteella opiskelijat olivat kuitenkin pääsääntöisesti tyytyväisiä työtehtäviinsä. Vain 16,1 prosenttia vastanneista oli joko samaa tai täysin samaa mieltä väittämään ”Koen jumittuneeni samoihin työtehtäviin, mikä ei palvele kehittymistäni ja oppimistäni” kanssa. TEK:n vuoden 2020 opiskelijakyselyn perusteella kesätyötehtävänsä hyödyttömäksi kokevien määrä oli arkkitehtiopiskelijoiden keskuudessa kuitenkin keskimääräistä suurempi muihin teknillisiin aloihin verrattuna. Ilmiö vaikuttaa kohdistuvan tiettyyn joukkoon arkkitehtiopiskelijayhteisön sisällä.

5 LOPUKSI

Kokonaisuudessaan selvitys tarjosi hyödyllistä tietoa arkkitehti- ja rakennusarkkitehtiopiskelijoiden kokemuksista työelämään siirtymisestä ja siihen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista. Erityisen arvokas tutkimus oli sen takia, että tämä oli ensimmäinen kerta, kun tietoa kerättiin kaikilta arkkitehtuurin alan opiskelijoilta, jotka eri opiskelupaikasta huolimatta työllistyvät usein samoihin työpaikkoihin ja -tehtäviin. Vastauksia saatiin opiskelijoilta sangen hyvä määrä, mutta vastauksia piti kuitenkin karhuta useampaan otteeseen oppilaitoksilta. Ilmeisesti tällaisia kyselyitä ja selvityksiä on liikkeellä niin useita, että tämä vaikuttaa heikentävästi vastausinnostukseen.

Avoimet vastaukset tarjosivat monipuolisia ja avartavia näkymiä opiskelijoiden henkilökohtaisiin kokemuksiin eri työnantajilla ja valottivat heidän ajatuksiaan omasta urakehityksestä, työelämästä ja yrittämisestä. Selvityksessä ilmi tulleita asioita kyettäneen hyödyntämään korkeakoulujen yritys yhteistyössä, harjoitteluyhteistyössä sekä opetuksen kehittämisessä ja suunnittelussa. Tällainen arkkitehtiopiskelijoille suunnattu kysely työelämään siirtymisen haasteista ja mahdollisuuksista kannattanee uusia muutaman vuoden päästä. Olisi hyvin mielenkiintoista saada tietoon, miten pitkäkestoinen koronapandemia on vaikuttanut arkkitehtuurin alan opiskelijoiden työllisyysmahdollisuuksiin. Etätyö on suunnittelutoimistoissa merkittävästi lisääntynyt, mikä näyttää vaikuttaneen ainakin Tampereen yliopiston nuorempien arkkitehtiopiskelijoiden työllistymismahdollisuuksiin heikentävästi. He eivät ole vielä riittävän osaavia itsenäiseen etätyöskentelyyn ja tarvitsevat itseään kokeneempien kollegoiden ohjausta ja vertaistukea.

ASIASANAT

Arkkitehti, rakennusarkkitehti, arkkitehtuurin opinnot, itsensä työllistäminen

Freelanceriksi audiovisuaaliselle alalle

Anneli Karppinen



KIRJOITTAJA

FM Anneli Karppinen
työskentelee media-alan lehtorina
Tampereen ammattikorkeakoulun
liiketalouden ja median yksikön
media-alan koulutuksessa.

1 JOHDANTO

Digitalisoituminen ja media-alan murros ovat luoneet audiovisuaaliselle alalle (myöhemmin av-ala) osaajapulan, mikä aiheuttaa painetta myös alan koulutuksen kehittämiseen. Tässä artikkelissa hahmottelen, millaisille työmarkkinoille ja millaisiin av-alan toimintaympäristöihin valmistuva opiskelija siirtyy ammattikorkeakoulusta ja millaista osaamista uraansa aloittavalla medianomilla on hyvä olla, kun hän siirtyy työelämään joko vakituiseen palkkatyöhön tai freelanceriksi. Medianomilla tarkoitan tässä yhteydessä av-alalle, lähinnä elokuva- ja televisioalalle, valmistuvia. Freelancerilla tarkoitan erilaisia tilapäisiä pätkätöitä tekeviä, joilla on yksi tai useampia toimeksiantajia samanaikaisesti. Freelancer voi olla työsuhteinen työntekijä, yrittäjä tai hän voi saada niin sanottuja työkorvauksia olematta yrittäjä tai työsuhteessa. (Freelance-työ n.d.)

Eerika Vermilän ja Heidi Keinosen tekemään toimialaselvitykseen *Kotimainen AV-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä* (2021) on koottu tärkeimmät av-alan ammattilaisten osaamistarpeet. Selvityksessä nostetaan esille myös kolme yleistä työelämätaitoa: toimintaympäristön ymmärtäminen, projektinhallinta ja johtaminen sekä yrittäjäyys. Artikkelissani keskityn näihin taitoihin ja tarkastelen niitä media-alan oppilaitoksen kontekstissa. Käytän esimerkkinä Tampereen ammattikorkeakoulun (jäljempänä TAMK) media-alan koulutusta. Kuvaan, miten oppilaitos tukee media-alan opiskelijaa työelämään siirtymisessä erityisesti esiin nostamieni työelämätaitojen näkökulmasta. Tulkitsen toimialaselvitystä myös siten, että siinä esitetyt osaamistarpeet ovat viesti työelämään siirtyville medianomeille, tuleville av-alan ammattilaisille.

2 ITSENSÄTYÖLLISTÄJÄ TYÖN MURROKSESSA

2010-luvulla työllistymisen tavat ovat muuttuneet yhä useammilla aloilla. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin vuonna 2015 tekemässä Euroopan laajuisessa selvityksessä havaittiin selkeitä työllistymisen trendejä: työmarkkinoilla eri työnantajat jakavat työntekijät keskenään, työntekijät tekevät useita osa-aikaisia töitä saadakseen työviikon täyteen, itsensätyöllistäjät tekevät töitä useille työnantajille, työ joukkoistetaan eri alustojen avulla, jakamistaloudessa freelancerit ja mikroyrittäjät tekevät yhteistyötä. (Koramo ym. 2017, 21.)

Myös työn tekemisen tavat ovat muuttuneet. Perinteisen työsuhteisen työn rinnalle ovat tulleet monimuotoiset ja -paikkaiset, projektimaiset ja lyhyisiin toimeksiantoihin perustuvat työt, joita saatetaan tehdä toistuvasti samalle toimeksiantajalle. Työtä tehdään ikään kuin alihankintana, ja työstä laskutetaan. Työntekijä voi tehdä myös työkeikkoja työsuhteisen työn rinnalla. Tällaista hybridityötä tehdessään hän saa työstään palkkaa ja keikoista palkkioita, jotka hän laskuttaa erikseen oman yrityksensä tai laskutuspalveluyrityksen kautta. (Karppinen 2019, 7.)

Työmarkkinoilla on runsaasti itsensä työllistäjiä, jotka hankkivat elantonsa toimimalla yrittäjämäisesti olematta kuitenkaan yrittäjiä. Monet heistä ovat niin sanottuja kevytyrittäjiä, jotka toimivat ilman Y-tunnusta. Kevytyrittäjyyden tulkitaan olevan yksi itsensä työllistämisen muoto. Perinteisiä itsensä työllistämisen muotoja ovat yksityinen elinkeinonharjoittaja, ammatinharjoittaja ja työosuuskunta. Myös kulttuurialalla freelancetyö on ollut yleistä jo pitkään. Etenkin elokuva- ja televisiotyössä projektiluontoiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillisiä. Tällä lailla työskentelevien ammattilaisten voi sanoa olleen itsensä työllistäjiä jo ennen kuin käsite vakiintui kielenkäyttöömme. (Karppinen 2019, 8.)

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton (Teme) mukaan sen jäsenistä noin 50 prosenttia toimii itsensä työllistäjinä ja freelancereina.¹ Työt ovat keikkoja, tuntitöitä tai parin kuukauden työrupeamia. Suuri osa jäsenistä on työsuhteessa, mutta osa toimii myös yrittäjänä, lähinnä yksinyrittäjänä. Osa itsensä työllistäjistä ja freelancereista tekee ei-työsuhteisena toimeksiantoja ja käyttää laskutuspalveluita. He saavat työstään työkorvauksen tai palkkion. (Itsensä työllistäjät ja yrittäjät n.d.)

Töissä.fi-sivustolla julkaistujen ammattikorkeakoulujen uraseurantakyselyjen (2017–2020) mukaan viisi vuotta aiemmin työelämään siirtyneistä medianomeista noin neljännes toimi määräaikaisissa töissä, freelancereina ja yrittäjänä. Heistä määräaikaisissa töissä oli 15 prosenttia sekä freelancereina ja yrittäjinä 10 prosenttia. Vastaavat luvut ylemmän ammattikorkeakoulututkinon suorittaneilla olivat 5 prosenttia ja 14 prosenttia. (Medianomi (AMK): Mihin... n.d.)

3 AV-ALAN TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

Media-alan monimuotoista toimintaympäristöä ymmärtääkseen on hahmotettava, mistä Suomen av-ala eli kotimainen audiovisuaalinen teollisuus koostuu ja mikä on sen ekosysteemi. Kotimaisella audiovisuaalisella teollisuudella tarkoitetaan yrityksiä, yhteisöjä ja yksilöitä, jotka toimivat sekä kotimaisilla että ulkomaisilla markkinoilla liikkuvan kuvan, auditiivisen sisällöntuotannon ja kehittämisen, tuotantopalvelujen ja jakelun parissa. Tuotantopalveilla viitataan varsinaista tuotantoa tukeviin palveluihin, jotka voivat käsittää sekä tuotannon vaatimia yksittäisiä palveluja (joita ovat esimerkiksi kuvauspaikkojen etsintä, henkilökunnan rekrytointi, näyttelijöiden tai esiintyjien casting, jälkituotantopalvelut), tuotannon osien suunnittelu- ja kuvauspalveluja tai kokonaisia tuotantoja toteuttavia palveluja, joissa ehkä vain tuotannon päätuottaja, ohjaaja, käsikirjoittaja ja esiintyjät tai näyttelijät tulevat palvelun ostavalta yhtiöltä tai yhtiöiltä. Jakelu puolestaan kattaa elokuvateatterit, lineaarisen television, suoratoistopalvelut ja muut digitaaliset jakelukanavat. Kotimainen av-alan sisällöntuotanto, tuotantopalvelut ja jakelukanavat ovat osa av-alan ekosysteemiä. (Vermilä & Keinonen 2021, 5; myös Keinonen & Vermilä 2019.)

Digitalisaatio ja media-alan murros ovat mullistaneet av-alan. Elokuva- ja televisiotuotannot ovat kansainvälistyneet, tuotantojen määrä ja koko ovat kasvaneet. Muutoksen moninaisuutta

1 Temen lähteen mukaan itsensä työllistäminen ja freelancer erotellaan toisistaan.

ja kansainvälistymistä kuvaa esimerkiksi pelkästään elokuva- ja televisiotuotantojen sisällöntuotantoon ja tuotantoon osallistuvien toimenkuvien ja ammattinimikkeiden määrän kasvu. Niitä on yli sata. Nimikkeiden ja toimenkuvien määrä lisääntyy kansainvälisten tuotantojen takia. Osa nimikkeistä on englanninkielisiä, eikä niille ole olemassa suomenkielisiä vastineita. Myös kotimaisten ja kansainvälisten tuotantojen toimenkuvien sisällöt ja vastuut eroavat joissakin tapauksissa suurestikin toisistaan. (Vermilä & Keinonen 2021, 8, 20.) Suomessa alan kasvua on vauhdittanut kaksi asiaa: erityisesti elokuva- ja televisiotuotannoille suunnatun tuotantokannustinjärjestelmän käyttöön ottaminen vuonna 2017 sekä uusien sisällön tilaajayritysten (erityisesti suoratoistopalvelujen) ja muiden rahoitusmahdollisuuksien ja -muotojen (muun muassa pääomasijoitusyhtiöiden ja levitysyhtiöiden) syntyminen. (Vermilä & Keinonen 2021, 16.)

Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa *Kuva median murroksesta – Mitä käy kasvulle ja työpaikoille?* (Argillander ym. 2014, 8) ennakoitiin jo vuonna 2014, että 2020-luvulla av-alan toimintaympäristön murros johtaa alan osaamisvaatimusten ja toimenkuvien jatkuvaan muuttumiseen sekä voimakkaisiin vaihteluihin työvoiman tarpeessa. Ennuste osui oikeaan, sillä vuonna 2021 av-alalla on pula osaamisesta ja osaajista (Vermilä & Keinonen 2021).

Av-alan osaajapulaan ovat vaikuttaneet monet eri syyt. Esimerkiksi osaavaa ja kokenutta kotimaista työvoimaa siirtyy muille aloille, osaajia rekrytoidaan yhä enemmän ulkomaisten yritysten tuotantoihin Suomessa tai muissa maissa, alan koulutusta on supistettu voimakkaasti ja resursseja kehittää ja toteuttaa koulutusta av-alan tarpeiden mukaan on liian vähän. Tuotantoyhtiöiden on myös vaikea toteuttaa työntekijöiden ja työnantajien pitkäjänteistä koulutusta ja työssäoppimista alalla vallitsevien tuotantotapojen ja työvoiman runsaan liikkuvuuden vuoksi. Esimerkiksi elokuva-, tv- ja mainoselokuvatutuotantoalalle on ominaista, että suuri osa työntekijöistä työskentelee freelancer-tyyppisissä työsuhteissa. Määräaikaiseen työsuhteeseen palkattu työntekijä siirtyy tuotannon päätyttyä toiseen tuotantoon ja tuotantoyhtiöön vieden osaamisen mukanaan. (Vermilä & Keinonen 2021, 16.)

4 PERUSVALMIUDET TYÖELÄMÄÄN

Av-alalle valmistuvilla medianomeilla on vankka sisällöntuotannollinen ja tekninen osaaminen. Kuitenkin toimintaympäristön muutokset, av-alan tuotantojen määrän kasvu ja etenkin tuotantojen kansainvälistyminen ovat osittain yllättäneet av-alalla toimijat ja koulutuksen tuottajat. On syntynyt selvästi osaamisvajetta ja osaajapula joillekin tuotannon aloille.

Seuraavassa nostan esille Vermilän ja Keinosen toimialaselvityksestä kolme osaamisaluetta: toimialan ymmärtäminen, projektinhallinta ja johtaminen sekä yritteliäisyys ja yrittäjäyys. Media-alan koulutuksessa näitä ei välttämättä mielletä ammatilliseen ydinosaamiseen kuuluviksi, mutta työelämän ja av-alan toimintaympäristön muuttuessa jokaisen luovan sisällöntuottajan ja av-ilmalaisen ja tekniikan osaajan on hallittava myös näitä taitoja. Ne ovat keskeisiä av-alalle

siirtyvälle ja uraansa aloittavalle, sekä työsuhteisia että ei-tösuhteisia töitä tekevälle, freelancerina ja yrittäjänä toimivalle medianomille. Tässä yhteydessä en käsittele sisällöntuotantoon, visuaaliseen ilmaisuun ja tekniseen osaamiseen liittyvää osaamista. Sivuutan myös täydennyskoulutusta vaativan ammatillisen erikoistumis- ja syväosaamisen, koska oppilaitokset tarjoavat tutkinto-opiskelijoille ainoastaan perusosaamista ja valmiudet toimia työelämässä.

4.1 Toimintaympäristön ymmärtäminen

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle ja freelancerina toimivalle medianomille av-alan toimintaympäristöjen ja työprosessien tuntemus on välttämätöntä. Tuotannon valmistuttua on tavallista, että työntekijä siirtyy tuotantoyhtiöstä toiseen, erilaisiin tehtäviin ja toimintakulttuureihin. Vermilän ja Keinosen (2021, 21) mukaan av-alalla toimivien yritysten työ- ja rekrytointikulttuurit, toimintatavat ja osaaminen eroavat toisistaan. Esimerkiksi tuotanto-osaston freelancer-henkilöstö joutuu omaksumaan erilaisia toimintaympäristöjä ja joskus jopa vastaamaan yrityksen sisäisestä prosessien kehittämisestä.

Media-alan koulutuksen keskeisenä tavoitteena on tutustuttaa opiskelijat av-alan toimintaympäristöihin ja työskentelymuotoihin. Esimerkiksi TAMKin medianomikoulutuksen kaikille ensimmäisen vuoden opiskelijoille tarkoitettussa Media-alan toimintaympäristöt -opintojakson osaamistavoitteissa mainitaan, että opiskelijan on osattava hahmottaa kotimaisen ja kansainvälisen mediakentän laajuus sekä monimuotoisuus. Hänen on tunnistettava keskeiset kotimaiset median toimijat ja ymmärrettävä av-alan liiketoiminnan lähtökohdat. (TAMK, opetussuunnitelma 2021–2022.) Opintojen myöhemmässä vaiheessa erityisesti tuotantoon suuntautuvat opiskelijat perehtyvät syvällisemmin erilaisiin av-alan toimintaympäristöihin. Myös ammattikorkeakoulun työharjoittelu (yhteensä noin viisi kuukautta) mahdollistaa erilaisiin toimintaympäristöihin ja tuotantokulttuureihin tutustumisen.

4.2 Projektinhallinta ja johtaminen

Av-alan tuotannot vaativat monipuolista, hyvin erityyppisistä osa-alueista koostuvaa osaamista. Tärkeää on, että määräaikaisessa työsuhteessa ja freelancerina työskentelevä tuntee audiovisuaalisen tuotannon keskeiset työvaiheet, tietää työryhmän jäsenten tyypilliset työtehtävät ja osaa toimia työryhmissä vastuullisesti ymmärtäen alan termistöä ja työnkulkua. Vermilä ja Keinonen (2021, 17) korostavat av-alan selvityksessään, että sisällöllisen, visuaalisen ja teknisen osaamisen rinnalla pitää hallita hallinnolliset ja operatiiviset prosessit. Koska tuotannoissa työryhmän jäsenten eri tehtävät integroituvat toisiinsa, koko työprosessin hallinta ja sen ymmärrys ovat tärkeitä.

Ammattikentällä on osaamisvajetta etenkin projektinhallinnassa ja johtamisosaamisessa. Vermilän ja Keinosen (2021, 19, 23) mukaan erityisesti tuotannollisissa tehtävissä toimivien on hallittava myös isojen kansainvälisten tuotantojen johtaminen sekä strukturoitu työn organisointi.

Työnjohdollista osaamista tarvitaan myös tuotantojen eri osastojen johtamisessa. Työnjohdollisia tehtäviä ovat esimerkiksi oman osaston työtuntien hallinnointi ja seuranta, hankintojen kilpailutus ja tilaukset, osaston budjetin laatiminen ja sen seuranta sekä raportointi. Johtamisosaamista on oltava myös työryhmäläisillä, sillä jokaisen on kyettävä johtamaan omaa työtään. (Vermilä & Keinonen 2021, 19, 23.)

Projektinhallinta- ja johtamisosaaminen sekä yhteistyötaidot ovat medianomin, myös freelancerina työskentelevän, perusosaamista. TAMKin media-alan koulutuksessa tehtävissä elokuva-, tv- ja asiakasprojekteissa simuloidaan av-tuotantoja, joissa opiskelijat harjoittelevat itsenäisesti mutta ohjatusti ammattimaista ryhmässä työskentelyä, projektinhallintaa ja johtamista. Opiskelijat, niin sisällöntuotantoon kuin tekniseen osaamiseen suuntautuneet, tekevät tuotantoryhmässä projektikohtaisen tuotantosuunnitelman, jossa he aikatauluttavat, resursoivat ja budjetoivat tuotannon sekä tekevät markkinointi- ja levityssuunnitelman. Projektiraportissa opiskelijat kuvaavat oppimistavoitteensa ja työtehtävänsä, laskevat työtuntinsa, joiden mukaan he saavat opintopisteensä, sekä arvioivat osuuttaan ja osaamistaan. Projektien tukena ovat projektinhallintaan ja tiimityöhön valmentavat opintojaksot. (TAMK, opetussuunnitelma 2021–2022.)

4.3 Yritteliäisyys ja yrittäjyysosaaminen

Määräaikaisessa työsuhteessa ja freelancerina toimivan medianomin yksi keskeisimmistä ominaisuuksista on yritteliäisyys. Tällä tarkoitan sitä, että opiskelija on aloitteellinen ja eteenpäin pyrkivä. Hänellä on energiaa, intoa ja uskoa omaan tekemiseensä. (vrt. Suomen kielen sivistys-sanakirja.) Oleellista on myös yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen. Uusyrityskeskukseen verkkosivuilla määritellään yrittäjyys tavaksi tehdä työtä ja hankkia elantonsa joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. (Minustako yrittäjä? n.d.) Tässä yhteydessä tarkoitan yrittäjyysosaamisella kykyä luoda liiketoiminnan edellytykset. Liiketoimintaosaamiseen sisällytän taloushallinnon ja henkilöstöjohtamisen.

Yrittäjällä tarkoitan henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Hän voi olla ammatinharjoittaja tai freelancer (SVT: Käsitteet: Yrittäjä n.d.). Av-alan ammattilaisilla on havaittu olevan osaamisvajetta liiketoimintaosaamisessa, esimerkiksi neuvottelu- ja myyntitaidoissa, markkinoinnissa, budjetoinnissa, rahoituksessa, juridiikassa, taloushallinnossa ja verkostoitumisessa (Vermilä & Keinonen 2021, 19–24).

TAMKin media-alan koulutuksessa opiskelijoita tuetaan pirstaleisille työmarkkinoille siirtymisessä monin tavoin. Opintojaksolla Harjoittelu- ja työelämävalmennus opiskelijat tutustuvat media-alan toimintaympäristöihin ja pirstaleisiin työmarkkinoihin. He perehtyvät erilaisiin itsensä työllistämisen muotoihin, esimerkiksi freelancerina, keikkatyöläisenä ja kevytyrittäjänä toimimiseen. Samalla he pohtivat, millaisia haasteita on itsensä työllistämisessä, esimerkiksi sitä, millaisia toimeentuloon, sosiaaliturvaan ja vakuutuksiin liittyviä asioita on otettava huomioon. Oleellista on, että opiskelijat ymmärtävät, mitä yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen ovat: mikä on oma myytävä palvelu, miten se tuotteistetaan, kuka on asiakas, miten palvelu myydään ja markkinoidaan ja miten oma työ hinnoitellaan ja laskutetaan. Tärkeää on myös oppia tunnista-

maan ja markkinoimaan omaa osaamistaan. Työelämäprojekteissa freelancetyötä harjoitellaan tekemällä työkeikkoja. Niiden avulla opiskelijat verkostoituvat työelämään ja luovat asiakkuuksia sekä oppivat itsenäiseen, tavoitteelliseen ja aikataulutettuun työskentelyyn. TAMKissa toimii myös Mediaopiskelijoiden Keikkakioski, josta asiakkaat voivat ostaa media-alan opiskelijoiden liikkuvaan kuvaan, visuaaliseen suunnitteluun, kuvittamiseen ja tapahtumiin liittyvää osaamista yritysten viestintätarpeisiin (Mediaopiskelijoiden Keikkakioski n.d.).

Opiskelijat voivat harjoitella yrittäjyyttä ja liiketoimintaa myös opiskelijaosuuskunnissa. TAMKin opetussuunnitelman 2021–2022 mukaan osuuskunta- ja tilausprojekteissa opiskelija tai työryhmä toteuttaa tavoitteellisen mediaprojektin ulkopuoliselle asiakkaalle. Työn tilaaja, opiskelijat ja ohjaava opettaja osallistuvat suunnittelu- ja palautepalaveriin. Tavoitteena on, että opiskelija oppii toteuttamaan tilausprojektin yksin, työryhmässä, omassa yrityksessä tai opiskelijaosuuskunnassa.

5 LOPUKSI

Media-alan toimintaympäristön murros, erityisesti av-alan kasvu, on synnyttänyt alalle pulaa osaamisesta ja osaajista. Media-alan oppilaitoksiin kohdistuu runsaasti paineita kehittää koulutuksen sisältöjä työelämän tarpeita vastaaviksi. Kuitenkin oppilaitoksilla on rajalliset resurssit vastata näihin haasteisiin. Ne voivat tarjota media-alan opiskelijoille sisällöntuotantoon, visuaaliseen ilmaisuun ja tekniseen osaamiseen liittyvää osaamista sekä valmiuden toimia muuttuvilla työmarkkinoilla. Vasta työelämässä kehittyvä ammatillinen syväosaaminen ja jatkuva lisäkouluttautuminen takaavat työmarkkinoilla menestymisen.

Vermilä ja Keinonen (2021) nostavat esille toimialaselvityksessään myös niin sanottuja generisiä taitoja, kuten toimialan ymmärtämisen, projektinhallinnan, johtamisen ja liiketoimintaosaamisen. TAMKissa medianomiksi opiskeleville on tarjolla runsaasti opintoja ja harjoittelualustoja, joilla he voivat valmentautua siirtymään työmarkkinoille sekä työsuhteisiin että ei-työsuhteisiin töihin. Opiskelijoille tarjotaan useita opintojaksoja ja erilaisia projekteja, joissa he oppivat ymmärtämään av-alan toimintaympäristöjä, harjoittelevat projektinhallintaa ja johtamista sekä oppivat perusteet yrittäjyydestä ja liiketoiminnasta. Haasteena on kuitenkin, että kaikki opiskelijat eivät kiinnostu esimerkiksi yrittämisestä. Opiskelijat, joille yritteliäisyys on ominaista, haluavat kehittää yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamistaan. Todennäköisesti he ovat myös valmiimpia toimimaan yrittäjinä opintojensa aikana tai valmistuttuaan. Oppilaitos voi tarjota opiskelijoille mahdollisuuden kokeilla riskittömästi yrittäjyyttä ja freelancerina toimimista. Freelancetyöhön siirtyminen helpottuu, kun opiskelija on jo opintojensa aikana rakentanut ammatillista henkilöbrändiään ja esitellyt omaa osaamistaan esimerkiksi LinkedInissä. Työkeikkojen avulla hän on verkostoitunut työelämään ja luonut myös potentiaalisia asiakkuuksia.

LÄHTEET

Argillander, T., Martikainen, V. & Muikku, J. 2014. Kuva median murroksesta – Mitä käy kasvulle ja työpaikoille? Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 25/2014.

Freelance-työ. n.d. Akavan Erityisalat. Verkkosivu. Viitattu 24.8.2021.
https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/ammattiharjoittaja_ja_yrittaja_jasenena/freelance-tyo#Yleist

Itsensätyoillistajat ja yrittajat. n.d. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme. Verkkosivu. Viitattu 24.8.2021.
<https://www.teme.fi/fi/neuvonta/itsensatyollistajat-ja-yrittajat/>

Karppinen, A. 2019. Työelämän ilmiötä. Julkaisussa Karppinen, A. (toim.) Freelancer työelämän pyörteissä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Pdf-dokumentti. Viitattu 24.8.2021.
<https://www.tamk.fi/web/tamk/-/julkaisut-freelancer-tyoelaman-pyorteissa.html>

Keinonen, H. & Vermilä, E. 2019. Suomi tuotantopalvelumaana. Selvityksen raportti. 6/2019. Audiovisual Producers Finland – APFI ry. Pdf-dokumentti. Viitattu 18.8.2021.
<https://apfi.fi/wp-content/uploads/Suomi-tuotantopalvelumaana-selvitys-1.pdf>

Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O. & Wennberg, M. 2017. Itsensätyoillistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 13/2017. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-201-9>

Medianomi (AMK): Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? n.d. Töissä.fi. Verkkosivu. Viitattu 17.8.2021.
<https://toissa.fi/etsi/?q=medianomi>

Mediaopiskelijoiden Keikkakioski. n.d. Verkkosivu. Viitattu 24.8.2021.
<https://keikkakioski.blogs.tamk.fi/>

Minustako yrittäjä? n.d. Uusyrityskeskus. Verkkosivu. Viitattu 18.8.2021.
<https://uusyrityskeskus.fi/minustako-yrittaja/>

SVT: Käsitteet: Yrittäjä. n.d. Tilastokeskus. Verkkosivu. Viitattu 18.8.2021.
<https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html>

TAMK, opetussuunnitelma 2021–2022. Media-alan tutkinto-ohjelma.

Vermilä, E. & Keinonen, H. 2021. Kotimainen AV-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä. Business Finland. Toimialaselvitys 6/2021.

ASIASANAT

Av-ala, media-ala, osaaminen, työelämätaidot

Työelämätaidot osana käännösalan ammattilaisen kompetenssia

Miia Santalahti



KIRJOITTAJA

Miia Santalahti työskentelee kääntämisen ja tulkkauksen yliopisto-opettajana Tampereen yliopiston informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa, kielten yksikköön kuuluvassa monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriohjelmassa. Hän on tehnyt myös pitkän uran asiatekstikäntäjänä ja työskentelee edelleen päätyönsä ohessa freelancer-kääntäjänä.

1 JOHDANTO

Vankka ammattitaito on kääntäjän – kuten minkä tahansa alan asiantuntijan – tärkein valtti työmarkkinoilla. Kääntäjän ammatillinen kompetenssi koostuu monesta osa-alueesta, joista osa liittyy kääntämisen prosessiin eli käännöstuotteen aikaansaamiseen ja osa puolestaan ammatin harjoittamiseen ja työmarkkinoilla toimimiseen. Tässä artikkelissa keskityn erityisesti viimeksi mainittuihin kompetenssin osa-alueisiin eli niin sanottuihin työelämätaitoihin. Analysoin sitä, millaisia työelämätaitoja käännösalan ammattilaiset tarvitsevat, sekä pohdin, kuinka näihin taitotarpeisiin voidaan koulutuksessa vastata.

Työmarkkinat ja työnteon muodot kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti, ja monilla aloilla työn tekemisen painopiste siirtyy yhä voimakkaammin vakituisista työsuhteista kohti freelancer-pohjaista itsensä työllistämistä. Käännösosalalla tämä kehitys on viime vuosina näkynyt erityisen selvästi (ks. esim. Moorkens 2017, 465). Tällaisilla pirstaleisilla työmarkkinoilla tarvitaan oman alan ammattiosaamisen lisäksi monenlaista tietämystä ja osaamista. Nuoret ammattilaiset tarvitsevat monipuolista tietoa työmarkkinoiden todellisuudesta voidakseen rakentaa urapolkunsa kestäväälle pohjalle, ja myös kokeneiden ammatinharjoittajien täytyy pitää osaamisensa ajan tasalla.

Artikkelin perustana on Pirssi – Pirstaleiseen työelämään siirtyminen -hankkeen työpaja, jossa selvitettiin, millaista osaamista eri alojen tulevat ammattilaiset kaipaavat siirtyessään työmarkkinoille. Kun tarkastelin työpajan tuloksia suhteessa aikaisempiin kääntäjän kompetenssimalleihin, syntyi uudenlainen, kokonaisvaltainen kompetenssimalli, kompetenssikehä, jonka tarkoituksena on pohtia vastauksia kysymykseen ”Mitä tietoja ja taitoja kääntäjä tarvitsee voidakseen työskennellä ammattimaisena toimijana monikielisen viestinnän tehtävissä?”

Esittelemäni kompetenssikehä eroaa aiemmin laadituista kääntäjän kompetenssimalleista siinä, että siihen sisältyy myös yleisluontoisia kompetenssin osa-alueita, joita tarvitaan kaikessa työnteossa. Malli onkin sovellettavissa monille aloille, ja se nostaa esiin mahdollisuuksia hyödyntää monialaista yhteistyötä niin sanottujen yleisten työelämätaitojen koulutuksessa.

2 KOMPETENSSI JA KÄÄNTÄJÄN KOMPETENSSI

Kompetenssin käsite ei ole yksiselitteinen tai täysin vakiintunut. Varsinkin yleistajuisiksi tarkoitteissa teksteissä sitä käytetään usein synonyyminä taidolle, pätevyydelle tai asiantuntemukselle. Tässä artikkelissa kompetenssin käsitettä käytetään EMT (European Masters of Translation) -verkoston kehysmallin mukaisessa merkityksessä:

Kompetenssi tarkoittaa todistettua kykyä käyttää tietoja, taitoja sekä henkilökohtaisia sosiaalisia taitoja ja metodiosaamista työ- tai opiskelutilanteissa sekä ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen välineinä (Competence Framework 2017, 3; suomennos oma).

Määritelmässä korostuu tietojen ja taitojen soveltaminen: kompetenssi edellyttää, että henkilöllä on tarvittavaa osaamista sekä ymmärrys siitä, kuinka tätä osaamista kussakin tilanteessa kannattaa hyödyntää. Suuri merkitys on myös sillä, että henkilö tunnistaa oman osaamisensa kaikki ulottuvuudet pystyäkseen hyödyntämään niitä.

2.1 Kääntäjän kompetenssi

Kääntäjän kompetenssin on yksinkertaisimmillaan esitetty koostuvan kolmesta osa-alueesta: vastaanoton taidosta eli lähdekielen ymmärtämisestä, viestin välittämisen taidosta ja kohdetekstin tuottamisen taidosta (ks. esim. Esfandiari ym. 2015; Pym 2003). Eri tutkijat ovat täydentäneet tätä mallia ja tarjonneet määritelmiä sille, mitä ”viestin välittämisen taidolla” oikeastaan tarkoitetaan. Siihen liittyvinä osaamisalueina on mainittu esimerkiksi joustava koodinvaihto eli siirtyminen yhden kielen ilmaisutavoista toiseen kieleen ja kyky välttää interferenssiä eli lähdekielen vaikutusta kohdekielessä (Pym 2003, 485–486).

Käännöstieteessä 1980- ja 1990-luvuilla esiin nousseiden kulttuuristen ja systeemisten lähestymistapojen vaikutuksesta kääntäjän kompetenssia alettiin tarkastella entistä laajemmassa kontekstissa, ja se on alettu nähdä monien erilaisten osakompetenssien summana. Yhä enemmän huomiota on kiinnitetty kielenulkoisiin tekijöihin, kuten kulttuurien tuntemukseen, yleistietoon ja kohderyhmän huomioimiseen. (Esfandiari ym. 2015, 45–48; Pym 2003, 485.)

Kielenulkoisten tekijöiden mukanaolosta huolimatta monet kompetenssitutkimukset edustavat niin sanottua prosessorientoitunutta lähestymistapaa, jossa työmarkkinoilla toimimiseen liittyvät kompetenssit on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Tässä artikkelissa juuri työelämätaidot sen sijaan ovat keskeinen tarkastelun kohde. Seuraavissa alaluvuissa esitellään kaksi kompetenssimallia, joissa toimialatuntemus on mukana: PACTE (Process in the Acquisition of Translation Competence and Evaluation) -työryhmän ja EMT (European Masters in Translation) -verkoston mallit.

2.2 PACTEn kompetenssimalli

PACTEn kompetenssimalliin kuuluu viisi osa-alueita:

1. Kahden kielen hallinta sekä kyky välttää interferenssiä operoitaessa näiden kahden kielen välillä
2. Kielenulkoiset viestintään liittyvät taidot, kuten kulttuurien tuntemus, yleistieto ja erikoisalaosaaminen
3. Kääntämisen ja käännösalan tuntemus, johon kuuluu niin konkreettisen käännösprosessin kuin alan työmarkkinoiden ja käytäntöjenkin tuntemus
4. Instrumentaalinen osaaminen eli kääntäjän työhön liittyvien apuvälineiden ja teknisten työkalujen käyttötaito
5. Strateginen osaaminen eli kyky tehdä kussakin tilanteessa osuvia valintoja ja hoitaa käännösprosessi tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti.

Lisäksi malliin nivoutuvat kääntäjän psykofyysiset taidot ja ominaisuudet, kuten muisti ja keskittymiskyky, kriittinen ajattelukyky ja oman taitotason tunnistaminen. (Amparo Hurtado 2017, 38–41.)

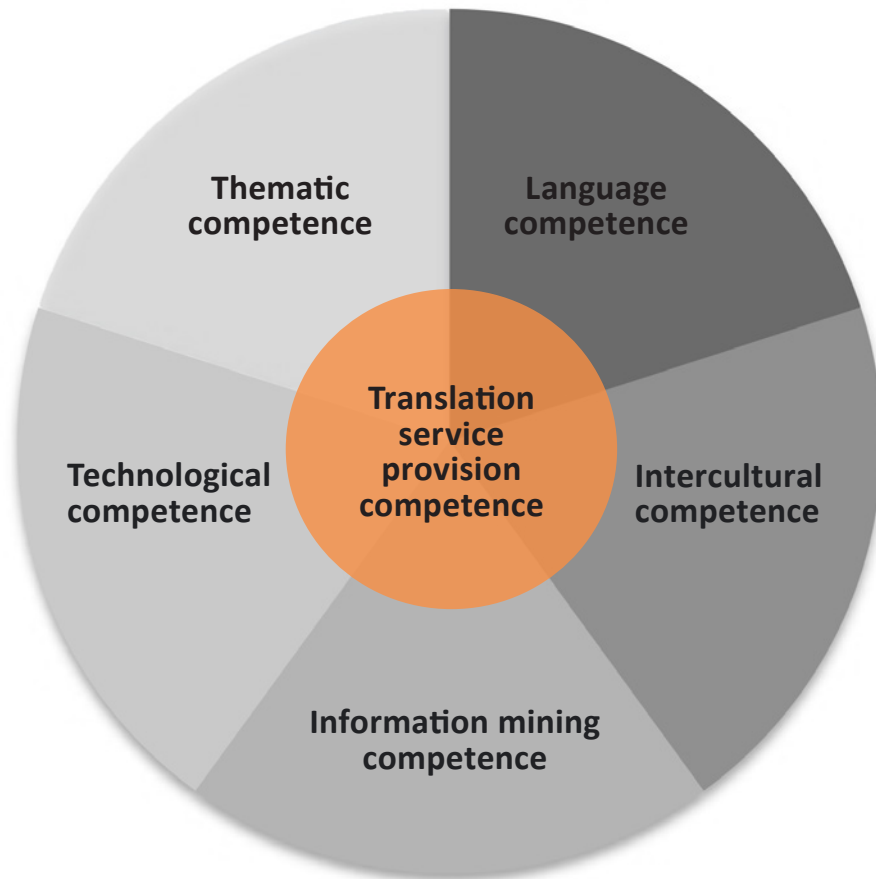
Vaikka PACTEn malli on kehitetty jo vuonna 2003 ja sen jälkeen käännösalan markkina- ja toimintaympäristö on muuttunut valtavasti, malli on sovellettavissa myös tänä päivänä. Siinä on paljon yhtäläisyyksiä seuraavassa esiteltävään EMT:n uusimpaan kompetenssimalliin, vaikka painotus-eroja mallien välillä onkin.

2.3 EMT:n kompetenssimalli

EMT on EU-komission vuonna 2006 käynnistämä hanke, jonka tavoitteena on kehittää kääntäjänkoulutusta EU:ssa. Päästäkseen mukaan EMT-verkostoon kääntäjänkoulutusta tarjoavan korkeakoulun on täytettävä tietyt vaatimukset, joiden määrittämisessä keskeisessä roolissa on EMT:n kompetenssimalli.

EMT julkaisi ensimmäisen, kehämuotoisen kompetenssimallinsa vuonna 2009 (Competences for professional... 2009). Malli on erityisen työelämäkeskeinen: Sen keskiössä on käännöspalvelun tuottamisen (translation service provision) kompetenssi, johon kuuluu esimerkiksi sellaisia osa-alueita kuin kääntäjän yhteiskunnallisen roolin tunteminen, markkinointi, asiakasviestintä, ajanhallinta, budjetointi, yhteistyötaidot ja itsearviointi. Tätä kompetenssia tukee viisi muuta

osakompetenssia: kielitaito, kulttuurien tuntemus, tiedonhaku, teknologian tuntemus sekä ai-
hetieto. Tätä mallia käytetään edelleen laajalti kääntäjän kompetenssien määrittelyssä ja kää-
ntäjänkoulutuksen tarpeiden arvioinnissa.



Kuva 1. EMT:n kehämuotoinen kompetenssimalli, EMT Competence Circle (Torres-Simón & Pym 2017).

Koska teknologian kehitys ja markkinoiden muutokset ovat voimakkaasti vaikuttaneet monikie-
lisen viestinnän toimialaan ja työmarkkinoihin, EMT:ssä katsottiin tarpeelliseksi muokata kom-
petenssimallia vastaamaan vallitsevia olosuhteita entistä paremmin (Competence Framework
2017, 2). Vuonna 2017 julkistettiin uudistettu kompetenssin kehysmalli (Competence Framework
2017). Tässä mallissa on viisi toisiinsa nivoutunutta kompetenssin osa-aluetta, joista kuhunkin
kuuluu suuri määrä taitoja, tietoja ja oppimistavoitteita.

EMT:n kompetenssikehyksen osa-alueet ovat seuraavat:

1. Kieli ja kulttuuri: kulttuurien välillä toimiminen, sosiolingvistinen ymmärrys sekä viestintätaidot
2. Kääntäminen: strateginen, metodinen ja aihetietoon liittyvä osaaminen
3. Teknologia: alan työkalut ja sovellukset
4. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja vuorovaikutustaidot: esimerkiksi ajanhallinta, yhteistyötaidot, ergonomian tiedostaminen, itsearviointi ja jatkuva kehittyminen
5. Palvelun tuottaminen: ammattimainen toiminta, asiakkuuksien ja projektien hallinta sekä laadunvarmistus.

3 KOMPETENSSITARPEIDEN KARTOITUS PIRSSI-HANKKEEN TYÖPAJASSA

Tampereen korkeakoulu yhteisön Pirssi – Pirstaleiseen työelämään siirtyminen -hankkeen keskeisinä tavoitteina on tuottaa työelämään siirtymässä oleville opiskelijoille tietopaketti sekä koulutuskokonaisuus erityisesti itsensä työllistämiseen liittyvistä aiheista. Näiden kokonaisuuk-
sien halutaan vastaavan opiskelijoiden todellisiin tieto- ja taitotarpeisiin ja perustuvan aitoon
asiantuntijatietoon, joten niitä on suunniteltu yhteistyössä opiskelijoiden sekä hankkeen yhteis-
työverkostoon kuuluvien tahojen, kuten Verohallinnon, Kelan, yrityspalvelujen, vakuutusyhtiöi-
den ja ammattijärjestöjen kanssa.

Joulukuussa 2019 järjestettiin Tampereen yliopiston tiloissa työpaja, jossa kerättiin tietoa Pirssi-
hankkeen koulutuskokonaisuuden ja tietopaketin pohjustukseksi. Työpajaan osallistui sekä ope-
tushenkilöstöä että opiskelijoita hankkeessa mukana olevilta koulutusaloilta sekä asiantuntija-
verkoston edustajia (koulutusalat ja asiantuntijaverkoston jäsenet on lueteltu tämän julkaisun
esipuheessa). Työpajan toimintamuotona oli learning cafe, eli osallistujat jaettiin pieniin ryh-
miin, jotka kiersivät pöytäryhmissä keskustelemassa eri aiheista. Puheenaiheiden esittämisessä
puolestaan hyödynnettiin palvelumuotoilusta tuttuja ”persoonia” eli kuvitteellisia opiskelijahah-
moja, joilla oli omat elämäntilanteensa ja niihin liittyvät ongelmansa. Keskusteluissa haettiin
ratkaisuja näihin ongelmiin: kuvitteellinen kääntäjäopiskelija mietti työnhakua ja itsensä työl-
listämistä perheen perustamisen näkökulmasta, journalistiopiskelija pohdiskeli työn ja opinto-
jen yhteen sovittamista ja voimiensa riittämistä, arkkitehtiopiskelija harkitsi ulkomaille muuttoa
ja yrityksen perustamista joko Suomeen tai uuteen asuinmaahansa, näyttelijäopiskelija toivoi
tukea työehto- ja palkkioneuvotteluihin ja musiikinopiskelija haaveili apurahasta pienen festi-
vaalin perustamiseksi.

Keskustelujen sisältöä läpi käytäessä merkille pantavaa oli, että opiskelijoiden ratkaisuehdotuksista heijastui usein epävarmuus. Esimerkiksi kääntäjäopiskelijan tilanteessa opiskelijat kehoittivat lykkäämään perheen perustamista myöhemmäksi, kun taas asiantuntijat korostivat hakijoiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta työhönotossa ja kannustivat kuvitteellista opiskelijaa hakemaan rohkeasti sopivilta tuntuvia työpaikkoja perhesuunnitelmista riippumatta. Työmääränsä uuvuttamalle journalistiopiskelijalle puolestaan ehdotettiin sekä opintojen että oman alan töiden jättämistä hetkeksi kokonaan sivuun ja ”hanttihommiin” hakeutumista tarvittaessa. Ammattilaisten ratkaisut samaan tilanteeseen keskittyivät asioiden priorisointiin ja suunnitteluun.

Työpajassa tuli myös vahvasti esiin, että opiskelijat kokevat kovia paineita valmistua nopeasti ja siirtyä työelämään. Kuitenkin työelämän vaatimukset tuntuvat heistä kovilta: ”CV:ssä pitäisi olla kaikenlaista jo ensimmäistä työpaikkaa haettaessa”, kuten eräs opiskelija asian ilmaisi. Moni opiskelija totesi, että on vaikea kieltäytyä opintojen aikana tarjotuista oman alan töistä, vaikka se merkitsisikin kokonaisuormituksen kasvamista kohtuuttomaksi. Samaan aikaan opiskelijoiden tuntuu olevan hyvin vaikeaa hinnoitella omaa asiantuntijatyötään asianmukaisesti, mikä tarkoittaa sitä, että he eivät saa edes riittävää taloudellista hyvitystä kovan rasituksen vastapainoksi.

Työpajan tuloksena opiskelijoiden tieto- ja taitotarpeet tiivistettiin seuraavasti:

- Yrittäjäyys ja kevytyrittäjäyys: eri yritysmuodot
- Talousasiat: rahoitus, verotus, kirjanpito, hinnoittelu ja budjetointi
- Sosiaaliturva: YEL, eläkekertymä, sosiaalietuudet, vanhempainpäivärahat
- Vakuutusasiat
- Oikeudet ja velvollisuudet: työehtosopimukset, tekijänoikeudet
- Markkinointi ja asiakkaiden hankkiminen: oman osaamisen tunnistaminen ja sanallistaminen, itsensä brändääminen
- Neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot
- Henkinen jaksaminen.

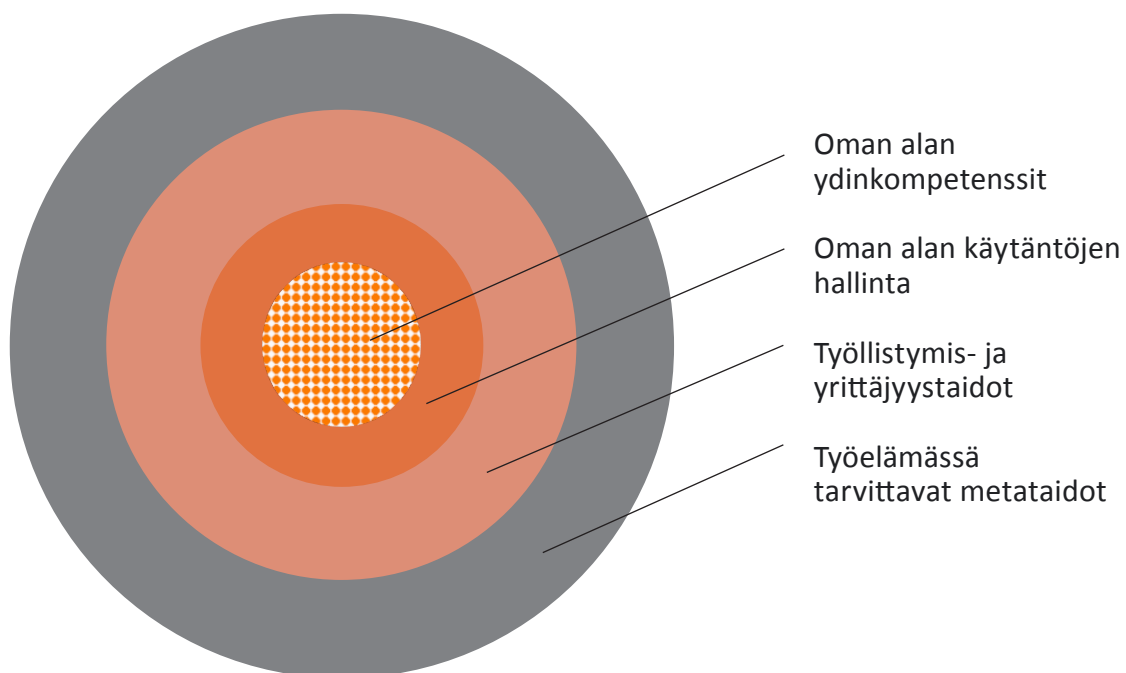
4 KOMPETENSSIKEHÄ

Tässä luvussa esittelen oman kompetenssimallini (Kuva 2). Kun yhdistin Pirssi-hankkeen työpajassa esiin nousseet yleiset työelämätaidot ja aiemmat kääntäjän kompetenssimallit, syntyi niin sanottu kompetenssikehä, jolla kompetenssin osa-alueet on jaoteltu sen mukaan, ovatko ne

ominaisia nimenomaan tietylle ammattikunnalle tai toimialalle vai soveltuvatko ne yleisluontoisesti eri aloille.

Kompetenssimallin kehät etenevät alakohtaisista ydinkompetensseista kohti yleisempiä osa-alueita niin, että uloimmalla kehällä ovat kaikenlaisiin aloihin ja työtehtäviin pätevät yleiset työelämätaidot. Kompetenssikehä onkin sovellettavissa mille tahansa toimialalle siten, että vain sisimpien kehien sisältö muuttuu alakohtaisesti. Kehien väliset rajat ovat huokoiset, ja joidenkin osaamisalueiden voidaan ajatella sijoittuvan tilannekohtaisesti eri kehille.

Seuraavissa alaluvuissa kuvaan kehän avulla monikielisen viestinnän ammattilaisen kompetenssitarpeita. Kuten edellä on todettu, tässä artikkelissa keskitytään syvällisimmin kompetenssimallin uloimpiin kehiin.



Kuva 2. Kompetenssikehä.

4.1 Oman alan ydinkompetenssit

Sisimmälle kehälle kuuluvat konkreettiseen kääntämiseen liittyvät kompetenssin osa-alueet: kieli- ja viestintätaito A- ja B-työkielellä, viestin välittämisen taito, (käännös)strateginen ajattelu, tekstin analysointitaito, käännösmetodien tuntemus, tiedonhakutaito, kulttuurien tuntemus, yleistieto, tiettyjen alojen aihetieto ynnä muut tiedot ja taidot, joita tarvitaan asianmukaisen käännöstuotteen aikaansaamiseen. Näitä taitoja tarvitaan nimenomaan monikielisen viestinnän asiantuntijatehtävissä, ja vaikka niistä voi olla muidenkin ammattien edustajille hyötyä, muiden alojen ydinosaamiseen ne eivät kuitenkaan kuulu.

4.2 Oman alan käytäntöjen hallinta

Toisella kehällä olevia kompetenssin osa-alueita voitaisiin kutsua myös alakohtaisiksi työelämätaidoiksi. Kehällä on sellaisia taitoja kuin ammattietiikka, käännöstyökalujen käyttötaito, alan toimintaprosessien ja toimijoiden sekä erilaisten työnkuvien tuntemus, hinnoittelukäytäntöjen hallinta, laadunvarmistuksen merkityksen ja käytäntöjen ymmärtäminen, alan vaatimusten ja standardien tuntemus sekä alan kehityksen seuraaminen ja kriittinen tarkastelu. Näitä taitoja tarvitaan ammattimaiseen työskentelyyn monikielisen viestinnän alalla, mutta ne voivat olla tarpeen myös alaan läheisesti nivoutuviissa tehtävissä toimiville muiden alojen ammattilaisille, kuten käännösteknologian kehittäjille ja käännöstuotteiden tilaajille.

4.3 Työllistymis- ja yrittäjyystaidot

Kolmannella kehällä on edellistä tasoa yleisluontoisempia työelämätaitoja, kuten markkinointiosaaminen, asiakasviestintä- ja neuvottelutaidot, verkostoituminen, oman osaamisen tunnistaminen ja sanallistaminen sekä vero-, vakuutus- ja sosiaaliturvajärjestelmien tunteminen. Tämän kehän tiedot ja taidot ovat sangen universaaleja, eli niitä voidaan hyödyntää monilla, hyvinkin erilaisilla aloilla.

Työllistymis- ja yrittäjyystaidot ovat tarpeen erityisesti freelancetyössä, mutta ne ovat tärkeitä myös palkkatyösuhteisiin hakeuduttaessa ja urakehitystä tavoiteltaessa. Tämän kehän taitojen merkitys korostuu monikielisen viestinnän toimialalla, jolla freelancer-pohjainen itsensä työllistäminen yleistyy voimakkaasti (ks. esim. Moorkens 2017, 466). Tämä työmarkkinoiden kehitystrendi tarkoittaa myös sitä, että työsuhteista on kova kilpailu, ja tässä kilpailussa menestyvät parhaiten ne, jotka osaavat tehokkaimmin markkinoida itseään ja osaamistaan työnantajille. Lisäksi oman osaamisen monipuolisuuden tiedostaminen auttaa etsimään työmahdollisuuksia entistä laajemmalla perspektiivillä, mikä osaltaan parantaa työllistymisnäkyviä.

Oman osaamisen tunnistamiseen liittyy tärkeänä henkisenä voimavarana ammatillinen itsetunto eli niin sanottu minäpystyvyyden tunne, jota Esa Penttilä on tarkastellut artikkelissaan (Penttilä 2019). Penttilä on havainnut, että kääntäjäopiskelijoiden uskoa minäpystyvyyteen lisäävät myönteiset kokemukset aidoista tai aidon kaltaisista työtehtävistä (Penttilä 2019, 95). Tämä havainto korostaa työelämätaitojen merkitystä ikään kuin positiivisen kierteen muodossa: hyvät työelämätaidot edesauttavat myönteisten kokemusten saamista, mikä puolestaan entisestään vahvistaa opiskelijan työelämävalmiuksia minäpystyvyyden tunteen voimistuessa.

4.4 Työelämässä tarvittavat metataidot

Neljännän eli uloimman kehän osaamisalueista voidaan käyttää myös nimitystä geneeriset taidot, yleiset työelämätaidot tai siirrettävät taidot (Ainiala ym. 2020, 98). Kuten nimityksistäkin on pääteltävissä, kyseessä ovat sellaiset ominaisuudet ja taidot, joita tarvitaan kaikenlaisessa työssä, toimialasta ja työsuhteen laadusta riippumatta. Tällaisia taitoja ovat esimerkiksi uuden

oppiminen, ajankäytön hallinta, olennaisen tunnistaminen, kriittinen ajattelu, vuorovaikutus- ja yhteistyötaito, analyyttinen päättelykyky, ongelmanratkaisukyky ja henkinen jaksaminen (ks. Ainiala ym. 2020, 98; Työ 2040... 2017, 11). Eryteisesti henkinen jaksaminen jää usein liian vähälle huomiolle. Sitä pidetään herkkänä ja henkilökohtaisena asiana, mutta senkin hallintaa voidaan tukea esimerkiksi kuormitus- ja voimavaratekijöitä tunnistamalla (ks. esim. Pajula 2019).

Tärkeä metataito on myös omien arvojen ja henkilökohtaisen etiikan sekä niiden vaikutusten tunnistaminen ja huomioiminen. Kehällä 2 oman alan käytäntöjen yhteydessä on mainittu ammattietikka, joka koostuu ulkopuolelta määritellyistä eettisen toiminnan säännöistä ja periaatteista. Neljännelle kehälle puolestaan sijoittuvat jokaisen yksilön henkilökohtaiset taustatekijät, näkemykset ja tuntemukset eli affektit, jotka ovat tavalla tai toisella läsnä kaikessa työhön ja uraan liittyvässä toiminnassa. Näiden tekijöiden ymmärtäminen ja hyväksyminen voi auttaa ehkäisemään työn henkistä kuormitusta. (Koskinen 2020, 71.) Tämä osa-alue on myös läheisesti sidoksissa ammatilliseen itsetuntoon ja minäpystyvyyteen.

5 TYÖELÄMÄOSAAMISEN TARPEET KOULUTUKSEN NÄKÖKULMASTA

Itseohjautuvuuteen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen liittyvät taidot todennäköisesti korostuvat tulevaisuudessa työmarkkinoiden ja työnteon muotojen muuttuessa jatkuvasti yksilökeskeisemmiksi (Työ 2040... 2017, 11). Käännösosalalla erityisen voimakkaasti etenevä teknistyminen puolestaan tarkoittaa sitä, että niin nuorten kuin kokeneidenkin ammattilaisten täytyy pitää tietotekninen osaamisensa ajan tasalla: kehittymisen ja jatkuvan oppimisen tulee ilmetä vähintäänkin avoimena asenteena erilaisten ohjelmistojen käytön omaksumiseen (Moorkens 2017, 465). Nämä osaamisen osa-alueet ovat tärkeässä roolissa jo opintojen aikana, ja niissä ilmenevät puutteet heijastuvat opiskelijoiden opintomenestykseen ja -motivaatioon. Näin ne vaikuttavat olennaisesti jo työllistymisen perusedellytyksiin.

Valmistuvien opiskelijoiden työllistyminen on koulutusohjelmille tärkeä tavoite (ks. esim. Competence Framework 2017, 2–3). Myös kääntäjäopiskelijoiden palautekyselyiden tuloksissa nousee toistuvasti esiin opiskelijoiden toive saada entistä enemmän opetusta ja tukea juuri työelämätaidoissa. Jokaisen opiskelijan urapolku on yksilöllinen, eikä koulutus mitenkään voi tarjota pätevyyttä kaikkiin mahdollisiin työtehtäviin, mutta työmarkkinoiden tarpeiden tiedostaminen ja huomioiminen myös koulutuksessa ja tutkimuksessa on kuitenkin tärkeää. Anthony Pym toteaa:

Jos tutkimuksen tarkoitus on tukea kääntäjien koulutusta ja kääntäjien työllistyminen perustuu heidän hankkimaansa osaamiseen, niin emmehän voi sivuuttaa markkinoiden vaatimuksia? (Pym 2003, 482; suomennos oma.)

Työelämätaitojen rooli Suomen yliopistojen tutkinto-ohjelmissa on 2010-luvulta lähtien kasvanut. Vaikka oman alan asiantuntijuuden syventämisen katsotaan edelleen olevan keskeinen osa yliopisto-opetusta, korkeakoulujen tutkintokoulutukseen on siirtynyt myös sellaisia suoranaisesti työelämän tarpeiden täyttämiseen pyrkiviä tehtäviä, jotka ovat aiemmin kuuluneet aikuiskoulutuksen vastuulle. (Ainiala ym. 2020, 97.)

Koulutusohjelmien opetustarjonta on sidoksissa niiden käytettävissä oleviin resursseihin, ja rajalliset resurssit on luontevinta keskittää ydinosaamisalueisiin eli kompetenssikehämallin kahdelle sisimmälle kehälle. Kompetenssikehän uloimmille kehille sijoittuvat taidot ovat sangen universaaleja, joten niiden kartuttamisessa voidaan turvautua monialaiseen yhteistyöhön. Kontaktit eri alojen edustajiin ovat arvokkaita verkostoitumisen kannalta, mutta monialaisuus tuo myös pedagogista arvoa. Ainialan ym. tutkimuksessa havaittiin esimerkiksi, että tieteidenvälinen ajattelu ja oman osaamisen tunnistaminen olivat vahvasti kytköksissä sekä toisiinsa että muihin työelämätaitoihin. Tutkimuksessa todettiin, että oman alan ytimen hahmottaminen helpottuu, kun opiskelija voi suhteuttaa omaa alaansa muihin aloihin. Keskeiseksi työelämätaidoksi voidaan nostaa myös rohkeus puhua oman tieteenalansa asiantuntijana, ja monialainen vertaisryhmien välinen yhteistyö tukee tämän taidon kehittymistä. (Ainiala ym. 2020, 106–108.)

6 LOPUKSI

Monikielisen viestinnän ammattilaisen kompetenssi sisältää monia, eritasoisia osakompetensseja. Oman alan prosessiosaamisen eli käytännön käännostaidon lisäksi nuori ammattilainen tarvitsee laaja-alaista tietämystä sekä oman alansa että yleisten työmarkkinoiden ominaispiirteistä ja vaatimuksista voidakseen työllistyä ja rakentaa työuransa kestäväälle pohjalle.

Monikielisen viestinnän ammattilaisista suuri osa työllistää itsensä yrittäjänä, joten juuri tällä alalla yrittäjyyshaidot ja yritystoiminnan perusteiden tuntemus ovat tärkeä osa kokonaiskompetenssia. Näistä taidoista ja yrittäjämäisestä ajattelutavasta on hyötyä myös niille, jotka työllistyvät palkkasuhteiseen työhön. Tärkeitä ovat myös niin sanotut yleiset työelämätaidot, etenkin oman osaamisen tiedostamiseen, itsensä johtamiseen, ajankäytön hallintaan ja jatkuvaan kehittymiseen liittyvät osakompetenssit, sekä henkisestä jaksamisesta huolehtiminen. Näiden osa-alueiden hallinta korostuu jo opiskeluaikana, ja niiden tukeminen auttaa sekä tutkinnon suorittamisessa että työllistymisessä.

Tässä artikkelissa esittelin uuden, kokonaisvaltaisen kompetenssikehämallin, jossa osakompetenssit on jaoteltu sen mukaan, ovatko ne tyypillisiä juuri tietyille alalle vai moneen eri alaan sovellettavia. Mallin kahdella sisimmällä kehällä on alakohtaisia tietoja ja taitoja, kun taas kahden uloimman kehän osakompetenssit ovat yleisluontoisia, jopa jossain määrin universaaleja. Malli havainnollistaa sitä, että vaikka kaikki osakompetenssit ovat nuorelle ja kokeneemmallekin ammattilaiselle tärkeitä ja niihin tulisi koulutuksessa kiinnittää huomiota, kaikkea ei tarvitse tuottaa koulutusohjelmakohtaisesti. Yleisluontoisten osakompetenssien harjoittamisessa voi-

daan hyödyntää monialaista yhteistyötä. Eri alojen edustajien yhteen tuominen tarjoaa myös arvokkaita mahdollisuuksia verkostoitumiseen sekä ammatillisen itsetunnon kehittämiseen.

Pirssi-hankkeessa on käynyt selvästi ilmi, että on tärkeää antaa opiskelijoille mahdollisimman selkeä kokonaisnäkemyksistä työmarkkinoista ja tietoa oman ammatin harjoittamisen eri ulottuvuuksista, niin käytännön asioista kuin henkisistäkin osatekijöistä. Tämä tukee suunnitelmallista lähestymistapaa opinnoissa ja uralla etenemiseen, mikä puolestaan edesauttaa henkistä jaksamista ja auttaa mahdollisesti jopa ehkäisemään opintojen keskeytyksiä.

LÄHTEET

Ainiala, T., Olsson, P., Mattila, H. & Vesalainen, M. 2020. Työelämätaidot korkeakouluopetuksessa. Opiskelijoiden kokemuksia asiantuntijuuden ja taitojen kehittymisestä monialaisella kaupunkitutkimuksen projektikurssilla. *Aikuiskasvatus* 40 (2), 96–111. Viitattu 1.11.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://doi.org/10.33336/aik.95449>

Amparo Hurtado, A. (toim.) 2017. *Researching Translation Competence* by PACTE Group. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Competence Framework 2017. EMT 2017. Pdf-dokumentti. Saatavilla verkossa. Viitattu 16.1.2020.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fw_2017_en_web.pdf

Competences for professional translators, experts in multilingual and multimedia communication. 2009. EMT 2009. Pdf-dokumentti. Viitattu 30.8.2020.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competences_translators_en.pdf

Esfandiari, M., R., Sepora, T. & Mahadi, T. 2015. Translation Competence: Aging Towards Modern Views. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 192, 44–53. Viitattu 1.11.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.007>

Koskinen, K. 2020. *Translation and Affect*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Moorkens, J. 2017. Under pressure: translation in times of austerity. *Perspectives, Studies in Translatology*, 25 (3), 464–477. Viitattu 1.11.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://doi.org/10.1080/0907676X.2017.1285331>

Pajula, C. 2019. Freelancer voimavaroja etsimässä. Teoksessa Karppinen, A. (toim.) *Freelancer työelämän pyörteissä*. Tampereen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B, Raportteja, 22–28. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.
<https://www.tamk.fi/web/tamk/-/julkaisut-freelancer-tyoelaman-pyorteissa.html>

Penttilä, E. 2019. ”Jonkin verran käännösalan asiantuntijuutta”. Valmistuvien kääntäjäopiskelijoiden näkemyksiä kyvyistään minäpystyvyyden näkökulmasta. Julkaisussa Hartama-Heinonen, R., Kivilehto, M., Kujamäki, M. & Vuokko, K. (toim.) *MikaEL – Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu 12*. Pdf-dokumentti. Viitattu 5.9.2020.
<https://www.sktl.fi/liitto/seminaarit/mikael-verkkojulkaisu/arkisto-archive/mikael-vol-12-2019/>

Pym, A. 2003. Redefining Translation Competence in an Electronic Age. In *Defence of a Minimalist Approach*. *Meta*, 48 (4), 481–497. Viitattu 1.11.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://doi.org/10.7202/008533ar>

Torres-Simón, E. & Pym, A. 2017. *European Masters in Translation. A comparative study*. Pdf-dokumentti. Viitattu 18.8.2021.
https://www.researchgate.net/publication/314090217_European_Masters_in_Translation_A_comparative_study

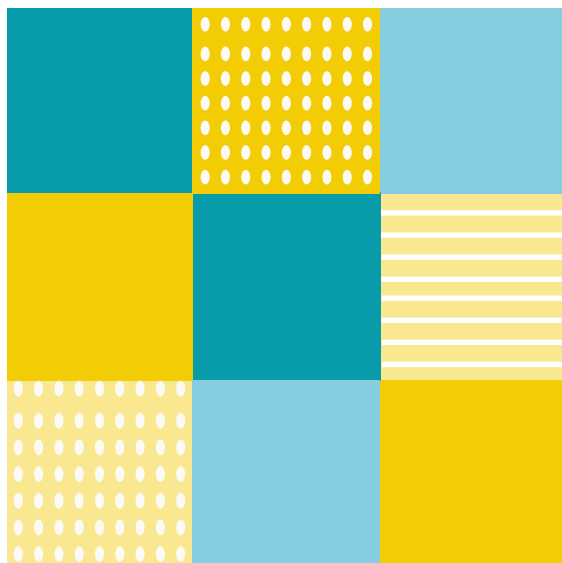
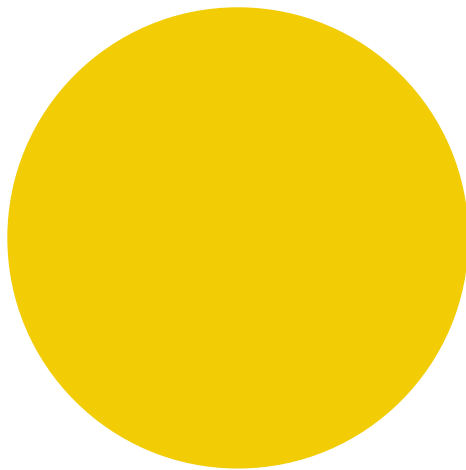
Työ 2040: skenaarioita työn tulevaisuudesta 2017. Demos Helsinki & Demos Effect. Pdf-dokumentti. Viitattu 16.1.2020.
<https://demoshelsinki.fi/fi/julkaisut/tyo-2040-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta/>

ASIASANAT

Kääntäjän kompetenssit, kompetenssimalli, työelämätaidot, kääntäjänkoulutus

Onko toimittajan nimellä väliä? – Journalismi ja henkilöbrändäys

Annina Vainio



KIRJOITTAJA

Vapaa toimittaja
ja tietokirjailija,
YTM Annina Vainio
työskentelee journalistiikan
asiantuntijana Tampereen
korkeakouluyhteisön
Pirssi-hankkeessa
syksyllä 2021.

1 JOHDANTO

Media-ala on 2000-luvulla kokenut isoja myllerryksiä – usein puhutaan ”journalismin murroksesta”. Journalistien ammatillinen asema on muuttunut viestintäteknologian kehittymisen, journalismin profession ja yleisösuhteen muutosten sekä viestinten välisen kilpailun koventumisen vuoksi, ja kehitys on pakottanut niin mediaryitykset kuin yksittäiset toimittajatkin pohtimaan uusia toiminta- ja ansaintatapoja (Lehtonen 2013, 7).

Yksi journalistisella alalla viime vuosina vahvistunut suuntaus on itsensä brändäys. Samalla kun pätkäpestit ja itsensä työllistäminen ovat yleistyneet, vahvan toimittajabrändin merkitys on kasvanut ja puhe itsensä ja osaamisensa markkinoinnista korostunut (ks. esim. Lehtonen 2013, 8, 13–15, 17; Reunanen & Koljonen 2014, 95, 117; Ruoppila 2020, 6–7). Sirpaleisella media-kentällä on tärkeää erottua. Oma osaaminen pitäisi paketoita henkilöbrändiksi, sillä se voi olla ”unique selling point” eli massasta erottava tekijä, jonka avulla toimittaja nappaa työpaikan, -keikan tai ainakin lisää näkyvyyttä omalle jutulle (Honkonen 2018). Myös mediayhtiöt nostavat toimittajiensa nimiä ja kasvoja esiin.

Kehitys ei koske vain media-alaa, vaan henkilöbrändäys on kasvava trendi työelämässä ylipäänsä. Henkilöbrändäyksellä viitataan ”minuuden markkinointiin” (Mäkinen 2012), jossa itsen kehittämällä ja markkinoinnilla yritetään parantaa omaa asemaa työelämässä, hankkia uusia työmahdollisuuksia tai saada tunnustusta (Lehtonen 2013, 80). Henkilöbrändäyksen käsitteen ”personal branding” teki tunnetuksi yhdysvaltalainen bisneskirjailija Tom Peters vuonna 1997 *Fast Company*n artikkelissa *The Brand Called You*. Sen mukaan yksittäinen ihminen voi rakentaa ja kehittää omaa brändiään samoin keinoin kuin monikansalliset tuote- ja yritysbrändit – ja jokaisella on mahdollisuus olla huomionarvoinen brändi (Peters 1997).

Henkilöbrändiä ja henkilöbrändäystä käsittelevissä teoksissa tehdään usein ero näiden kahden käsitteen välille (ks. esim. Kurvinen ym. 2017; Korteso 2011). Yhden määritelmän mukaan henkilöbrändi koostuu muun muassa henkilön maineesta ja omaperäisestä tavasta tehdä asioita, ja sen tavoite on saada ihminen erottumaan muista saman alan toimijoista ja menestymään nykyistä paremmin (Adubato 2011, 1–3). Kurvinen, Laine ja Tolvanen (2017) puolestaan määrittelevät henkilöbrändin luontaisesti syntyneeksi ammatilliseksi statukseksi, joka on muiden ihmisten muodostama käsitys henkilön osaamisesta ja ammattimaisuudesta. Henkilöbrändäys taas on systemaattista ja aktiivista oman ammatillisen statuksen kehittämistä. (Kurvinen ym. 2017, 9–10.) Yksinkertaisimmillaan voi puhua oman osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden näkyväksi tekemisestä.

Käyn tässä artikkelissa läpi syitä siihen, miksi henkilöbrändäämisen merkitys on kasvanut media-alalla viime vuosina ja miten ilmiö näkyy. Esittelen lyhyesti tapoja rakentaa toimittajabrändiä ja pohdin, miksi suomalaisjournalistien suhde brändäämiseen on varautunut. Lisäksi analysoin, millaisia mahdollisuuksia ja haasteita henkilöbrändäys asettaa journalistille ja journalismille. Artikkelini pohjautuu tutkimuslähteisiin ja alan sisäiseen keskusteluun, ja se keskittyy erityisesti kirjoittaviin toimittajiin.

2 KOHTI PERSOONAKESKEISEMPÄÄ JOURNALISMIA

Mediaympäristö on muuttunut 2000-luvulla nopeasti muun muassa painettujen sanomalehtien kannattavuuden heikentymisen ja viestintäteknologian kehityksen takia. Mediatalat ovat supistaneet toimitusten resursseja ja vähentäneet väkeä samalla, kun alan koulutuspaikoista on ylitarjontaa, mikä on osaltaan lisännyt pätkäpestien ja freelancetyön määrää alalla. (ks. esim. Reunanen & Koljonen 2014, 8; Lehtonen 2013, 13; Pakkanen 2011, 68.)

Pauliina Lehtonen (2013) on tutkinut alle 35-vuotiaita suomalaisia journalisteja ja sitä, miten pätkätyöympäristöön kasvaneet nuoret kokevat nykyhetken työelämän ja mahdollisuudet työelämän rakentamiseen. Hänen mukaansa journalistista työuraa luodaan nyt ympäristössä, jossa alalla pärjäämisessä ovat yhä keskeisemmässä roolissa sekä oman arvon markkinointi että ammatillisen pätevyyden rakentamisen strategiat. (Lehtonen 2013, 7, 13–14.) Käsittelen seuraavaksi muutamia alan kehityskulkuja, joiden seurauksena toimittajien oman persoonan ja osaamisen markkinoinnin merkitys on kasvanut.

2.1 Kilpailu töistä kiristyy

Journalistisen työn tekemisen tavat ovat monipuolistuneet. Vakituisten työsuhteiden ja perinteisen freelancetyön rinnalle on kehittynyt uusia itsensä työllistämisen muotoja, kuten toimitajaosuuskuntia, ja niin sanottua ei-tyypillistä työtä, jona voi nähdä esimerkiksi palkattomat harjoittelut ja tarvittaessa työhön tulevien eli ”titt-läisten” tuntityöntekijöiden työsuhteet (Lehtonen 2013, 22). Myös freelancejournalismi yleistyy. Freelancerit ovat Suomessa ja muualla journalistiliittojen nopeimmin kasvava jäsenryhmä (Pakkanen 2011, 68). Suomen freelance-journalistit ry kertoi vuonna 2019 kaksinkertaistaneensa jäsenmääränsä noin 15 vuodessa (SFJ:n jäsenmäärä kasvaa 2019).

Pelkkä ihmisten omaehtoinen innokkuus ei kannusta kehittämään alan toimintatapoja, vaan siihen ajaa myös pakko löytää keinoja itsensä työllistämiseen, kun mediatalat vähentävät työntekijöitä (Lehtonen 2013, 102). Kun kilpailu työpaikoista ja -mahdollisuuksista on kiristynyt, yksilölle kasautuu suurempi vastuu omasta työllistymisestään. Enää ei tehdä pitkää työuraa saman työnantajan palveluksessa, vaan työ rakentuu yhä useammin epäsäännöllisistä ja lyhyistä työsuorituksista, jotka työntekijän täytyy itse hankkia. On puhuttu ”portfoliotyöstä”, jossa työtä tehdään vaihtuvissa ympäristöissä ja omaa osaamista ja asiantuntemusta markkinoidaan jatkuvasti. (Julkunen 2008, 109, 114; Lehtonen 2013, 14, 107; vrt. Mäkinen 2012.) Muuttuva työelämä on aiempaa epävarmempaa. Epävarmuus nähdään yksilön ongelmaksi, jolloin siitä selviytyminen vaatii luomaan työnantajaa houkuttelevan ammatillisen profiilin – eli henkilöbrändin (ks. esim. Mäkinen 2012, 258; Aalto & Uusisaari 2010).

2.2 Journalismi henkilöityy

Brändäys kytkeytyy työelämässä yhä voimakkaammin näkyvään henkilöitymiseen. Se on läsnä media-alalla paitsi työuran rakentamisen keskeisenä elementtinä myös yleisemmin journalismissa, jossa henkilökohtaista otetta lisätään journalismin tekemiseen ja sisältöihin (Lehtonen 2013, 80).

Aiemmin toimitus oli uutistyössä suuri kollektiivinen *me*, jossa kukaan ei erottunut joukosta. Suomessa vielä 1980-luvullakaan toimittajan nimeä ei yleensä mainittu uutisten yhteydessä. Television yleistyessä myös lehdistössä huomattiin, miten valtava voima ja taloudellinen arvo oli siinä tavassa, jolla tv-yleisö samastui uutistenlukijoihin ja muihin ruutupersoonallisuuksiin ja otti heidät omakseen. (Luostarinen 2014, 34; Reunanen & Koljonen 2014, 115.)

Nykyään uutistenkin signeeraaminen koetaan itsestänselvyydeksi, ja uudenlaiset blogien, vlogien ja podcastien kaltaiset kanavat henkilöityvät perinteisiä medioita vahvemmin tekijäänsä. Henkilöitymistrendi näyttää jatkuneen jo yli 20 vuotta, ja tänä aikana toimittajien näkyvyyttä ovat lisänneet uudet journalistipalkinnot ja se, että heidän kuviaan käytetään yhä enemmän erityisesti tulkitsevissa ja mielipiteellisissä juttutyypeissä. Yksi kehityksen syistä on pyrkimys kohti ihmisläheisempää journalismia. (Reunanen & Koljonen 2014, 115–117; Ruoppila 2020, 5.)

Toimittajien persoonan merkityksen on sanottu korostuneen myös siksi, että sosiaalisessa mediassa toimitaan ”persoonaa edellä”. Journalistit työskentelevät yhä enemmän verkottuneessa ja digitaalisessa viestintäympäristössä, joka on avannut henkilöbrändin luomiseen uusia mahdollisuuksia (Aalto & Uusisaari 2010, 14). Sosiaalisessa mediassa henkilökohtaista minää ja toimittajaminää ei ole helppo eikä kaikkien mielestä järkeväkään erottaa toisistaan kokonaan, koska yleensä sosiaalisessa mediassa menestyvät parhaiten ne, jotka ovat siellä ”avoimesti omana itsenään” (Reunanen & Koljonen 2014, 116; Vainikka ym. 2013, 66). Rakentaakseen uskottavan verkkoläsnäolon ja vaikutelman aitoudesta toimittajan tulee tarjota sosiaalisessa mediassa myös kiinnostavaa ja persoonallista sisältöä työroolin ulkopuolelta. Sen avulla voi rakentaa ”minäbrändiä”. (Vainikka ym. 2013; Vainikka 2014, 124.)

3 BRÄNDÄÄMINEN MEDIA-ALALLA

Henkilöbrändi on sanana uudehko. Se on peräisin samalta aikakaudelta kuin luova luokka ja huomiotalous. Ilmiö ei kuitenkaan ole nuori, sillä ihmiset ovat aina nostaneet joitakin joukostaan esikuviksi. (Aalto & Uusisaari 2010, 15.) Myös niin sanottuja tähti- ja sankaritoimittajia on tunnettu ennenkin. Henkilöbrändäys muistuttaa hieman alan aiempaa sankaritoimittajakulttuuria, jossa tietyt toimittajat saivat työskennellä itsenäisesti ja autonomisesti (Lehtonen 2013, 87; Saarikoski 2012, 35–36).

Ennen toimittajabrändit syntyivät pääosin pitkän työuran tai televisioesiintymisten seurauksena. Nyt, kun mediaympäristö ja journalistiset työnteon tavat ovat muuttuneet, myös itsensä

brändäyksen välineet ja keinot ovat monipuolistuneet. Verkossa ja sosiaalisessa mediassa kuka tahansa voi saada nopeasti näkyvyyttä itselleen ja työlleen ja luoda omia seuraajayhteisöjä ja verkostoja. Henkilöbrändin kehittäminen ei olekaan enää täysin riippuvainen perinteisistä, työnantajan tarjoamista työrooleista. (Ruoppila 2020, 5, 13; Aalto & Uusisaari 2010, 35, 51–53.)

Nykyään tunnetuimmat toimittajabrändit näyttävät olevan niillä, jotka tekevät perinteisen toimittajan työn ohella muita projekteja, kuten blogeja ja kirjoja, podcasteja tai erilaisia puhe- ja esiintyjäkeikkoja. ”Tämän päivän tähtitoimittajat ja vahvat toimittajabrändit ovat media-alan moniosaajia ja sekatyöläisiä”, Ruoppila (2020, 63) tiivistää. Itsenäisesti toimivat sankaritoimittajat ovat korvautuneet toimittajabrändillä, joka ei kaihda tiimityötä ja joustavuutta (Lehtonen 2013, 87).

Henkilöbrändäys on nouseva aihe työelämässä, joten on luontevaa, että aihe puhuttaa journalisteja. Heille on tähdellistä pysyä mukana yhteiskunnan muutoksessa ja uudistua sen mukana, jotta he pystyvät tuottamaan ajassa kiinni olevaa journalismia (Lehtonen 2014, 113). Myös ala on reagoinut. Journalistiliitto järjesti syksyllä 2017 henkilöbrändäykseen liittyvän koulutuksen otsikolla ”Bling – brändi kirkkaaksi!” ja Suomen freelance-journalistit alkuvuonna 2020 koulutustilaisuuden, jossa yhtenä teemana oli henkilöbrändin muodostuminen (Bling – brändi... n.d.; Journalisti bloggaajana... n.d.). Lisäksi toimittajille suunnatut lehdet ovat julkaisseet juttuja henkilöbrändämisestä (ks. esim. Honkonen 2018; Poutanen 2018).

Journalismin persoonakeskeisyyden korostumisesta kertovat myös alan uudet toimintamallit. Suomessa esimerkiksi journalismin start-up Rapport on kerännyt verkossa joukkorahoitusta lukijoiden ”suosikkijournalisteille”, ei aiheille (Miten Rapport toimii? n.d.; Honkonen 2018). Yhdysvalloissa taas on kehitetty verkkoalusta Substack, jonka välityksellä lukijat voivat tilata maksullisia uutiskirjeitä suoraan toimittajabrändeiltä (Best & McKenzie 2017).

Myös monet mediatilat markkinoivat journalismiaan yhä enemmän toimittajiensa nimillä ja kasvoilla. Esimerkiksi Helsingin Sanomat on pyrittänyt toimittajien kasvoille perustuvaa mainoskampanjaa ja nostanut tekijöitä näkyvästi esiin lanseeratessaan uuden mediabrändin HS Vision (Honkonen 2018; HS Visiossa aloittaa... 2021; Saarikoski 2012, 33), Ilta-Sanomat haki kesätoimittajiksi ”todellisia vaikuttajia” (Haluatko todelliseksi... 2021) ja Kauppalehdellä on ollut Tähti-toimittaja-kampanja (Ruoppila 2020, 46). Toimittajapersoonien korostamisessa on tosin eroa: osassa suomalaistoimituksista se on avointa ja määrätietoista, toisissa suuntaukseen suhtaudutaan hieman varauksellisemmin (Reunanen & Koljonen 2014, 119).

Kaikki journalistiset julkaisut eivät vanno brändäyksen nimeen. Esimerkiksi menestyvä brittilehti The Economist ei julkaise toimittajien nimiä juttujensa yhteydessä juuri koskaan. Lehti perustelee: ”Se, mitä kirjoitetaan, on aina tärkeämpää kuin kuka kirjoittaa (Why are The Economist’s... 2017; suomennos oma). Lehden kollektiivinen ääni on siis olennaisempi kuin toimittajien identiteetit (Kaarenoja 2021). Anonyymiyys ruokkii toimituksen yhteistyötä, säästää aikaa ja vaivaa sekä vie pohjan toimittajien henkilöön perustuvalta kritiikiltä (Lucas 2016).

Brändäys on läsnä toimittajan työssä ainakin yleisösuhteen lujittamisena, kirjoittamisen tyyli-keinona ja itsensä markkinoimisena eli toimittajaprofilin luomisena (Lehtonen 2013, 80–93). Suomessa moni toimittaja näyttää omaksuneen ajatuksen henkilöbrändäyksen hyödyllisyydestä. Esimerkiksi Reunanen ja Koljosen (2014) tutkimuksen kyselyvastaajista kaksi kolmasosaa oli

vähintään melko samaa mieltä väitteestä ”Toimittajan on kehitettävä osaamistaan ja tyyliään jonkinlaiseksi ’toimittajabrändiksi’, jotta hän pärjäisi nykyisillä työmarkkinoilla”. (Reunanen & Koljonen 2014, 117.)

Brändäys kumpuaa paitsi yksittäisten toimittajien myös uutisvälineiden kilpailusta. Tuttujen toimittajien turvin haetaan kiinnostavuutta ja erottuvuutta sekä yritetään vakuuttaa yleisö luotavuudesta. Mediayhtiön näkökulmasta toimittajan persoonaa voi käyttää ihmisläheisemmän journalismin tuottamiseen, toimittajan itsensä näkökulmasta taas kyse on ainakin ammatillisista ihanteista, työn ja muun elämän välisestä suhteesta sekä omasta ammatillisesta urasta (Reunanen & Koljonen 2014, 116, 118).

3.1 Tapoja rakentaa toimittajabrändi

Toimittajabrändi voi syntyä esimerkiksi persoonallisesta kirjoitustyylistä ja omaäänisyydestä, erikoistumisesta, laadukkaasta työstä tai aktiivisuudesta ja näkyvyydestä sosiaalisessa medias-
sa (ks. esim. Ruoppila 2020; Lehtonen 2013; Aalto & Uusisaari 2010). Osaamisen merkitys korostuu. Ruoppila (2020) tutki pro gradu -työssään sitä, miten toimittajien henkilöbrändit rakentuvat ja millaisilla keinoilla toimittajat markkinoivat itseään ja osaamistaan. Hänen aineistonsa mukaan toimittajien henkilöbrändit syntyvät osittain luonnostaan – esimerkiksi hyvin tehdyn työn ansiosta – ja osittain tietoisesti itsensä markkinoinnin tuloksena. Pakkasen (2011) aineistossa freelancerit yhdistivät brändäämisen tai brändäytyksi tulemisen enemmän vankkaan ammat-tiosaamiseen kuin tietoiseen brändin tai maineen rakentamiseen. ”Paras keino markkinoida itseään journalismin kauppapaikalla on hyvin tehty työ”, Pakkanen (2011, 76) kiteyttää.

Tiettyyn aihepiiriin, juttutyyppeihin tai välineeseen erikoistumisella ja erityisen osaamisalueen hallitsemisella nähdään arvoa työmarkkinoilla. Sillä erottuu muista ja tekee asiantuntemustaan näkyväksi. Niin ikään verkostoitumisella on merkittävä rooli brändin rakentamisessa. Aktiivisuus verkostossa kasvattaa näkyvyyttä, jolloin jää ihmisten mieleen. (Lehtonen 2013, 75–77; Aalto & Uusisaari 2010.) Henkilöbrändiä luovat myös oma ääni ja tyyli. Viestintäasiantuntija, tietokirjailija Katleena Kortesuon (2011, 139) mukaan vain erottuminen on brändäämistä: ”Jos sanot ja kirjoitat samalla tavalla kuin kaikki muutkin, et ole brändi vaan massaa.”

Verkkomaailmassa on mahdollista luoda toimittajabrändiä ja rakentaa seuraajayhteisöä. Sosiaalisessa mediassa toimittaja voi muun muassa vahvistaa yleisösuhdetta osallistumalla keskusteluun ja tuomalla esiin omaa persoonaansa sekä jakaa omia juttujaan tai jakaa ja kommentoida eli kuratoida muiden luomia sisältöjä.

3.2 Kaupallisuus kivenä kengässä

Osa toimittajista suhtautuu henkilöbrändäykseen kriittisesti erityisesti silloin, kun se liittyy tietoiseen oman itsen korostamiseen ja markkinointiin – edes freelancetoimittajat eivät ole kovin halukkaita tuotteistamaan itseään (Honkonen 2018; Lehtonen 2013; Nelskylä 2021; Reunanen

& Koljonen 2014; Pakkanen 2011; Ruoppila 2020; Saarikoski 2012). Toimittajien varautuneisuutta voi selittää se, että suomalaisessa yhteiskunnassa itsensä markkinoimista ja esille tuomista on perinteisesti vältelty, tai se, että paine brändäämiselle tulee yksilön ulkopuolelta (Lehtonen 2013, 80–81; vrt. Kurvinen ym. 2017, Kortesus 2011).

Epäluulo voi versoa myös markkinoinnin ja journalismin välisestä henkisestä palomuurista: journalismin riippumattomuuden ja objektiivisuuden pitkän perinteen ja brändien kaupallisen ja pinnallisen mielikuvan ei koeta sopivan yhteen (Ruoppila 2020, 46–47; Saarikoski 2012, 5, 19). Niin ikään vaatimukset avoimesta ja persoonaa korostavasta verkkoläsnäolosta voivat herättää huolta. Uskottavaan toimittajuuteen kytketään usein pitäytyminen julkisesti puolueettomana, mikä juontunee journalismin käsittämisestä portinvartijaksi ja vallan vahtikoiraksi (Lehtonen 2013, 65).

4 HENKILÖBRÄNDÄYKSEN MAHDOLLISUUDET JA HAASTEET

Henkilöbrändäys on sidoksissa journalistin ammatilliseen osaamiseen ja aseman kehittämiseen (esim. Lehtonen 2013; Molyneux, Holton & Lewis 2019), ja siihen liittyy mahdollisuuksia ja haasteita niin yksittäiselle journalistille kuin journalismille. Nostan seuraavaksi esiin tutkimuksessa tehtyjä havaintoja, toimittajien julkisesti esittämiä näkemyksiä ja omia pohdintojani henkilöbrändäyksestä.

4.1 Toimittajabrändin etuja

Henkilöbrändäys voi auttaa yksittäistä toimittajaa vankistamaan ja parantamaan asemaansa työmarkkinoilla. Yleensä vahva toimittajabrändi helpottaa työllistymistä, poikii freelancereille uusia toimeksiantoja ja tarjoaa vakituisille toimittajille lisää varmuutta siitä, että työnantaja haluaa pitää kiinni juuri hänestä (Ruoppila 2020, 65; Saarikoski 2012, 52). Henkilöbrändin aseman saavuttaneella freelancerilla on usein paremmat mahdollisuudet neuvotella juttukaupan ehdoista ja palkkioiden suuruudesta. Pakkasen (2011, 74) aineistossa noin puolet ostajista kertoi, että tietyille freelancereille maksetaan muita enemmän nimen, tunnettuuden, erityisosaamisen tai laadun perusteella.

Toimittajabrändeistä on taloudellista arvoa myös mediayhtiöille. Brändi on merkki journalistin pääomasta, jota voi käyttää kilpailuetuna työmarkkinoilla ja erottumiskeinona sisältötulvan keskellä. Brändiä onnistuneesti rakentaneet toimittajat ovat suosittuja yleisön keskuudessa, ja yleisöstä muodostuu tärkeä osa toimittajan journalistista pääomaa. Mediataloissa myös uskotaan, että toimittajabrändejä markkinoimalla korostetaan tehtyjen sisältöjen ammattimaisuutta ja inhimillistetään instituution brändiä. (Lehtonen 2013, 87; Saarikoski 2012, 22, 24–25.) Media-alan murroksessa moni toimittaja tosin kokee tulevaisuutensa epävarmaksi. Yksittäiselle toi-

mittajalle järkevämpi strategia voi olla keskittyä luomaan brändiä oman persoonan ympärille ja tähdätä oman tunnettuuden ja markkina-arvon kasvattamiseen sekä suhteiden rakentamiseen sen sijaan, että hän toimisi tietyn mediatalon äänitorvena (ks. Molyneux ym. 2019).

Toimittaja ei ole enää pelkkä anonyymi tiedonvälittäjä vaan jakaa usein itsestään myös jotain henkilökohtaista. Tämän on toivottu johtavan yleisösuhteen lujittumiseen. Henkilökohtaisen kirjoitustavan uskotaan tuovan toimittajan lähemmäs yleisöä ja tekevän jutuista koskettavampia, samastuttavampia ja kiinnostavampia. Yleisön otaksutaan kiinnittyvän viestimeen paremmin, jos tekijöinä on tuttuja ja tunnettuja toimittajia, joista pidetään ja joihin luotetaan. (Lehtonen 2013, 81–83; Reunanen & Koljonen 2014, 117.) Journalismi hyötyy vahvasta yleisösuhteesta.

Brändäys voidaan käsittää tarinankerronnan ja journalistisen työn tekemisen tyylikeinona. Nuoret toimittajat ovat kuvanneet brändäystä toimittajan tunnistettavaksi tavaramerkiksi tai maneeriksi. Se mielletään toimittajan omaperäiseksi tyyliksi tehdä juttuja ja journalistiseksi erityisosaamiseksi. Yleisön palvelua pidetään nykyjournalismissa keskeisenä, mikä kannustaa tekemään laadukasta jälkeä. Tällöin toimittajan nimi toimii yleisölle ikään kuin takeena journalistisesta laadusta, joskin Saarikosken mukaan laatujournalistin brändistä voi syntyä toimittajalle paine tuottaa jatkuvasti timanttista sisältöä. Luotettavuus ja ”laatutakuu” liittyvät keskusteluun ammattimaisen journalismin selviytymisestä, kun verkkomaailmassa tuotetaan yhä aktiivisemmin sisältöä ja välitetään tietoa. Tässä kilpailussa ammattijournalistit korostavat ammattivoimin tuotettujen sisältöjen laatua ja luotettavuutta. (Lehtonen 2013, 83–85; Saarikoski 2012, 32.)

Toimittajabrändin etu on myös tunnettuus, jota osa toimittajista pitää imartelevana tai itse-tuntoa vahvistavana. Se voi myös olla työkalu. Kun toimittaja tunnetaan, ihmiset kertovat avoimemmin asioistaan ja osaavat lähettää juttuvinkkejä kenties matalammalla kynnyksellä kuin kasvottomalle uutistoimitukselle. (Reunanen & Koljonen 2014, 120–121.) Suosituimmat toimittajat voivat jopa koota omaa ”fanikuntaansa”, joka saattaa seurata heidän mukanaan, jos he vaihtavat viestimestä toiseen (Lehtonen 2013, 88–89).

4.2 Henkilöbrändäyksen haasteita

Journalistin ammatillista identiteettiä määritellään nykytyöelämässä yhä enemmän suhteessa sosiaaliseen mediaan ja verkkomaailmaan, joissa korostuvat henkilökohtaisuus ja persoonan esille nostaminen. Tämä hämärtää journalistisen profession rajoja ja panee toimittajat tasapainoilemaan yksityisen ja julkisen rajalla. (Lehtonen 2013, 16, 85; vrt. Bossio & Sacco 2017.)

Vaikka vahva toimittajabrändi ei automaattisesti tee ihmisestä julkisuuden henkilöä, brändäminen vaatii julkista toimintaa. Tunnetuimmat toimittajabrändit ovat nykyään valtakunnan julkimoita, ja tulevaisuudessa toimittajapersoonat saattavat muistuttaa yhä enemmän ”imagoyrittäjiä”, joiden tuote on julkinen verkkopersoonat (Ruoppila 2020, 66; Vainikka 2014, 140–141). Kehitys haastaa niitä toimittajia, joista esilläolo ei tunnu luontevalta. Aallon ja Uusisaaren (2010, 52) mukaan joidenkin journalistien käsitys ammattimaisesta laadusta on tuoda esiin asioita ja haastateltavia ja häivyttää oma rooli taustalle. Reunasen ja Koljosen (2014, 120) haastattelemissa toimittajista useat eivät halunneet tunnetuksi henkilöksi tai he halusivat erottaa siviiliminänsä ja ammatillisen minänsä.

Sosiaalinen media tarjoaakin ammattijournalisteille mahdollisuuden ja haasteen. Jos toimittaja tahtoo tavoittaa yleisöjä verkossa, hänen on pantava oma persoonansa peliin ja jaettava yleisön näkökulmasta mielenkiintoista ja persoonallista sisältöä. Toimittajilla on sosiaalisessa mediassa yhtäältä sanomisen vapaus, toisaalta osallistumisen pakko (Vainikka ym. 2013; Vainikka 2014, 119, 139–140). Kunkin toimittajan täytyy harkita, minkä verran hän on valmis kertomaan julkisesti yksityiselämästään, sillä julkinen toiminta altistaa häirinnälle ja vihapuheelle.

Kolikon kääntopuoli on, että liian kliinistä henkilöbrändiä ei pidetä kiinnostavana. Henkilöbrändin pitää olla aito, koska sen pahin vihollinen on epäuskottavuus (Kortesuo 2011, 22). Itsensä voi rakentaa ”julkista tuotetta”, mutta valmiudet ja motivaatio siihen vaihtelevat. On syytä pohtia, hakeutuuko ja päätyykö journalismin tekijöiksi tulevaisuudessa yhä enemmän ulospäin suuntautuneita henkilöitä, ja jos näin käy, niin miten se vaikuttaa jatkossa ammattitoimittajien aihevalintoihin ja asioiden käsittelytapoihin. Jo nyt on esitetty huoli toimittajakunnan moninaisuudesta – sitä on kuvattu lähinnä ”vitsiksi” (Seuri 2021).

Brändäystä painottava suuntaus on myös synnyttänyt pohdintoja, tuleeko tunnetusta henkilöbrändistä hiljalleen keskeisempi arvo työmarkkinoilla kuin laadukkaasta työn jäljestä (Lehtonen 2014, 116). Osa alan ammattilaisista kritisoi ajatusta, että toimittajan nimi olisi median brändiä tai sisältöjä tärkeämpi. Nykyistä mediaympäristöä on luonnehdittu ”harhaisen narsistiseksi” (Kaarenoja 2021). Jos tähtikuluttuuri vahvistuu henkilöbrändäyksen yleistessä, miten yksittäisten toimittajien nostaminen vaikuttaa toimitusten yhteishenkeen ja henkilösuhteisiin? Entä ylpistyvätkö bränditoimittajat liikaa? On myös epäilty, onko yleisölle lopulta edes tärkeää, kuka juttuja tekee. (Reunanen & Koljonen 2014, 119.)

Erään näkemyksen mukaan brändejä kasvatetaan vain reaktioita herättämällä, ja siksi on polarisoitava erottuakseen massasta (Kurvinen ym. 2017, 144, 229). Koska myös sosiaalisen median algoritmit suosivat reaktioita ja kilpailu huomiosta on kovaa, toimittajalle voi syntyä kiusaus kirjoittaa provosoivasti klikkien ja näkyvyyden toivossa. Liika kantaottavuus saattaa kuitenkin heikentää toimittajan puolueettomuutta ja uskottavuutta yleisön silmissä ja vähentää työmahdollisuuksia (Ruoppila 2020, 56).

Sosiaalinen media on lisännyt toimittajien avoimuutta ja työn läpinäkyvyyttä, mikä pakottaa ammattikunnan pohtimaan, tekeekö journalismista luotettavaa sen avoin näkökulmaisuus vai huolella varjeltu riippumattomuus ja neutraalius. Kysymykset toimittajan avoimuudesta, poliittisesta roolista ja riippumattomuudesta osuvat journalismin ytimeen. (Lehtonen 2013, 65, 67–68; Reunanen & Koljonen 2014, 7–8.)

5 LOPUKSI

Mediaympäristön muutos on vahvistanut itsensä markkinoinnin suuntausta journalistisella alalla. Kun kilpailu työpaikoista ja -mahdollisuuksista kiristyy, moni journalisti etsii henkilöbrändäyksestä keinoa päästä leivän syrjään kiinni. Työmarkkinoiden muutokset ja niihin liittyvä epävarmuus, verkkomaailman ja sosiaalisen median tarjoamat mahdollisuudet ja vaatimukset, journalismin henkilökohtaistuminen sekä koveneva kilpailu lukijoista ovat lisänneet painetta korostaa toimittajan persoonaa, ja osa mediataloista tukee kehitystä.

Nuoret toimittajat puhuvat työkulttuurista, jossa oman brändin avulla muodostetaan läheisempää yleisösuhdetta, kilpaillaan työpaikoista tai etsitään persoonallisempaa kirjoittamisen tapaa. Työmarkkinoilla pärjätäkseen toimittajan pitäisi erottautua paitsi journalistisella osaamisellaan myös kiinnostavalla persoonalla ja paketoida oma osaaminen sopivaksi brändiksi (Lehtonen 2013, 8, 95; Reunanen & Koljonen 2014, 95).

Moni journalisti suhtautuu oman ammatillisen brändin kehittymiseen myönteisesti ja näkee siinä hyötyjä. Varovaisuus tuntuu liittyvän ennen muuta tietoiseen henkilöbrändäykseen, jota osa toimittajista pitää pinnallisena rakennusprojektina, markkinointijargonina tai journalismin riippumattomuutta ja uskottavuutta uhkaavana kehityksenä. Vaikka henkilöbrändäyksen voi nähdä itsekeskeisenä oman hyödyn tavoitteluun tähtäävänä yksilöprojektina, se voi parhaimmillaan lisätä journalismin kiinnostavuutta, luotettavuutta ja legitimizeettiä yleisön silmissä. Vahva toimittajabrändi ei silti ole itseisarvo. Oman työn onnistunut markkinointi ei korvaa hyvin tehtyjä sisältöjä.

LÄHTEET

- Aalto, T. & Uusisaari, M.Y. 2010. Löydy – Brändää itsesi verkossa. Helsinki: Avain.
- Adubato, S. 2011. You Are the Brand. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Best, C. & McKenzie, H. 2017. A better future for news. Why we're building Substack. Substack 18.7.2017. Viitattu 27.9.2021.
on.substack.com/p/a-better-future-for-news
- Bling – brändi kirkkaaksi! n.d. Suomen Journalistiliitto. Verkkosivu. Viitattu 17.8.2021.
journalistiliitto.fi/fi/tapahtuma/bling-brandi-kirkkaaksi/
- Bossio, D. & Sacco, V. 2017. From "Selfies" to Breaking Tweets: How journalists negotiate personal and professional identity on social media. *Journalism Practice*, 11 (5), 527–543. Viitattu 18.8.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://doi.org/10.1080/17512786.2016.1175314>
- Haluatko todelliseksi vaikuttajaksi? 2021. Ilta-Sanomat 3.1.2021. Viitattu 27.9.2021.
is.fi/kotimaa/art-2000007696906.html
- Honkonen, M. 2018. Toimittajatähdet. *Journalisti-lehti* 23.3.2018. Viitattu 19.8.2021.
journalisti.fi/artikkelit/2018/03/toimittajathdet/
- HS Visiossa aloittaa kokonaan uusi taloustoimittajien tiimi, tässä he ovat. 2021. Helsingin Sanomat 15.1.2021. Viitattu 15.8.2021.
hs.fi/talous/art-2000007741265.html
- Journalisti bloggaajana – uusi koulutusaika 16.1.2020. n.d. Suomen freelance-journalistit. Verkkosivu. Viitattu 17.8.2021. freet.fi/tapahtumat/journalisti-bloggaajana-tammikuu/
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kaarenoja, V. 2021. Harhaiset narsistit. *Suomen Kuvalehti* 22.1.2021. Viitattu 27.9.2021. suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/kolumni-haluatko-todelliseksi-vaikuttajaksi-haki-ilta-sanomat-kesatoimittajia-the-economistilla-on-toisenlainen-ajattelutapa/?shared=1152358-ecefebae-4
- Kortesuo, K. 2011. Tee itsestäsi brändi: asiantuntijaviestintä livenä ja verkossa. Jyväskylä: Docendo.
- Kurvinen, J., Laine, T. & Tolvanen, V. 2017. Henkilöbrändi. Asiantuntijasta vaikuttajaksi. Helsinki: Alma Talent.
- Lehtonen, P. 2013. Itsensä markkinoijat. Nuorten journalistien urapolut ja yksilöllistyvä työelämä. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla verkossa. Viitattu 11.8.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9076-7>
- Lehtonen, P. 2014. Oman vapautensa rakentajat – Journalistinen vapaus nuorten toimittajien työelämäkokemuksissa. Teoksessa Luostarinen, H. & Raittila, P. (toim.) *Journalistin vapaus*. Tampere: Vastapaino, 97–117.
- Lucas, E. 2016. Goodbye to the byline: A senior editor at The Economist explains why the publication does not name its writers in print. *Index on Censorship*, 45 (3), 54–55. Julkaistu verkossa 20.9.2016. Viitattu 27.9.2021.
journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0306422016670345
- Luostarinen, H. 2014. Irti Venäjästä, kapitalismista ja pomoista. Teoksessa Luostarinen, H. & Raittila, P. (toim.) *Journalistin vapaus*. Tampere: Vastapaino, 15–45.
- Miten Rapport toimii? n.d. Rapport. Verkkosivu. Viitattu 15.8.2021.
rapport.fi/miten-rapport-toimii
- Molyneux, L., Lewis, S. C. & Holton, A. E. 2019. Media work, identity, and the motivations that shape branding practices among journalists: An explanatory framework. *New Media & Society*, 21 (4), 836–855. Viitattu 18.8.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://doi.org/10.1177/1461444818809392>

Mäkinen, K. 2012. *Becoming Valuable Selves. Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 21.8.2021.
<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8811-5>

Nelskylä, L. 2021. Toimittajabrändi syntyy laadulla tai länkyttämällä – ”Journalismin taso paranisi huomattavasti, jos toimittajat poistuisivat Twitteristä”. Yle 5.3.2021. Viitattu 14.8.2021.
yle.fi/uutiset/3-11822696

Pakkanen, I. 2011. Käydään juttukauppaa. Freelancerin ja ostajan kohtaamisia journalismin kauppapaikalla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla verkossa. Viitattu 6.8.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4476-6>

Peters, T. 1997. *The Brand Called You*. Fast Company 31.8.1997. Viitattu 5.8.2021.
fastcompany.com/28905/brand-called-you

Poutanen, P. 2018. Brändätyt – murentaako henkilöbrändäys pohjaa tieteelliseltä vakuuttavuudelta? Tiedetoimittaja, 3/2018. Viitattu 18.8.2021.
tiedetoimittajat.fi/tiedetoimittaja/brandatyt-murentaako-henkilobrands-pohjaa-tieteelliselta-vakuuttavuudelta/

Reunanen, E. & Koljonen, K. 2014. *Toimittajan sanansijat*. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla verkossa. Viitattu 4.8.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9681-3>

Ruoppila, V. 2020. Toimittajien brändäyskäytännöt ja henkilöbrändin rakentuminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla verkossa. Viitattu 3.8.2021.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202005223393>

Saarikoski, S. 2012. Brands, stars and regular hacks – a changing relationship between news institutions and journalists. University of Oxford. Pdf-dokumentti. Viitattu 27.9.2021.
<https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/our-research/brands-stars-and-regular-hacks-changing-relationship-between-news-institutions-and>

Seuri, V. 2021. Toimitusten monimuotoisuus on lähinnä vitsi, ja siksi jokainen rekrytointi on tärkeä. Suomen Lehdistö 5.5.2021. Viitattu 20.8.2021.
suomenlehdisto.fi/toimitusten-monimuotoisuus-on-lahinna-vitsi-ja-siksi-jokainen-rekrytointi-on-tarkea/

SFJ:n jäsenmäärä kasvaa. 2019. Suomen freelance-journalistit 15.3.2019. Viitattu 5.8.2021.
freet.fi/sfjn-jasenmaara-kasvaa/

Vainikka, E., Noppari, E., Heinonen, A. & Huhtamäki, J. 2013. *Twiiteryhmiä ja uutispäivittelyä – Toimittajana sosiaalisessa mediassa*. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla verkossa. Viitattu 16.8.2021.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9151-1>

Vainikka, E. 2014. Toimittaja yksityisen ja julkisen leikkauspisteessä – Yksityisyyden, verkko-osallistumisen ja ammatillisen minän suhde. Teoksessa Luostarinen, H. & Raittila, P. (toim.) *Journalistin vapaus*. Tampere: Vastapaino, 118–141.

Why are The Economist’s writers anonymous? Enabling our writers to speak with a collective voice. 2017. *The Economist* 27.3.2017. Viitattu 14.8.2021. [medium.economist.com/why-are-the-economists-writers-anonymous-8f573745631d](https://medium.com/economist/why-are-the-economists-writers-anonymous-8f573745631d)

ASIASANAT

Journalismi, henkilöbrändi, henkilöbrändäys, toimittajabrändi, media, journalistiikka

”Tarvitsen rahaa, jotta voisin tehdä töitä” – Kuvataide ja työmarkkinat

Antti Haapio



KIRJOITTAJA

Antti Haapio työskentelee lehtorina Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalouden ja median yksikön Degree Programme in Media and Arts -ohjelman Fine Art -opintosuuntauksessa. Hänen pääasialliset opetus- alansa ovat valokuvaus ja värioppi. Hän toimii myös opintosuuntauksen harjoittelun ohjaajana. Haapiolla on kokemusta kuvataidetapahtumien tuottamisesta sekä eri luottamustoimista ja rahoituskäytännöistä kulttuurialalla. Haapio on myös valokuvataiteilija ja järjestää harvakseltaan omia taidenäyttelyitä.

1 JOHDANTO

Työn murros ja työelämän pirstaloituminen näyttävät muuttavan eri toimialojen työelämäkäytäntöjä ”taiteellisemmiksi” eli taide- ja kulttuurialalla jo pitkään vallinneiden toimintatapojen kaltaisiksi. Taidealan työelämäkäytäntöjen ymmärtämisellä on näin ollen laajempaa yhteiskunnallista merkitystä.

Käsittelen tässä artikkelissa taiteilijoiden ja erityisesti kuvataiteilijoiden toimeentuloa ja työkuvausta. Tarkastelen ensin taiteilijoiden kahta erilaista toimintatapaa vertailemalla vapaan ja soveltavan taiteen eroavuuksia. Pohdin, miten taiteen vapaus ymmärretään. Käyn artikkelissa läpi taiteilijoiden erilaisia mahdollisuuksia ansaita elantonsa ja sitä, mitä menestyminen taiteen kentällä vaatii. Lopuksi pohdin, millaista on toimia yrittäjänä vapaan taiteen alalla.

Suomen kielessä sanalla taiteilija tarkoitetaan usein kuvataiteilijaa. Kuvataiteilijaksi voivat itseään kutsua hyvin monin eri tavoin ja välinein työskentelevät ihmiset. Kuvataide on kuitenkin vain yksi taiteenlaji. Taiteen kenttä on laaja ja moninainen, ja kaikilla taiteen alalajien tekijöillä on hieman erilaiset ansaintalogiikat (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 35). Taideala on osa laajempaa kulttuurialaa, johon luokitellaan suuri määrä ammatteja. Niissä on erilaiset mahdollisuudet toimeentuloon. Kulttuuriala kokonaisuutena on suuri työllistäjä Suomessa. Ala työllistää arviolta jopa 135 000 henkeä ja on suurempi työllistäjä kuin esimerkiksi kemianteollisuus (Tutkimus: Kulttuuri ja... 2021).

Käytän artikkelissa ilmaisua taiteilija, kun tarkoitan yleisesti eri alojen taiteilijoita, ja ilmaisua kuvataiteilija, kun tarkoitan erityisesti kuvataiteen ilmiöitä. Jotkut lainalaisuudet pätevät niin kuvataiteilijoilla, taiteilijoilla kuin kulttuurialan työntekijöillä yleisesti, vaikka toimintatavoissa ja toimeentulossa on myös selviä eroavuuksia. Artikkelin keskeinen lähdeaineisto on Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö Cuporen ja Taiteen edistämiskeskuksen julkaisu *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019 – Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot* (Hirvi-Ijäs ym. 2020). Se käsittelee useita taiteenaloja, ei vain kuvataidetta.

2 VAPAA TAIDE JA SEN HINTA

Käyttäessämme sanaa taide tarkoitamme todennäköisesti, että jokin on korkealaatuista tai että ainakin sen tekemiseen on paneuduttu. Taiteilijaelämä assosioituu todennäköisesti mielissämme myös vapauteen. Kuinka hyvin tällaiset stereotyyppit vastaavat taiteilijan työtä?

Kun käytämme sanaa taide vertauskuvana jollekin vapaalle ja omalakiselle, meidän on syytä ymmärtää, että käytännössä hyvin harva taiteilija tekee täysin ”vapaata” taidetta. Käytän ilmaisuja instrumentaalinen taide ja autonominen taide kuvaamaan kahta erilaista taiteellista prosessia. Instrumentaalilla taiteella on tavoite ja välitön vaikutus. Se on melko sama asia kuin soveltava taide. Autonominen taide voidaan ymmärtää vapaaksi taiteeksi. Silloin taiteilija on teosta luodessaan enemmän tai vähemmän irti reaalimaailmasta. Hän ei ajattele taideteoksen

sanomaa tai merkitystä, ei sen vastaanottamista, teoksen kaupallista potentiaalia tai hintaa. Hän seuraa omaa intuitiotaan ja valmistaa teosta sen omilla ehdoilla. Tekijä on flow-tilassa ja tuntee olevansa välikappale jonkin suuremman voiman vaikuttaessa. Esteettiset tai dekoratiiviset näkökohdat ovat usein toisarvoisia.

Taide tunnetusti pakenee määrittelyä. Vapaan taiteen kentällä yleisesti tiedetty todellisen, aidon taiteen määritelmä on se, että taide on täysin hyödytöntä – kuten autonominen taide on. Onnistunut teos voi toki saavuttaa suurenkin merkityksen ja taloudellisen menestyksen, mutta onnistuminen on monien sattumien summa, eikä se ole vain teoksen luojan hallittavissa. Toki autonomisesta taiteesta on tekijälle itselleen henkistä ”hyötyä”. Autonomiseen taiteeseen liittyvä ajatus taiteesta taiteen vuoksi ja siitä, että sitä tehdään ensisijaisesti itselle iloa tuottamaan. Luomisprosessin ytimessä on ehdoton rehellisyys ja avoimuus itseä kohtaan. Omaan sisäiseen maailmaan katsominen ja sen prosessoiminen saattaa olla kivuliasta. Lopputuloksena voi olla puhdistava kokemus taiteilijalle itselleen ja mahdollisesti myös teoksen kokijalle.

2.1 Vapaan taiteilijan ammatti-identiteetti

Vapaan taiteilijan määritelmä ei ole selkeä. Usein ilmaisulla tarkoitetaan taiteilijaa, joka tulee toimeen omalla taiteellisella työllään. Eri taiteilijoilla ja taiteenaloilla taiteellinen työ voi kuitenkin olla hyvin monimuotoista, ja vapaaksi taiteilijaksi itsensä mieltävät saattavat laskea taiteellisen työn tuloihinsa myös esimerkiksi eri sosiaalietykset. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 36–37, 41.) Kuka tahansa saa kutsua itseään taiteilijaksi, koska nimikettä ei ole suojattu. Kun vapaa taiteilija hakee vaikkapa työttömyysetuutta, myös hänet luokitellaan joko yrittäjäksi tai palkansaajaksi.

Taiteen ja kulttuurin barometri 2019 (Hirvi-Ijäs ym. 2020) tutki useiden taiteenlajien taiteilijoiden toimeentuloa. Taiteilijat ajattelevat, että monenlaiset työt kuuluvat heidän taiteelliseen toimintaansa. Henkilön taiteellinen ammatti-identiteetti rakentuu monesta osasta. Kaikki taiteilijan tekemä ei automaattisesti ole taidetta, mutta eletyllä ja koetulla on varmasti vaikutusta sekä taideteosten tekemiseen että muuhun työskentelyyn.

Muodollisesti työn määrittely on usein kytketty tuloihin: työ on jotain, josta saa elantonsa. Tällöin oma osaaminen on tavalla tai toisella muunnettu taloudelliseksi arvoksi. Taiteilijoiden tilanteessa työn ja tulon suhde ei kuitenkaan aina ole selvä. Monessa barometrikyselyn avovastauksessa tulee esille, että taiteilijan työn ytimessä oleva taiteellinen työ tehdään usein täysin ilman korvausta. Taiteellisen työn tekeminen on alkuinvestointi, mutta myös jatkuvasti ylläpidettävää toimintaa, jota tehdään omalla riskillä. Taiteen tekemisen ytimeen kuuluu olennaisesti oman taiteellisen osaamisen ja sen tulosten kehittäminen, jolle on löydettävä rahoitus. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 129.)

Barometrin kysymyksissä vastaajia pyydettiin arvioimaan ”taiteellisen työn” ja ”muun työn” osuutta tuloissa. Avovastauksissa yksittäiset vastaajat pohtivat työn luonteen määrittelyn vaikeutta muun muassa seuraavasti:

Teen taiteilijan työtä, tilaustyötä ja palkkatöitä taidealan viestinnässä. Joskus on vaikea vetää rajaa siihen, mikä on taidetta ja mikä ei.

Työ, jota kokonaisuudessaan teen, on taiteilijan työtä. (- -) Jos teen mediasuunnittelua, valokuvaan, opetan, tuotan tai osallistun työpanoksellani asuinalueeni kehittämistyöhön, teen taiteilijan työtä.

Näyttelijäntyön lisäksi toimin teatterinjohtajana ja festivaalin järjestäjänä eli suunnittelen ohjelmistoa, teen hallinnollista työtä ja esimiestyötä. Toimin vapaalla kentällä.

Koen työskentelyni taidepedagogina monella tapaa taiteellisena työskentelynä. Toisaalta pedagoginen työni sisältää myös ”puhtaasti” teosten valmistamista lähes identtissä olosuhteissa niin sanottuun ammattikenttään verrattuna.

Työ on pääasiallisesti tuottajan työtä, edellyttää taiteilijataustan, sisältää jonkin verran yhteisötaiteen omia projekteja ja näyttelyiden tuottamista niistä. Vaikea erottaa työn luonteesta johtuen toisistaan taiteilijan työtä ja muuta työtä. Taiteilijan työnkuva on niin laaja nykyään. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 40.)

2.2 Vapaiden taiteilijoiden tulotaso

Autonomisella kuvataiteella on hyvin rajalliset markkinat. Cuporen vuonna 2010 julkaisema tutkimus *Nykytaiteen markkinarakenne, ansaintalogiikka ja uudet liiketoimintamallit* selvitti laajasti kuvataidemarkkinoiden rakennetta ja kuvataiteen ansaintalogiikkaa Suomessa (Sjöberg 2010). Tutkimuksen mukaan vain harva kuvataiteilija pystyy Suomessa saamaan teosmyynnistä kohtuullisen korvauksen. Kun huomioidaan taideteoksen valmistamiseen käytetty aika ja lasketaan sille jokin kohtuullinen tuntihinta, otetaan huomioon palkan sivukulut sekä lasketaan yhteen kaikki tuotantokustannukset, useimmissa tapauksissa päädytään niin kalliiseen loppusummaan, että taideteos ei voi mennä kaupaksi, vaikka kyseessä olisi tunnettukin taiteilija. Valmistuskustannusten lisäksi on huomioitava myynnin välittäjäportaan eli gallerioiden osuus arvonlisäveroineen. Myöskään galleriat eivät tuota omistajilleen suuria tuloja. (Sjöberg 2010, 38–54.)

Vapaan kuvataidekentän vaikea taloudellinen markkinatilanne on seurausta alikehittyneistä nykytaidemarkkinoista. Vapaan kuvataiteen tekemisellä ja myymisellä ei Suomessa tule toimeen kuin hyvin pieni ryhmä kuvataiteilijoita ja gallerioita, eivätkä hekään vuodesta tai vuosikymmenestä toiseen, vaan kaupallinen menestys on usein suhteellisen lyhytaikaista. (Sjöberg 2010, 8.)

Taiteen ja kulttuurin barometrissa (Hirvi-Ijäs ym. 2020) tutkimuskysymykset oli aseteltu niin, että taiteilijat saivat itse määrittää, minkä he mieltävät taiteelliseksi toiminnaksi ja työkseen ja mikä on muun alan työtä.

Valtaosa (52 %) vastaajista ilmoitti vuoden 2018 kokonaistulokseen alle 20 000 euroa. Vain 25 prosenttia vastaajista ylsi yli 30 000 euron vuosituloihin ennen veroja. Jopa 21 prosenttia ilmoitti koko vuoden tulotasokseen alle 10 000 euroa.

48 prosenttia vastaajista oli saanut vähintään puolet vuoden tuloistaan taiteilijan työstä. Vain taiteilijan työstä tuloja saavien osuus oli suurin esittävien taiteiden aloilla toimivilla vastaajilla. (- -) 57 prosenttia vastaajista kertoi tehneensä taiteilijan työtä päätoimisesti. Pieni osa (3 %) vastaajista ei tarkasteluvuoden aikana toiminut lainkaan taiteilijana. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 38–39.)

Vapaaksi taiteilijoiksi itsensä määrittelevien tulot tulevat eri lähteistä ja vuositulotaso jää huomattavasti alle suomalaisten keskitulon, joka on noin 35 000 euroa. Eri taiteen aloilla on suurta vaihtelua tulotasossa ja tulolähteiden määrässä. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 38–39.)

2.3 Taiteilijoiden toimeentulon luonne

Vain harva taiteilija Suomessa saa toimeentulonsa pelkästään oman taiteensa myynnistä. Barometrikysymyksiin sisältyi väittämiä puhtaasti taiteellisella työllä elämisestä. Näkemykset vaihtelivat suuresti eri taiteenaloilla. Esittävien taiteiden ja musiikin aloilla on parhaat mahdollisuudet elää taiteellisella työllä. Jopa 69 prosenttia esittävien taiteiden aloilla ja 65 prosenttia musiikin alalla toimivista oli täysin tai jossain määrin samaa mieltä väitteen ”Pystyn hankkimaan ammatillani elantoni” kanssa. Vastaavat luvut olivat visuaalisten taiteiden aloilla 40 prosenttia ja kirjallisuuden alalla 48 prosenttia. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 126.)

Taiteilijat kokoavat toimeentulonsa tyypillisesti eri lähteistä. Barometrin mukaan vastaajista 47 prosenttia oli vuoden 2018 aikana työskennellyt palkansaajana. Heistä suurin osa oli osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa (28 %). Vastaajista 27 prosenttia oli yrittäjiä, ja tavallisin yritysmuoto oli toiminimi (18 %). Vuonna 2018 työskentelyapurahaa oli saanut 29 prosenttia vastaajista ja työttömänä ainakin jonkin aikaa oli ollut 23 prosenttia vastaajista. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 35.)

Taiteilijat myös toimivat tyypillisesti eri työmarkkina-asemissa. Vain joka kolmannella vastaajalla oli ollut vuoden aikana ainoastaan yksi työmarkkina-asema. Toinen kolmannes oli toiminut kahdessa asemassa ja viimeisellä kolmanneksella oli ollut useampia työmarkkina-asemia. Tyypillistä työmarkkina-aseman moninaisuus oli varsinkin nuorilla ja uransa keskivaiheilla olevilla taiteilijoilla. Vuoden aikana heillä yhdistyivät usein osa-aikainen palkkatyö, yrittäjyys tai freelancerina toimiminen, joskus työttömyys ja apurahansaanti. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 36–37.)

Taiteilijat jakavat aikansa yhtäältä omaan taiteelliseen työskentelyyn ja ammatilliseen kehittymiseen, toisaalta niihin töihin, joista saavat toimeentulon. Näin ollen moni taiteilija rahoittaa omaa vapaata taiteellista työtään muista töistä saamallaan tuloilla. Kuvataiteilija Anssi Kasitonni kiteyttää taiteilijoiden ja muiden tulonsaajien eron seuraavasti: ”Useimmat tekevät töitä, jotta saisivat rahaa. Minä tarvitsen rahaa, jotta voisin tehdä töitä.” (Römpötti 2021.)

3 SOVELTAVA TAIDE JA MAHDOLLISUUS TOIMEENTULOON

Autonominen, hyödytön taide on useimpien taiteilijoiden suurin intohimo, jolla yksilö voi toteuttaa itseään. Hyödyttömällä taiteella on kuitenkin välillinen instrumentaalinen luonne: Yhteiskunnassa on tärkeää olla toiminta-alue, jolla yksilö voi vapaasti olla sitä, mitä on. Ilman autonomista taidetta yhteiskunnan henkinen ilmapiiri olisi sulkeutuneempi.

Autonomisen taiteen lisäksi on olemassa instrumentaalista taidetta. Käytän tätä termiä kuvaamaan niitä monia soveltavan taiteen muotoja, joita taiteilijat toteuttavat. Soveltava taide ei ole tarkkarajainen ja yleisesti hyväksytty käsite, ja moni taiteilija voi mieltää, että kyse ei ole taiteesta lainkaan (Taikusydän: Käsitteet 2019). Mutta kuten edellä todettiin, taiteilija voi käyttää taitojaan muuhunkin taiteelliseen toimintaan kuin omalakisien teoksen luomiseen. Esimerkiksi kuvataiteilijat ovat kautta historian tehneet asiakaslähtöisiä tilaustöitä. He voivat toimia graafisina suunnittelijoina, kuvittajina tai visualisteina. Kaikilla taidealoilla tyypillinen toiminnan muoto on taiteen opettaminen.

2000-luvulla on enenevässä määrin ryhdytty hyödyntämään taiteilijoiden työtä yhteiskunnan eri aloilla. Esimerkiksi sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialoilla sekä rakentamisessa ja ympäristösuunnittelussa voidaan käyttää taiteilijoiden osaamista ja työtä hyväksi monella tapaa. Kulttuuri-alalla tunnetaan esimerkiksi sellaiset käsitteet kuin hoivamusiikki, kulttuurihyvinvointi, kulttuurinen vanhustyö, osallistava taide, taideterapia, yhteisötaide ja julkinen taide. (Taikusydän: Käsitteet 2019.)

Soveltavan taiteen lähtökohta on taiteellinen prosessi, mutta lopputulos ei välttämättä ole taideteos. Soveltavalle taiteelle on tyypillistä määrätynlainen ”asiakaslähtöisyys” ja tavoitteellisuus. Se tarjoaa monia ansaintamahdollisuuksia taiteilijoille. Yksi merkittävä soveltavan taiteen muoto on hyödyntää taidetta rakentamisessa. Kyseessä ovat tällöin usein paikkasidonnaiset taideteokset, jotka taiteilija on suunnitellut yhteistyössä rakennuttajien kanssa tiettyyn ympäristöön. Onnistuneen rakennus- ja taidehankkeen läpivieminen vaatii syvällistä osaamista niin rakennuttajilta, rakentajilta kuin taiteilijoilta ja tuottajiltakin, ja on oleellista, että taide otetaan huomioon jo rakennushankkeen alkusuunnitteluvaiheessa. Tällaisten töiden rahoitukseen sovelletaan usein niin sanottua prosenttiperiaatetta.

Prosenttiperiaate tarkoittaa, että osa rakennushankkeen määrärahasta käytetään taiteeseen. Periaatteen toteuttamiseksi on useita rahoitus- ja toimintamalleja. Perinteisen prosenttiperiaatteen määritelmän mukaan noin yksi prosentti rakennushankkeen budjetista käytetään taiteeseen. Prosenttiperiaate voi toteutua kunnan kaavoitus- tai rahoituspäätöksenä, tai se voidaan esimerkiksi asettaa tontinluovutuksen ehdoksi. Prosenttiperiaatetta voivat noudattaa myös yksityiset rakennuttajat tai taloyhtiöt. Periaate soveltuu niin uudisrakentamiseen, peruskorjauksiin ja täydennysrakentamiseen kuin infrarakentamiseen. (Pulkkinen 2019, 4.)

Rakennushankkeiden budjetit ovat usein suuria verrattuna taidealan budjetteihin. Näin ollen yksikin prosentti koko rakennushankkeen budjetista on usein merkittävä rahoitus taideteokselle tai teoskokonaisuudelle. Ihmiset haluavat nähdä taidetta ympäristöissään. Taideteoksia halutaan asuinalueille, kouluihin, kirjastoihin ja työpaikoille. Taiteella on mahdollisuus parantaa ympäristön viihtyisyyttä ja turvallisuutta sekä nostaa asuinalueen ja kiinteistön arvoa. (Myllyntaus 2020, 13.)

4 VAATIMUKSIA TAITEILIJAN AMMATISSA MENESTYMISEEN

Taiteilijan korkea ammattitaito ei välttämättä takaa minkäänlaista toimeentuloa. Tässä mielessä ammatti on epäkiitollinen. Menestys yhtenä hetkenä ei myöskään ole suosion tae tulevaisuudessa. Saadakseen säädyllisen toimeentulon koko ammattiuransa ajan taiteilija joutuu yhtäältä uudistamaan ilmaisuaan ja toisaalta laajentamaan työnkuvaansa. Tässä suhteessa taiteilijan ammatti on poikennut monista muista ammateista.

Jotta taiteilija voi menestyä ammatissaan ilmaisullisesti ja taloudellisesti, hänen tulee tuntee syvällisesti oman taiteenalan (autonomisen) taiteen tekniikat, luomisprosessi ja historia, mutta myös taiteen soveltavan käytön mahdollisuudet ja monimutkaiset käytännöt. Lisäksi hänen pitää osata markkinoida osaamistaan. Työtilaisuudet ovat enimmäkseen projekteja, joihin haetaan aina uudestaan.

Löytääkseen rahoitusta työlleen taiteilijan täytyy tuntee myös apurahajärjestelmä. Se on laaja, monipuolinen ja siksi monimutkainen. Kun toimin Taiteen edistämiskeskuksen Pirkanmaan taidetoimikunnassa, sain todeta, että suhteessa apurahahakemusten määrään taidealojen apurahoja jaetaan euromääräisesti vähän. Kilpailu apurahoista on kovaa, ja onnistuakseen rahoituksen hankkimisessa taiteilijan tulee osata tehdä oikeanlaisia hakemuksia eri tahoille. Apurahojen oheen on kehittynyt uusi hankkeiden rahoitusmuoto, joukkorahoitus. Siinä joukko yksittäisiä ihmisiä rahoittaa nettialustan välityksellä jotakin tärkeäksi kokemaansa hanketta – vaikka vain yhdellä eurolla. Joukkorahoituksen avulla voi periaatteessa toteuttaa monenlaisia hankkeita, jotka eivät sovi perinteisen kulttuurirahoituksen jakoperusteisiin.

Sisällöllinen vastuu taideteoksesta tai -teosta niin autonomisessa kuin instrumentaalisessakin taiteessa on aina taiteilijalla. Hänen tulee pohtia työn merkitystä monelta kantilta. Hän voi luottaa intuitioonsa, mutta se ei poista työn sisällöllisen vastuun taakkaa. Nykyaikaisen taiteen luonteeseen lisäksi kuuluu, että joissakin tapauksissa taideteoksen tai taideteon sisältö liikkuu laillisuuden rajoilla tai vähintäänkin kyseenalaistaa vallitsevia moraalikäsitteitä. Taiteen luominen myös vaatii usein abstraktia ja käsitteellistä ajattelukykyä. Soveltavan taiteen valmistaminen taas edellyttää konkreettisia toimia ja hallinnollista osaamista. Näiden ajatusprosessien yhdistäminen voi olla haastavaa.

Taidetta tehdään ensisijaisesti julkisuuteen. On vaikea menestyä taiteilijana, jos ei pysty vastaanottamaan julkista arviointia. Voisi kuvitella, että oman itsen markkinointi olisi taiteilijalle helppoa, mutta itsensä pitäminen esillä ja jatkuva työtilaisuuksien etsintä vie paljon aikaa ja kuormittaa. Kuvataiteessa ei ole laajaa ja taloudellisesti kannattavaa välittäjäporrasta, jolloin markkinointi jää pääosin taiteilijan omalle vastuulle.

Taiteilijana menestyminen vaatii siis monenlaisia taitoja. Useimmiten on turha laskea taiteilijan työlle tuntihintaa, sillä se jää todennäköisesti alle kaikkien yleisesti miellettyjen minimisuositusten. Taiteilijan työn arvoa ei ole mielekästä arvioida siihen käytetyn ajan perusteella niin kuin monen muun työn arvoa arvioidaan ja hinnoitellaan. Periaatteessa on kuitenkin mahdollista menestyä taiteilijana. On vain toivottava, että energiaa riittää ja terveys kestää.

5 YRITTÄJÄNÄ VAPAAN TAITEEN ALALLA

Työelämän murroksella tarkoitetaan työsuhteiden muuttumista ”epätyypillisiksi”: työ on projektiluonteisempaa ja työurat ovat katkonaisempia kuin aiemmin. Samalla yhä useampi työntekijä on itsensä työllistäjä tai kevytyrittäjä. Menestyminen yrittäjänä tai kevytyrittäjänä vaatii muun muassa oman osaamisensa myymistä ja henkilöbrändäystä. Tämä vaatimus jakaa instrumentaalisen eli soveltavan taiteen ja autonomisen eli vapaan taiteen tekijöitä.

Soveltavan taiteen alalla yrittäjämäinen toiminta markkinointivaatimuksineen voi olla mutkallista, eikä toiminta siltä osin poikkea minkään toisen alan yrittämisestä tai ammattilaisen osaamisen markkinoinnista. Vapaan taiteen tekijälle oma taideteos ei tosin useinkaan ole tuote tai palvelu. Se on ennemminkin lähiomainen, oma lapsi. Sellaisilla kaupankäynti ei ole luontevaa. Oikeastaan se tuntuu laittomalta. On outo ajatus vuodattaa ensin teokseen sydänverensä ja sen jälkeen lähteä myymään teosta markkinoille ja kilpailemaan muiden vapaan taiteen tekijöiden kanssa syvällisiä aiheita käsittelevien taideteosten potentiaalisista asiakkaista. Sivistyneet ihmiset eivät yksinkertaisesti tee sellaista. Toki vapaan taiteellisen ilmaisun ja yritystoiminnan yhdistämisessä on tärkeää asennoitua oikein, mutta perustavanlaatuisista ristiriitaa ei voi poistaa. Lisäksi yhdistämiseen liittyy ajankäytöllisiä ja projektinhallinnallisia ongelmia. Taiteellinen luomisprosessi ja yrityksen hallinnointi ovat laajoja ja hyvin erilaisia prosesseja.

Taiteen ja kulttuurin barometrissa kysyttiin myös yrittäjyydestä. Erään vastaajan mukaan kuvataiteessa suomalaiset taidemarkkinat ovat niin pienet, ettei taiteilijan työtä voi perustaa yksinomaan yrittäjyyden varaan, vaan taiteilijan työtä on tuettava myös muuten (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 113). Avoimissa vastauksissa kaksi muuta vastaajaa kirjoitti näin:

Olen yrittäjien lapsi, joten tuo niin sanottu yrittäjyys on itsestään selvä asia, mutta minusta on aika vastenmielistä ajattelua työntää taiteen tuotantoa markkinavetoiseen suuntaan. Samanlaisena tai parempana apurahajärjestelmän kehittäminen ja lisääminen, ulkomaanviennin edistäminen ja yksityisten ensiostajien verovähennys Tanskan malliin voisivat tepsä myös.

Kyllä kirjailijan on täysin mahdotonta toimia ”kokopäiväisenä yrittäjänä”. Yritys saa rahaa tuotteiden ja palveluiden myymisestä, mutta kirjailija kirjoittaa yksin huoneessaan 90 prosenttia ajasta. Kirjailijaa ei voi rinnastaa yksityisyrittäjään, ja siitä ajatusmallista on kiireesti päästävä eroon. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 113.)

Lisäksi väittämäpatteristoa täydentävänä kysymyksenä kysyttiin: ”Oletko kohdannut työssäsi taiteilijayrittäjyyteen liittyviä ongelmia, mitä?” Vastauksissa useat yksittäiset vastaajat kertoivat monenlaisista vastoinkäymisistä:

...eihän siinä muuta olekaan kuin ongelmia. Me perustimme osuuskunnan, jotta voisimme olla normaaleja palkansaajia, maksaa kaikki kulut oikein, olla yhteiskunnan jäseniä. Ja kaikki meni pieleen, kun osuuskuntalakia määriteltiin, ihan naurettavaa katsoa työosuuskunnat laskutusosuuskunniksi. En halua olla yrittäjä ja mennä siihen YEL-hässäkkään. Haluan olla työntekijä, mutta se on mahdotonta. Ja muutenkin, kaikki on niin pientä, niin pientä. Elokuvarahoitus vaatii firmaa, mutta kuka haluaa firman, jos sen rahoituksen lähteenä ovat random-elokuvatuet?

Jouduin laittamaan sivutoimisen osuuskuntatoiminnan sivuun, sillä TE-keskus yllättäen päätti, että olenkin päätoiminen yrittäjä, vaikka olin samaan aikaan opiskelija sekä palkkatyössä. Meni yli vuosi ennen kuin virheellinen päätös kumottiin, mutta en silti uskalla avata osuuskuntatoimintaa uudelleen.

Kyllä. Sain tänä vuonna 20 000 e tilaustyön ja lisäksi pienempiä projekteja sekä yksi teosmyynti 5 000 e. Jouduin ottamaan ensimmäistä kertaa 25-vuotisen urani aikana YEL-vakuutuksen, jolloin TE-keskus totesi minut itse-työllistyväksi. Ei ole enää mahdollisuutta ansiosidonnaiseen, mutta en myöskään tule yhtään paremmin toimeen kuin aiemmin. Työtä, stressiä ja sydämen-tykytystä vain on runsaasti enemmän.

Riittämätön tieto ja tulkinnanvaraiset päätökset eri viranomaisten kanssa aiheuttavat vuosittain ongelmia. Ei ole selkeitä sääntöjä, ja kun kysyy neuvoja esimerkiksi verottajalta, ei siellä osata vastata ja pompotellaan eri ihmisille. Kaikki antavat eri vastauksia ja pelkkiä arvailuja virastosta riippumatta. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 50–53.)

On taiteilijoita, jotka osaavat toimia yrittäjinä ja onnistuvat siinä hyvin menettämättään liiaksi ilmaisullista vapauttaan. Yleisesti ottaen taiteilijayrittäjänä toimimisessa on kuitenkin liikaa haasteita nykyisessä työelämässä, jotta toiminta olisi suurelle joukolle taiteilijoita kannattavaa. Mitä mahdollisuuksia kevytyrittäjyys voisi tuoda taidealoille? Kevytyrittäjänä voi ikään kuin kokeilla siipiään yrittäjänä. Yritystä ei tarvitse perustaa eikä Y-tunnusta hankkia. Toiminnasta on helppo irtautua, eikä kevytyrittäjyys vaadi laajaa yritystoiminnan hallinnollista osaamista. Voisi kuvitella, että useimmat taiteilijat tarvitsisivat kevytyrittäjyyttä. Se on kuitenkin edelleen suhteellisen uutta ja vakiintumatonta toimintaa, ja eri viranomaistahojen suhtautuminen siihen vaihtelee.

6 LOPUKSI

Kun silmäilee kirjoituksia työväestön elämästä teollisen vallankumouksen alkuvuosikymmeniä 1800-luvun alussa, ei voi välttyä rinnastukselta tämän hetken tilanteeseen muuttuvilla työmarkkinoilla. Vaikka länsimaissa työläisten asema on aivan toinen kuin kaksisataa vuotta sitten, nykyinen työelämäkeskustelu näyttää liittyvän samoihin teemoihin: uusia tuotantotapoja syntyy, tarvitaan uusia työsuhdemalleja, työntarjoajat yrittävät ottaa työnsuorittajista kaiken irti ja työnsuorittajien jaksaminen on koetuksella.

Vaikuttaa siltä, että työelämän murroksessa yhä useampien toimialojen työnsuorittajat ajautuvat työmarkkinatilanteeseen, jossa kulttuuri- ja taidealan työnsuorittajat ovat olleet jo pitkään. Tyypillistä sille on jatkuva epävarmuus. Suuntaus on huolestuttava. Vapaassa taidetoiminnassa on erittäin haastavaa menestyä yrittäjänä. Noin joka neljäs Taiteen ja kulttuurin barometriin vastanneista oli saanut työttömyysetuutta vuonna 2018 (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 35–36). Taidealoilla liiketoiminta on usein hyvin pienimuotoista ja toimijat elävät kädestä suuhun. Eläke- ja sosiaaliturvaan on vaikea panostaa nostamatta hintapyyntöjä. Silloin vaarana olisi, että vähäinenkin liiketoiminta tyrehtyy. Sosiaaliturvan menettämisen pelossa moni ei uskalla ryhtyä yrittäjäksi, ja sitä kokeilleet ovat lopettaneet yritystoiminnan liian haastavien tilanteiden vuoksi. Vaikeudet liittyvät työvoimaviranomaisten tulkintoihin, joissa yrittäjän ja taiteilijan asema on epäselvä ja vaihteleva. Myös muilla toimialoilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla, voidaan kohdata samankaltaisia eettisiä, moraalisia ja hallinnollisia haasteita.

Ihmisten sanotaan etsivän (työ)elämältä yhä enemmän merkityksellisyyttä (Siltamäki 2020). Taiteilijan työ saatetaan mieltää merkitykselliseksi, koska teosten aiheet käsittelevät usein elämän suuria kysymyksiä. Taide toimii ja on yhteiskunnassa tarpeellista monella tapaa, mutta se ei välttämättä ole erityisen merkityksellistä muihin töihin verrattuna. Taiteelle on säilytetty lukematon määrä erilaisia eheyttäviä, voimauttavia, parantavia ja hyväksi tekeviä tehtäviä, mutta nykytaiteen ydin ei ole niissä vaan vapaassa ilmaisussa. Nykytaide ei ole peili, joka heijastaisi kuvan sellaisena kuin olemme. Nykytaide on merkityksellinen mekanismi, joka hajottaa peilin, mekanismi, joka kysyy hankalia moraalisia kysymyksiä, jotka eivät ole ikuisesti samoja, vaan jotka muuttuvat ajassa. Kuinka tämän taiteen merkityksellisen ydintoiminnan järjestäisi niin, että sen tekijät voisivat saada toimeentulon päätyöstään?

Työsuhde-, sosiaaliturva- ja verolakeihin sekä viranomaisohjeisiin tarvitaan muutoksia, jotka mahdollistavat nykyistä paremmin myös toiminnan vapaana taiteilijana. Muutosten pitäisi poistaa työnsuorittajan hallinnollista vaivaa ja viivettä siirryttäessä eri työmarkkina-asemasta toiseen. Jos työn murros tarkoittaa muidenkin toimialojen ”taiteellistumista”, yhä suuremmat työnsuorittajajoukot tarvitsevat näitä muutoksia. Uudet sukupolvet asennoituvat työelämään uudella tavalla. Asiat eivät tule olemaan niin kuin ne ovat aina ennenkin olleet. Koulutus on avainasemassa tulevaisuuden rakentamisessa.

LÄHTEET

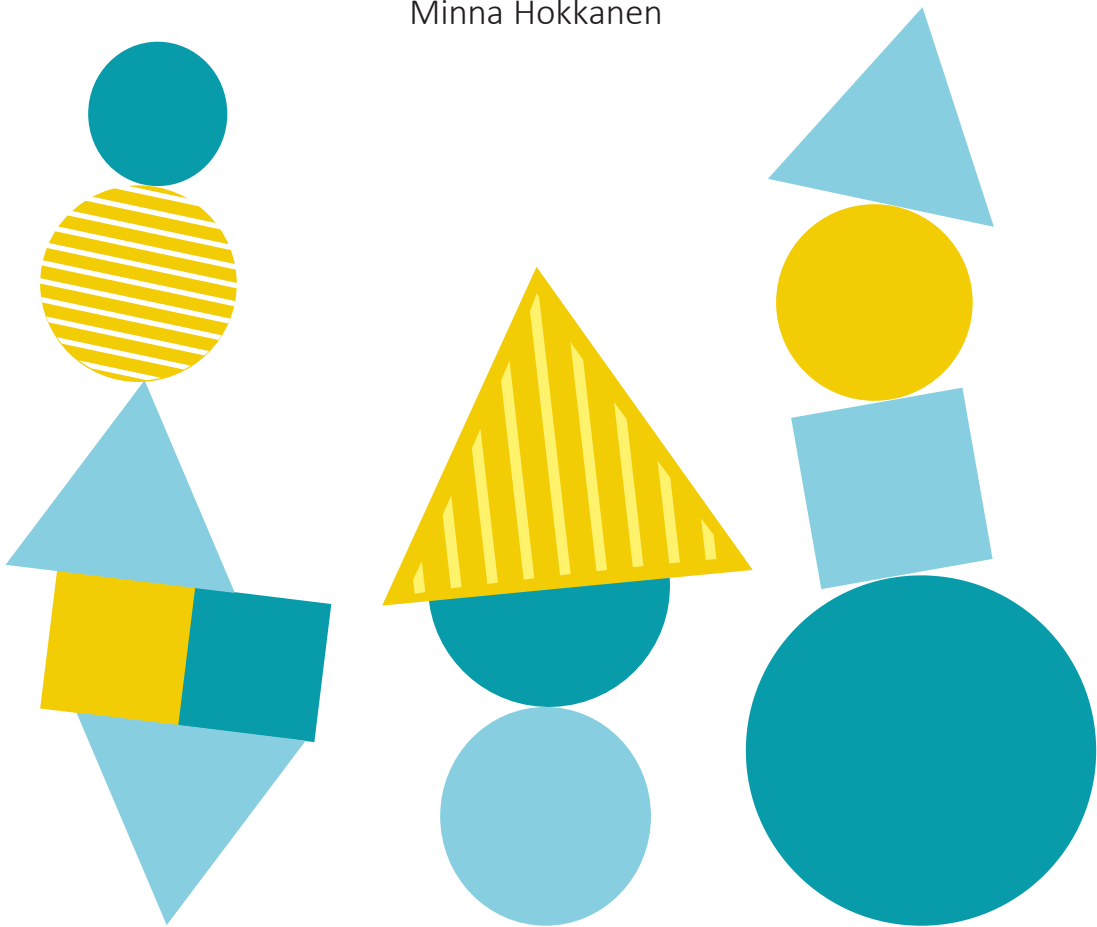
- Aholainen, M., Jäntti, S., Tammela, A. & Tanskanen J. 2021. Miten taide vaikuttaa? Kulttuurisia näkökulmia hyvinvointiin ja terveyteen. Lääkärilehti 9/2021, 564–568. Julkaistu verkossa 5.3.2021. Viitattu 25.8.2021. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/miten-taide-vaikuttaa-kulttuurisia-nakokulmia-hyvinvointiin-ja-terveyteen/?public=29e7a5eeae789608f35becb2cc8ef7a4>
- Hirvi-Ijäs, M., Kautio, T., Kurlin, A., Rensujeff, K. & Sokka, S. 2020. Taiteen ja kulttuurin barometri 2019 – Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot. Cuporen verkkojulkaisuja 57. Pdf-dokumentti. Viitattu 15.9.2021. <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/taiteen-ja-kulttuurin-barometri-2019-taiteilijoiden-tyo-ja-toimeentulo>
- Myllyntaus, O. & Karttunen, S. 2020. Julkinen taide aluerakentamisessa ja -kehittämisessä: Taloudellisen arvon tunnistaminen ja arviointimenetelmät. Cuporen verkkojulkaisuja 65. Pdf-dokumentti. Viitattu 28.9.2021. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/julkinen_taide_aluerakentamisessa_ja_kehittamisessa.pdf
- Pulkkinen, M. (toim.) 2019. Prosenttiperaatteen käsikirja taiteen tilaajalle. Helsinki: Suomen taiteilijaseura.
- Römpötti, H. 2021. Tarkoituksella kömpelö. Helsingin Sanomat, kulttuuri B 1–3, 22.7.2021. Julkaistu myös verkossa 21.7.2021. Viitattu 12.10.2021. Vain HS:n tilaajille. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000008123287.html>
- Siltamäki, T. 2020. Nuoriso, pilalla – kuinka yltäkylläisyys sai meidät ajattelemaan vain itseämme. EVA pamfletti. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Sjöberg, K. 2010. Nykytaiteen markkinarakenne, ansaintalogiikka ja uudet liiketoimintamallit. Helsinki: Cupore ja Luova Suomi -ohjelma. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/yhteistyojulkaisut/taidemarkkinat_sjoberg_220110.pdf
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021. https://tilastokeskus.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu_fi.html?ID=21465
- Taikusydän: Käsitteet. 2019. Taikusydän. Verkkosivu. Päivitetty 13.12.2019. Viitattu 28.9.2021. <https://taikusydän.turkuamk.fi/tietopankki/kasitteet/>
- Tutkimus: Kulttuuri ja luovat alat avainasemassa Euroopan kasvussa ja talouden jälleenrakennuksessa. 2021. Teosto 26.1.2021. Viitattu 28.9.2021. <https://www.teosto.fi/tutkimus-kulttuuri-ja-luovat-alat-avainasemassa-euroopan-kasvussa/>

ASIASANAT

Vapaa taide, soveltava taide, taiteilijayrittäjä, kuvataidekoulutus, kuvataide

Yrittäjyyden piirteitä ja toteutumia näyttelijän ammatissa

Minna Hokkanen



KIRJOITTAJA

Minna Hokkanen on näyttelijä ja yliopistonlehtori Tampereen yliopiston informaatioteknologian ja viestintätieteiden tiedekuntaan kuuluvassa teatterityön tutkinto-ohjelmassa. Hänen erikoisasantuntemuksensa liittyy erityisesti näyttelijäntyöhön ja -taiteeseen.

1 JOHDANTO

Artikkelissani tarkastelen näyttelijän ammattia ja sen erilaisia toteutumistapoja ja -ympäristöjä 2020-luvun Suomessa. Etenkin freelancer-näyttelijöitä työllistävät alat ovat viime aikoina muuttuneet ja moninaistuneet. Tämä on asettanut näyttelijöille uusia oman työn hallinnointiin ja markkinointiin liittyviä vaatimuksia sekä lisännyt työhön yksinyrittämisen piirteitä ja tuonut uusia käytäntöjä ja toteutumia.

Kuvailen kiinnitetyn näyttelijän ja freelancer-näyttelijän arkea, työnkuvia ja sisältöjä teatterikentällä ja muilla näyttelijää työllistävillä aloilla. Pohdin, miten työntekijyyden ja yrittäjyyden piirteet (myös ongelmat) näyttäytyvät ja toteutuvat näistä eri näkökulmista ja positioista katsoen. Käytän tässä yhteydessä perspektiivinä omaa yli 30 vuoden kokemustani laitosteatterinäyttelijänä suuressa valtionosuusteatterissa. Toisena näkökulmana toimii roolini uusien näyttelijäsukupolvien kouluttajana, näyttelijäntaiteen yliopistonlehtorina Tampereen yliopiston teatterityön tutkinto-ohjelmassa (Nätyllä). Kommentoin lyhyesti myös koronapandemian vaikutuksia esiintyvien taiteiden alalla ja pohdin kriittisesti tekijänoikeuksiin liittyviä kysymyksiä. Lopuksi avaen joitakin tulevaisuudennäkymiä, kysymyksiä ja mahdollisuuksia: millainen on tulevaisuuden näyttelijä oman taiteensa tekijänä ja ammattinsa harjoittajana?

Pyrin tekstissä tuomaan näkyväksi myös esiintyvien taiteiden alan töihin liittyviä erityispiirteitä. Taustoitan artikkeliani muun muassa Teatterin tiedotuskeskuksen (TINFO) Esittävän taiteen tilastoilla vuodelta 2020 ja Pirssi-hankkeeseen osallistuneen teatteritaiteen maisteri Anna Böhmin tuoreella opinnäytetyöllä ”Näyttelijän tekijyys – havaintoja työskentelemisestäni ammattikentällä” keväältä 2021.

2 KIINNITETYN NÄYTTELIJÄN TYÖN ERITYISPIIRTEITÄ

Karkeasti katsoen näyttelijöiden ammattikunta jakautuu kahtia: kiinnitettyihin näyttelijöihin ja freelancereihin. Kiinnitettyt näyttelijät toimivat useimmiten jatkuvalla tai määräaikaisella työ sopimuksella valtionosuusjärjestelmän eli niin sanotun VOS-rahoituksen piiriin kuuluvissa laitosteattereissa, kuten kaupunginteattereissa.

Kiinnitettyjen näyttelijöiden määrä on viime vuosina tasaisesti laskenut ja vierailusopimusten määrä sitä vastoin noussut (Esittävän taiteen tilastot... 2021, 13). Tämä kertoo yhtäältä laitosteattereiden sisäisestä muutoksesta: perinteiset kiinteät ensemblit supistuvat, eikä vakituksia kiinnityksiä tarjota enää yhtä paljon kuin ennen. Toisaalta se kertoo ehkä myös siitä, että näyttelijöiden kiinnostus vakituista työpaikkaa kohtaan on laskenut.

Laitosteattereiden tuotantotapa on välillä pakkotahtinen. Näyttelijällä saattaa olla vuodessa useita ensi-iltoja, joiden näytökset pyörivät monta kertaa viikossa. Edellisen viikon ensi-illasta on ehkä juuri toivuttu, kun seuraavana maanantaina alkavat uuden näytelmän harjoitukset. Työviikko on kuusipäiväinen, maanantaista lauantaihin. Työpäivä on kaksiosainen: päivällä harjoi-

tellaan uutta produktiota, välissä on muutaman tunnin tauko, illalla harjoitellaan tai näytellään esityksessä (Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022, 16–17). Maskeeraukseen ja valmistautumaan tullaan hyvissä ajoin ennen esitystä, joten 7,5 tuntia ei riitä työpäivän mitaksi varsinkaan, jos illan esitys on pitkä. Lauantaisin näytöksiä on usein kaksi.

Toki näyttelijän työvuosi laitosteatterissa voi olla polveileva. Jos näyttelijää ei ole roolitettu uusiin produktioihin, hänellä on niin sanottu vapaavuoro, eli vain näytökset pyörivät. Vapaavuoro ja pyritään järjestämään näyttelijöille etenkin silloin, kun työkuormitus on ollut kova. Päärooli eli kantava tehtävä vaatii luonnollisesti tekijältään enemmän kuin pienempi tehtävä.

Työtä pyritään teatteritaloissa jakamaan tasaisesti. Näin huolehditaan näyttelijän taiteellisesta kehityksestä ja tehtävien monipuolisuudesta. Tuotantomallina on usein niin sanottu vastakappalesysteemi: eri näyttämöille tuotetaan samanaikaisesti produktioita, joille kullekin on erikseen määritelty työryhmä. Taloudellisten syiden vuoksi suuri näyttämö dominoi usein ohjelmistosuunnittelua. Tämä saattaa osaltaan johtaa näyttelijöiden työtehtävien yksipuolistumiseen: musikaaliosajat päätyvät usein musikaalirooleihin ja niin edelleen. Viime vuosina lisääntyneet vierailu- ja yhteistyöproduktiot ovat keventäneet ja muuttaneet tätä tuotantorakennetta.

Näyttelijänkoulutukseen liittyvien ammattitietous-opintojaksojen aikana olemme Nätyllä tutustuneet erilaisiin näyttelijää työllistäviin ympäristöihin, etenkin laitosteattereihin, ja keskustelleet opiskelijoiden kanssa heidän havainnoistaan. Vaikuttaa siltä, että nuoret näyttelijäsukupolvet suhtautuvat edellä kuvattuihin työn tekemisen ehtoihin ja tapoihin osin kriittisesti ja epäilevästi, mikä onkin perusteltua. Kiinnitetty näyttelijä on sananmukaisesti kiinni työssään ja työyhteisössään, vaikka vierailut ja keikat ovat toki kiinnitetyillekin mahdollisia, kunhan ne etukäteen työnantajan kanssa neuvotellaan. Laitosteatterin arki voi tuntua raskaalta ja pelottavalta, mutta rakenteessa on myös etunsa.

Varsinaisia yrittäjyyden piirteitä laitosteatterityössä on ehkä vaikea äkkiseltään tunnistaa, mutta tiettyjä yhtäläisyyksiä on kuitenkin havaittavissa. Näyttelijän on esimerkiksi mahdollista kehittää ja tarjota omia ideoitaan niin tuotantojen sisällä kuin laajemminkin. Työ voi olla välillä hyvin itsenäistä ja itseohjautuvaa. Onnistunut roolityö poikii seuraavan. Omasta työstä ja sen sisällöistä käydään keskustelua johdon kanssa, koe-esiintymisiin valmistaudutaan ja osallistutaan myös talojen sisällä, ja myös palkasta neuvotellaan aika ajoin. Kokemukseni mukaan oman työn määrittely ja hallinnointi, ”omistajuus”, on tullut entistä näkyvämmäksi todellisuudeksi myös teatterialalla työntekijän asemassa toimiville. Tämä kertoo mielestäni myös työkultuurin muuttumisesta laajemmin yhteiskunnassa. Näyttelijän asema laitosteatterissa vain toteuttajana ja tuotantokoneiston osana on laajentumassa, näyttelijän tekijyys on saamassa enemmän tilaa ja painoarvoa. Samalla kuitenkin huolta aiheuttaa pelko työntekijän aseman murenemisestä loputtomien vaatimusten ja joustotarpeiden lisääntyessä.

Laitosteatteri tarjoaa työntekijöilleen vakaan (joskin usein niukan) toimeentulon sekä toimivat olosuhteet, kiinteän työyhteisön ja resurssit, jotka tähtäävät vain yhteen asiaan: teatteriesitysten tekemiseen ja niiden esittämiseen yleisölle. Se on arvo, jonka merkitys on etenkin nyt poikkeusaikana korostunut sekä tekijöille että yleisölle.

3 FREELANCER-NÄYTTELIJÄN TYÖN ERITYISPIIRTEITÄ

Suomessa toimii tällä hetkellä noin 1 350 työkäistä ammattinäyttelijää, joista 395 on vakinaisessa työsuhteessa (Esittävän taiteen tilastot... 2021, 17). Valtaosa ammattinäyttelijöistä toimii freelancereina eli niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa. Epätyypillinen on siis numeroiden valossa tyypillistä esiintyvien taiteiden alalla, kuten luovilla aloilla ylipäättään. Tosin myös edellisessä luvussa kuvattu laitosteatteriarki on tuttua monille freelancer-näyttelijöille, sillä he vierailevat säännöllisesti eri produktioissa. Näyttelijöiden ja teatterialan työnantajien välillä on voimassa oleva teatterityöehtosopimus, Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–22.

Näyttelijöitä työllistävät yhä enenevässä määrin av-alan tuotannot, kuten tv-sarjat, elokuvat, kuunnelmat, äänikirjat ja mainokset. Alalla ei ole työehtosopimusta tuottajapuolen ja näyttelijöiden kesken (poikkeuksena Yleisradio), eikä sellaista ole näköpiirissäkään tunnusteluista ja yrityksistä huolimatta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että kukin näyttelijä neuvottelee sopimuksensa ja hintansa aina erikseen ja uudestaan, tosin Suomen Näyttelijäliiton ohjeistamana ja raamittamana. Tässä tilanteessa näyttelijän positio itsensä työllistäjänä korostuu: hänen pitää kyetä arvioimaan työn todellinen määrä ja neuvottelemaan sille hinta. Työhön kuuluu muun muassa roolin saamiseksi tehtävä ennakkotyö. Ennakkotyötä ovat esimerkiksi tuotantoyhtiölle roolittamista varten etukäteen annetun tehtävän pohjalta itse kuvatut self-tapet ja muut mahdolliset koe-esiintymiset. Näistä ei luonnollisestikaan makseta palkkioita. Kun työtehtävä on varmistunut ja sopimus on allekirjoitettu, alkaa rooliin valmistautuminen, kuten repliikkien opettelu ja muu rooliin liittyvä mahdollinen taustatyö (esimerkiksi murteen tai aksentin opettelu tai erityistaidot, kuten ratsastus tai jonkin soittimen vaatiman tekniikan opettelu). Lisäksi voi olla pukusovituksia ja kampaamokäyntejä. Työ saattaa edellyttää myös matkustamista, jos kuvauksia on eri lokaatioissa. Varsinaista näyttelijäntyötä ja sen toteutumista tuotannossa saattaa siis edeltää monta eri vaihetta. Lisäksi viimeistelyihin kuuluu usein jälkityötä, kuten tv- ja elokuvatuotantojen jälkiäänitykset.

Ongelmallisimmat neuvottelukysymykset liittyvät tällä hetkellä tekijänoikeuksiin. Yleinen käytäntö on, että tuottajapuoli pyrkii ostamaan tekijänoikeudet kertakorvauksella. Näyttelijöiden kokemusten mukaan tarjottavat sopimukset ovat monenkirjavia, jopa laittomia, ja hintoja poljetaan neuvotteluissa sumeilematta. Tuottajat vetoavat usein siihen, että ”varaa ei ole, tuotantobudjetti ei anna myöten”. Perustelu ontuu, sillä alalle on tullut uusia toimijoita, myös isoja kansainvälisiä suoratoistopalveluita, joiden ansiosta tuotantojen budjetit ovat paisuneet jopa kuusinkertaisiksi. Näyttelijöiden palkkapusseissa tämä ei juurikaan vielä näy, päinvastoin: kuvattavien kohtausten määrä päivää kohden on usein aiempaa suurempi, joten kokonaisuutena katsoen näyttelijän palkka saattaa jopa laskea. Näyttelijä on kuitenkin se, joka lopputuloksessa eniten näkyy ja kuuluu, joten hän on kunnollisen palkan ja tekijänoikeuskorvauksen työstään ansainnut (Kuusikko 2021).

Anna Böhm havainnoi ja analysoi opinnäytetyössään näyttelijän ammattia valmistuvan nuoren näyttelijän näkökulmasta. Hän kuvaa tarkasti omaa valmistautumistaan ja työtapojaan tv-tuotannoissa ja teatteriproduktiossa, joiden prosessit ja olosuhteet eroavat paljon toisistaan. Hän kritisoi etenkin av-alan sopimuksetonta tilannetta seuraavasti:

Minulla on halu ottaa kantaa ja puhua ääneen rakenteellisista ongelmista. Haluan osallistua toimintaan nimenomaan siitä syystä, että alalle tarvitaan lisää dialogisuutta. Tuotantoyhtiöillä on aivan liikaa valtaa, ja se johtuu siitä, ettei yhteistä sopimusta ole. Ei ole mitään, johon vedota yhteisenä rintamana. Puhumattomuus on hajottavaa, ja se lisää kilpailua ja poteroitumista. En koe, että näyttelijät tai Näyttelijäliitto olisivat hiljaa, vaan nimenomaan tuotantoyhtiöt eivät lähde neuvottelupöytiin, koska muutos tulisi tuotantoyhtiöille kalliiksi. Nyt näyttelijöille ei makseta samoja päiväkohtaisia palkkioita, ei ole tarkkaa laskentakaaviota siitä, miten ylityötunnit lasketaan, ainoastaan suositus. Tekijänoikeuksista joudutaan luopumaan kertakorvauksella, ja koko systeemi on täysin kohtuuton. (Böhm 2021, 36.)

Freelancer-näyttelijä tekee osuutensa tuotannoissa useimmiten työntekijän asemassa ja verokortilla. Teattereissa vieraileva näyttelijä voi halutessaan laskuttaa tekemänsä esitykset. Teatteritalot toimivat laskuttavien kanssa mielellään: laskun maksaminen on työnantajapuolelle helpompaa ja yksinkertaisempaa kuin palkanmaksu kaikkine sivukuluineen ja työnantajavelvoitteineen.

Muutama vuosittainen vierailusopimus onnistuneissa produktioissa takaa siis parhaassa tapauksessa freelancer-näyttelijälle leivän ja vapaa-aikaakin. Tässä kuitenkin painottuu sana *onnistuneissa* produktioissa eli sellaisissa, jotka saavat riittävästi esityskertoja ja yleisön liikkeelle. Korona-aika viimeistään osoitti, miten haavoittuvainen on näyttelijän asema freelancerina ja kuinka epätasa-arvoisessa asemassa toisiinsa nähden teatterialan ammattilaiset ovat. Kriisin käynnistyessä keväällä 2020 kiinnitetty näyttelijä saattoi varautua yt-neuvotteluihin ja lomautuksiin, mutta varsinaisia irtisanomisia ei juurikaan tullut (Esittävän taiteen tilastot... 2021, 12). Freelancer-näyttelijältä puolestaan saattoivat teatteri- ja tv-töiden peruutusten takia kadota puolen vuoden ansiot silmänräpäyksessä. Apurahalla työskentelevät ajautuivat vaikeuksiin suunnitelmien lykkääntyessä (Kanerva & Lehmusvesi 2021).

Freelancerius edellyttää näyttelijältä siis varsin yrittäjämäistä otetta omaan työhönsä: verkostoitumista, yhteydenpitoa työnantajiin (ohjaajiin, teatterinjohtajiin, tuotantoyhtiöihin) ja muihin alan toimijoihin sekä oman osaamisen markkinointia. Monella näyttelijällä on tätä nykyä omat nettisivut. Näkyvyyttä täydentävät showreelit eli videoportfoliot, jotka ovat yleistyneet näyttelijän osaamisen ja kokemuksen välittäjinä työnantajille. Agentuurien asiakkuus saattaa mahdollistaa näyttelijälle työllistymisen kansainvälisiin tuotantoihin. Lisäksi näyttelijyyteen voi liittyä runsaasti mediajulkisuutta, jonka hallinnassa on omat haasteensa. Sosiaalista mediaa kukin näyttelijä käyttää ja hallinnoi, kuten parhaaksi katsoo. Omaa työaikaa pitää seurata ja jaksoittaa. Omat sopimukset ja työn hinnoittelu on pidettävä ajan tasalla. Kuten muillakin luovilla aloilla, osaaminen ja luotettavuus sekä paneutunut, taiteellisesti korkealaatuinen työ muodostavat näyttelijän parhaan käyntikortin tulevaan.

Onkin jo toinen kysymys, miten edellä kuvatut rakenteet ja vaatimukset kohtaavat näyttelijän oman taiteellisen ajattelun ja intohimot, itsenäiset kehitystarpeet ja tavoitteet. Se on myös yksi syy siihen, miksi osa näyttelijöistä ei koe vallitsevia olosuhteita omikseen, vaan he etsivät muita väyliä ja tapoja taiteensa toteuttamiseen. Osuuskunnat, yhdistykset, vapaat ryhmät, residenssit

ja apurahoja tarjoavat instanssit, samoin kuin sähköiset mediat, ovat osaltaan mahdollistamassa näitä erilaisia ja uusia tapoja tehdä luovaa työtä. Anna Böhm kertoo havainnoistaan:

Työelämä on ollut murroksessa jo jonkin aikaa. Lyhyet toimeksiannot, keikkaluontoisuus ja määräaikaiset työsuhteet tuntuvat vakiintuneen käytännöksi myös teatterialalla. Elokuva- ja tv-tuotannoissa työsuhde on näyttelijälle pitkälti aina määräaikainen. On tärkeää, että valmistavana näyttelijänä tiedän, millaisia työelämätaitoja minun tulisi omata ja kenen puoleen kääntyä kysymysten kanssa. On olennaista tietää omat oikeutensa ja vastuunsa työntekijänä sekä työnhakijana laillisestakin näkökulmasta. Oma sisäinen motivaationi selvittää ”kaikki mahdollinen” ennen valmistumistani kumpusi tarpeestani ymmärtää monimutkaiselta tuntuva sosiaaliturvaverkostoa ja kartoittaa työelämätaitojani. (Böhm 2021, 36.)

Anna Böhm koki, että osallistuminen Pirssi-hankkeeseen ainakin osittain vastasi näihin tarpeisiin ja kysymyksiin.

4 NÄYTTELIJÄ YRITTÄJÄNÄ

Näyttelijöitä työllistyy nykyään myös sellaisille aloille, jotka aiemmin olivat uusia ja ehkä outojakin. Näitä ovat muun muassa sosiaali- ja terveysala (esimerkkinä jo vakiintunut sairaalaklovnitoiminta), museot ja muu julkishallinnon alainen kulttuuritoimi, yritysvalmennukset, hyvinvointiala ja vuorovaikutus- ja esiintymiskoulutukset. Näyttelijöillä on näihin aloihin ja toimintoihin keskittyviä yrityksiä joko yksin tai yhdessä. Usein näyttelijä-yrittäjän oma erityisosaaminen yhdistyy näissä yrityksissä laajempaan, ei-taiteelliseen toimintaan, kuten matkailuun tai hyvinvointiin.

Siitä ei ole tarkkaa tietoa, kuinka monella ammattinäyttelijällä on oman alansa yritys. Näyttelijäliiton arvio on noin 200 (Vesajoki 2020). Tilastoihin ei päädy myöskään näyttelijöiden tekemä näkymätön työ, kuten apurahojen ja muun rahoituksen hakeminen, työryhmälähtöisten produktioiden ja hankkeiden tuottaminen ja muu niihin liittyvä valmistelu ja organisointi (Esittävän taiteen tilastot... 2021, 20). Moni näyttelijä toimii myös hybridiajatuksella eli työtehtävästä, työnantajasta tai toimeksiannosta riippuen joko oman yrityksensä kautta tai verokortilla.

Taiteen ja rahan suhde on yhä hieman ongelmallinen. Taide nähdään edelleen laajalti kutsuustyönä: taiteilija taiteilee, koska vaihtoehtoa ei ole. Myytti nälkätaiteilijasta elää. Raha on todelliselle taiteilijalle ikään kuin toissijaista, välttämätön paha. Raha ”saastuttaa” taiteen ja sen tekemisen. ”Jos sillä tienaa, onko se taidetta?” Nämä sitkeät uskomukset ja käsitykset heikentävät taiteilijan ennestäänkin epävarmaa ja epäselvää asemaa nyky-yhteiskunnassa. Taiteilijankin täytyy kuitenkin ansaita elantonsa tavalla tai toisella – yrittäjänä, kevytyrittäjänä, apurahoilla, ennakoilla, lainalla, laskuttamalla tai palkalla.

Ehkä osin edellä mainittujen asenteiden vuoksi myös näyttelijän yrittäjyyteen liittyy arvolatauksia ja kysymysmerkkejä. Onko yrittäjyys ahneutta? Menettääkö taiteilija jotakin integriteetistään ja taiteensa sisällöistä ryhtyessään yrittäjäksi? Tiedän monta näyttelijä-yrittäjää, mutta heidän firmoistaan, niiden toiminnasta, saati menestyksestä ei juuri puhuta. Tämän olisi ehkä syytä muuttua. Palkkatyö on murroksessa, uudet työn tekemisen ja ansaitsemisen tavat ja muodot ovat tulleet jäädäkseen. Taiteilijalla pitäisi olla myös oikeus ja mahdollisuus olla reagoimatta joka puolelta tarjoutuviin yrittäjämäisyyttä ja itsenäisyyttä korostaviin näkymiin ja vaatimuksiin.

Vielä pari vuosikymmentä sitten, ennen internetin valtakautta, näyttelijän ei ollut oikein sopivaa tarjota itseään ja osaamistaan. Sen sijaan oli luonnollista vain odotella, että ”tullaan kotoa hakemaan”, että joku huomaa näyttelijän kyvyt ja mahdollisuudet ja tarjoaa esimerkiksi tv-keikan. Välillä niin tapahtuikin, useimmiten ei. Tämän päivän uusille näyttelijäsukupolville oman työn ja taiteen markkinointi ja näkyväksi tekeminen on usein itsestään selvää. Oleellista on, että vapaus valita oma toimintatapa ja tulokulma säilyy ja pysyy.

5 NÄYTTELIJÄN KOMPETENSSI ENNEN, NYT JA TULEVAISUUDESSA

Millainen on tulevaisuuden näyttelijä suhteessa omaan työhönsä? Mitä hänen pitää hallita, osata, ennakoida? Hiukan kärjistäen voidaan todeta, että ennen vanhaan riitti, kun osasi vastata puhelimeen ja purkaa puhelinvastaajansa viestit, oli opetellut repliikkinsä ja oli työkuuntoisena ajoissa paikalla. Nämä edellytykset toki pätevät yhä, mutta tarvitaan myös paljon muuta.

Kuten edellä on todettu, työn pirstaloituminen, työn kentän laajeneminen ja myös monipuolistuminen ovat tosiasioita näyttelijäammattissa. Siten itsensä työllistäminen työelämän ilmiönä ei ole ainakaan vähenemässä näyttelijäkunnan ja esiintyvien taiteiden parissa.

Tulevaisuuden näyttelijä on osaava, joustava, monialainen esiintyvän taiteen ammattilainen, joka määrittelee ja neuvottelee työlleen ehdot ja hinnan. Hän ymmärtää työnsä ja taiteensa arvon, laadun ja erityispiirteet ja osaa valvoa ja kehittää niitä sekä yksin että yhdessä muiden kanssa. Hän osaa rajata työnsä. Hän on enemmän tekijä kuin toteuttaja. Anna Böhm toteaa toiveikkaana:

Olen saanut harjoitella opiskeluaikani esityksen rakentamista ja toteuttaa esityskonsepteja. Minut on koulutettu refleктоimaan ajatteluani ja työskentelemään laaja-alaisesti erilaisissa ympäristöissä. Uskon, että kaikki edellä mainittu on saanut minut rohkeasti tarttumaan uusiin esitysideoihini ja hakemaan rahoitusta niille. Odotan uteliaana, mitä kaikkea tulevat vuodet tuovat tullessaan ja minne kaikkialle koulutukseni ja tekijyyteni minut johdattaa. (Böhm 2021, 41.)

Kun katson ammattiuraansa aloittavia uusia näyttelijäsukupolvia, näen, että tulevaisuuden näyttelijä on täällä jo nyt.

LÄHTEET

Böhm, A. 2021. Näyttelijän tekijyys – havaintoja työskentelemisestääni ammattikentällä. Opinnäytteen kirjallinen osuus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Esittävän taiteen tilastot – teatterin, tanssin ja sirkuksen vuosi 2020. 2021. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus TINFO.

Kanerva, A. & Lehmusvesi, J. 2021. Taidetta köyhyysrajalla. Helsingin Sanomat, kulttuuri B 1–3, 25.5.2021. Julkaistu myös verkossa 24.5.2021. Viitattu 1.11.2021. Vain HS:n tilaajille.

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000007984730.html>

Kuusikko, E. 2021. Henkilökohtainen tiedonanto. Puhelinkeskustelu 30.9.2021.

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2020–2022. Suomen Teatterit ry ja Suomen Näyttelijäliitto 2019.

Vesajoki, H. 2020. Henkilökohtainen tiedonanto. Puhelinkeskustelu.

ASIASANAT

Näyttelijäammatti, teatterityö, teatteritaide, yrittäjyys, laitosteatteri, freelancer-näyttelijä, tekijänoikeudet

Itsensä työllistäminen ja jaksaminen musiikin alalla

Matti Ruippo



KIRJOITTAJA

Matti Ruippo työskentelee Tampereen ammattikorkeakoulussa lehtorina pedagogisten ratkaisujen ja kulttuurin koulutusosastolla. Hänen erityisiä asiantuntijuusalueitaan ovat musiikkiteknologia ja musiikin verkko-opetus.

1 JOHDANTO

Tapio Rautavaara (1915–1979) levytti *Juokse sinä humma* kansanlaulun vuonna 1953. Sanoituksen tarttuvin kohta on ”voi kuinka pieninä palasina onkaan mun leipäni maailmalla”. Samanlainen huokaus saattaa päästä nykypäivänäkin muusikolta, joka niitä leivänmurusia kerää.

Musiikkiala Suomessa työllistää arviolta 30 000 henkilöä. Summaan kuuluvat kaikki alalla työskentelevät. Moni tekee töitä projektipohjaisesti, eikä vakituisen työpaikan saaminen ole yhtä varmaa kuin monilla muilla perinteisemmillä aloilla. Musiikin parissa työskentelee musiikin tekijöitä ja esittäjiä sekä tuotannon ammattilaisia ja kouluttajia. Muusikon ammatissa työskentelee Suomessa arviolta 5 000 henkilöä (Nygård 2020, 8). Suomen Muusikkojen liittoon kuuluu noin 3 800 jäsentä (Muusikkojen liitto: Info 2018).

Tässä artikkelissa valotan musiikin ja äänitaiteen parissa työskentelevien kokoneiden ammattilaisten ajatuksia ja kokemuksia työurastaan. Haastattelututkimuksessa kysyin muusikoilta, mikä heitä viehättää itsensä työllistämässä, millaisia ongelmia siihen liittyy, mitä he ovat aiheesta oppineet ja mitä aloittavien muusikoiden kannattaa ottaa huomioon suunnitellessaan työuraansa. Artikkelin tavoitteena on tuoda kokemuksen ääntä esimerkiksi alan opintoja suorittavien tulevaisuuskuvaan.

Haastattelujen sisällössä esille nousevat sekä vapaan taiteilijan työn hohdokkaat puolet että huolenaiheet. Tekstissä on havaintoja ammatillisesta osaamisesta ja sen soveltamisesta itsensä työllistäjän arkeen. Lisäksi tuon esille jaksamiseen liittyviä seikkoja. Vastauksissa korostui erityisesti se, että ammatissa täytyy toimia vastuullisesti, olla sosiaalisesti avoin ja huolehtia terveydestään.

Tein haastattelut kesäkuussa 2020 ja täydensin niitä marraskuussa 2020 keskellä pandemian tuomaa työllistymisen romahdusta. Siitä huolimatta haastattelut ilmensivät vahvaa uskoa oman osaamisen kannattelevaan voimaan sekä parempaan tulevaisuuteen.

2 HAASTATTELujen TOTEUTUS

Tämä artikkeli kuvaa haastattelujen kautta ammatillista matkaa musiikin ja äänitaiteen parissa. Haastateltavia on yhteensä 14, heidän ikäjakaumansa on 35–59 vuotta ja heille on kertynyt ammatillista kokemusta 10–30 vuotta. Yhteen laskettuna haastateltavien työuran kesto on liki kolmesataa vuotta.

Taulukko 1. Haastateltavien työkokemus.

Työkokemus	Haastateltavien lkm
10–20 v	3
20–30 v	9
yli 30 v	2

Haastateltaviksi valitsin tuttavuuksiani alkaen 1980-luvulta. Kukin haastateltava on opiskellut johdollani vähintään vuoden ajan, joten tiesin jo entuudestaan heidän taustastaan ja ammatturastaan. Näin ollen keskustelut olivat tiiviitä, noin 40–60 minuuttia kunkin kanssa. Tein haastattelut videotapaamisina (Zoom) alkukesästä 2020 ja täydensin niitä saman vuoden joulukuussa. Tapaamiset taltioitiin.

Jaoin kullekin haastateltavalle etukäteen viisi kysymystä, ja keskustelu eteni tätä kysymysrunkoa seuraten. Kysymykset olivat:

- > **Mikä viehättää itsensä työllistämisessä?**
- > **Työllistymiseen liittyviä huolenaiheita.**
- > **Mitä olet työllistymisestä oppinut työurasi aikana?**
- > **Onko jälkiviisaasti todettava jotain kuluneesta työurasta?**
- > **Mitä opastusta antaisit nuorille, jotka käyvät vielä koulua ja valmistautuvat työuraan?**

Lisäksi oli mahdollista lisätä vapaasti jotain mieleen tulevaa. Nämä kommentit on sijoitettu eri pääkysymysten vastausten joukkoon. Alun perin tarkoitus oli keskustella vain työllistymisestä, mutta hyvinvointiteema nousi niin vahvasti esille, että se on otettu toiseksi painopisteeksi. Näistä aiheista on kirjoitettu artikkeleita, mutta tutkimuksia ei ole juuri saatavilla. Teirilä (1998) on tutkinut puhaltajien rasisustekijöiden taustaa. Vastamäen ja Joukamo-Ampujan (2007) tutkimuksessa selvitettiin kyselytutkimuksella suomalaisten soitonopiskelijoiden terveyttä. Suomen Musiikkilääketieteen Yhdistys (SMULY) on järjestänyt tieteellisiä kokouksia ja osallistunut alan kansainväliseen toimintaan. Lisäksi vuosittain järjestettävä Tampere Chamber Music Festival järjestää temaattisia konsertti- ja luentosarjoja hyvinvoinnin näkökulmasta. Samaan tematiikkaan paneutuu myös Tampereen ammattikorkeakoulun ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemian uusi Muusikon hyvinvointi -hanke, joka alkaa loppuvuodesta 2021.

3 HAASTATTELUJEN TULOKSET

3.1 Vetovoimatekijöitä

Pärnänen ja Sutela (2014) tutkivat kyselyn avulla itsensätyöllistäjiä Suomessa. Kaikista tutkituista itsensätyöllistäjistä (N=1 573) 43 prosenttia sanoi tuntevansa itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, kun vastaava osuus palkansaajilla oli 28 prosenttia. Yli puolet itsensätyöllistäjistä vakuuttaa myös olevansa innostuneita työstään, kun palkansaajista ainoastaan reilu kolmannes katsoo väittämän pitävän kohdallaan täysin paikkansa. Myös työhön syventyminen tuottaa itsensätyöllistäjille voimakkaampaa tyytyväisyyttä kuin palkansaajille. (Pärnänen & Sutela 2017, 73.) Myös tätä artikkelia varten haastateltujen mielipiteet ovat näiden tulosten mukaisia. Tyypillisin vastaus kysymykseen ”Mikä viehättää itsensä työllistämässä?” liittyi vapauteen ja siihen, että elämänrytmi on omassa hallussa. Projektikohtainen tekeminen ja intensiiviset jaksot sopivat suurelle osalle (N=11) vastaajista. Vapaus tarjoaa myös tilaisuuden keksiä itse uusia töitä ja yrittää tehdä sitä, mikä tuntuu itsestä hyvältä ja mielekkäältä. Kokemuksen karttuessa usko itseensä kasvaa, jolloin uskaltaa ottaa enemmän vastuuta ja nostaa kunnianhimoaan. Lisäksi hyvin tehty työ johtaa usein toiseen työhön. Lähes kaikki haastatellut (N=13) totesivat vapauden antavan mahdollisuuden päättää, mihin asioihin panostaa. On myös mahdollista olla tekemättä joitain töitä.

Kuusi vastaajaa totesi, että on ajautunut itsensätyöllistäjäksi, koska keikkoja on tehty aina. Tällainen ajautuminen on tyypillinen ilmiö itsensätyöllistäjille, mikä käy ilmi myös Pärnäsen ja Sutelan aineistosta (2014, 32). Yksi haastateltava kertoi, että kyse on ollut freelancetyön jatkeesta. Kaikissa vastauksissa kuitenkin korostui vakava suhtautuminen musiikin ja äänitaiteen tekemiseen: tekeminen ei perustu pakkoon vaan haluun ja aitouden viehätystykseen. Lisäksi uuteen heittäytyminen synnyttää lähes poikkeuksetta sellaisia tuotoksia, jotka yllättävät ja tuottavat iloa. Hyvä keikka tuottaa tietenkin mielihyvää.

Raha ei näyttäytynyt haastatteluissa vetovoimatekijänä. Päinvastoin haastateltavat suhtautuivat siihen sangen samanmielisesti: se ei ole olennaista. Useimmat eivät maininneet asiaa tässä yhteydessä lainkaan, ja kolme vastaajaa totesi, että riittää, kunhan saa suunnilleen toimeentulonsa. Yksi haastateltava tosin mainitsi, että pätkätöitä tekemällä on mahdollista päästä käsiksi myös vakituisiin virkoihin – ja tuloihin.

3.2 Huolenaiheita

Huolenaiheista puhuttaessa raha nousi esiin, sillä sitä ei aina tule. Ensinnäkin hinnoittelu vaihtelee paljon, ja varsinkaan uran alkutaipaleella moni muusikko ei osaa hinnoitella työtään. Ylipääntään taloudellisesti niukka elämä on vain hyväksyttävä.

Keskeinen huolenaihe (N=11) olivat apurahat, koska usein ne muodostavat jopa puolet tuloista. Apurahahakemusten kirjoitustaito on välttämätön. Esimerkiksi Muusikkojen liitto tarjoaakin sii-

hen liittyviä koulutuksia. Täytyy myös miettiä, mitä sitten tekee, kun apuraha loppuu. Olisi hyvä olla tietty taloudellinen turva, jotta voi valmistella tulevaa työllistymistään jo kuluvan jakson aikana. Samaan aihepiiriin liittyy töiden ja rahankäytön suunnitelmallisuus. Kirjanpito on joko opeteltava tai on hankittava kirjanpitäjä, liityttävä osuuskuntaan tai muuten huolehdittava raha-asioiden hoitamisesta. Kaiken tämän keskellä myöskään taiteellinen liike ei saa lakata. Yksi haastateltu pohti: ”Kuinka paljon täytyy uusiutua työllistymisensä kanssa?”

Ajankäytön ongelmat olivat voimakkaasti esillä. Jos bändejä on useita, keikkoja tulee päällekkäin tai vähintäänkin kasaantuu. Tämä taas johtaa siihen, että ei uskalla suunnitella keikkatöitään kovinkaan kauas. Kun taas puhutaan pidemmistä projekteista, kuten sävellys tai elokuva, on vaikea arvioida niiden kestoa. Toisinaan projekti venyy eikä valmista tule, joskus taas onnistuu nopeastikin. Tällaiset seikat vaikuttavat konkreettiseen tuntipalkkaan.

Musiikkialan ammattilaisen ajankäyttö ei koostu pelkästään esiintymisestä tai harjoittelemisesta, vaan se on rajoiltaan häilyväistä. Siihen liittyvät luova toiminta, verkostoituminen, jammailu, festivaalit, takahuoneissa istuminen, studioissa soittovuoron odottaminen ynnä muu vastaava toiminta. Myös osallistuminen sosiaalisessa mediassa on tärkeää. Tämä kaikki vie kuitenkin aikaa pois muusta, esimerkiksi perheeltä.

Huolta aiheuttivat myös työnteon vastuukysymykset. Taiteellisen työn delegointi toiselle on hankalaa. Kaksi vastaajaa toimii pienen yrityksen johtajana. He totesivat, että vastuu painaa, kun on huolehdittava myös niistä, joiden tulot ovat riippuvaisia omasta myynnistä. Tästä syystä yksi vastaaja sanoikin toimivansa mieluummin rivimuusikkona kuin vastaavansa kaikesta. Oman vahvan uran luonti ei sovi kaikille.

Tämän teeman yhteydessä sivuttiin myös hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työssä jaksamisessa on kulttuurialalla vaikeuksia joka neljännellä, kun esimerkiksi kaupan alalla vastaava osuus on 12 prosenttia (Pärnänen & Sutela 2014, 72). Kirjava tilanne näyttäytyy esimerkiksi terveydenhuollossa, joka on monella hoidettu heikosti. Seitsemän vastaajaa ilmaisi, että hyvä työterveyshuolto on heille saavuttamattomissa. Pandemia-aika on osoittanut, kuinka haavoittuvainen ala muutenkin on. On siis pohdittava, mitkä ovat riskit vastoinkäymisten kohdatessa. Varsinkin uran alkuvaiheissa moni muusikko ei osaa eikä uskalla kieltäytyä keikoista. Tämä johtaa helposti uupumiseen, varsinkin jos terveet elämäntavat, liikunta, kunnollinen ruokailu ja riittävä lepo jäävät vaille huomiota.

Niin sanottua taiteilijaluonnetta sivuttiin hyvinvointikeskustelussa kahdella tapaa: Yhtäältä pitää osata pitää omista oikeuksista kiinni, minkä opetteluun menee aikaa. Taiteellinen ihminen on usein herkkä eikä osaa olla nyrkit pystyssä puolustamassa oikeuksiaan. Toisaalta omaa taiteilijan herkkyyttä ei kannata hävetä. Yksi haastateltu korosti sitä, että jos on henkisesti heikoilla ja tarvitsee apua, sitä on rohkeasti haettava. Yksi vastaaja totesi, että ammatissa joutuu kohtaamaan myös pelkojaan, esimerkiksi esiintymisjännitystä. On vain kuljettava rohkeasti kohti tilanteita, jotka koetaan pelottavina.

Työn raskautta kommentoi neljä vastaajaa. Keikkamuusikolla ajokilometrejä kertyy tavattomasti, ja rattiin nukahtaminen on vaarana. Raskaista alipalkatuista töistä nousivat esiin erityisesti (N=3) laivakeikat. Positiivisena ajatteluna niistä todettiin, että kyseessä on todellinen karaistuminen keikkatyöläisen arkeen. Kuten yksi haastateltu totesi, ”yleisön lukemisen” taito karttuu, ja samalla oppii tulemaan toimeen kummallisten ihmisten kanssa.

3.3 Työllistymisestä huolehtiminen

Kun kysyin vastaajilta, mitä olet oppinut työllistymisestä työurasi aikana, esiin tuli lukuisia asioita. Ensimmäisenä listalla on ajanhallinta, joka mainittiin useissa (N=11) vastauksissa. Yhtenä ehdotuksena oli paperikalenterin hankinta ja rauhoittuminen sen ääreen. Haastateltavat painottivat, että keikkatyöläisen kannattaa olla projekteissa suunnitelmallinen ja järjestelmällinen sekä miettiä työaikoja. Tasaista työntekoa tarvitaan, vaikka takaraja olisikin kaukainen. Monesti kaikki ei mene omien pitkän aikavälin suunnitelmien mukaan. Esimerkiksi levyjen teko on pitkä prosessi.

Uralla ei voi edetä sattumalta, vaan onnistumisten takana on paljon työtä. Suunnitelmallisuus antaa tekijälle sellaisen tunteen, että on työssään kompetentti. Vastaajat myös vaalivat taiteellista hengittämistä. Intuiolla tehtävät projektit vievät eteenpäin. Musiikki on hieno elämän kompassi, joka antaa suuntaa, ja jälkeempään tarkasteltuina asiat ovatkin näyttäneet loksautaneen paikalleen.

Palkkioista sopiminen on tyyppillisesti muusikoille vaikeaa. Varsinkin marginaalista musiikkia joutuu yleensä tekemään ilmaiseksi, ennen kuin keikkoja alkaa tulla. Haastateltavat muistuttavat, että jos tekee työtä ilmaiseksi, kannattaa miettiä, viekö se omaa uraa eteenpäin. Yleensäkin rahan pyytäminen saattaa nolottaa. Palkkapyynnön on kuitenkin oltava sellainen, jonka oikeasti haluaa, jotta työnteko tuntuu järkevältä.

Myös sopimuksista on huolehdittava. On aina luettava huolellisesti, mitä sopimuksessa sovi-taan. Muusikkojen liitosta saa suoraa apua, ja liitto on myös julkaissut hyödyllistä materiaalia sopimusteksteistä ja oikeusturvasta (ks. esim. Muusikkojen liitto: Info 2018).

Laskutuspalvelut herättivät kuudessa haastateltavassa epäilyä. Laskutuspalvelua käyttävä niin sanottu kevytyrittäjä saa helposti yrittäjän leiman, vaikka työ olisi työsuhteisen kaltaista. Työsopimuslain mukaan työtä tehdään vain joko työsuhteessa tai yrittäjänä, jolloin kevytyrittäjänä itsensä työllistävä voi jäädä työmarkkinoilla väliinpuotoajaksi eli esimerkiksi työttömyysajan tukien ulkopuolelle.

Musiikin alalla työhön liittyy paljon sosiaalisuutta. Lähes kaikki vastaajat (N=12) totesivat, että ilman sosiaalisia taitoja on vaikea työllistyä. Kannattaa kertoa eri suuntiin, mitä tekee, sillä verkostoituminen on tärkein työllistäjä. Samalla voi kuunnella vanhempia osaajia ja rohkeasti kysyä neuvoa. Puhelin on otettava käyttöön ja sitkeästi myytävä osaamistaan – itsensä myymistä ei pidä hävetä. Viisi vastaajaa totesikin, että kaikkeen muuhun menee paljon enemmän aikaa kuin itse esiintymiseen.

Olisi hyvä osallistua johonkin markkinointikoulutukseen. Haastateltavien mukaan musiikin ammattilaisilla kannattaa olla sellaiset kotisivut, joihin on liitetty katselu- ja kuuntelumahdollisuus. Kymmenellä vastaajalla oli sellainen, ja muut harmittelivat, että tämä aie oli vielä toteutumatta.

Työmoraali nousi esiin seitsemässä vastauksessa. Kaukana takana ovat ne ajat, jolloin oltiin keikalla juopuneena. Jokainen keikka on yhtä tärkeä, joten kukaan ei voi olla ylimielinen. Keikoilta pyydetään myös uusille keikoille. Kaikkia kohtaan on käyttäydyttävä hyvin, sillä muusikkopiirit ovat pieniä ja sana kiirii. Kolme vastaajaa korosti erityisesti bändinjohtajan vastuuta, mutta

sama pätee toki rivisoittajiinkin. Suuri osa työstä on odottelua sosiaalituloissa, matkustamista, istumista studioissa ja muuta vastaavaa ”oheistoimintaa” – käytännössä kanssakäymistä samojen ihmisten kanssa. Tämän vuoksi on kyettävä toimimaan yhdessä muiden muusikoiden kanssa. Sama kunnioitus pätee myös harjoituksiin: on tultava ajoissa ja oltava mieluiten jopa ylivalmistautunut. Haastattelujen tämän teeman anti voidaan kiteyttää työllistyjän huoneen-tauluksi: ”Ole ajoissa paikalla, osaa asiiasi, pidä nuotit mukanas, käyttäydy kohteliaasti, älä valita turhasta, ole selvin päin, älä diivaile.”

3.4 Uralla opittuja asioita

Kun kysyin, onko jälkiviisaasti todettava jotain kuluneesta työurasta, vastaajat nostivat esiin sekä hyviksi havaittuja että kantapäähän kautta opittuja asioita. Positiivisista asioista mainittiin se, että kannattaa nuorena koetella, mihin siivet kantavat – ja jos jokin suunnitelma ei kannakaan, niin on muita vaihtoehtoja. Voivottelu ei auta. Yksi vastaaja ilmaisi tämän riemastuttavalla tavalla: ”Kannattaa olla emansipoitunut, rohkea feministi, jolla on omia ideoita.” Vastaavasti tuotiin esiin myös suunnitelmallisuutta ja johdonmukaista etenemistä kohti tavoitteita: Kannattaa tehdä pidempiaikaisia suunnitelmia tai rakentaa haave ja pohtia, mitä sen eteen pitää tehdä. Sisäisen toimeenpanevan voiman on oltava sen verran suuri, että asiat myös toteutuvat. Täytyy osata organisoida riittävän hyvin, jotta pystyy saamaan asioita aikaan. Asioita saa eteenpäin, kun on riittävästi itsekuria: ”On tehtävä heti eikä jäätävä venyttelemään.”

Kolme haastateltavaa mainitsi, että kannattaa nostaa itsensä rohkeasti esiin, tarttua tilaisuuksiin ja pyytää muita soittamaan kanssaan. Vastaavasti kun sanoo tällaisiin pyyntöihin rohkeasti kyllä, saattaa tulla miellyttäviä yllätyksiä. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta yksi haastateltava kertoi paikkaustehtävästä, joka poiki uusia mahdollisuuksia. Yksi haastateltava korosti myös omien konserttien järjestämisen merkitystä: kun tuotetaan koko paketti, opitaan koko paketista.

Keskeinen ongelma musiikkityöläisen ammatissa on valinta, keskittyykö pelkästään yhteen osa-alueeseen vai jakaako mielenkiintoaan – tavoitteleeko terävintä kärkeä vai työllisyyttä leveällä rintamalla. On selvää, että yksi pääsoitin on oltava. On kuitenkin hyvä olla kiinnostunut ja utelias ympärillä olevista ilmiöistä, sillä nykyään monipuolisuus on eduksi. Tämän haastattelun vastaajat olivat kaikki leveän rintaman kannattajia.

Opiskelu mainittiin kahdella tapaa. Yksi vastaaja toivoi, että olisi saanut ammattia varten ohjeita opintojensa alkuvaiheessa. Useampikin taas kertoi opiskelun olleen onnenpotku, koska sitä kautta syntyivät verkostot, jotka kantavat yhä. Monella on kokemusta myös opettajanpöydän toiselta puolelta, ja myös tätä pidettiin hyvänä kokemuksena: opetustyöt antavat välillä itselle uutta oppia, ja opiskelijat avaavat uusia näkökulmia.

3.5 Opastusta nuorille ja tuleville ammattilaisille

Pyysin haastateltavia myös jakamaan kokemuksensa kartuttamaa viisautta eli antamaan suoranaisia neuvoja nuorille, tuleville kollegoilleen. Neuvot voidaan karkeasti tiivistää kolmeen kategoriaan: 1) Kaiken takana on taide, 2) Opiskelu kannattaa ja 3) Itsestä täytyy muistaa pitää huolta.

Jos aikoo olla jossain asiassa hyvä, pitää erikoistua. Samaan aikaan täytyy kuitenkin oppia myös kokonaisuudesta. Omaa musiikin tekemistä varten on kuunneltava erilaista musiikkia ja saatava vaikutteita. Itsenäiset päätökset ovat olennaisia. Ei pidä palvoa sosiaalista mediaa, vaan täytyy olla rehellinen itselleen siitä, mitkä asiat sopivat itselle ja mitkä eivät. Jos vahvasti uskoo omiin mielenkiinnon kohteisiinsa, asiat järjestyvät siten kuin ne itselle parhaiten sopivat.

Jos tekee sellaista työtä, johon ei ole intohimoa, väsy nopeasti. Kannattaa siis tehdä sellaista työtä, josta tykkää ja jolla tulee toimeen. Tekemisessä on kyse tasapainoilusta: Yhtäältä innokkuus tekemiseen saattaa johtaa siihen, että tulee tehneeksi sivujuonteita, jotka syövät aikaa pääasialta. Toisaalta pakonomainen halu tehdä vain tiettyä asiaa saattaa kätkeä ympärillä olevia asioita, joita voisi tehdä ja jotka mahdollistaisivat sitten sen tekemisen, mikä on itsellä syvemällä mielellä mielessä.

Opiskelu voi tuntua raskaalta, mutta haastateltavat palauttivat mieleen, että on upeaa olla koulussa, sillä samanlaista tilannetta ei tule uudelleen. Opiskelu on verkostoitumisen kulta-aikaa. Koulussa tutustuu muihin muusikoihin, voi soittaa erilaisissa kokoonpanoissa ja samalla oppia erilaisista musiikeista. Muusikkoutta ei opi kirjoista vaan tekemällä. Kannattaa siten hankkia myös hyvä harjoittelurutiini, sillä sitä ei voi lopettaa koulun päätyttyä. Ja vielä: teorian ja solfan opiskelu ei ole hukkaan heitettyä aikaa.

Terveet elämäntavat nousivat selkeästi ohjenuoraksi jaksamiselle. Perusasioiden – nukkumisen, ruokailun ja liikkumisen – on oltava kunnossa, vaikka kuinka olisi maaninen luomisvaihe päällä. Työn vastapainoksi elämässä on oltava jotain ihan muuta. Esimerkiksi sellainen urheilulaji, joka hyödyttää työntekoa, on ihanteellinen ratkaisu. Jaksaminen on henkilökohtainen kysymys. Pitää itse osata kuunnella itseään. Oman kehon tunteminen tukee fyysistä ja henkistä jaksamista. On tärkeä miettiä, millainen työrytmi sopii itselle – ja on tärkeää tunnistaa, milloin kannattaa sanoa kyllä ja milloin ei.

4 LOPUKSI

Vaikka tein haastattelut keskellä pandemian tuomaa työllistymisen romahdusta, niiden yleissävy oli myönteinen. Rohkea oman polun valinta oli ollut kaikkien haastateltavien mielestä oikea. Tulosten yleistettävyyttä heikentää haastateltujen valintametodi: otin yhteyttä omiin, tuttuihin kontakteihini, joiden tiesin pärjänneen urallaan. Näin tosin selvisi juuri sellaisia seikkoja, joiden avulla haastatellut ovat onnistuneet pitämään urallaan soihdun yllä.

Haastatteluissa nousi esiin kolme seikkaa, jotka ovat yhteisiä kaikille haastatelluille: ahkeruus, vastuullisuus omassa työssään ja rehellisyys omaa tekemistensä kohtaan. Tällaiset ominaisuudet eivät välttämättä tuota ylenpalttista vaurautta, mutta ne saavat aikaan onnistumisen tunteita, jotka perustuvat omaan kompetenssiin ja vuorovaikutustilanteiden eri säikeiden rekisteröintiin. Näin ollen niitä voidaan pitää oivallisina ohjenuorina tuleville musiikin alan ammattilaisille.

LÄHTEET

Muusikkojen liitto: Info. 2018. Muusikkojen liitto. Verkkosivu. Viitattu 10.6.2021.

<https://www.muusikkojenliitto.fi/info/>

Nygård, T. 2020. Ammattimuusikon motivoiva ja laadukas harjoittelu. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202003314200>

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla verkossa. Viitattu 1.11.2021.

https://www.stat.fi/meta/tietosuojaselosteet/tietosuojaseloste_itsensa_tyollistajat.html

Suomen Musiikkilääketieteen Yhdistys. n.d. SMULY. Verkkosivu. Viitattu 22.8.2021.

<https://www.smuly.fi>

Teirilä, M. 1998. Physiology of Wind-Instrument Playing and the Implications for Pedagogy. *Jyväskylä Studies in the Arts* 66. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Vastamäki, M. & Joukamo-Ampuja, E. 2007. Soittoon liittyvät tukielinvaivat tavallisia jo Sibelius-Akatemian opiskelijoilla. *Suomen Lääkärilehti* 2007, 18 (62), 1872–1873.

ASIASANAT

Musiikki, yrittäjyys, hyvinvointi, vastuullisuus

PIRSTALEISEEN
PIRSSI
TYÖELÄMÄÄN

