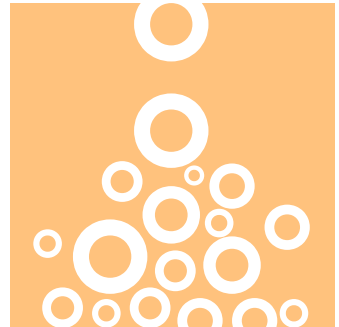


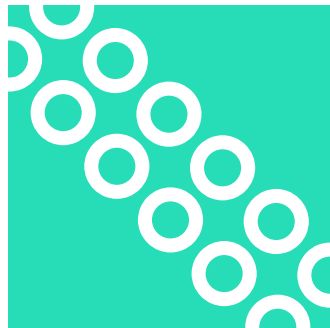
**Re:act
–
Nuorten
verkotot
työelämään**

**Puoliväli-
katsaus**

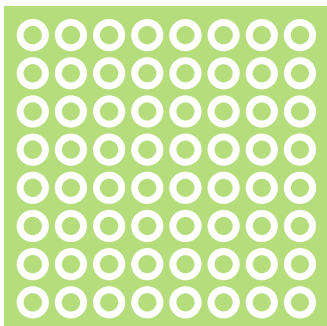
**re:
act**



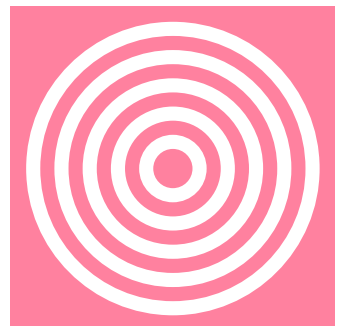
Re:act – Nuorten verkotot työelämään on Metropolian hanke, jossa on kumppaneina luovan alan työnantajat, Stadin AO, Kiinteistö Oy Kaapelitalo ja Helsingin työllisyyspalvelut. Re:actin toimintaa rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto.



**Havaintoja
luovien alojen
työllisyydestä
ja
koulutuksesta**



**Ehdotuksia
luovien alojen,
työllisyyden ja
koulutuksen
toimijoille**



Re:act – Nuorten verkostot työelämään

Toteuttaja	Metropolia Ammattikorkeakoulu
Rahoittaja	Euroopan sosiaalirahasto / Hämeen ELY-keskus
Toteutusaika	4/2021–9/2022
Maantieteellinen alue	Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen
Kohderyhmät	Alle 30-vuotiaat media- ja luoville aloille valmistuneet ja/tai alalla toimivat nuoret, alan työnantajat
Tavoitteet	Nuorten työllisyyden edistäminen, media- ja luovien alojen toimintaedellytysten ja osaamisen parantaminen
Toimenpiteet	Rakennetaan nuorille ura- ja koulutuspolkuja, autetaan nuoria ja työnantajia löytämään toisensa ja tarjotaan ohjausta ja koulutusta työpaikoilla
Puolivälikatsauksen kirjoittajat	Antti-Veikko Salo, Ari Matinmikko, Leena Louhivuori, Aura Kaarivuo, Arja Seppälä, Jarno Marjamäki
Ulkoasu ja taitto	Antti-Veikko Salo, Ari Matinmikko



Sisältö

Aluksi

Johdanto.....	5
Luovien alojen tilannekuva ja koronan vaikutukset.....	8

Re:act

Re:act auttaa luoville aloille valmistuneita nuoria työelämään.....	10
Tätä Re:actissa tehtiin vuonna 2021.....	11
Tätä Re:actissa tehdään vuonna 2022.....	12

Nuoret

Nuorten työllistyminen luoville aloille.....	14
Re:actin osallistujat.....	15
Nivelvaihe toisen asteen jälkeen.....	17

Työelämä

Re:act nuorten ja työelämän välissä.....	20
Työvoimapulan paradokseja.....	22
Av-tuottajien puheenvuoro.....	24
Näkökulma tapahtuma-alalta.....	25

Työllisyyspolitiikka

Työllisyyden kuntakokeilut.....	27
Palkkatuki ei auta vajaatyöllisiä nuoria.....	28
Keikkatyöt ovat riski.....	31

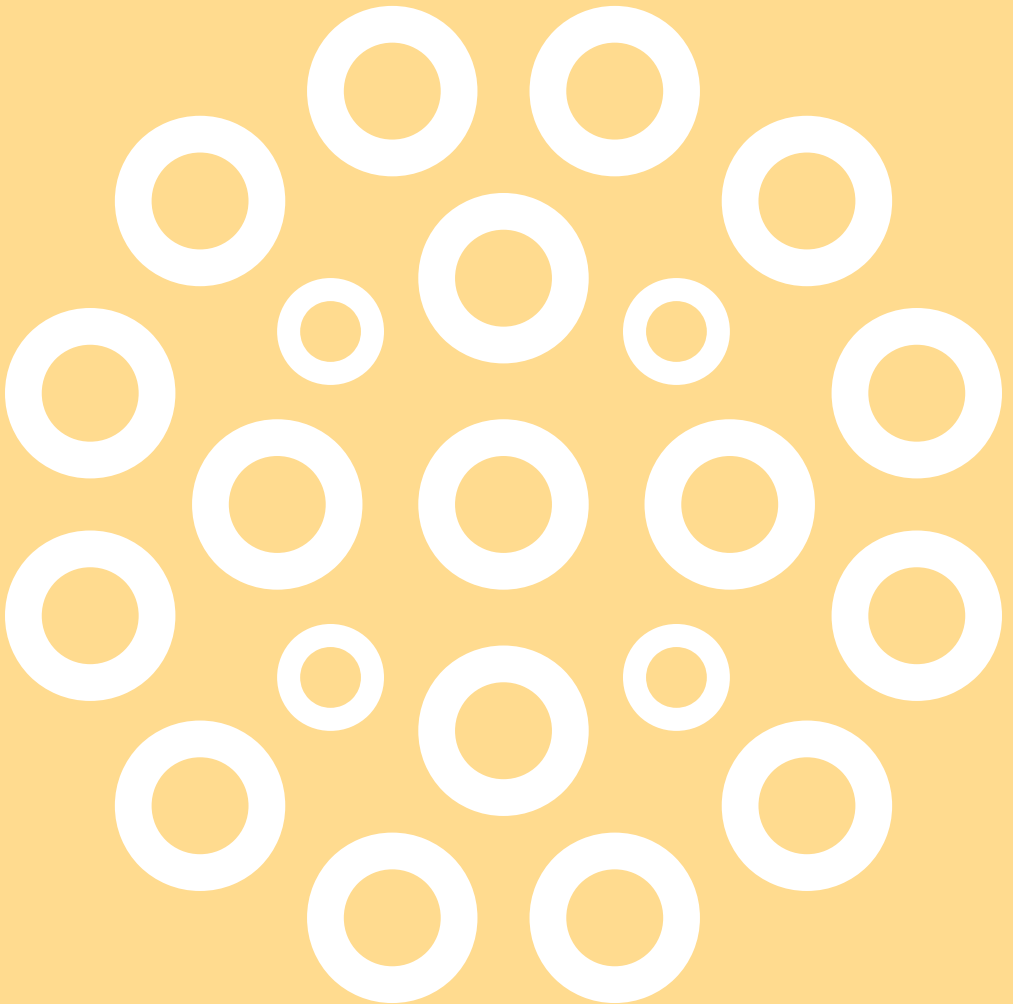
Koulutus

Koulutuspolitiikan jäljet.....	34
--------------------------------	----

Lähteitä

.....	37
-------	----

Aluksi



Johdanto

Metropolian Re:act – Nuorten verkostot työelämään -ESR-hanke alkoi huhtikuussa 2021 ja on nyt edennyt puoleenväliin. On aika katsoa taaksepäin ja tehdä yhteenvetoa tähän mennessä esiin nousseista asioista. On myös aika tähyillä tulevaan ja hahmotella Re:actin loppumisen jälkeistä aikaa. Tässä katsauksessa pyritään vetämään mennyt, nykyhetki ja tuleva yhteen ja luomaan niistä kokonaisvaltainen mutta tiivis ja ymmärrettävä paketti. Tarkoituksena on kuvata nuorten työllistymistä media-, tapahtuma- ja luoville aloille ja siihen liittyviä ilmiöitä ja pullonkauloja etenkin koronan aikana ja sen jälkeen.

Re:actin alkuperäinen tarkoitus oli osallistua koronan jälkeisen ajan jälleerakennukseen. Hankkeen suunnitteluvaiheessa keväällä 2020 ajateltiin, että korona väistyy seuraavaan syksyyn mennessä ja luovat alat – etenkin rajoituksista kärsinyt tapahtuma-ala – lähtevät nopeasti uuteen kasvuun. Ohjenuorana oli auttaa luovien alojen oppilaitoksista valmistuneita nuoria, joiden työllisyyteen korona on vaikuttanut kielteisesti, kiinnittymään työelämään.

Lyhyen pyrähdysksen sijaan korona onkin jatkunut jo kahden vuoden ajan, ja yhteiskunnan toimintaa on rajoitettu useaan otteeseen. Rajoitustoimet ovat osuneet merkittävästi myös Re:actin toimintakentälle, etenkin tapahtuma-alan toimijoihin. Toisaalta media-ala, etenkin tv-ohjelmien tuotanto, on jatkanut vahvaa kasvuaan pandemiasta huolimatta – tai ehkä jopa sen takia. Samaan aikaan kun tapahtuma-alan toimijat ovat kamppailleet olemassaolostaan, media-alalla on kärsitty huutavasta työvoimapulasta. Ihmisten viettäessä aiempaa enemmän aikaa kotona, suoratoistopalveluiden käyttö ja sisällön kysyntä ovat räjähtäneet. Monet tapahtumat ja tilaisuudet ovat siirtyneet verkkoon ja striimauspalveluiden tarjoamisesta on tullut merkittävää liiketoimintaa.

Työvoimapulan merkittävä ominaispiirre on, että työnantajat etsivät lähtökohtaisesti osaavaa työvoimaa. Alalle saapumisen tärkein väylä työn-

antajien näkökulmasta on opintoihin liittyvä harjoittelu. Av-alan työvoimapula on vaikuttanut siihen, että esimerkiksi ammattikorkeakouluista valmistuvat media-alan opiskelijat sijoittuvat hyvin nopeasti työelämäään. Mitään varsinaista suurta reserviä työttömiä ammattilaisia ei näytä olevan olemassa. Toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden nuorten joukossa on kuitenkin enemmän työttömyyttä ja työelämän ulkopuolisuutta, ja sen suurimpana syynä näyttää Re:actin havaintojen perusteella olevan kokemattomuus ja nuori ikä. Tämä ryhmä on myös valikoitunut merkittäväksi kohderyhmäksi Re:actissa. Sen joukosta on mahdollisuus löytää tulevaisuuden työntekijöitä, jotka jäävät helposti muuten katveeseen. Usein he tarvitsevat vain hieman rohkaisua ja ohjausta oikeaan suuntaan.

Re:actin tehtävänä on toimia nuorten työntekijöiden ja työnantajien välissä ja varmistaa, että nuorella on riittävä osaaminen ja että tämä löytää oikean työpaikan. Käymme tässä katsauksessa läpi, mitä kaikkea tuon tehtävän toteuttaminen vaatii ja minkälaisia kiemuroita, esteitä ja kysymyksiä hankkeella, nuorilla ja työnantajilla voi tulla eteen. Teemme samalla ehdotuksia media- ja luovien alojen työllisyyden ja koulutuksen kehittämiseen liittyen. Ehdotusten painopiste on nuorissa, osaamisessa ja työllistymisessä.

Katsauksen näkökulma ja painotukset ovat Re:act-hankkeen ja ehdotukset ja johtopäätökset perustuvat paitsi olemassa olevaan tutkimustietoon ja julkaisuihin, myös Re:actin sekä sitä edeltävän Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -ESR-hankkeen haastattelu- ja seuranta-aineistoon. Haastattelujen ja seurannan kohderyhmää ovat olleet alan työnantajat, hankkeisiin osallistuvat nuoret, hankehenkilöstö sekä työllisyys- ja koulutusalojen asiantuntijat.

Seurannan dokumentoinnissa on sovellettu etnografiselle tutkimukselle tyypillistä osallistuvaa havainnointia ja keskusteluita. Keskustelut ovat olleet vapaamuotoisia, vaikka taustalla on toiminnan kannalta keskeisiä kysymyskokonaisuuksia. Dokumentoinnin ja seurannan ensisijaisena tarkoituksena on tuottaa tietoa ja ajatuksia hanketoiminnan kehittämistä ja

toteutusta varten sekä levittää tietoa eteenpäin. Tietoa on kerätty myös verkkokyselyin sekä havainnoimalla arkipäivän toimintaa mm. työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Tästä kaikesta on kertynyt aineistoa, johon tämän katsauksen havainnot, näkemykset ja ehdotukset pohjaavat.

Tämä katsaus ei ole varsinainen tieteellinen julkaisu, vaan ennemminkin pamfletti ja puheenvuoro. Re:act-hankkeen loppuvaiheessa tulemme koostamaan loppujulkaisun, johon kokoamme hankkeen havainnot, tulokset ja toimintaehdotukset laajemmin. Tässä katsauksessa kurkistamme teemaan ja toivomme virittävämme samalla yhteiskunnallista keskustelua.

Ennen kaikkea toivomme alan työnantajilta avointa mieltä ja rohkeutta rekrytoida vastavalmistuneita nuoria, jotka eivät ole vielä ammattilaisia. Ilman ensimmäisiä työpaikkoja työura ei pääse liikkeelle eikä nuori pääse kasvamaan ammattilaiseksi. Julkisille toimijoille ehdotamme rahallisten kannustimien kehittämistä työuran alussa olevien työllistymisen nopeuttamiseksi. Palkkatuki on tähän usein sopimaton, sillä esimerkiksi osa-aikatyötä tekevät, vajaatyölliset henkilöt rajautuvat pääsääntöisesti sen ulkopuolelle. Ja etenkin toivomme panostuksia valmistuvien nuorten ohjaamiseen ja täsmäkouluttamiseen urapolkunsa alussa. Se maksaa itsensä nopeasti takaisin.

Helsingissä 6.2.2022

Antti-Veikko Salo, projektipäällikkö

Luovien alojen tilannekuva ja koronan vaikutukset

Koronaepidemia on aiheuttanut suuria taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia koko yhteiskunnassa. Luoviin aloihin lukeutuviin toimialoihin on kohdistettu erilaisia rajoituksia, jotka ovat vaikuttaneet niiden toimintaan, taloudelliseen tilanteeseen ja kykyyn työllistää ihmisiä. Erityisen kovan iskun on ottanut vastaan tapahtuma-ala, joka elää yleisötapahtumista, esityksistä ja jaetuista kokemuksista. Elinkeinoelämän valtuuskunnan ETLAn julkaiseman raportin mukaan tapahtuma-alan toimijat ovat menettäneet korona-aikana yli viidenneksen liikevaihdostaan ja toimialan kannattavuus on romahtanut jopa 65%. Mikäli myös ensi kesänä on voimassa tiukkoja tapahtumarajoituksia, suuri osa alan toimijoista voi joutua lopettamaan toimintansa. Jälleenrakennus tulee joka tapauksessa vaatimaan runsaasti aikaa, työtä ja pääomia.

Toisaalta monet media-alalla toimivat yritykset ovat pystyneet jatkamaan ja jopa kasvattamaan toimintaansa, vaikka sitäkin on leimannut yleinen epävarmuus. Av-alalla on ollut jo pitkään työvoimapula, ja viime vuosien tv-sarjabuumi sekä viihdetuotantojen määrän lisääntyminen ovat korostaneet tilannetta. Taustalla kummittelee viime vuosikymmenen koulutusleikkausten pitkä varjo, joka on vaikuttanut siihen että n. 30–40-vuotiaita keskiportaan ammattilaisia ei ole riittävästi. Elokuvatuotantoyhtiöt ja koko elokuvan ekosysteemi sen sijaan on kärsinyt koronarajoituksista merkittävästi. Elokuvateattereiden ollessa suljettuina lukuisten elokuvien levitys on vaikeutunut tai estynyt, mikä on pienentänyt huomattavasti tuotantoyhtiöiden, levittäjien ja elokuvateattereiden toimintakykyä ja heikentänyt niiden taloudellista tilannetta.

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan media-, tapahtuma- ja luovat alat ovat muodostaneet ennen koronaa lähes 4% bruttokansantuotteesta. Niiden toiminta ja koulutus painottuvat vahvasti pääkaupunkiseudulle ja etenkin Helsinkiin. Suomen taiteen ja kulttuurin työpaikoista 35% sijoittuu Helsinkiin ja tapahtumateollisuuden työpaikoista jopa 65%. Alat ovat työvoimavaltaisia ja toiminta- ja kokoontumisrajoitukset ovat vaikuttaneet suoraan ja välillisesti jopa satojentuhansien suomalaisten toimeentuloon.

Re:act



Re:act auttaa luoville aloille valmistuneita nuoria työelämään

Re:act – Nuorten verkostot työelämään on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, jonka toteuttaa Metropolia Ammattikorkeakoulu. Se tehdään tiiviissä yhteistyössä media-, tapahtuma- ja luovien alojen yritysten, Helsingin kaupungin, Kiinteistö Oy Kaapelitalon ja Stadin ammatti- ja aikuisopiston kanssa.

Re:actin palvelut on tarkoitettu kaikille pääkaupunkiseudulla toimiville media-, tapahtuma- ja luovien alojen työnantajille sekä alan kouluista valmistuneille alle 30-vuotiaille nuorille, jotka ovat tällä hetkellä ilman työtä. Myös nuoret, jotka ovat tehneet alan töitä mutta joilla ei ole alan koulutusta, ovat tervetulleita mukaan.

Re:actin tavoitteena on yhdistää nuoret sekä työnantajat. Re:act auttaa nuoria pääsemään palkkatöihin, palkkatuelle tai työkokeiluun alan työpaikkoihin. Samalla nuorilla on mahdollisuus tutustua alalla toimiviin ihmisiin ja oppia ammattialaansa käytännössä. Pidemmän aikavälin tavoite on, että nuoret ammattilaiset löytävät paikkansa työelämästä.

Re:actin kouluttajat tarjoavat tarpeen mukaan lisäkoulutusta ammatissa toimimiseen, sekä ennen rekrytointia että myös sen jälkeen. Kouluttajat toimivat etenkin liikkuvan kuvan, äänen, striimauksen, valokuvan, graafisen suunnittelun, tuotannon ja livetapahtumien toteutuksen puolella. Metropolian media-alan avointen opintojen tarjonta on myös osallistujien käytettävissä.

Työnantajilla puolestaan on mahdollisuus löytää itselleen tulevaisuuden työntekijöitä ja kouluttaa heitä omiin tarpeisiinsa. Re:act auttaa työnantajia työvoiman rekrytoimisessa ja pyrkii varmistamaan, että oikeaan työpaikkaan löytyy oikea tekijä. Työnantajan perustoiminnan ei tarvitse liittyä suoraan rekrytoitavan nuoren ammattialaan, Re:actin kouluttajien tehtävä on varmistaa, että nuori saa riittävän ammatillisen ohjauksen työn alussa.

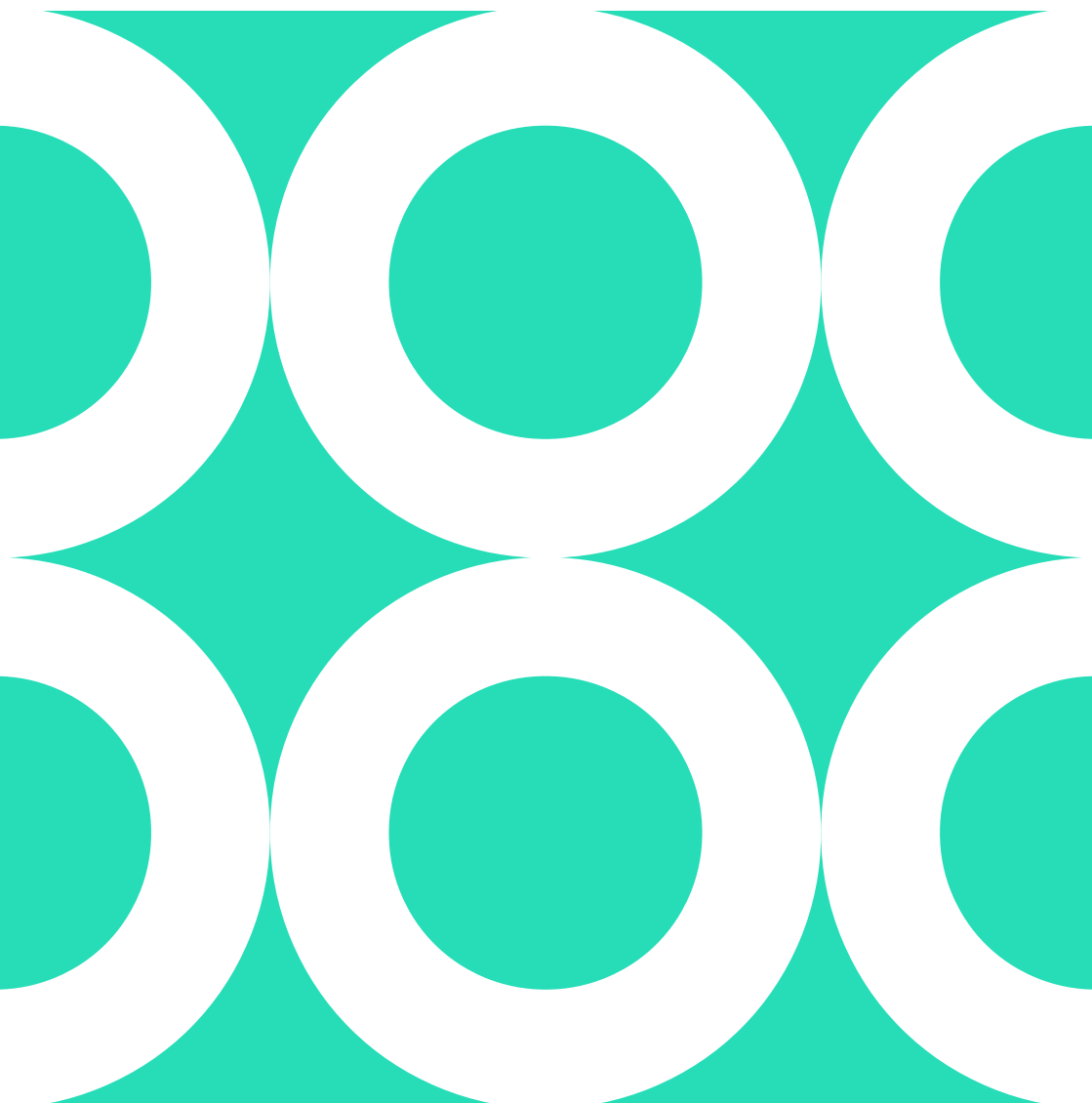
Tätä Re:actissa tehtiin vuonna 2021

- Otettiin 55 nuorta osallistujaa
- Istuttiin nuorten vieressä ja tehtiin yhdessä asioita, tutustuttiin
- Tarjottiin koulutusta ja ohjausta, parannettiin osaamista
- Tarjottiin mahdollisuus suorittaa media-alan avoimia opintoja
- Valittiin mukaan 20 työelämäkumppania
- Luotiin yhteyksiä nuorten ja työnantajien välille
- Saatiin aikaan rekrytointeja, vaikka koronan takia toiminta oli suunniteltua tahmeampaa
- Tehtiin yhteistyötä Tiivistämön ja DigiTalents Helsingin kanssa ja osallistuttiin nuorten jatkopolkujen rakentamiseen
- Tehtiin seuranta haastatteluin, keskusteluin, kyselylomakkein sekä havainnoimalla arkipäivän toimintaa ja tarpeita
- Tiedotettiin hankkeesta, tehtiin vaikuttamistyötä ja ehdotuksia
- Muutettiin toiminta-suunnitelmaa ja aikataulua koronatilanteen kulloinkin vaatimalla tavalla, sopeuduttiin.

Tätä Re:actissa tehdään vuonna 2022

- Autetaan nuoria löytämään oma paikkansa työelämässä
- Tuetaan työnantajia rekrytoimisessa ja nuorten ohjaamisessa työpaikoilla
- Otetaan valikoimaan palkkatuettu oppisopimus yhtenä väylänä työelämään
- Luodaan nuorten osaamispankki, jonka kautta työnantajat voivat rekrytoida työvoimaa ja tilata keikkatöitä
- Autetaan nuoria perustamaan työosuuskunta
- Järjestetään erikoiskoulutuksia
- Kehitetään Suvilahden alueen yhteistoimintaa ja palveluita
- Luodaan yhteistyöverkosto luovien alojen työllisyystoimijoista ja tehdään ohjeistus alan erityisominaisuuksista työvoimaviranomaisille
- Tiedotetaan ja viestitään tuloksista
- Ohjataan nuoria kohti omaa suuntaansa – olipa se sitten työelämä, harjoittelu, koulu, oppisopimus, kansanopisto tai aikalisä.

Nuoret



Nuorten työllistyminen luoville aloille

Media-, tapahtuma- ja muiden luovien alojen työt ovat perinteisesti haluttuja ja kilpailtuja. Koulutuspaikkoja on niukasti ja työelämään sijoittuminen on normaaliaikoinakin haastavaa. Työllistymisessä verkostoilla, relevantilla työkokemuksella ja hyvillä työnäytteillä on avainasema.

Luovien alojen työllisyyteen ja työvoimapulaan liittyy useita paradokseja. Työnvälitystilastojen mukaan alle 30-vuotiaiden media- ja tapahtuma-alojen tutkintoja suorittaneiden nuorten työttömyys on lisääntynyt korona-aikana – työvoimapulasta huolimatta. Tilastojen mukaan medianomi (AMK) -tutkinnon sekä media-alan perustutkinnon ja ammattitutkinnon suorittaneiden alle 30-vuotiaiden helsinkiläisten työttömien määrä oli vuonna 2018 kuukausitasolla keskimäärin 117 henkilöä. Vuonna 2019 luku oli 122, vuonna 2020 208 ja vuonna 2021 (tammikuu–elokuu) 268. Samansuuntaisia lukemia saadaan kun tarkastellaan viestintä- ja media-alan alle 30-vuotiaita työttömiä Uudenmaan alueella: Vuonna 2019 (elokuu–joulukuu) työttömiä oli kuukausitasolla keskimäärin 355, vuonna 2020 501 ja vuonna 2021 jo 545. Kausivaihtelu on ollut merkittävää ja työttömien määrä on selvästi suurempi kesäaikoina. Tähän vaikuttavat todennäköisesti valmistuvien opiskelijoiden kesätyöttömyys sekä korona-aikana etenkin tapahtuma-alaan kohdistutuneet rajoitukset, joiden takia tapahtumien merkittävin sesonki, kesä, on menetetty kahtena vuotena peräkkäin.

Toisaalta verkkokysely, jonka Re:act teki Metropoliassa media-, tapahtuma- ja kulttuurialoja opiskelleille, kertoo että ainakin kyselyyn vastanneet ovat sijoittuneet työelämään varsin hyvin. Vuosina 2019–21 valmistuneista henkilöistä oli kyselyhetkellä (marraskuu 2021 – tammikuu 2022) koulutusta vastaavassa kokoaikatyössä 62%, koulutusta vastaavassa osa-aikatyössä 13%, muun alan kokoaikatyössä 14% ja muun alan osa-aikatyössä 6%. Työttömänä tai työelämän ulkopuolella oli 8% vastaajista. 7% oli opiskelemasa tai koulutuksessa. 14 prosentilla vastaajista oli yritystoimintaa. Kyselyssä sai valita useamman vaihtoehdon, ja luvuissa on jonkin verran päällekkäisyyksiä, mm. osa-aikatyön, työttömyyden ja yritystoiminnan kohdalla. Vastaajia oli kaikkiaan 105, mikä on n. 42% kyselyn kohderyhmästä.

Re:actin osallistujat

Re:actiin osallistuvista nuorista noin 60 prosentilla on ammatillinen tutkinto ja viidesosa on suorittanut lukion. Vain viidennes Re:actin osallistujista on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, ja näistäkin osalla on jonkun muun kuin media- tai tapahtuma-alan amk-tutkinto. Nuorten työkokemuksessa ja ammatillisessa osaamisessa on suuria eroja. Osa nuorista on valmiita siirtymään suoraan työelämään, osalta taas puuttuvat yleisimmät työelämätaidot ja ammatillinen osaaminen on ohutta. Valtaosa osallistujista sijoittuu näiden väliin.

Osallistujien taustatietojen, Re:actin tekemien kyselyiden ja Metropolian uraseurantakyselyiden perusteella vaikuttaa siltä, että media- ja tapahtuma-aloille työllistyminen on todennäköisempää ja nopeampaa ammattikorkeakoulu- tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla. Työttömyyttä ja katkoksia urapolussa näyttää olevan enemmän toiselta asteelta valmistuneilla ja toisaalta niillä, jotka pyrkivät alalle ilman muodollista koulutusta. Etenkin koulutusta vastaavaan työhön työllistyminen on edellä mainittujen ryhmien osalta harvinaisempaa. Nämä seikat ovat ohjanneet merkittävästi myös Re:actin osallistujien koostumusta. Esimerkiksi ammattikorkeakouluista valmistuneita ei näyttäisi olevan juurikaan työttöminä, eikä heillä näin ollen vastaavasti ole tarvetta Re:actin palveluille.

Re:actin haastatteleminen työnantajien mukaan media- tai tapahtuma-alaa opiskelleiden nuorten osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla ja ajantasaista. Mahdolliset ongelmat työllistymisen kanssa liittyvät havaintojen mukaan verkostojen puuttumiseen, työkokemuksen vähyyteen, elämäntilanteeseen, ikään ja siitä johtuviin kehityksellisiin syihin. Iän myötä osaaminen ja varmuus lisääntyvät, ja niillä on selkeästi positiivinen vaikutus työllistymiseen. Toisaalta täytyy myös huomata, että luovilla aloilla työskentely ei sovellu kaikille. Monilla nuorilla on epärealistinen, romantisoitu kuva alan työelämästä, ja todellisuus voi iskeä kasvoille rajustikin.

Oma – tosin varsin pieni – ryhmänsä ovat nuoret, joilla ei ole alan koulutusta lainkaan. Heillä saattaa olla harrastusten kautta kertynyttä osaamista, mahdollisesti myös työkokemusta. Joukkoon kuuluu paitsi hyvin nuoria henkilöitä, myös alanvaihtajia, joilla on tyypillisesti aiemmin suoritettu toisen alan tutkinto. Tämän ryhmän kohdalla on ensisijaisesti suositeltu työkokeilua, kouluttautumista sekä ammatillisten verkostojen ja identiteetin luomista. Monien nuorten kanssa on myös käyty keskustelua siitä, onko alavalinta varmasti oikea. Kansanopistojen sekä ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten avointen opintojen tarjontaan on suositeltu tutustumaan. Etenkin kansanopistot ovat hyvä ympäristö hankkia varmuutta siihen, että on tekemässä oikeita valintoja ammattinsa suhteen – tai vastaavasti ymmärtää, että ala ei olekaan itseä varten.

Ehdotus – Kansanopistot

Re:act ehdottaa, että kansanopistojen roolia media- ja tapahtuma-alojen koulutus- ja urapolussa tuodaan selkeästi esille. Kansanopistot ovat turvallisia ympäristöjä tutustua ammattialaan, ja niissä voi nykyään esimerkiksi suorittaa avoimia amk-opintoja. Kansanopistovuoteen on hyvä liittää myös aktiivista ura- ja opinto-ohjausta. Opintojen hinta voi olla esteenä monille nuorille, ja opintojen rahoitusvaihtoehtoja pitäisi tuoda selkeämmin esille.

Nivelvaihe toisen asteen jälkeen

Valtaosalla Re:actin osallistujista on media- tai tapahtuma-alan toisen asteen ammatillinen tutkinto ja tätä ryhmää on tarpeen tarkastella vielä lähemmin. Hankkeen kannalta olennaista on selvittää, miten nuoret näkevät itse tulevaisuutensa, mihin suuntaan he ovat menossa ja miksi he ovat tällä hetkellä siinä tilanteessa missä ovat. Miksi he eivät ole siirtyneet koulusta suoraan työelämään, tai miksi he ovat vajaatyöllisiä?

Ryhmä on luonnollisesti hyvin monimuotoinen. Osalla nuorista on jo hyvin selkeä suunta ja käsitys siitä, mitä he haluavat tehdä ja miten aikovat tavoitteeseensa päästä. Osa puolestaan vasta hakee (ammatillista) itseään. Ohjauskeskusteluissa tehtyjen havaintojen perusteella vaikuttaa siltä, että ainakin seuraavat asiat hidastavat työelämään siirtymistä ammattiin valmistumisen jälkeen:

Ura- ja koulutuspolun hahmottaminen on vaikeaa. Koulutuksen päätyttyä nuoret ovat omillaan ja heidän tulisi joko työllistyä tai hakeutua jatko-opintoihin omatoimisesti. Taito löytää sopivia työmahdollisuuksia vaikuttaa olevan työttömiksi jääneillä nuorilla heikko ja työnhakutaidot ovat puutteelliset. Samoin käsitys erilaisista täydennys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksista, hakuväylistä ja opiskelumuodoista on suppeaa, minkä seurauksena moni on hakenut vain yhteen paikkaan useita kertoja huonolla menestyksellä. Omien haaveiden ja tavoitteiden tunnistaminen ja niiden muuntaminen ura- ja koulutussuunnitelmaksi on nuorille itsenäisesti vaikeaa. Re:actissa toteutettujen ohjauskeskusteluiden aikana sen sijaan nuoret ovat hyvinkin nopeasti saaneet kirkastettua ja konkretisoitua suunnitelmiaan. Voidaan sanoa, että vastavalmistunut nuori tarvitsee ammatillista ja opinnollista ohjausta, jotta työttömyysjaksoilta vältyttäisiin.

Peruskoulussa tehty ammatinvalinta ei ehkä olekaan oikea. Media- ja tapahtuma-ala on kiinnostava ja houkutteleva, mutta todellisuudessa kovaa työtä, tahtoa ja jopa kutsumusta edellyttävä työympäristö. Monelle nuorelle media-alan liittyvät asiat (musiikki, kuvataide, esiintyminen, sosiaalinen media, elokuvat) ovat olleet innostava harrastus, mutta

ammattina ala on hyvin erilainen. Joillekin hankkeen nuorista ala on ollut pettymys ja oman ammatillisen polun suunta alkaa kehittyä vasta 20 ikävuoden jälkeen. Mikäli peruskoulun jälkeen tehty ammatinvalinta ei olekaan ollut oikea, nuoren voi olla vaikea vaihtaa suuntaa, vaikka se olisi urapolun kannalta järkevää. Tämä huomio liittyy sekä niihin, joilla on jonkin muun alan ammatillinen tutkinto, mutta kiinnostus media- tai tapahtuma-alaan sekä niihin, joilla on media- tai tapahtuma-alan koulutus, mutta jokin muu ala tuntuukin paremmalta itselle.

Ammatillinen identiteetti ei ole riittävän vahva. Ammatillinen koulutus on verrattain lyhyt ja valmistuessaan nuori saattaa olla vasta alle 20-vuotias. Ymmärrys työelämästä, työelämätaidot ja ”oman jutun” löytäminen on vielä kesken. Työnhaku edellyttää rohkeutta, kykyä tunnistaa osaamistaan ja toisaalta tuntemusta työelämän vaatimuksista. Verkostojen ja kontaktien puute ja ohut työkokemus vaikeuttavat osaltaan työllistymistä. Kynnys hakea töitä saattaa ylipäätään olla liian korkea ja töitä ei osata hakea tai työllistymismahdollisuuksia ei edes löydetä.

Nuorella on kiinnostus hakea jatkamaan opintoja amk:ssa tai korkeakoulussa. Koska koulutuspaikkoja on vähän ja tutkintojen vetovoimaluku suuri, monet jäävät ilman opiskelupaikkaa. Kahden koulutuspolun välitilassa töiden hakeminen ei tunnu mielekkäältä, tai koetaan että osaaminen ei ole vielä riittävää. Välivuodet opintojen välissä kuluvat joko kokonaan tai osittain työttömänä.

Ehdotus – Ura- ja opinto-ohjaus

Re:act ehdottaa, että nuorten ura- ja opinto-ohjauspalveluita vahvistetaan ja toiminnassa huomioidaan eri ammattialojen vaatima erityistuntemus. Esimerkiksi media- ja tapahtumajen erityisvaatimuksia tunnetaan ura- ja opinto-ohjauspalveluissa vaihtelevasti. Asiantuntevalla ohjauksella voidaan nopeuttaa nuorten siirtymistä työelämään ja vähentää vääristä valinnoista johtuvia työttömyys- ja välivuosia.

Työelämä



Re:act nuorten ja työelämän välissä

Työelämä on muuttunut viimeisen 20 vuoden aikana paljon. Tämä koskee myös luovia aloja. Työtehtävät, työvälineet, tavoitteet, työn tekemisen tavat sekä koko työn sisältö ja merkityksellisyys ovat mullistuneet. Työstä on tullut pirstaloitunutta, monessa tapauksessa aikaan ja paikkaan sitomatonta. Tehokkuusvaatimukset ja kansainvälistyminen ovat lyöneet leimansa työhön. Media- ja tapahtuma-aloilla tuotannoista on tullut isompia ja ammattimaisempia. Varsinkin nuoremmille sukupolville työ itsessään ei ole enää arvo, vaan työn tulee olla eettisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti hyväksyttävää.

Media-, tapahtuma- ja luovat alat ovat suurelta osin projekti- ja pätkätyöluonteisia. Valtaosa työntekijöistä työskentelee freelancer-tyyppisissä työsuhteissa, mikä on etenkin alalla vasta aloittavalle haastavaa. Työnantajia voi olla paljon ja töitä tehdään runsaasti myös omien yritysten kautta, toiminimipohjalta tai erilaisten apurahojen ja tukien turvin. Työn ja toimeentulon epävarmuus ja kausiluonteisuus ovat tyyppisiä luoville aloille ja korona on iskenyt voimakkaasti nimenomaan freelancereihin ja määräkäiksiin työsuhteisiin, varsinkin tapahtuma-aloilla.

Re:actin tavoitteena on helpottaa media-, tapahtuma- ja luoville aloille valmistuneiden nuorten astumista työelämään ja olla tukena työuran käynnistymisvaiheessa. Käytännössä tämä tapahtuu valmentamalla ja kouluttamalla nuoria niin, että ammatillinen osaaminen vastaisi työnantajien tarpeita. Re:actin kouluttajat voivat esimerkiksi kuratoida koosteen kuhunkin työtehtävään sopivista hakijaehdokkaista ja tukea tällä tavoin työnantajaa rekrytointin tekemisessä. Osa nuorista on oikeutettu esimerkiksi palkkatukeen, ja kouluttajat auttavat siihen liittyvissä paperitöissä. Työnantaja tekee itsenäisesti rekrytointipäätöksensä, ja jos valinta osuu Re:actiin osallistuvaan nuoreen, kouluttajat ovat käytettävissä myös työsuhteen aikana.

Alan freelance-luonteen sekä yritysten ja tuotantojen eroavuuksien takia työssäoppiminen ja työelämässä tapahtuva oman osaamisen kehittäminen on etenkin nuorille vaikeaa. Nuoret työntekijät eivät pääse kiinnittymään pätkätyöalalla työyhteisöihin, joissa he voisivat pitkäjänteisesti op-

pia kokeneempien ammattilaisten vierellä. Työn tekemisen tahti on usein niin kiivas, että kädestä pitäen ohjaamiseen ei ole yleensä mahdollisuutta. Työnantajat myös tuntevat varsin huonosti työllistämisen- ja koulutusjärjestelmiä ja niihin liittyviä mahdollisuuksia. Re:actin tehtävä on auttaa työnantajia nuorten työntekijöiden ohjauksen ja perehdyttämisen kanssa.

Työnantajien suhtautuminen on ollut pääosin myönteistä Re:actin toimintaan kohtaan, mutta mahdollisuudet varsinaisiin rekrytointeihin ovat olleet hankkeen ensimmäisellä puoliskolla varsin vähäiset. Monet työnantajakumppanit ovat lykänneet rekrytointeja, koska työtä ja rahaa ei ole ollut tarpeeksi. Osa yhteistyöyrityksistä on mennyt korona-aikana nurin. Etenkin taapahtumapuolen toimijoilla on vain vähän riskinottoa- ja omia pääomia. Toisaalta media-alan yritykset rekrytoivat jatkuvasti työvoimaa. Lisäksi osa Re:actiin osallistuvista nuorista on työllistynyt muihin kuin hankkeen yhteistyöyrityksiin – niin koulutusta vastaaviin töihin kuin muihinkin töihin.

Ehdotus – Re:actin toimintamalli osaksi työllisyyspalveluita

Re:actin kouluttajien tehtävänä on toimia nuorten ja työnantajien tukena työuran käynnistymisvaiheessa, tarjoten apua työnhakuun, rekrytointiprosessiin ja nuorten ammatilliseen ohjaamiseen. Re:act ehdottaa, että vastaavanlaista mallia ryhdytään kehittämään osaksi työllisyyspalveluiden toimintaa yhteistyössä oppilaitosten kanssa, esimerkiksi työpaikoille jalkautuvien, alan toiminnan tuntevien uraohjaajien tai kouluttajien muodossa. Samalla mahdollistetaan työnantajille työvoiman kouluttaminen näiden spesifeihin tarpeisiin. Lisäksi Re:act ehdottaa, että työllisyyspalveluiden asiantuntijat erikoistuvat alakohtaisesti ja asiakaskunta jaetaan asiantuntijoiden kesken toimialan mukaan, esimerkiksi niin että yksi asiantuntija vastaa pelkästään luovien alojen työnhakijoista.

Työvoimapulan paradokseja

Työnantajien näkökulmasta rekrytointi on usein haastavaa, riskialtista ja aikaa vievää. Rekrytoitavan henkilön osaamisesta ja sopivuudesta työpaikkaan halutaan varmuus, ja tässä verkostoilla ja suosittelijoilla on valtava merkitys. Kun osaaminen on muiden alalla toimivien tiedossa, työkeikkojen saamisen todennäköisyys kasvaa huomattavasti. Osaavasta työvoimasta kilpaillaan ja parhaat tekijät pystyvät valitsemaan työpaikkansa. Etenkin epävarmassa tilanteessa monet työnantajat luottavat kokeneisiin ammattilaisiin, ja alalla vasta aloittavien työntekijöiden palkkaamisessa nähdään riskejä.

Työnvälitystilastojen mukaan media- ja tapahtuma-aloilla on paljon työttömiä, ja he eivät syystä tai toisesta löydä työelämään. Re:actin havainnot puhuvat kuitenkin pääosin tätä vastaan: etenkin ammattikorkeakouluista valmistuvat suorastaan revitään tällä hetkellä töihin. Alan koulutuspaikkoja on leikattu huomattavasti 2010-luvun aikana, ja tämä heijastuu nyt myös suoraan osaavan työvoiman saatavuuteen. Lisäksi työttömyystilastot eivät aina ole ajan tasalla ja myös kausityöttömyys saattaa vääristää lukuja todellisuutta suuremmiksi.

Toisaalta toinen puoli asiasta vaikuttaa olevan totta. Nuoret, joilla ei ole kontakteja alalle, riittävää osaamista tai relevanttia työkokemusta, jäävät helposti väliinpuotoajiksi, eivätkä työnantajat ole heistä erityisen kiinnostuneita. Taustalla saattaa olla esimerkiksi opiskeluaikana väärin valittu harjoittelupaikka, joka ei olekaan tarjonnut oikeanlaista ja riittävää kokemusta tai kontakteja tulevaa työelämää ajatellen. Pätkätyöalojen työnantajilla on vain vähän halua tai kykyä kouluttaa alusta asti itse uutta työvoimaa.

Media- ja tapahtuma-alojen työtehtävät ovat usein voimakkaasti sukupuolituneita. Esimerkiksi tapahtuma- ja äänialat ovat hyvin miesvaltaisia, ja tällä voi olla epäsuoraa vaikutusta myös työvoimapulaan. Nuoret naiset ryhtyvät miesvaltaisilla aloilla herkästi häivyttämään itseään ja omaa identiteettiään ja sitä kautta alisuorittamaan. Tämä voi johtaa

siihen, että naiset alkavat väheksymään omaa osaamistaan, heidän ammatillinen verkostoitumisensa kärsii ja oman alan töihin työllistyminen hankaloituu. Ajan myötä naiset sitten siirtyvät muihin töihin. Tiukasti sukupuolittuneiden alojen voi näin ajatella käyttävän vain 50% potentiaalistaan.

Luovien alojen toimijat kilpailevat osaavasta työvoimasta paitsi toistensa, myös muiden alojen kanssa. Koronasta paljon kärsinyt ravintola-ala on varsin samanlaisessa tilanteessa kuin esimerkiksi tapahtuma-ala. Tekijöistä on pulaa ja monet ovat vaihtaneet korona-aikana muihin töihin. Ravintola-alalla on kuitenkin etulyöntiasema siinä, että työllistymiseen on matala kynnys, perehdytys käy nopeasti ja työ on usein säännöllisempää.

Ehdotus – Työvoimapankki

Luovien alojen toiminta on suurelta osin kausiluonteista ja monet toimijat ovat pieniä. Ne pystyvät vain harvoin työllistämään pidempiin työsuhteisiin. Keikkatyöt ovat vallitseva työn tekemisen muoto. Re:act ehdottaa, että luovien alojen nuorista työntekijöistä luodaan työvoimapankki, jota voidaan hyödyntää työntekijöiden rekrytoimisessa. Sen avulla voidaan välittää nuorille työkeikkoja luovien alojen toimijoiden ja tapahtumien tarpeisiin. Re:act voi toimia työvoimapankin käynnistäjänä, mutta hankkeen lopussa toiminta tulee siirtää esimerkiksi luovien alojen työnantajille.

Av-tuottajien puheenvuoro

Re:actin haastattelemien av-alan tuottajien mukaan alan kehityksen suurin este on, että osaavaa työvoimaa ei ole saatavilla riittävästi. Erityisesti pulaa on heidän mukaansa tuotantopuolella, aina assistenteista tuotantopäällikköihin ja kansainvälisen tason tuottajiin. Leikkaus-assistenttien tarpeen mainitsee useampi vastaaja. Myös lavastajat, rekvisitöörit, äänittäjät, kuvaajat ja gripit saavat mainintoja. Tuottajien mukaan nimenomaan kokeneita ja ammattimaisia tekijöitä on liian vähän.

Työntekijöiden rekrytointi tapahtuu tuottajien mukaan kolmella pääasiallisella tavalla: Facebook- ja some-ilmoittelun, omien verkostojen sekä työharjoittelujen kautta. Äskettäin valmistuneilta opiskelijoilta tuottajat toivovat vahvoja perustaitoja, toimenkuvien, kokonaiskuvan ja sisältöjen ymmärtämistä ja esimerkiksi harjoitteluissa hankittua kokemusta ammattituotannoista. Valmis ammattilainen ei kuitenkaan tarvitse olla, vaan työn oppii tekemällä ja tuotantoyhtiöt pystyvät myös tukemaan nuoren urapolkua tilanteen mukaan. Erityisesti edellytetään hyvää asennetta ja luotettavuutta. Tuottajien mukaan vastavalmistuneita ei voi eikä pidä laittaa vastuullisiin tehtäviin, jotka vaativat vuosien kokemusta. Sen sijaan ammattiin kasvetaan ja nouseaan askel kerrallaan ylöspäin.

Useimmat tuottajat painottavat opintoihin liittyvän harjoittelun merkitystä. Harjoittelupaikan valinta voi määrittää koko työuran etenemistä, ja siksi myös oppilaitosten tulisi varmistaa, että opiskelijat menevät työllistymistä ja oppimista edistäviin harjoitteluihin, kuten ammattituotantoihin. Harjoittelujaksojen toivotaan olevan tarpeeksi pitkiä, jotta oppimista ehtii oikeasti tapahtua. Muutenkin oppilaitoksilta toivotaan nykyistä aktiivisempaa osallistumista harjoittelujaksoihin ja niistä tiedottamista. Lisäksi toivotaan, että oppilaitokset ja tuotantoyhtiöt olisivat enemmän yhteydessä toisiinsa ja järjestäisivät esimerkiksi opiskelijoiden ja tuottajien tapaamisia tai esittelyitä ja synkronoisivat myös harjoittelujen ja tuotantojen aikatauluja.

Kommentit on koottu 12 av-alalla toimivan tuotantoyhtiön haastatteluista ja kyselyvastauksista. Joukossa oli pieniä, keskisuuria ja suuria yrityksiä.

Näkökulma tapahtuma-alalta

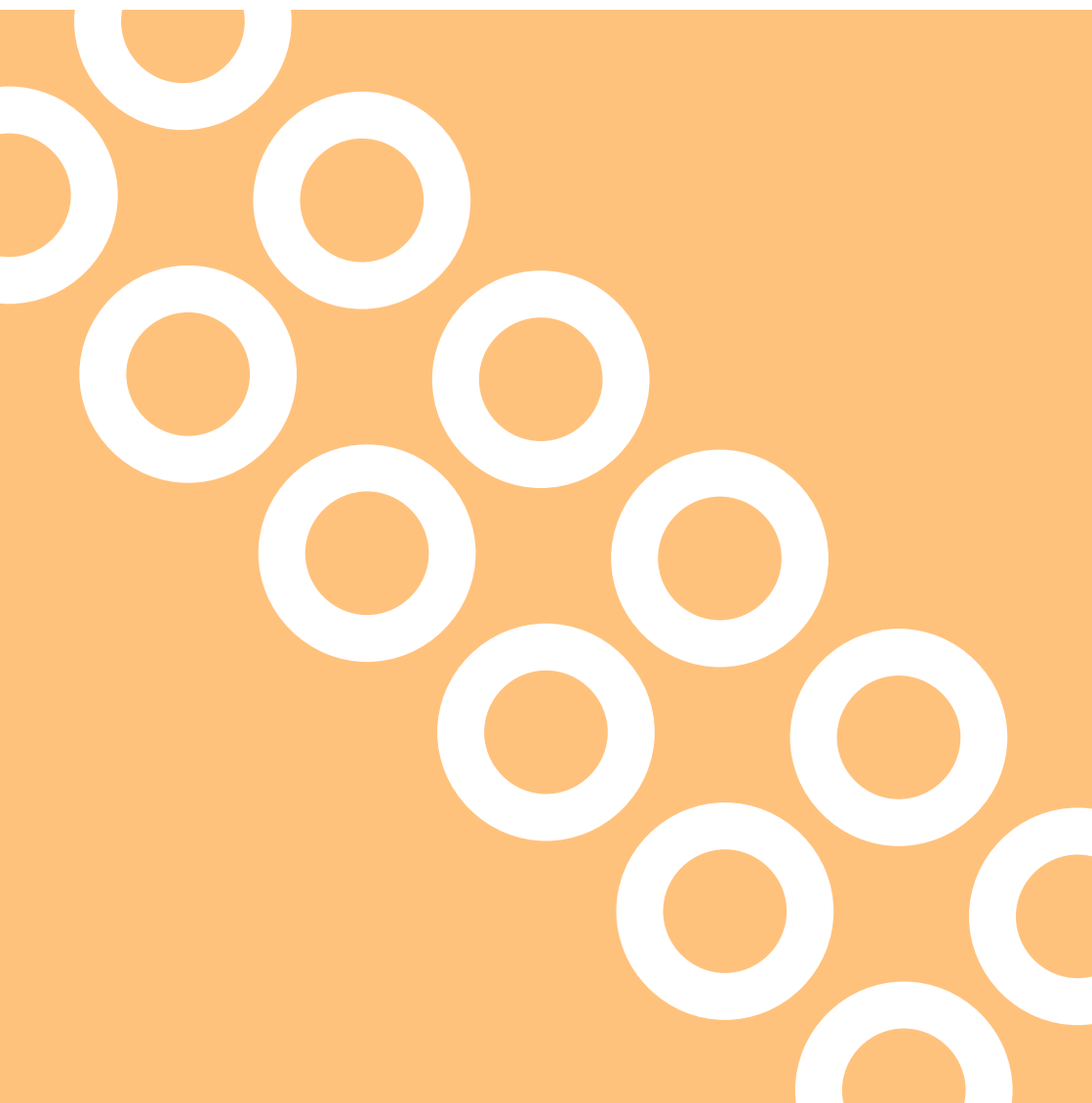
Re:actin haastattelema pitkän linjan tapahtumatuottaja kuvaa, kuinka tapahtuma-ala oli kuin pieni perhe vielä 20–30 vuotta sitten. Alalle tultiin monesti ilman työkokemusta tai osaamista. Tärkeintä oli asenne ja palo alalle. Monet tuolloin harjoittelijoina aloittaneet ovat nyt alansa huipulla. Sen jälkeen ala on kansainvälistynyt. Isot ketjut ovat ostaneeet pienemmät yritykset pois. Vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat aiempaakin kovemmat ja alalla pärjääminen edellyttää tahtoa ja kykyä selvitä.

Tuottajan mukaan työllistyminen tapahtuu edelleenkin verkostoitumisen kautta, ja verkostot puolestaan rakennetaan työtä tekemällä. Koulun penkiltä verkostoituminen on sen sijaan hankalampaa. Työnantajat eivät tunne juurikaan koulutuskenttää, ja työssäoppijoita otetaan alalle huonosti. Asenne on usein se, että ”teen mieluummin itse” tai ”ei ole aikaa”. Harjoittelujaksot ovat myös liian lyhyitä ja kokonaisuus jää näkemättä.

Haastatellun kokemuksen mukaan nykyään koulutetaan tuottajia, jotka eivät ymmärrä edes budjetointia. Kun oppilaitosten pitää olla jatkuvas-ti tehokkaampia ja opettajat ovat leipäänntyneet työhönsä, tämä näkyy lopputuloksessa. Tuottaja peräänkuuluttaa aktiivisuutta myös tapahtuma-alan toimijoilta: ”Jos omalla alalla on työvoimapula, miksei voisi mennä kouluille kertomaan siitä ja hakemaan tulevia työntekijöitä? Voisiko vaikka olla yhden vuoden intensiivinen peruskoulutus ja sitten heti työelämään oppimaan?” Tuottaja näkee, että alalla tarvitaan moniosaajia, jotka ymmärtävät kokonaisuuksia. Sen päälle voidaan kouluttaa erityisosaamista, mutta niin että perustaidot ja -ymmärrys ovat pohjana.

Korona on kurittanut erityisesti tapahtuma-alaa ja vaikka olot normalisoituisivatkin, toimintaympäristö on erilainen kuin aiemmin. Tuottajan mukaan etenkin julkisten toimijoiden taloudelliset mahdollisuudet tulevat vähenemään. Toimintoja tullaan ulkoistamaan ja palveluita leikkaamaan. Tuottaja toivoo, että julkiset ja yksityiset tapahtumatoimijat löytäisivät toisensa ja loisivat erilaisia hybridimalleja, joissa julkinen ja yksityinen yhdistyvät. Esimerkiksi Akun tehtaan ja Yleisradion yhteistyö on hyvä esimerkki.

Työllisyys- politiikka



Työllisyyden kuntakokeilut

Osa työttömien palveluista siirtyi keväällä 2021 TE-toimistolta työllisyyden kuntakokeiluiden vastuulle. Pääkaupunkiseudulla kokeilussa ovat mukana Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kerava. Alle 30-vuotiaiden nuorten työllisyyspalvelut kuuluvat kuntakokeilun piiriin, eli palveluista vastaa kunta. Tavoitteeksi on asetettu palvelujen kehittäminen niin, että ne tukevat työnhakijan työllistymistä ja että uusissa palvelumalleissa asiakkaan tilanne ja palveluntarve huomioidaan yksilöllisesti.

Työllisyyskentällä nuorille on tarjolla lukuisia erilaisia palveluita, koulutuksia ja hankkeita, joiden tavoitteena on edistää oppimista ja työllistymistä. Erillisiä toimijoita on paljon, päällekkäistä ja lomittaista toimintaa on runsaasti ja kenttä on kokonaisuudessaan hajanainen. Pahimmillaan nuoria saatetaan edelleen pompottaa luukulta ja hankkeelta toiselle, ilman että kenelläkään on kokonaiskuvaa nuoren tilanteesta. Tai toimintoja ja hankkeita on niin paljon, että asiantuntijatkaan eivät tunne tarjontaa eivätkä resurssit riitä potentiaalisten osallistujien kartoittamiseen. Työllisyyden kuntakokeilu on askel ja mahdollisuus oikeaan suuntaan, ja kokonaisuuden selvittäminen ja koordinointi on tarpeen.

Ehdotus – Työllisyyskoordinaatio

Julkisilla toimijoilla on erilaisia luovien alojen nuorten työllisyyteen ja työllistämiseen liittyviä toimintoja ja hankkeita. Niitä olisi tarpeen koordinoita, jotta toiminta olisi mahdollisimman tuloksellista. Re:act ehdottaa, että em. toimijoista kootaan koordinaatioryhmä. Siihen voisivat osallistua mm. pääkaupunkiseudun työllisyyspalvelut, Ohjaamot, kunnalliset kulttuuri-, vapaa-aika- ja nuorisotoimet, Stadin AO (ml. DigiTalents Helsinki, työpajat, avoimet opinnot), Omnia (ml. Films Skills -työvoimakoulutus), Metropolia, työnantajien ja ammattiliittojen edustajat ja alaan liittyvät hankkeet sekä hankerahoittajat.

Palkkatuki ei auta vajaatyöllisiä nuoria

Re:actin kokemusten mukaan palkkatuesta ja työkokeilusta ei ole merkittävästi apua media-, tapahtuma- ja luovien alojen työllisyyden, työvoimapolun ja työvoiman kohtaanto-ongelman ratkaisussa. Aloille suuntaavat nuoret tekevät usein osa-aikaista työtä tai keikkahommia, joko omalla alalla tai muilla aloilla. Osa-aikainen työ pääsääntöisesti estää oikeuden palkkatukeen tai työkokeiluun. Aktiiviset ja toimeentuloaan oma-aloitteisesti parantavat nuoret eivät siis voi tarjota työnantajille mahdollisuutta esimerkiksi määräaikaisesti alempiin palkkauskustannuksiin palkkatuen avulla. Palkkatuesta ei näin ollen ole apua vajaatyöllisten nuorten kohdalla, vaikka nimenomaan liian vähäiset työtunnit ovat monessa tapauksessa pääongelma. Vajaatyöllisten nuorten auttaminen työelämään voisi useimmissa tapauksissa olla varsin nopea toimenpide eikä välttämättä vaatisi kovinkaan suurta panostusta julkisista varoista.

Kokonaan työttömiä ja palkkatukeen tai työkokeiluun oikeutettuja on vain osa nuorista. Tällaiset henkilöt eivät Re:actin havaintojen mukaan kuitenkaan ole työnantajien näkökulmasta useinkaan kiinnostavia, toisin sanoen ammattitaitoa, koulutusta ja kokemusta ei ole riittävästi ja pidempään työttömänä olleen henkilön rekrytoiminen voi arveluttaa. Rekrytointi on aina riski, ja vaikka työntekijästä koituisikin vain pieniä suoria (palkkaus)kustannuksia, välilliset kustannukset ja riskit voivat olla suuret, mm. opastuksen, ohjaamisen ja ammattilaista hitaamman työskentelyn takia. Työn jälkikään ei välttämättä vastaa työnantajan odotuksia.

Julkiset toimijat ovat puolestaan merkittäviä työkokeilu- ja palkkatukipaikkojen tarjoajia. Esimerkiksi Helsingin kaupungin alueelliset kulttuuritalot hakevat säännöllisesti palkkatuettuja työntekijöitä mm. erilaisiin tuotannollisiin ja tapahtumateknisiin töihin. Paikkojen täyttäminen on kuitenkin vaikeaa, koska työtehtävät vaativat riittävää ammatillista osaamista ja samanaikaisesti huomattavan pitkää työttömyyshistoriaa. Helsingin kaupungin itse määrittelemät palkkatuen kohderyhmät on määriteltä siten, että palkkatukeen ovat kaupungilla oikeutettuja vain ne,

joista kaupunki joutuisi muuten maksamaan sakkoja valtiolle liian pitkän työttömyyden takia. Esimerkiksi alle 25-vuotiaalla nuorella tulee olla työttömyyttä takanaan yli kuusi kuukautta ja 25–29-vuotiaalla yli vuosi, jotta on oikeutettu kaupungin palkkatukityöpaikkaan. Samalla palkkavalta henkilöltä edellytetään suoritettua tutkintoa sekä usein ammattimaista osaamista. Käytännössä yhtälö on varsin mahdoton.

Tämä on tavallaan ymmärrettävää kaupungin taloudenpidon kannalta. Kriisiaikana, jolloin etenkin tapahtuma- ja luovien alojen nuoret työntekijät ovat kärsineet huomattavasti, voisi kuitenkin olla tarpeen tarkastella palkkatuen kohderyhmiä uudelleen. Nyt ammattiin äskettäin valmistuneet nuoret, joilla ei ole vielä tarpeeksi työttömyyshistoriaa, jäävät kaupungin palkkatukimahdollisuuksien ulkopuolelle. Normaaliaikoina tämä olisi hyväksyttävää, mutta koronan aiheuttamien vaurioiden takia nuorten työllistyminen yksityispuolelle on hankalaa. Tämä pitkittää nuorten työttömyyttä ja työelämässä aloittamista.

Oma keskustelunsa on, onko paikallaan että Helsingin kaupungin toimipaikkojen perustoiminta nojaa palkkatukityöntekijöiden käyttöön. Kaupungin palkkatukityöntekijöille ei käytännössä koskaan tarjota jatkosopimusta palkkatuen päättyessä. Palkkatukityöstä saa toki kokemusta, josta voi olla hyötyä seuraavien töiden haussa. Silti on aiheellista kysyä, että jos perustoiminnan pyrittäviksi halutaan ammattilaisia, pitäisikö unohtaa palkkatuen käyttäminen siinä kohtaa ja varata kaupungin budjetista rahaa ammattilaisten palkkaamiseen?

Ehdotus – Helsingin kaupungin palkkatukikriteerien keventäminen

Re:act ehdottaa, että Helsingin kaupunki keventää palkkatukityöpaikkojensa kriteereitä väliaikaisesti, jotta tällä hetkellä hankalassa tilanteessa olevat luovien alojen nuoret työntekijät pääsevät eteenpäin ja saavat ensikosketuksen työelämään. Samalla kaupungin toimipaikat saavat työvoimaa. Oikeus kaupungin palkkatukipaikkaan esimerkiksi kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen olisi kädenojennus alan tulevaisuudelle. Kriteerit ovat kaupungin itse määriteltävissä.

Ehdotus – Työllistymisaseteli valmistuneille nuorille

Re:act ehdottaa, että työllistämistukien valikoimaan (palkkatuki, työllisyyden kuntalisät) luodaan instrumentti, joka voidaan myöntää oppilaitoksista valmistuneille alle 30-vuotiaille nuorille. Sen päätavoitteena on helpottaa ensimmäisen työpaikan saamista. Sen tulisi olla tarjolla kaikille ensimmäistä työpaikkaa etsiville, ilman palkkatukeen liittyviä ehtoja. Osa-aikatyön tekeminen ei saisi estää setelin hyödyntämistä. Kokonaistaloudellisesti tämä tulisi edullisemmaksi sen sijaan että nuorten työttömyysjaksot pitkittyvät.

Keikkatyöt ovat riski

Tapahtuma- ja luovien alojen työt ovat tyypillisesti freelance-pohjaisia keikkatöitä. Työttömyysturvamalli – ja oikeastaan koko käsitys suomalaisesta työelämästä – perustuu kuitenkin ajatukseen kuukausipalkkaisesta työstä, jota tehdään toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella. Todellisuus on ajanut pahasti tämän ohi. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeksiantot ovat arkipäivää ja monesti oma työ pitää pystyä laskuttamaan. Oman yrityksen perustamisen vaihtoehdoksi on syntynyt laskutuspalveluita ja kevytyrittäjyysspalveluita. Ne ovat usein varsin kalliita käyttää ja niiden suhde työttömyysturvaan, ansiosidonnaiseen päivärahaan ja mm. palkkatukioikeuteen on epävarma ja epäselvä.

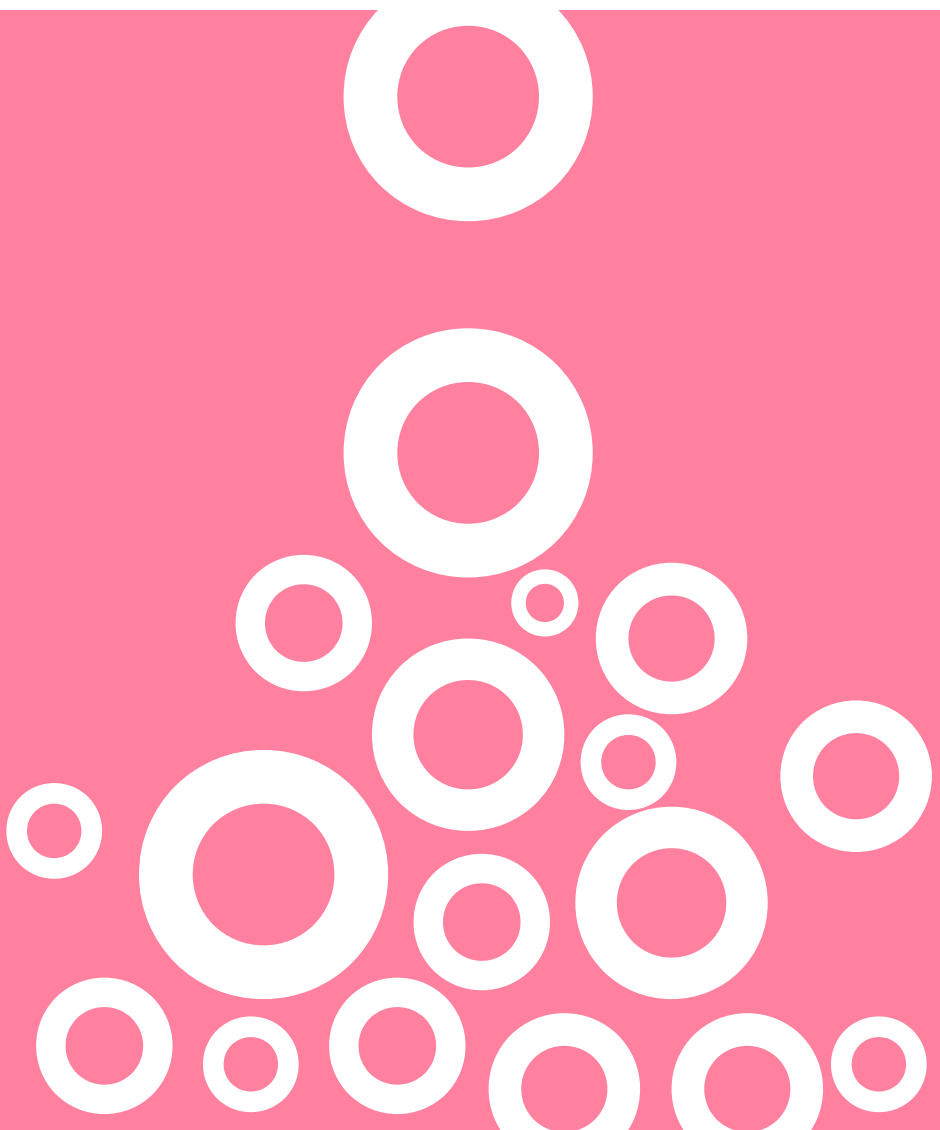
Työttömyysturvan näkökulmasta laskutettava keikkatyö on riski. Kaupallisia laskutuspalveluita käyttäviä henkilöitä on ryhdytty luokittelemaan yrittäjiksi, ja Re:actin kuuleman mukaan jopa verokortilla freelance-keikkoja tehneet ovat joutuneet selvittämään TE-toimistolle ”yritystoiminnan luonnetta”. Keikkatyön vastaanottaminen voi pahimmillaan viedä oikeuden työttömyysturvaan, tai ainakin viivästyttää merkittävästi korvausten saamista. Siksi olisi tarpeen selvittää keinoja, joilla keikkatyön vastaanottamisen kynnystä voidaan madaltaa työntekijän näkökulmasta turvallisella tavalla.

Luovien alojen ”pakkoyrittäjyys” eli valmius laskuttaa omat työt voi olla myös työllistymisen este. Jos keikkatyön vastaanottamiseen liittyy riski etuuksien menettämisestä, työtä ei kannata tai uskalla ottaa vastaan. Kokonaan oma lukunsa ovat yritystoimintaa harjoittavat henkilöt, jotka jäävät monien luonnollisina pidettyjen yhteiskunnan tukiverkkojen ulkopuolelle. Yrittämiseen sisältyy toki aina riski, mutta kokonaisuuden kannalta voisi olla järkevää miettiä tapoja riskin hallitsemiseen siten, että useampi uskaltaisi lähteä yrittämään ilman pelkoa kaiken menettämisestä.

Ehdotus – Työosuuskunta

Re:act ehdottaa, että luovien alojen nuoret toimijat perustavat työosuuskunnan madaltamaan keikkatyön vastaanottamisen kynnystä. Sen kautta jäsenet voivat laskuttaa työsuhteisesti tekemiään keikkoja ilman työttömyysturvan menettämisen uhkaa ja samalla he kerryttävät myös ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloheitoa. Keikkatöiden helppo laskuttaminen mahdollistaa myös mm. työllisyyden kuntalisän toimeksiantotuen hyödyntämisen – ainakin Helsingissä. Sitä kannattaa hyödyntää, sillä se on erinomainen tapa synnyttää työkeikkoja alalla aloitteleville nuorille. Ne voivat poikia myöhemmin uusia töitä.

Koulutus



Koulutuspolitiikan jäljet

Media- ja tapahtuma-alojen koulutus on muuttunut viimeisen 20 vuoden aikana merkittävästi. Koulutuspolitiikassa alan tulevaisuutta ja osaamis- ja työvoimatarpeita on arvioitu suuntaan ja toiseen. 2000-luvun vaihteessa koulutuspaikkoja lisättiin suuria määriä ja 2010-luvulla niitä leikattiin yhtä rajusti. Av-alan toimialaselvityksessä todetaan, että ”Osaamispuolaan on vaikuttanut suuresti elokuva- ja tv-alan koulutuksen väheneminen. [...] ja vuodesta 2019 rahoitus on vähentynyt yli 30 prosenttia”. Koulutusmahdollisuuksien vähentymisestä huolimatta alan tutkintojen vetovoima (hakijoita/opiskelupaikka) on pysynyt ennallaan. Hakijoita on amk-tasolla keskimäärin 7–10 jokaista aloituspaikkaa kohden ja toisella asteella koulutukset keikkuvat edelleen haetuimpien listan kärjessä.

Koulutuspaikkojen vähentämisen yhteydessä ei ymmärretty, että koulutuksen pitkäjänteinen kehittäminen on alan osaavan työvoiman tae. Medianomikoulutus lakkautettiin kokonaan mm. Torniossa ja muiltakin ammattikorkeakouluilta paikkoja leikattiin rajusti. Ymmärtämättä jäi, että koulutuspaikkojen leikkausten seuraukset voidaan työelämässä havaita vasta 5–10 vuoden kuluttua. Niillä ei ole minkäänlaista välitöntä vaikutusta senhetkiseen työllisyystilanteeseen, mutta pitkällä tähtäimellä koulutuspaikkojen leikkaaminen vaikuttaa eri ikäisten ja työuransa eri vaiheissa olevien työntekijöiden saatavuuteen. Voidaan sanoa, että osajapula on tuonut nyt näkyväksi leikkausten aiheuttaman sukupolvikuopan. Alalta puuttuu työelämässä 5–10 vuotta olleita osaajia, jotka osaisivat tarttua kansainvälistymisen, kasvavien tuotantojen ja kehittyvien teknologioiden vaatimuksiin. Tätä vajetta ei voida nopeasti korjata koulutuspaikkoja lisäämällä, sillä nyt tehtävien lisäysten vaikutus olisi nähtävissä aikaisintaan neljän vuoden kuluttua.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on ohjannut rahoituksella media-alan koulutusta vahvasti. Yli 30% rahoitusleikkaus ja mm. medianomitutkintojen sijoittaminen rahoituksen ”halvimpaan” kategoriaan tekee media- ja tapahtuma-alojen kouluttamisesta kannattamatonta ja heikentää sen laa-

tua. Tilanteessa, jossa yhdestä valmistuvasta medianomista maksetaan oppilaitokselle moniin muihin tutkintoihin verrattuna kolmasosa, looginen johtopäätös on panostaa muihin aloihin. Media- ja tapahtuma-alojen oppimisympäristöjen tekninen investointi ja ylläpitäminen on kallista, ja ryhmäkokoja ei voida juurikaan kasvattaa. Paine tuottaa suurien massojen koulutusta luovalla ja teknistä taitoa vaativalla alalla on sekä opiskelijan että oppimistulosten näkökulmasta lyhytnäköistä ja tehottomaa.

Koulutuspolitiikassa on viime vuosikymmenen ajan pyritty siihen, että nuori siirtyy saumattomasti koulutusasteelta toiselle, eikä väli vuosia tai alanvaihtoja tapahtuisi. Tähän on pyritty vaikuttamaan mm. ensikertalaisikiintiöillä sekä opiskelijavalintojen ja rahoituksen muutoksilla. Jokaisen koulutukseen valittavan pitäisi olla varma ammatinvalinnastaan sekä itsensä että oppilaitoksen näkökulmasta. Re:actin osallistujien haastattelussa on selkeästi käynyt ilmi, että monen nuoren ammatilliset suunnitelmat ja urahaaveet eivät ole koulutusvalintaa tehtäessä olleet realistisia, eivätkä edes kovin harkittuja. Käsitys itsestä, omista vahvuuksista ja työelämän todellisuudesta kehittyi vielä pitkään 20 ikävuoden jälkeen, jolloin yhteiskunnan näkökulmasta nuoren olisi jo pitänyt siirtyä työelämään.

Re:actin osallistujien kokemuksissa toistuu tilanne, jossa ensimmäinen koulutusvalinta ei ole osunut aivan kohdalleen, mutta järjestelmän jäykkyyden vuoksi alanvaihto tai toisen, rinnakkaisen tutkinnon suorittaminen on vaikeaa joko taloudellisesti tai ensikertalaisikiintiöiden vuoksi. Oppilaitoksen näkökulmasta on ristiriitaista kouluttaa valmiiksi asti opiskelija, joka ei alalle halua tai sopeudu. Keskeyttäminen ei kuitenkaan ole oppilaitokselle rahoituksen näkökulmasta vaihtoehto.

Eri vaiheisiin ajoittuvaa uraohjausta pitäisi vahvistaa ja toisaalta nuoren yksilölliselle kasvamiselle ja kehittymiselle pitäisi antaa tilaa. Väärästä uravalinnasta seuraa väliinpuotoaminen ja mahdollisesti työttömyys. Oppilaitoksissa on viime vuosina pyritty kehittämään joustavampia ja ketterämpiä koulutusmuotoja ja koulutukseen hakeutumisen menetelmiä. Raskas ja hidaskäyttöinen koulutusjärjestelmä, johon haku tapahtuu kerran vuodessa, on hidas ja tuottaa itsessään nuorten elämään tyhjä-

käyntiä ja ongelmia. Vaihtoehtojen ja joustavuuden lisääminen ei kuitenkaan ole ongelmatonta. Mitä enemmän vaihtoehtoja on, sitä vaikeampaa nuoren on navigoida erilaisten koulutusmuotojen viidakossa.

Re:act-hankkeessa on tarjottu ura- ja opinto-ohjausta ja neuvontaa osallistujille. Oikea-aikainen ja helposti saavutettava ohjaus sekä uran ja opintojen suunnittelun tuki on selkeästi parantanut osallistujien käsitystä omista vaihtoehtoista, uran rakentamisesta, työssäoppimisesta ja pitkän aikavälin elinikäisestä oppimisesta.

Lähteitä

- Ali-Yrkkö J. & Pajarinen M. 2021. Tapahtuma-alan rooli Suomen taloudessa. ETLA Raportti No 116. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 6.9.2021. [Luettu 25.1.2022].
Saatavissa: <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-116.pdf>
- Helsingin kaupunki 2021. Kulttuuri- ja tapahtuma-alan palautumisen mahdollistamiseksi alaa koskevien rajoitusten purkaminen oltava oikea-aikaista. Verkkouutinen 1.4.2021. [Luettu 25.1.2021].
Saatavissa: <https://www.hel.fi/uutiset/fi/kaupunginkanslia/kulttuuri-ja-tapahtuma-alan-palautumisen-mahdollistamiseksi>
- Helsingin työllisyyspalvelut 2021. Kaupungin palkkatuetun työn kohderyhmät. Verkkosivu. [Luettu 28.1.2021].
Saatavissa: <https://tyollisyyspalvelut.hel.fi/fi/palkkatukipaikat>
- Kulttuurialan ammattiliittojen neuvottelukunta 2021. Kulttuurialojen ammattijärjestöt: Koronapandemian riepottelema ala tarvitsee tukea ja rakenteellisia muutoksia. Verkkouutinen 16.4.2021. [Luettu 11.1.2022].
Saatavissa: <https://www.teme.fi/fi/kulttuurialojen-ammattijarjestot-koronapandemian-riepottelema-ala-tarvitsee-tukea-ja-rakenteellisia-muutoksia/>
- Kuusisto K. & Sahlstedt M. 2021. Tapahtumateollisuus vuonna 2021. Selvitys suomalaisesta tapahtumateollisuudesta, sen erityispiirteistä, nykytilanteesta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista. Toimialaselvitys 5/2021. Business Finland. [Luettu 11.1.2022].
Saatavissa: https://mediabank.businessfinland.fi/l/FPSW2HdQQz9p/f/_BFg
- Oksanen-Särelä K. & Kurlin Niiniaho A. 2020. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan – elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. [Luettu 7.10.2021].
Saatavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf

- Tapahtumateollisuus ry. 2021 a. Tapahtuma-alan tappiot syvenevät – elpymisen edellytykset puuttuvat edelleen. Verkkouutinen 26.8.2021. [Luettu 28.1.2022]. Saatavissa: <https://www.tapahtumateollisuus.fi/ajankohtaista/2021/08/tapahtuma-alan-tappiot-syvenevat-elpymisen-edellytykset-puuttuvat-edelleen/>
- Tapahtumateollisuus ry. 2021 b. Tieto rajoitusten päättymisestä vahvistaa asiakkaiden luottamusta ja tapahtuma-alan toimintanäkymiä. Verkkouutinen 7.9.2021. [Luettu 28.1.2022]. Saatavissa: <https://www.tapahtumateollisuus.fi/ajankohtaista/2021/09/tieto-rajoitusten-paattymisesta-vahvistaa-asiakkaiden-luottamusta-ja-tapahtuma-alan-toimintanakymia/>
- Tapahtumateollisuus ry. 2022. Hallitus jättänyt tapahtumateollisuuden jälleen vaille tulevaisuuden näkymää. Verkkouutinen 7.1.2022. [Luettu 28.1.2022]. Saatavissa: <https://www.tapahtumateollisuus.fi/ajankohtaista/2022/01/hallitus-jattanyt-tapahtumateollisuuden-jalleen-vaille-tulevaisuuden-nakymaa/>
- TE-palvelut n.d. a. Palkkatuen kesto ja määrä. Verkkosivu. [Luettu 25.1.2022]. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/palkkatuki/palkkatuki-kesto>
- TE-palvelut n.d. b. Palkkatuki on tarkoitettu. Verkkosivu. [Viitattu 25.1.2022]. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonhajakijalle/tukea-tyollistymiseen/tyollisty-palkkatuella/palkkatuki-tarkoitettu>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Luovan talouden tiekartta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:48. [Luettu 11.1.2022]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162474/TEM_2020_48.pdf
- Uusitalo K. 2021. Ravintola-alaa vaivaa nyt niin kova työntekijäpula, että jotain on tehtävä – ravintolapomo puuttuisi alan sunnuntaillisiin. YLE Uutiset 22.7.2021. [Luettu 11.1.2022]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-12021811>
- Vermilä E. & Keinonen H. 2021. Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä. Toimialaselvitys 6/2021. Business Finland. Saatavissa: <https://mediabank.businessfinland.fi/l/FPSW2HdQQz9p/f/5WwJ>

react.metropolia.fi