



Emmiina Koski

## Suoraan keikalle vai suunnitellusti osaksi työyhteisöä

Tapahtumatekniikan alan freelancereiden perehdytys

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Esitys- ja teatteritekniikka

Opinnäytetyö

10.11.2023

## Tiivistelmä

Tekijä(t):	Emmiina Koski
Otsikko:	Suoraan keikalle vai suunnitellusti osaksi työyhteisöä – Tapahtumatekniikan alan freelancereiden perehdytys
Sivumäärä:	22 sivua
Aika:	10.11.2023
Tutkinto:	Medianomi
Tutkinto-ohjelma:	Esitys- ja teatteritekniikka
Ohjaaja(t):	Lehtori Timo Hiekkänen Operatiivinen johtaja Eero Helle

---

Opinnäytteen tarkoituksena on tutkia, miten freelancereiden perehdytys tulisi toteuttaa yrityksissä, jotka tarjoavat esitysteknisiä toteutuksia erilaisiin tapahtumiin.

Opinnäytteen teoreettinen viitekehys pohjautuu perehdytystä, työturvallisuuslakia ja freelancereita käsittelevään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Luvussa 2 käsitellään freelancer-työtä käsitteenä sekä sen esiintymistä tapahtumatekniikan alalla. Työturvallisuuslaista käydään luvussa 3 läpi sen soveltuminen tutkimuksen kohteeseen ja siinä määritellyt vaatimukset perehdytykselle sekä työnantajan ja -tekijän vastuut. Luvussa 4 tutustutaan perehdytykseen käsitteenä, sen merkitykseen ja tavoitteisiin, sekä sitä suunniteltaessa huomioitaviin seikkoihin.

Tutkimusosassa luvuissa 5 ja 6 tutustutaan toimeksiantajayritys Creative Technology Finlandiin, kvalitatiiviseen tutkimukseen ja tarkemmin teemahaastatteluun. Näiden tietojen pohjalta toteutetaan teemahaastattelututkimus toimeksiantajayrityksen listoilla toimivista freelancereista valikoiduille osallistujille. Tutkimuksessa selvitetään osallistujien kokemuksia heidän saamastaan perehdytyksestä freelancerina alalla.

Opinnäytteessä käy ilmi, että freelancereiden perehdytyksessä on parannettavaa tapahtumatekniikan alalla. Perehdytyksessä tulisi panostaa enemmän ainakin rekrytointivaiheeseen, freelancereiden tutustuttamiseen muuhun työyhteisöön sekä tasa-arvoisiin perusvalmiuksiin töiden suorittamista varten.

Avainsanat: perehdytys, freelancer, tapahtumatekniikka

## Abstract

Author(s):	Emmiina Koski
Title:	Straight to Gigs or Planned Integration into the Work Community – Orientation of Freelancers in the Field of Event Technology
Number of Pages:	22 pages
Date:	10 November 2023
Degree:	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme:	Live Performance Engineering
Instructor(s):	Timo Hiekkanen, Senior Lecturer Eero Helle, Operations Director

---

The purpose of the thesis is to investigate how the orientation of freelancers should be implemented in companies that provide technical solutions for events.

The theoretical framework of the thesis is based on literature and research on orientation, the Finnish Occupational Safety and Health Act, and freelancers. Chapter 2 discusses freelance work as a concept and its occurrence in the field of event technology. Chapter 3 reviews the Occupational Safety and Health Act, its applicability to the research subject, the defined requirements for orientation, and the responsibilities of the employer and the worker. Chapter 4 explores orientation as a concept, its significance, goals, and the factors to take into consideration when planning it.

In the research section, chapters 5 and 6 introduce the client company Creative Technology Finland, qualitative research, and specifically focus interview research. Based on this information, a thematic interview study was conducted on freelancers selected from the client company's reserve. The study explores the participants' experiences of the orientation they have received as freelancers in the field.

The thesis concludes that there is room for improvement in the orientation of freelancers in the event technology field. Orientation should focus more on the recruitment phase, introducing freelancers to the rest of the working community, and providing equal basic information to ensure job performance.

Keywords: orientation, freelancer, event technology

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Freelancerit tapahtumatekniikan alalla	2
3	Työturvallisuuslaki	3
3.1	Perehdytys työturvallisuuslaissa	4
3.2	Työnantajan velvollisuudet	5
3.2.1	Pätevyudet ja apuvälineet	5
3.2.2	Henkilönsuojaimet	5
3.3	Työntekijän velvollisuudet	6
4	Perehdyttäminen	7
4.1	Perehdytyksen tavoitteet	8
4.2	Perehdytyksen merkitys	9
4.3	Perehdytettävän vastuu	10
5	Haastattelututkimus	11
5.1	Creative Technology Finland	11
5.2	Tutkimuksen taustat	12
5.3	Tutkimusmenetelmä	12
6	Tutkimustulokset	13
6.1	Perehdytys tapahtuma-alalla	13
6.2	Perehdytys CT:llä	14
6.3	Kehitysehdotukset	16
6.4	Perehdytyksen kehittäminen toimeksiantoyrityksessä	17
7	Johtopäätökset	18
	Lähteet	20

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten tapahtumatekniikan alalla toimivat freelancerit tulisi perehdyttää. Aihe on rajattu käsiteltäväksi vain tapahtumien esitysteknisiä toteutuksia tarjoavien yritysten kannalta. Opinnäytteen ja siinä tehdyn tutkimuksen pohjalta syntyy käytännönläheinen Freelancer-perehdytysopas Creative Technology Finlandin sisäiseen käyttöön, eikä sitä julkaista osana opinnäytetyötä. Jatkossa käytän Creative Technology Finlandista lyhennettä CT.

Tapahtumateollisuus, johon myös tapahtumatekniikan ala kuuluu, on melko nuori toimiala, joka on pitkään perustunut harrastuneisuudelle ja intohimolle mahdollistaa asiakkaille elämyksiä. Viime vuosina toiminta on kuitenkin ammatimaistunut ja järjestäytynyt, ja se vaatii tekijöiltään huippuammattitaitoa. (Liikamaa, Westerholm & Wirén 2020.)

Tapahtuma- ja erityisesti tapahtumatekniikan alan ammattimaisuuden ja järjestelmällisyyden kehittäminen on ollut paljon esillä medianomin opinnoissani esitys- ja teatteritekniikan linjalla. Toivonkin pystyväni omalta osaltani opinnäytteeni myötä tuomaan korteni kekoon tämän kehityksen edistämiseksi.

Pandemian jälkimainingeissa tapahtumatekniikan alalta on siirtynyt paljon työntekijöitä muille aloille, eikä ole takeita heidän palaamisestaan. Tapahtumien tekijöiden pitkään tekemä työ alan kehittämiseksi on vaarassa, kun osaaminen siirtyy toisille aloille nk. aivovuotona. (Helle 2021, 69.) Mielestäni yksi ratkaisu ongelmaan on koulutuksen kehittämiseen panostamisen lisäksi alalla vielä pysyneiden sekä pandemian jälkeen ilmaantuneen uuden työvoiman kunnollinen perehdyttäminen. Huomattava osa tästä työvoimasta on freelancereitä, sillä esitysteknisiä toteutuksia tarjoavilla yrityksillä ei ole tarpeeksi vakituista henkilökuntaa toteuttamaan kaikkia keikkoja itse (Kauranen 2023, 26). Hyvin toteutettu

perehdytys motivoi työntekijöitä, kasvattaa heidän ammatillista itseluottamustaan sekä parhaimmillaan selkeyttää heille alalla arvostettuja ominaisuuksia. Aallon (2021, 23) sanoin: ”Alalla on lukuisia itsensätyöllistäjiä, jotka ovat tapahtumien toteutumiseksi välttämättömiä”.

Opinnäytteen tutkimuskysymyksenä on, miten tapahtumatekniikan alan freelancerit tulisi perehdyttää. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu perehdytystä, työturvallisuuslakia ja freelancereita käsittelevästä kirjallisuudesta ja tutkimuksista. Tutkimusosassa tutustutaan toimeksiantajayritys Creative Technology Finlandiin, kvalitatiiviseen tutkimukseen ja tarkemmin haastattelututkimukseen. Näiden tietojen pohjalta toteutetaan teemahaastattelututkimus CT:n listoilla olevista freelancereista valikoiduille osallistujille heidän saamastaan perehdytyksestä.

## **2 Freelancerit tapahtumatekniikan alalla**

Freelancer käsitteenä juontaa juurensa aikaan, jolloin urheat palkkasoturit pelastivat pulassa olevia neitoja ja surmasivat petoja. Nämä sankarit kantoivat peitsiä (engl. lance) ja olivat vapaita (engl. free) työskentelemään kenelle tahansa, joka heidän palveluitaan tarvitsi. Nykyään termillä tarkoitetaan itsenäistä ammatinharjoittajaa, joka myy palveluitaan yrityksille tunti-, päivä- tai projektimääräisesti. (Kendall 2011, 7–8.)

Freelancer määritellään erilaisena pätkätöitä tekevänä työnsuorittajana, jolla on yksi tai useampi työntarjoaja samanaikaisesti. Työtä voidaan tehdä esimerkiksi yrittäjänä tai työntekijänä. Näille freelance-työn muodoille on yhteistä työtehtävien tilapäisyys ja mahdollisuus työskennellä eri toimeksiantajille. Työn tarjoajalle tämä tarkoittaa joustavuutta, kun työsuorituksia on mahdollista ostaa freelancerilta tarpeen vaatiessa eikä tarvitse sitoutua säännölliseen palkanmaksuun. (Akavan Erityisalat i.a.)

Itsensätyöllistäjien määrä poikki toimialojen on Suomessa kasvanut viimeisen kymmenen vuoden sisällä tasaisesti (Pärnänen & Sutela 2014, 3), mutta tapahuma- ja kulttuurialalla nämä uuden työn tekemisen tavat ja mallit ovat olleet arkipäiväisiä jo pitkään. Alalle ovat tyypillisiä jopa päivittäin vaihtuvat työn sisällöt ja työympäristöt. (Pirinen 2021, 6.)

Tapahtumatekniikan alalla toimivalla freelancerilla voi projekti- ja toimeksiantajakohtaisesti olla lukuisia eri työnimikkeitä. Alalla yleisiä työnimikkeitä ovat mm. teknikko ja operaattori, jotka voivat työskennellä äänen, valon, kuvan tai yleisesti esitysteknisten järjestelmien parissa. Suunnittelua sisältäviä tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi tekninen suunnittelija tai järjestelmäsuunnittelija. Lista tehtävänimikkeistä on pitkä, ja työllistymismahdollisuudet eri tehtäviin ovat alalla monipuoliset.

Näiden eri nimikkeiden alla toimivien freelancereiden työnkuva ei eroa juurikaan työntarjoajasta riippumatta. Työtä tehdään samoilla tai samantyyppisillä laitteilla ja työvälineillä, ja näiden hallitseminen kuuluukin freelance-tapahtumatekniikan ammattitaitoon. Suurimmat muutokset työntekoon aiheutuvat eri työntarjoajien toimintatavoista sekä vaihtuvista työtiloista, kuten eri yritysten varastorakennuksista ja tapahtumapaikoista. Minua kiinnostaakin selvittää, miten freelancerit tulisi perehdyttää vaihtuvien työorganisaatioiden omiin käytäntöihin ja työtapoihin, jotka eivät suoraan liity tekniseen osaamiseen.

### **3 Työturvallisuuslaki**

Pohjan kaikelle perehdytykselle luo työturvallisuuslaki, jonka tärkeimpään soveltamisalaan kuuluvat työ- ja virkasuhteessa toimivat työntekijät. Työsuhteella tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän ja työnantajan välille on solmittu työsopimus. Pääsääntöisesti siis tulkitaan, etteivät ammatinharjoittajat ja yrittäjät kuulu tähän ryhmään. Laki koskee heitä vain osittain, mikäli työtä tehdään yhteisillä työpaikoilla. (Siiki 2010, 14–16.)

Laskuttavien freelancereiden kuuluminen lain soveltamisalaan on tulkinnanvaraista. Ovathan he ammatinharjoittajia, elleivät yrittäjiä. Tapahtumatekniikan alalla tehtävä freelance-työ kuitenkin usein täyttää työsopimuslaissa määritellyjä työsuhteen tunnusmerkkejä, kuten työn tekeminen henkilökohtaisesti, työnantajan lukuun sekä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (Siiki 2010, 15). Palkkaa vastaan verokortilla töitä tekevät freelancerit kuuluvat selkeämmin lain soveltamisalaan.

On kuitenkin huomattava, että työsopimukset solmitaan usein suullisesti mm. työpäivistä ja korvauksesta sovittaessa ja työsuhteet ovat voimassa vain rajattuja ajanjaksoja, esimerkiksi yksittäisten keikkojen ajan. Työn tarjoaja ja freelancer eivät ole velvollisia toisilleen työturvallisuuslaissa määritellyin seikoin näiden ajanjaksojen ulkopuolella.

### 3.1 Perehdytys työturvallisuuslaissa

Työturvallisuuslain (738/2002, 14§) mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijä riittävästi mm. työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin. Työntekijää on myös opetettava huolto- ja korjaustöihin sekä poikkeustilanteisiin. Opetusta ja ohjausta on myös täydennettävä tarvittaessa.

Jotta työtä voidaan tehdä turvallisesti, on tärkeää, että työntekijät noudattavat oikeita työmenetelmiä ja ovat tietoisia työpaikan vaaratilanteista. Perehdytys ja opastus tulee järjestää työpaikalla jatkuvana toimintana, jotta työntekijöiden osaaminen pysyy ajan tasalla. Tämän tarkeys korostuu muutostilanteissa, jolloin siirrytään uusiin työympäristöihin tai työtapoihin. (Siiki 2010, 51.)

Perehdytyksen sisältö ja tavoitteet määräytyvät kuitenkin työpaikan työn ja toiminnan luonteen ja olosuhteiden sekä työntekijän kokemuksen ja ammattitaidon mukaan. Tuoreelle työntekijälle tulee antaa perusteellisempaa perehdytystä kuin kokeneelle ammattilaiselle. Taidoista ja kokemuksesta riippumatta uudelle



työntekijälle tulee kuitenkin antaa perehdytystä kyseisen työpaikan olosuhteisiin ja vaaratekijöihin sekä uusiin työmenetelmiin. (Siiki 2010, 51–52.)

### 3.2 Työnantajan velvollisuudet

Edellä mainittujen perehdytykseen liittyvien velvollisuuksien lisäksi työnantajan tulee mm. huolehtia työntekijän pätevyydestä tehtäviinsä, apuvälineistä ja henkilönsuojaimista. (Siiki 2010, 52–56.)

#### 3.2.1 Pätevyydet ja apuvälineet

Mikäli suoritettava työ edellyttää tutkinnolla tai koulutuksella osoitettavaa pätevyyttä, tulee työnantajan huolehtia, että työhön valitulla henkilöllä on nämä pätevyydet. Usein työntekijän pätevyyttä ei kuitenkaan ole sidottu tutkintoon, ja tällöin oletetaan, että työnantaja on antanut työntekijälle tarvittavan koulutuksen ja perehdytyksen. Työnantajan tulee itse määritellä työpaikan olosuhteiden mukaan tarvittava osaamisvaatimus. (Siiki 2010, 53.)

Mikäli työtehtävän suorittaminen vaatii apuvälineitä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi, on työnantajan ne tarjottava. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi apuvälinettä, joka helpottaa käsin tehtäviä nostoja. (Siiki 2010, 56.)

#### 3.2.2 Henkilönsuojaimet

Työturvallisuuslain (738/2002, 15§) mukaan työnantajan on tarjottava työntekijän käyttöön työtehtävissä välttämättömät henkilönsuojaimet. Näiden suojainten on oltava säädettyjen vaatimusten mukaisia. Työntekijällä on velvollisuus käyttää työnantajan tarjoamia henkilönsuojaimia niitä vaativissa työtehtävissä (Siiki 2010, 55).

Henkilönsuojaimilla tarkoitetaan henkilökohtaisia varusteita, joilla suojataan työntekijää työssä mahdollisesti aiheutuilta tapaturmilta ja sairastumisen vaaralta. Määritelmän ulkopuolelle jäävät tavanomaiset sekä likaantumisen estävät

työvaatteet. Tapaturmalta tai sairastumiselta suojaavat työvaatteet luetaan kuitenkin henkilönsuojaimiksi. Työnantajan vastuulla on huolehtia siitä, että työntekijöiden käyttöön annettavat henkilönsuojaimet täyttävät niitä koskevat teknilliset vaatimukset ja ovat toimintakuntoisia sekä tarkoituksenmukaisia työtehtävään liittyvien vaarojen torjuntaan. (Siiki 2010, 53–55.)

Työturvallisuuslain tulkinnanvaraisuuden vuoksi on vaikea määrittää, miten nämä henkilönsuojainvaatimukset koskisivat freelancereita. Kokemukseni mukaan tapahtuma-alalla työntarjoajat voivat tarjota keikkakohtaisesti freelancereiden käyttöön esimerkiksi kypäriä ja huomioliivejä. Esimerkiksi turvakengät, joita ei voi käytön jälkeen antaa seuraavalle työntekijälle, jäävät freelancerin kustannettavaksi. Työntarjoajilla saattaa kuitenkin olla tiettyihin työtarvikeliikkeisiin voimassa alennus, jota freelancerit voivat hyödyntää hankinnoissaan.

### 3.3 Työntekijän velvollisuudet

Työturvallisuuslaki ottaa ensisijaisesti kantaa työnantajan velvollisuuksiin, mutta myös työntekijöiden on huolehdittava omalla tahollaan työturvallisuuden toteutumisesta. Työntekijöiden osallistumisella turvallisuuden ylläpitämiseen ja parantamiseen on myös positiivinen vaikutus työolosuhteisiin ja -viihtyvyyteen. (Siiki 2010, 73.)

Työturvallisuuslain (738/2002, 18§) mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja huolehdittava työturvallisuuden sekä terveellisyden ylläpitämiseksi välttämättömästä järjestelmällisyydestä, siisteydestä sekä varovaisuudesta. Työntekijällä on myös mm. velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, välttää muiden työntekijöiden epäasiallista kohtelua sekä käyttää henkilönsuojaimia, turvalaitteita, työvälineitä ja koneita asianmukaisesti.

## 4 Perehdyttäminen

Kuten edeltävässä luvussa on todettu, kaiken perehdytyksen tulee pohjautua työturvallisuuslakiin, mutta lainmukaisten minimivaatimusten lisäksi perehdytys on paljon muutakin. Perehdytys koostuu erilaisista käytänteistä, joiden tavoitteena on, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön. Työssä hyvin suoriutuminen edellyttää, että työntekijä omaksuu monia uusia taitoja ja yhteisiä työtapoja. Tärkeää on myös oppia toimimaan organisaatiossa tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. (Eklund 2018, 25.)

On tärkeää huomioida perehdytyksen yksilö- ja organisaatiokohtaisuus, jolle perehdytyksen tarkemman sisällön ja tavoitteiden on perustuttava. Samaa kaavaa ei voida käyttää jokaista uutta työntekijää perehdytettäessä, vaikka yhdistävinä tekijöinä ovatkin aina työturvallisuuslaissa määritellyt seikat sekä tavoite oppimisprosessin käynnistymisestä. (Eklund 2018, 26.) Perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa on erityisesti otettava huomioon uuden työntekijän tuleva työnkuva, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja ikä, sillä nämä seikat vaikuttavat oleellisesti perehdytyksen vaatimaan laajuuteen ja syvyyteen (Joki 2018, 112).

Lyhytaikaisten sijaisten ja muiden tilapäisten työntekijöiden perehdyttämisessä tulee keskittyä vain työn kannalta kaikista tärkeimpiin asioihin, sillä aikaa on käytettävissä vain vähän. Kun käytetään paljon tilapäisiä työntekijöitä, kannattaa koota oma tuttujen sijaisten reservi, jolloin perehdyttämistä ei tarvitse aloittaa aina alusta asti. On kuitenkin otettava huomioon, että tilapäisissä työntekijöissä on enemmän vaihtuvuutta. Hyödyllistä on myös koota tälle työntekijäryhmälle omaa perehdytysaineistoa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 3.)

Perehdytys on prosessi, jolle luodaan pohjaa jo rekrytointivaiheessa. Tämä on uuden mahdollisen työntekijän ensimmäinen kohtaaminen yrityksen kanssa, ja selvän jatkumon luominen näiden kahden prosessin välille on oleellista. Perehdytyksen onnistumisen ja toimivan työsuhteen mahdollisuudet paranevat, kun

yritys ja uusi tulokas saavat mahdollisimman todenmukaisen kuvan toisistaan. (Eklund 2018, 88–90.) Tämä voi tapahtumatekniikan alalla tarkoittaa esimerkiksi katsausta yrityksen tiloihin, kalustoon ja siihen, millaisia projekteja toteutetaan. Näin tulokas tietää, mitä odottaa. Freelancerin kokemuksen, taitojen ja tulevaisuuden uratoiveiden kartoittaminen taas helpottaa oikeiden työtehtävien ja projektien delegoimista sekä perehdytyksen suunnittelua. Kuten edellä on todettu, perehdytyksen tulee olla aina yksilöllinen prosessi.

Usein perehdytys ja työnopastus eritellään toisistaan. Perehdytyksellä tutustutaan uusi työntekijä työnkuvaansa, organisaatioon ja sen tapoihin sekä kollegoihin. Työnopastuksella tarkoitetaan itse työn tekemiseen liittyviä asioita, kuten työvaiheita sekä työn edellytyksiä. Ytimekkäästi kahtiajaon voi ilmaista termein ”talo tutuksi” ja ”työ tutuksi”. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2; Työturvallisuuskeskus i.a.a)

Perehdytys on ytimessään uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Tiedonkulun tulee olla molemminsuuntaista, ja myös organisaation tulee oppia perehdytettävältä sekä sopeutua uuden työntekijän mukanaan tuomaan muutokseen. Toimiva perehdytys tukee organisaation ja uuden työntekijän välistä vuorovaikutusta. (Eklund 2018, 25–26.)

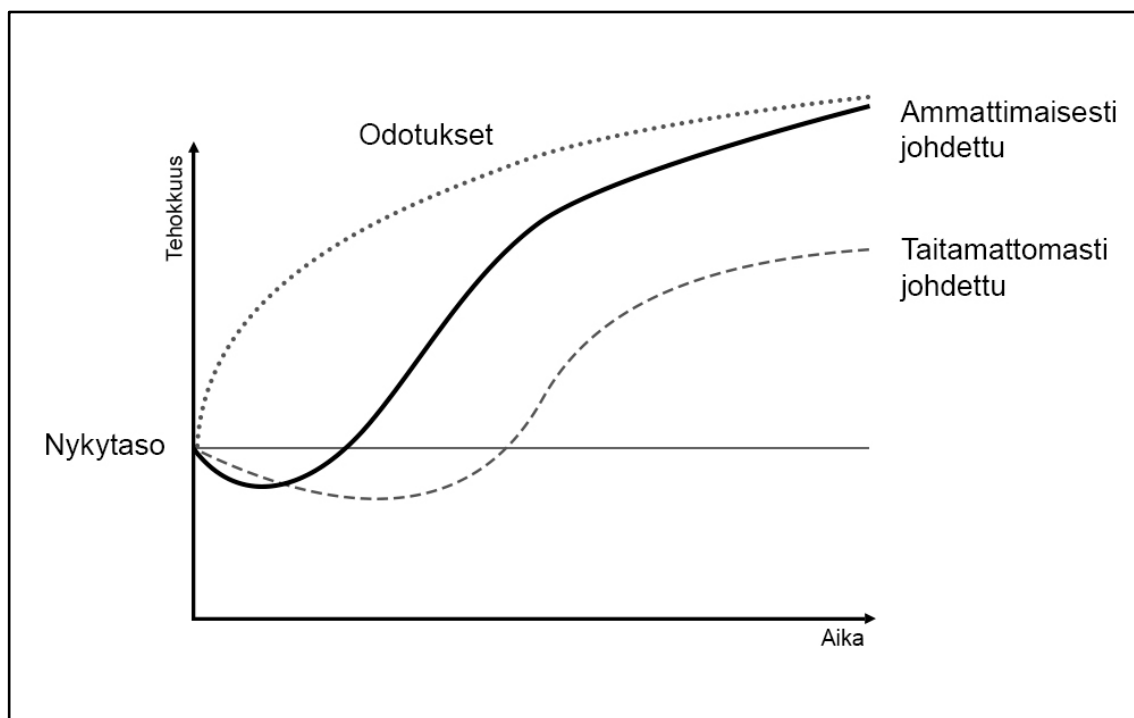
#### 4.1 Perehdytyksen tavoitteet

Työturvallisuuslain pykälien on täytyttävä, mutta niiden ulkopuolella organisaatio voi määrittää perehdytyksen tavoitteet tilanteeseen sopiviksi. Tavoitteista riippuen voidaan korostaa esimerkiksi nopeaa tehtävään oppimista, yhteisen kulttuurin vahvistamista, tehokasta tiimityötä, itsenäistä työskentelyä tai vahvaa vastuunottokykyä. Esimerkiksi lyhyissä tai vaihtuvissa työsuhteissa voidaan priorisoida nopeaa työhön oppimista tai rutiinitehtävien hallintaa. Mikäli taas työntekijältä toivotaan pitkäaikaista sitoutumista ja ollaan valmiita panostamaan kehittymiseen pitkällä aikavälillä, korostuu organisaatiokulttuuriin sopeutuminen

tai työympäristöön tutustuminen ja siinä viihtyminen. Jälkimmäinen vaatii enemmän resursseja ja pitkäjänteisyyttä. (Eklund 2018, 28–29.)

## 4.2 Perehdytyksen merkitys

Lisää työvoimaa rekrytoidessa toivotaan usein myös tuottavuuden kasvavan välittömästi samassa suhteessa. Uusi työntekijä on kuitenkin aina muutos työorganisaatiossa, mikä aiheuttaa hetkellisen häiriön työryhmän tuottavuuteen. Häiriön kestoa voidaan minimoida hyvin toteutetulla perehdytyksellä. Tämän muutoksen vaikutukset tehokkuuteen ajan kuluessa on esitetty kuviossa 1. Vaikka kunnolliseen perehdytykseen kuluu aikaa, se saadaan monin verroin takaisin myöhemmin, mikäli uusi työntekijä saadaan suhtautumaan työhönsä positiivisesti ja sitoutettua työyhteisöön. (Eklund 2018, 32; Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)



Kuvio 1. Muutoksen vaikutus organisaation tehokkuuteen (Eklund 2018, 32) Kaavio on mukailtu alkuperäisestä digitaaliseen muotoon.

Perehdyttäminen luo pohjan kaikelle työn tekemiselle ja yhteistyölle työnantajan kanssa, eikä sen merkitystä tule aliarvioida. Kunnollisen perehdytyksen muita hyötyjä ovat mm. oppimisen tehostuminen, tapaturmien ja turvallisuusriskien väheneminen, poissaolojen väheneminen, kustannussäästöt sekä positiivinen yrityskuva. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4–5.)

Perehdytyksellä on suuri vaikutus työntekijän työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja niistä kumpuavaan työyhteisön sitoutumiseen (Eklund 2018, 31).

Perehdytys itsessään vaatii aikaa ja resursseja eli aiheuttaa kustannuksia työnantajalle, mutta hyvin toteutettuna se tuo myös säästöä. Huonosta perehdytyksestä tai kokonaan sen puutteesta seuraa usein tarpeettomia virheitä ja sekaannuksia, joita joudutaan selvittämään ja korjaamaan, poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta ja työturvallisuuden huonontumista. Lisäksi huonosti perehdytetty työntekijä saattaa osaamattomuuttaan antaa huonon kuvan yrityksestä, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti asiakassuhteisiin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.)

### 4.3 Perehdytettävän vastuu

Perehdytyksestä puhuttaessa keskitytään usein perehdyttäjää koskeviin velvollisuuksiin, mutta myös perehdytettävän on otettava vastuuta prosessin onnistumiseksi. Tämä vastuu voidaan jakaa kolmeen eri kohteeseen: työnantajaa, työyhteisöä sekä työntekijää itseään kohtaan. (Eklund 2018, 162.)

Työnantajaa kohtaan perehdytettävällä on vastuu opetella työtehtävänsä sekä työpaikan yhteiset toimintatavat, kuten ne on hänelle ohjeistettu. Hänen tulee myös tuoda esille omat vahvuutensa sekä sitoutua organisaation toiminnan kehittämiseen, eli esimerkiksi antamaan palautetta saadusta perehdytyksestä. Työyhteisöään kohtaan perehdytettävällä on vastuu pitää yllä hyviä vuorovaikutustaitoja, viestiä selkeästi ja huolehtia työilmapiiristä sekä työrauhasta. Perehdytettävän vastuu itselleen on ensisijaisesti oman ammattitaitonsa ylläpitäminen ja kehittäminen. Tämä tarkoittaa paitsi työtehtävien vaatimaa substanssiosaamista, myös itsensä johtamistaitoja sekä kykyä huolehtia omasta hyvinvoinnista

työn keskellä. (Eklund 2018, 162–164.) Tapahtumatekniikan alalla, jonka työskentelykulttuuriin kuuluu vahvasti omistautuneisuus, itseohjautuvuus ja ongelmanratkaisukyky (Weber 2023, 105–106), perehdytettävän vastuu omasta oppimisestaan korostuu.

Henkilö, joka on sitoutunut ja hallitsee työnsä, haluaa myös kantaa vastuuta osaamisestaan kysymällä, kertaamalla ja ottamalla selvää epävarmuutta aiheuttavista asioista (Työturvallisuuskeskus i.a.b).

## 5 Haastattelututkimus

Toteutan opinnäytetyön tutkimusosan kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelututkimuksen keinoin. Halusin haastatella freelancereita ja kuulla heidän tarpeitaan sekä aikaisempia kokemuksiaan, jotta lopputuote, käytännönläheinen freelancer-perehdytysopas, vastaisi nimenomaan kohdeyleisönsä tarpeita mahdollisimman hyvin.

### 5.1 Creative Technology Finland

Creative Technology on osa kansainvälistä media-alan yritystä NEP-Groupia, jolla on toimipisteitä 25 maassa ja joka ”on maailman johtavia ulkoistettujen teknologia-, lavastus- ja tuotantopalvelujen tarjoajia tapahtumajärjestäjille ja sisältötuottajille” (Rannisto 2022). Creative Technology on NEP-Groupin tapahtumatekniikkaan erikoistunut osa, jolla taasen on toimipisteitä 17 maassa Euroopassa, Pohjois-Amerikassa, Aasiassa, Australiassa ja Lähi-idässä. Creative Technology Finlandilla on Suomessa kolme toimipistettä: Vantaalla, Turussa ja Tampereella. (Creative Technology i.a.a)

Nykyinen CT Finland on Suomessa tapahtumatekniikan alalla tunnettu aiemmin nimellä Bright Finland. Vuosien saatossa yritys on laajentanut liiketoimiaan ja ostanut pienempiä toimijoita. CT Finlandin liikevaihto vuonna 2022 oli

21 435 000 € ja työllisti vakituisesti 100 henkilöä. (Kauppalehti i.a.) Freelance-reita yrityksen listoilla on hieman yli 200, sekä verokortilla että yrittäjänä toimivia (Hasselman, 2023).

CT suunnittelee ja toimittaa teknisiä ratkaisuja kaikenkokoisiin tapahtumiin festareista gaaloihin ja TV-tuotantoihin. Viimeaikaisiin toteutuksiin kuuluvat esimerkiksi Flow Festival, Nordic Business Forum, Suomen kansallisoopperan ja -balletin yhteiskiertue sekä Tanssii Tähtien Kanssa. (Creative Technology i.a.b)

## 5.2 Tutkimuksen taustat

Tutkimukseen osallistui 10 CT:lle työskentelevää freelanceria. Osallistujat valittiin CT:n listoilla olevien 200 freelancerin joukosta sillä perusteella, ketkä olivat tehneet toimeksiantajayritykselle työtehtäviä 1–5 vuoden ajan ja olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Haastateltavista kaksi oli ääniosastolta, neljä video-osastolta ja neljä valo-osastolta. Miltei kaikki osallistujat tekevät pääasiallisesti töitä freelancereina pääkaupunkiseudulla ja CT:n Vantaan toimipisteen kautta. Vastaajajoukon muodostumiseen vaikuttivat potentiaalisten haastateltavien aikatauluhaasteet.

## 5.3 Tutkimusmenetelmä

Päätin toteuttaa haastattelututkimuksen teemahaastattelun keinoin. Teemahaastattelu on Metsämuurosen (2001, 42) mukaan toinen nimitys puolistrukturoidulle haastattelulle, jossa haastattelija ei seuraa tarkkaa kysymyslistaa ennalta suunnitellussa järjestyksessä. Nimensä mukaisesti tämä haastattelun muoto perustuu ennalta valittuihin teemoihin. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltavan omat tulkinnat ja kokemukset pääsevät esille (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48).

Haastattelututkimuksessa haastateltava pääsee ilmaisemaan itseään vapaammin kuin esim. kyselytutkimuksessa, ja haastattelija pystyy tulkitsemaan vastaksia laajemmin ei-kielellisten vihjeiden avulla. Menetelmä sopii käytettäväksi, kun



kyseessä on tuntematon alue, joka halutaan sitoa laajempaan kontekstiin. Haastattelutilanteessa on myös mahdollista syventää vastauksia ja kysyä jatkokysymyksiä tarkennusten saamiseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34–35.)

Haastattelututkimuksessani CT:n freelancereille jaoin kysymykset kolmeen teemaan: perehdytys tapahtuma-alalla yleisesti, CT:llä saatu perehdytys ja kehitysehdotukset. Tutkimuksessa selvitettiin myös tarpeellista sisältöä opinnäytteen pohjalta tehtävään freelancer-perehdytysoppaaseen. Haastattelut toteutettiin kullekin osallistujalle sopivimmassa paikassa, joko CT:n toimistolla, Metropolian tiloissa tai etänä Zoom-videoneuvottelualustalla.

## 6 Tutkimustulokset

Tässä osiossa käsittelen tutkimuksen tulokset teemoittain sekä tutkimuksen pohjalta nousseita kehitysehdotuksia CT:n perehdytykseen.

### 6.1 Perehdytys tapahtuma-alalla

Selkeimpänä haastatteluista kävi ilmi, että tapahtuma-alalla yleisesti perehdytys on melko heikkoa. Perehdytyksenä vaikuttaa usein olevan lyhyt sanallinen tai kirjallinen opastus liittyen suoraan projektiin, jota ollaan tekemässä. Työhaastattelut ovat harvinaisia ja freelancereita pyydetään töihin, koska heistä on kuultu positiivisia kokemuksia muilta alan ammattilaisilta. Freelancerit eivät usein tiedä paljoakaan yrityksestä, jolle työskentelevät, tai sen organisaatiosta.

Ei edes tiedä missä heidän varasto on. En tiedä, keitä siellä firmassa pyörii. Tiedän vain, että joku henkilö x on pyytänyt minut keikalle x ja sitten menen sinne.

Osa kuitenkin myös kyseenalaisti tarvettaan tuntea työntarjoajaorganisaatiota, sillä he kokivat, että keikoilla suorittaminen on heidän osuutensa. Heidän ei täten mielestään tarvitse tietää paljoakaan siitä, mitä yrityksen sisällä tapahtuu ennen heidän omaa työsuoritustaan. Keikkaan liittyvien etukäteisinfojen saaminen koettiin riittäväksi. Tutkijana yllätyin tästä mielipiteestä, sillä perehdytystä

käsittelevässä kirjallisuudessa työnantajaorganisaation tunteminen nähdään hyvinkin tärkeänä.

Osa haastateltavista koki tietämättömyyden organisaatiosta ja yrityksen toiminnasta jopa eriarvoistavaksi. Tämä on enemmän linjassa aiheen kirjallisuuden kanssa. On kuitenkin huomattava, että edellä mainitussa kirjallisuudessa keskitytään lähinnä uuden vakituisen työntekijän perehdyttämiseen, jolloin tarpeet ovat erilaiset. Eräs haastateltava huomautti myös, että mikäli aloittaa freelance-rina yrityksessä satunnaisilla lyhyillä työnannoilla, voi varsinainen perehdytys jäädä saamatta pitkällä tähtäimellä, mikäli alkaakin tehdä säännöllisemmin ja enemmän töitä samaiselle yritykselle.

Muita esimerkkejä tapahtuma-alalla yleisesti saadusta perehdytyksestä olivat varastokierrokset, joilla esitellään tilat pintapuolisesti. Eräällä yrityksellä tämän opinnäytteen toimeksiantajan lisäksi kerrottiin myös olevan kirjallista perehdytysmateriaalia, kuten tietoa yrityksen työtavoista ja arvoista sekä palkanmaksuohjeistuksia. Samaisen yrityksen perehdytysprosessiin myös ainakin yhden haastateltavan kohdalla oli kuulunut käytännönläheistä työhönopastusta, jossa ensimmäisellä keikalla uutta freelanceria ”pidettiin kädestä tietyllä tavalla”. Tähän pidettiin yhtenä syynä yrityksen pientä kokoa, jolloin on mahdollista varata resursseja henkilökohtaiseen työhönopastukseen.

Eräs haastateltava kuvaili tapahtuma-alalla yleisesti toteutuvaa perehdytystä siten, että se riittää yksittäisen keikan loppuun viemiseen, mutta ei kehitä hänen omaa toimintaansa freelancerina tapahtuma-alalla.

## 6.2 Perehdytys CT:llä

Useimpien haastateltavien kokemukset perehdytyksestä olivat melko samanlaisia. Perehdytys koostui useimmiten kahdenkeskisestä keskustelusta freelancerin lähiesihenkilönä toimivan osastopäällikön kanssa, varastolla kiertämisestä ja paikallaoleville työntekijöille esittäytymisestä sekä CT:n Freelancer-käsikirjan lukemisesta. Freelancer-käsikirjan toimittamisessa aloittaville freelancereille oli

kuitenkin hieman vaihtelua, ja osalla oli kestänyt kauan, ennen kuin he saivat sen luettavakseen. Käsikirjasta nähtiin olevan apua perusasioissa, kuten laskutuksessa ja esimerkiksi sairastapauksessa toimimisessa.

Monet kertoivat myös CT:n järjestämistä perehdytystilaisuuksista, joista kokemukset olivat pääasiassa positiivisia. Erilaisissa perehdytystilaisuuksissa käsitellään esimerkiksi yrityksen hankkimia uusia laitteita, ripustus- ja sähköturvallisuutta sekä verkkojärjestelmiä. Tällaisten perehdytystilaisuuksien nähtiin paitsi parantavan freelancerien omaa ammattitaitoa ja kehittävän yrityksen toimintaa, myös vaikuttavan positiivisesti tapahtuma-alaan tietotaidon levitessä.

Monet haastateltavat mielsivät keikoista lähetettävät infopaketit osaksi perehdytystä, ja vaikka niiden laadussa esiintyy vaihtelua projektipäälliköistä riippuen, pidetään niitä pääosin hyvinä ja hyödyllisinä. Esimerkiksi tekniset pohjakuvat ovat vastaajien mielestä suuri apu keikalle valmistautuessa. Yhtenä tärkeimmistä informaatioista pidettiin saapumisohjeita keikkapaikalle.

Freelancerit kokivat kuitenkin, että perehdytys on käytännössä tapahtunut työn teon lomassa ja ollut melko paljon freelancerin omalla vastuulla. Erään haastateltavan sanoin ”hypätään mukaan ja koitetaan katsoa, mitä muut tekevät ja kysellä miten muut tekevät”. Haastateltavien vastauksissa korostuikin kysymysten esittämisen tärkeys, ja ilmapiirin koettiin mahdollistavan tämän hyvin. Koettiin, että apua on helppo pyytää ja kynnys kysymysten esittämiselle matala. Useimmat myös olivat sitä mieltä, että osaavat kohdistaa kysymyksensä oikeille henkilöille tai heidät ainakin ohjataan oikean henkilön puheille mieluusti. Poikkeuksena tähän eräs haastateltava, joka kuvaili ilmapiiriä kireämmäksi kysymysten esittämisen kannalta aloittaessaan freelancerina pahimman koronapandemian kriisin aikaan. Yleisesti kuitenkin haastateltavat kehuivat sitä, kuinka freelancerit ja vakituiset teknikot jakavat tietoa mielellään keskenään ja auttavat ongelmia kohdatessa. Tämän havaittiin olevan myös yleistä koko alalla.

Keikkoihin liittyvän informaation saamisen ja kysymysten esittämisen kannalta haastateltavat kiittelivät projektipäälliköiden roolia yrityksessä. Heitä pidettiin

helposti lähestyttävänä ja tietynlaisina tukipilareina keikoilla: aina on joku, jolta kysyä. Buukkaustiimi sai myös kiitosta, ja heiltä koettiin saatavan apua matallalla kynnyksellä.

### 6.3 Kehitysehdotukset

Useiden haastateltavien kohdalla selkeästi esiin nouseva ehdotus olivat säännöllisesti järjestettävät, nimenomaan uusille freelancereille kohdistetut, perehdytystilaisuudet. Tärkeänä pidettiin perustason osaamisen varmistamista jokaiselle freelancerille esimerkiksi työ-, ripustus- ja sähköturvallisuudesta sekä osastokohtaisista toimintatavoista ja yrityksessä käytettävistä laitteista. Tällaisia tilaisuuksia olisi hyvä järjestää pari kertaa vuodessa, esimerkiksi keväällä ennen kiireistä festarikautta, jota varten saatetaan joutua rekrytoimaan uusia freelancereita yrityksen reserviin.

Esille nousi myös henkilöstöön parempi tutustuminen. Kuten tietopohjassa on todettu, perehdytettävän on tärkeää oppia toimimaan tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. Vaikka freelancer ei kuulukaan yrityksen vakituiseen henkilöstöön, tekee hän usein töitä tiiviisti heidän kanssaan. Erityisesti tapahtuma-alalla, kun aikapaineet ovat kovat, tehokas yhteistyö on välttämätöntä.

Osa osallistujista toivoi myös henkilökohtaisempaa otetta perehdytykseen, ja esimerkkinä mainittiin ensimmäiselle työkeikalle osoitettava tukihenkilö, jolta uusi freelancer voisi ottaa mallia ja pyytää apua tarvittaessa. Tällaista mestarikisälli-oppimista onkin aina ilmennyt tapahtumatekniikan alalla (Pirinen 2021,7). Myös aikaisemmassa tutkimuksessa freelancereiden perehdytyksestä tapahtumatekniikan alalla on huomattu työyhteisöön tutustumisen ja henkilökohtaisen työnopastuksen tärkeys. Parviainen (2022, 67) toteaa oman tutkimuksensa pohjalta, että uuden työntekijän tueksi tulisi resursoida kokeneempi työntekijä, joka tuntee esimerkiksi tapahtumapaikan ja työtavat ja jolta voi kysyä apua, jos jokin mietityttää.

Kolme haastateltavista ehdotti jonkinlaista hakemistoa, josta voisi etsiä esimerkiksi henkilöstön yhteystietoja ja nähdä heidän kuvansa. Muita käytännön ehdotuksia henkilöstöön tutustumiseksi ei esitetty, mutta esimerkiksi toimeksiantajayrityksen järjestämät freelancer-päivät sekä muut myös vakituista henkilöstöä paikalle kokoavat tapahtumat koettiin hyvinä verkostoitumisen ja muihin tutustumisen kannalta.

## 6.4 Perehdytyksen kehittäminen toimeksiantoyrityksessä

Opinnäytteen teon aikana CT on kehittänyt perehdytysprosessiaan ja esimerkiksi tuottanut uutta infomateriaalia freelancereille sekä koonnut tiedostoja helposti tavoitettavaan DropBox-kansioon. Opinnäytteen pohjalta laadittu freelancer-perehdytysopas oli suunnitteilla jo ennen prosessin aloittamista. Tämä sekä sitoutuminen yhteistyöhön haastattelututkimuksessa osoittaa yrityksen kiinnostuksen prosessinsa kehittämiseen. CT järjestää myös kaksi kertaa vuodessa kaikille listoillaan oleville freelancereille avoimen tilaisuuden, jossa on vierailevia puhujia alalta, käsitellään CT:n organisaatiota ja laitteita sekä tutustutaan toisiin freelancereihin. Tilaisuuksia kehitetään jatkuvasti ja niiden sisältö on usein rakentunut freelancereiden esille tuomien tarpeiden ympärille.

Haastattelututkimuksen perusteella CT:n freelancerit ovat kokeneet saamansa perehdytyksen pääosin paremmaksi kuin yleisesti tapahtuma-alalla, mutta löytävät kuitenkin hienosäädettävää.

Freelancerit toivovat ennen kaikkea perehdytystä, jolla varmistetaan kaikille sama perustaso osaamiseen. Jo olemassa olevat ja järjestettävät perehdytystilaisuudet ovat freelancereiden mielestä hyödyllisiä ja tärkeitä, mutta niiden lisäksi peräänkuulutetaan säännöllisesti juuri uusille freelancereille järjestettäviä perehdytystilaisuuksia. Haastateltavien mielestä esimerkiksi työturvallisuuden taso on CT:llä todella hyvä, mutta mielestäni tämä taso on todennäköisempää

säilyttää edellä mainituilla perehdytystilaisuuksilla. Turvallisia työtapoja painotetaan opinnäytteen pohjalta laaditussa perehdytysoppaassa, mutta käytännön opastus on korvaamatonta.

Vain osa freelancereista koki työorganisaation ja yritykseen tutustumisen erityisen tärkeäksi osaksi perehdytysprosessia, mutta itse henkilöstöön tutustumista pidettiin todella tärkeänä ja työntekoa helpottavana. Tähän tarpeeseen on osittain pyritty vastaamaan perehdytysoppaassa, jossa on kuvallinen yhteystietohakemisto CT:n eri toimipisteiden johtajista, osastopäälliköistä, buukkaustiimistä ja projektipäälliköistä.

## **7 Johtopäätökset**

Opinnäytetyön tutkimuskysymys kuuluu, miten tapahtumatekniikan alan freelancerit tulisi perehdyttää. Koska perehdytysprosessi muotoutuu sekä yrityksen että jokaisen perehdytettävän yksilöllisistä tarpeista, on miltei mahdotonta antaa helppoa ja suoraa vastausta. Pysin tässä osiossa kuitenkin tuomaan ilmi lähdekirjallisuuden ja haastattelututkimuksen tulosten pohjalta freelancereiden perehdytyksessä huomioitavia olennaisia asioita.

Haastattelututkimuksen tulosten perusteella perehdytyksen nykyinen taso tapahtumatekniikan alalla on selkeästi melko huono. On yleistä, että freelancer pyydetään suoraan keikalle pelkästään projektiin liittyvillä ennakkotiedoilla, ja hän joutuu itse parhaansa mukaan havainnoimaan ja selvittämään yrityksen toimintatapoja. Tällaisissa tapauksissa edes työturvallisuuslaissa määritellyt minimivaatimukset perehdytykselle eivät täyty.

Jotta perehdytys voisi toteutua paremmin, tulisi mielestäni ensimmäiseksi kiinnittää huomiota uusien freelancereiden haastattelemiseen. Kuten kappaleessa 4 on todettu, rekrytointivaiheessa valetaan pohja onnistuneelle perehdytykselle luomalla yritykselle ja uudelle tulokkaalle mahdollisimman todenmukainen kuva

toisistaan. Näistä lähtökohdista on helpompaa toteuttaa uuden freelancerin tarpeisiin vastaava perehdytys.

Tutkimustuloksissa nousi vahvasti esille freelancereiden tarve tutustua työyhteisön jäseniin, sekä vakituiseen henkilökuntaan että muihin freelancereihin, mikä on myös lähdekirjallisuudessa todettu tärkeäksi. Tämä parantaisi freelancereiden mahdollisuuksia oppia toimimaan työntarjoajaorganisaatiossa tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. Kiireisissä ja vaihtuvissa työympäristöissä saumaton yhteistyö on kaikkien etu. Työyhteisöön tutustuttamista voitaisiin toteuttaa esimerkiksi kaikille avoimilla verkostoitumistilaisuuksilla, joissa alan ammattilaiset työsuhdestatuksesta riippumatta saavat paitsi yhdistettyä nimiä kasvoihin, myös jaettua kallisarvoista alan tietoutta toistensa kanssa.

Ideaalitilanteessa freelancerin perehdytys toteutettaisiin keskitetysti ja henkilökohtaisemmin, kuin alalla tällä hetkellä. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi tiettyä nimettyä perehdyttäjää, joka ohjaisi uutta freelanceria ensimmäisillä keikoilla toimimaan organisaation työtapojen mukaisesti, auttaisi tutustumaan muuhun henkilöstöön sekä olisi tukipilarina ongelmakohdissa ja vastaisi kysymyksiin. Tällainen malli saattaisi tosin olla vaikea toteuttaa isommissa yrityksissä, joissa on paljon vaihtuvuutta. On kuitenkin huomioitava, että yritys myös hyötyy siitä, että freelancereita on rajattu ja luotettava joukko, joka on perehdytetty hyvin.

Ennen kaikkea on kuitenkin taattava, että kaikki työntekijät, myös freelancerit, saavat töiden suorittamisen kannalta olennaiset perustiedot. Tutkimustuloksissa oli havaittavissa eroja esimerkiksi perehdytysmateriaalien toimitusajoissa. Haastateltavien toive paikan päällä järjestettävistä yhteisistä aloittaville freelancereille suunnatuista perehdytystilaisuuksista nousi myös vahvasti esille. Tällaiset pari kertaa vuodessa järjestettävät tilaisuudet mahdollistaisivat saman tärkeän käytännön informaation jakamisen samanaikaisesti kaikille esimerkiksi työ-, ripustus- ja sähköturvallisuudesta sekä osastokohtaisista toimintatavoista ja yrityksessä käytettävistä laitteista.

## Lähteet

Aalto, T. 2021. Veijarikertomus esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomeista. Teoksessa Aalto, T. & Sarpola, K. (toim.) 2021. StageRight-hankkeen loppujulkaisu: Esitystekniikka stagella – puheenvuoroja täydennyskoulutuksesta, 11–25. Verkkojulkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-283-4> (viitattu 9.3.2023)

Akavan Erityisalat i.a. Freelance-työ. Verkkosivu. [https://www.akavanerityisalat.fi/nain\\_vaikutamme/ammatinharjoittaja\\_ja\\_yrittaja\\_jasenena/freelance-tyo](https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/ammatinharjoittaja_ja_yrittaja_jasenena/freelance-tyo) (viitattu 8.3.2023)

Creative Technology Finland i.a.a Meistä. Verkkosivu. <https://ct-group.com/fi/meista/> (viitattu 6.11.2023)

Creative Technology Finland i.a.b Referenssit. Verkkosivu. <https://ct-group.com/fi/our-work/> (viitattu 6.11.2023)

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact

Hasselman, M. 2023. Kysymyksiä CT:n perehdytysprosessista / Opinnäyte. Sähköpostiviesti 13.3.2023.

Helle, E. 2021. Urapolku. Teoksessa Aalto, T. & Sarpola, K. (toim.) 2021. StageRight-hankkeen loppujulkaisu: Esitystekniikka stagella – puheenvuoroja täydennyskoulutuksesta, 65–69. Verkkojulkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-283-4> (viitattu 9.3.2023)

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.



Joki, M. (2018). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja (6., uudistettu painos.). Helsinki: Kauppakamari.

Kangas, P., & Hämäläinen, J. (2007). Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.

Kauppalehti. i.a. Creative Technology Finland. Verkkosivu. <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/0952922-6> (viitattu 7.11.2023)

Kauranen, J. 2023. Tapahtuman esitysteknisen tuotantoprosessin ongelmakohdat. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu, esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023053116820> (viitattu 6.11.2023)

Kendall, L. 2011. Brilliant Freelancer. E-kirja. Lontoo: Pearson Business. <https://metropolia.finna.fi/Record/nelli15.2550000000043556> (viitattu 9.3.2023)  
Rajoitettu käyttöoikeus.

Liikamaa, A. & Westerholm, T. & Wirén, M. Tapahtumateollisuuden toimialaraportti 2020 osa 2. Verkkojulkaisu. [https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020\\_osa-2\\_high.pdf](https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020_osa-2_high.pdf) (viitattu 9.3.2023)

Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp.

Parviainen, C. 2022. Perehdytys psykologista valtuutusta luovana prosessina : asiantuntijan sitouttaminen tapahtumateknisellä alalla. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu, kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022092220372> (viitattu 6.11.2023)

Pirinen, M. 2021. Learning must go on – jatkuuko esitys- ja teatteritekniikan oppiminen? Teoksessa Aalto, T. & Sarpola, K. (toim.) 2021. StageRight-hankkeen

loppujulkaisu: Esitystekniikka stagella – puheenvuoroja täydennyskoulutuksesta, 5–10. Verkkojulkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-283-4> (viitattu 9.3.2023)

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Rannisto, T. 2022. Tapahtumajätti Creative Technology osti suomalaisen Bright Groupin – yrityskauppa tuo muskelia. Verkkoartikkeli. Aavecmedia.fi. <https://www.avecmedia.fi/tapahtumat/yrityskauppa-creative-technology-bright-group/> (viitattu 15.3.2023)

Siiki, P. 2010. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Publishing

Työturvallisuuskeskus i.a.a Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Verkkosivu. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/> (viitattu 13.3.2023)

Työturvallisuuskeskus i.a.b Perehdyttäminen ja työnopastus. Verkkosivu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/> (viitattu 13.3.2023)

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (viitattu 12.3.2023)

Weber, S. 2023. Yrityskulttuuri työelämän keskiössä: Esitysteknisen alan kulttuurin tutkimus. Opinnäytetyö. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu, liiketalouden tutkinto-ohjelma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023060822868> (viitattu 6.11.2023)