

# Todistus taskussa – työelämä vastassa

Puheenvuoro  
luovan alan opiskelijoiden  
työllistymisen puolesta



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# Sisällys

<b>Lukijalle</b> .....	<b>4</b>
<b>Johdanto:</b> Luovan alan koulutuksen ja työelämän kohtaamisesta .....	<b>6</b>
<b>Osa 1. Työllistymisen haasteet</b> .....	<b>8</b>
Luku 1. Luovan alan koulutuksen ja työelämän kohtaamisen kipupisteitä... ..	<b>8</b>
1.1. Nuoren alan etabloituminen vie aikansa.....	<b>8</b>
1.2. Työmahdollisuuksia on etsittävä kaikkialta elinkeinoelämästä.....	<b>9</b>
1.3. Muutama sana liikakoulutuksesta.....	<b>10</b>
Luku 2. Oppilasaines .....	<b>12</b>
2.1. Työllistyminen on aina myös henkilökohtainen tarina.....	<b>12</b>
2.2. Oppilasvalinnat: valintaperusteet .....	<b>13</b>
2.3. Hyvä yleistieto ja perustaidot ovat tärkeitä työllistymisen kannalta... ..	<b>13</b>
Luku 3. Oppilaitoksen rooli nuorten työllistymisessä.....	<b>15</b>
<b>Osa 2. Luovan alan koulutus: tähtitehtailua vai työllistymiseen valmentavaa koulutusta?</b> .....	<b>16</b>
1. Ammattikorkeakoulut.....	<b>17</b>
1.2. Opetuksen sisältö ja menetelmät.....	<b>18</b>
1.3. Harjoittelu.....	<b>21</b>
1.4. Opettajat.....	<b>23</b>
1.5. Kuinka työelämäyhteyksiä voisi tiivistää?.....	<b>26</b>
2. Ammatilliset oppilaitokset.....	<b>29</b>
3. Aikuiskoulutus.....	<b>31</b>
3.1. Täydennyskoulutuksen vahvuus piilee kurssin vuorovaikutuksessa .....	<b>31</b>
3.2. Yliopistojen aikuiskoulutus.....	<b>32</b>
<b>Osa 3. Opiskelijat: oma rooli työllistymisessä</b> .....	<b>34</b>
1. Asenne on avain.....	<b>36</b>
1.1. Mitä asenteella tarkoitetaan?.....	<b>36</b>
1.2. Asenne työympäristöön – vapaa-ajan, yksityisyyden ja työelämän rajat.....	<b>38</b>
1.3. Asenne tehtävän toteuttamiseen.....	<b>39</b>
1.4. Asennoituminen yritysmaailmaan: liiketoiminnan alkeiden ymmärtäminen .....	<b>41</b>
2. Sosiaaliset taidot.....	<b>43</b>
<b>Osa 4. Lopuksi</b> .....	<b>44</b>
<b>Osa 5. Faktaa</b> .....	<b>46</b>
Työnantajien koko luovilla aloilla .....	<b>46</b>
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.....	<b>46</b>
Kulttuurialan AMKeihin hakeneet ja paikan vastaanottaneet 2010.....	<b>48</b>
<b>Haastattelut &amp; lähteet</b> .....	<b>50</b>
Haastattelut.....	<b>50</b>
Kirjallisuus .....	<b>50</b>

Toimitus:  
Marit Hohtokari,  
Markku Uitto,  
Vikki Leroux (toim.)

Luovan talouden strateginen hanke,  
Huhtikuu 2011  
Helsinki

Tämän julkaisun ovat kuvittaneet  
Metropolia Ammattikorkeakoulun  
viestinnän / graafisen suunnittelun  
opiskelijat.

Kansikuva:  
Jalda Tanhai: Eteneminen

# Lukijalle

Tällä puheenvuorolla kaksi luovan sektorin kokenutta ammattilaista, **Marit Hohtokari** ja **Markku Uitto**, toivovat herättävänsä keskustelua luovan alan koulutuksen nykytilasta Suomessa. Päällimmäisenä on huoli kulttuurialan ammatista haaveilevista nuorista, joita valmistuu jatkuvasti kovin epävarmoinhin tulevaisuuden näkymiin. Alaa vaivaa todellinen työvoimasolmu – puhutaan koulutuksen ja työelämän kohtaantumisen ongelmista.

Markku Uiton ja Marit Hohtokarin väliset keskustelut käytiin helmi-maaliskuun 2011 aikana Helsingissä Diges ry:n tiloissa. Lisäksi työryhmä on käynyt lukuisia keskusteluja alan toimijoiden ja asiantuntijoiden kanssa. Haastateltujen lista löytyy lähdetiedoista. Kiitämme heitä kaikkia terävistä huomioista ja rakentavista mielipiteistä, joista monet päätyivätkin sellaisenaan tekstiin mukaan. Ne näkyvät suorina lainauksina päätekstin rinnalla. Lopullinen teksti koostuu kuitenkin Marit Hohtokarin ja Markku Uiton henkilökohtaisista ajatuksista ja mielipiteistä. Julkaisussa esitetyt toimenpide-ehdotukset edustavat näin ollen heidän omia näkemyksiään, ei haastateltujen tai raportin julkaisijan, työ- ja elinkeinoministeriön mielipiteitä.

Kiitämme Luovan talouden strategisen hankkeen hankepäällikköä **Petra Tarjannetta** ja hankesuunnittelija **Juho Jokista** työryhmän kannustamisesta rohkeaan keskusteluun ilman rajoja.

**Helsingissä 11.5.2011**

Marit Hohtokari

Markku Uitto

Vikki Leroux (toim.)

# Luova talous – uudistuva talous

Luovan talouden ytimessä ovat uudenlainen yrittäjyys ja yritystoiminnan organisoitumisen tavat. Kasvua haetaan tekijöistä, jotka lisäävät tuottavuutta ja vähentävät yhteiskunnan kustannuksia sekä lisäävät yleisiä hyvinvointivaikutuksia. Asioiden ja tekemisen tapojen uusilla yhdistelmillä ja kohtaamisilla haetaan kustannussäästöjä myös kiristyvään julkiseen talouteen. Luovuus ruokkii innovaatioita. Luovuudesta ja kyvystä houkutella luovia ihmisiä on muodostunut yhteiskuntakehityksen, innovaatiotoiminnan ja alueiden välisen kilpailun tärkeä tekijä. Luovuutta on kyky yhdistää mielikuvitusta ole-massa olevaan tietoon ja osaamiseen uusien ideoiden, tuotteiden tai palveluiden kehittämiseksi. Kulttuuriin liittyvä osaaminen on tärkeä osa luovaa taloutta. Se edistää kulttuurisen pääoman hyödyntämistä henkisessä, sosiaalisessa ja tuotannollisessa kehityksessä. Oman ja muiden kulttuurien ymmärtäminen on etu erityisesti käyttäjä- ja asiakaslähtöisessä innovaatiotoiminnassa.

Luova talous – luovan osaamisen hyödyntäminen liiketoiminnassa - tuottaa monenlaisia haasteita mutta myös toisaalta mahdollisuuksia uudistaa taloutta, vahvistaa sen kilpailukykyä ratkaisemalla uudistumisen prosessien ongelmia. Yritysten arvoverkkojen ja toimintalogiikoiden muuttuessa myös työelämä ja osaamisen hyödyntäminen uudistuvat. Luovan kentän toimijoiden suurin haaste on toimijoiden pienuus ja kyvyttömyys organisoitua yhteisten päämäärien kehittämiseksi.

Tämä puheenvuoro luovan alan opiskelijoiden työllistymisen puolesta on yksi lähestymiskulma luovan talouden toimivuuteen. Uudistuva talous asettaa haasteita myös luovi-alojen opiskelijoille ja ennen kaikkea luovien alojen koulutukselle. Toivomme tämän puheenvuoron synnyttävän keskustelua aiheesta.

Petra Tarjanne  
hankepäällikkö  
Luovan talouden strateginen hanke

# Johdanto: Luovan alan koulutuksen ja työelämän kohtaamisesta

Tämä julkaisu pureutuu luovan alan koulutuksen ja työmarkkinoiden kohtaamisen haasteisiin. Pohdimme syitä siihen, miksi luovan alan koulutuksen saaneilla on vaikeuksia työllistyä sektorille, joka toisaalta kärsii osaajapulasta. Millaisia muutoksia tulisi tehdä nykyiseen koulutukseen, jotta lopputulos vastaisi paremmin työelämän tarpeita, ja edistäisi valmistuneiden työllistymistä? Pyrkimyksenä on löytää konkreettisia parannuskeinoja koulutuksen puutteisiin. Ei ole sen enempää nuorten kuin alan etu, että oppilaitokset tuottavat suuria joukkoja ”vääränlaisia” valmistuneita.

Pohdimme luovan alan työmarkkinoiden ja koulutuksen kohtaamisen haasteita suoraan työmaailmasta nousseiden konkreettisten ongelmien valossa. Etsimme vastauksia pitkälti työmarkkinoiden ja työnantajien näkökulmasta, mutta emme koe tämän olevan mitenkään ristiriidassa oppilaitosten, saati opiskelijoiden edun kanssa.

Tavoitteena on kehittää työmarkkinoita paremmin palveleva koulutus, ei kyseenalaistava koulutuksen olemassaolo sinällään. Luovan alan koulutusta tarvitaan ilman muuta, se on tärkeä osa sektorin ammattimaistumista. Kritiikkimme kohdistuu koulutukseen siltä osin kuin se on osoittautunut tehottomaksi tai elinkeinoelämästä ja työmarkkinoiden todellisuudesta vieraantuneeksi. Tällä hetkellä työnantajapuolella on esimerkiksi epäselvyyttä siitä, mitä luovan alan oppilaitok-

sista valmistuvat todellisesti osaavat. Tässä konkreettisten taitojen hahmottamisen ongelmassa piilee kenties yksi syy siihen, että luovan alan oppilaitoksista valmistuneiden työllistyminen on ongelmallisempaa kuin monella muulla alalla.

Ongelmat liittynevät osittain myös luovan alan teollisuuden rakenteeseen, joka on Suomessa vasta kehitysvaiheessa. Tärkeä edistysaskel on kieltämättä saavutettu siinä, että luovan alan painoarvo talouden sektorina on jo yleisesti tunnustettu, mutta sen luonnetta työllistäjänä on ehkä arvioitu alkuinnostuksessa väärin. Todellisuudessa luovaa sektoria ei voi verrata perinteisiin teollisuudenaloihin mitä tulee esimerkiksi yritysten kokoon. Valtaosa tämän hetken työnantajista luovilla aloilla on pk- tai mikroyrityksiä.<sup>1</sup> Koulutussektorin tulisi ymmärtää niiden rekrytointitarpeet ja -mahdollisuudet.

” Suurin osa luovan alan toimijoista toimii ammatissa yrittäjälähtökohdista: projektitöissä, freelancereina tai pienissä luovan alan yrityksissä, joissa tulosvastuu on kova. Koulutuksen pitäisi valmistella toimimaan tämän kaltaisessa työympäristössä.



Työryhmän asiantuntijat Marit Hohtokari ja Markku Uitto.

Luovan alan koulutusta tarjotaan usealla tasolla. Tässä julkaisussa **keskitymme ammattikorkeakouluihin, ammatillisiin oppilaitoksiin sekä aikuisopetukseen**, sillä niistä valmistuneilla näyttäisi olevan eniten hankaluuksia työllistyä. Siksi emme puutu taideyliopistojen toimintaan täydennyskoulutusta lukuun ottamatta. Luovalle alalle valmistuvien työllistymistä selvitetessä on nimittäin käynyt ilmi, että yliopistotutkinnon suorittaneet löytävät töitä helpommin kuin ammatillisista oppilaitoksista ja erityisesti ammattikorkeakouluista valmistuvat. Näin, vaikka jälkimmäiset perustettiin nimenomaan varmistamaan läheisempi yhteys koulutuksen ja työmarkkinoiden välille. Ammattikorkeakouluja aikoinaan perustettaessa tavoitteena oli tuottaa vastavalmistuneita jotka kykenisivät hyppää-

mään paremmin valmiuksin suoraan töihin. Näin ei ole tapahtunut. Mikä meni vikaan?



# Osa 1. Työllistymisen haasteet

## Luku 1: Luovan alan koulutuksen ja työelämän kohtaantumisen kipupisteitä

Työnantajien viesti on selvä: koulutus ei valmista nuoria työelämän todellisuuteen. Samaa kertovat alalla pärjänneet opiskelijat. Missä ovat tehtävät joita koulutuksessa luvataan? Ammattikorkeakoulut mainostavat työhön sijoittumisen paikkoina esimerkiksi ”media-alan johtotehtäviä”, mutta todellisuudessa sellaiseen asemaan pääsee vasta pitkän uran ja kokemuksen myötä. Kaiken lisäksi houkuttelevimmista paikoista käydään kilpailua myös yliopistoista valmistuneiden kanssa.

**Marit Hohtokari:** *Monet nuoret ovat loistavia, fiksuja, osaavia ja asenteeltaan kaikin puolin sopivia ja valmiita työelämään. Heitä palkataan mielellään, joten heistä ei tarvitse olla huolissaan... (mutta) keskusteluissa työnantajien kanssa on käynyt ilmi, että näin ei ole suuren joukon kohdalla.*

Kärjistetysti voisi sanoa, että nyt monet ammattikorkeakoulut kouluttavat nuoria tehtäviin, joihin he ovat valintakelpoisia vasta usean vuoden työkokemuksen jälkeen, ja ammattioppilaitokset taas suoltavat liian kapea-alaisia yhden laitteen eksperttejä tai yksittäisen työtehtävän suorittajia. Kokonaisuudet hahmottava alan ammattilainen on kuitenkin se, mitä työmaailma hakee. Työelämän todellisuus ja opetussisällöt eivät tällä hetkellä yksinkertaisesti ole linjassa.

” Koulutuksen pitäisi antaa realistinen kuva alasta ja sillä toimimisesta.

Työarjen perustaitojen olisi oltava kohdallaan, sen jälkeen tärkeintä on asenne tekemiseen ja uuden oppimiseen. Ala tarvitsee konkreettisen ammattitaidon omaavaa kehittymiskykyistä työvoimaa. Tarvitaan henkilöitä, jotka sopeutuvat nopeasti muuttuvaan työympäristöön, oli sitten kyse kirjavasta tiimistä erilaisine luonteineen tai yllättävistä tilanteista. Ratkaisevaa on se, että opinnot valmistelisivat taitojen soveltamiskyvyn lisäksi oikeaan asenteeseen.

### 1.1. Nuoren alan etabloituminen vie aikansa

Jotta luova sektori kehittyisi vahvaksi itsenäiseksi osaksi elinkeinoelämää, sen tulee ammattimaistua ja kasvattaa toimintaansa entisestään. Yrittäjäsektorilla olisi oltava enemmän massaa. Toimialan sekä oppilaitosten täytyisi kehittää vuoropuhelua muiden teollisuuden alojen, etenkin palvelusektorin kanssa. Muidenkin kuin kulttuurisektorin työmarkkinoiden tulisi osata hyödyntää luovan alan ammattilaisia. Elinkeinoelämällä on selvästi edelleen vaikeuksia hahmottaa luovan alan työvoiman osaamista. Mitä luovan alan osaaminen tarkoittaa? Keitä ovat luovan talouden osaajat ja miten tunnistaa potentiaaliset menestyjät?

Samaa kummastelua näyttäisi esiintyvän myös julkisten tukioorganisaatioiden puolella. Yritystoiminnan kehittämisen ja rahoituksen puolella luovaa alaa vierastetaan yhä. Joidenkin mielestä suorastaan aliarvioidaan. Luultavasti kyse on siitä, että ulkopuolisten on edelleen vaikea ymmärtää mistä luovan alan liiketoiminnassa on kyse, ja sen seurauksena bisnesmahdollisuuksien tunnistaminen on vaikeaa. Muutosta on jo onneksi tapahtunut. Peliteollisuus on usein mainittu rohkaiseva esimerkki luovasta toimialasta, jonka ominaispiirteet ymmärrettyään rahoitussektori on uskaltanut sijoittaa siihen – jotkut valtaisalla menestyksellä.

” Tarvitaan yhdessä tekemistä ja ryhmähenkeä, verkostoitumista ja avoimuutta alan voimaantumiseen.

### 1.2. Työmahdollisuuksia on etsittävä kaikkialta elinkeinoelämästä

Luovalla alalla ei riitä työpaikkoja kaikille tällä hetkellä eikä lähitulevaisuudessa. Siksi mainitsemme mahdollisuudet työllistymiseen muillakin teollisuuden sektoreilla. Sen lisäksi muistutamme muista kuin vakituisen palkkatyön mahdollisuuksista, tärkeimpänä tietenkin yrittäjyys. Opiskelijoiden tulisi kuulla myös esimerkiksi luovan alan välittäjäportaan ammasteista kuten agentti- ja manageritoiminnasta. Kaiken kaikkiaan toivoisimme, että tietoa työllistymisen eri vaihtoehtoista levitetäisiin jo opintojen varhaisessa vaiheessa.

” Monenlaisista työkuvista ja toimimisesta erilaisissa rooleissa pitäisi puhua ja kertoa avoimemmin.

Yrittäjyyden edistäminen on noussut yhdeksi työvoimaviranomaisten prioriteeteista. Opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden into ja ideat pitäisi saada tehokkaammin kanavoitua liiketoiminnaksi. Kehitteillä onkin mm. uusi yrittämisen status, eräänlainen ”kevennetty” toiminimi, joka sallii myös sivutoimisen yrittämisen. Malliin on otettu esimerkkiä muualta Euroopasta, esimerkiksi Ruotsissa ja Ranskassa vastaavista uudistuksista on saatu hyviä kokemuksia. Se tavallaan mahdollistaa yrittämisen harjoittelun.

Nykyisillä valmistuneiden määrillä ratkaisu tulee monelle olemaan oman työpaikkansa luominen. Me korostamme, että yrittäjyys on varteenotettava vaihtoehto, ja kaikin puolin hyvä tie menestykseen, kunhan koulutus on antanut nuorille edes olennaisimmat taidot liiketoiminnan harjoittamiseen. Yritystoiminnan alkeiden tulisi siksi olla mukana kaikissa opinnoissa, riippumatta siitä, mistä oppilaitoksesta ja opintosuuntauksesta on kyse.

**Marit Hohtokari:** *Yrittäjyys- ja liiketoimintaopintoja mukaan kaikkiin koulutuslinjoihin, ja ennen kaikkea heti alkuun, niin että kaikki sen jälkeen omaksuttu tieto peilaa siihen.*

Ehkä koulutus on nyt ainakin joidenkin ammattien osalta turhan pitkä? Tarkoitamme sitä, että nykyisessä järjestelmässä kestää useamman vuoden ennen kuin nuoret pääsevät itse kokemaan mihin heillä olisi kykyjä ja kysyntää työmarkki-

noilla. Olisiko syytä tiivistää perustaitojen opetus esimerkiksi parin vuoden pituiseen jaksoon, jonka jälkeen siirryttäisiin työelämään, ja erikoistuminen tapahtuisi täydennyskoulutuksessa vasta pidemmän työvaiheen jälkeen? Tämänäyttävä järjestelmä on jo osittain olemassa ylempien AMK-tutkintojen muodossa.

### 1.3. Muutama sana liikakoulutuksesta

Luovilla aloilla on imago, joka on sen etu ja taakka. Nuoret mitä ilmeisemmin mieltävät alan houkuttelevaksi ja oppilaitokset pystyvät sen mukaisesti hyödyntämään takuuvarmoja hakijavirtoja.

Kiistan tosiasia kuitenkin on, että luovan alan opiskelijapaikkoja on liikaa. Alalle yksinkertaisesti koulutetaan liian monia suhteessa työpaikkojen määrään. Tämä on pitkälti ajalta tuttu kiistan aihe työnantajien ja koulutusorganisaatioiden välillä. Viranomaiset ovat tiedostaneet ongelman, mutta koulutusjärjestelmän rakenteisiin puuttuminen vie aikaa. Etenkin kun aiheeseen liittyy niin koulutus-, työvoima- kuin aluepoliittisiakin intohimoja.

**Marit Hohtokari:** Esimerkiksi media-alan koulutus syntyi vasta 1980-luvulla, mutta se on siitä räjähdymäisesti kasvanut, hallitsemattomalla vauhdilla.

**Markku Uitto:** Yksi merkittävä syy media-alan liikakoulutukseen on rahan houkutus. Oppilaitoksilla on mahdollisuus saada taloutensa kuntoon viestinnän opiskelupaikkojen korkean yksikköhinnan avulla. Toinen syy koulutustarjonnan räjähdymäiseen kasvuun on alan mediaseksikkyyys. Kolmanneksi, koulutus- ja aluepolitiikka näyttäisivät menneen sekaisin, sillä viestinnän oppilaitoksia syntyy ympäri maata vaikka 90 % alan työpaikoista on Uudellamaalla.

**MH:** Minut kutsuttiin aikoinaan asiantuntijaksi erääseen suureen Etelä-Suomen kaupunkiin, joka haikaili viestinnän koulutuksen käynnistämistä. Kun kerroin, etten näe mitään järkeä perustaa kallista uutta koulutusohjelmaa kun tarjontaa on muutenkin liikaa, vastauksesta paistoi kilpailunhalu naapurikuntien kanssa, joilta viestinnän koulutus jo löytyi. Ja tulihan se sinne.

**MU:** Anekdoottina mainittakoon kuinka Pohjois-Suomeen lentävässä koneessa oli opettaja ja joukko opiskelijoita Uudelta maalta matkalla tenttiin Pohjois-Suomessa sijaitsevaan oppilaitokseen.

Alalle hakeutuvien määrä on kasvanut vuosi vuodelta. Halukkaita on valtava määrä suhteessa opiskelupaikkoihin. Oppilaitoksilla on houkutus vastata koulutuspaikkojen kysyntään eikä välttämättä kiinnostusta paneutua nuorten työllistymismahdollisuuksiin. Esimerkiksi ammatikorkeakoulujen hakijoilleen lupaamia asiantuntijatasen työpaikkoja on sitäkin vähemmän kun tiedetään, että luovien alojen tehtäviin päädytään usein muualtakin kuin luovan alan oppilaitoksista. Monet alalla johtotehtäviin ylittäneet ovat koulutukseltaan kauppatieteilijöitä, insinöörejä, valtiotieteilijöitä jne.

**MU:** Ammattikorkeakoulu Stadiassa 1997–2001 yritin ehkäistä liikakoulutuksen vaa-  
raa sillä, että kehitin medianomin koulutuksen eri suuntautumsvaihtoehtoja, kuten verkkoviestintää, tuottamista ja elokuvanäyttelemistä. He ovatkin työllistyneet erinomaisesti. Pohdin myös yrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona. Sen seurauksena toteutin Media-alan yrittäjäkoulutuksen, Meda-projektin, Adultan radio- ja televisio-opisto Artossa, sekä mm. Luovien alojen yrittäjyyd-  
valmennuksen (Creada).



Katja Ronkanen: Työnhakua



## Luku 2. Oppilasaines

Työnhakijoiden ja työnantajien välinen asennekuilu on merkittävä osa työllistymisen problematiikkaa. Työnantajat eivät tunnista vastavalmistuneissa sitä asennetta ja mielentilaa, jota he uraansa aloittelulta nuorilta odottavat. Väärät odotukset työelämään astuessa eivät helpota työpaikan saantia. Tämä elinkeinoelämän lähettämä hätähuuto on puheenvuoromme keskeinen teema, johon syvennymme vielä tarkemmin osassa Opiskelijat.

” Työllistymisessä korostuu asenne ja oma-aloitteisuus. Reippaat ja lahjakkaat työllistyvät, kun ”ihan-sama-laamat” eivät löydä paikkaansa työelämässä. Väliin jäävät lahjakkaat opiskelijat, joilta puuttuu kaikki kaupallinen ymmärrys.

### 2.1. Työllistyminen on aina myös henkilökohtainen tarina

”Kortistoon” valmistuvat ovat kansantaloudelle työvoima- ja sosiaalipoliittinen murhe, mutta vähintään yhtä huolestuttavaa on se turhautuminen ja itsetunnon kolaus, jonka pitkän opintojakson uurasanut nuori kokee astuessaan työmarkkinoille, joka ei häntä kaipaakaan. Tai kun kauan kaavailtu ura ja mielekäs työ näyttää yhtäkkiä epätodennäköiseltä haaveelta. Kaikki voivat varmasti samaistua kovaan henkilökohtaiseen pettymykseen.

Toinen kiistan aihe onkin sitten se, mitä mielekkäällä työllistymisellä tarkoitetaan. Tässä työnantajat ja työnhakijat näyttävät olevan kovin eri linjoilla. Se mitä työnantajat tarjoavat ei aina vastaa nuorten odotuksia. Joillekin tulee yllätyksenä, että luovan alan tehtävissäkin suurin osa työajasta kuluu täysin tavanomaisten rutiini-askareiden parissa. Moni nuori petty odottaessaan jotain paljon hohdokkaampaa. Tämä liittyy osittain seuraavan kappaleen aiheeseen eli opiskelijavalintojen tärkeään rooliin väärin odotuksin alalle pyrkivien karsimisessa.



Jalda Tanhai: Eteneminen

### 2.2. Oppilasvalinnat: valintaperusteet

Kaikilla aloilla osa opiskelijoista kokee matkan varrella erehtyneensä uravalinnassaan. Siihen löytyy monia selityksiä. Kuitenkin luovan alan oppilaitoksiin näyttäisi ajautuvan väärin odotuksin vielä tavallista enemmän. Olisiko toisenlaisilla oppilasvalinnoilla mahdollista karsia edes hieman paremmin epärealistisin odotuksin alalle pyrkiviä?

**MU:** *Opiskelijavalinnoissa voisi hyödyntää myös työelämän edustajia. Heiltä löytyy silmää erottaa potentiaaliset työntekijät jo tässä vaiheessa.*

” Kun aloitimme koulutuksen, puolesta joukosta näki heti ettei heistä ole tähän ammattiin, ja niinhän siinä kävi, etteivät he ole toimineet päivääkään alalla (...). Opiskelijana olen itse sitä mieltä, että jos hakijoita karsimassa olisi ollut työelämän edustaja, he olisivat heti karsiutuneet pois. Näin olisi säästetty kaikkien aikaa ja voimia (...).

**MH:** *Voisiko peruskouluissa ja lukioissa minimoidulla taideaineiden opetuksella olla osaksi vaikutusta siihen, että luoville aloille hakeutuvien nuorten määrä on kasvanut lähes räjähdysmäisesti? Aiemmin opettajat huomasivat opetuksen lomassa lasten luontaiset taipumukset, kannustivat jatkamaan tai kehottivat kenties keskittymään muuhun. Kun pitkäjänteistä seurantaa ei enää ole, todelliset kyvyt - kiinnostus, lahjakkuus ja henkilökohtaiset ominaisuudet - luovien alojen töihin selviää vasta ammatillisella koulutustasolla. Alalle kouluttautuu suuri määrä nuoria, joiden olisi kannattanut jättää harrastajiksi.*

Ammattikorkeakoulujen moniosaisessa valintaprosessissa pyritään löytämään kullekin linjalle sopivimmat ja lahjakkaimmat. Nykyiset testit eivät kuitenkaan näyttäisi seulovan välttämättä oikein - ainakin jos asiaa kysyy luovan alan työntajilta. Työelämään ajautuu tällä hetkellä suuret määrät henkilöitä, joiden ei olisi luultavasti koskaan pitänyt tulla valituksi. Tämän välttämiseksi työnantajien olisi hyvä olla mukana valintaprosessissa.

#### Ehdotamme

- Valintaprosessin loppuvaiheeseen eli haastatteluihin otetaan mukaan työelämän edustaja. Henkilöllä on oltava kokemusta työelämän rekrytoinnista.

### 2.3. Hyvä yleistiето ja perustaidot ovat tärkeitä työllistymisen kannalta

Nykypäivän mediaympäristö on mahdollistanut sen, että nuori voi viettää koko elämänsä vain suosikki-aiheensa piirissä. Ongelmallista on, jos mikään sen ulkopuolella ei kiinnosta.

” Työyhteisön aamukahvipöydässä käydyssä keskustelussa vain kolme kahdeksasta tiesi kuka on Suomen pääministeri.

**MH:** Työelämään siirtyy suuri määrä tynnyrissä kasvaneita nuoria, joilla voi olla jopa maisterin tutkinto, mutta heikko tietämys oman alansa ulkopuolelta. Tarkoitin yleissivistystä eli tietoa historiasta, maailman tapahtumista, kulttuurista, luonnosta ja yhteiskunnasta jne. Miten tähän on tultu?

**MU:** Opiskelijat ovat pääsääntöisesti ylioppilaita. Oletus on, että yleissivistys rakennetaan lukiossa, eikä ammattikorkeakoulu näin ollen voi ottaa tehtäväkseen paikata tätä puutetta!

**MH:** Pitäisikö valintakokeisiin ottaa mukaan testi, jolla selvitetään hakijan yleistietoa ja sen lisäksi pakollisena peruslaskutaitoa testaava koe, siis yhteen-, vähennys-, jako- ja kertolaskua ILMAN laskukonetta?!

Koulutetut nuoret voivat olla tietyn kapean alan perehtyneitä asiantuntijoita, mutta sellaisille on vain vähän tarvetta



työmarkkinoilla. Mitä laajempi yleissivistys ja kiinnostuksen alueet – perustaitojen lisäksi – sitä paremmat mahdollisuudet työllistyä. Niin palkkatyössä kuin yrittäjänä, työllistymisen edellytys on kyky nähdä tai kehittää asiakkaan tarve, ja taito myydä siihen ratkaisu. Mitä laajemmin tietoa, sitä helpompi on ymmärtää tilaa ongelma ja tavoitteet. Koulutuksen tulisi innostaa nuoria ympäröivän yhteiskunnan tarkkailuun ja tähdentää yleissivistyksen merkitystä.

### Ehdotamme

- Valintakokeisiin otetaan mukaan testi, jolla selvitetään hakijan yleistietoa ja peruslaskutaitoa.



Riia Sutinen: Tehijänoikeudet 1

## Luku 3. Oppilaitoksen rooli nuorten työllistymisessä

Vaikuttaa siltä, että yliopistoja lukuun ottamatta luovan alan oppilaitokset eivät juurikaan osallistu opiskelijoidensa uran rakentamiseen eivätkä koe vastuuta heidän työllistymisestään. Kritisoimme voimakkaasti tätä välinpitämättömyyttä ja toivomme siihen muutosta pian. Mielestämme nuoren henkilön rekrytoineella oppilaitoksella on vähintään moraalinen vastuu mainoksissa maalailuista uramahdollisuuksista.

Työviranomaisilla ei ole välineitä seurata luovan alan koulutuksen saaneiden työllistymistä, mutta yllätykseksemme sitä eivät harrasta myöskään itse oppilaitokset. Eikö heitä kiinnosta opiskelijoidensa sijoittuminen työelämässä? Kiinnostuksen puute opiskelijoiden kohtalosta ihmetyttää sitäkin enemmän kun ajatellaan kuinka paljon laitokset panostavat houkutelukseen nuoria kouluunsa. Mielestämme oppilaitoksilta voisi vaatia velvollisuutta seurata opiskelijoidensa sijoittumista työmarkkinoilla. Kannustimena voisi käyttää rahallisia bonuksia.

Oppilaitosten välinpitämättömyys valmistuneiden työllistymistä kohtaan näkyy myös yleisenä kiinnostuksen puutteena kaikkiin työelämän kontakteihin. Harva koulu auttaa työharjoittelupaikkojen hankkimisessa, toisin kuin yliopistot jotka ovat omaksuneet siinäkin aktiivisen roolin. Apu on opiskelijalle arvokasta, sillä harjoittelupaikka on edelleen monelle ponnahduslauta normaaliin työsuhteeseen. Työelämäkontaktien herättelemisessä mallia voisi hakea ensi hätään esimerkiksi yliopistojen järjestämistä rekrytointimessuista.

### Ehdotamme

- Oppilaitoksille bonuksia opiskelijoidensa työllistymisen perusteella (oppilaitoksilla ilmoitusvelvollisuus, viranomaisen seuraa ja myöntää bonukset). Näin sekä tuettaisiin opiskelijoiden ura-näkymiä, että tuotettaisiin arvokasta tilastotietoa työllistymisestä.
- Oppilaitokset järjestävät säännöllisin välein rekrytointimessut: toimivat isäntänä ja kutsuvat yritykset/työnantajat paikalle.



## Osa 2. Luovan alan koulutus: tähtitehtailua vai työllistymiseen valmentavaa koulutusta?

Työnantajat ovat yhtä mieltä siitä, että luovan alan koulutus on välttämättömyys. Menneiden vuosikymmenten takaiseen aikaan, jolloin jokainen joutui opettamaan omat työntekijänsä, kuten elokuva-alalla klaffipojasta ohjaajaksi, tuottajaksi tai kuvaajaksi, ei haikailla. Ongelmana tällä hetkellä on se, että opetussisällöt eivät vastaa elinkeinoelämän todellisia osaamistarpeita.

Puutteita löytyy koulutuksen kaikilla tasoilla. Esimerkiksi ammattikorkeakouluissa koulutetaan nuoria luovan alan asiantuntijatehtäviin, vaikka niitä ei todellisuudessa ole tarjolla. Erikoistumislinjat suoltavat todistuksia nuorille, joilta tosiasiassa puuttuu käytännön kokemus ja taidot. He eivät ole sellaisenaan kelpoja tehtäviin, joihin koulutus on heidät näennäisesti valmistanut. Ammatillisissa oppilaitoksissa taas keskitytään tiettyihin ammatteihin liian kapea-alaisesti.

**MH:** Työnantajan näkökulmasta on tietysti vähän merkitystä sillä, miltä koulutusasteelta kukin tulee. Henkilön on oltava hyvä - piste.

Itse asiassa kaikkien luovalta alalta valmistuneiden työpaikat voisivat periaatteessa olla missä tahansa yrityksissä ja organisaatioissa, myös luovan sektorin ulkopuolella. Tätä mahdollisuutta - työllistymistä muualle kuin opintojensa alalle - ei ole toistaiseksi hyödynnetty tarpeeksi. Yksi ratkaisu olisi kutsua vierailevia luen-

noitsijoita enemmän teollisuudesta ja muualta palvelualoilta. Silloin opiskelijoille syntyisi työelämäkontakteja laajemmin kuin vain luoville aloille. Miksei vaikka työharjoittelu onnistuisi muualla kuin luovien alojen yrityksessä? Vastaavasti teknisten, kaupallisten ja hoitoalan harjoittelupaikkoja tulisi luonnollisesti mahdollistaa myös luovan sektorin yrityksiin.

Käytännössä koulun maine vaikuttaa suoraan nuoren työllistymiseen, vaikka saman koulutuksen eri paikoissa käyneillä kuuluisi virallisesti olla toisiaan vastaavat valmiudet. Koulujen keskinäistä arviointia ei voi välttää. Todellisuudessa monet työnantajat suosivat tiettyjä oppilaitoksia, joista kokevat saavansa hyviä tekijöitä.

**MH:** Valtaosa alalle työllistyvistä tulee muutamasta hyvämaineisesta koulusta.

**MU:** Se ei ole sattumaa. Niissä opettajakunta pitää huolta ammattitaidostaan pysymällä ajan tasalla työelämästä.

Monet menestyskouluista palkkaavat tuntiopettajiksi kokeneita alan ammattilaisia. Lahjakkaimmat opiskelijat hakeutuvat hyvämaineisiin kouluihin, ja sen seurauksena tiettyjen koulujen saavuttama tähtien synnyttämisen maine on valmis. Kuten eräs luovan koulutuksen pitkän linjan ammattilainen totesi hieman ilkkurisesti:

” Meille hakee parhaat, ja kun parhaista valitaan pääsykokeilla vielä se kaikkein paras, joista monella on jo työkokemustakin, niin johan on ihme, ellei siitä joukosta tule hyviä ammattilaisia - jos vaan opettajat ymmärtävät olla olematta heidän oppimisensa esteenä!

### 1. Ammattikorkeakoulut

Ammattikorkeakoulujärjestelmän tavoitteena oli kehittää yliopistotutkintojen rinnalle käytännöllisemmin suuntautunut korkeakoulututkinto. Pyrkimyksenä oli parantaa koulutuksen laatua saamalla se vastaamaan paremmin ja joustavammin yhteiskunnan ja työelämän muuttuvia tarpeita. Ongelmaksi on kuitenkin muodostunut se, että AMKeista valmistuneet haluavat työnjohtotasoa vaativampiin tehtäviin, vaikka työelämä tarvitsisi konkreettisen työn suorittajia, tai korkeintaan työnjohtajia. Nyt työnjohtotaitoja on jouduttu opettamaan erikseen oppisopimuskoulutuksen ammatti- ja erikoisammattitutkinnoin.

**MU:** AMKien piti alun perin yhdistää kaksi elementtiä, ammatti- ja korkeakoulutus. Nyt ammattikorkeakoulu painottuu koko ajan enemmän jälkimmäiselle!

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n mukaan ammattikorkeakoulutuksen osaamisvaje liittyy osaksi koulutuksen aikaansaamaan vääränlaiseen asenteeseen - epärealistiseen ammatti-identiteettiin: valmistuneet profiloituvat liaksi suunnittelijoiksi, johtajiksi ja asiantuntijoiksi.

Koulutusohjelmia markkinoidaan alun alkaen harhaanjohtavasti ja opintojen aikana painotetaan omaehtoista luovuutta tilaajalähtöisen ajattelun kustannuksella.

**MU:** Tähtitehdas vai työllistymiseen valmentava oppilaitos?

Työnantajilla on oma näkemyksensä ammattikorkeakoulujen keskinäisestä paremmuudesta, ja olen vakuuttunut siitä, että tämä epävirallinen ”ranking-lista” on täysin erilainen kuin ammattikorkeakoulujen tai puhumattakaan hakijoiden käsitys paremmuusjärjestyksestä. Uskon, että sama pätee kaikkiin kulttuurialan koulutusohjelmiin.

Viestinnän alalla hakijoiden ja ammattikorkeakoulujen ranking-listan ykkösenä on koulu, joka on synnyttänyt eniten ”staroja”, jonka opiskelijatyöt ovat menestyneet kilpailuissa ja jonka opiskelijoiden töitä on esitetty eniten televisiossa. Mainetta vaalitaan oppilaitoksessa ja meriitit tuodaan näyttävästi esiin vuosikertomuksessa. Näihin oppilaitoksiin suuntautuu maineen perässä suurimmat hakijavirrat, joten ne voivat valita suuresta hakijamäärästä parhaan oppilasaineksen.

Oppilaitosten arvioinnissa tulisi kuitenkin ottaa mukaan myös työllistymisen näkökulma ts. listasijoitukseen tulisi vaikuttaa myös se, millainen osa valmistuneista elättää itsensä saamansa koulutuksen avulla. Olen vakuuttunut, että ranking-listan kärjessä tapahtuisi tuolloin muutoksia.

**MH:** Toisaalta ristiriitaa ei välttämättä ole, sillä työllistymisen kannalta taiteellinen meriitti ei tietenkään ole este. Työnantajien mielestä asenne on ratkaiseva.

**MU:** Työllistymisongelmista ja opintosisäلتöjen puutteista syytellään kovasti oppilaitoksia. Eikö toimialalla itsellään ole vastuuta alansa kehittämisestä? Miksei voida olettaa, että työnantajat kiinnostuisivat enem-

män oppilaitosten tehtävistä? Esimerkiksi niin, että opetussuunnitelmia tekemässä olisi vahva työelämäedustus ja samoin opiskelijavalinnoissa.

**MH:** ei toimi käytännössä, sillä opetussuunnitelman laatiminen vaatii koulutuskonaisuuksien suunnittelua ja tietenkin pedagogista tietämystä, jota työnantajilla ei ole.

**MU:** Opetussuunnitelmia ei luonnollisesti jätettäisi yksin työelämän harteille. Koulutussuunnittelijoille olisi kuitenkin hyödyllistä kuulla työelämän edustajia sisällöissä ja painotuksissa.

**MH:** Onnistuu ainoastaan jos tartutaan kahteen asiaan. Resurssipula ja raha: käytetyistä ajasta olisi maksettava asiantuntijoille palkkio, joka vastaa päätoimisen työn tuloja.

## 1.2. Opetuksen sisältö ja menetelmät

**MH:** Kuulemma AMKien koulutussuunnitelma lyödään lukkoon neljäksi vuodeksi, se on hälyttävää – noin pitkää jaksoa ei voi lyödä lukkoon kerralla! Opetussuunnitelmien laatiminen on ajateltava uudelleen joustavamaksi. Lisättävä nopeaa reagointikykyä!

Koulutuksen tulisi pystyä reagoimaan muuttuviin olosuhteisiin nopeasti. Luovilla aloilla, ja aivan erityisesti mediasektorilla, neljä vuotta on niin pitkä aika, että monet asiat ovat jo vanhaa tietoa kun opiskelija saa todistuksen.

**MH:** En haluaisi edes käyttää sanaa valmistunut, koska se on yksi harhaanjohtavimmista ilmaisuista ja aiheuttaa törmäyskurssin koulunsa päättäneen ja työnantajan keskinäisessä ymmärryksessä. Opiskelija olettaa oikeutetusti olevansa valmis ammattilainen, mutta työnantaja kokee hänellä vasta olevan valmiudet opetella työskentelyä käytännössä.

Tuskin kukaan olettaa juuri ajokortin saaneen kuljettajan olevan ammattilainen. Hän on saanut luvan opetella itsenäisesti auton ajamista liikenteessä. Asetelma on sama vastavalmistuneella. Tämän ymmärtäminen on olennainen asia työnhakijalle.

**MU:** Opinnot suorittanut ei ole koskaan valmis. On korostettava elinikäisen oppimisen merkitystä ja vastuuta ammattitaidon ylläpitämisestä.

” Koulutuksen pitäisi antaa riittävät eväät oman osaamisen ja tietotaidon jatkuvaan päivittämiseen myös koulutuksen jälkeen.

### 1.2.1. Työelämälähtöisyys ja työelämäläheisyys

Työelämäyhteistyö ja työelämäläheisyys ovat molemmat avaintekijöitä onnistuneessa koulutuksessa. Kyse on niin opiskelijoiden kuin opettajien lähentämisestä elinkeinoelämän kanssa. Yritysmaailma kaipaa ammattikorkeakouluilta mm. enemmän luentokutsuja ja aktiivista yhteydenpitoa.

#### Työelämälähtöisyys = Opetus sisältö lähtee työelämän tarpeista.

Ammattikorkeakoulujen toimintaa tulisi kehittää työelämälähtöisemmäksi. Niiden tulisi itse olla tässä aktiivisia ja ilmaista selvästi, millaisia palveluita ja yhteistyömuotoja ne pystyvät tarjoamaan elinkeinoelämälle. Olemassa olevat työelämäyhteistyön muodot on suunniteltu pääosin suuryritysten ja julkisen sektorin tarpeisiin. Nyt esimerkiksi luoville aloille tyypilliset mikroyritykset jäävät sivuun yhteistyöstä. Työharjoittelu on kenties näkyvin osa oppilaitosten työelämälähtöisyyttä. Myös opinnäytetyöt ovat työelämäyhteistyön muoto silloin kun ne palvelevat välittömästi tilaajaa. Elinkeinoelämän tilaamisen opinnäytetöiden osuus näyttäisi onneksi jo olevan kasvussa.

#### Työelämäläheisyys = Oppilaitos käy jatkuvaa vuoropuhelua työelämän kanssa.

Tämä tarkoittaa myös pyrkimystä tarjota koulutus, joka kantaa ensimmäisiä työpaikkoja pidemmälle. Tavoitteena on varmistaa nuorelle yleiset valmiudet, tukeva pohja jonka varassa työllistyminen ja uuden oppiminen on mahdollista vaihtuvista tilanteista huolimatta.

**MU:** Uudenlaisen ammattikoulutuksen keskeiseksi tavoitteeksi tulisi hyväksyä koulutuksen ja työelämän lähentäminen jopa niin

pitkälle, ettei niitä enää voi selvästi erottaa toisistaan, opettajuus tulee ymmärtää aivan toisin kuin nykyään. Tarkoitan tällä sitä, että opettajat eivät saisi kehittää vain pedagogisia ja teorian taitojaan ja unohtaa aikaisemman ammattiosaamisensa.

#### Ehdotamme

■ Ammattikorkeakoulun tulee laatia itselleen työelämäyhteistyön strategia, joka pitää pystyä toteuttamaan henkilöstövaihdoista huolimatta. Oppilaitoksella tulee olla työelämäyhteyksiä riippumatta yksittäisten opettajien hankkimista kontakteista, sillä ne katoavat opettajan siirtyessä muualle.

### 1.2.2. Prioriteettina erikoistuminen vai kokonaisuuksien hallinta?

Työelämän ja koulutuksen ympärillä käytävissä keskusteluissa painotetaan vuoroin moniosajaan tai substanssiosajaan tarvetta. Välillä kaivataan erityisesti moniosajia, toiste taas sanotaan, että moniosajaan osaaminen on liian yleisellä tasolla, ja hänet pitää uudelleen kouluttaa työssä.

Tarkoitamme moniosajalla henkilöä, jolla on tarpeeksi tietoa monista asioista ja valmiudet lisäoppiin kun sen aika on. Hän osaa nähdä kokonaisuuksia sekä ymmärtää syy- ja seuraussuhteet. Moniosaja ei ole varsinainen asiantuntija tai erikoisosaaja, joskin hänestä voi kehittyä yhden osa-alueen erikoisosaaja. Hän tietää kyllin paljon voidakseen työskennellä useilla erityisalueilla perustason ammattilaisena. Moniosaja on utelias ja kehittää itseään jatkuvasti. Kasvaminen todelliseksi moniosajaksi vaatii aikaa ja kokemusten karttumista.

**MU:** Kun aloitimme 1992 ammattikorkeakoulujen viestinnän koulutuksen, olivat senhetkiset työnantajien odotukset moniosaajien kouluttamisessa. Koettiin, että pienet mediayritykset kaipaavat moniosajia, ja huutoon vastattiin. Hyvin pian ensimmäisten opiskelijoiden valmistuttua alkoi tulla palautetta, että valmistuneet kyllä osaavat kohtuullisesti ihan kaikkea, mutta hyvin ei mitään.

Tänä päivänä ammatilliset tekniset taidot vanhenevat teknologian kehittymisen vauhdissa ennen kuin opiskelijan opinnot ovat edes päättyneet. Kun opetussuunnitelma laaditaan jopa neljäksi vuodeksi, nuoret valmistuvat erilaiseen ympäristöön ja työvälaineiden pariin kuin koulutuksensa aloittaessaan. Siksi koulutuksen tärkeimpiä tehtäviä on opettaa sovelta- maan opittua ja keräämään uusia taitoja. Toisaalta oppilaitosten kohtuullisen hyvillä hankintaresursseilla niiden laitekanta vaihtuu jatkuvasti ja on yleensä, hullunkurista kyllä, huomattavasti modernimpaa kuin yrityksissä.

” Ilman opiskelijoita ei voisi enää toimia, sillä vanhemmalla polvella ei ole nykyteknologian osaamista. Nuorten suhteen ongelmana on kuitenkin se, että oppilaitoksista tulee hyviä teknisiä koneiden käyttäjiä, mutta sitä miksi niitä käytetään on epäselvää. Editoiija osaa tehdä nopeasti leikkauksen, mutta ei ymmärrä miksi sen paikka on määrättyssä kohdin.

**MH:** AV-alalla Kemi-Tornion ammattikorkeakoululla on hyvä maine. Heidän vahvuutensa piilee työmaailman ”simuloinnissa”. Koulu välittää opiskelijoiden tuottamaa radio-ohjelmaa sekä paikallis-tv-ohjelmaa viikoittain. Opiskelijat oppivat alun alkaen mm. siihen että on tuotannoilla on deadline. Varmuus ja konstailematon tekemisen asenne tulee todellisen projektin läpiviemisen kautta.

**MU:** kaikki työelämäkokemus ja -yhteistyö on tärkeää juuri siksi, että opiskelijoista kasvaisi arkipäivän työn tekijöitä. Että he ymmärtävät ajoissa mistä töissä on todellisuudessa kyse. Oikea työelämä ei ehkä olekaan niin ihmeellistä, tai ainakaan niin hohdokasta kuin miksi monet nuoret näyttävät esimerkiksi media-alan kuvittelevan.

On vähintään yhtä tärkeää tietää miksi jotain laitetta käytetään kuin miten sitä käytetään. Siksi ammatillisessa koulutuksessa on tärkeää oppia perusasioiden lisäksi valmius opitun taidon jalostamiseen. Sitäkin suuremmalla syyllä, kun kouluissa laitekanta saattaa olla viimeisintä huutoa, jolloin järkytys työpaikan vanhanaikaisen editointiyksikön edessä voi olla vastavalmistuneelle suuri.

### Ehdotamme

- Harjoittelua laveammin eri tehtäviin. Useampi harjoittelujakso muussa kuin oman erikoistumisalan työssä, jolloin opitaan hahmottamaan eri osista muodostuva laajempi kokonaisuus.

## 1.3. Harjoittelu

Harjoittelun virallisena tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopinnojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Opiskelijalle harjoittelu merkitsee tilaisuutta soveltaa käytännössä teorian opintoja, mutta etenkin aitoa kosketusta työelämään. Työnantajille harjoittelijat ovat erityisen kiinnostavia rekrytointimielessä. Harjoittelussa yhdistyy mainiosti oppilaitosten, opiskelijoiden ja työnantajien intressit.

**MH:** Työharjoittelu on välillä opiskelijoiden mielestä turhauttavaa sillä vain harvat pääsevät tekemään sitä mitä ovat koulun penkillä opiskelleet. Mutta ei ole tarkoitus, että opiskelijat menevät automaattisesti tuotantoihin. Rutiinitoimistotöiden tekeminenkin on oleellinen osa työelämää.

**MU:** Aivan. Substanssiosaaminen EI ole ongelma, se opitaan yleensä hyvin koulussa. Sen sijaan työELÄMÄN harjoittelu olisi tärkeää.

Harjoittelujakso tulisi liittää nykyistä kiinteämmäksi osaksi opetusta siten, että opetuksen ja käytännön harjoittelun välisiä yhteyttä tehostetaan ja oppilaitosten vastuuta harjoittelun ohjauksesta lisätään. Harjoittelukokemuksia tulisi myös hyödyntää tehokkaammin koko kurssin hyväksi. Työelämässä opittu ja koettu tulisi jakaa muille opiskelijoille tiedoksi esimerkiksi pyhittämällä niille ”purkupäivä”.

**MH:** Jos opettajat havaitsevat ongelmia, jotka kumpuavat esimerkeiksi nuorten vääristä odotuksista ja asenteista, he voivat puutua niihin ”lämpimiltään”.

” Mielestäni työelämän harjoittelua tulisi kehittää enemmän siihen suuntaan, että siitä saisi enemmän kokemusta asiakkaalle työskentelystä. Koulutyö poikkeaa työelämästä siinä, että työtä ei tehdä todelliselle asiakkaalle. Tämä antaa suunnittelulle vapauden, jota todellisuudessa ei ole.

Vastuu harjoittelusta on harmillisen usein täysin opiskelijan harteilla, mikä tarkoittaa sitä, että opiskelija hankkii itse harjoittelupaikkansa ja sopii yksin työn sisällöstä työnantajan kanssa. Oppilaitokset ovat resurssipulaan vedoten jättäneet harjoittelun ohjauksen opiskelijan ja työnantajan väliseksi asiaksi. Olisi kuitenkin tärkeää, että opettajille turvattaisiin riittävät resurssit työpaikoilla käymiseen ja harjoittelijoiden ohjaamiseen.

**MU:** Vastuu harjoittelusta kuuluu oppilaitokselle. Harjoittelun valvonnassa tapahtuu paljon laiminlyöntejä. Työpaikan nimetty työnohjaaja ei useinkaan ehdi paneutua ohjattavaansa riittävästi. Esim. terveydenhoitolalla työnohjaajalle maksetaan harjoittelijan opastuksesta.

**MH:** Johtuu luovien alojen yritysten koosta ja henkilöresursseista. Ei ole taloudellisesti mahdollista irrottaa ihmistä harjoittelijan työnohjaajaksi.

Yksittäisten henkilösuhteiden tasolta rakenteellisempaan yhteistyöhön pääseminen edellyttää sekä oppilaitokselta että työnantajalta harjoittelun merkityksen ymmärtämistä. Ilman työharjoittelua nuori ei opi työelämästä, ei solmi suhteita eikä saa työkokemusta tulevaa työnhakua varten. Opettajien ja harjoittelupaikkojen



työhön perehdyttäjien säännöllisellä yhteydenpidolla lisättäisiin opettajien työelämäyhteyksiä ja opetukseen saataisiin ajantasaista tietoa työelämästä.

Työelämään tutustuminen voisikin käynnistyä jo ensimmäisestä vuodesta lähtien. Mieluummin useampia ja lyhyempiä harjoittelujaksoja. Silloin kenties mikrotyöryhmittäkin voisivat hyödyntää mahdollisuutta ottaa harjoittelija.

Vaikka harjoittelijat ovat kiinnostavaa työvoimaa työnantajille rekrytoinnin näkökulmasta, on todettava, että joillekin he ovat lisä myös akuuttiin työntekijäpulaan. Siinä piilee ongelma etenkin silloin kun työharjoittelijoiden voimalla poljetaan markkinahintoja – halvempien työkustannusten ansiosta – tai harjoittelijoilla korvataan vakituisen ammattilaisen paikka.

**MU:** *Harjoittelu on aivan oleellinen osa opintoja, mutta työnantajat eivät saisi käyttää ilmaisia harjoittelijoita normaalina työvoimana.*

*Esimerkki ARTOn ajalta: Ylessä ruvettiin resursoimaan harjoittelijoiden avulla kun huomattiin, että harjoittelijat osasivat käyttää heidän kalustoaan. Muutaman päivän perehdytyksen jälkeen harjoittelija saatettiin laittaa tuuraamaan lomalle lähteneitä vakituisia. Tämä on tietenkin väärin.*

**MH:** *Liikakoulutus on tuottanut kahdet työmarkkinat. Ilmaisen työvoiman käyttö on laskenut esimerkiksi av-alalla hintatason niin alhaiseksi, ettei niillä hinnoilla ole mahdollista aina palkata harjoittelijan tekemään työhön normaalin palkkatason henkilöä. Jotkut yritykset käyttävät tilannetta hyväkseen. Kilpailu on niin kovaa. Paluuta ei taida olla.*

### Ehdotamme

- Teoria- ja harjoittelujaksot rytmittellään uudelleen. Työelämään tutustumista jo ensimmäisestä opiskeluvuodesta lähtien, ja sen jälkeen useita lyhyitä jaksoja säännöllisesti.
- Harjoittelupaikan antaneelle työnantajalle velvollisuus antaa palautetta oppilaitokselle. Vähintään: opettaja valmistelee arviointikavakkeen, jonka työnantaja joko täyttää harjoittelun päätteeksi tai toimittaa suullisesti.
- Jokaisen harjoittelujakson jälkeen opintoihin kuuluva ”purkusessio” kokemuksista koko kurssin kesken, opettajan johdolla.

## 1.4. Opettajat

Opettajien oma tausta ja koulutus näyttelevät merkittävää osaa opetuksen painotuksissa. Se, että opetushenkilöstöllä on pitkä opettajakokemus ilman kiinteää suhdetta ulkopuoliseen työelämään, johtaa helposti siihen, että opetussisällöt eivät enää vastaa työelämän tarpeita. Opettajilla, joiden työkokemus kentältä juontaa vuosien taakse, on sitäkin suuremmat velvollisuudet kehittää osaamistaan työelämän muutosten mukana.



Monelle kulttuurialan oppilaitokselle on yhteistä vanhentuneen tiedon opettaminen, ilman realistista kuvaa alalla toimimisesta. Oppilaitosten henkilökunta ei voi koostua ainoastaan akateemisen maailman edustajista, joiden tieto ammatissa toimimisesta perustuu muinaiseen tuntumaan alasta.

### 1.4.1. Opettajien pätevyysvaatimukset

Ammattikorkeakoulut syntyivät entisistä opistoasteen laitoksista, siksi opistojen pitkä historia ja vakiintuneet ajattelu- ja toimintamallit näkyvät yhä. Ongelma on siinä, että pyrkiessään ottamaan etäisyyttä opistokoulutuksen perinteisiin ammattikorkeakoulut ovatkin lähentyneet yliopistoja. Lopputulos on juuri päinvastainen kuin se mihin ammattikorkeakoululla alun perin pyrittiin. Tavoitteena oli synnyttää työelämälähtöisiä ja yliopistoja käytännönläheisempiä korkea-asteen kouluja.

Koulutusmaailmassa tunnetaan akateemisen vetovoiman käsite, joka tarkoittaa sitä, että statukseltaan alemmalla oppilaitoksella on taipumus jäljitellä statukseltaan ylempään oppilaitoksen toimintaa. Tämä ilmiö on havaittavissa ammattikorkeakoulujen virkojen pätevyysvaatimusten suhteen. Nyt AMKin yliopettajan vaatimukseen kuuluu tohtorin tutkinto.

**MU:** *Akateemisen meriitin nostaminen opettajavalinnoissa jopa 10–15 vuoden työkokemuksen edelle ohjaa väistämättä opetusta teoreettisempaan suuntaan ja on omiaan loitontamaan koulutusta käytännön työelämästä.*

**MH:** *...vaikka ammattikorkeakouluja perustettaessa nimenomaan korostettiin työelämässä tarvittavien ammatillisten valmiuksien hyvää hallitsemista?*

**MU:** *Niin. Akateemiset tutkintokriteerit opettajille ovat vain entisestään tiukentuneet!*

Kun yliopettajan pätevyysvaatimuksena on lisensiaatin tai tohtorin tutkinto, mutta ainoastaan kolmen vuoden työkokemus, ei virkaan valitulla välttämättä ole kapasiteettia antaa kovinkaan käytännönläheistä opetusta. Yliopettaja toimii useimmiten lopputyön ohjaajana, mikä tarkoittaa sitä, että työn tulos saattaa muistuttaa akateemisen maailman pro gradua, vaikka AMKien lopputöiden alkuperäinen tarkoitus oli palvella yritysmaailmaa ja auttaa tekijänsä työllistymistä.

Räikeimmillään pätevyysvaatimukset ovat suhteessa vierailuviini tuntiopeettajiin. Heidän kohdallaan oppilaitoksilla ei ole periaatteessa mitään velvoitetta noudattaa normaaliin virkanimitysmenettelyyn perustuvia vaatimuksia, mutta näyttäisi siltä, että se on silti yleinen käytäntö palkkaamisessa.

**MU:** Vieraileviksi opettajiksi tulisi palkata hyvin työelämässä menestyneitä henkilöitä, mutta monen kohdalla ongelmaksi muodostuu heidän akateemiset meriittinsä – siis niiden puute. Tutkintoperusteinen palkkaus ei yksinkertaisesti mahdollista näiden henkilöiden käyttämistä, sillä palkkiot jäävät liian pieniksi, jotta heidän olisi kannattavaa jättää päivätyönsä hetkeksi sivuun.

Ammattilaiset vierailevat mielellään opetustyössä, mutta heidän on saatava siitä asianmukainen korvaus. Valitettavan usein palkkaus määräytyy virkaehtoperusteisesti luennoitsijan suorittaman tutkinnon mukaan. Se on harmillisesti juurtunut tapa, vaikka AMKeilla on itse asiassa täysi vapaus maksaa vieraileville opettajille oman harkintansa ja opettajan toiveiden mukaisesti.

### Ehdotamme

- Opettajien pätevyysvaatimuksia tarkistetaan niin, että valinnassa vaikuttavat aiempaa enemmän myös työkokemus.
- Vierailevien opettajien palkkiot määritellään muulla tavoin kuin tutkintoperusteisesti.

## 1.4.2. Opettajien asenne

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan muutamia vuosia sitten opettajia kannustettiin hakeutumaan työelämään tutustumisjaksoille. Kiinnostus katosi koska monet opettajat kokivat loukkaukseksi sen, etteivät päässeet ”harjoittelemaan” opettamaansa ammattia.

**MH:** ... ja sitten ihmetellään oppilaiden asenneongelmia työtehtäviä kohtaan...

**MU:** Opettajien työelämätuntemus lepää usein vain oman aktiivisuuden varassa. Opettajien pitkä opetusura ilman säännöllistä yhteyttä/kosketusta koulun ulkopuoliseen työmaailmaan johtaa helposti opetus sisältöjen teoretisoitumiseen ja etääntymiseen tosielämän työympyröistä.

Suurelta osalta opettajia puuttuu ajan tasainen työelämätuntemus. Aidot työelämäyhteydet ovat nyt liiaksi opettajien oman kiinnostuksen ja suhteiden varassa. Koulujen tulisi huolehtia siitä, että opettajat käyvät säännöllisesti päivittämässä tietonsa alan parissa. Opettajilta pitäisi edellyttää säännöllisiä työelämään tutustumisjaksoja vrt. peruskoululaisten TET-jaksot. Kutsumme käytäntöä opettajien työelämäjaksoiksi. Esimerkiksi kaksi viikkoa kolmen vuoden välein eri työpaikoissa katselemassa ja aistimassa työyhteisöjen toimintakulttuuria ja ajankohtaisia työelämän tarpeita.

Se ei tarkoita sitä, että opettajat hypäisivät tutustumisjaksolla suoraan oman alansa tehtäviin. Oma substanssiammattitaitoa on ylläpidettävä muulla tavoin. Työelämään tutustumisella tarkoitamme työyhteisöihin ja käytäntöihin tutustumista. Kuinka vaihtelevasti eri työpaikoissa toteutetaan samoja tehtäviä jne. Näin opettajat saisivat ensikäden tietoa siitä, millaista koulutusta tarvitaan, ja solmisivat suhteita työnantajiin.

**MU:** Työelämään perehtyminen/päivitys muutaman vuoden välein auttaisi opettajaa kokemaan työelämän muutokset omakohteisesti. Tarkoituksena ei ole varsinaisesti päivittää omaa erikoisosaamista.

Työelämäjaksoista on jo kertynyt kokemuksia: osaksi on koettu, että opettajien kynnys lähteä työelämään on korkea, toisaalla taas kokemukset ovat myönteisiä. AMKien henkilöstön koulutuspolitiikka vaihtelee velvoitteesta vapaaehtoisuuteen. Joissakin organisaatioissa opettajien työelämäjaksoihin myönnetään jopa ylimääräistä rahoitusta tai palkallisia virkavapaita.

Voi sanoa, että opettajat ja koulutuksen suunnittelijat eivät ole täysin sisäistäneet ammattikorkeakoulujen koulutustehdävää ja sen vaatimuksia. Valtioneuvoston asetus määrittelee ammattikorkeakoulun päätoimisen opettajan tehtäväksi kehittää alansa opetusta ottaen huomioon työelämän kehitys ja osallistua ammattikorkeakoulun määräämään ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen ja perehtyä työelämään.

”Kokemukseni vierailevana tuntiopettajana on ollut se, että luokassa on vain opiskelijat, ei opettajaa. Miksi? Eikö juuri ne tilanteet olisi omiaan antamaan opettajalle käsityksen työelämästä, pitäisi ajan tasalla siitä missä työelämässä mennään ja mahdollistaisi hyvät kontaktit työelämän edustajiin.

Ammattitapahtumat sopisivat mainiosti opettajien ja elinkeinoelämän kohtaamispaikoiksi. Emme tarkoita messuilla kiertelyä vaan seminaariin tai konferenssiin osallistumista, jossa kuullaan ja tutustutaan alan vaikuttajiin. Useilla toimialoilla on tällainen kotimainen merkittävä tapahtuma, jossa alan elinkeinoelämä kohtaa säännöllisesti.

**MH:** Av-alalla on esimerkiksi vuosittain järjestettävä Media & Message. Miksei siellä näe enemmän opettajia? Paikalla ovat kaikki kotimaiset alan merkittävät toimijat ja suuri joukko ulkomaisia huippuja. Mahtava tilaisuus luoda yhteyksiä ja kuulla, missä alalla mennään.

**MU:** Ongelma ei ainakaan ole raha, sillä oppilaitoksilla on budjettia henkilöstön koulutukseen. Laitosten johtajien tulisikin patistaa opetushenkilökuntaansa osallistumaan. Kokemuksesta voin sanoa, että yleensä ensimmäisen kerran jälkeen mielenkiinto hoitaa, että haluavat mennä uudestaan.

Nykyisellään työelämäyhteistyössä korostuvat liiaksi henkilösuhteet. Yhteydet ovat turhan usein yksittäisten opettajien henkilökohtaisia kontakteja, jolloin ongelmaksi muodostuu vaikka se, miten työelämäyhteistyön käy opettajan vaihtessa työpaikkaa.

### Ehdotamme

- Opettajien työelämäjakso: vähintään kolmen vuoden välein kahden viikon pituinen työelämään tutustuminen vrt. peruskoulun TET-harjoittelu.
- Opettajat veloitetaan osallistumaan vuosittain vähintään yhteen kotimaiseen elinkeinoelämän ammattitapahtumaan. Vaihtoehtona opettajien ”TETille”.
- Opettajat osallistuvat vierailevien luennoitsijoiden opetukseen.

## 1.5. Kuinka työelämä-yhteyksiä voisi tiivistää?

### 1.5.1. Tutkimus- ja kehitystyö on kiinnostava yhteistyön kehittämisalue

Ammattikorkeakoulut tuntuisivat tekevän mielellään T&K-yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa, mutta haasteena on luovien alojen yritysten pieni koko. Koulujen resurssit ovat aivan toista luokkaa kuin mikrotyöntekijällä. Toisaalta juuri siksi yritysten kannattaisi olla itse aloitteellisempia. T&K-hankkeet voisivat hyvin palvella konkreettisia yritysten tarpeita samalla kun ne toteutettaisiin oppilaitosten ajallilla ja taloudellisilla resursseilla.

**MH:** *Ei ole tietenkään tarkoitus, että oppilaitokset tekevät yritysten tilaustöitä tavoitteenaan varsinainen liiketoiminta. Erittäin maakunnissa pienillä firmoilla on vaikeaa jos oppilaitokset kilpailevat subventoidusti vapailta markkinoilla... Esimerkiksi av-alalta löytyy menneiltä vuosilta sen seurauksena jopa konkursseja.*

Yrityksillä on luultavasti paljon tarpeita ja ideoita, joita kehitellä yhdessä oppilaitosten kanssa. T&K-hankkeista tulisi varmasti oppilaitoksillekin mielekkämpiä kun ne olisivat tarvelähtöisiä ja markkinasuuntautuneita. Puhumattakaan siitä, että tiiviimpi vuorovaikutus työelämän kanssa kehittäisi opettajien ”tutkimusvaihtoa” markkinalähtöisemmäksi. Ehkä joillekin yrityksille yhteistyöstä muodostuisi jopa kiinteä osa organisaation toimintaa?

Erittäin muotoilualalla on tarve demojen/protojen ja/tai pienten sarjojen tekemiseen, mutta niiden tekemistä varten puuttuu tiloja ja työkaluja. Koska

AMKeilla on runsaasti tarkoitukseen sopivia tila- ja laiteresursseja, ne tulisi avata myös yritysten käyttöön. Oppilastyönä prototyyppijä ei tietenkään voida toteuttaa, mutta opiskelijoilla voisi olla mahdollisuus avustaa niiden työstämisessä. Sopivaa yhteistyömallia voitaisiin kehitellä esimerkiksi neuvottelukunnissa.

**MU:** *Resurssit yhteiseen käyttöön – siitä hyötyvät kaikki osapuolet!*

#### Ehdotamme

- Oppilaitokset tekevät T&K-hankkeita myös mikrotyöntekijöiden kanssa.
- Yritykset pääsevät hyödyntämään oppilaitosten tila- ja laiteresursseja esimerkiksi demojen valmistuksessa.

### 1.5.2. Alumnitoimintaa kehitettävä

Alumneja tulisi käyttää enemmän mm. vierailevina opettajina. Heillä on hyvin muistissa oma koulutuksensa ja nyt myös kokemusta siitä, millaiset valmiudet se antoi työelämään. Opiskelijat kuulevat mielellään kuinka samoista lähtökohdista valmistuneet ovat pärjänneet työmarkkinoilla. Usein samasta opinahjosta valmistuneilla on aitoa kiinnostusta jakaa kokemuksensa nuoremmilleen. Näitä työelämän ammattilaisia ja liike-elämän menestyjiä kannattaisi hyödyntää paremmin.

” Tarvitaan ajantasaista, innostunutta ja konkreettista opetusta alalla toimivilta osaajilta.

Omalla alallaan arvostetut ja menestyneet henkilöt pystyvät paitsi siirtämään arvokasta osaamistaan, myös tuomaan esiin omaa ajattelutapaansa ja menestykseen johtanutta asennetta. He toimivat hienoina kannustavina esimerkkeinä opiskelijoille. Lisäksi moni ammattilainen mieltää luennointikeikan rekrytointimahdollisuudeksi. Hän kiinnittää huomion taitajiin – potentiaalsiin työntekijöihin – ja luo itsestään ja yrityksestään kuvan työnantajana.

#### Ehdotamme

- Alumniverkostoja kehitettävä rekrytointikanavana.
- Alumneja hyödynnettävä enemmän vierailevina opettajina.

### 1.5.3. Neuvottelukunnat uusiksi

Ammattikorkeakoululaissa mainitaan koulutusalaan liittyvät neuvottelukunnat, joiden tehtävänä on tehdä aloitteita ja antaa lausuntoja korkeakouluja koskevista periaatteellisista merkittävistä seikoista. Neuvottelukuntien tehtävänä on toimia myös asiantuntijoina opetussuunnitelmiin, opetuksen ja muiden koulutusohjelmien liittyvien tehtävien ja toimintojen kehittämisessä, luoda ja kehittää yhteyksiä elinkeinoelämään, antaa tarvittaessa lausuntoja koulutusohjelmia sekä koulutusohjelman keskeisiä henkilövalintoja ja hankintoja koskevissa kysymyksissä sekä tehdä aloitteita koulutusohjelman alaan liittyvän toiminnan kehittämiseksi. Olenaisista ei ole niinkään yhteistyön muoto vaan se, että oppilaitoksella ja työelämällä

on pysyvät ja toimivat rakenteet opetussuunnitelmien kehittämiseksi ja yhteistyön edistämiseksi.

### Ovatko neuvottelukunnat menestyneet tavoitteissaan?

**MH:** *Oma kokemukseni ammattikorkeakoulujen neuvottelukunnassa toimimisesta on, että se on enemmän hallinnollinen kumileimasin kuin aidosti työelämän lähentämisen opettajakuntaan ja opiskelijoihin. Paikalla istuvat usein järjestöedustajat ammatikunnan edustajien sijaan. Joku puhuu silloin toisen käden tietona – ei suoraan tekijänä.*

**MU:** *Sinne pitää saada järjestöihmisen sijaan haalariveikko! Kriteerit neuvottelukunnan jäsenille ovat tällä hetkellä väärät.*

**MH:** *Nyt neuvottelukunnat vievät jäsentensä aikaa ilman tuloksia. Tällaisenaan ne ovat hyödyttömiä. Kaksi – kolme kertaa vuodessa kokoontuva neuvottelukunta, jolle on kasattu vahvistettavaksi pitkä lista asioita, ei yksinkertaisesti ehdi tehdä sitä ajatus- ja sparraustyötä, joka hyödyttäisi aidosti opetussuunnitelmien tekemistä.*

**MU:** *Mutta miten ammattilaisten eli kentän aivot sitten saadaan käyttöön koulutuksen parantamiseksi?*

**MH:** *Yksinkertaistaen, rahalla... Ajankäyttö on yritysmaailmassa kallista. Tarvitaan resursseja siihen, että yrittäjän kannattaa uhrata työpäivä oppilaitosyhteistyöhön.*

Jotkut kokevat, että neuvottelukunnilta puuttuu aito mahdollisuus vaikuttaa asioihin, toiset, että neuvottelukunnissa istuvat väärät ihmiset. Kenties kyseessä on sama ongelma. Työskentelyssä on merkittäviä sekä oppilaitoskohtaisia että koulutusohjelmakohtaisia eroja: joissakin am-



mattikorkeakouluissa ja koulutusohjelmissä neuvottelukunnat toimivat aktiivisesti, useimmissa ikävä kyllä laiskahkosti. Tapaamisten tulisi olla säännöllisiä ja neuvottelukuntien kokoontua huomattavasti nykyistä useammin, jos neuvottelukunnalla halutaan oikeasti ohjata koulutuksen soveltuvuutta työelämän tarpeisiin.

Neuvottelukuntiin olisi mahdollista valjastaa juuri ne työnantajat, joilla on eniten annettavaa. Ongelmana on, mikäpä muu kuin raha. Luottamustehtävään käytetty aika on pois laskutettavasta ajasta ja se rajoittaa monen kiinnostusta ja mahdollisuuksia osallistua. Nyt neuvottelukunnissa istuu byrokraatteja tai muita toimijoita jotka kyllä edustavat alan mielenpiteitä, mutta toimivat useimmiten kaukana kentän arkipäivästä.

Markkinahintaisen korvauksen maksaminen mahdollistaisi nykyistä tehokkaam-

min oikeanlaisten työelämän edustajien innostamisen mukaan toimintaan. Jos oppilaitokset vastaisivat neuvottelukuntien jäsenten kustannuksista, niillä olisi kaikki oikeus edellyttää rahoilleen parasta mahdollista vastinetta. Neuvottelukunnat koostuisivat juuri niistä henkilöistä, jotka kukin oppilaitos kokee itselleen hyödyllisimmiksi. Näin estettäisiin neuvottelukuntien jääminen tyhjäksi ”kumileimasimeksi”.

### Ehdotamme

- Oppilaitokset vastaamaan neuvottelukuntien laadusta: neuvottelukuntien tehtävät määriteltävä uudelleen ja niissä toimiville työelämän edustajille maksettava asianmukainen korvaus työajasta.

## 2. Ammatilliset oppilaitokset

Peruskoulun jälkeen seuraa toisen asteen koulutus, joka käsittää ammatilliset koulusteet perustutkinnot. Se mitä osaamista ammatillisella koulutuksella haetaan riippuu siitä työmaailmasta johon nuoria koulutetaan. Kun agrariyhteiskunnassa ammattitaito hankittiin ensisijaisesti suoraan työssä – mestarilta kisällille – nykyajan koulutus on irrotettu työelämän piiristä erillisiin oppilaitoksiin. Amatit ryhmiteltiin 1980-luvulla keskiasteen koulutusudistuksessa niin sanotuiksi koulutusammateiksi. Opetussuunnitelmatyön pohjaksi laadittiin ammatinkuva-analyysjä. Amatillisten oppilaitosten vahvuus onkin niiden konkreettinen ammatin valmistava koulutus. Se korostuu erityisesti suhteessa ammattikorkeakouluista valmistuviin.

**MU:** *Lähdin lopulta ammattikorkeakoulu-maailmasta pois juuri siksi, että medianomiat eivät työllisty, koska määrä on niin valtava. Halusin paneutua mieluummin suorittavan työn tekijöiden koulutukseen. Koin mielekkäämmäksi työskennellä heidän kanssaan. Selkeät amatit, ammatinkuvat ja asenne paremmin kohdallaan. Että on kunniallista olla elinikäisessä amatissa vaikka onkin ”vain” kuvaaja tai editoija.*

Välillä ammattioppilaitoksista valmistuneiden ongelmaksi on paljastunut liian kapea tietämys. Opetus rajoittuu liiaksi vain opiskelijan valitsemaan erikoisalaan. Toimiala saattaa jäädä muuten vieraaksi. Silloin yhteistyö todellisessa työympäristössä ei suju niin kuin pitäisi, saumatto-masti. Oppiainekeskeisyydestä pitäisi siirtä suurempiin kokonaisuuksiin.

**MH:** *Esim. Kuvaajien tulisi ymmärtää miten kameralla kuvataan, mutta myös miksi kuvataan?*

Budjettien pienuus ei aina mahdollista nykyisin kuvaajien – ohjaajien – editoijien erillistä työtä, vaan usein saman henkilön tulisi suoriutua kaikesta. Jos kuvaaja ei ymmärrä leikkauksesta mitään, voi olla ettei kuvatusa materiaalista ole paljoakaan hyötyä.

**MU:** *... ja nykyisin kuvaaja ei useimmiten ymmärrä editoinnista yhtään mitään, koska suuntautumisvaihtoehdot jo lokeroivat työtehtävät omiin osa-alueisiinsa.*

**MH:** *Tästä minulla on omakohtainenkin kokemus, kun ohjaajana oletin kuvaajan ymmärtävän leikkausvarojen jättämisen, enkä tarkistanut ennen kuin leikkauspöydässä, jolloin paljon mitään ei ollut tehtävissä. Kuvaajalta puuttui itsenäinen ajattelu ja kokonaisuuden hahmottamiskyky.*

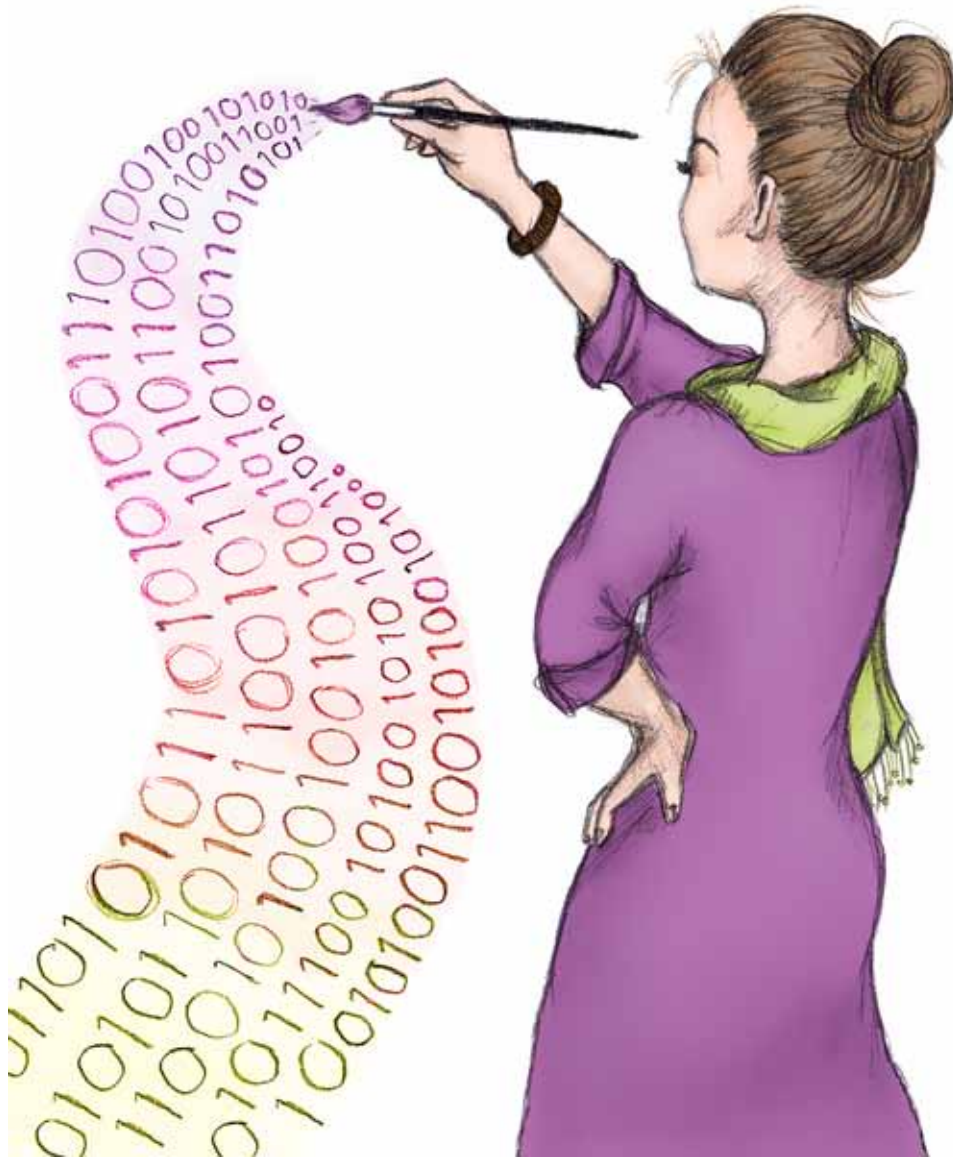
Isoimpia haasteita on varmistaa, että opiskelijat sekä haluavat, että kykenevät ylläpitämään ja kehittämään ammatillista osaamistaan koulutuksen jälkeenkin. Miten oppimisprosessi saadaan jatkumaan läpi uran?

**MU:** *Koulutuksen tulisi ratkaista muutama sille asetettu ristiriitainen odotus. Edellytetään, että ammattikoulutuksen tulisi antaa sellainen ammattitaito, jonka turvin välitön työllistyminen on mahdollista. Mutta toisaalta odotetaan, että alkuperäisen ammatillisen koulutuksen tulisi taata koko elämänpituisen työura.*

Kun välitön työllistyminen koulutuksen jälkeen on tullut yhä vaikeammaksi ja epävakaa työmarkkinat saattavat aiheuttaa työttömyysjaksoja myöhemminkin,

vanhenee koulussa hankittu ammattitaito nopeasti. Opetussisältöjen pysyminen työelämän kannalta relevantteina on haastavaa. Sen takaamiseksi olisi hyvä käyttää työelämästä vierailevia opettajia.

**MU:** *Opiskelijat ovat välillä ihmeissään kun vierailevan luennoitsijan ammattikieli on eri kuin opettajan! Teorian kieli eroaa useimmiten työelämän kielestä.*



Katariina Lönnström: Digitaalista

### 3. Aikuiskoulutus

Elinikäisen oppimisen ja aikuiskoulutuksen merkitys kasvaa koko ajan. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus AKKU tulee kattamaan ammatillisen ja korkeakoulujen aikuis-koulutuksen lisäksi myös työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen sekä henkilöstökoulutuksen. Korkeakoulujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus käynnistettiin valtakunnallisesti syksyllä 2009 yhteensä 1200 oppilaspäikällä. Avointa korkeakouluopetusta suunnataan työikäisen aikuisväestön lisäkoulutustarpeisiin.

Täydennyskoulutuskeskusten vahvuudeksi on muodostunut etenkin kyky tunnistaa ja reagoida nopeasti yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin. Aikuisopetukselle on myös luontaista vahva työelämä-lähtöisyys, rakentuvathan koulutus- ja valmennusohjelmat pitkälti työelämän tarpeista ja liike-elämän asiantuntijoita ja esimerkkejä hyödyntäen.

#### 3.1. Täydennyskoulutuksen vahvuus piilee kurssin vuorovaikutuksessa

Työllistymiseen tähtäävän täydennyskoulutuksen ei tule olla sellaista työvoimapolitiittista koulutusta, jonka toteuttaa edullisimman tarjouksen antaja. Kun hinta ratkaisee, opetuksen laatu usein kärsii. Siksi hinta ei saa olla niin määräävä tekijä kuin mitä se tällä hetkellä useimmiten on. Koulutuksen ostajalla ja sen toteuttajalla saatava olla kaiken lisäksi vain vähän tai ei lainkaan kokemusta ja asiantuntemusta alalta, jolloin varsinkin koulutuksen substanssi jää sivuseikaksi. Jos koulutus ei ole työnantajien mielestä uskottavaa, näyttää osallistujien työllistymisenkin epätodennäköisemmältä.

**MH:** *Tuottamisen opettaminen nuorisoasteen ammatillisessa koulutuksessa tuottajan nimikkeellä on harhaanjohtavaa ja antaa nuorelle vääriä odotuksia. Työnantajien kokemusten mukaan AMKeista tulee varsin hyviä tuottopäälliköitä, ja avustajia, mutta tuottajaksi kehitytään vasta työkokemuksen kautta. Tämä pätee kaikkiin kulttuurituottamisen alueisiin.*

**”** Tuottajuus vaatii yhdistelmän kokemusta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita mikään koulutus ei korvaa. Tuottajakoulutus tulisi suunnata vasta aikuisille.

Jotkut luovan alan ammatit – kuten esimerkiksi tuottajan/managerin/agentin – edellyttävät vankan ammattiosaamisen kuten suunnittelun ja projektinhallinnan lisäksi monipuolista työelämän kokemusta ja hyviä verkostoja. Tällaisten ammattien koulutus voisi tapahtua pääasiallisesti täydennyskoulutuksena. Silloin koulutuksen lähtökohtana on opiskelijoiden alalta jo keräämä kokemus.

Täydennyskoulutuksen yksi valttikortteista on taustaltaan heterogeeninen ryhmä oppilaita, joiden aiempi osaaminen hyödynnetään koko kurssin eduksi. Ryhmässä saattaa olla useamman sukupolven edustajia erilaisine näkemyksineen, jolloin aineopintojen ohessa opitaan ymmärtämään ja työskentelemään eri lähtökohdista.

**MH:** *Täydennyskoulutuksen vahvuus on tiedon jakaminen ja kollegoilta oppiminen.*

Täydennyskoulutuksessa päästään sitä parempiin lopputuloksiin mitä laaja-alaisempi ryhmä on asiantuntemukseltaan ja

työhistorialtaan, tietenkin samaan toiminta-alueeseen liittyen. Jokainen tuo prosessiin oman erityisosaamisensa ja lopputulos on enemmän kuin ennalta suunnitellut oppimissisällöt olisivat voineet yksin tarjota.

Ryhmän kokoonpano on siis avainasemassa. Siksi aikuiskoulutukseen pitäisi voida valita osallistujat henkilökohtaisten haastattelujen kautta. Ryhmän toimivuus ja dynamiikka on merkittävä tekijä koulutuksen onnistumisessa.

**MH:** *kokemukseni kolmen vuoden ajalta vetämäni tv-tuottajakoulutuksen osalta ovat erittäin positiivisia. Lähes kaikki ovat nyt ammattiaan vastaavissa tehtävissä ja koulutuksen aikana kehittyi loistavasti toimivat keskinäiset ja työnantaja/asiakas verkostot. Sekä valmistuneiden että työnantajien mukaan koulutus vastasi hyvin sitä, mitä työelämässä tuottajalta odotetaan ja edellytetään. Ryhmän henki on inspiroivaa ja toinen toisiltaan oppinen on keskeisessä roolissa.*

### Ehdotamme

- Tuotannollinen koulutus voitaisiin toteuttaa nuorisosaasteen koulutuksessa esim. tuotantopäällikön tehtäviin valmistavana. Varsinainen tuottaja-koulutus sillä ammattitasolla kuin se työelämässä ymmärretään, keskitettäisiin ainoastaan täydennyskoulutuksen puolelle.

## 3.2. Yliopistojen aikuiskoulutus

Keskitymme tässä julkaisussa luovan alan yliopistokoulutukseen vain täydennyskoulutuksen eli aikuisopintojen osalta. Emme siis käsittele yliopiston nk. perustehtävää eli maisteri- tai kandidaatintutkinnon kou-

lutusta. Niihin liittyviin kysymyksiin keskitytään käynnissä olevan taidekorkeakoulu-uudistuksen yhteydessä perusteellisesti. Sen sijaan haluamme tuoda esiin yliopistojen roolia ja edellytyksiä - luontaisia mahdollisuuksia - palvella työelämää korkeatasoisen täydennyskoulutuksen kautta. Huolen aiheena on yliopistojen täydennyskoulutusten asema ja rahoituspohja, joka on tällä hetkellä määritelty puhtaasti liiketaloudelliseksi toiminnaksi.

Viime vuosina täydennyskoulutuslaitoksia on lakkautettu, toimintaa supistettu merkittävästi ja/tai työntekijöitä vähennetty. Tämä on ollut erityisen yleistä taideyliopistoissa, sillä yliopistojen täydennyskoulutusten selviytymiskamppailussa ovat parhaiten pärjänneet tietotekniikan ja johtamisen alat, joissa maksukykyisiä asiakkaita löytyy riittävästi. Kuten useista selviytyksistä käy ilmi, luovien alojen toimijat ja yritykset, joiden maksukyky on pääsääntöisesti heikko, eivät pysty hankkimaan markkinahintaista, yliopistollista täydennyskoulutusta. Kun kysyntää markkinahintaisena ei ole, on myös tarjonta romahtanut. Lähtökohtana tulisi kuitenkin olla, että luovien alojen ammattilaisilla on mahdollisuus yliopistotasoiseen täydennyskoulutukseen siinä missä muillakin.

Koska yliopistojen tulot määräytyvät pääsääntöisesti valmistuvien tutkintomäärien mukaan, on yhä useampi yliopisto päättänyt olla kohdentamatta minkäänlaista perusrahoitusta täydennyskoulutusyksiköille. Nykyisellään luovan alan ammattilaisten täydennyskoulutus toteutetaan lähinnä hankerahoituksella. Se näkyy koulutustarjonnan katoamisen trendinä eritoten taideyliopistoissa, vaikka luovan alan toimijoiden osaamisessa on todettu runsaasti sellaisia tarpeita, joihin juuri täydennyskoulutuksella olisi merkittävää annettavaa. Taiteen perustutkinnoissa on vähän, jos ollenkaan, liiketoi-



Anna Puura: Inspiraatio

minta-, management- tai yrittäjäyyskoulutusta, joten nykyjärjestelmässä monelle luovan alan maisterille kyseiset taidot konkretisoituvat vasta työelämän todellisuudessa.

Innostavimpia esimerkkejä täydennyskoulutustoiminnan vaikuttavuudesta löytyy niiltä nousevilta koulutusaloilta, joista täydennyskoulutuskeskusten kautta on syntynyt uusia sivuaine- tai maisteriohjelmaa. Sibelius Akatemian Arts Management ohjelma on mainio esimerkki onnistuneesta "testaus"- ja kehittelytyöstä. Ohjelmaa kehiteltiin täydennyskoulutuksen puolella 10 vuotta ennen maisteriohjelman perustamista.

Miten täydennyskoulutustoiminta rahoitettaisiin? Yksinkertaisimmillaan korvamerkitsemällä sille tietty prosenttiosuus yliopiston kokonaisbudjetista. Loput rahoituksesta voisi tulla osallistumismaksuista sekä projektirahoituksen ja muun ulkopuolisen rahoituksen kautta. Tosiasiassa puhutaan hyvin kohtuullisista summista, joilla voitaisiin jo saada paljon aikaan. Mittaluokkaa antaa edellä mainittu Sibelius-Akatemian menestyksekkäs ArtsMA-ohjelma, jota valtio subventoi vuosittain 200 000 eurolla.



## Osa 3. Opiskelijat: oma rooli työllistymisessä



Katariina Lönnström: Ideointi

Opiskelijat ovat itse tietenkin avainroolissa, ratkaisevina tekijöinä omassa työllistymisessään kaikkine taitoineen ja henkilökohtaisine ominaisuuksineen. Puheenvuoromme ensimmäisessä osassa kysimme pitäisikö opiskelijavalinnassa kiinnittää nykyistä enemmän huomiota siihen, millaisin kriteerein oppilaitokset valitsevat koulutettavansa, ja millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia alalle pyrkivillä olisi hyvä olla? Tässä osiossa keskustellaan tärkeimmistä eli siitä, miksi pelkkä todistus ei koskaan yksin riitä työllistymiseen. On syytä tarkastella rehellisesti nuorien edesottamuksia selviytyä tosielämän työympäristössä.

Luovan sektorin liike-elämässä käydään useimmiten kauppaa aineettomilla asioilla, henkilökohtaisella näkemyksellä ja osaamisella. Tuotteella on usein vahva

tekijänsä leima, joten alaa voi kaiken kaikkiaan luonnehtia henkilöbisnekseksi. Siksi alan konkarit tietävät ammattiipiireissä saavutetun henkilökohtaisen maineen ja verkostojen painoarvon.

Ei ole varmastikaan alaa, jossa hakijan persoona ei vaikuttaisi hänen työllistymiseensä, mutta luovilla aloilla luonne ja asenne painottuvat kenties tavallistakin enemmän. ”Hyvälle tyypille löytyy aina töitä” näyttäisi yhä vain pitävän paikkansa.

Asenne ja käytös kuulostavat vanha-aikaiselta ja ehkä huvittavaltakin aiheelta vuonna 2011, mutta todellisuudessa ne vaikuttavat edelleen ratkaisevasti työpäi-  
kan saantiin. Valmistuneilta toivotaan myös enemmän vuorovaikutustaitoja ja yhteistyövalmiutta. Tämä on suoraan työnantajilta saamamme viesti, ja tyyliä kyllä, heidän mielestään yksi nykyisten

kandidaattien yleisimmistä heikkouksista. Kuulemamme esimerkit ovat tietenkin vain yksittäisiä tapauksia, mutta kärjistyksen uhallakin ne ilmentävät yleisiä työnantajien kohtaamia ongelmia.

**MH:** (...) keskusteluissa työnantajien kanssa asenne mainittiin yleisesti suurimmaksi kompastuskiveksi palkkaamisen tiellä. Oikea asennekaan ei tietysti riitä jos yleisivistys on heikko, käsitys liike-elämästä olematon, suhteellisuuden taju kadoksissa ja laskutaito ilman koneita hukassa.

Liiketaloudellisia ja yrittäjyysopintoja kaivattaisiin enemmän kaikilla koulutusaloilla, ei ainoastaan liiketalouden koulutusohjelmassa.

**MU:** Yrittäjäopinnot olisi saatava osaksi kaikkia luovan alan koulutuksia – niin ammattikorkeakouluissa kuin ammatillisissa oppilaitoksissakin. Nykyisin jokainen työntekijä on merkittävässä määrin vastuussa oman työpaikkansa säilymisestä ja siihen tarvitaan jokaiselta yrittäjämäistä otetta omissa toimissaan.

” Koulutus- ja työelämän realiteetit eivät kohtaa. Erityisesti projektihallintaan kuten ajankäyttöön ja eri vaiheiden työskentelymetodeihin, sekä alan käytäntöihin tarvittaisiin lisää ohjausta jo opiskeluaikana. Koulutus ei ohjaa riittävästi itsenäiseen työskentelyyn ja vastuunottoon.

**MU:** Koulutuksessa pitäisi yleisesti ottaen olla enemmän itsenäistä työskentelyä tukevia opintoja.

Ammattikorkeakoulut ovat valinneet koulumaisen opiskelurytmin, joka ei rohkaise työssäoloon opiskelujen ohessa tai ainakaan tee sitä helpoksi. Kuitenkin mahdollisuus tutustua työelämään ja rakentaa ammatillisia kontaktiverkostoja jo opiskeluaikana olisi ensiarvoisen tärkeää etenkin tilanteessa, jossa oppilaitos ei itse auta valmistuvia ”ummikkojaan”. Aktiivinen ja kunnianhimoinen nuori pyrkiiikin saamaan jalan oven väliin jo opiskeluaikana.

” Haasteena on, että koulutuksessa oppilas ei opi ottamaan vastuuta omasta työstään, opinnoistaan, kurssien suorittamisesta ja työelämään siirtymisestä. Vaikka tätä vaaditaan, tähän ei anneta/ opeteta keinoja tai työkaluja. Koulutuksessa pitäisi olla enemmän itsenäistä työskentelyä tukevia opintoja”.

On tietysti totta, että työelämän houkutusissa on vaaransa. Kiinnostava työ saattaa viedä hyvinkin mennessään, into koulutuksen loppuunsaattamisesta lopah-  
taa ja opinnot jäävät kesken. Kolme – neljä vuotta tuntuu pitkältä ajalta sitoutua, kun työelämä parempine ansioineen houkuttelee nurkan takana. Joidenkin on sitäkin vaikeampaa sietää tiukkaa läsnäolopak-  
koa ja koulumaisuutta, kun uurastuksen päätteeksi ei ole takeita työpaikasta. Nyt keskeyttämisprosentti on sangen korkea, kun työelämä nappaa välistä parhaimmat.

Ongelma vaivaa tietysti muitakin aloja, eikä rajoitu luovan sektorin koulutukseen.

## 1. Asenne on avain

Asenne on ratkaisevin tekijä rekrytoinnissa, näin työnantajat vakuuttavat. Jos asenne on kohdallaan, nuori saa ”hyvän tyyppin” maineen, joka kantaa pitkälle. Opintojen aikainen harjoittelupaikka saattaa määrätä koko tulevan uran. Työnantajat ottavat ”hyvän tyyppin” mielellään töihin uudestaan, antavat vaativampia tehtäviä ja/tai suosittelevat muille työnantajille. Pienen maan etu ja haitta on se, että luovan alan työnantajat ovat keskenään hyvin verkostoituneita ja sana kiertää tehokkaasti. Hyvä kello kuuluu kauas, mutta huono vielä kauemmas.

Hyvällä tyyppillä on tulevaisuus, liian suurin ja epärealistisin odotuksin töihin tulevan nuoren tulevaisuus on takkuisempi. Työtä tekemällä oppii – tyvestä puuhun jne. Sanontoja on monia, mutta viesti sama, eli eteneminen huipulle vähitellen, oppimalla ja ahkeruudella on edelleen toimivin tapa. Tämän heti alussa oivaltaneella nuorella on realistiset mahdollisuudet työllistää itsensä alalla. Joko muiden palveluksessa tai menestyksekkäästi itsenäisenä yrittäjänä.

Valtaosa luovan alan valmistuneista sijoittuu mikroyrityksiin. Niissä jokainen joutuu tavalla tai toisella tekemisiin monen eri osa-alueen kanssa, niin taloushallinnon kuin asiakkaiden kanssa. Liian kapea-alaisella yleistietämyksellä tai joustamattomalla asenteella ei pärjää. Työssä menestyminen muuttuu entistä vaikeammaksi, jos siihen vielä epäonneksi yhdistyy käytöstapojen puute.

### 1.1. Mitä asenteella tarkoitetaan?

Esimerkkinä opiskelija, joka tulee ensimmäiseen työharjoittelupaikkaansa tv-tuotantoyhtiöön ja odottaa pääsevänsä heti tekemään ammattilaisten työtä, kuvausta, editointia tai muuta opinnoissaan valitsemaansa erikoisalaa. Avustava työ, johon harjoittelija tietenkin määrätään saattaa silloin olla karvas pettymys. Jos harjoittelija ottaa sen kolauksena arvolleen, ollaan todellisen ongelman edessä. Harjoittelupaikkojen ensisijaisena tehtävänä onkin auttaa nuorta ymmärtämään työssä olevien tapa, työyhteisön pelisäännöt, kunkin rooli ja tehtävä kokonaisuudessa. Vähäpätöistä työtä ei ole!

On välttämätöntä oppia hahmottamaan oma roolinsa osana kokonaisuutta. Ei ole yksittäisiä solisteja vaan kuoro, jossa jokaisella on oma äänensä. Tämän omaksuminen koulussa ei ole yksinkertaista, joten työharjoittelu on siihen oivallinen keino. Kun ymmärtää kokonaisuuden, muuttuu vaatimattomalta tuntuva tehtäväkin mielekkääksi ja tärkeäksi.

” Kahvinkeitto lienee yleisnimitys kaikelle toisarvoiseksi koetulle työlle. Harjoittelijaa harmittaa, että joutuu keittämään kahvia eikä pääse tekemään tärkeitä töitä. Mutta kahvin puuttuminen saattaa vaikuttaa koko tiimin käynnistymiseen. Jos kahvi ei ole valmiina oikeaan aikaan, siirtyy tuotannon aloitus 15 min. Kun vartin myöhästyminen kumuloituu siirtämään koko tuotantoketjun aikatauluja, saattaa lopputuloksena olla jopa yksi ylimääräinen kuvauspäivä.



Anna Puura: Yhteistyö



On tärkeää tunnistaa työyhteisön tavat ja toimia sen mukaisesti. Työharjoittelu on siihen hyvä oppimispaikka jos nuori pitää silmänsä ja korvansa avoimina.

Toinen oleellinen tekijä menestyksen tiellä on täsmällisyys, asenne ajankäyttöön ja kunnioitus aikatauluja kohtaan.

” Nuori mies tuli sovittuun työpaikan hakuun 15 min. myöhässä, myssy päässä ja matkalta ostettu noutokahvimuki kädessä. Ei saanut paikkaa.

Muutaman minuutin myöhästyminen ei kaada projektia, mutta jos sen takia koko muu työryhmä seisoo ja odottaa, nuo minuutit muuttuvat pian kustannuksiltaan tunneiksi.

” Asenne ja motivaatio asioihin ryhtymiseen on itsestä lähtöisin – vain hyvällä asenteella pärjää työelämässä. Pitäisi painottaa ja korostaa myös tilanteeseen ennakkoon valmistautumista, ettei päivän aikataulu venyisi, jolloin kulutetaan kaikkien aikaa ja työelämässä rahaa.

Oppiminen, työllistyminen, ammattitaidon kehittäminen ja uralla eteneminen, muutoksiin sopeutuminen ja työympäristössä pärjääminen – kaikkiin näihin vaiheisiin ratkaisun avain on oikea asenne.

” Asenteen ja oma-aloitteisuuden painottaminen pitäisi aloittaa jo heti koulutuksen alussa. Minusta koulutuksen aikana ei tarpeeksi kiinnitetty huomiota läsnäoloon tai päiväaikataulun etenemiseen.

**MH:** Haastattellessani tuottajakoulutukseen pyrkijöitä, vaadin sitoutumista viiden päivän lähijaksoihin kerran kuukaudessa. Sanoin, etten hyväksy poissaolon syyksi esimerkiksi työstettä. ”Jollet osaa priorisoida asioita ja organisoida tehtäviäsi, et ole tuottaja-ainesta ja haet väärään koulutukseen”. Kaikki ottivat asian vakavasti, poissaolot olivat harvinaisia ja hyvin perusteltuja. Myöhemmin sitoutuneisuus näkyi heidän erinomaisessa sijoittumisessaan alalla.

## 1.2. Asenne työympäristöön – vapaa-ajan, yksityisyyden ja työelämän rajat

**MH:** Työssä olemista, työelämän pelisääntöjä, moraalialia ja etiikkaa ei opeteta koulussa. Yhtenä opintokokonaisuutena pitäisi olla työssä olemisen pelisäännöt. Työntekijällä on myös velvollisuuksia – ei vain oikeuksia.

Sukupolvien ero näkyy siinä, että iso osa työnantajia on tullut työelämään ennen nykyistä tietotekniikan jatkuvaa läsnäoloa. Heille työssä olemisen ja vapaa-ajan raja on muuta kuin nettisukupolvien, joiden elämä on jatkuvasti online. Työssä olemisen ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet. Oleellisinta on omaksua työyhteisön toimintamalli, tuntui se nuoresta vanha-aikaiselta tai yhtä tutulta kuin omilla sosiaalisissa piireissä.

Työpaikalla oleminen mielletään työssä olemiseksi, ei se mitä työpäivän aikana saadaan aikaiseksi. Työnantajan on mahdollonta seurata sitä, mitä työntekijät työajallaan tekevät kun samalla tietokoneen ruudulla, jolla tehdään työtä, voi yhtäaikaan chattailua, surfailla netissä ja halutessaan seurata nettikameran avulla lapsensa viihtymistä päiväkodissa. Ei ole kyse siitä, että työnantajan pitäisi valvoa työntekijää, vaan siitä, että työntekijälle itselleen jää nykyisin entistä suurempi vastuu omasta ajankäytöstään ja tehokkuudestaan. Se edellyttää itsenäisen työskentelyn osaamista. Työt kasaantuvat pian jos asioiden tärkeysjärjestystä ei osata priorisoida ja kokonaisuus hahmottaminen on vaikeaa. Stressi tekemättömyydestä töistä kiristää yleistä työilmapiiiriä ja saa ihmiset voimaan huonosti.

## 1.3. Asenne tehtävän toteuttamiseen

**MH:** Koulutusta markkinoidessa ei kerrota, ettei kyse ole itsensä ilmaisemisesta taiteen keinoin, vaan annetun toimeksiannon ratkaisemisesta asiakkaan määrittelemien ehtojen ja rajoitusten.



Aija Sutinen: Tekijänoikeudet 2

” Asiakkaan hyväksymällä käsikirjoituksella ja työntekijän aikaansaamalla lopputuloksella ei ole juuri mitään yhteistä, koska tekijän mielestä hänen taiteellinen näkemyksensä oli hienempi. Mitä siitä, että asiakkaan rahoille ei saada vastinetta kun viesti ei mene perille.”

Luovien alojen koulukseen hakeutuu taiteellisesti lahjakkaita taidealan omakseen kokevia nuoria, mutta työelämässä luovuus tarkoittaa usein soveltamista, ei omaehtoista itseilmaisua. Koulutuksen aikana luovuutta olisikin hyvä tarkastella ennen muuta ongelman ratkaisukykyä, keinona selvittää käytännön pulmia. Luovuudella on suuri merkitys työssä ilmenevien ongelmien ja yllättävien tilanteiden ratkaisijana, ja siinä kontekstissa haetaan useimmiten mahdollisimman käytännönläheistä ratkaisua, ei välttämättä taiteellisesti kiinnostavinta – tämä olisi hyvä opiskelijoiden tiedostaa jo työelämään tultaessa.

” Suunnitteluprosessin läpikäymistä alusta loppuun tulisi harjoitella koulussa enemmän. Tarkemmin rajatut suunnittelutehtävät olisivat hyviä, niissä opiskelija pystyy (myös) vertaamaan omaa työtään ja taitojaan suhteessa muihin opiskelijoihin. Silloin opiskelijan olisi helpompi arvioida realistisesti, mitä ovat hänen omat puutteensa.



Koulutuksessa erotellaan teoreettinen opetus ja käytännön opinnot, jolloin teoriatiedot opitaan luokassa ja käytännön taidot harjoittelussa. Mutta teoreettisen tiedon soveltaminen tosielämän työympäristössä ei ole itsestään selvää.

**MU:** *Oppimisprosessi tulisikin nähdä kokonaisuutena, jossa teoriaa opitaan myös käytännössä. Harjoitteluun liittyvät oppimistehtävät tulisi laatia sellaisiksi, että ne tukevat käytännön systemaattista havainnointia ja analysointia. Harjoittelu ei saisi olla pelkästään yksittäisten "satunnaisten" kokemusten hankkimista.*

Teorian ja käytännön välinen synergia toteutuu parhaiten oppilaitosten ja työelämän yhteisissä työ- ja kehitysprojekteissa.

**MU:** *Ollessani viestinnän koulutusjohtaja nykyisessä Turun taideakatemiassa ja myöhemmin Stadiassa, nykyisessä Metropolia Ammattikorkeakoulussa, pyrimme tekemään tilaajalähtöistä työtä todellisten asiakkaiden kanssa. Tavoitteena oli, että opiskelijat irtautuvat omaehtoisesta työskentelystä ja valjastavat luovuutensa tilaajan asettamiin raameihin. Tavoitteemme oli selvä: näin työnantajat saisivat työelämän tarpeet tuntevia, liike-elämän asenteella varustettuja työntekijöitä.*

” Iso kansainvälinen projekti valitsi taiteellisesti ja teknisesti lahjakkaan nuoren graafikon toteuttamaan tapahtuman visuaalisen ilmeen. Hänet palkattiin suoraan koulusta opettajansa suosituksesta. Toimeksiantoon kuului useita osa-alueita ja tuotteita. Pian käytiin taistoa

graafikon taiteellisen näkemyksen ja toimeksiannon alku-peräisen tavoitteen välillä. Ilmavuus kärsisi mikäli kaikki asiasisältö olisi otettava mukaan esitteisiin. Visuaalinen lopputulos miellytti kyllä tilaajaa, mutta hinta muodostui paljon suunniteltua kalliimmaksi ammattilaisten käyttämän ylimääräisen työpanoksen ja ajan takia. Kokonaisuudessaan projekti ei siis vastannut tilaajan odotuksia.

Toinen erinomainen mahdollisuus toteuttaa teorian ja käytännön, ideoiden ja todellisuuden kohtaamista on hyyttää yhteistyöhön eri alojen osajia. Useimmissa Suomen korkea-asteen kouluissa on samassa osoitteessa useita eri koulutuslinjoja. Miksi oppilaitokset eivät hyödynnä tätä erilaisten opiskelijoiden ja eri maailmojen läheisyyttä? Tehtäviin saataisiin varmasti aivan uutta näkemystä ja otetta, kun niitä tehtäisiin yhdessä esimerkiksi media-alan ja insinööriopiskelijoiden voimalla. Tai hoito- ja terveydenhuoltoalan sekä kuvataideopiskelijoiden yhteistyöllä. Tämä olisi varmasti molemminpuolisesti avartavaa, sekä ongelmanratkaisutapojen, näkökulmien että asenteiden kannalta, ja valmistaisi kohtaamaan kirjavaa asiakaskuntaa tosielämässä.

#### Ehdotamme

- Samassa oppilaitoksessa toimivat mahdollisimman erilaiset koulutuslinjat tekemään keskenään yhteistyötä opintojen aikana.

## 1.4. Asennoituminen yritysmaailmaan: liiketoiminnan alkeiden ymmärtäminen

**MH:** *Mihin koululaitos kadottaa lapsen ja nuoren luontaisen kiinnostuksen liike-elämään? Oppilaitokset tuntuvat edelleen kouluttavan nuoria työntekijöiksi toisen palvelukseen.*

Se on luovilla aloilla paljon epätodennäköisempi tulevaisuuden kuva kuin itse itsensä työllistäminen. Monilta nuorilta puuttuu liiketaloudellista osaamista/ymmärrystä ja/tai halua ja uskallusta perustaa ja kasvattaa oman yrityksen liiketoimintaa. Mutta vaikka kaikista ei tule yrittäjiä tai itsensä työllistäjiä, on liike-elämän perustaidot hyvä olla jokaisella työelämään astuvalla nuorella.

” Yrittäjyysopinnot ovat liian suppeat. Yrittäjyyteen liittyvää tietoa eivät tarvitse vain ne, jotka aikovat toimia yrittäjinä. Myös työelämässä toimiminen muilla tavoilla vaatii ajan-kohtaista tietoa verotuksesta, lainsäädännöstä jne.”

Yritystoiminnan opiskelu muissa kuin kaupallisen alan linjoilla saattaa jäädä vain esimerkinomaisen liiketoimintasuunnitelman laatimiseen. Harjoitus olisi jo paljon kiinnostavampi jos se edes tehtäisiin omalle kuvitteelliselle yritykselle. Samalla ymmärrettäisiin myös oman osaamisen markkinoinnin merkitys ja kuinka tuotteistaa ja hinnoitella palveluitaan.

” Koulutus ei anna työkaluja oman osaamisen hinnoitteluun, aikataulutukseen (...).

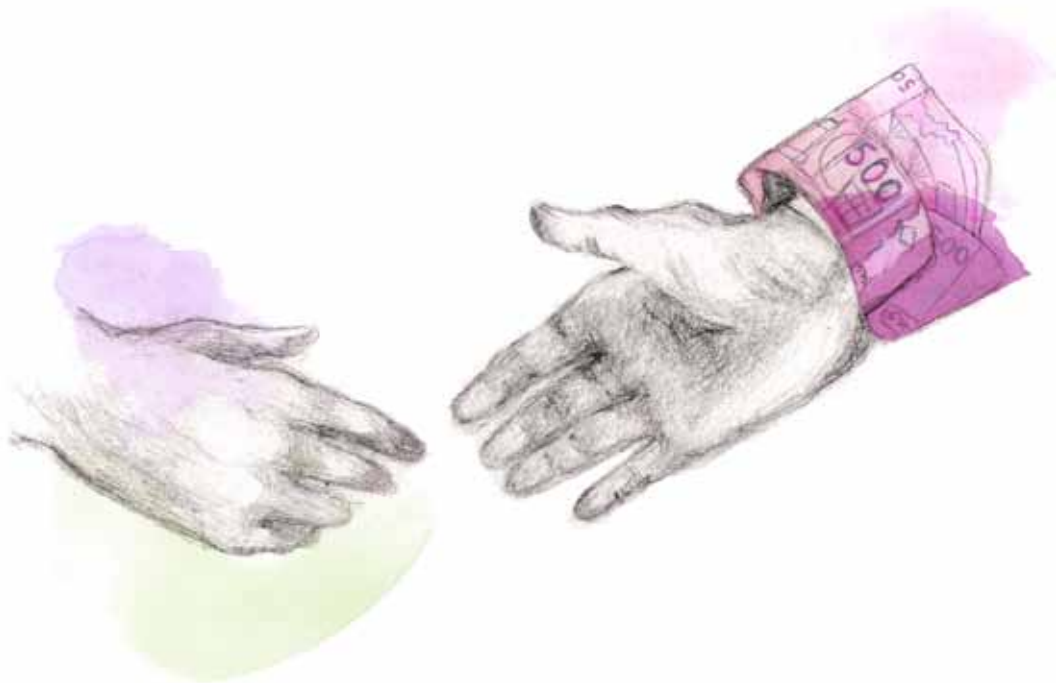
” Oman osaamisen markkinoinnissa, kiteyttämisessä ja esille tuomisessa on puutteita, jotka hankaloittavat työn saantia valmistumisen jälkeen.

Kustannuslaskenta tuntuu jääneen oppiaineena syrjään. Tuotannollisiin tehtäviin saakka on päässyt korkeakoulututkinnon suorittaneita, joilla ei ole käsitystä kustannuslaskennan alkeista, saati budjettiin liittyvien laajojen kokonaisuuksien hallinnasta. Aihe ei kuitenkaan ole erityisen hankala, ja siitä saisi varsin kiinnostavan osuuden opintoihin kun se liitetään esimerkiksi opiskelijan omaan talouteen.

” Mainoselokuvatuotannon tarjous lähti asiakkaalle kymmenkertaisena oikeaan summaan nähden, koska työntekijälle summat eivät sanoneet mitään. Desimaalivirhe taulukko-ohjelmassa paisutti loppusumman moninkertaiseksi, mutta nuorella ei ollut mitään käsitystä kustannustasosta ja kokonaishinnan muodostavista eristä, joten jättimäinen loppusumma ei herättänyt hänessä epäilyksiä. Vähäisinkin tiedoin ja päässä laskutaidolla olisi pitänyt heti nähdä, ettei summa voi olla oikea.

” Budjetoinnin ja kustannuslaskennan jakson aluksi muutamat sanoivat inhoavansa numeroita ja jopa kokevansa, että laskentatoimi on pelottavaa! Hyvän opettajan johdolla liike-elämän perusasiat kuitenkin aukenivat parissa päivässä ja opiskelijoilta tuli jälkikäteen runsaasti myönteistä palautetta. Opettajan on vain oltava innostava ja löydettävä esimerkit mahdollisimman läheltä opiskelijoiden todellisuutta – näin rahaa tarkoittavat numerot muuttuvat konkretiaksi.

**MH:** Rahan arvo ei konkretisoidu jos raha on vain numeroita, eikä synny ymmärrystä siitä, mitä milläkin summalla saa ja mitä tapahtuu kun raha loppuu. Ehdottaisinkin: lastentarhaan kauppaleikit ja peruskouluun monopolipeli tai kauppasimulaatiot oikean rahan näköisillä seteleillä!



Anna Puura: Kättely

## 2. Sosiaaliset taidot

Työelämän mullistukset luovilla aloilla näkyvät muun muassa siinä, että pysyvien työyhteisöjen määrä on supistunut. Työelämä on projektista toiseen ja samalla työyhteisöstä toiseen siirtymistä. Yrityksen vakituinen henkilöstö koostuu usein vain johtajasta ja yhdestä tai kahdesta työntekijästä. Alati vaihtuvassa työtiimissä ja toimintaympäristössä on entistä vaikeampaa oppia työssä olemisen tapoja ja kunkin yhteisön pelisääntöjä. Siksi työntekijältä kaivataan yhä vahvempia sosiaalisia taitoja.

Koulutuksessa tulisi jollain tavalla käsitellä ryhmätyötaitoja. Suunnitteluprosessiin liittyvät roolit saattavat jakautua luontevasti ryhmän sisällä, mutta tämä ei ole itsestäänselvyys. Ryhmätyötaitoilla on vaikutusta siihen, kuinka viihtyy ja menestyy työelämässä.

Nk. pätkätyösuhteet ja projektimaisuus leimaavat koko elämää. Työtiimin vaihtuvuus vaikeuttaa yrityksen oman työkuultuurin ja työilmapiirin syntymistä, tiedon ja kokemuksen siirtymistä työyhteisön sisällä. Jokaisesta projektista tulee prototyyppi, vaikka sama työnantaja toteuttaisi vastaavan tuotannon säännöllisesti.

” Ohjaaja on introvertti, joka ei suostu keskustelemaan asiakkaan kanssa, eikä tule toimeen työryhmänsä kanssa. Ohjaajan tulisi olla tiimin johtaja ja hengen luoja. Ohjaustyönsä lahjakkuudesta huolimatta hänen uudelleen palkkaamisensa on epätodennäköistä.

” Kuvausten toteuttamisaika ilmoitettiin työryhmälle sähköpostilla, jossa oli myös muuta informaatiota. Osa ryhmästä ei saapunut paikalle, koska ei ollut lukenut meiliä loppuun saakka.

### Ehdotamme

- Asiakaskontaktit ja yhteisössä toimiminen vaativat neuvottelutaitoja. Koulutuksessa tulisi harjoitella laajasti sosiaalisia taitoja.

# Osa 4. Lopuksi

Keskustelumme tuottivat konkreettisia ideoita ja ehdotuksia nykytilanteen korjaamiseksi. Olemme koonneet ne yhteen vetona viereiselle sivulle. Ensisijainen viestimme on olemassa olevien resurssien uudelleen kohdistaminen. Mielestämme koulutussektorille ei tarvita lisää varoja, ne pitäisi yksinkertaisesti vain suunnata toisin: laitteiden ja seinien sijasta panostetaan enemmän ihmisiin! Siis vähemmän taloudellisia resursseja tila- ja kalustohankintoihin, enemmän opetuksen sisältöihin.

Koulutuksen ja työelämän lähentäminen on välttämättömyys, jotta luovan alan oppilaitoksista valmistuvat työllistyisivät vastedes paremmin. Tulevaisuudessa koulutusmaailman ja elinkeinoelämän täytyy oppia ajoissa kommunikoimaan koulutuksen sisältöihin ja rakenteisiin liittyvissä kysymyksissä – ennen kuin muodostuu sellaisia työllistymisen tulppia mihin kulttuurialalla on nyt ajauduttu. Oppilaitosten tulisi olla edellä työelämän kehitystä, tai ei ainakaan kulkea näin kaukana tosielämän jäljessä. Nyt työelämän seuranta puuttuu, ja se aiheuttaa järisyttävän kuitun koulutuksen ja työmarkkinoiden tarpeiden välillä.

Opetussuunnitelmia tulisi kehittää suuntaan, jossa teoria ja käytäntö kytke-

tyvät aina toisiinsa. Koulutussuunnittelijoiden tulisi ymmärtää, että asiantuntijuutta tavoittelevassa korkea-asteen koulutuksessa ei voida täysin sivuuttaa konkreettista ammatillista osaamista. Teorian ja käytännön välinen yhteys on saatava toimimaan myös toisinpäin, niin että ammatillisista oppilaitoksista valmistuvat osaisivat puolestaan soveltaa käytännön taitojaan laajemmin, ja hahmottaisivat paremmin kokonaisuuksia. Kun luovan talouden painoarvo koko ajan kasvaa, alan asiantuntemuksellekin syntyy yhä enemmän kysyntää, tästä ei ole epäilystäkään. Mutta toistaiseksi oppilaitoksista valmistuvat vielä kamppailevat työttömyyden ja epävarmojen tulevaisuudennäkymien pelossa.

Työryhmämme ei silti näe mitään syytä lannistua haasteiden edessä, vaikka ne suuria ovatkin, sillä tilannetta saataisiin parannettua tuntuvasti yksin olemassa olevia työelämä-oppilaitos -yhteyksiä kehittämällä. Itse asiassa valtaosa ehdotuksistamme on toteutettavissa sangen nopeasti ilman sen suurempia kiemuroita, oppilaitosten oma muutoshalu riittää. Se on mielestämme erityisen positiivinen asia!

## Ehdotamme

- Valintaprosessin loppuvaiheeseen eli haastatteluihin otetaan mukaan työelämän edustaja. Henkilöllä on oltava kokemusta työelämän rekrytoinnista.
- Valintakokeisiin otetaan mukaan testi, jolla selvitetään hakijan yleistietoa ja peruslaskutaitoa.
- Oppilaitoksille bonuksia opiskelijoidensa työllistymisen perusteella (oppilaitoksilla ilmoitusvelvollisuus, viranomaisen seuraa ja myöntää bonukset). Näin sekä tuettaisiin opiskelijoiden ura-näkymiä, että tuotettaisiin arvokasta tilastotietoa työllistymisestä.
- Oppilaitokset järjestävät säännöllisin välein rekrytointimessut: toimivat isäntänä ja kutsuvat yritykset/työnantajat paikalle.
- Ammattikorkeakoulun tulee laatia itselleen työelämäyhteistyön strategia, joka pitää pystyä toteuttamaan henkilöstövaihdoksista huolimatta. Oppilaitoksella tulee olla työelämäyhteyksiä riippumatta yksittäisten opettajien hankkimista kontakteista, sillä ne katoavat opettajan siirtyessä muualle.
- Harjoittelua laveammin eri tehtäviin. Useampi harjoittelujakso muussa kuin oman erikois-tumisalan työssä, jolloin opitaan hahmottamaan eri osista muodostuva laajempi kokonaisuus.
- Teoria- ja harjoittelujaksot rytmittämään uudelleen. Työelämään tutustumista jo ensimmäisestä opiskeluvuodesta lähtien, ja sen jälkeen useita lyhyitä jaksoja säännöllisesti.
- Harjoittelupaikan antaneelle työnantajalle velvollisuus antaa palautetta oppilaitokselle. Vähintään: opettaja valmistelee arviointikaavakkeen, jonka työnantaja joko täyttää harjoittelun päätteeksi tai toimittaa suullisesti.
- Jokaisen harjoittelujakson jälkeen opintoihin kuuluva ”purkusessio” kokemuksista koko kurssin kesken, opettajan johdolla.
- Opettajien pätevyysvaatimuksia tarkistetaan niin, että valinnassa vaikuttavat aiempaa enemmän myös työkokemus.
- Vierailevien opettajien palkkiot määritellään muulla tavoin kuin tutkintoperusteisesti.
- Opettajien työelämäjakso: vähintään kolmen vuoden välein kahden viikon pituinen työelämään tutustuminen vrt. peruskoulun TET-harjoittelu.
- Opettajat veloitetaan osallistumaan vuosittain vähintään yhteen kotimaiseen elinkeinoelämän ammattitapahtumaan. Vaihtoehtona opettajien ”TETille”.
- Opettajat osallistuvat vierailevien luennoitsijoiden opetukseen.
- Alumniverkostoja kehitettävä rekrytointikanavana.
- Alumneja hyödynnettävä enemmän vierailevina opettajina.
- Tuotannollinen koulutus voitaisiin toteuttaa nuorisoasteen koulutuksessa esim. tuotantopäällikön tehtäviin valmistavana. Varsinainen tuottaja-koulutus sillä ammattitasolla kuin se työelämässä ymmärretään, keskitettäisiin ainoastaan täydennyskoulutuksen puolelle.
- Samassa oppilaitoksessa toimivat mahdollisimman erilaiset koulutuslinjat tekemään keskenään yhteistyötä opintojen aikana.
- Asiakaskontaktit ja yhteisössä toimiminen vaativat neuvottelutaitoja. Koulutuksessa tulisi harjoitella laajasti sosiaalisia taitoja.



# Osa 5. Faktaa

## Työnantajien koko luovilla aloilla

Luovan alan yritykset ovat pieniä, lähes kokonaisuudessaan mikro- tai pk-yrityksiä. Henkilöstömäärät yrittävät vain harvoin 10 henkeä. Toimialajärjestöt ovat arvioineet jäsenistönsä henkilöstömääriä seuraavasti:

### ■ Audiovisuaalinen ala:

- arviolta 78 % kaikista Suomen av-alan yrityksistä ovat alle 10 työntekijän yrityksiä.
- Ainoastaan yksi (1) yritys työllistää vakituisesti yli 100 henkeä.
- Vakituisten henkilöstön määrä ei ylitä 1300 henkeä koko SATU ry:n jäsenistössä.

Lähde: Suomen audiovisuaalisen alan tuottajat SATU ry (jäsenkatalogi 2011)

### ■ Graafinen ala:

- n. 60 % Grafia ry:n 930 jäsenestä on yrityksiä. Näistä yritysjäsenistä arviolta 80 % on yksinyrittäjiä. Ainoastaan 4 % jäsenistön yrityksistä työllistää yli 4 henkilöä.

Lähde: Graafisen suunnittelun ammattilaisten järjestö Grafia ry (haastattelu 03/2011)

### ■ Taideteollisuuden ala:

- Ornamon n. 1 800 jäsentä ovat sisustusarkkitehteja, tekstiilitaiteilijoita, muotoilijoita, muoti-suunnittelijoita jne.
- Arviolta 90 % jäsenyrityksistä työllistää alle 5 henkilöä.

Lähde: Teollisuustaitteen liitto ORNAMO (haastattelu 3/2011)

## Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot

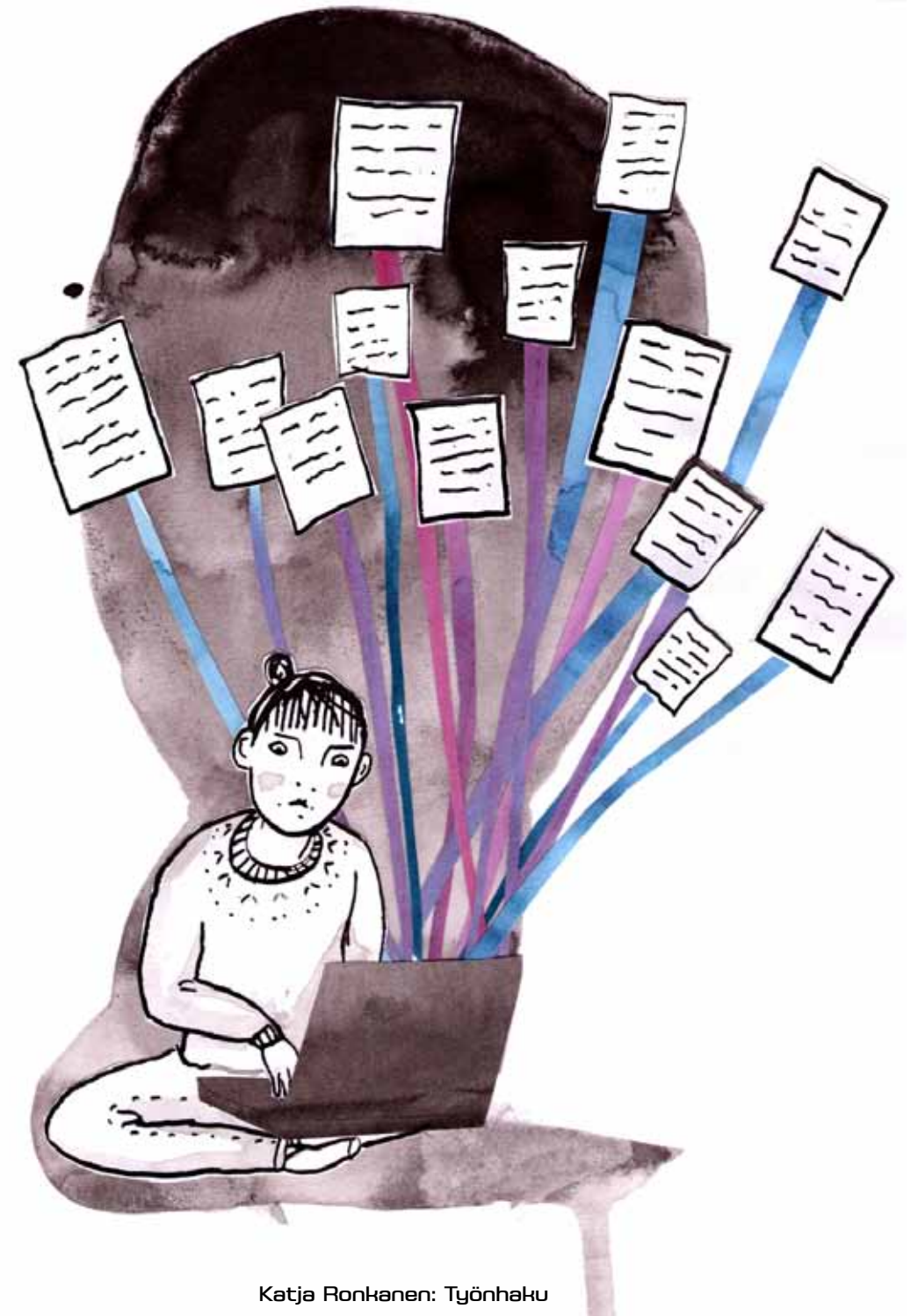
AMK-tutkinnon suorittaneet voivat työelämässä hankitun kokemuksen jälkeen syventää ammatillista osaamistaan jatkamalla opintoja ja suorittamalla ylemmän AMK-tutkinnon. Ne ovat ylempiä korkeakoulututkintoja, joiden koulutusohjelmat ovat vähintään lukuvuoden ja enintään puolentoista lukuvuoden päätoimisten opintojen mittaisia. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liitetään tutkintonimike ja lyhenne ylempi AMK.

### Opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle:

- työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syväiset tiedot alalta sekä tarvittavat teoreettiset tiedot asianomaisen alan vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä toimimista varten
- syväinen kuva alasta, asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmius asianomaisen alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehityksen seuraamiseen ja erittelyyn
- valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen
- työelämässä vaadittava hyvä viestintä- ja kielitaito kansainvälisen vuorovaikutuksen ja ammatillisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

Pääsyvaatimuksena ylempään ammattikorkeakoulu tutkintoon johtaviin opintoihin on perustutkinnon tai muun soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi kolmen vuoden työkokemus.

Lähde: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu\\_ ja\\_tutkinnot/Yhteenveto\\_ylemmat\\_amk-tutkinnot\\_2011.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ ja_tutkinnot/Yhteenveto_ylemmat_amk-tutkinnot_2011.pdf)



Katja Ronkanen: Työnhaku

<b>Hakeneet ja paikan vastaanottaneet kulttuurialan opiskelijat opintoaloittain 2010</b>						
Lähde: Opetus- ja kulttuuriministeriö (2011)	Hakeneet.			Paikan vastaanottaneet.		
	AMK-tutkinto, nuorten koulutus	AMK-tutkinto, aikuis-koulutus	Ylempi AMK-tutkinto <sup>1</sup>	AMK-tutkinto, nuorten koulutus	AMK-tutkinto, aikuis-koulutus	Ylempi AMK-tutkinto <sup>1</sup>
<b>Kuvataide</b>	1172	37		178	12	
Kemi-Tornion amk	50			26		
Lahden amk	135	36		15	11	
Pohjois-Karjalan amk						
Saimaan amk	101	1		37	1	
Satakunnan amk	57			29		
TAMK	307			25		
Tampereen amk						
Turun amk	500			29		
Yh Novia	22			17		
<b>Käsi- ja taideteollisuus</b>	3744	591	8	803	121	7
Hämeen amk	379	197		110	24	
Jyväskylän amk	162			20		
Keski-Pohjanmaan amk - Mellersta Österbottens yh						
Kymenlaakson amk	442	2		87	2	
Lahden amk	511	85	8	76	12	7
Metropolia amk	1278	152		90	25	
Mikkelin amk	110			55		
Pohjois-Karjalan amk	149	85		56	40	
Saimaan amk						
Savonia-amk	309	70		128	18	
Seinäjoen amk	67			64		
Turun amk	247			55		
Yh Novia	90			62		
<b>Musiikki</b>	1286	160	37	379	54	20
Jyväskylän amk	113			40		
Keski-Pohjanmaan amk - Mellersta Österbottens yh	20			23		
Lahden amk	171	28		40	7	
Metropolia amk	549	99	37	100	33	20
Oulun seudun amk	75	18		32	8	
Pohjois-Karjalan amk	34			28		
Savonia-amk	45			31		
TAMK	201			51		
Turun amk	42	15		18	6	
Yh Novia	36			16		

1) Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Kts. s.46 Fakta.

<b>Muu kulttuurialan koulutus</b>	3128	438	113	460	137	28
Arcada-Nylands Svenska yh	86			39		
HAAGA-HELIA	706	182		40	20	
Humanistinen amk	342	79		84	40	10
Hämeen amk						
Jyväskylän amk	207			45		
Lahden amk						8
Metropolia amk	941	114		56	42	10
Mikkelin amk	143	24		43	15	
Saimaan amk						
Seinäjoen amk	107	22		43	18	
TAMK	541	17		88	2	
Tampereen amk						
Turun amk						
Yh Novia	55			22		
<b>Teatteri ja tanssi</b>	553	73		121	12	
Keski-Pohjanmaan amk - Mellersta Österbottens yh	45			17		
Metropolia amk	141	73		23	12	
Oulun seudun amk	56			15		
Savonia-amk	94			27		
Turun amk	200			30		
Yh Novia	17			9		
<b>Viestintä ja informaatiotieteet</b>	3291	248	74	551	75	31
Arcada-Nylands Svenska yh						
Diakonia-amk	356			38		
HAAGA-HELIA						
Jyväskylän amk						
Kemi-Tornion amk	73			47		
Kymenlaakson amk	153	40		45	19	
Lahden amk	516	33		47	13	
Metropolia amk	674	108		69	20	16
Oulun seudun amk	579	13		88	3	
Pohjois-Karjalan amk	155			42		
Satakunnan amk	73			32		
Savonia-amk						
Seinäjoen amk	87	54		34	20	
TAMK	147			48		15
Tampereen amk						
Turun amk	478			61		
Yh Novia						
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>13174</b>	<b>1547</b>	<b>232</b>	<b>2492</b>	<b>411</b>	<b>86</b>

# Haastattelut & lähteet

## Haastattelut

**Anonen, Hanna.** Designer.

**Homi, Harri.** Yrittäjä, Freelancer.

**Hyytiä, Teea.** Toimitusjohtaja, Zodiak Oy.

**Innola, Maija.** Opetusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

**Järvinen, Elina.** Yrittäjä, Freelancer.

**Koskiniemi, Saija.** Tuotantopäällikkö, SATU ry.

**Krook, Pekka.** Toiminnanjohtaja, Diges ry.

**Lehto, Viivi.** Yrittäjä & CEO, Musta Design.

**Louhimies, Lemmikki.** Yrittäjä, lehtori TAMK (eläkkeellä).

**Mäkelä, Lilli.** Designer.

**Mäkeläinen, Ulla.** Opetusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

**Niemi, Päivi.** Yrittäjä, Freelancer.

**Palonen, Osmo.** Kehittämispäällikkö, Sibelius-Akatemia.

**Pankkonen-Rentola, Anitta.** Koulutuspäällikkö, Elokuvan, television & esittävän taiteen koulutusohjelma, Metropolia Ammattikorkeakoulu.

**Pekkarinen, Helena.** Asiantuntija, Diges ry.

**Rimpiläinen, Esa.** Toimitusjohtaja, Uudenmaan Äänituotanto Oy.

**Seitsara, Taina.** Tuottaja, Lahden Ammattikorkeakoulu Innovaatiokeskus.

**Sirkesalo, Sohvi.** Lehtori, Tampereen Ammattikorkeakoulu - TAMK.

**Suntola, Silja.** Projektijohtaja, Luova Suomi-hanke, Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun Pien-yrittäjäkeskus.

**Teirikari, Pepe.** Yrittäjä, Pohjantähti Oy.

**Tiainen, Kari.** Tuotantopäällikkö, Tuotantotalo Werne.

**Uitto, Sivi.** Tuottaja, Hasan & Partners.

**Vaahtera, Milla.** Yrittäjä, Freelancer.

**Keskikuru, Johanna.** Tuotantoassistentti, Tuotantotalo Werne.

**Ylätalo, Riitta.** Johtava asiantuntija, Luovat alat, PKT-säätiö.

## Kirjallisuus

Musta design Oy / **Viivi Lehto** & työryhmä (2010). Koulutuskonseptit.

Opetusministeriö (2009). Koulutus ja tutkimus 2007-2012.

OPMn työryhmämuistioita ja selvityksiä.

Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 188/2006: Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen.



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Luovan talouden strateginen hanke  
Petra Tarjanne  
PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO  
Puh. 010 606 000  
Fax 09 1606 2166  
[www.tem.fi](http://www.tem.fi)

Suunnittelu ja taitto: Up-to-Point Oy  
Kuvat: Metropolia Ammatti korkeakoulu/viestinnän ko/  
graafisen suunnittelun opiskelijat  
Paino: Edita Prima Oy, toukokuu 2011

