



Olli Puolakka

Työllisyydenhoitoa luovilla aloilla

Mitä ovat työelämätaidot luovilla aloilla?

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Musiikkipedagogi (AMK)

Musiikin tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

24.4.2023

Tiivistelmä

Tekijä:	Olli Puolakka
Otsikko:	Työllisyydenhoitoa luovilla aloilla: Mitä ovat työelämätaidot luovilla aloilla?
Sivumäärä:	50 sivua
Aika:	24.4.2023
Tutkinto:	Musiikkipedagogi (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Musiikin tutkinto
Suuntautumisvaihtoehto:	Soiton- ja Laulunopetus
Ohjaaja:	Lehtori Jukka Väisänen
Arviointi:	Lehtori Raili Honkanen-Korhonen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työelämätaitoja luovilla aloilla. Työelämätaidoilla tarkoitetaan kaikkia sellaisia taitoja, joita työelämässä tarvitaan ammatillisen osaamisen lisäksi. Varsinaisten työelämätaitojen lisäksi tarkoituksena oli tutkia työelämätaitojen pedagogisia menetelmiä, sekä sitä kenen vastuulla näiden taitojen opettaminen on. Tutkimus oli ensisijaisesti kvalitatiivinen. Kvalitatiivista tutkimusmetodia käytettiin kartoittaessa asiantuntijoiden näkemyksiä riittävästä työelämätaidoista, sekä niiden opettamisesta. Työelämä- ja koulutusasiantuntijoiden lisäksi käytin omaa kokemuspohjaani työelämätaitojen opettamisesta työskenneltyäni Helsingin kaupungin työllisyydenhoidossa. Lisäksi pohdin erilaisia keinoja luovien alojen työllisyyden parantamiseen.

Pääasiallinen lähdemateriaali koostui erilaisista aiheeseen liittyvistä tilastoista ja artikkeleista. Tämän lisäksi asiantuntijahaastattelut toivat erilaisia näkökulmia puolueettomuuden varmistamiseksi. Tutkimuksella ei pyritty ottamaan työvoima- tai koulutuspoliittista kantaa työllisyydenhoidosta, eikä se huomioi ulkopuolelta tulevia vaikutteita, kuten esimerkiksi yleistä työllisyys- tai taloustilannetta. Tutkimus keskittyy taitoihin, joita yksilöllä itsellään on mahdollisuus kehittää.

Tutkimus osoitti, että tietyt työelämätaidot ovat ratkaisevassa asemassa luovien alojen koulutuksen saaneiden työllistymisessä. Tutkimuksessa selvisi myös, että riittäviin työelämävalmiuksiin kyllä panostetaan luovien alojen koulutuksessa, mutta joistain taidoista voisi keskustella enemmän. Lisäksi selvisi, että työelämätaitojen opettaminen ei ole pelkästään ammatillisen- tai ammattikorkeakoulutuksen vastuulla, vaan ne ovat suurempi kokonaisuus, johon liittyy kaikki yksilön koulutuksesta ja työelämästä saama tieto sekä kokemus.

Avainsanat: työelämätaidot, työelämäpedagogiikka, luovat alat, työttömyys, työllisyydenhoito

Abstract

Author: Olli Puolakka
Title: Employment Management in Creative Industries:
What Are Career Skills in Creative Industries?
Number of Pages: 50 pages
Date: 24 April 2023

Degree: Bachelor of Music
Degree Programme: Music
Specialization Option: Instrument and Vocal Pedagogy

Supervisor: Jukka Väisänen, MMus
Examiner: Raili Honkanen-Korhonen, MMus

This thesis investigates career skills in creative industries. The term 'career skills' refers to all such skills that are needed at work in addition to professional competence. In addition to career skills, the thesis examines pedagogical methods of teaching career skills and reflects on the question of whose responsibility it is to teach these skills. The study is primarily qualitative. The qualitative research method was used to discover experts' views on sufficient career skills and how to teach them. In addition to career skills and education experts, I used my own experience of teaching career skills after working in the employment management of the City of Helsinki. In addition, I considered different ways to improve employment in creative industries.

The main source material consisted of various statistics and articles related to the topic. In addition to this, the expert interviews brought different perspectives to ensure impartiality. The thesis does not aim to take an employment policy or education policy position on employment management, neither does it consider external influences, such as the general employment or economic situation. The study focuses on the skills that people themselves can develop.

The study showed that some career skills are in a decisive position in the employment of those trained in creative industries. The study also revealed that there is an investment in the education of creative industries on sufficient career skills, but some skills should be highlighted. The study also revealed that teaching career skills is not only the responsibility of vocational schools or universities of applied sciences. These are a larger entity that includes all the knowledge and experience a person has gained from education and work.

Keywords: career skills, pedagogy, creative industries,
unemployment, employment management

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Tutkimuskysymykset ja -asetelmat	7
2.1	Tutkimusmenetelmät	8
2.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	9
3	Oma kokemus työllisyydenhoidosta	10
4	Luovien alojen työttömyys Suomessa	12
4.1	Työttömyys ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla	13
4.2	Työttömyys ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla	13
4.3	Luovien alojen koulutus Suomessa	14
5	Työelämätaidot	15
5.1	Työelämäpedagogiikka	17
5.2	Luovat alat	19
5.3	Substanssiosaaminen	21
5.4	Minglaaminen	22
5.5	Roolitus	22
6	Työelämäpedagogiikkaa uraohjaajana	23
6.1	Asenne	25
6.2	Itsensä johtaminen	26
6.3	Aktiivisuus ja oma-aloitteisuus	28
6.4	Vuorovaikutustaidot	29
6.5	Ammattitaito	30
7	Asiantuntijahaastattelut	32
8	Pohdinta	44
	Lähteet	47

1 Johdanto

Kiinnostuin luovien alojen työelämätaidoista toimiessani opettajana ja yrityskoordinaattorina Stadin ammattiopistolla, osana Helsingin kaupungin työllisyydenhoidon tiimiä. Vuosina 2020–2022 ohjasin mediatiimiä, jonka tarkoituksena oli työllistää alan työttömiä työnhakijoita palkkatuen avulla avoimille työmarkkinoille. Rekrytoin jatkuvasti media-alan koulutuksen saaneita nuoria, ja vähän vanhempiaakin, joille pyrin avaamaan ovet työelämään.

Palvelun ajatuksena oli, että töistä käsin on helpompi työllistyä. Vaikka nuoret olivat tiimissäni palkkatuella 8 kk jakson ajan, he olivat kuitenkin oikeassa työsuhteessa ja tekivät oikeita työtehtäviä, esimerkiksi asiakastilauksia Helsingin kaupungille. Tässä mielessä palvelu erosi muista työllisyyspalveluista tai oppisopimustyöpaikoista.

Hakijoista osalla ei ollut alansa työkokemusta lainkaan – koulun harjoittelujaksoa lukuun ottamatta. Osa hakijoista oli ammatinvaihtajia. Osa saattoi olla pitkäaikaistyöttömiä. Osa ei vain ollut löytänyt sopivaa työpaikkaa valmistumisensa jälkeen. Joillakin saattoi olla mielenterveydellisiä haasteita, tai haasteita ammatillisen identiteettinsä kanssa. Taiteellisesti lahjakkaita ihmisiä he olivat kuitenkin lähes kaikki. Heidän substanssiosaamisensa on korkealla ja he päivittivät osaamistaan jatkuvasti. Osaamisen puutteesta työllistyminen ei siis ainakaan ollut kiinni.

Monilta puuttuivat kuitenkin riittävät työelämätaidot. Puutteet tulivat esille usein jo työhaastattelussa. Kaikilla tavoin annettiin ymmärtää, että kyseisen henkilön kanssa työskennellessä voi tulla eteen hankaluuksia. Haastatteluun saatettiin tulla myöhässä. Haastateltava saattoi olla liian ylimielinen tai liian itsekriittinen. Joku alkoi jopa puhumaan haastattelussa masennuksestaan ja epätoivostaan saada sopivaa työpaikkaa.

Työelämätaitojen termistöä ja määritelmää tulen avaamaan tässä opinnäytetyössäni luvussa 5. Monille työssäkäyville työelämätaidot ovat itsestäänselvyys. Ne ovat taitoja, jotka usein opitaan työtä tekemällä. Esimerkiksi tiimityöskentelytaidot, työaikojen noudattaminen, käytöstavat ja työtovereiden kunnioittaminen, se millaisia puheenaiheita on sopivaa tuoda työpaikoille ja niin edelleen. Alojen eroavaisuuksia työelämätaidossa on paljon, mutta useat taidot ovat kuitenkin sovellettavissa aloille kuin aloille.

Luovilla aloilla on omat erityispiirteensä, sillä alat ovat kovin kilpailtuja. Työpaikkoja on vähän ja töitä tehdään usein projektiluontoisesti, yrittäjänä, tekijänoikeuskorvauksien tai apurahojen avulla. Pitkän linjan ammattilaisetkin ovat paikoin epävarmassa asemassa toimeentulonsa suhteen. Epävarmuuden sietäminen onkin yksi keskeisimpiä piirteitä kaikilla luovilla aloilla.

Luovien alojen¹ koulutukseen myös saatetaan hakeutua harrastuneisuuden ja intohimon kautta, ei niinkään työllistyminen edellä. Monille selviää vasta valmistuttuaan, millaista alalla työskentely oikeastaan on, ja millaisia sosiaalisia taitoja siihen vaaditaan. Jos työ on pääasiassa asiakaspalvelua ja tiimityöskentelyä, ei sen tekemiseen riitä hyvä substanssiosaaminen, vaan siihen tarvitaan nimenomaan hyviä sosiaalisia- ja tiimityöskentelytaitoja.

Työelämätaidot ovat usein taitoja, jotka opitaan työelämässä. Ongelmana luovien alojen osalta on, ettei työssäoppimista ehditä välttämättä kunnolla toteuttamaan, johtuen alan rakenteesta ja kovasta kilpailusta.

Harjoittelumahdollisuuksia on usein vain yksi, ja siinä olisi hyvä onnistua, mikäli töitä haluaa saada lisää. Mokailua harvoin saa anteeksi, sillä jonossa on pitkä lista osaavia työntekijöitä.

¹ Luovien alojen määritelmää avaan tarkemmin luvussa 5.3

Hakijoiden rekrytoinneissa² pääpaino ei ollut substanssiosaamisessa. Sen sijaan painotin yhteistyön sujuvuutta, henkilön soveltuvuutta ohjattavaksi sekä kehittymiskykyisyyttä. En niinkään sitä, kuka on substanssiosaamiseltaan paras hakija. Monia työelämätaitoja pyrin myös opettamaan tiimissäni, ja monet saivatkin uuden mahdollisuuden tilanteissa, jota he eivät välttämättä muualla työelämässään olisivat saaneet.

Pyrin opinnäytetyössäni tuomaan esille kaikkea omaa asiantuntijuutta ja kokemusta, jota esihenkilönä ja rekrytoijana Helsingin kaupungin työllisyydenhoidossa ja Stadin ammatti- ja aikuisopistolla työskennellessäni vuosina 2020–2022 ehdin kartuttamaan. Pyrin etsimään olemassa oleviin käsitteisiin tutkittua dataa, sekä pohtimaan, voisiko omaa asiantuntijuuttani ja kokemustani soveltaa yleisemmin kaikkien luovien alojen työllisyydenhoidossa.

2 Tutkimuskysymykset ja -asetelmat

Pyrin tarkastelemaan millaisin eri keinoin työelämätaitoja voisi opettaa, sekä avaamaan millaisia tuloksia työelämätaitojen opettamisella saatiin aikaiseksi Stadin ammatti- ja aikuisopistossa vuosina 2020–2022. Lähden tutkimaan olisiko samat menetelmät sovellettavissa yleisemmin kaikille luoville aloille, ja onko työelämätaitoja otettu riittävästi huomioon luovien alojen koulutuksessa.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelmana on, että osa luovan alan koulutetuista ovat kokeneet työelämävalmiutensa puutteellisiksi valmistumisen jälkeen. Kaikki luovat alat ovat myös työttömyystilastojen kärjessä, riippumatta

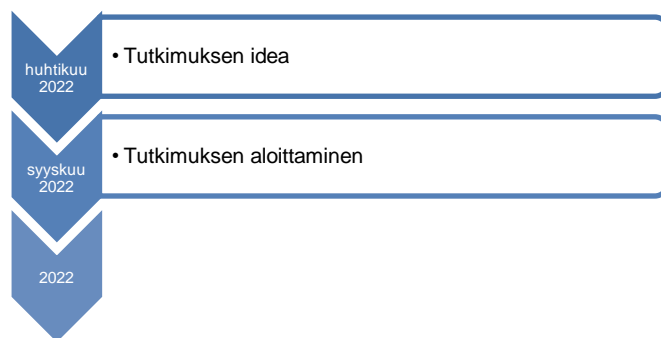
² Rekrytoinnilla tarkoitan tässä yhteydessä mediatiimini rekrytointiprosesseja vuosina 2021–2022, joissa haettiin palkkatukioikeutettuja media-alan koulutuksen saaneita osajia osaksi mediatiimiä. Hakijoilla tuli olla oikeus palkkatukeen, mutta prosessi muistutti muuten normaalia rekrytointiprosessia työhakemuksineen ja haastatteluineen. Valitut hakijat solmivat kahdeksan kuukauden määräaikaisen työsopimuksen Helsingin kaupungin kanssa.

koulutusasteesta. Tarkoituksena on pohtia erilaisia keinoja työllisyyden parantamiseen, millä tavoin yksilö itse voisi parantaa mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla. Pohjana näille väitteille käytän jo olemassa olevia tilastoja ja artikkeleita.

Tutkimuskysymykset:

- Mitä ovat työelämätaidot luovilla aloilla?
- Miten työelämätaitoja voi opettaa?
- Kenen vastuulla työelämätaitojen opettaminen on?

Tutkimusprosessin eteneminen:



Kuvio 1. Tutkimusprosessin eteneminen.

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmän valinta riippuu tutkimuskysymysten lisäksi siitä, onko aihetta aiemmin tutkittu. Tutkimusmenetelmiä valittaessa on olennaista pohtia,

millaista tietoa tarvitaan ja mihin tarkoitukseen tietoa aiotaan hyödyntää (Kananen, 2015, s. 66).

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvalitatiivisen tutkimuksen. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on perusteltua, kun tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisuutena. Myös tutkimusaineiston vähyys tai sen haasteellinen tulkinta, vaikutti tutkimusmenetelmän valintaan. Hyödynnän kvalitatiivisen tutkimuksen tekemiseen erilaisia dokumentteja, tilastoja, artikkeleita ja haastatteluja.

Asiantuntijoina työelämätaitojen pedagogiikasta käytän ensisijaisesti omaa kokemuspohjaani ja työkokemustani Helsingin kaupungin työllisyydenhoidosta, sekä Stadin ammatti- ja aikuisopistosta. Pyrin tuomaan esille myös työnantajapuolen ja koulutuspuolen näkökulmia luovien alojen työelämätaidoista haastatteleamalla Helsingin kaupungin työllisyydenhoidon koulutuspäällikköä Anna-Mari Rourua, sekä Metropolian Ammattikorkeakoulun musiikin tutkinnon tiimivastaavaa Sanna Syrjästä.

2.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Hyvän opinnäytetyön tulee olla puolueeton, luotettava ja pätevä. Aineiston ja lähteiden vähyys luo omat haasteensa tutkimuksen puolueettomuuteen ja luotettavuuteen. Kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa usein suuren tilan antamista tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille. Se tuo mukanaan haasteen liian yksipuolisesta näkökulmasta.

Tarkoituksena on kuitenkin käsitellä tutkittavaa ilmiötä kokonaisuutena, niin että syntyy syvempi ymmärrys tutkittavasta asiasta. Opinnäytetyön luonne on myös visionäärinen, ja sen katse on vahvasti tulevaisuudessa. Tällä opinnäytetyöllä ei pyritä ottamaan kantaa, tai löytämään absoluuttisia ratkaisuja työllisyys- tai koulutuspolitiikkaan.

3 Oma kokemus työllisyydenhoidosta

Työskentelin työllisyydenhoidossa Helsingin kaupungilla vuosina 2020–2022 yhteensä kolmessa eri työtehtävässä. Aloitin Stadin ammatti- ja aikuisopiston nuorten työpajoilla kouluttajana. Toimin työpajoilla osana muiden kouluttajien muodostamaa koulutustiimiä. Nuorten työpajoille hakeutui 17–29-vuotiaita työttömiä nuoria, joilta useimmilta oli jäänyt koulu kesken, tai sitten heidän työllistymisessään oli joitain muita haasteita. Nuoret hakeutuivat työpajoille usein TE-toimiston, kuntakokeilun työntekijän, tai jonkin muun nuorten palvelun ohjaamina. Työpajatoiminnan tärkein tavoite oli nuorten osaamisen vahvistaminen, työpajatoiminnalla aktivoiminen, sekä työllistymistä vaikeuttavien haasteiden tunnistaminen. Lisäksi palvelu tarjosi nuorille uraohjausta ja kuntouttavaa koulutusta.

Vuonna 2021 työskentelin hetken aikaa työvalmentajana Stadin ammatti- ja aikuisopiston nuorten työpajoilla. Työvalmentajia palkattiin 2020-luvun alussa kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin auttamaan opiskelijoita työelämään siirtymisessä, mutta työpajoilla työvalmentajien työtehtävät keskittyivät pääsääntöisesti rekrytointiin ja uraohjaukseen. Työtehtäviini kuului muun muassa nuorten auttaminen työhakemusten ja CV:n laatimisessa, sekä työelämäyhteyksien luomisessa, esimerkiksi järjestämällä tutustumiskäyntejä työpaikkoihin. Tärkein työvoimapolitiittinen uudistus tapahtui juuri tuona aikana, kun työllisyyden kuntakokeilu astui voimaan 2021 keväällä. Se tarkoitti, että työttömät siirtyivät TE-toimiston alta kuntien vastuulle. Työni kannalta jatkuva yhteydenpito TE-toimiston kanssa vaihtui Helsingin kaupungin työllisyyspalveluun. Ainakin Helsingissä uudistus toi työllisyydenhoitoon lisää selkeyttä, yksilöohjausta, sekä palveluiden monipuolisuutta.

Opinnäytetyöni kannalta oleellisin työkokemus karttui kuitenkin tiimivastaajan ja yrityskoordinaattorin työtehtävistä Virittämö Helsingissä vuosina 2021–2022. Virittämö Helsinki on työllisyyspalvelu, joka alkoi Digitalents Helsinki -nimisenä hankkeena vuonna 2017. Se päättyi lopulta Helsingin kaupungin alle vuonna

2019 Stadin ammatti- ja aikuisopiston työllisyydenhoidon yksikköön. Hankkeella oli niin työllistävä vaikutus, että sen kokeilua haluttiin jatkaa. Vuonna 2022 Helsingin kaupunki päätti vakinaistaa Virittämöön yrityskoordinaattoreiden vakituiset virat, eli juuri siihen työtehtävään, jossa itse toimin. Palvelun hyvät puolet olivat ehdottomasti sen resurssit ja Helsingin kaupunki pystyi rahoittamaan riittävästi palkkatukijaksoja vuosittain. Tiimissäni oli noin kymmenen henkilöä kerrallaan, ja heitä aloitti ja lopetti aina muuntamien kuukausien välein. Palvelussa ei ollut varsinaista ikärajaa, mutta varsinkin mediatiimiin hakeutuvat olivat pääsääntöisesti nuoria, alle 30-vuotiaita henkilöitä.

Tiimin toiminta perustui hyvin paljon omaehtoisuuteen, sekä työntekijöiden oman urapolun etsimiseen ja kehittämiseen. Lisäksi työntekijöiden osaamisen vahvistaminen, sekä mahdollisen lisäkoulutuksen hankkiminen oli toiminnan keskiössä. Tiimi sai itse suunnitella ja toteuttaa projektit, eikä sillä ollut muuta varsinaista tulostavoitetta kuin työllistäminen. Parhaimmillaan tiimistäni työllistyiikin avoimille työmarkkinoille yhdeksän kymmenestä työntekijästä. Palvelun tavoitteena oli saada työntekijöistä 50 % suoraan työelämään tai jatkokoulutukseen, ja tähän tavoitteeseen päästiin melko usein. Mukana palvelussa oli mediatiimin lisäksi myös ICT- ja koodaustiimi. Tiimit toimivat itsenäisesti toteuttaen erilaisia asiakastilauksia, joita yrityskoordinaattorit hallinnoivat.

Työllisyydenhoidollisina menetelminä olivat tiimin suorat kontaktit työelämäkumppaneiden kanssa. Työntekijät saivat itse olla kontaktissa asiakkaiden kanssa, ja jotkut asiakkaat saattoivatkin napata tiimistä uuden työntekijän itselleen, jos yhteistyö sujui riittävän hyvin. Suurin osa työllistyi kuitenkin avoimille työmarkkinoille, sillä palvelu tarjosi myös apuja hyvän CV:n ja portfolion laatimisessa. Työllisyydenhoitoa ja työelämätaitojen pedagogisia menetelmiä käsittelen lisää luvussa 7.

4 Luovien alojen työttömyys Suomessa

Luovien alojen työttömyys on ollut pitkään suurena kiinnostuksen kohteenani. Työskenneltyäni asian parissa Helsingin kaupungin työllisyydenhoidossa on lisännyt omaa kokemuspohjaa ja asiantuntijatietoa, mutta sen lisäksi olen myös itse kokenut luovilla aloilla työttömyyttä aika ajoin.

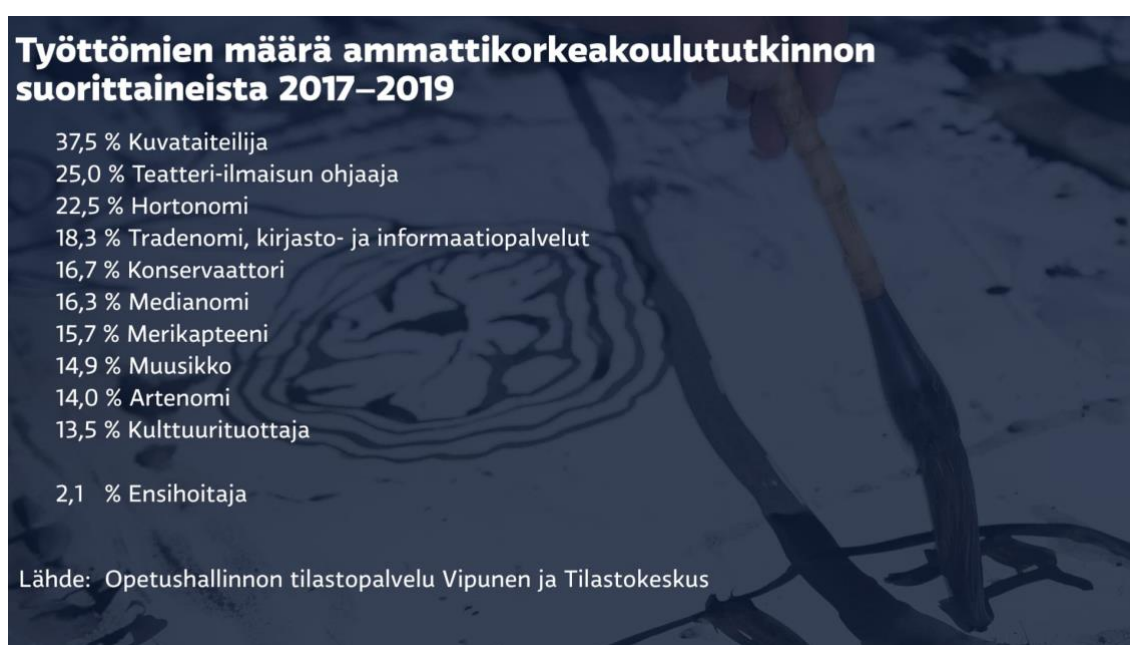
Olen työskennellyt taiteen parissa lähes kaksikymmentä vuotta musiikin ja audiovisuaalisen taiteen sektorilla. Omaan myös laajan ystäväpiirin, joka kattaa monia eri taiteenalojen ammattilaisia ja työttömyysasiat ovat jo pitkään olleet pinnalla keskusteluissa.

Erään kuvataiteilijaystäväni väite, että suurin osa taiteesta tehtäisiin Suomessa työttömyystukien avulla, on aika radikaali ja hupaisa väite. Valitettavasti se on itselle ja monille kollegoilleni ollut myös todellisuutta vuosien ajan. Tunnetut artistitkin ovat saattaneet välillä tehdä työtään työttömyystukien avulla. Esimerkiksi musiikkialalla tulot ovat satunnasta silppua, joita on saatu niin esiintymisten, studiotöiden, apurahojen ja tekijänoikeuskorvausten muodossa. Silloin kun on hiljaisempi kausi, työttömyys- ja sosiaalitet tulevat avuksi. Tai sitten mennään hankkimaan toimeentuloa joltain toiselta alalta. Mitään pidempiaikaisempaa taloudenhoidollista suunnitelmaa, kuten esimerkiksi asuntolainan hankkimista, ei ole usein uskallettu tehdä.

Viime vuosina on tullut jonkin verran tutkimuksia luovien alojen ammattilaisten toimeentulosta, ja varsinkin koronapandemian vaikutuksesta siihen. Tutkimuksia voi olla myös paikoin haastavaa tulkita alan pirstaleisuuden takia. Se, miten määritellään työlliset alalla, jossa on paljon yrittäjiä ja freelancereita, tai satunnaisesti alalla töitä tekeviä, tuovat omat haasteensa datan analysoimiseen. Luovilla aloilla todella moni myös opettaa luovan työnsä ohella ja saatetaan siten laskea mukaan kokoaikatyöllistetyksi. Opetustyön ei kuitenkaan katsota kuuluvan luoviin aloihin, vaan kasvatuksen ja koulutuksen alaan.

4.1 Työttömyys ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla

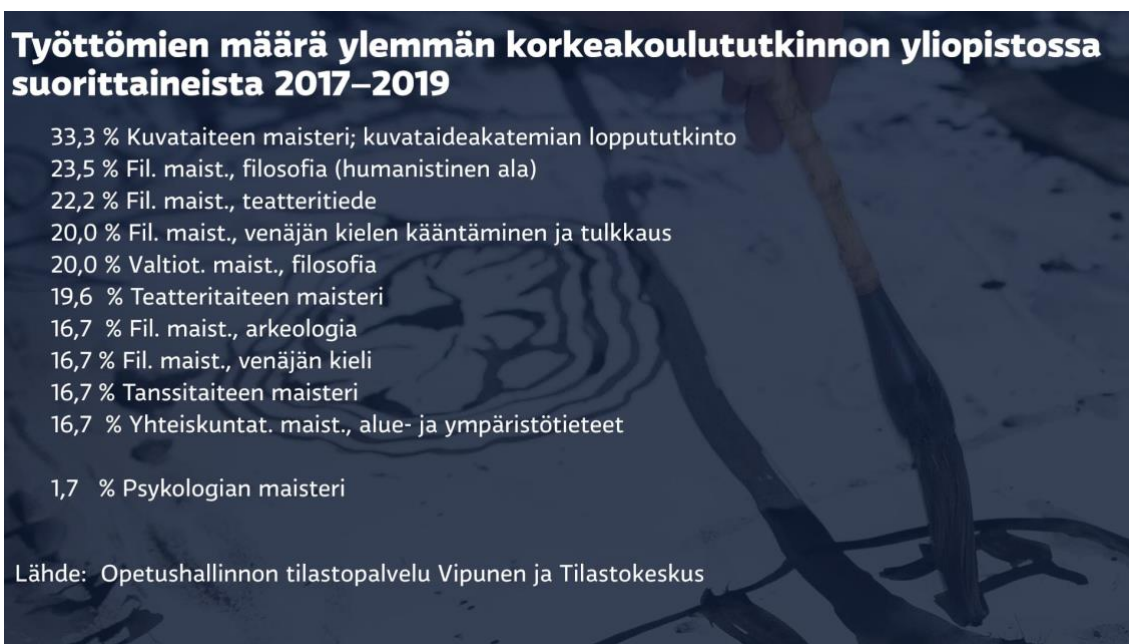
Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen ja Tilastokeskus teetti vuosina 2017–2019 kyselyn eri alojen ammatti- ja korkeakoulututkintojen suorittaneiden työttömyydestä vuoden päästä valmistumisesta. Kyselyn kärkisijaa pitivät kuvataiteilijat 37,5 % työttömyydellään. Perässä seurasivat teatteri-ilmaisun ohjaajat (25 %), medianomit (16,3 %) ja muusikot (14,9 %). Vertailun vuoksi ensihoitajien työttömyysaste oli 2,1 %.



Kuvio 2. Yle Uutiset 2.5.2022.

4.2 Työttömyys ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla

Työttömien määrä ylemmän korkeakoulututkinnon yliopistossa suorittaneista kärkisijaa pitivät kuvataiteen maisterit (33,3 %) työttömyydellään. Teatteritaiteen maisterit (19,6 %) ja tanssitaiteen maisterit (16,7 %) olivat myös kärkisijoilla. Vertailuna psykologian maisterit (1,7 %) työttömyydellään.



Kuvio 3. Yle Uutiset 2.5.2022.

4.3 Luovien alojen koulutus Suomessa

Säätelyllä ohjataan koulutuspaikkojen määrää. Korkeakoulut voivat hakea opetus- ja kulttuuriministeriöltä koulutusten järjestämisluvat neljäksi vuodeksi kerrallaan. Ministeriö arvioi koulutuksen tarvetta, mutta se ei määrittele opiskelijapaikkamääriä koulutusohjelmakohtaisesti. Koulutuksen tarjoaja jakaa itse opiskelijamäärät sellaisten koulutusohjelmien kesken, jotka ovat saman luvan alla (Korpela, 2022).

Ammatillista koulutusta tarjoavilla on paljon vapaampi toimintaperiaate. Heille ministeriön myöntämä lupa määrittelee tutkinnot, joita koulu saa järjestää, sekä tavoitteet niiden opiskelijavuosien minimimäärästä. Ministeriö jakaa myös ammattiopistoille tavoitteelliset opiskelijavuodet. Koulu saa kuitenkin vapaasti päättää, kuinka opiskelijamäärät jaetaan eri tutkintoihin (Korpela, 2022).

Monien alojen opettaminen on siis houkuttelevaa, vaikka alan työllisyysnäkymät eivät olisi kovin valoisat. Jos ala vetää puoleensa paljon hakijoita, se on rahoituksen kannalta hyvä asia, työllisti ala tai ei. Täytetyt opiskelupaikat ja valmistuvat opiskelijat tietävät valtiolta rahoitusta. Noin seitsemän prosenttia

rahoituksesta tulee siitä, kuinka hyvin opiskelijat työllistyvät tai pääsevät jatko-opintoihin (Korpela, 2022)

5 Työelämätaidot

Tässä luvussa esittelen käsitteitä, joita opinnäytetyössäni esiintyy. Näitä ovat mm. työelämätaidot, työelämäpedagogiikka, luovat alat, substanssiosaaminen, miglaaminen ja roolitus.

Kaikissa ammateissa tarvitaan ammattiin kuuluvaa erityisosaamista, jota varten käydään ammattiin valmistava koulutus ja sen jälkeen jatketaan oman ammattitaidon kehittämistä työtä tehdessä. Ammattitaito ei ole kuitenkaan ainoa työelämätaito. Työelämätaidoilla tarkoitetaan kaikkia sellaisia tietoja ja taitoja, joita tarvitaan työelämässä pärjäämiseen ja menestymiseen (Heino & Tikkala, 2017).

Jaan opinnäytetyössäni työelämätaidot viiteen eri osa-alueeseen ja kuvaan niitä tarkemmin luvuissa 6.1–6.5:

- asenne
- itsensä johtaminen
- aktiivisuus ja oma-aloitteisuus
- vuorovaikutustaidot
- ammattitaito

Työelämätaitoihin lasketaan myös usein työnhakutaidot, tietotekniikka-, media ja kommunikaatiotaidot. Lisäksi varsinkin freelancerina tai yrittäjänä toimiessa, riittävät markkinointi- ja brändäystaidot voidaan lukea osaksi työelämätaitoja.

Helsingin sanomien artikkelissa (6.3.2023) tämän hetken tärkeisiin työelämätaitoihin katsotaan kuuluvan myös muun muassa äänenhallinta ja digitaalinen sivistys. Näitä perustellaan siten, että yhä useammin työelämässä tulee vastaan tilanteita, joissa on tarvetta esiintyä, tai joissa tarvitaan teknologista ymmärrystä (Kurki, 2023).

Rekrytointiprosessi on luovilla aloilla usein normaaleista työhaastattelutilanteista eniten poikkeava prosessi. Mikäli varsinaista rekrytointia ylipäätään järjestetään, yleiset työnhakutaidot ja työhaastatteluihin valmistautumisohjeet eivät päde näihin. Monissa tilanteissa, esimerkiksi keikkamuusikoiden osalta rekrytointi järjestetään niin, että töihin kutsutaan, eikä varsinaista rekrytointivalintaa tehdä ollenkaan. Tästä syystä, vaikka työnhakutaidot ovat merkittävä osa työelämätaitoja, rajaan varsinaiset työnhakutaidot tutkimuksen ulkopuolelle. Sen sijaan tulen pohtimaan, millaiset tekijät voivat vaikuttaa siihen, että esimerkiksi muusikko kutsuttaisiin töihin. Yleisiin työnhakutaitoihin ja rekrytointiprosesseihin valmistautumiseen on myös olemassa jo valmiiksi hyviä oppaita, joten en koe tarpeelliseksi ottaa niitä käsittelyyn tässä opinnäytetyössä.

Markkinointitaitoihin suhtaudutaan luovien alojen sisällä hyvin eri tavoin. Niihin liittyy niin paljon näkemyseroja, eikä niistä voida tehdä koko luoville aloille päteviä ohjeistuksia. Markkinointi on myös sen verran laaja kokonaisuus, eikä minulla ole siitä vahvaa asiantuntijakokemusta, joten rajaan myös markkinoinnin tutkimuksen ulkopuolelle.

Tietotekniikka-, media ja kommunikaatiotaitoja käsittelen opinnäytetyössäni osana vuorovaikutustaitoja. Toisesta näkökulmasta katsoen ne voidaan katsoa myös osaksi ammattitaitoa. Näiden taitojen osalta riippuu kuitenkin työtehtävästä, millaista osaamista kussakin roolissa tarvitaan.

Luovilla aloilla esiintyy myös joitain sellaisia työelämätaitoja, joita ei muilla aloilla juurikaan ole. Näihin voidaan laskea muun muassa roolitus tai minglaaminen (ks luku 5.5). Ne ovat yleisti käytössä joillakin luovilla aloilla, niin koen tarpeelliseksi myös avata hieman näitä käsitteitä.

5.1 Työelämäpedagogiikka

Pedagogisesta näkökulmasta työelämätaitojen oppiminen toteutuu erityisesti yhdessä työskentelyssä, pienessä ryhmässä pohdiskellessa, ongelmanratkaisutehtävissä ja monissa muissa käytännön harjoitteissa (Opetushallitus, 2017).

Työelämätaitojen kehittymistä tukee pedagogiikka, jossa työskennellään yhdessä, hyödynnetään aikaisempia tietoja ja kokemuksia, yhdistetään teoriaa ja käytäntöä, pohditaan kriittisesti opiskeltavia kokonaisuuksia, saadaan ja annetaan palautetta ja hyödynnetään monipuolista arviointia (Tynjälä, 2019).

Viime vuosina työelämää koskevissa keskusteluissa on painotettu sosiaalisten taitojen merkitystä alalla kuin alalla. Muuttuvassa työelämässä yhteistyötaitojen ohella korostuvat myös monet muut yleiset valmiudet, kuten ajattelu- ja ongelmanratkaisutaidot, sekä luovuus. Pelkkä oman alan osaaminen ei siis riitä, vaan tarvitaan myös muita taitoja (Jyväskylän yliopiston uutisarkisto, 2017).

Luonnollisesti työelämätaitoja opitaan parhaiten itse työtä tekemällä. Tutkimuksissa monet vastavalmistuneet ovat kokeneet kuitenkin työelämävalmiutensa puutteellisiksi. Tämä on korostunut erityisesti korkeakoulutetuilla haasteena työelämään siirtymisessä. Viime vuosina onkin käynnistetty useita erilaisia hankkeita, jotka tähtäävät korkeakoulutettujen työllistymiseen (Räinä, 2023).

Korkeakouluissa tilanne onkin haastava, sillä sen tulisi samaan aikaan huolehtia yleissivistävästä työstään, riippumattomuudestaan työmarkkinoilla ja tutkimuksessa. Kuitenkin muuttuvat työmarkkinat ja koulutusta rahoittavat tahot saattavat vaatia korkeakouluja panostamaan entistä enemmän työllisyyteen, ja siihen tarvittaviin taitoihin. (Malinen, 2022)

Harjoittelun ja työssäoppimisjaksojen määrää onkin kasvatettu viimevuosikymmenenä monilla koulutusaloilla. Ammatillisessa koulutuksessa

oppimista ollaan kokonaan siirtämässä yhä enemmän työpaikoille. Tämä ei kuitenkaan tee opettajien työtä tarpeettomaksi, vaan opettajat ovat jo nyt kouluttaneet muun muassa työpaikkaohjaajia, sekä ovat olleet ammatillisessa koulutuksessa mukana antamassa teoriaopetusta ja arvioimassa oppimista (Jyväskylän yliopiston uutisarkisto, 2017).

Ammatillisessa koulutuksessa opetuksen painopiste on siirtynyt työelämän vastuulle entistä enemmän. Kansainvälinen trendi on osoittanut myös ammatillisen koulutuksen opetuksen painopisteen siirtymistä jopa kokonaan yritysten vastuulle. Tässä on takana etenkin teknologia-alan nopea kehittyminen, ja sen vaativat tarpeet osaamisesta työelämässä. Yritykset voivatkin jatkossa kouluttaa työntekijänsä itse sen sijaan, että sanelisivat toiveita koulutussektorille kulloinkin tarvittavasta osaamisesta.

Opetuksen siirtäminen yrityksille luo monia kysymyksiä, kuten sen siirtyvätkö opettajat tulevaisuudessa kuntien ja valtioiden viranpalveluksesta yritysten työntekijöiksi. Millaisia käytäntöjä yrityksillä on esimerkiksi erityistarpeita vaativien oppijoiden tunnistamisessa, tai opiskelijoiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen kohtelun järjestämisessä, mikäli yrityksen kanssa solmittu työsopimus ei edellytä näihin arvoihin sitoutumista.

Työelämätaitojen opettaminen riippuu myös todella paljon resursseista, ja siitä kuinka lähellä työelämää opetus on ylipäättään. Koska tarvittavat työelämätaidot riippuvat hyvin paljon alasta, ei ole välttämättä järkevää alkaa erottelemaan niitä omaksi oppiaineeksi. Esimerkiksi ensihoitajien työllistyminen valmistumisen jälkeen on lähes sataprosenttisen varmaa, niin en usko, että heidän työelämävalmiuksissaan on samanlaisia haasteita kuin luovilla aloilla.

Luovilla aloilla kokemukseni mukaan työelämätaidoista puhumisesta sen sijaan voisi olla hyötyä. Ehkä ratkaisu löytyy koulutuksesta, olisiko esimerkiksi luovien alojen korkeakouluissa tarvetta henkilökohtaiselle uraohjaukselle, tai voisiko opetussuunnitelmaa rakentaa niin, että se tukisi enemmän opiskelijan henkilökohtaista urasuunnitelmaa.

Koen että luovilla aloilla vuorovaikutustaitoihin panostaminen opetuksessa on kaikista oleellisinta, sillä monilla luovilla aloilla itse substanssityöskentely ja sen harjoittelu on melko yksinäistä puuhaa. Sosiaaliset taidot eivät välttämättä kehity samassa tahdissa substanssiosaamisen kanssa. Ilman riittäviä vuorovaikutustaitoja on kuitenkin mahdotonta pärjätä työelämässä.

5.2 Luovat alat

Luovien alojen määrittely perustuu kansainvälisiin malleihin. Kauppa- ja teollisuusministeriön (nyk. Työ- ja elinkeinoministeriö) teettämän määritelmän mukaan luoviin aloihin kuuluvat seuraavat alat:

- animaatiotuotanto
- arkkitehtipalvelut
- elokuva- ja tv-tuotanto
- kuvataide ja taidegalleriat
- käsityö
- liikunta- ja elämyspalvelut
- mainonta ja markkinointiviestintä
- muotoilupalvelut
- musiikki ja ohjelmapalvelut
- peliala
- radio- ja äänituotanto
- taide- ja antiikkikauppa
- tanssi ja teatteri
- viestintäala

Luovien alojen tarkka määrittely on hankalaa, sillä alat kehittyvät ja muuttuvat koko ajan. Nopean kehityksen takia on paljon aloja, joita ei vielä tunnisteta luoviksi aloiksi. Joistain aloista myös kiistellään, kuuluvatko ne luoviin aloihin. Tällaisia ovat esimerkiksi liikunta- ja elämyspalvelut (TEM, 2022).

Yksi määrittelyä helpottava asia on, että luovilla aloilla on yhtäläisyyksiä seuraavien tekijöiden kanssa: kulttuuriteollisuus, elämysteollisuus, sisältöliiketoiminta ja tekijänoikeusalat. Yleisesti ottaen kaikki kulttuuripalvelut kuuluvat luoviin aloihin (TEM, 2022).

Luovat alat muodostavat Suomessa alle neljä prosenttia bruttokansantuotteesta. EU-keskiarvo luovien alojen osalta on noin seitsemän prosenttia (OKM, 2022).

Luovien alojen erityispiirteitä voidaan tarkastella esimerkiksi työmarkkinatilastoiden ja koulutustilastojen näkökulmasta. Luovia aloja kutsutaan usein myös intohimoaloiksi ja unelma-ammateiksi. Näillä termeillä viitataan siihen, että aloille hakeudutaan intohimon, ei niinkään työllistävän vaikutuksen perusteella. Työtä saatetaan tehdä myös rakkaudesta lajiin, riippumatta tuleeko siitä toimeentuloa. Monessa tilanteessa voikin olla vaikeaa määritellä mikä erottaa ammatin harrastuksesta.

Yhtenä erityispiirteenä, joka sopii lähes kaikkiin luoviin aloihin, on ennakoimattomuus ja epävarmuuden sietäminen. Artisti voi sairastua tai jäädä keikkatauolle. Elokuva tai taideprojekti voi jäädä ilman rahoitusta. Teknologiateollisuus muuttaa alaa niin, että kokonaisia työtehtäviä lakkautetaan. Pandemia sulkee kaikki tapahtumat kahdeksi vuodeksi. Näissä kaikissa tapauksissa työryhmälle se tarkoittaa ainoastaan peruuntuneita töitä. Peruuntuneista työtehtävistä ei myöskään usein makseta minkäänlaisia korvauksia, johtuen luovien alojen vaikeista neuvottelu- ja sopimusasetelmista.

Hyvänä esimerkkinä tästä tuli mieleen erään suositun yhtyeen oikeustaistelu, jossa uudelle kiertueelle oli palkattu mukaan eri rumpali ja basisti, kuin aiemmillä kiertueilla oli ollut. Yhtyeen aiempi rumpali ja basisti haastoivat yhtyeen oikeuteen ja vaativat korvauksia menetetyistä työtuloista. He kuitenkin hävisivät oikeustaiston, sillä mistään ei ollut ennalta sovittu. He ainoastaan olettivat, että ovat mukana myös uudella kiertueella.

Vaikka olisi saavuttanut hetken aikaa vakaan työtilanteen, ei voi tietää mitä seuraava vuosi tuo tullessaan. On hyvin vaikeaa ennakoida, millaisia liikkeitä omat työverkostot milloinkin tekevät, sillä luovien projektien menestys ja suosio on monesti myös lyhytaikaista. Usein ainoa keino onkin luottaa siihen, että jokin toinen taho tarjoaa töitä.

5.3 Substanssiosaaminen

Substanssiosaaminen eli asiaosaaminen on koko ammattitaidon perusta. Sillä tarkoitetaan esimerkiksi luovilla aloilla sitä taiteellista osaamista, jonka henkilö on koulutuksen, harjoittelun ja työkokemuksen kautta itselleen kartoittanut. Substanssiosaaminen on laaja-alaista ja syvällistä ymmärrystä kyseisestä asiasta (Pekuri, 2019, s. 20).

Substanssiosaaminen sekoitetaan monesti ammattitaitoon, vaikka se on vain osa sitä. Käsittelen ammattitaidon käsitettä erikseen osana työelämätaitoja luvussa 6.5.

Substanssi sanalla viitataan aineeseen, ainekseen tai vaihtoehtoisesti asiasisältöön. Jos esimerkiksi hallitsee retoriikan, mutta ei substanssia, sisältö on usein tyhjänpäiväistä ja merkityksetöntä (Kielitoimiston sanakirja, 2022).

Työelämässä substanssiosaaminen on välttämättömyys ammatissa olemiselle ja toimimiselle. Jos henkilö väittää olevansa kitaristi, mutta ei osaa soittaa kitaraa, voidaan hyvin kyseenalaistaa, onko henkilö kitaristi alkuunkaan. Substanssiosaamisen riittävästä tasosta kuitenkin saatetaan väitellä paljon, varsinkin luovilla aloilla. Usein korkeamman substanssiosaamisen omaavat työntekijät saattavat paheksua alalle tulevia, heikommalla substanssiosaamisella varustettuja työntekijöitä, jotka vievät heiltä työt. Heikomman substanssiosaamisen omaavat voivat kuitenkin pärjätä muulla osaamisellaan, esimerkiksi sosiaalisilla taidoillaan, ja siten menestyä työelämässä.

Myös sellaiset henkilöt, jotka ovat substanssiosaamiseltaan aivan huipputasoa, mutta eivät tule toimeen muiden ihmisten kanssa, eivät usein työllisty. Onkin hyvin tapauskohtaista mikä on riittävä substanssiosaamisen taso milläkin alalla, ja onko substanssiosaamista mahdollisuutta kehittää työssä, vai pitääkö ikään kuin osata kaikki jo valmiiksi.

5.4 Minglaaminen

Miglaaminen tulee englannin ja ruotsinkielisistä sanoista *mingle* ja *mingel*. Ruotsin substantiivi *mingel* viittaa järjestettyjen tapahtumien tai tilaisuuksien vapaaseen osuuteen, jossa kierrellään, tutustutaan ja seurustellaan. Suomessa sanaa on käytetty ennen kaikkea startup-yhteisössä, joissa tapahtumien yhteyksissä järjestetyt *minglaustilaisuudet* ovat olleet mahdollisuus verkostoitua, vaihtaa yhteystietoja ja käyntikortteja (Kielikello, 1/2022).

Varsinaista suomenkielistä vastinetta sanalle ei ole, vaikka *vapaa seurustelu* tai *cocktailtilaisuus* lienee sitä lähimpinä. Ne ovat kuitenkin usein vähemmän tavoitteellista toimintaa kuin minglaaminen. Luovilla aloilla oman kokemukseni mukaan saatetaan hieman vierastaa sanan käyttämistä, vaikkakin toiminta on usein vielä tavoitteellisempaa kuin startup-yhteisössä. Musiikkialalla konserttien, festivaalien, gaalojen ja muiden alan tapahtumien vapaat osuudet ovat olleet erityisen tärkeitä tilaisuuksia uusien kontaktien solmimiselle levy-yhtiöiden, keikkamyymien, tuottajien, toisien artistien ja muiden alan toimijoiden kanssa.

5.5 Roolitus

Työelämässä *roolit* tai *roolitus* ovat oleellinen osa toimivaa työyhteisöä. Sanan alkuperällä lienee viitattu teatteri- ja elokuvamaailmaan, missä näyttelijän olisi syytä pysytellä *roolissaan*, mutta tämän päivän elokuvatuotannoissa roolituksesta puhutaan myös yhtä lailla muun työryhmän osalta. Kamera-assistentit, tuottajat, lavastajat ja muut tekevät ainoastaan oman osuutensa roolistaan, eivätkä tule toisten vastuualueille. Myös bändeissä tavallaan

jokaisella soittajalla on oma roolinsa, jossa pysytellä. Mitä isompi työryhmä, sitä tärkeämpää rooleissa pysyminen on toimivan työyhteisön kannalta.

Luovilla aloilla roolitus on hyvin tärkeä osa luovia projekteja. Se, ketä eri rooleihin valitaan, ja kuinka hyvin he pystyvät suoriutumaan rooleistaan, vaikuttaa oleellisesti luovan työn onnistumiseen ja lopputulokseen. Puhuimme mediatiimissäni erityisen paljon roolien merkityksestä. Esimerkiksi tuottajat eivät pystyneet tekemään työtään, jos heidän vastuualueelleen mentiin jatkuvasti. Roolituksen epäonnistuminen onkin ennen kaikkea rahan ja resurssien haaskaamista.

Työelämässä rooleilla voidaan tarkoittaa myös sosiaalisia rooleja. Sosiaalisia rooleja ovat muun muassa:

- vastuunkantaja
- sovittelija
- aloitteentekijä
- päätöksentekijä
- kannustaja
- humoristi
- vetäytyjä
- myrkyttävä
- ilopilleri
- muutosvastustaja

Roolit ovat sidoksissa sosiaalisiin normeihin ja velvollisuuksiin, jotka pitävät työyhteisöt kasassa ja toiminnassa. Roolit voivat myös vaihdella ja niitä voi olla useita yhtä aikaa (Niinikoski, 2022).

6 Työelämäpedagogiikkaa uraohjaajana

Kuvaan seuraavissa alaluvuissa työelämätaitoja viiden teema-alueen kautta ja esitän myös omia havaintojani näiden taitojen opettamispedagogiikasta.

Kulloinkin tarvittavista työelämätaidoista on olemassa hyvin erilaisia näkökulmia. Jatkuvasti tulee uusia listauksia siitä, mitkä ovat tämän hetken kuumimmat työelämätaidot. Listauksiin on syytä suhtautua kriittisesti, eivätkä ne sovi kaikille aloille, tai ota välttämättä riittävästi huomioon erilaisia persoonallisuuksia.

Monia psyykkisiä kykyjä, kuten esimerkiksi *resilienssiä* (suom. kriisinkestävyys, Kielikello) työnantajat pitävät Ylen artikkelin mukaan tällä hetkellä kovassa arvossa (Lappeteläinen, 2022).

Psykologi Julia Sangervo pitää tällaisten psykologisten käsitteiden tuomista osaksi työelämän vaatimuksia hyvin ongelmallisena. Hän huomauttaa, että resilienssi ei ole yksilön staattinen ominaisuus, vaan se voi muuttua ja kehittyä elämän mittaan, sekä siihen voi vaikuttaa myös yhteisö missä yksilö toimii. Jos halutaan resilienttejä yksilöitä, tarvitaan työnantajia ja työyhteisöjä, jotka tukevat mielenterveyttä ja hyvinvointia. Mikäli jokin työ myös vaatii erityisen paljon tekijöiltään esimerkiksi kiireen- ja paineensietokykyä, ratkaisua tulisi lähteä etsimään ennemmin työn kuormittavuudesta, kuin siitä, löytyykö työhön sopivia tekijöitä (Sangervo, 2023).

Jaan tutkimuksessani työelämätaidot viiteen eri ominaisuuteen: asenne, itsensä johtaminen, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus, vuorovaikutustaidot, sekä ammattitaito. Monet muut tarvittavat työelämätaidot ovat siis sisällytettynä joihinkin näistä viidestä.

Kaikki käsiteltävät työelämätaidot ovat myös ihmisestä itsestään kumpuavia taitoja. Työelämätaitoihin, ja niiden kehittämiseen ei vaikuta yksilön ulkopuolelta tulevat tekijät, kuten työmarkkinatilanne tai yleinen taloustilanne. Työnantajalla on myös vastuu joistakin työelämätaidoista, kuten työntekijän hyvinvoinnista huolehtimisesta. Nämä ovat tärkeää ottaa huomioon tätä opinnäytetyötä tarkastellessa. Käsittelen siis vain sellaisia teemoja, joita työntekijällä on itsellään mahdollisuus kehittää.

6.1 Asenne

Oikeanlaisesta asenteesta puhutaan työelämässä hyvin paljon, ja se on monien kyselytutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä työelämätaidoista työpaikan saamisen kannalta. Se, mitä oikeanlaisella asenteella tarkoitetaan, näkökulmat eroavat vastaajien aseman ja kokemuspohjan perusteella.

Työnantajan puolelta katsottuna asenne näyttäytyy innokkuutena työtä kohtaan, sekä haluna oppia ja kehittyä työssään. Työntekijän näkökulmasta asenteella tekee hyvän vaikutuksen työnantajaan, työstä saa hyvää palautetta, ja samalla saa itse kokemuksesta paljon enemmän irti. Jos taas työ tuntuu pakkopullalta, työstä tulee vaikeampaa ja se usein näkyy myös ulospäin. Jokaisen työn kannalta olisi hyvä tarkastella mikä on sisäinen motivaatio kunkin työn tekemiseen (Manai, 2013).

Asenne, oikea asenne. Oikeanlainen suhtautuminen työhön, elämään ja toisiin ihmisiin, eli asiakkaisiin ja työkavereihin. Siitä se lähtee. Kaikki muuhan on rakennettavissa siihen päälle.

–Lauri Sipponen, toimitusjohtaja, Lidl.

Tehdessäni uraohjausta asenne nousi usein ensimmäisenä keskusteluun. Saattoi olla, että ohjattavan uravalinta oli osoittautunut vääräksi, tai se ei vastannutkaan odotuksia. Ohjattavan taustassa, elämänkatsomuksessa tai mielenterveydessä saattoi myös olla sellaisia haasteita, jotka vaikuttivat asenteeseen. Taustekijöiden tunnistaminen olikin paikoin hyvin haasteellista, eikä se ollut pelkästään uraohjaajan vastuulla. Tilanteissa auttoi kuitenkin monesti luottamuksellinen keskustelu ja vaihtoehtojen tarjoaminen.

Erään nuoren kohdalla tulimme siihen tulokseen, että hänet oli vain kasvatettu niin, että työtään kuuluu vihata, ja asiakkaista kuuluu puhutella ikävään sävyyn. On hyvin vaikeaa edetä työelämässä moisella asenteella. Keskustelun käytyämme hän ymmärsi, millainen vaikutus hänen asenteellaan oli koko

työyhteisöön, ja pystyi muuttamaan käyttäytymistään. Myöhemmin hän löysi myös vakituisen työpaikan.

Jokainen tuntee varmasti sellaisen henkilön työelämästä, jonka asenteessa olisi korjattavaa, mutta siitäkin huolimatta henkilö näyttäisi jatkavan työssään eläkeikään asti. Tässä ei siis varsinaisesti ole mitään ongelmaa. Asenne korostuu ennen kaikkea työpaikkaa vaihdettaessa, ja harvenevassa määrin samat työpaikat kestävät enää eläkeikään saakka.

Rekrytointeja tehdessä oikeanlainen asenne suorastaan loisti hakijan olemuksesta. Hän oli utelias, motivoitunut ja aidosti kiinnostunut saamaan kyseisen työpaikan. On kuitenkin hyvä muistaa, että töiden hakeminen voi olla paikoin raskasta ja lannistavaa puuhaa, ja voi olla vaikeaa olla täysin kiinnostunut jokaisesta hakemastaan työtehtävästä. Pelkkään ensivaikutelmaankaan ei kannattanut täysin luottaa.

Asenne on yksinkertaisimmillaan oikeanlaista suhtautumista työhön, toisiin ihmisiin ja elämään yleisesti. Asennetta pystyy tarkastelemaan ja kehittämään ainoastaan tutustumalla omaan itseensä – siihen kuka on, mitä haluaa, onko sinut itsensä kanssa ja pystyykö toteuttamaan itseään haluamallaan tavalla. Asenne toisin sanoen kumpuaa ihmisestä itsestään ja tavasta, jolla hän maailmaa katselee.

6.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen tarkoittaa kykyä ohjata omaa toimintaa niin, että saa itselle ja muille merkityksellisiä asioita aikaiseksi samalla, kun nauttii työstään ja elää tasapainoista elämää. Itsensä johtamistaito koostuu useista kyvyistä, joihin sisältyvät:

- sisäisen motivaation löytäminen työhön ja siinä kehittymiseen
- työn tekemisen priorisointia ja suunnittelua
- työn tekemistä tehokkaasti ja fiksusti
- työstä riittävä palautuminen

- omasta hyvinvoinnistaan huolehtiminen

(Verona, 2021)

Luovilla aloilla itsensä johtaminen keskittyy hyvin usein aikatauluttamiseen. Aikataulutus on keskeinen osa projektin toteutumiselle ja onnistumiselle. Monelle nuorelle, joita ohjasin, ei ollut ehtinyt karttua paljon työkokemusta. Heillä oli myös suuria haasteita aikataulujen noudattamisen kanssa. Luovan työn tekeminen työkseen eroaa tässä luovan työn harrastamisesta kaikkein eniten. Harrastaessa työn hyvään lopputulokseen pääsemiseen on mahdollista kokeilla ja harjoitella ilman aikataulupaineita. Työelämässä on oleellisen tärkeää, että työstä tulee valmis deadlineen mennessä. Silloin työstä on tultava riittävän hyvä, niin että työaika on käytetty järkevästi ja tehokkaasti.

Monen nuoren kanssa, jotka olivat osaamiseltaan huippuluokkaa, mutta aikataulujen noudattamisessa oli haasteita, puhuimme uraohjauksessani paljon perfektionismista. He halusivat usein hioa luomuksiaan loputtomasti. Kun viimein työstä piti päästää irti, eivät he olleet tyytyväisiä lopputulokseen. Aina olisi ollut jotain korjattavaa.

Perfektionismi on hyvin yleistä luovilla aloilla, sekä sellaisilla aloilla, jonka huipulle vain harvat voivat päästä. Korkealle tähtäävät taiteilijat, urheilijat, tutkijat tai kokit näyttäytyvät usein perfektionisteina. Perfektionismi pitää huolen työn riittävän laadun takaamiseksi, ja se auttaa kehittymään työssä paremmaksi. Samalla se voi vaikeuttaa työntekoa niin, että vertaa itseään liiaksi toisiin ihmisiin, tai siihen että työtään on vaikeaa saada valmiiksi. Perfektionismi ei ole mikään varsinainen sairaus tai mielenhäiriö, mutta siihen voi liittyä muita mielen häiriötekijöitä, kuten ahdistuneisuutta, viivyttelyä tai epäonnistumisen pelkoa. Perfektionismista voi myös kehittyä merkittävästi elämää haittaava tekijä, joka valuu kaikille elämän osa-alueille (Benson, 2003).

Tärkeää onkin löytää perfektionismille sopiva taso – että luovasta työstä tulee tarpeeksi laadukasta, ja että se valmistuu ajallaan, eikä kuormita tekijäänsä

liiaksi. Voisi sanoa, että perfektionismi on hyvä renki mutta huono isäntä. Mielenterveydestä ja omasta hyvinvoinnistaan huolehtimisella on merkittävä rooli itsensä johtamistaitojen kehittämisessä.

6.3 Aktiivisuus ja oma-aloitteisuus

Aktiivinen työntekijä kysyy, jos ei ymmärrä jotain. Aktiivinen työntekijä ottaa selvää, eikä oletta muiden hoitavan asioitaan puolestaan. Aktiivinen työntekijä ottaa usein työn haltuun kokonaisvaltaisesti, eikä vain pyri tekemään siitä välttämätöntä osuutta. Aktiivisuus (tai passiivisuus) korostuu erityisesti myös työnantajapuolella, saadaanko päätöksiä tai asioita aikaiseksi (Hyphen, 2016).

Aktiiviset työntekijät olivat mediatiimissäni toiminnan kannalta tärkeimmät palaset. He useimmiten vaikuttivat eniten projektien valmistumiseen, huolehtivat kaluston ja muun työn sujuvuuteen vaikuttavien asioiden toimivuudesta. Lisäksi he saattoivat sijaistaa toisten tiimiläisten poissaoloja, sekä tehdä myös heidän työtehtäviään. He olivat joustavia ja työaikanaan sataprosenttisesti läsnä. Heihin pystyi luottamaan ja heille mielellään antoi lisää vastuuta. He olivat myös usein niitä, jotka työllistyivät tiimistäni ensimmäisinä avoimille työmarkkinoille.

Kun mediatiimissäni aktiivinen työntekijä löysi töitä, olin toki aidosti ylpeä ja iloinen hänen puolestaan, mutta samaan aikaan harmitti luopua kyseisestä henkilöstä, sillä hän oli niin tärkeä osa tiimiä. Hän usein toimi tiimin veturina ja oli myös esimerkkinä muille. Tämän puuttuminen vaikutti suuresti koko työyhteisöön.

Luovilla aloilla tällaiset henkilöt ovat usein niitä, jotka jäävät ensimmäisinä mieleen, ja joille suurin osa töistä kasautuu. Heidän kalenterinsa on usein niin täynnä, että voi vain ihmetellä, kuinka hän selviävät kaikesta. Paikoin olinkin tiimissäni huolissani heidän jaksamisestaan. Välillä tällainen henkilö piti suorastaan määrätä lomalle, sillä lomat olisivat muuten jääneet käyttämättä. Aktiivisuus ja oma-aloitteisuus kulkevat käsi kädessä ja aktiivisuus on ennen kaikkea sitä toimintaa, joka oma-aloitteisuudesta kumpuaa.

Oma-aloitteisuus on esimerkiksi ideoiden jakamista työkavereiden kesken. Kun huomaa jotain mitä pitäisi tehdä, tekee sen, vaikka esihenkilö ei olisi sitä erikseen pyytänyt. Jos saa yhden työn valmiiksi, ei tarvitse jäädä odottamaan seuraavaa, vaan voi aloittaa uuden työn itsenäisesti. Oma-aloitteinen työntekijä osallistuu työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen aktiivisena toimijana. Hän on valmis kokeilemaan uusia asioita, eikä odota jatkuvaa ohjausta. Oma-aloitteinen työntekijä on usein myös rohkea ilmaisemaan mielipiteensä, sekä kysymään jos jostain asiasta on epätietoinen (Manai, 2013).

Vahva ammatillinen identiteetti auttaa näiden taitojen kehittymiseen. Oma-aloitteinen ja aktiivinen työntekijä pystyy helpottamaan omaa ja muiden työtä, sekä parantamaan työn tehokkuutta. Jos työntekijä on oma-aloitteinen, toimii hän usein myös esikuvana muulle työyhteisöllä. Hän voi innostaa ja kouluttaa toisia työntekijöitä suoriutumaan työstä mielekkäämmin.

6.4 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaidoilla viitataan sosiaalisiin kykyihin ja taitoon tulla toimeen kanssaihminen kanssa. Kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot, argumentointitaidot, taito antaa tukea ja ohjausta, sekä taito ylläpitää keskustelua ovat kaikki hyviä vuorovaikutustaitoja (Manai, 2013).

Toimivan vuorovaikutuksen rakentamiseen on kaikkien osapuolten, niin työntekijöiden kuin työnantajienkin osallistuttava. Vuorovaikutuksella on valtaisa merkitys työelämässä ja etenkin työnhaussa. Työnantajan puolelta katsottuna tärkein kysymys usein on, sopiiko työntekijä työyhteisöön ja haluaako tämän kanssa tehdä töitä.

Kun tiimityöskentely toimii laadukkaasti, tiimi saa paljon enemmän aikaan yhdessä, kuin sen yksittäiset jäsenet voisivat saada aikaan kukin tahollaan. Tiimillä tarkoitetaan joukkuetta, jolle oleellista on jokaisen tiimin jäsenen voimavarojen hyödyntäminen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimityöskentely ei toisin sanoen ala siitä, että esimerkiksi jotain osastoa ei

aletaan kutsumaan tiimiksi, vaan se vaatii myös tiimimäisiä työskentelytapoja (Salminen, 2020).

Pyörittäessä omaa mediatiimiäni, tiimityöskentelytavat ja pelisäännöt sovittiin aluksi yhteisesti, jonka jälkeen niitä tarkasteltiin aika ajoin. Monilla nuorilla tiimityökokemusta ei juurikaan ollut entuudestaan, joten tiimityöskentelytavoista oli tärkeää keskustella avoimesti ja rehellisesti. Esimerkiksi työtehtävien tekemättömyys ja aikatauluissa pysyminen vaikutti koko tiimin toimintaan – kuten myös siihen, pystyivätkö muut tiimin jäsenet suoriutumaan työtehtävistään riittävän hyvin omalla tasollaan. Kuohuntaa saattoi syntyä esimerkiksi siitä, jäikö äänityöntekijöille tarpeeksi työskentelyaikaa videon muiden vaiheiden, kuten leikkaamisen jälkeen. Asiakas odotti usein jo tässä vaiheessa videon ensimmäistä versiota katsottavaksi. Täten videon yhden palasen myöhästyminen vaikutti projektin kaikkien muiden vaiheiden aikatauluun, mutta myös niiden laatuun.

Vuorovaikutustaidot ovat ehdottomasti yksi tärkeimmistä työelämätaidoista aloilla kuin aloilla, ja se merkitys on korostunut sitä enemmän, mitä olen tätä aihetta tutkinut. Vaikka tekisi työnsä pääsääntöisesti itsenäisesti, vuorovaikutustaitoja tarvitaan kuitenkin työn monissa vaiheissa, ja varsinkin sen aseman saavuttamisessa, että töitä on tarpeeksi tarjolla. Yrittäjälle vuorovaikutustaidot ovat avainasemassa positiivisen asiakaskokemuksen saavuttamisessa.

6.5 Ammattitaito

Ammattitaito on tässä opinnäytetyössä osana työelämätaitoja, vaikka ammattitaito on hyvin monen asian summa. Se koostuu kaikista edellä luetelluista työelämätaidoista, mutta sisältää lisäksi substanssiosaamisen, ja paljon muita ammatissa toimimisessa vaadittavia taitoja.

Ammattitaito ja ammatillinen osaaminen koostuvat koulutuksesta ja työkokemuksesta, sekä näiden kautta saaduista tiedoista ja taidoista.

Ammattitaito ei ole kuitenkaan työelämätaitona itsestäänselvyys. Sillä ei tarkoiteta ainoastaan, että suorittanut tehtävän työn kannalta tarvittavan tutkinnon, vaan jotain paljon laajempaa. Ammattitaitoon sisältyy myös muita ominaisuuksia, kuten luotettavuus, rehellisyys, toisten kunnioittaminen, tukeminen ja kuunteleminen. Monessa työssä hyvät käytöstavat ovat osoitus myös ammattitaidosta (Manai, 2013).

Ammattitaitoinen työntekijä on kouluttautunut hyvin, mutta valmis kouluttautumaan lisää, mikäli työ sitä vaatii. Hän on asiallinen ja ymmärtää niin laajoja kuin suppeampiakin kokonaisuuksia. Monesti ajatellaan, että ammattitaito ja pitkä työkokemus ovat sama asia, mutta työkokemuksen puute, joka on yleistä varsinkin nuorilla, ei ole este ammattitaidolle. Ammattitaitoa voi myös osoittaa käytöksellään, asenteellaan ja halullaan oppia lisää.

Substanssiosaaminen on osa ammattitaitoa, muttei suinkaan ainoa osa sitä. Puhuin opinnäytetyön johdannossa, kuinka minulle hakeutui jatkuvasti nuoria, joiden substanssiosaaminen oli huipussaan – ja tästä huolimatta useimmat eivät tulleet valituksi, sillä heidän muussa työelämäosaamisessaan oli puutteita. Mutta ilman riittävää substanssiosaamista ei ole myöskään ammattitaitoa, joten sellaisetkaan hakijat eivät edenneet, joilla saattoi muu osaaminen, esimerkiksi sosiaaliset taidot olla huipussaan. Ammattitaitoon kuuluu substanssiosaamisen järkevä ja tehokas hyödyntäminen.

Substanssiosaamista on myös helppo päivittää, jos henkilö on nopea omaksumaan asioita työssä, sekä siihen on riittävästi aikaa ja resursseja. Oppimisen työkalut ovat helposti saatavilla, ja esimerkiksi opetusvideoiden käyttö osana nykyistä työelämää on jo hyvin yleistä. Opettajien ammattitaitoa tarvitaan varsinkin näiden työkalujen kehittämisessä ja opettajat saattavatkin tulevaisuudessa olla yhä laajemmin mukana järjestämässä työelämän koulutuksia ja perehdytyksiä.

Monet media-alan työpaikat kouluttivat ja perehdyttivät itse työntekijät omien laitteistojensa käyttöön. Vaikka alan riittävä pohjakoulutus oli tärkeää, monien

laitteistojen opettelu ei ollut yksinkertaisti mahdollista opiskeluympäristöissä. Kuulin myös eräältä media-alan yritysysteistyökumppaniltani, kuinka heille oli päätyntä töihin työntekijä tekemään jääkiekko-otteluiden kamerahidastuksia, vaikka tämä oli koulutukseltaan tuholaistorjuja. Joten ainakin joissain tilanteissa voi olla mahdollista työllistyä ilman alan koulutustakin, jos asennetta ja hyviä kontakteja riittää. Monilla taiteen aloilla koulutus ei ole myöskään itseisarvo, sillä teknologiset kehitykset muuttavat taidealaa, sekä taiteen julkaisu- ja kulutusympäristöt muuttuvat koko ajan.

Koulutus lisää osaamista, ja tuo työelämäkontakteja sekä ammatillista uskottavuutta, mutta ei ole välttämättä enää este uralla menestymiselle. Monien somealustojen lyhyet videoformaatit ovat nostaneet taiteen tekijöitä huipulle nopeasti ja melko yllättävistäkin lähtökohdista. Substanssiosaaminen ja ammattitaito saatetaankin kehittää vasta, kun ollaan jo huipulla, ja harrastuksesta onkin tullut yllättäen työ. Esimerkiksi monet videobloggaajat ja influencerssit ovat puhuneet siitä, kuinka heidän täytyi opetella videoiden tekemisen perusteet vasta, kun he olivat jo saavuttaneet satojentuhansien yleisön.

7 Asiantuntijahaastattelut

Päätin valita haastateltavat niin, että ne edustaisivat hyvin työnantajapuolen ja koulutuspuolen näkökulmia. Haastateltaviksi valikoitui Helsingin kaupungin työllisyyden hoidon koulutuspäällikkö Anna-Mari Rouru, sekä Metropolian musiikin tutkinnon tiimivastaava Sanna Syrjänen. Haastattelut toteutettiin maaliskuun 2023 aikana, ja ne tallennettiin videoimalla etäyhteyden avulla.

Haastattelutallenteet purin kirjalliseen muotoon litteroimalla. Litteraation tasona käytin referoivaa litterointia, jolloin haastattelua on muokattu ja tiivistetty helpommin luettavampaan artikkelimuotoon, niin että sisältö pysyy kuitenkin samana. Molemmat haastattelutekstit ovat myös hyväksytetty haastateltavien toimesta ja niiden julkaisuun on saatu lupa. (Tietoarkisto, 2023).

Ensimmäisenä asiantuntijana haastattelin Anna-Mari Rourua, joka on Helsingin kaupungin työllisyydenhoidon koulutuspäällikkö, jolla on tällä hetkellä 61 alaista. Hänellä on myös pitkä kokemus rekrytoinneista ja hän on toiminut esihenkilönä yli yhdeksän vuoden ajan.

Mitkä ovat mielestäsi tärkeitä työelämätaitoja tämän päivän työelämässä?

Jos ajattelen työllistyvyyden näkökulmasta, eli miten on mahdollista saada työpaikka ja pitää se myös, niin varmaankin yksi tärkeimmistä asioista ovat normaalit vuorovaikutustaidot. Jos ajatellaan yleisiä työelämävalmiuksia, niin ne aiheuttavat kaikesta eniten hankaluuksia. Jos vuorovaikutuksissa on paljon ”sotkua”, niin silloin myöskään ei pysty osaamistaan näyttämään, koska kaikki aika menee siihen, että työyhteisössä kuohuu näitten vaillinaisten vuorovaikutustaitojen vuoksi. Se ei tarkoita sitä, että tarvitsisi olla jokin supervuorovaikuttaja, vaan nimenomaan ihan normaalisti viestiä asioistaan – kertoa mitä on tekemässä, miksi on tekemässä ja tämän tyyppisiä asioita. Ne aiheuttavat kaikista eniten ongelmaa, jos nämä puuttuvat.

Sitten tietysti erilaiset oman toiminnan ohjaamisen taidot. Niitä voi sanoa myös itsensä johtamisen taidoiksi, mutta sanoisin että ne ei ole edes sitä, vaan tällaista oman toiminnan ohjaamisen taitoa. Eli sitä, jos sinulle annetaan jokin työtehtävä, tai jokin kokonaisuus jota sinun pitää hoitaa, niin pystyt keskittymään ja ottamaan sen asian hoitaaksesi, sekä hoidat sen asian loppuun saakka. Ei niin että jättäisit sen kesken, tai hoidat sen vain osittain – niin kuin kaksi kolmasosaa hoidettu, mutta ei loppuun saakka. Pystyt ohjaamaan omaa toimintaasi siinä määrin, että pystyt hoitamaan hommat keskimääräisellä tasolla loppuun saakka. Ajattelisin, että nämä ovat kaksi asiaa mitä nostaisin. Ja nämä ovat ne missä eniten sakkaa, jos on haasteita tai ongelmia.

Sitten tietysti kolmantena asiana – se on ehkä vähän eri asia kuin nämä tällaiset työyhteisöön liittyvät vuorovaikutustaidot – on myös sellainen oman osaamisen sanoittaminen. Se on erityisesti tärkeää työnhakutilanteissa, mutta on se silloinkin, kun viestit muille mitä olet tehnyt. Onko se niin että viestit jotakin yksittäisiä työtehtäviä, joita olet saanut aikaiseksi, vai viestitkö isompia kokonaisuuksia, ja ymmärrät mihin nämä asiat liittyvät mitä olet tekemässä?

Mikä näistä on mielestäsi tärkein taito?

Kyllä minä ajattelen, että vuorovaikutustaidot. Kyky ammatilliseen vuorovaikutukseen, eli sellaiseen tasaiseen, normaaliin, kiihköttömään viestinnän taitoon ja kykyyn.

Millaisiin asioihin kiinnität huomiota rekrytoinneissa?

Minä kiinnitän huomioita siihen, että mikä sen henkilön motivaatio on hakeutua siihen tehtävään. Vaikuttaako siltä, että hänellä on oikeasti itsellensä ajatuksia, ja jotain lisäarvoa tuoda siinä haastattelutilanteessa. Ne voi olla jotain omia ajatuksia ja ne voi tulla kysymysten muodossa. Sellaista oikeaa kiinnostusta haettavaa tehtävää kohtaan. Jos hakemusteksti on laadittu sillä tavalla, että tämä on tällainen yleishakemus, jolla haetaan kaiken näköisiin paikkoihin – lakaisukoneen kuljettajasta eduskunnan puhemieheksi saakka – niin silloin se on vähän niin, että tämä henkilö ei ole kauheasti keskittynyt, mitä tässä oikeastaan halutaan. Minä itse yritän katsoa – kun siellä hakemusteksteissä on se vapaan tekstin osio – että hän jotenkin tuo sitä sellaista omaa kiinnostusta, omaa motivaatiansa, omaa erikoisosaamistaan konkreettisin esimerkein esiin siinä. Sillä konstilla pääsee jo siihen itse haastattelutilanteeseen.

Itse haastattelutilanteessa ajattelen, että pystyykö kuuntelemaan sen kysymyksen tai alustuksen, jonka siinä haastattelutilanteessa teen, ja vastaako siihen kysymykseen. Vai vastaako jotain sellaista mitä on ajatellut etukäteen – että tämän vastauksen minä syötän johonkin kohtaan. Ehkä jotain tämän tyyppisiä asioita. Mutta rekrytointi on hirvittävän vaikeaa.

Millaisilla asioilla koet olevan merkitystä työllisyyden edistämisessä ja millaiset keinot olet kokenut toimivaksi työllisyydenhoidossa?

Ajattelen sillä tavalla, että yhä suuremmassa mittakaavassa työttömien henkilöiden osaamisen vahvistaminen, semmoiselle

uudelle nykyiselle vaativuustasolle, on varmaankin aika keskeinen osa-alue. Pitäisi olla myös erikoistunut johonkin. Eli jos on sellainen yleisosaaja, joka ei pysty sanomaan osaamisesta sen kummallisempaa – kuin että olen datanomi ja olen käynyt datanomikoulutuksen – se on niin kuin ongelma. Täytyisi olla joku sellainen henkilökohtainen mielenkiinnon kohde, tai joku semmoinen tvisti, joka erottaa sinut muista työnhakijoista. Aika monella ei ole sellaista, ja ehkä se meidän juttumme on se, että yritetään innostaa henkilö löytämään tai kouluttamaan itsellensä joku juttu, jolla hänen osaamisensa erottuu muusta populasta, joka hakee sitä samaa paikkaa. Osaamisen kohottaminen on aika oleellinen asia.

Toinen asia mikä meidän konsteinamme on, mutta mihinkä työtä hakeva henkilö ei itse pysty vaikuttamaan on se, että erilainen yritysysteistyö näissä koulutuksissa on ihan olennaisen tärkeä asia. Koska vaikka se henkilö saisi sen osaamisen, mutta hänellä ei edelleenkään ole minkäänlaisia kontakteja, niin hänen on hirveän vaikeaa työllistyä työttömyyden jälkeen. Kyllä se sitten onnistuu, kun henkilö on päässyt siihen työpaikkaan, niin sieltä eteenpäin pääseminen onnistuu kyllä paljon paremmin. Mutta työttömyydestä työhön voi olla vaikeaa päästä. Jos ajattelee, että mihin nyt kannattaa keskittää panoksia, on että osaaminen lisääntyy, ja sinulla on tuoretta kokemusta tai koulutusta jostakin spesiaaliutusta, mitä tällä hetkellä työnantajat haluavat. Ja sitten se kontakti vielä johonkin yritykseen. Ne ovat varmaankin sellaiset, että jos pitää lyhyesti tiivistää, mitkä voisivat olla ne taikasanat tässä.

Olisiko näihin keinoina se, että kannattaisi lisätä uraohjausta, tai olla esimerkiksi lisää Virittämön kaltaisia palveluita?

Virittämö on hyvä palvelukokonaisuus, mutta kaikkihan eivät ole mitään palkkatukikelpoisia, että ne pystyisivät hakemaan tällaiseen aika massiiviseen palvelukokonaisuuteen. Osaamisen vahvistamista, uuden osaamisen kehittämistä, plus yritysten kanssa yhteistyössä tehtyjä koulutuksia pitäisi pystyä tarjoamaan myös sellaisille, jotka ovat olleet vain niukan aikaa työssä. Tämä erityisesti myös sellaisille, jotka ovat vastavalmistuneita. Heillä ei välttämättä ole kontakteja, eivätkä he tiedä edes mihin voisi hakea. He ovat juuri saaneet tutkinnon, ja heillä on ehkä siitä alasta uutta tietoa, mutta ei vielä käytännön kokemusta. Se, miten löydät sen yrityksen, joka sinut vastavalmistuneena palkkaa, niin se ei ole mikään helppo rasti. Tällä tavalla yrityskontaktoinnilla pystyisi taklaamaan sitä nuorisotyöttömyyteen ja vastavalmistuneisiin liittyviä työllistymishaasteita.

Tulisiko sinun mielestäsi työelämävalmiuksiin kiinnittää enemmän huomiota koulutuspuolella ja kenen tehtävä näiden taitojen opettaminen on?

Kyllä ehdottomasti. Ei pelkästään vaan täällä ammatillisen koulutuksen oppilaitosympäristössä, vaan myös esimerkiksi lukioissa. Kaikkihan eivät jatka suoraan korkeakouluopintoihin, vaan meillä on tälläkin hetkellä työttömänä paljon lukiokoulutuksen käyneitä henkilöitä, jotka eivät ole jatkaneet korkeakouluihin tai ammatillisiin opintoihin, ja saaneet jotain erikoisosaamista jostakin asiasta. Heidän on kyllä todella vaikeaa pelkän lukion päättötodistuksen avulla päästä töihin.

Sama asia koskee myös korkeakoulutettuja henkilöitä, oli ne sitten yliopiston tai ammattikorkeakoulun käyneitä ihmisiä. Eihän nekään nyt kauheasti yritysten kanssa yhteistyössä tehtäviä juttuja ole. Siellä on joitakin aloja, joilla on vahvat perinteet yritysten kanssa yhteistyöhön. Sellaisia ovat insinöörialat tai jotkut tekniikan alat, sitten siellä on kauppatieteet, hoitoala nyt menee muutenkin, mutta siellä on tosi paljon – mieti nyt vaikka, jos sinulla on joku fysiikka, kemia tai jokin tällainen opintoala, niin minusta tuntuu, että ei siellä yritysten kanssa tehtävät yhteistyöt nyt niin kauhean hämmästyttäviä ole.

Tai toinen on erilaiset taidealat, että mitenkähän nämä kumppanuudet siellä oppilaitoksissa on hoidettu. Ainakin kun tuttavapiiristä tiedän muusikoita, niin ihan sen koulutuksen jälkeen on ihan itseksensä saanut ihmetellä. Siellä ehdottomasti kyllä kannattaisi tähän puoleen myös panostaa vahvasti.

Kun työttömyystilastoja katsoo niin luovat alat tuntuvat roikkuvan kärjessä riippumatta koulutusasteesta. Mitä ajattelet tästä?

Esimerkiksi luovilla aloilla olen miettinyt sitä – ja toki muuallakin korkeakoulupuolella – että usein työnhakutilanteissa joudutaan antamaan erilaisia taitonäytteitä. Vaikkapa muusikot joutuvat antamaan taitonäytteitä, jossa vaaditaan esiintymistä. Totta kai oppilaitoksissakin esiinnyttään, mutta onko siellä oikeasti valmennusta jännittämisen hallintaan tällaisissa koesoittotilanteissa? Se on siihen työnhakutilanteeseen liittyvä tosi olennainen taito, että pystyt pitämään paketin kasassa, ja pystyt antamaan parhaasi siinä.

Tai sitten, jos sinulla on joku luovien alojen tutkinto olemassa, niin voisiko sinulla on myös jotain muuta osaamista? Vaikkapa

projektinhallinta tai mikä muu se nyt voisi olla. Vaikka sinä olet mahtava substanssiosaaja jollakin taidealalla, mutta sinulla olisi toinenkin kortti kädessä – että minä osaan vetää jotain projekteja esimerkiksi. En minä tiedä mikä se viisas ratkaisu siinä olisi, mutta olisi jotain muutakin kuin pelkästään se musiikki tai tanssi.

Toisena asiantuntijana haastattelin Metropolian musiikin tutkinnon tiimivastaavaa Sanna Syrjästä. Hän toimii Metropolialla koulutussuunnittelijana, sekä opetushenkilöstön esihenkilönä.

Montako opiskelijaa teillä aloittaa vuosittain musiikin koulutuksessa?

Tällä hetkellä meidän aloituspaikkoja on 80. Meillähän aloituspaikat nousi – 60 aloituspaikkaa oli aiemmin, niin nythän ne nousi 80:een. Lisäksi korkeakouluväylän kautta tulee joitakin opiskelijoita. Sittenhän siellä on aina muutama, jotka menevät armeijaan ja näin, mutta sanoisin että 80 on pyöreästi se luku, jotka ovat oikeasti "in the house" silloin kun opinnot alkavat.

Montako opiskelijaa teiltä valmistuu vuosittain musiikin koulutuksesta?

Tämä olikin mielenkiintoinen – juuri katsoin, kun meillä on valmistuvia niistä vuosikursseista, kun sisäänotto on ollut vielä 60, ja nyt se on 80 – mutta nyt on ollut korona, ja mietin että mitähän se oikeasti on. Koska kyllähän nämä koronavuodet näkyvät viimeisen parin vuoden valmistumisissa, että valmistumiset pitkittyvät. Ajattelin, että jos sen jotenkin lukuna ilmaisisi, mikäli prosenttiluku on ok, niin se on ehkä jotain 80 prosenttia, sanoisin. Sittenhän siellä liikkuu sinun (korkeakouluväylää pitkin tulevat) kaltaisesi opiskelijat. Korkeakouluväylää pitkin tulevat valmistuvat nopeammin, ja muutenkin saattaa olla opiskelijoita, jotka valmistuvat nopeammin. Sitten on taas se toinen puoli. Ne, joilla jostain syystä opinnot todellakin pitkittyvät. Nyt jos katsoo kenen

pitäisi tänä keväänä ajoituksen mukaan valmistua – että jos olet tullut sisään niin, että nyt pitäisi ajoituksen mukaan valmistua, niin saattaa olla, että olet ollut läsnä olevana vasta kaksi vuotta. On niin kuin ollut jossain muualla, eli tavallaan se ei aina mene ihan noin. Mutta luulen, että 80 prosenttia on aika lähellä totuutta.

Mitkä ovat mielestäsi tärkeitä työelämätaitoja tämän päivän työelämässä?

Kyllä se on se vuorovaikutusosaaminen. Sitten erilaiset viestintätaidot. Viestiä täytyy tämän päivän työelämässä aika monilla tavoilla. Se että osaisi viestiä hyvin ja tietäisi mitä kautta viestitään. Siihen liittyy ihan tämä arkinen työnviestintä, onko se sitten sähköpostia vai mitä, mutta myös kaikki sometaidot ja tämän tyyppiset – mitä tämän päivän työelämässä oikeastaan jokainen tarvitsee. Viestintä on aivan hirvittävän laaja kenttä siinä mielessä.

Sitten sellaiset työelämätaidot, kun mietitään miten työelämässä pärjää. Jos mietin meiltä valmistuvaa opiskelijaa, kun sehän ei välttämättä ole toiminut vielä työelämässä – että se tietoisuus mitä siellä on. Miten Suomen musiikkielämä toimii, miten työsopimus tehdään, mitä ovat tekijänoikeudet, mitkä ovat minun velvollisuudet opettajana, mitkä ovat yrittäjyyden peruspilarit ja tämän tyyppiset asiat. Nehän ovat tärkeitä taitoja. Se, minkä kanssa kukin yksilö on tekemisissä, riippuu sitten jokaisesta yksilöstä itsestään. Mutta kyllä minun mielestäni se on semmoinen – että ei lähtisi työelämään laput silmillä.

Mikä näistä on mielestäsi tärkein taito?

Nyt puhutaan paljon tekoälystä ja kaikesta muusta, mutta minä jotenkin uskon vielä ihminen–ihmiselle-asioihin. Kyllä minä nostaisin sen vuorovaikutustaidot, että miten sinä ihmisten kanssa olet ja toimit, niin kyllä se on se kaikkein tärkein taito. Myös siinä mielessä, jos ei sinulla ole niitä taitoja, niin ei sinua kukaan sieltä kotoa hae. Jos et osaa itseäsi markkinoida tai tuoda esille, niin kyllä se minun mielestäni on se kaiken ydin oikeastaan. Ja kun ihmiset ovat kauhean erilaisia, niin siinä täytyy olla niitä taitoja, miten missäkin tilanteessa pärjää.

Millä tavoin kiinnitätte huomiota valmistuvien opiskelijan työllistymiseen?

Metropolia lähettää kaikille valmistuneille uraseurantakyselyn viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Se on koko Metropoliasa, ja se on tavallaan se Metropolia-tason seuranta. Sitten jos ajatellaan

meidän tutkintotason kontekstissa sitä, millä tavoin kiinnitämme huomiota – niin se lähtee sieltä valmistumisvaiheesta, kun opiskelijalla on se oma tutor tai oma instrumenttiopettaja, niin olen satavarma että siellä käydään niitä keskusteluja, että mitäs nyt kun täältä valmistut. Tavallaan sellaista uraneuvontaa tapahtuu toki koko opintojen ajan, mutta varmasti siellä loppuvaiheessa.

Sitten se – liittyy tuohon opetussuunnitelma-asiaan, mutta osin myös tähän – että jos ajattelet että kuinka paljon meillä käy eri opinnoissa työelämästä tulevia asiantuntijoita luennoimassa ja kertomassa työelämästä mitä se on. Sehän on myös sellaista, mitä tapahtuu tosi monella opintojaksolla. Ei pelkästään yrittäjäyyskurssilla, mutta myös monessa muussa kohtaa.

Sitten on näitä ehkä pääaineen omia verkostoja, mitkä ei välttämättä ole meidän ylläpitämiä. Minä tiedän, että musiikin tekemisen ja tuottamisen valmistuvilla on omat verkostonsa. Sitten jos ajatellaan Metropolian musiikin facebook-ryhmää, toivottavasti siellä on paljon meidän valmistuvia, jotka jäävät sinne olemaan ja välittämään sitä tietoa. Ja on meillä ollutkin, että me olemme kutsuneet meidän alumneja joihinkin tapahtumiin jälkikäteen. Tietysti kyllähän niitä välillisesti seurataan. Ja onhan paljon alumneja, jotka ovat palanneet meille töihin. Niin kuin minäkin tavallaan olen. Kyllähän se tietysti sillä tavalla näkyy, että joku päätyy meille takaisin opettamaan.

Millä tavoin työelämävalmiuksia on huomioitu opetussuunnitelmassanne?

Minä jotenkin ajattelen, että kyllähän kaikki opinnot omalla tavallaan tähtää siihen työelämään. Sitten meillä on opintojaksoja, joissa ne ovat ehkä enemmän läsnä, esimerkiksi joku yrittäjäyysopintojakso, innovaatioprojekti, tai sitten muusikoilla uraohjausopintojakso. Sitten se, että pedagogisissa opinnoissa kaikille yhteisisissä luennoissa tuodaan esimerkiksi sitä musiikkioppilaitosnäkökulmaa. Eli mikä on se soiton- ja laulunopettajan työkenttä. Kyllähän se tosi vahvasti minun mielestäni näkyy kautta linjan. Kieliopinnot tähtäävät siihen, että sinulla on se joku perusosaaminen siitä ammattialan sanastosta, jotta voit toimia työelämässä. Ehkä opiskelutaidot ovat ainut opintojakso, jolla tähdätään siihen, että pärjätään niissä opinnoissa.

Tavallaan jos ajatellaan meidän opetussuunnitelmaa, niin nythän sinne on kirjattu meidän osaamistavoitteet kaikille opintojaksoille. Sieltähän sinä voit käydä katsomassa mitä osaat tämän jälkeen. Tämä muutoshan tuli jo jonkin aikaa sitten. Koko opetussuunnitelmakieli käännettiin jossain vaiheessa niin, että

alettiin puhumaan osaamistavoitteista. Siitä, mitä opiskelija osaa, kun se tätä kurssia on käynyt. Eikä niin että luetellaan, että täällä tehdään tätä ja tätä. Minusta se on ihan hyväkin tapa, koska sitten se on se osaaminen mitä sieltä pyritään saamaan, ja sitten se osaaminen on jokaisella yksilöllä omalla tasollaan.

Tulisiko työelämävalmiuksiin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota luovien alojen koulutuksessa?

Tavallaan kun ajatellaan että olemme ammattikorkeakoulukontekstissa, niin meillä on velvoite olla yhteydessä työelämään. Kun kysyt sitä noin, niin mietin tässä sitä, että se on varmasti asia – koska tämä tulee esille, kun valmistuva opiskelija vastaa avop-kyselyyn – että miten se sanallistetaan siellä opinnoissa. Ehkä se on asia mitä pitäisi miettiä enemmän. Se on minun mielestäni siellä joka paikassa – mutta sitä pitäisi ehkä enemmän alleviivata, jotta opiskelija oikeasti tajuaa sen, että tämä tällainen työelämätaito mitä minä nyt tässä opin. Monta kertaa on ajateltu, että ei missään ole opetettu mitään työelämätaitoja, vaikka sitä on koko ajan tehty.

Siinä on se, miten siellä arjessa niitä asioita kytketään siihen. Esimerkiksi meillä käy noin sata sivutoimista tuntiohjaajaa kaudessa. Heidän kaikki edustavat työelämää, koska heidän päätyönsä on jossain muualla. Esimerkiksi jos opiskelijat tajuaisivat sen, että se työelämä tulee näin vahvasti meidän luo tänne. Tai että instrumenttiohjaaja, jolla on työt muualla, niin sehän tavallaan tuo sieltä sitä osaamistaan. Siinä välillisesti tulee sitä tietoa työelämästä.

Minä jotenkin ajattelisin tämän niin, että on tärkeää, että näistä asioista puhutaan. Se olisi niin kuin se juttu. Koska kun me tehdään opetussuunnitelmaa ja mietitään minkälaista koulutusta me järjestellään – nytkin jatkuvasti tässä kohti esimerkiksi on kerätty niitä arvauksia, että mitä se tulevaisuuden työelämä on. Kun eihän meistä kukaan tiedä mitä se on. Sitten kun se opiskelija tulee, ja se on 4–5 vuoden päästä työelämässä, niin millaista se työelämä on sinä päivänä ja mitä taitoja se siellä silloin tarvitsee.

Meidän täytyy jotenkin yrittää reagoida niihin signaaleihin mitä työelämä lähettää meille. Sen takia meillä on ammatillinen neuvottelukunta, ja yritetään sillä tavalla olla herkillä korvilla mitä

tietoa sinne tarvitaan. Ehkä tämä on semmoinen, että on tärkeää, että se nostetaan keskusteluun. Se on ehkä se oman oppimisen reflektointi, jos ajatellaan opintojaksotasolla, sen opinon päättymisessä käydään se keskustelu mitä tästä opin, ja mikä tästä on sellaista mikä auttaa minua työelämässä.

Kun työttömyystilastoja katsoo niin luovat alat tuntuvat roikkuvan kärjessä riippumatta koulutusasteesta. Mitä ajattelet tästä, tai kertooko se sinulle jotakin uutta?

Ei se oikeastaan mitään uutta kerro. Minun mielestäni tilastoinnin haaste on juuri se, että meidän alalla kun mietit valmistumisen jälkeistä työelämää. Sinulla on kolme oppilasta yhdessä yksityisessä musiikkikoulussa. Sitten sinä käyt näillä keikoilla ja niitä on nyt paljon, mutta ehkä sitten kesäkuussa ei olekaan keikkaa. Sitten sinä teet biisejä ja mitä niille tapahtuu. Kun se on työtä mitä sinä teet, mutta sinulla ei ole siihen työnantajaa. Sitten kun saat sitä julkaistua, niin saat siitä jotain korvauksia. Meidän alalla on niin paljon sellaista työtä – kun mietitään että sinulla vakiotyö työsopimuksella – niin eihän sellaista tänä päivänä enää oikein ole. Niin kuin se minun oma kokemuksenikin aikana. Minä tein 6–7 vuotta ensimmäisen valmistumisen jälkeen huilunsoiton opettajan ja muusikon töitä, niin olin siinä tilanteessa, että tein sen kaiken mitä sain. Minulla oli koko ajan töitä, ei se ollut siitä kiinni. Ekan kuukausipalkan minä sain, kun sain Sibelius-Akatemian koulutussuunnittelijan paikan. Se oli ensimmäinen sellainen, ettei tarvinnut tehdä muita töitä. Minun mielestäni se näkyy noissa tilastoissa, ja minusta se on tavallaan sääli, koska päättäjät katsovat tuota, että paljonko tarvitaan työvoimaa musiikin alalle. Ja sitten ne katsovat sitä, että näin paljon on työttömiä.

Mistähän juuri luin näitä TE-keskuksen klassikoita, että kun on työtön viulisti, niin sille lähetään, että tässä olisi nyt tämä alttoviulistin paikka Lahden kaupunginorkesterissa, että mene nyt hakemaan tätä, tässä sinulle on töitä. Sitten se sanookin, että ei, en minä voi, koska olen viulisti, en alttoviulisti. Eli sitten tullaan näihin haasteisiin.

Toisaalta se on tällä meidän alalla myös ihan normaalia. Se on varmaan monilla luovilla aloilla ihan normaalia. Jos ajattelee vaikka teatterialaa, kuinka paljon siellä on harrastelijateattereita missä sinä saatat olla töissä, tai osuuskuntia ja tämän tyyppisiä, että kun työt ovat silppuna. Minulle se ei ole mitään uutta. Se on semmoinen, että meidän pitää vaan tuoda sitä tietoa, että tämä tilasto on nyt tällainen. Harva on sitten täysin työtön kuitenkin.

Mutta jos nyt ajatellaan korona-aikaa, niin kaikki kulttuurialan työntekijät olivat yhtä aikaa työttömiä. Ainoat kellä oli töitä, oli opettajat, koska koulutus pyöri jotenkin. Kun yhtäkkiä joku viekin sinulta kaikki keikat, niin mitä sinä sitten teet? Ja monet vielä sitten saattaa olla – että sinulla on toiminimi, mutta silti voi olla, että teet verokorttitöitä jonnekin työsopimussuhteessa. Niitä työsuhteitakin saattaa olla rinnakkain monenlaisia. Se on ehkä tämä tilastoinnin haaste luovilla aloilla juuri tämä, ja se koskee kyllä kaikkia luovia aloja.

Tulisiko mielestäsi Suomen ammattikorkeakoulutusta kehittää jollain tapaa, esimerkiksi Tanskassa ammattikorkeakoulutus kestää kolme vuotta. Mitä ajattelet ammattikorkeakoulutuksesta yleensä luovilla aloilla, onko se nyt hyvä vai pitäisikö sitä jollain tapaa kehittää, ja tulisiko valmistumista nopeuttaa?

Kun ajatellaan tätä taustaa, kun meiltä ”niistettiin” 2014 se puoli vuotta silloin pois. Tavallaan me yritetään saada puolta vuotta pienemmällä sama osaaminen aikaan. Joka on tarkoittanut sitä, että silloin me jouduttiin opetussuunnitelmasta karsimaan asioita pois se 30 pistettä. Kyllähän se näkyy. Jos ajatellaan työelämätaitoihin liittyen, niin silloin sieltä lähti se väljyys kaikille tärkeille asioille, joita nyt yritetään kuitenkin opintojen sisällä kantaa mukana. Minun mielestäni ainakin, jos puhutaan muusikoista ja varmaan muistakin luovista aloista – niin kyllähän se sinun taiteellinen kehittyminen vaatii aikaa.

Ja sitten se, että ammattikorkeakouluissa tämä kandidutkinto on neljä vuotta, ja kun Sibelius-Akatemiassa kandidutkinto on kolme ja maisteri kaksi, niin että se 3+2 on varmaan yleisempi. Mutta sitten tavallaan, kun meillä on tämä laista tuleva vaade työelämäyhteyksistä, innovaatiotoiminnasta ja muusta, niin se jo sinällään tuo minusta sen yhden vuoden lisää siihen. On laajempi opinnäytetyö esimerkiksi ja tällaiset asiat. Juuri se, että me olemme siinä työelämässä kiinni, puoltaa sitä että koulutuksen kesto on näin pitkä.

Sittenhän tämä valmistumisen nopeuttaminen – että jos saataisiin ihmiset valmistumaan edes normiajassa. Sittenhän me tullemme tähän että – opiskele Helsingissä, maksa vuokra, onko pakko käydä töissä samalla. Useilla opiskelijoilla saattaa olla siinä perhe ja muuta. Niin tämä valmistumisen nopeuttaminen, en tiedä oikein, mitä me sille oikeastaan voidaan tehdä, koska ihmisillä on erilaisia tilanteita. Ja tähän liittyy tämä ammattikorkeakoulutuksen kehittäminen, niin tavallaan tähän liittyy esimerkiksi tämä sinun polkusi (korkeakouluväylää pitkin palannut suorittamaan tutkinnon

loppuun), miten olet näissä opinnoissa mennyt. Sittenhän meillä on paljon muusikoita, jotka tulee tekemään sen pedagogin pätevyyden ehkä uudelleen. Puhutaan tästä jatkuvasta oppimisesta, mistä ministeriötasollakin puhutaan, kun se on siellä strategioissa. On paljon sellaisia opiskelijoita, jotka tulee hakemaan lisäosaamista. Niin silloin ehkä valmistuu myös nopeammin.

Mutta jos esimerkiksi on tilanne, että olet valmistunut varhaisiän musiikkikasvatuksesta ja olet tehnyt muskariopettajan töitä. Sinulla on vahva instrumenttiosaaminen. Olet musiikkiopistossa töissä, ja sinulla olisikin mahdollisuus opettaa viulunsoittoa myös, mutta sinulla ei ole soitonopettajan kelpoisuutta. Sinä et saa sitä tällä hetkellä millään muulla, kuin tulemalla tekemään toisen musiikkipedagogin AMK-tutkinnon. Mikä on tavallaan hirveän hassua. Sinähän saat siitä hyväksiluettua hirveän määrän, kun siellä on samoja opintoja, mutta kuitenkin.

8 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työelämätaitoja luovilla aloilla. Varsinaisten työelämätaitojen lisäksi tarkoituksena oli tutkia työelämäpedagogisia menetelmiä, sekä sitä kenen vastuulla työelämätaitojen opettaminen on.

Tärkein johtopäätös tutkimuksessa oli, että vuorovaikutustaidot nousivat molemmissa asiantuntijahaastatteluissa, sekä myös useissa lähdemateriaaleissa tärkeimmäksi työelämätaidoksi. Vuorovaikutustaidot ovat kuitenkin laaja käsite, joiden oppimiseen vaikuttaa ihmisen koko koulutus- ja työhistoria, mutta myös sosiaalinen ympäristö missä ihminen kasvaa ja elää. Ne ovat myös taitoja, jotka voi menettää, tai oppia aina uudelleen. Esimerkiksi korona-aika näytti vaikuttaneen ihmisten sosiaaliin kykyihin alentavasti, kun he joutuivat viettämään pitkiä aikoja yksin.

Pedagogisessa mielessä työelämätaitojen opettaminen on varsin monimutkainen teema. Oppilaitoksiin tuskin tulee varsinaisesti erillistä oppimiskokonaisuutta työelämätaidoista, mutta on mahdollista, että tulevaisuudessa työelämävalmiuksista puhutaan entistä enemmän eri luovien alojen koulutuksissa. Myös opiskelijoiden tulisi vahvemmin ymmärtää, mikä saadusta osaamisesta on hyödyksi työelämässä. Tässä mielessä vastuu työelämätaidoista on sekä opettajilla, että opiskelijoilla, mutta myös työnantajilla on oma roolinsa esimerkiksi työntekijöiden riittävässä perehdytyksessä, sekä koulutusten työelämäyhteyksien luomisessa.

Työttömyystilastoista voidaan tehdä jo jonkinlaisia johtopäätelmiä siitä, että luovat alat ovat Suomessa melko korkeasti koulutettuja ja huonosti työllistäviä aloja. Se tuntuu olevan myös melko yleinen käsitys luovista aloista, joka tiedostetaan päättäjätaholla asti. Tilastoinneissa on myös omat haasteensa ja onkin tärkeää sanallistaa päättävälle tahoille, miksi luovat alat ovat niin erikoisia työllisyysnäkökulmasta katsottuna. Myös se, että reitti työelämään ei ole välttämättä samanlainen putki kuin muilla aloilla. On huomioitava, että todella

moni luovan alan ammattilainen kokee työttömyyttä uransa jossain vaiheessa, tai saattaa olla osa-aikaisesti alalla työskentelevä. Tutkimusta tarvitaan ehdottomasti lisää, että se huomioisi enemmän luovien alojen erityispiirteitä työllisyydenhoidossa.

Tutkimuksen onnistuminen riippui paljon lähdemateriaalin saatavuudesta. Lähdemateriaalin vähyys sekä aiheen tuoreus asetti raamit, joiden mukaan oli toimittava. Käsitteistön tuottamiseen oli varauduttava pitkälti itse, mutta monille käsiteltäville teemoille löytyi myös kirjoista ja internetistä tietoperustaa. Lähdemateriaalin luotettavuus kuitenkin jätti jonkin verran kritisoitavaa, sillä osa lähdemateriaaleista on peräisin yksityisiltä konsulteilta tai yrityksiltä, jolloin riskinä oli liian subjektiivinen näkemys riittävistä työelämätaidoista. Kulloinkin tärkeistä työelämätaidoista olevat listaukset voivat enemmänkin kertoa siitä, millaisia työntekijöitä nämä listauksia tekevät yritykset itse himoitsevat. On mahdollista, että työllistymisen pedagogiikkaa tutkitaankin lisää tulevaisuudessa, ja käsitteistö jäsentyy ja tarkentuu näiden tutkimusten myötä.

Yleisemmin luovan alan työttömyyden mittaamista on kritisoitu siitä, ottaako se tarpeeksi huomioon erilaisia kausia, mitä luovien alojen ammattilaisilla on. Myös se, että monet opettavat luovan työnsä ohella, tai saattavat tehdä jonkin muun alan työtä samaan aikaan. On epäselvää minkä alan työllisiksi tällaiset henkilöt katsotaan. Tilastokeskuksen mukaan myös liian tarkat tilastot tuovat riskin yksityisyyden paljastumisesta, sillä joiltain luovilta aloilta on valmistunut joinakin vuosina vain vähän opiskelijoita ja joillain luovilla aloilla voi olla paikkakuntakohtaisesti vain hyvin vähän työntekijöitä.

Koen itse, että ulkoisilla tekijöillä on työllisyydenhoidossa kuitenkin niin suuri merkitys, ettei kaikkea voida sysätä yksilön vastuulle. Olisi esimerkiksi kiinnostavaa nähdä, millaisia tuloksia luovien alojen työllisyydessä saadaan aikaan, jos Suomessa taiteen julkinen rahoitus nostettaisiin eurooppalaiselle keskitasolle TAKU ry, 2022).

Tarvitaan myös lisää tutkimusta luovien alojen yleisestä tulotasosta, sillä usein julkisuudessa esillä olevat luovien alojen ammattilaiset saattavat vääristää yleistä mielikuvaa luovilla aloilla työskentelystä ja niiden tulotasosta. Oikeanlaisilla tutkimuksilla voisi olla vaikutusta ennen kaikkea luovan alan arvostukseen, rahoitukseen, sekä alalle hakeutumiseen.

Harhaan johtavat otsikoinnit esimerkiksi jonkin artistin kesän keikkojen palkkioista voivat antaa ulkopuolisille kuvan, että luovilla aloilla pärjätään taloudellisesti mainiosti, eikä siten julkista rahoitusta näille aloille tulisi tarjota. Todellisuudessa palkkio onkin saattanut olla artistin yrityksen laskuttama keikkapalkkio, josta ei ole vielä vähennetty mitään veroja sekä keikoista aiheutuvia kuluja, eikä se siten kerro vielä mitään yksittäisen työntekijän saamasta palkkiosta.

Työelämätaidoista puhuminen on saattanut herättää opetushenkilöstössä myös ihmettelyä, tai jopa vastareaktioita. Tämä on ymmärrettävää, sillä monet luovien alojen opettajat ovat hyvin ylityöllistettyjä, ja haluavat usein keskittyä vain työnsä tekemiseen. Kuitenkin näiden käsitteiden avaaminen sai monet tutkimuksessa mukana olleet kiinnostumaan, sekä ymmärtämään, että näistä asioista olisi hyvä puhua enemmänkin luovien alojen koulutuksessa.

Luovat alat ovat kuitenkin kokoaan suurempi talous, ja niin tärkeä osa koko yhteiskunnan hyvinvointia, että luovaa työtä tarvitaan taatusti myös tulevaisuudessa. Luovan alan työtehtävät saattava olla vain pirstaloituneet ja sekoittuneet kaiken muun työelämän sekaan. Oma paikka erittäin kilpaillulta alalta, ja varsinkin pysyvää sellaista, voi olla todella vaikeaa löytää. Olen kuitenkin itse kehottanut uraohjattaviani rohkeasti tavoittelemaan unelmiaan, mutta tiedostaen, että reitti ei ole se helpoin kaikista.

Lähteet

Benson, E. (11/2003) The many faces of perfectionism. *American psychological association*. <https://www.apa.org/monitor/nov03/manyfaces.html>

Finto. (2023) Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu. YSA – yleinen suomalainen asiasanasto.
<https://finto.fi/ysa/fi/>

Hyphen. (2016) Aktiivisuus on kaiken A ja O.
<http://www.hyphen.fi/2016/09/aktiivisuus-on-kaiken-ja-o.html>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (2023) Opinnäytetyön raportointi.
<https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-6-pohdinta-osa/>

Jyväskylän yliopiston uutisarkisto. (2/2017) Monipuolinen pedagogiikka tukee työelämätaitojen kehittymistä. *peda.net*.
<https://peda.net/jyu/ruusupuisto/uutisarkisto/2-2017-luonnos/2-tyoelamataitojen%20kehittyminen>

Kananen, J. (2015) Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. *Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu*.

Kasurinen, R. (6.7.2022) Kenen tehtävä on perehdyttää nuoret työelämään? *Yle Uutiset*.
<https://yle.fi/a/3-12526343>

Kielikello. (1/2022) Minglailua, tutustumista ja rentoa yhdessäoloa. *Kielenhuollon tiedotuslehti*.

<https://www.kielikello.fi/-/minglailua-tutustumista-ja-rentoa-yhdess%C3%A4oloa>

Kielikello. (4/2021) Resilienssi eli kriisinkestävyys. *Kielenhuollon tiedotuslehti*.

<https://www.kielikello.fi/-/resilienssi-eli-kriisinkest%C3%A4vyys>

Kielitoimiston sanakirja. (2022) Substanssi. *Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy*.

<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/substanssi?searchMode=all>

Korpela, E. (2.5.2022) Eija Saraluodon, 17, unelma-alalla joka kymmenes on työtön – näillä aloilla työllistyminen on opintojen jälkeen vaikeinta. *Yle Uutiset*.

<https://yle.fi/a/3-12412548>

Kurki, E. (6.3.2023) Viisi tämän hetken tärkeintä työelämätaitoa. *Helsingin sanomat*.

<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009355137.html>

Lappeteläinen, H. (29.10.2022) Nyt haetaan työntekijöitä joilla, on vahva resilienssi. *Yle Uutiset*.

<https://yle.fi/a/74-20001142>

Malinen, J. (3.3.2022) Työpaikkaa vailla. *Helsingin Sanomat*

<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008601791.html>

Manai, A. (30.10.2013) Työelämätaidot takkuavat? *duunitori.fi*.

<https://duunitori.fi/tyoelama/tyoelamataidot-takkuavat/>

Niinikoski, M-K. (9.12.2022) Sosiaaliset roolit ovat opittuja tapoja pärjätä. *Voi hyvin -lehti*.

<https://www.terve.fi/artikkelit/tyopaikan-sosiaaliset-roolit>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017) Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. *valtioneuvosto.fi*

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79725/Luova%20talous%20ja%20aineettomat%20arvot_FINAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Opetushallitus. (2017) Taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteet 2017. *Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy*.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/186920_taitteen_perusopetukseen_laajan_oppimaaran_opetussuunnitelman_perusteet_2017-1_0.pdf

Pekuri, I. (2019) Osaamisen tunnistaminen rekrytoinnissa. Opinnäytetyö. *Jyväskylän ammattikorkeakoulu*.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/185585/Pekuri_Ilona.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Räinä, J. (2.2.2023) Haahuilun pitkä oppimäärä. *Helsingin Sanomat*

<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009310184.html>

Salminen, J. (5.8.2020) 10 keinoa, joiden avulla hioa tiimityöskentely huippuunsa. *Brik – Johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti*.

<https://brik.fi/brik-lehti/10-keinoa-joiden-avulla-hioa-tiimityoskentely-huippuunsa/>

Sangervo, J. (2022) Julia Sangervo's Post. *LinkedIn*.

https://fi.linkedin.com/posts/sangervo_yle-uutisoi-ett%C3%A4-ty%C3%B6nantajat-haluavat-nyky%C3%A4%C3%A4n-activity-6997898722256818177-mV2e?trk=public_profile_like_view

TAKU ry. (1.12.2022) Kulttuurialan kasvun tukeminen on kannattava investointi. *Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry*

<https://taku.fi/hallitusohjelmatavoitteet-rahoitus/>

Tietoarkisto. (2023) Kvalitatiivisen datan käsittely. *Tampereen yliopisto*.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/>

Tynjälä, P. (23.1.2019) Työelämätaitojen oppimiseen tarvitaan uudenlaisia keinoja. *JYUnity*.

<https://jyunity.fi/ajattelijat/tyoelamataitojen-oppimiseen-tarvitaan-uudenlaisia-keinoja/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2015) Luovan talouden edistäminen.

<https://tem.fi/luova-talous>

<https://tem.fi/documents/1410877/3169892/Aineeton+arvo+-+Talouden+uusi+menestystekij%C3%A4.pdf/5e9e953e-4ffa-44df-ba0d-2677ac3da190/Aineeton+arvo+-+Talouden+uusi+menestystekij%C3%A4.pdf?t=1473762211000>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023) Työllisyyskatsaus Tammikuu 2023.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164647/TKAT_Tammi_2023.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022) Luovien alojen monistettavat sisällöt – keinoja kasvun edistämiseen. *valtioneuvosto.fi*

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163897/TEM_2022_22.pdf

Verona, Blogi. (30.6.2021) Itsensä johtaminen nousee tärkeimmäksi työelämätaidoksi – kehitätkö aktiivisesti tätä taitoa? *verona.fi*

<https://www.verona.fi/nakemys/blogi/itsensa-johtaminen-nousee-tarkeimmaksi-tyoelamataidoksi-kehitatko-aktiivisesti-tata-taitoa/>