



Työn ja koulun välissä

Työssäoppiminen media- ja tapahtuma-aloilla

Antti-Veikko Salo
Leena Louhivuori
(toim.)

Työn ja koulun välissä

Työssäoppiminen media- ja tapahtuma-aloilla

© Metropolia Ammattikorkeakoulu ja tekijät 2020

Julkaisija: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimittajat: Antti-Veikko Salo ja Leena Louhivuori

Kirjoittajat: Antti-Veikko Salo, Leena Louhivuori, Ari Matinmikko, Arja Seppälä, Niikka Lius ja Jarno Marjamäki

Kainalojutut: Jorma Harjamäki, Katja Oksanen-Särelä, Jyrki Sinisalo, Jorma Vierelä ja Anna-Maria Vilkuna

Valokuvat: Sini Kivivuori (s. 37), Sanni Koivuluoma (s. 19, 69, 93), Leena Louhivuori (s. 68, 165), Ari Matinmikko (s. 5, 94) ja Antti-Veikko Salo (s. 1, 20, 120, 126, 153)

Graafinen suunnittelu ja taitto: Ari Matinmikko ja Antti-Veikko Salo

Painopaikka: AM Digipaino, Helsinki

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja

TAITO-sarja nro 74

Helsinki 2020

ISBN 978-952-328-271-1 (nid.)

ISBN 978-952-328-272-8 (pdf)

ISSN 2669-8013 (nid.)

ISSN 2669-8021 (pdf)

Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi (2018–20) oli Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoima hanke, joka sai Hämeen ELY-keskukselta Euroopan sosiaalirahaston tukea. Hanketta rahoittivat myös Metropolia ja Helsingin kaupunki. Hankkeen tavoitteena oli parantaa alle 30-vuotiaiden media-alan opintonsa keskeyttäneiden nuorten osaamista ja mahdollisuuksia työllistyä alan töihin yhdessä media- ja tapahtuma-alojen työpaikkojen kanssa. Stadin ammatti- ja aikuisopisto oli merkittävin ammatillisen koulutuksen yhteistyökumppani, mutta myös muiden oppilaitosten kanssa tehtiin yhteistyötä.

www.metropolia.fi/julkaisut

restart.metropolia.fi



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä, poislukien julkaisussa olevat kuvat.

Sisältö

- 5** Johdanto: amisreformi ja uudet tarpeet
- 11** Leena Louhivuori: Vaikuttavuusseuranta ja dokumentointi
- 15** Anna-Maria Vilkuna: Marginaalista ydintoiminnaksi
- 20** Nopea startti ja ensimmäinen jarrutus
- 29** Elokuvan ja TV:n työharjoittelu Metropoliasa
- 35** Yhden nuoren tarina: Opin kehon kautta
- 37** Happipolun nousu ja tuho
- 57** Jorma Harjamäki: Media-alan koulutuksen tulevaisuuden näkymiä
- 66** Jyrki Sinisalo: Millainen oppija olen?
- 69** Työelämä ja työssäoppiminen
- 88** Jorma Vierelä: Media-alan opiskelu Ammattiopisto Lappiassa
- 90** Katja Oksanen-Särelä: Hyvä, paha verkostoituminen.
Verkostojen merkitys työllistymisessä TV- ja elokuva-alalla
- 94** Etätyössäoppimisen aika
- 109** Antti-Veikko Salo: Korona ja luova ala
- 121** Työharjoittelu draamatuotannoissa
- 126** Lopuksi: mitään ei kannata tehdä yksin
- 156** Kohderyhmät

Suomi on maa, jossa uskotaan koulutukseen ja sen mahdollistamaan sosiaaliseen nousuun. Taloudellisen kehityksen sanotaan lepäävän osaavan työvoiman varassa. Toisaalta Suomi on myös maa, jossa rakastetaan järjestelmiä ja niiden säännöllisiä uudelleenjärjestelyjä. Organisaatioita myllätään kulloistenkin johtajien näköisiksi ja uutta pidetään usein vanhaa parempana.

Ilmiön voi helposti huomata kävellessään pitkin minkä tahansa suomalaisen paikkakunnan katuja. Uusi on jyrännyt vanhan, tehottoman rakennuskannan. Elinympäristöt suunnitellaan palvelemaan talouselämän tarpeita. Yksityinen kaupallinen tila ottaa haltuunsa parhaat paikat ja voittoa tuottamaton toiminta tarkoittaa arvotonta.

Ammatillisen koulutuksen reformi oli yksi Juha Sipilän vuonna 2015 aloittaneen hallituksen kärkihankkeista. Tavoitteena oli siirtää ammatillisen koulutuksen painopistettä kohti työpaikoilla tapahtuvaa oppimista, lisätä yksilöllisiä opintopolkuja ja purkaa sääntelyä. Samanaikaisesti reformin valmistelun kanssa ammatillisen koulutuksen perusrahoitusta leikattiin.

Reformi astui voimaan tammikuussa 2018. Miten se on onnistunut tavoitteissaan? Onko työelämäyhteistyö lisääntynyt? Ovatko opiskelijoiden opintopolut aiempaa yksilöllisempiä? Onko muutos huomionnut erilaiset oppijat, tipahtamisvaarassa olevat nuoret tai muuten erityistä tukea tarvitsevat? Ja miten tämä kaikki on vaikuttanut oppilaitosten toimintaan?

Tätä kaikkea – ja paljon muutakin – lähdimme selvittämään Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -hankkeessa. Tämä julkaisu kokoaa hankkeessa työskennelleiden ja siihen osallistuneiden näkemyksiä ja kokemuksia ammatillisen koulutuksen reformista, media- ja tapahtumalojen työssäoppimisesta ja nuorten tukemisesta matkallaan kohti ammattia.

Kehittämistyössä ulkopuolisuus ja tuorein silmin näkeminen ovat monesti voimavaroja. Siksi sanomme asiat niin kuin olemme ne nähneet, kaunistelematta, mutta pyrkien reiluuteen. Ja ajattelemme lämmöllä kaikki nuoria, jotka ovat olleet Re:startissa osallistujina. Samoin työpaikkoja, ohjaajia ja oppilaitosten opettajia, jotka päivittäin mahdollistavat nuorten oppimisen ja kasvun. Te kaikki teitte Re:startin!

Helsingissä 4.12.2020,

*Antti-Veikko Salo, Leena Louhivuori, Ari Matinmikko,
Arja Seppälä, Niikka Lius ja Jarno Marjamäki*



Johdanto: amisreformi ja uudet tarpeet

”Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä.”

–Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi (2015)

Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Helsingin kaupunki ovat vuosien ajan toteuttaneet yhteisiä hankkeita, joissa on tarkasteltu tekemällä oppimista ja haettu keinoja oppimiseen ja työllistymiseen vaihtoehtoisilla tavoilla. Kaikkia näitä hankkeita on yhdistänyt se, että ne ovat toimineet useamman toimijan väliin jäävässä maastossa – monesta näkökulmasta katsoen marginaalissa. Hankkeissa ovat yhdistyneet nuorisotyö, media- ja luova-ala, tekemällä oppiminen, oppilaitokset sekä työn tekemisen muutos.

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen Myötätuulessa – Nuorten digitaaliset oppimisympäristöt -hankkeessa vuosina 2009–12 koulutettiin nuoriso-ohjaajia käyttämään uudenlaisia digitaalisia välineitä. Metropolian hanke Off-the-Records (2013) vei Myötätuulessa-hankkeen kansainväliselle tasolle. Metropolian M-kanava- ja ZIP-hankkeissa (2014–18) koulutettiin Kulttuuriareena Glorian työllistettyjä nuoria ja työntekijöitä, opinnollistettiin työllistämiskasvoja ja luotiin pohjaa toiminnan ja tapahtumien viemiselle verkkoon. Metropolian Katiska-hanke (2018–19) puolestaan rakensi yhteyksiä Metropolian kulttuurialojen opiskelijoiden sekä Kaapelitehtaan ja Suvilahden luovan alan toimijoiden välille.

Toisen asteen ammatillinen koulutus oli kuitenkin jäänyt näiden aikaisempien hankkeiden muodostamassa hankeketjussa lapsipuolen asemaan. Tämä siitä huolimatta, että suurella osalla hankkeisiin osallistuneista nuorista oli suoritettuna ammatillinen tutkinto tai he olivat hakemassa ko. opintoihin tai opiskelivat parhaillaan. Aiemmissa hankkeissa työskenneltiin hyvin ammattikorkeakoulu- ja nuorisotyöpainotteisesti, vaikka moni kohderyhmää hyödyttävä asia olisi ollut helpompi ja tarkoituksenmukaisempi toteuttaa yhteistyössä ammatillisen koulutuksen kanssa.

Kun Re:startin suunnittelu alkoi vuonna 2017, ammatillisen koulutuksen reformi oli viimeistelyä vaille valmis. Etenkin joustava mahdollisuus suorittaa lyhyitäkin opintojaksoja eli tutkinnon osia työelämässä herätti kiinnostuksemme. Tahdoimme päästä testaamaan amisreformin käytännön toteutusta. Minkälaisia yhteistyömahdollisuuksia toisen asteen, ammattikorkeakoulujen, nuorisotyön ja luovien alojen toimijoiden välillä on? Mitä osapuolet voivat oppia toisiltaan? Löytyisikö amisreformista työkaluja myös Metropolian toimintaan?

Joillekin koulumainen opiskelu ei toimi, mutta he motivoituvat työssä-oppimisesta

Aiemmissa hankkeissa oli saatu viitteitä, että opintojen keskeytyminen, työttömyys ja syrjäytyminen ovat usein yhteydessä siihen, miten henkilö suhtautuu opiskeluun ja koulunkäyntiin. Joillekin koulumainen opiskelu ei toimi, mutta he motivoituvat työssäoppimisesta. Osalla on suoranaista koulukammos- tai -vihamielisyyttä. Halusimme rakentaa hankkeen, jossa ehkäistään opintojen keskeyttämistä mahdollistamalla oppiminen työpaikoilla, antamalla samalla ammatillista ohjausta ja tarjoamalla muuta tukea tarpeen mukaan. Tähän tarkoitukseen toinen aste ja uunituore ammisreformi soveltuivat täydellisesti.

Väärässä paikassa väärään aikaan

Ammatillisen koulutuksen keskeyttäminen on valitettavan yleistä. Helsingissä keskeyttäminen on vielä muuta maata yleisempää (Määttä 2019, 14). Media- ja tapahtuma-alan opintojen keskeyttäminen on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana, ja haastattelemiemme opettajien näkemyksen mukaan tämä johtuu opiskelijoiden valintaprosessin muutoksesta. Kun aiemmin järjestettiin valintakokeita, joissa selvitettiin nuorten motivaatiota ja taipumuksia alalle, sittemmin on siirrytty todistusohjaiseen hakuun. Muutoksen jälkeen valitut opiskelijat ovat aiempaa useammin pettyneet opiskelemaansa alaan ja hakeutuneet mahdollisesti muualle.

Opiskelualan vaihtamista voi kuitenkin pitää ”positiivisena keskeyttämisenä”. Valintakokeisiin sisältyvän soveltuvuusarvioinnin jäätyä pois opiskelijoiksi on tämän lisäksi otettu aiempaa enemmän nuoria, jotka eivät pärjääkään opinnoissa tai joilla on itsetuntoon, sosiaalisiin tilanteisiin, terveyteen tai oppimiseen liittyviä ongelmia. Taustalla on monenlaisia syitä, ja näillä nuorilla saattaa olla

pitkä kokemus ”erityistoimien kohteena olemisesta”. Jotkut ovat alkaneet pitää itseään toivottomina tapauksina. Mutta mitä jos he ovatkin vain väärässä paikassa väärään aikaan? Mitä jos koulu ja sen säännöt eivät olekaan heitä varten? Mitä jos he tarvitsevatkin maisemanvaihdoksen ja mahdollisuuden näyttää potentiaalinsa ja motivaationsa työelämässä?

Tätä tahdoimme lähteä selvittämään. Tilastojen perusteella ongelma kosketti etenkin nuoria miehiä (mm. Määttä, 18–19). Lisäksi media- ja tapahtuma-aloilla on runsaasti etenkin teknisiin tehtäviin painottuvia töitä, joissa miehillä on yliedustus. Työt ovat pääsääntöisesti keikkaluonteisia ja kilpailu niistä on kovaa. Ainoa keino pärjätä kilpailussa on osata asiansa ja tuntea oikeat ihmiset.

Amisreformi

Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena oli uudistaa koulutuksen peruseriaatteet ja siirtää oppimisen painopistettä koulun seinien sisältä työpaikoille. Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö nostettiin keskiöön. Työssäoppiminen jaettiin ei-työsuhteiseen koulutussopimukseen ja työsuhteiseen oppisopimukseen. Opiskelusta tehtiin aiempaa yksilöllisempää. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisestä ja osaamisperusteisuudesta tuli koulutuksen perusta. Nuoriso- ja aikuiskoulutuksen väliset raja-aidat poistettiin ja ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö koottiin yhteen lakiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö a)

Uudistuksen valmisteluun ja käyttöönottoon osoitettiin runsaasti erillistä rahoitusta (opetus- ja kulttuuriministeriö b). Samalla ammatillisen koulutuksen perusrahoitusta pienennettiin (Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys 2017). Koko rahoitusmalli uudistettiin ja siinä lisättiin toiminnan vaikuttavuuden ja tehokkuuden painoarvoa. Suoritusrahoituksen eli tutkintojen ja tutkinnon osien suorittamisesta maksettavan rahoituksen painoarvo nousi 35 %:iin rahoitusjärjestelmässä. Työllistymiseen, jatko-opintoihin ja palautteeseen sidotun vaikuttavuusrahoituksen osuus nousi 15 %:iin ja sen tarkoituksena oli mm. kannustaa kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö c)

Verkostot, verkostot, verkostot

Media-, tapahtuma- ja luovilla aloilla on yleinen ajattelutapa, että työpaikat ja keikkatyöt hankitaan suhteilla: jos tunnet oikeat ihmiset ja he tuntevat osaamisesi, saat työn. Oppilaitoksia on pidetty alalla paikkoina, joissa luodaan suhteita tuleviin kollegoihin. Varsinainen ammatillinen osaaminen hankitaan sitten myöhemmin alan töissä.

Ajattelumalli on kärjistetty, mutta siinä on myös totuuden siemen. Työt todellakin saadaan usein verkostojen kautta (Oksanen-Särelä & Kurlin Niiniaho 2020, 44–45). Toisaalta oppilaitokset pystyvät tarjoamaan opiskelijoille mahdollisuuksia ja resursseja, joihin opiskelijoilla ei olisi muuten pääsyä.

Siksi työssäoppiminen muodostaakin niin kiinnostavan asetelman: siinä yhdistyvät työn tekeminen ja sen kautta oppiminen sekä koulun tarjoamat mahdollisuudet – opettajien ja työpaikkaohjaajien tarjoama ohjaus, selkeät oppimistavoitteet sekä opintosuoritukset. Suuri merkitys on myös sillä, että työssäoppimisen aikana opiskelija rakentaa verkostoja kollegoihin ja alan työnantajiin ja parantaa näin mahdollisuuksiaan työllistyä koulun jälkeen.

Tässä kohtaa palaammekin alkuasetelmaan: alan työt saadaan verkostoilla. Jos oppilaitos – ja hanke siinä ohessa – pystyy saattamaan opiskelijat ja työelämän yhteen, se on onnistunut jo isossa asiassa. Ja etenkin jos kyseessä ovat nuoret, joilla on edellytyksiä alan töihin, mutta perinteinen koulunkäynti ei ole sujunut, yksikin työssäoppimisen avulla saavutettu tutkinto ja sen jälkeinen työllistyminen on täysosuma. Re:startissa näitä osumia on sittemmin ollut onneksemme useita.

Työelämä koulutuksen järjestäjänä

Amisreformin myötä vastuuta opiskelijoiden oppimisesta on siirretty työelämän harteille. Varsinainen koulutusvastuu on tosin aina koulutuksen järjestäjällä. Sen tehtävänä on varmistaa, että työpaikka soveltuu työssäoppimiseen ja että opiskelija saa siellä tarvitsemansa ohjauksen. Mutta toisaalta myös työelämälle varattiin reformissa merkittävä osa: laissa säädetään, että kaikki osaamisen näytöt – erityisiä poikkeuksia lukuun ottamatta – tulee tehdä työelämässä

(Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017, 52 §). Reformiin on myös rakennettu sisään oletus, että työelämällä on valmius tarjota laajalla rintamalla työssäoppimispaikkoja, järjestää tarvittava työpaikkaohjaus ja huolehtia työvälaineistä. Vastineeksi pääasiallinen työssäoppimisen muoto, koulutus sopimus, määrättiin lailla palkattomaksi ja ei-työsuhteiseksi (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017, 71 §).

Reformi on mahdollistanut, ainakin periaatteessa, vaikkapa kokonaisen tutkinnon suorittamisen työelämässä. Re:startin suunnitteluvaiheessa meitä kiinnosti suuresti se, miten työssäoppiminen ja opiskelijan ohjaaminen toteutuvat todellisuudessa. Ottavatko työpaikat työssäoppijoita, onko niissä aikaa ja osaamista ohjaamiseen, toteutuuko koulun rooli työssäoppimisen järjestäjänä ja tukijana? Mitä hyötyä työnantajat kokevat saavansa työssäoppijoista ja heidän ohjaamisestaan? Soveltuvatko reformin periaatteet kaikille aloille? Ja miten työelämä pystyy reagoimaan odottamattomiin tilanteisiin työssäoppimisen aikana, esimerkiksi poissaoloihin tai esiin nouseviin mielenterveysongelmiin? Onko olemassa työkaluja tai toimintatapoja tällaisiin tilanteisiin tai pitääkö sellaisia kehittää?

Re:startin valmisteluvaiheessa keskustelimme kunnallisten ja yksityisten työnantajien kanssa tulevasta amisreformista ja työssäoppijoiden ohjaamisesta. Yleisesti jaettu huoli liittyi työpaikkaohjaamiseen: minkälaista osaamista siihen vaaditaan ja kuinka paljon se vie aikaa ja resursseja muusta työstä. Mitä pienempi yritys oli, sitä korkeammalta tuntui myös kynnys ottaa työssäoppijoita työpaikalle. Toisaalta mitä isompi toimija oli kyseessä, sitä selkeämmin nousi tarve määritellä työpaikkaohjaajien rooli ja työnkuva selkeästi.

Pohjatyön tuloksena yhdeksi Re:startin päätehtäväksi nousi se, että työpaikkaohjaamisesta tulisi tehdä mahdollisimman helppoa ja lähestyttävää työnantajan näkökulmasta. Vain tällä tavoin voisi varmistaa työnantajien osallistumisen amisreformin ja työssäoppimisen käytännön toteuttamiseen.

Hanke sai rahoituksen ja käynnistyi syyskuussa 2018. Huolellisen valmistelun jälkeen seuraavat askeleet olivat selvät: media- ja tapahtuma-alan opintonsa keskeyttäneitä nuoria rekrytoitaisiin mukaan hankkeeseen ja heidät sijoitettaisiin alan yrityksiin työssäoppimaan. Tavoitteena oli tutkintojen suorittaminen loppuun ja nopea integraatio työelämään.

Vaikuttavuusseuranta ja dokumentointi

Leena Louhivuori

Re:start on Metropolian media-alan työssäoppimisen hankeketjun viimeisin linkki. Hanketoiminnassa osallistujilta kerätään tilasto- ja taustatietoja, joiden pohjalta hankkeiden tuloksia voidaan arvioida. Tiedotteita, raportteja ja julkaisuja laaditaan. Mutta hanketyöntekijät ovat usein niin kiinni projektityössään, etteivät ehdi kirjoittamaan työpäiväkirjaa – vaikka näin usein suunnitellaankin. Siksi päätimme jättää Re:startista seurantajalanjäljen.

Re:start alkoi syksyllä 2018. Samalla käynnistyi hankkeen toiminnan dokumentointi ja aikalaisseuranta. Seurannan dokumentoinnissa sovellettiin etnografiselle tutkimukselle tyypillistä osallistuvaa havainnointia ja keskusteluja. Seuranta ei kuitenkaan ollut tutkimus. Etnografinen seurantametodi osoittautui hyväksi ja ihmisläheiseksi menetelmäksi ihmisläheiseen hanketoimintaan. Keskustelut olivat vapaamuotoisia, vaikka taustalla oli toiminnan kannalta keskeisiä kysymyskokonaisuuksia. Keskustelujen ja havainnoinnin keskiössä olivat hanketyöntekijät ja hankkeen kautta valmistuneet opiskelijat. Keskusteluja käytiin soveltaen myös asiantuntijoiden ja opettajien kanssa. Ohjausryhmän jäsenille, jotka edustivat oppilaitoksia ja työnantajia, laadittiin omat keskusteluaiheet. Ohjausryhmän loppukeskusteluissa käsiteltiin hankkeen kannalta merkittäviä tavoitteita, taustoja, toimintaa ja tuloksia.

Dokumentoinnin ja seurannan tarkoitus oli tuoda ohjausryhmään puolivuositain tietoa ja ajatuksia toiminnan kehittämismenetelmistä ja toteuttamismahdollisuuksista. Seurantamateriaalista koostettiin tiivis tietopaketti ohjausryhmän kokouksiin, joita on hankkeen toiminnan aikana ollut viisi. Jokaisessa ohjausryhmätapaamisessa käsiteltiin seurannassa esiin tulleita hankkeen henkilökunnan, opettajien ja asiantuntijoiden näkemyksiä ja kokemuksia. Yksi toiminnan kannalta keskeisistä asioista oli myös kuunnella nuorten ajatuksia omasta oppimisestaan, työelämään siirtymisestään ja tulevaisuudensuunnitelmistaan. Tutkinnon suorittaneiden kanssa käytiin loppukeskustelut keväällä 2019 ja kesällä 2020.

Koko seuranta-aineistoa on hyödynnetty tässä julkaisussa. Hankehenkilökunnan puolivuotiskeskusteluja on kaikkiaan 22 kappaletta. Hankkeessa valmistuneiden opiskelijoiden loppukeskusteluja on 15. Ohjausryhmän jäsenten kanssa on käyty keskustelu kaksi kertaa ja

keskusteluja on yhteensä 12. Opettajien ja asiantuntijoiden kanssa on tehty kahdeksan intensiivistä keskusteluhaastattelua. Lisäksi luovalle alalle suunnattuun korona-ajan vaikutuksia kartoittavaan kyselyyn vastasi seitsemän toimijaa. Nuorisokohderyhmälle suunnattuun kyselyyn vastasi 29 henkilöä. Yhteensä 93 vastausta ja keskustelua eri näkökulmista on tuonut merkittävän sisällön dokumentointiin.

Aineisto on anonymisoitu ja keskustelumuistiinpanoista, seurantakoosteista tai nettikyselyistä ei pysty tunnistamaan henkilöitä eikä niitä varten ole kerätty henkilötietoja, joiden perusteella henkilöllisyys pystyttäisiin helposti selvittämään. Seurantaan osallistuneiden henkilöllisyys on vain seurannan tekijän tiedossa. Heille on kerrottu, että aineistoa käsitellään anonymisoidusti.

Seurannalla on ollut monta puhujaa ja monta näkökulmaa nuorten työssäoppimisen opinnollistamisesta työpaikkaohjaamiseen ja tutkintojen suorittamiseen. Kiintoisia näkökulmia on tullut esiin myös vallalla oleviin opetusmenetelmiin. Oppilaitosten asenteet ovat vähitellen muuttumassa oppimisympäristöjen ja oppimistapojen suhteen, samoin asenteet hankkeita kohtaan. Kerätyn aineiston prosessointi ja läpikäyminen on ollut antoisaa. Loppujulkaisun koosteiden tuottaminen on nostanut esille, miksi oppilaitokset näitä hankkeita lähtevät hakemaan ja toteuttamaan.

Keskustelujen lisäksi Helsingin Sanomista on koottu hankkeen kannalta keskeisiä artikkeleita koko hankekauden ajalta, kaikkiaan 231 kappaletta. Osa artikkeleista on nostettu sitaateiksi tähän julkaisuun. Seurannassa ovat olleet myös OAJ:n, opetus- ja kulttuuriministeriön, Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:n, Sakki ry:n, Metropolian opiskelijakunta Metkan ja Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n nettisivut ja tiedotteet. Kyseiset artikkelit ja linkit toimivat lähinnä kontekstitodellisuutta ja aika- ja työvälineitä tukevana taustamateriaalina.

” Ammattikoulut ovat käyneet läpi monta myrskyä viime vuosien aikana. On tullut nuorisotakuu, koulutustakuu, ammatillisen koulutuksen reformi ja jättisäästöt. Lisäksi monet koulut ovat jättäneet soveltuvuuskokeet kokonaan pois.

—
Muutosten suunnittelijoilla on useimmiten ollut kauniit aikeet. Koulutus- ja nuorisotakuun avulla haluttiin nuoret pois kotoa syrjäytymästä, tahdottiin tarjota kaikille paikka koulussa tai työpajassa myös peruskoulun jälkeen. ”Meillä on täällä amiksessa nykyisin kaksi päätehtävää”, kuvaa eräs hoitotyön opettaja. ”Ensimmäinen on syrjäytymisen ehkäisy, se vie suuren osan ajasta. Sen lisäksi on sitten tämä ammattiin kouluttaminen.”

—
Ammattikoulun uudistamisessa on haluttu siirtää opiskelua koulusta työpaikoille. Tässäkin on taustalla kaunis ajatus. Työn oppii parhaiten työpaikalla, ja käytännön ammatti pitäisi voida opiskella käsin tekemällä, jos lukeminen ei maistu. Moni opettajakin kannattaa tätä, periaatteessa. Käytäntö onkin sitten hankalampi juttu. Työpaikkoja ei aina löydy, ja jos löytyy, kenelläkään ei välttämättä ole aikaa opettaa.

—
Koulutussopimusjakson jälkeen työpaikan nimeämä ohjaaja ja koulun opettaja antavat arvion opiskelijan osaamisesta. Monet opettajista ovat sitä mieltä, että ohjaajien taidot eivät aina riitä arviointiin.

—
[K]un ammatilliset oppilaitokset ennen saivat rahaa opiskelijamäärien perusteella, jatkossa yhä suurempi osa rahasta tulee tutkintojen tai tutkinnon osien perusteella.

—
Kouluille on siis etua siitä, että mahdollisimman suuri osa opiskelijoista saa tutkintonsa suoritettua ja valmistuu ammattiin. Osa opettajista kokeekin, että heitä painostetaan päästämään läpi nekin opiskelijat, jotka eivät osaa kokeissa riittävästi tai eivät opettajan mielestä sovellu alalle.

—
Yksikään opettajista ei halua syyttää tilanteesta opiskelijoita. Ongelmat löytyvät muualta: säästöistä, liian nopeista muutoksista, järjestelmästä, joka odottaa nuorilta liikaa itsenäisyyttä. Harva 16-vuotias pystyy pitkäjänteiseen opiskeluun omin päin.

—
Enemmistö niistä, joilla on oppimisvaikeuksia, päätyy opiskelemaan ammattikouluun. Siellä erityisopetusta on kuitenkin tarjolla vain vähän.”

Satu Vasantola: **Amiksen opet kertovat**

(Helsingin Sanomat 21.10.2018)

<https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000005870250.html>



Uusi laki on ollut voimassa alle kymmenen kuukautta. On liian aikaista tehdä johtopäätöksiä siitä, onko reformi onnistunut vai ei.

—

Osaamisperusteinen opetus toteutuu esimerkiksi pajatyypisissä oppimisympäristöissä, joissa jokainen voi edetä omaan tahtiin mutta kuitenkin turvallisesti ryhmässä. Opiskelijan pitää siis ryhmässäkin päästä etenemään yksilöllisesti eikä jäädä odottamaan muuta ryhmää. Ryhmän lukujärjestyksen sijaan tarvitaan opiskelijan henkilökohtainen opiskelukalenteri.

—

Vaikka opiskelijan autonomia lisääntyy, häntä ei jätetä yksin. Jokin on mennyt pieleen, jos opetushenkilökunta ei tiedä, missä heidän opiskelijansa ovat.

—

Näkemyksemme mukaan ammatillinen koulutus kehittyy oikeaan suuntaan ja se saadaan vastaamaan 2020-luvun koulutustarpeita.”

Pekka Tauriainen, Varia

Maria Sarkkinen, Stadin ammatti- ja aikuisopisto

Maija Aaltola, Omnia

Anna Mari Leinonen, Keuda

Jokaisen opiskelijan kanssa laaditaan yksilöllinen opintopolku ja tukitoimet.

Mielipide (Helsingin Sanomat 3.11.2018)



Marginaalista ydintoiminnaksi

Anna-Maria Vilkuna

Re:start kuuluu Metropolian kahdeksanvuotiseen työssäoppimisen hankeketjuun. Metropolian tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) kannalta hankeketjusta nousee tuloksena vahvasti esiin kolme keskeistä kehittämiskokonaisuutta: uudet kumppanuudet, uudet oppimisympäristöt ja jatkuvaan oppimiseen valmistautuminen.

Re:start jatkaa vahvaa ja hyvää kumppanuustoimijuutta, joka alkoi Off-the-Records-hankkeen aikana vuosia sitten. Helsingin kaupunki on lähtenyt hankeyhteistyöhön mukaan mahdollistaakseen kaupungin työntekijöiden osaamisen päivittämisen. Ammattikorkeakoulun ja kaupungin yhteistyö on osoittanut, että ne molemmat tarvitsevat tämän kaltaisia yhteistyöhankkeita. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvien hankkeiden avulla luodaan yhdessä yhteistä osaamista, joka vastaa sekä ammattikorkeakoulun että kaupungin tarpeeseen.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kannalta Re:start-hankkeessa kehitetyt ja kumppanuusyhteistyönä toteutetut työssäoppimisen mallit ovat nyt tulossa osaksi laajempaa todellisuutta ja opetuskokonaisuutta. Hankeketjuna kehittämistyö alkoi marginaalissa. Tällä hetkellä työssäoppimisen mallien kehittäminen on yksi vahvoista ja keskeisistä toimintatavoista hankeyhteistyön toteuttamisessa. Hankkeen tulosten pohjalta viedään yhteistyötä eteenpäin hyvällä pohjalla.

Hanketoimintana, jonka kohderyhmänä ovat nuoret, oppimisympäristöjen ja työssäoppimismallien kehittäminen on ollut myös osa Helsingin kaupungin strategian mukaista syrjäytymisen ehkäisemistä. Hankeketjun yhteistyö Helsingin kaupungin kanssa alkoi Ritva Viljasen myötävaikutuksella.

Luovan alan ja median kehittämistoimintaan tulivat mukaan kaupungin keskeiset yhteistyötahot, kuten kulttuuri- ja nuorisopuoli ja myöhemmin kasvatusta- ja koulutuspuoli. Helsingin kaupungin Kulttuuriareena Gloria, nykyisin Tiivistämö, ja Nuorten toimintakeskus Happi olivat alusta alkaen hankeketjussa hyviä, konkreettisia ja keskeisiä työssäoppimisen kehittämisaikkoja.

Re:startissa toisen asteen mukaantulo on ollut edistyksellistä. Kiinnostavaa on, miten toiselta asteelta siirtyminen ammattikorkeakouluun tapahtuu. Pilotointi on tärkeää juuri nyt, se miten toiselta asteelta siirrytään ammattikorkeakouluun, minkälaisia polut ovat ja miten ne toteutuvat – vai toteutuvatko ollenkaan.

Re:start-hanke on vahvistanut yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä. Hankkeen keskeinen vahvuus on siinä, että kaupunki- ja yritys yhteistyö toimivat yhdessä. Kulttuuripalvelujen ja niihin liittyvän erilaisen taustaosaamisen tarve kasvaa jatkuvasti. Hankeyhteistyössä näitä uusia osaamisen tarpeita tulee esille. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kannalta on tärkeää, että Metropolia on ollut mukana kehittämässä tämänkaltaista toimintaa. Kumppanuustoiminta on ammattikorkeakoulujen keskeisiä ja olennaisia tapoja antaa niin omalle henkilöstölle kuin kumppaneillekin mahdollisuus päivittää osaamistaan. Tämä palvelee myös opiskelijoita.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan tiekartta 2030 on kiinnostava. Tiekartassa kumppanuus ja tulevaisuuden osaaminen ovat keskeisiä asioita tällä hetkellä (opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Metropolian keskeisiä yhteistyökumppaneita ovat juuri nyt pääkaupunkiseudun kaupungit ja yritykset.

Uudet oppimisympäristöt eli oppilaitosten seinien ulkopuolella tapahtuva oppiminen – tämä on tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan kannalta toinen keskeinen teema, jota Re:start-hanke ja hankeketjuun kuuluneet aiemmat hankkeet ovat pilotoineet. Oppilaitosten ulkopuolella tapahtuva oppiminen ei tarkoita pelkästään työssäoppimista, vaan myös kumppanuusyhteistyötä ja kumppanuudessa oppimista.

Yhteistyökumppanuudet luovat turvallisen verkoston. Tämä taas mahdollistaa turvallisen oppimisen ja se on opiskelijan etu. Nyt pyrimme mahdollistamaan nämä turvalliset oppimisympäristöt yhdessä kumppaneittemme kanssa.

Jatkuvan oppimisen maailma on läsnä ammattikorkeakouluissa. Re:start ja aiemmat hankeketjun hankkeet ovat hienosti tuoneet esille jatkuvan oppimisen merkityksen työelämässä. Nyt Metropoliasa valmistaudutaan jatkuvan oppimisen kokonaisuuteen ja annetaan tilaa erilaisille oppijoille ja oppimistavoille.

Re:start-hankkeessa on pilotoitu, kuinka nuorille räätälöidään polkuja työelämän tarpeisiin. Re:start on tehnyt oivaa jatkuvan oppimisen mallin pilotointia ja kokeilua, jota voimme Metropoliasa edelleen hyödyntää. Miten tunnistetaan Metropolian oman osaamisen tarjonta? Entä kuinka niistä lähtökohdista voidaan räätälöidä jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa, jota työelämässä juuri nyt tarvitaan? Kuinka huomioidaan oppijan elämäntilanne kokonaisuudessa?

Työssäoppimisen mallien kehittäminen aloitettiin kahdeksan vuotta sitten erilaisina kokeiluina ja pilotoineina hankkeiden kautta. Nyt ne ovat keskeisiä ajattelumalleja ammattikorkeakoulussa. Ne ovat kehittyneet marginaalista päivittäisiksi toimintatavoiksi ja luoneet uusia oppimisympäristöjä. Koulutustarjonnassa tutkintokoulutuksen rinnalle tulevat yhä vahvemmin muut jatkuvan oppimisen ratkaisut, kuten täydennyskoulutus ja erikoistumiskoulutus.

Re:start-hankkeen kumppanuusmallissa keskeisiä yhteistyötahoja ovat olleet kansainväliset oppilaitokset ja kulttuuri-instituutit. Hankeketjujen ansiosta on syntynyt hyvä ja toimiva kansainvälinen työssäoppimiseen erikoistunut oppilaitosverkosto. Verkostotoimijoiden vierailut ja hankehenkilökunnan vierailut kansainvälisten toimijoiden luona ovat antaneet hyvän vertailupohjan siihen, kuinka ratkaistaan luovan alan ja media-alan koulutuksen ja työelämän yhteistyökuvioita. Re:start-hankkeessa aloitettu kotimaisten media-alan oppilaitosten yhteistyöverkosto on antanut hyvän kuvan siitä, miten Suomessa on toteutettu koulun ja työelämän yhteensovittamista.

Hankkeena Re:start on ollut hyvä esimerkki myös yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta. Ote viestintään on hankkeessa ollut hyvä. Hankkeen puolivuotiskatsaukset ovat olleet selkeitä ja kiinnostavia. Puolivuotismateriaalit vaikuttavuustutkimuksineen ovat jotain uutta ja innovatiivista.

Hankeketjun aikana on usein puhuttu, että kestävä kehitys tarkoittaa niin paljon muutakin kuin vain luonnon kuormitusta. Kestävä kehitys ja ekologia ekosysteemeineen on osa laaja-alaisempaa maailmankuvaa: miten talous,

kulttuuri, yhteiskunnalliset asiat ja ihmisen elinympäristö kuuluvat kestävään kehitykseen ja miten niitä hankkeissa prosessoidaan. Re:startissa on hienosti päivitetty tätä kestävä kehityksen filosofiaa.

Hienoja ja keskustelevia ohjausryhmän tapaamisia vuosien aikana tulee mieleen – tulee suorastaan ikävä niitä. Ja sitä hyvää henkeä, joka on ollut mukana kaikissa hankkeiden keskusteluissa.

Korona-aika on opettanut, että mitään ei voi pitää itsestäänselvyytenä. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa korona-aika näkyy monella tavalla. Ihailtavaa on ollut, kuinka joustavasti TKI-hankkeissa on etsitty uusia ratkaisuja koronan peruuttamien toimien tilalle. TKI-henkilökunta on selvinnyt siitä loistavasti. Se on vaatinut luovuutta ja uusien ratkaisujen etsimistä ja löytämistä. Voi olla vain ylpeä kaikista tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimijoista. Nyt on ollut kykyä uuteen tilanteeseen siirtymiseen, sitä resilienssiä on löytynyt. Sekin on osa kestävä kehitystä.

Metropolian TKI-johtaja Anna-Maria Vilkun haastattelun pohjalta kirjoittanut Leena Louhivuori.

Lähteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: vision tiekartta. Pdf-julkaisu. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf





Nopea startti ja ensimmäinen jarrutus

Syyskuu 2018 oli lämmin ja aurinkoinen. Re:startin ensimmäisenä päivänä nautimme lähes kesäisestä lämpötilasta ja pohdimme tulevaa omenapuiden alla istuen. Edellisenä keväänä tehdyt suunnitelmat olivat edelleen varsin selvät, nyt piti vain ryhtyä hommiin.

Hankkeen alussa pientä hämmennystä aiheutti Stadin ammatti- ja aikuisopiston organisaatiouudistus, jonka seurauksena mm. mediakoulutuksen esimiehet ja yhteyshenkilöt olivat vaihtuneet. Lisäksi amisreformin käytännön toteutus oli vasta alkamassa syyslukukauden myötä, samanaikaisesti oli voimassa kolme erilaista opetussuunnitelmaa ja toimintatavat vielä hakivat muotoaan.

Melko pian huomasimme, että ennen kuin voimme työskennellä nuorten ja työpaikkojen kanssa, meidän täytyy itse ymmärtää, miten kuvio toimii. Opetussuunnitelmien, arviointikriteerien ja uuden termistön opiskelu oli yllättävänkin suuritöistä. Eniten aikaa meni kuitenkin osaamisperusteisuuden ymmärtämiseen: enää ei ollutkaan olennaista suorittaa opintoja pelkän suorittamisen takia, vaan nyt periaatteena oli tunnustaa ja tunnistaa jo olemassa oleva osaaminen ja keskittyä puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Samalla oppimisen ja ajankäytön kytkös katkaistiin ja olennaiseksi tuli osaamisen hankinta yksilöllisellä aikataululla.

Työelämäyhteistyö käyntiin

Ensimmäisten kuukausien aikana etsimme malleja nuorten työssäoppimisen ja työpaikkaohjaamisen käytännöiksi. Ensisijaisesti haimme kumppaneita media- ja tapahtuma-alan toimijoista, jotka voisivat ottaa nuoria työssäoppimisjaksoille. Muutaman pienen yrityksen kanssa pääsimme yhteisymmärrykseen yhteistyön aloittamisesta. Yrityksiä ei niinkään kiinnostanut hanke itsessään, vaan mahdollisuus kouluttaa ja rekrytoida uutta työvoimaa.

Tavoitteena oli löytää ns. turvallisia oppimispaikkoja, joissa nuori sai tehdä työtä omaan tahtiin ja joissa nuorelle oli mahdollista antaa vastuuta oikea määrä tilanteeseen ja osaamiseen nähden. Jo Re:startin suunnitteluvaiheessa olimme käyneet keskusteluja muutaman Helsingin kaupungin kulttuuripalveluihin kuuluvan alueellisen kulttuurikeskuksen kanssa. Hankkeen alkuvaiheessa kuitenkin kävi selväksi, että kulttuurikeskuksissa ei ollut tarpeeksi henkilöstöä, jolla olisi ollut mahdollisuutta tai aikaa osallistua hankkeeseen ja toimia työpaikkaohjaajina. Lisäksi kulttuurikeskusten toiminta oli niin hektistä ja tulosvastuullista, että ajatus turvallisesta oppimispaikasta ei olisi toteutunut.

Re:startin suunnitteluvaiheessa olimme halunneet ottaa myös Helsingin kaupungin nuorisopalvelut mukaan hankkeeseen. Nuorisopalveluiden puolelta rekrytoitiin kouluttaja Re:startiin ja saatiin samalla nuorisotyöllistä näkökulmaa. Merkittävin yhteistyön muoto oli kuitenkin Re:startin orientaatiopajan perustaminen Nuorten toimintakeskus Happeen Sörnäisiin. Happi oli kulttuuriseen nuorisotyöhön painottunut toimipaikka, jossa nuoret pääsivät tekemään mm. teatteria, musiikkia ja mediaa. Re:startille Happi oli luonnollinen toimintaympäristö. Siellä nuori sai tehdä asioita omaan tahtiin, mokata ja onnistua. Happi ei ollut koulumainen oppimisympäristö vaan se toimi koulun ja työelämän välimaastossa. Ajatus oli, että hankkeeseen osallistuvat nuoret tulisivat ensin Happeen kahden viikon mittaiselle orientaatiojaksolle, jonka jälkeen he siirtyisivät jatkamaan työssäoppimistaan alan työpaikkoihin. Re:startin avulla jokaiselle osallistujalle varmistettaisiin henkilökohtainen suunnitelma ja polku kohti työelämää.

Ensimmäiset nuoret mukaan

Ensimmäiset nuoret rekrytoitiin Re:startiin syksyllä 2018 Stadin AO:n media-alan opiskelijoiden joukosta. Rekrytointi ei ollut helppoa, sillä ensisijaisesti haettiin opinnot keskeyttäneitä – mutta ei siis vielä koulusta eronneita – nuoria. Osallistujia etsittiin infotilaisuuksien, puskaradion ja tolppailmoitusten avulla. Lopulta mukaan saatiin yhdeksän nuorta, joista osan ilmiantoivat opettajat, osa tuli mukaan omatoimisesti.

Moni 30 vuotta täyttänyt olisi halunnut osallistua Re:startiin, mutta he jäivät hankkeen kohderyhmän ulkopuolelle. Heillä opiskelumotivaatio oli usein nuorempia parempi, mutta heillä saattoi olla muita tekijöitä, jotka olivat haitanneet opiskelua. Yli 30-vuotiaat nuoret aikuiset ovat varsinaisia väliinputoajia työllistämishankkeissa.

Hyvin nopeasti havaitsimme, että hankkeeseen osallistuvat nuoret eivät ole valmiita siirtymään työelämään. Pääasiallisia syitä oli kaksi: nuorten työelämätaidot ja jaksaminen eivät riittäneet tai heillä ei ollut riittäviä ammatillisia perustaitoja työelämässä toimimiseen. Monen kohdalla molemmat kriteerit toteutuivat. Ensimmäiset nuoret, jotka olimme ehtineet lähettää työssäoppimaan alan yrityksiin, lopettivat nopeasti tai jopa katosivat työpaikkojen ja Re:startin tutkasta.

Huomattiin heti, että nuoret eivät olleet valmiita menemään työpaikoille. Syitä oli monia. Nuorten elämänhallintaongelmat olivat yllätys, ne ovat raskaita nuorelle itselleen ja ohjaajille. Miten työelämässä on valmiuksia näiden asioiden hoitamiseen? Monen taustalla oli ongelmia, joihin hankkeella ei ollut ratkaisukeinoja. Yhteistyö nuorisotyön kanssa tuki toimintaa siltä osin. HANKETYÖNTEKIJÄ

Prosessoiitiin nuorisotyön ja koulun yhteisiä mahdollisuuksia syrjäytymisvaarassa olevien nuorten suhteen. Monenlaisia hyviä ajatuksia nousi, mutta myös asennekysymyksiä tuli vastaan niin oppilaitoksessa kuin nuorisotyössäkin. HANKETYÖNTEKIJÄ

Oletus nuorten nopeasta siirtymisestä alan yrityksiin oli ensimmäinen virhearviomme ja epäonnistumisemme. Loppuvuodesta 2018 jouduimme suunnittelemaan toimintaperiaatteen uusiksi. Puhtaan työelämässä tapahtuvan työssäoppimisen sijaan käynnistimme Nuorten toimintakeskus Happeen ns. Happipolun, jossa yhdistyivät työssäoppiminen, tilaustöiden tekeminen omaan tahtiin, ammatillisen perusosaamisen haltuunotto, turvallinen ympäristö sekä nuorisotyöntekijöiden ja Re:startin kouluttajien tarjoama ohjaus.

Perusosaamisessa suuria aukkoja

Monilla Re:startin osallistujilla oli ollut vaikeuksia kouluopintojen kanssa. Nuorten haastatteluista ja keskusteluista nousi jo varhaisessa vaiheessa yleinen kokemus siitä, että ei ollut päässyt mukaan ryhmään, oli tipahtanut karryiltä opintojen liian nopean etenemistahdin takia tai oli joutunut olemaan mm. sairastumisen takia pidemmän aikaa pois. Monen nuoren kohdalla tämä oli tapahtunut jo varhain ja johtanut siihen, että myöhemmätkään opinnot eivät olleet sujuneet. Opintojen loppuvaiheessa olevalta opiskelijalta saattoi puuttua lähes täysin taito käyttää ammattialaansa liittyviä perustyökaluja. Tästä huolimatta opiskelija oli kuitenkin saattanut edetä nimellisesti opinnoissaan ja saada opintosuorituksia alimmilla mahdollisilla arvosanoilla.

Opintojen loppuvaiheessa olevien lisäksi merkittävän ryhmän muodostivat ensimmäisen vuoden opiskelijat, jotka olivat tipahtaneet

opetuksen tahdista lähes heti opintojen alettua. Monella nuorella ei ollut ainuttakaan opintosuoritusta kirjattuna ensimmäisen lukukauden jälkeen.

Nuorten lähtötasot olivat hyvin erilaisia. Muutamat nuoret olivat harrastuneisuuden kautta lähes ammattilaisen tasolla, osalla nuorista ammatilliset taidot sen sijaan puuttuivat lähes täysin. Ammatillisesti edistyneidenkin nuorten osaaminen oli kuitenkin varsin kapeaa eikä alan yrityksiin siirtyminen ollut yleensä realistista. Lisäksi elämänhallintaan liittyvät asiat vaikuttivat monen nuoren taustalla.

Totesimme nopeasti, että ennen työssäoppimispaikalle siirtymistään nuorella tulee olla riittävä ammatillinen perusosaaminen. Media- ja tapahtuma-aloilla todellisuus on hektistä ja töitä painetaan niin kovalla intensiteetillä, että täysin nollassa aloittavan opiskelijan ohjaaminen perustaidoissa ei ole realistista työpaikoilla. Esimerkiksi elokuvatuotannossa kamera-assistentti ei pysty käyttämään kaikkea työaikaansa videoharjoittelijan opastamiseen, sillä hänellä on kädet täynnä töitä varsinaisen tehtävänsä kanssa. Siksi oppilaitoksilla on paikkansa ja vastuunsa valmistaa opiskelijat taidoiltaan ja asenteiltaan siihen pisteeseen, että nämä pärjäävät työelämässä ilman jatkuvaa kädestä pitäen ohjaamista. Tämän varmistamisella voidaan vaikuttaa myös siihen, että työssäoppiminen ei aiheuta liian suurta kuormaa ohjaajille työpaikoilla ja että työelämä on jatkossakin myönteinen työssäoppimiselle.

Media-alan pakolliset perusopinnot sisältävät niin laajoja kokonaisuuksia, että mikään työpaikka ei myöskään pysty tarjoamaan niihin tarpeeksi kattavaa koulutusta. Siksi perusosaaminen tulisi hankkia ensin koulussa tai vastaavassa ympäristössä ja vasta sen jälkeen siirtyä jatkamaan opintojaan työelämään. Koulun pitäisi pystyä kouluttamaan niin pitkälle, että opiskelija on valmis työssäoppimiseen. Ammatillisen koulutuksen lakiin kirjoitettu vaatimus näyttöjen suorittamisesta ensisijaisesti työelämässä (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 52 §) on lisäksi hankala etenkin media-alan perusopintojen suhteen. Perusopinnot koostuvat niin monista erillisistä osa-alueista, kuten liikkuvasta kuvasta, animoinnista, striimauksesta, graafisesta suunnittelusta, nettisivujen tekemisestä ja valokuvauksesta, että alan yritykset eivät ole olleet erityisen kiinnostuneita osallistumaan näyttöjen vastaanottamiseen

– varsinkaan korvauksetta. Käytännössä suuri osa media-alan näytöistä tehdäänkin oppilaitosnäyttöinä eli koulun tiloissa ja ilman työelämäarvioijaa (mm. media-alan työelämätoimikunta 2020).

Toisaalta monen Re:startiin osallistuneen nuoren kohdalla perusosaamisen puute liittyi nimenomaan kouluun fyysisenä ja henkisenä ympäristönä. Koulurakennus itsessään saattoi ahdistaa niin paljon, että sinne menemistä vältteli viimeiseen asti. Silti nuorella saattoi olla lahjoja alalle. Happipolusta muodostui vaihtoehtoinen oppimisympäristö ja -tapa tällaisille nuorille. Alkuperäinen ajatus orientaatiojaksosta eli edelleen. Nyt se vain pidennettiin puolen vuoden mittaiseksi. Nuorten oli määrä siirtyä perusosaamisen haltuunoton jälkeen alan yrityksiin.

Hapessa tilat eivät vastanneet tarpeita eikä ollut kunnolla fasilitteetteja. Koulussa perusopintojen suorittaminen olisi ihan toista luokkaa. Hankkeen malli toimi kuitenkin paremmin – Hapessa erilainen meininki kuin koulussa. NUORI

Koulussa on niin kiire ja hektinen tahti. Hapessa oli mahdollista saada yksilöllistä opetusta ja sai jäädä iltaan saakka tekemään omia töitä valmiiksi. Hapessa oli turvallinen orientaatiojakso, jossa voi vaikka mokata – hyvässä hengessä. Happi muistuttaa työelämää. Hapessa syntyivät työelämävalmiudet ja oppimisvalmiudet positiivisen kokemuksen kautta. NUORI

Hapessa tuli sovellettua myös nuorisotyön ja toisen asteen yhteistyötä opiskelut keskeyttäneiden nuorten kanssa. Nuorisotyöpainotteinen kasvaminen lähestymistapa – kasvaminen kohti työelämää. Tämä toiminta olisi hyvä saada reformin rakenteisiin, jos opettajilla aika ei riitä. HANKETYÖNTEKIJÄ

Väljät arviointikriteerit – uhka ja mahdollisuus

Happipolku tarkoitti myös sitä, että Re:startin kouluttajista tuli samanaikaisesti työpaikkaohjaajia. Hapen nuoriso-ohjaajat toimivat myös Re:startin nuorten työpaikkaohjaajina, mutta talvella 2019 nuorten määrän lähestyessä kahtakymmentä hanketyöntekijöiden piti ottaa suurempi vastuu työpaikkaohjaamisesta.

Haimme apua työpaikkaohjaajana toimimiseen kaksipäiväisestä koulutuksesta. Koulutuksessa painotettiin runsaasti opiskelijoiden arviointia sekä ammatillisen koulutuksen rakenteita ja erilaisia järjestelmiä. Varsin vähän paneuduttiin siihen, miten työpaikkaohjaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta työpaikan näkökulmasta. Sen sijaan kokonaisuutta katsottiin koulutusorganisaation silmin.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen suurin anti oli havaita, että se mikä toimii ravintola- tai rakennusosalalla, ei välttämättä toimi sellaisenaan media- ja tapahtuma-alalla – etenkin haastavamman kohderyhmän kanssa. Media- ja tapahtuma-alan työtehtäviin on hankala luoda kaavamaisia ohjaus- ja koulutussisältöjä, koska jokainen tuotanto tai työ on lähtökohtaisesti uniikki. Työssäoppijoiden ohjaamiseen tarvitaan aikaa, joka on työpaikoilla kortilla muutenkin. Siksi työpaikkaohjaamisessa kannattaisi keskittyä ammatillisen ydinosaamisen jakamiseen ja rajata hallinnollinen osuus mahdollisimman vähäiseksi.

Tästä näkökulmasta ryhdyimme tutustumaan opetussuunnitelmiin, tutkinnon osiin ja arviointikriteereihin. Huomasimme, että arviointikriteerien väljyys voi aiheuttaa käytännön ongelmia. Kriteerien pohjalta on hyvin vaikea omatoimisesti suunnitella konkreettista työssäoppimisen sisältöä, varsinkaan niin että se täyttäisi koulun vaatimukset oppimiselle.

Re:startin alkuvaiheessa tilanne konkretisoitui, kun monilla opettajilla oli kyllä näkemys ja kokemus tiettyjen tutkinnon osien opettamisesta koulussa, mutta olemassa olevat suunnitelmat eivät taipuneetkaan työssäoppimiseen. Oman haasteensa tilanteeseen loi myös se, että opettajilla oli yleisesti ottaen liian vähän aikaa työssäoppimisen ohjaamiseen. Amisreformi oli tuonut mukanaan opintojen henkilökohtaistamisen ja se tarkoitti opettajien ajan ja resurssien uusjakoa.

Pohdittiin että miten ihmeessä opettajilla on aikaa ottaa näyttöjä vastaan, kun aika ei riitä opetukseenkaan. Nyt nähtiin myös, että näytöt ovat tosi työläitä työpaikoille. HANKETYÖNTEKIJÄ

Opiskelijat työnnetään työpaikoille oppimaan ja harjoittelemaan. Puuttuu suunnitelmallisuus työpaikoilla oppimisen ohjaamiseen.

Tarvitaan työpaikoille tukea tavalla tai toisella siten että siinä on huomioitu työpaikan, koulun ja opiskelijan tarpeet.

HANKETYÖNTEKIJÄ

Tutkinnon jälkeen työelämä on jatkuvaa oppimista ja osaamisen päivittämistä. Oppilaitoksilla on tärkeä rooli juuri nyt – varsinkin kun oppimisen suuntaus kohdistuu työssäoppimiseen.

Työelämällä ei olisi mitään kiinnostusta lähteä yksin tähän koulutusreformiin ja työssäoppimisen kehittämiseen.

HANKETYÖNTEKIJÄ

Osittain ongelmat johtuivat myös kommunikaation puutteesta. Re:startin kouluttajat olivat luoneet työssäoppimiselle sisältöjä opetussuunnitelmien ja arviointikriteerien pohjalta. Opettajien näkemykset tutkinnon osien suorittamistavoista saattoivat kuitenkin erota huomattavasti Re:startin kouluttajien suunnitelmista ja pahimmillaan puutteet ja näkemyserot nousivat esiin vasta näyttötilanteissa.

Esiin nousee kysymys, että jos tematiikan parissa täysipäiväisesti toimivat hanketyöntekijätäkään eivät selviydy ohjaus- ja arviointiviidakossa, miten työelämän työpaikkaohjaajat pystyisivät ottamaan opetussuunnitelmia ja arviointikriteeristöjä vaaditusti haltuun. Työpaikkaohjaamisen suunnitteluun oman hankaluutensa luo lisäksi se, että nuorten osaamistasossa on valtavaa vaihtelua ja osa nuorista tarvitsee myös erityistä tukea. Työelämässä näiden kaikkien asioiden huomioiminen ei ole realistista. Harvoin on mahdollista irrottaa yhtä työntekijää opastamaan työssäoppijaa. Työnantajille helpoin ratkaisu ongelmaan on olla ottamatta työssäoppijoita. Tämä ei kuitenkaan ole lopulta kenenkään etu.

.....

Työssäoppiminen ja työharjoittelu

- kaksi eri asiaa

Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteinen työssäoppiminen on pohjimmiltaan varsin erilainen järjestelmä verrattuna ammattikorkeakouluopintoihin kuuluvaan perinteiseen työharjoitteluun. Ammattikorkeakouluharjoittelu tehdään yleensä tiettyinä ajankohtina opintojen loppuvaiheessa ja sitä ei ole sidottu minkään erityisen aihealueen oppimiseen. Sen tarkoitus on tutustuttaa opiskelija työelämään ja antaa varmuutta ammatilliseen tekemiseen. Hallinnollisesti ammattikorkeakouluharjoittelu on kevyt: harjoittelupaikan kanssa tehdään harjoittelusopimus, jossa määritellään harjoittelun kesto ja työtehtävät. Tavoitteista voidaan myös sopia. Harjoittelun päätteeksi tehdään yleensä lyhyt raportti ja tutkinto-ohjelmasta riippuen harjoittelukokemuksia esimerkiksi esitellään muille opiskelijoille ja opettajille.

Ammatillisen koulutuksen työssäoppiminen sen sijaan kytkeytyy aina johonkin opetussuunnitelmasta nousevaan tutkinnon osaan. Tutkinnon osalle on määritelty arviointikriteerit, jotka on laadittu usein melko yleisluonteisiksi. Tavoitteena on ollut, että kriteerien pohjalta tutkinnon osan voi suorittaa mahdollisimman erilaisissa ympäristöissä, niin koulussa kuin työelämässäkin. Työssäoppiminen voi sijoittua periaatteessa mihin tahansa kohtaan opiskelua ja opittava aihealue on tarkkaan rajattu. Ajatus on, että työelämään mennään konkreettisesti oppimaan uusia ammatillisia taitoja, joita ei välttämättä edes opeteta koululla. Siksi työelämällä on avainasema ammatillisen koulutuksen toteutuksessa: työnantajilla tulee olla tarjota työssäoppimispaikkoja opiskelijoille ja osaavaa henkilöstöä näitä ohjaamaan. Työpaikkaohjaajat osallistuvat myös näyttötilaisuuksiin ja opinto-suorituksia myönnetään arviointikriteereihin sidottujen näyttöjen perusteella.

Yksinkertaistetusti ammattikorkeakouluharjoittelussa tehdään alaan liittyviä töitä tarkan tuntimäärän verran, mutta koulu ei määrittele kovinkaan tiukasti sisältöä. Ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen työtehtävät ja oppimistavoitteet puolestaan ovat tarkkaan rajattuja, mutta toteutusaika voi olla mitä vain, viikoista kuukausiin – tai vaikka osoittamalla osaamisensa näytössä suoraan ilman työssäoppimista. Merkittävää on, että ammatillisen tutkinnon voi suorittaa periaatteessa vaikka kokonaan työelämässä oppien.



Elokuvan ja TV:n työharjoittelu Metropoliasa

Aura Kaarivuon ja Sami Huohvanaisen haastattelu

Miten opiskelijat löytävät harjoittelupaikat?

– Metropoliaan tulee yhteydenottoja jatkuvasti mediafirmoista, mediataloista, tuotantoyhtiöistä. Verkosto on tiivis. Verkostoa luovat lehtorit, jotka ovat tulleet työelämästä ja he tuovat omat verkostonsa mukanaan. Opetusta on ollut jo 20 vuotta. Entiset opiskelijat ovat työelämässä ja se on yksi parhaista verkostoista. Työkulttuuri on muuttunut paremmaksi. Työelämän kanssa on kiinteää yhteistyötä ja erilaiset neuvottelukunnat ja ammattiyhdistyskin ovat mukana.

– Työharjoitteluprosessi toimii hyvin elokuvan ja television tutkinto-ohjelmassa. Opiskelijat löytävät sataprosenttisesti itse harjoittelupaikansa. HOPS-ohjaajalla sitten hyväksytetään. Opiskelijat hakevat siis itsenäisesti ja soittelevat firmoihin ja käyttävät omia verkostojaan.

Missä vaiheessa opintoja työharjoittelu tehdään?

– Työharjoitteluinfo järjestetään 2. vuosikurssilla. Sami vetää infoa ja se on pakollinen. Lisäksi asiasta puhutaan tarkemmin HOPS-ohjauksessa. Yleensä 3. tai 4. vuosikurssin opiskelijat lähtevät työharjoitteluun. Mutta nykyisin opiskelijat ovat niin innokkaita ja menevät heti kun mahdollista. Toisen vuosikurssin kesällä yleensä menevät nopeimmat ja ensimmäiset. Se myös aiheuttaa kilpailua ja vertailua siitä, kuka nopeimmin saa paikan ja siten myös stressiä opiskelijoille. Yritämme jarruttaa näitä nopeuksia – suosituksena on, että harjoitteluun mentäisiin vasta 3. vuosikurssin keväällä tai 4. vuosikurssilla.

Mikä on harjoittelun merkitys osana opintoja?

– Harjoittelussa oppii paljon, itse harjoittelu on opettavaisin juttu opiskelussa. Harjoittelussa opiskelijat soveltavat koulussa saamiaan oppeja. Varsinkin ne, jotka sanovat, että koulu on ihan paska, että vain työpaikoilla oppii, huomaavat koulussa opitun soveltamisen idean ollessaan työelämässä. Hyvä opetus takaa osaamisen ja suurin osa osaa perustaidot että pärjää. Kuormitusta tulee silloin, jos hakee työpaikan ja saa työtehtävän, johon ei ole perehtynyt. Opettajat eivät ole yhteydessä työpaikkoihin harjoittelun aikana. Vain tarvittaessa autetaan.

– Harjoittelun keskeytyksiä on ollut yksi koko viimeisen kolmen vuoden aikana. Työpaikoille ei ole ollut mitään keskitettyä tukemisen muotoa. Jos on jokin ongelma niin sitten – ongelmatapauksia on noin kaksi vuodessa. Joko työpaikka kysyy tai opiskelija kysyy, että mitäs nyt tehdään.

– Siitä mitä työharjoittelun aikana pitää oppia, ei ole tarkkaa määritelmää. Opiskelija itse miettii tavoitteet, miettii itse mitä haluaa oppia. HOPS-ohjaaja auttaa lisäksi siinä mitä se voisi olla. Mitään ei jätetä harjoittelun varaan, sillä kaikki ammatilliset osaamiset annetaan koulussa, joten työelämätaidot ovat työpaikalla tärkeimmät. Pyritään pitämään opettajat, opiskelijat ja työpaikat samalla kartalla.

– Opetussuunnitelmassa lukee tarkasti ja laveasti. Opiskelijan pitää päästä tekemään koulutuksen mukaisia asioita ja sitä mitä on opiskellut. Opiskelijaa ei saa jättää yksin vastuuseen työstä. Eikä TET-tyylistä harjoittelua, vaan opiskelijan pitää päästä tekemään opiskeltuja asioita.

– Se on uravalmennusta – että petaa itselleen työpaikan; teemana miten haetaan töihin, miten ollaan töissä ja mitä se tarkoittaa. Opiskelijat käyvät neuvottelut itse. Jos tulee vaikeuksia, niin sitten tuetaan.

Miten harjoittelua arvioidaan?

– Opiskelija arvioi itse työharjoittelunsa. Prosessit ovat parantuneet, nykyään ennakoitaan paremmin kun järjestetään presentaatiot työharjoittelusta. Opiskelija esittelee itse oman työharjoittelunsa presentaatioissa. Muut opiskelijat ja HOPS-ohjaaja tulevat seuraamaan sitä. Alemmat vuosikurssit hyötyvät myös niistä presentaatioista.

– Opiskelijat saavat tehtäväksi kirjoittaa esseen siitä, mitä odotti harjoittelulta. Annetaan palaute. Työharjoittelusta ei anneta arvosanaa, ainoastaan joko hyväksytyt tai hylätyt.

Maksetaanko harjoitteluista palkkaa?

– Palkkaus on ollut vaikea kysymys. Opiskelijat opettelevat työnantajien kanssa käytäviä keskusteluita ja niihin liittyvää toimintaa. Havahduttiin tähän, kun opiskelijat eivät tienneet mikä on työehtosopimus ja mitkä ovat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.

– Työharjoittelun tilanne on parantunut ihan huikaisesti media- ja elokuva-alalla viiden vuoden aikana. Enää ei korvata työntekijöitä työharjoittelijoilla eikä teetetä 14–16-tuntisia työpäiviä. Nyt media-ala on rauhoittunut, ennen meno oli villiä – vielä viisi vuotta sitten. Nyt työnantajat tietävät tason ja ottavat vakavasti, hyväksikäyttö on vähentynyt. Palkkaustilanne on tuonut sitoutumista puolin ja toisin, ammattiliitto on tehnyt paljon työtä asioiden eteen. Nyt työehtosopimukset ovat tiedossa kaikilla osapuolilla. Sen eteen on kyllä tehty paljon töitä.

– Yleisin harjoittelupalkka on n. 600 euroa/kk. Tällöin ei menetä opintotukea ja pystyy elämään ilman muuta työtä. Kaikista niistä paikoista, joilla ei ole palkasta mainintaa, kysytään että maksetaanhan korvausta ja kerrotaan harjoittelupalkan minimisuosituksesta. YLE on tehnyt päätöksen, että korvaus on n. 1200 euroa/kk ja se mainitaan työehtosopimuksessakin. Monella työpaikalla on myös ihan ok oma käytäntö. Jotkut maksavat normipalkkaa, esim. Maikkari kesätyöstä.

Minkälaisia kehitysideoita on harjoitteluun liittyen?

– Metropoliassa ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta opiskelijoille, opettajille tai yhteistyöverkostoille, mutta tarvetta olisi. Opiskelijoille on ollut mediaosaajan työkalut, mediayrittäjyyskurssit, työturvallisuuskurssit, lavennettiin työpaikkahäirintään. Työpaikkaohjaajakoulutus on ideana hyvä – se olisi suunnattu opettajille ja yrityksille. Työnantajalle yhteystieto- ja tietopaketti.

– On mietitty joskus harjoitteluun liittyviä seminaareja, joissa työelämän edustajat tulisivat juttelemaan, tiedon vaihtoa ja dialogia. Tilaisuus, jossa

työnantaja kertoisi mitä työharjoittelusta halutaan. Ei haittaisi, jos olisi yhteinen useamman opintolinjan kanssa.

– Olisi hyvä, jos olisi yhteiset periaatteet toisen asteen työharjoittelun kanssa
– polku toiselta asteelta kohti ammattikorkeakoulua. Nykyinen [toisen asteen] KOS-käytäntö on työnantajan näkökulmasta mutkikas – ja opiskelijat eivät ole tasavertaisia samalla työpaikalla.

– Yhteistyö muiden media-alan oppilaitosten kanssa olisi tarpeellista. Kirjoitettiin aikanaan kannanottokirje työehtosopimuksista ja alan työharjoittelusta Turun ja Tampereen kanssa. Eteni hyvin ja meni jopa Metropolian HR-järjestelmään tämä tulos.

Haastateltavat ovat Metropolian Elokuvan ja television tutkinto-ohjelman lehtoreita.

” Pääministeri Juha Sipilä (kesk) esitti lauantaina, että ammatilliseen koulutukseen pitäisi saada tuhat uutta opettajaa ja ohjaajaa.

—
”Kyllä me mieluummin ottaisimme vähintään kymmenen prosentin tasokorotuksen perusrahoitukseen, mutta onhan tuokin hyvä avaus. Ja toivottavasti se näkyy myös koulujen pankkitileillä eikä ole vain löysä lupaus”, sanoo Ammattiosaamisen kehittämissyhdistyksen Amken toimitusjohtaja Veli-Matti Lamppu.

—
Tuhat opettajaa ja ohjaajaa jalkautettaisiin yrityksiin toteuttamaan uutta koulutussopimusta, joka vastaa entistä työssööppimistä.

—
”Olemme arvioineet, että opettajia on vähennetty vuodesta 2013 lähtien noin 1600”, Lamppu sanoo.

—
Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) puheenjohtaja Olli Luukkainen sanoo, ettei kyseessä olisi mikään lisäsatsaus, vaan mittavien leikkausten osakorvaus. Sen sijaan uuden rahoituksen kohdentamista juuri työpaikoille Luukkainen kannattaa: ”OAJ esitti jo vuonna 2015, että opettajia pitäisi viedä työpaikoille varmistamaan, että oppilaat oppivat siellä myös työn teoreettista puolta.”

Marjukka Liiten: **Rajujen leikkausten kohteeksi joutuneet ammattikoulut suhtautuvat varauksella Sipilän esitykseen lisäopettajista: ”Toivottavasti näkyy myös koulujen pankkitileillä eikä ole vain löysä lupaus”**

(Helsingin Sanomat 25.11.2018)

<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005910867.html>

” HS kävi Stadin ammattiopiston opiskelijoiden korjaamossa ja ravintolassa katsomassa, mitä ammatillisen koulutuksen uudistuksella haluttaisiin tavoitella.”

Maija Aalto: **Ammattiin opiskelu on kriisissä, sanotaan – Tämä juttu kertoo, mitä kaikkea hienoa Suomen suurimmassa amiksessa tehdään**

(Helsingin Sanomat 26.11.2018)

<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005911573.html>

” Syrjäytymisen uhka on todellinen niillä nuorilla, joilla on esimerkiksi oppimisvaikeuksia. Myös epävakaa perhetausta, päihde- ja mielenterveysongelmat sekä muut terveystekijät voivat olla ylittämätön kynnyks päästä opiskeluun ja työelämään.

—
Kun nuorilta kysytään mitä he tarvitsevat oman elämäntilanteensa parantamiseksi, vastaukset ovat yllättävän yksinkertaisia. Nuori tarvitsee aikuisen, rinnalla kulkijan, joka aidosti välittää ja auttaa eteenpäin. Nuoret kaipaavat puhumiseen ja osallistumiseen paikkoja ja vertaistukea.

Yksi nuorten tarpeista lähtevä uudenlainen auttamistapa on Ohjaamo. Nuori voi yhdestä paikasta saada vastauksia työllistymistä kuin terveyttäkin koskeviin kysymyksiin.”

Ohjaamo auttaa nuoria ongelmassa, oli sitten kyse elämänhallinnasta tai työpaikan hakemisesta. Pääkirjoitus

(Helsingin Sanomat 24.02.2019)

<https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000006011315.html>

” Nuorten tilannetta kannattaa arvioida laajemmin kuin koulutus- ja työllisyysasteen perusteella. Jos nuorten tilannetta arvioidaan vain koulutus- ja työllisyysasteen perusteella, jätetään huomiotta monia kysymyksiä, joita nuoret kohtaavat etenkin itsenäistymisen kynnyksellä. Meillä elää sitkeästi varhaisen itsenäistymisen ja yksin selviämisen odotus. Samaan aikaan aikuistuvien nuorten tulevaisuus on yhä sumeampi. Koulutukseen, vakaaseen työelämään tai omaan kotiin ei ole enää suoraa varmaa polkua. Yhä useampi on riippuvainen vanhempien taloudellisesta tuesta. Maksuhäiriöiden määrä kasvaa. Samanaikaisesti kaikessa hyvinvointipolitiikassa tulisi tunnustaa, että juuri itsenäistyvien nuorten odotetaan kouluttautuvan, työllistyvän, perheellistyvän ja pitävän huolta sekä lapsistaan että ikääntyvistä vanhemmistaan.”

Elina Pekkarinen, Leena Suurpää: **Nuorten itsenäistymistä kannattaa tukea.**

Vieraskynä (Helsingin Sanomat 9.3.2019)

<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006028874.html>

Opin kehon kautta

Yhden nuoren tarina

Mun kokemus Re:start-hankkeessa oli korjaava ja hyvä. Tällaisia projekteja pitäisi olla enemmänkin, tai oikeastaan toivoisin, että meidän koulumaailma toimisi jo näin eikä tällaisia projekteja tarvittaisi erikseen.

Mulla on ollut vaikeuksia käydä kouluja jo yläasteelta lähtien. Se juontaa juurensa siihen, miten kapeakatseinen meidän koulujärjestelmä on. Mulle oppiminen on ollut vaikeaa, enkä silloin ymmärtänyt, miten muut pystyivät niin selkeästi muistamaan asioita tuntien jälkeen kun mä en pystynyt. Mulle sanottiin, että pitää vaan opiskella enemmän. Kukaan ei kuitenkaan opettanut, miten opiskellaan. Kaverit ehdotti mulle mind-mapin tekemistä, kotona kehoitettiin kirjoittamaan kielten sanoja uudestaan ja uudestaan. Saatoin kuitenkin kirjoittaa englannin kielen sanoja paperille satoja kertoja muistamatta niitä. Vasta päälle kaksikymppisenä opin, että mulla on kinesteettinen muisti. Opin kehon kautta, tekemällä, ilmaisemalla ja tuntemalla. Ne englannin sanat jäi mieleen vasta ensimmäisen yksin tehdyn ulkomaanreissun jälkeen kun oli pakko puhua jollekulle.

Ikävä kyllä koulumaailma missasi potentiaalini. Meidän koulujärjestelmä suosii visuaalisia ja auditiivisia oppilaita, eli ihmisiä jotka oppivat katsomalla ja kuuntelemalla. Tuntisuunnitelmat suosivat ihmisiä, joiden keskittymisaika on 45 minuuttia. Ihmiset ovat erilaisia, eivätkä mahdu kaikki tähän muottiin. Mä en ainakaan mahtunut mihinkään näistä. Mielestäni suurimpia yhteiskuntamme ongelmia on se, miten tätä muottiin istumattomuutta käsitellään. Sen sijaan, että systeemi muovautuisi, yritämme aktiivisesti muovata ihmisiä. Leimaamme heille lukihäiriötä, keskittymisongelmia, ja jos ei muuta keksitä niin voi olla laiska ja tyhmä.

Lukiossa mua ehkä vähän koulukiusattiinkin ja kaiken tämän summa oli alitajunnan yksimielinen päätös siitä, että koululaitos on absoluuttinen paha, joka käytännössä tarkoitti jatkuvia paniikkikohtauksia, jos menin kouluun.

Itse hyväksyin ajatuksen, etten lukion jälkeen välttämättä jatkaisi opiskelua koulussa, taitoja voi kerätä muutenkin. Aloin kiinnostua kuvaamisesta. Olin oppinut, että en ehkä oppisi luennolla, mutta oppisin jos hankkisin oman kameran ja kokeilisin asioita. Se toimi.

Menin töihin kulttuurisen nuorisotyön pariin. Mä tein ensin pitkän harjoittelujakson osoittaakseni jollain muulla tavalla, että mulla saattaisi olla kykyjä työhön, kun kerta tutkintotodistusta ei ollut. Monet nuoret tuli kertomaan mulle huoliaan siitä, että koulussa ei mee hyvin eikä ne halua opiskella enempää ja miten se tuntuu siltä, ettei ole tarpeeksi hyvä ihmisenä. Musta oli aina mielekästä päästä kertomaan niille, että en mäkään oo käynyt kouluja, mutta täällä mä oon töissä yhtä lailla ku noi muutki ja ihan yhtä hyvä tyyppi ku ne.

Re:start antoi mulle mahdollisuuden opiskella sellasella tavalla joka sopi mulle. Hankkeessa tarjottiin vaihtoehtoisia opiskelutapoja nuorille. Onneksi olin tässä vaiheessa jo ymmärtänyt miten toimin ja mitä tarvitsen, ja hankkeen vetäjät tarjosivat oppimisympäristöjä tarpeitteni mukaan.

Esimerkiksi mua ahdisti opiskella opettajaohjoisessa ympäristössä niin paljon, ettei oppimisesta olisi tullut mitään. Sain opiskella alalla työskentelevien ystävieni kanssa ja oppiminen sujui huomattavasti paremmin, se oli myös hauskaa! Mulle oli parempi kuvata mun kavereitten projekteja kuin jotain opettajalta lähtöisin olevaa tehtävää. Mulle oli tärkeää, että sain olla töissä ja opin töitä tehdessä. Ihan yhtä lailla mun tutkinnolliset työkaveritkin opiskeli uusia juttuja. Usein tällaista opiskelua, mitä tein, ei tunnusteta opiskeluksi. Se on harrastus. Musta on ihan mieletöntä, että Re:start-hanke tunnusti mun tavan opiskella kelpolliseksi metodiksi.

Kun tutkinto oli vihdoinkin kasassa, se tuntui helpottavalta. Oli tärkeää kokea, että tässäkin oli nyt tilaa mun kaltaiselle ja enää ei tarvi miettiä koko asiaa, Kela on tyytyväinen ja sukulaiset on tyytyväisiä. Työnhakuun tutkinto ei ole vaikuttanut, haen edelleen samoja töitä enkä edelleenkaan ole pätevä korkeakoulututkintoa vaativiin tehtäviin. Sen sijaan sosiaalisissa tilanteissa tuntuu helpottavammalta kun joku kysyy mitä mä oon opiskellu, on antaa joku vastaus.

Mä ajattelin tosi pitkään, että oon vaan laiska ja tyhmä. Se tutkinto on myös todistus siitä, että en oo ehkä kumpaakaan, mun piti vaan opiskella itselleni sopivalla tavalla. Enää mä en myöskään voi sanoa nuorille, että ei mullakaan oo tutkintoa, mutta toivon, että jatkossa voin kertoa lisää erilaisista tavoista saada tutkintoja.

Kirjoittaja on Re:startiin osallistunut nuori.



Happipolun nousu ja tuho

Happipolku käynnistyi kunnolla vuoden 2019 alussa. Se oli pohjimmiltaan hätäratkaisu, jonka tarkoituksena oli saada Re:startiin osallistuvien nuorten ammatillinen perusosaaminen riittävälle tasolle ennen siirtymistä varsinaisiin työssäoppimispaikkoihin. Fyysisesti Happipolku sijoittui Helsingin kaupungin nuorisopalvelujen Nuorten toimintakeskus Happeen Sörnäisiin.

Happipolun metodi perustui erilaisten media- ja tapahtuma-alan tilaustuotantojen tekemiseen. Tuotannot nousivat Hapen tai muiden tilaajien (mm. nuorisotalot, keskustakirjasto Oodi, järjestöt) tarpeista ja ne liittyivät pääosin liikkuvaan kuvaan, valokuvaukseen, graafiseen suunnitteluun, animointiin ja tapahtumateknisiin töihin. Lisäksi tehtiin yksi isompi lyhytelokuvatuotanto, johon osallistuivat lähes kaikki Happipolun nuoret. Valmiista tuotannoista ja töistä koottiin materiaalia osaamisen näyttöjä varten. Kunkin opiskelijan polku oli yksilöllinen, mutta samalla toimittiin ryhmissä. Happipolulla keskityttiin erityisesti media-alan ensimmäisen vuoden pakollisten perusopintojen suorittamiseen, mutta myös muita tutkinnon osia tehtiin.

Alussa ajateltiin, että voidaan ottaa isompia ryhmiä ja enemmän nuoria. Ajateltiin että nuoret voisivat lähteä nopeasti suoraan työpaikoille. Hanke oli selvittänyt työpaikkoja, minne voisi mennä. No ei onnistunut se juttu. Nuorilla ei ollut osaamista. Piti tehdä asiat toisella tavalla.

HANKETYÖNTEKIJÄ

Happipolku oli ihan pakollinen, se piti kehittää – ei ollut vaihtoehtoja. Nuorilla ei ollut edes perusopinnot kasassa. Perusopinnot kuuluisivat kyllä koululle – ei hankkeelle. Opettajat olivat huonoja saapumaan työpaikoille ja myös heidän olisi harjoiteltava työpaikoille tuloa. HANKETYÖNTEKIJÄ

Happipolku oli työssäoppimisen simulaatio, joka ei ollut koulu eikä työpaikka. Nuoret olivat koulutus- tai oppisopimuksella Hapessa ja osa työyhteisöä, mutta Hapen toiminta ei pyörinyt työssäoppijoiden työpanoksen varassa. Happipolulla nuorten oli mahdollista tehdä alan työtehtäviä omaan tahtiin. Nuorten ohjaamisesta ja tukemisesta vastasivat pääosin Hapen työpaikkaohjaajat ja nuoriso-ohjaajat sekä Re:startin kouluttajat. Ammatillista ohjausta täydennettiin mm. ulkopuolelta hankituilla jälkituotantokoulutuksilla. Nuorten työelämä- ja vuorovaikutustaitoja pyrittiin kehittämään vuorovaikutuskoulutuksilla. Nuorisotyön läsnäolo Hapessa oli olennaista mallin toimimisen kannalta. Nuoriso-ohjaajilla oli erityistä ammattitaitoa haastavassa elämäntilanteessa olevien nuorten kanssa toimimiseen.

Minulla on ollut hankaluuksia keskittyä koulussa. Sitä tietoa ja prosessointia tuli ja aivot eivät pystyneet ottamaan vastaan. Hapessa saa ohjausta hyvin – saa keskittyä työhön ja saa apua. NUORI

Hapessa oli itse tehtävä ja itse huolehdittava työstä. Täällä Hapessa työssäoppimisessa nämä työt ovat asiakkaille. Samat ohjelmat kuin koulussa, mutta tehdään asiakkaille, ei opettajille. Saan erilaiset palautteet asiakkailta kuin koulusta. NUORI

Hapessa hyvää on ollut se, että saa tehdä itsenäisesti ja rauhassa ja oppii kuitenkin uutta. NUORI

Itsestäni opin eniten – opin Hapessa sosiaalisuuden ja avoimuuden ja ongelmanratkaisutaitoja. NUORI

Happipolulle osallistui kevään 2019 aikana kaikkiaan 20 nuorta. Pääosin he olivat media-alan opiskelijoita, jotka olivat keskeyttäneet opintonsa toisella asteella tai olivat keskeyttämisvaarassa. Yksi nuorista tuli työelämän puolelta suorittamaan kokonaista tutkintoa oppisopimuksella. Osallistujien joukossa oli sekä ensimmäisen vuoden opiskelijoita että jo lähellä valmistumista olleita nuoria. Koska jokaisen tilanne ja tarpeet olivat erilaiset, jokaiselle täytyi myös kehittää yksilöllinen Happipolku. Lähtökohdaksi oli, että jokaisen tulee olla motivoitunut osallistumaan – vaikka elämäntilanne tai muut asiat olisivatkin hidasteina. Poissaolot koulusta tai toimintakyvyn puute eivät saaneet olla yksinään perusteita osallistumiselle.

Opiskelijoiden lähtökohdat olivat niin huonoja, ettei voinut työpaikoille lähettää. Eivät olleet valmiita edes työharjoitteluun. Nuoret tarvitsivat tukea ihan elämänhallinnasta ammatillisiin opintoihin. Tuki ei rajoittunut ohjelmistojen käyttöön vaan siihen ettei ole asuntoa, rahaa, rauhaa opiskella eikä saa unta öisin. Nuoret tarvitsivat kokonaisvaltaista hyvinvointitukea. HANKETYÖNTEKIJÄ

Kaikilla on joku juttu elämässä, juttu, joka tekee opiskelun vaikeaksi. Kevyin juttu on, että on tupahtanut koulussa ryhmästä ja raskain juttu mielenterveysongelmat. Mielenterveys on kuitenkin se yhdistävä juttu ja siihen päälle sitten raha ja kela ja muut ongelmat. Kohderyhmä on tosi raskas mutta myös

palkitseva, kun asiat etenevät hyvin. Mutta turhauttavaa on sitten kun vaan kadotaan. HANKETYÖNTEKIJÄ

Ylipäättään nuoret tarvitsevat ihmistä – kaikki tarvitsevat ihmistä. HANKETYÖNTEKIJÄ

Koulusta kouluun

Happipolku alkoi kovin koulumaisesti: osallistujille laadittiin yhteinen lukujärjestys ja ensimmäisten viikkojen ajan painotettiin läsnäoloa ja työryhmissä tehtäviä pikkutuotantoja, kuten Re:startin ”postikortteja” eli lyhyitä mainosvideoita. Lisäksi nuorille annettiin kotitehtäviä, kuten TV-mainosten purkamista eri osa-alueiden mukaisiin osiin. Koska olimme joutuneet kehittämään Happipolun hyvin nopeasti ja lähes tyhjästä, koulumainen toimintatapa oli meille helpoin ja myös tutuin. Melko nopeasti kuitenkin huomasimme, että olimme menneet täysin väärään suuntaan. Re:startiin osallistuvien nuorten pääasiallinen syy osallistumiseen oli nimenomaan mahdollisuus päästä pois koulun ”rajoittavien seinien sisäpuolelta”. Siksi uuden koulun perustaminen työssäoppimispaikkaan oli virheliike. Myöhästelyt ja poissaolot lisääntyivät sitä mukaa mitä enemmän ja tiukemmin pyrimme pitämään kuria. Niistä aiheutui myös kitkaa nuorten välille, kun toiset kokivat joutuvansa paikkaamaan poissaolijoiden tekemättömiä töitä.

Ensimmäisen toimintakuukauden jälkeen jouduimme tekemään täyskäännöksen. Amisreformin hengen mukaisesti katkaisimme ajan ja oppimisen siteen ja teimme nuorten kanssa sopimuksen, jossa luovuimme lukujärjestyksistä ja ryhdyimme painottamaan kunkin vastuuta omasta työskentelystään. Sopimuksen ydinviesti oli: on samantekevää missä, miten ja milloin työt tehdään, kunhan ne tehdään ajallaan. Uusi lähestyminen sopi hyvin myös media- ja luovien alojen yleiseen työntekemisen tapaan, jossa paikalla ja ajalla ei ole usein merkitystä, vaan sillä, että työt tehdään sovitusti.

**Samantekevää missä, miten
ja milloin työt tehdään,
kunhan ne tehdään ajallaan**

Vastuun antaminen nuorille toimi pääosin hyvin. Useimpien läsnäolo Hapessa jopa lisääntyi, ja kaikkiaan uudella toimintamallilla oli positiivinen vaikutus työtehtävien hoitoon. Nuoren tehtäväksi tuli laatia omatoimisesti viikkoaikataulu omaan työskentelyyn. Sen tarkoituksena oli opettaa oman työn aikatauluttamista ja samalla kouluttajat ja työpaikkaohjaajat saivat tietoa nuorten liikkeistä ja mahdollisista tarpeista.

Jälkikäteen tarkasteltuna lukujärjestysmallista luopuminen oli joka tapauksessa välttämätöntä, sillä Happipolun alkuvaiheen yhteisten pikkutuotantojen jälkeen useimpien nuorten työssäoppimissisällöt erkanivat toisistaan ja yhteisten aikataulujen ylläpitäminen olisi ollut tarpeetonta ja mahdotontakin.

Mainospurkutehtävä

1. Mainoksen kesto. Kuinka pitkä mainos on kokonaisuudessaan? Kuinka monta kuvaa mainoksessa on ja minkä pituisia ne ovat (merkitse jokaisen kuvan kesto ylös).
2. Kuvaus ja valaisu. Minkälaisia kuvia mainoksessa on käytetty? Minkä kokoisia kuvat ovat? Kenen näkökulma kuvissa on? Miten kuvissa on hyödynnetty liikettä (kameran liike, kuvan sisäinen liike)? Miten kuvat on valaistu? Minkälainen valo mainoksessa on?
3. Leikkaus. Miten leikkausrytmi ja kuvien järjestys vaikuttavat mainoksen sisältöön? Pura mainoksen kuvat kuvakäsikirjoitukseksi.
4. Ääni. Minkälaista ääntä mainoksessa on käytetty? Onko musiikkia, dialogia, foley-ääniä, tehosteita, muuta? Miten ääntä on hyödynnetty mainoksen viestin välittämisessä? Pura dialogi ja äänimaailma paperille.
5. Lavastus ja puvustus. Miten mainos on lavastettu? Miten on hyödynnetty rekvisiittaa, värejä, muotoja ja miljöitä? Mitä lavastus ja puvustus kertovat mainoksen maailmasta?
6. Erikoistehosteet ja grafiikat. Onko mainoksessa käytetty erikoistehosteita? Jos on, minkälaisia ne ovat ja miksi ne ovat perusteltuja (jos ovat)? Miten luulet, että ne on toteutettu? Miten mainoksessa on käytetty tekstiä ja muita graafisia elementtejä?
7. Tuotanto. Kuinka monta kuvauspaikkaa mainoksessa on? Onko mainos kuvattu todennäköisesti lokaatiossa vai studiossa? Kuinka monta esiintyjää mainoksessa on? Arvioi, kuinka monta henkilöä työryhmässä on ollut ja mitkä ovat olleet heidän työtehtävänsä.
8. Käsikirjoitus. Kirjoita 1–3 lauseella mainoksen tarina ja mitä siinä mainostetaan. Miksi mainokseen on valittu tämä lähestymis- ja toteutustapa? Toimiiko mainos? Onko se hyvä vai huono? Kuka on mainoksen päähenkilö? Onko mainoksessa sankaria ja pahista? Kuvaa mainoksen alku (mistä mainos saa alkunsa, mikä kiinnittää katsojan huomion), keskikohta (onko mainoksessa käännettä, joka vaikuttaa olennaisesti tarinaan) ja loppu (miten mainos / tarina päättyy).
9. Lopuksi, pura mainos käsikirjoitusformaattiin, eli jaa mainos kohtauksiin (kohtausta = tapahtuu yhdessä paikassa yhdessä ajassa), numeroi kohtaukset ja merkitse niihin tapahtumapaikka, vuorokaudenaika ja ulko/sisäkohtausta (ext/int). Kuvaille parenteeseissa (toiminnan ja ympäristön kuvauksissa), mitä kohtauksessa tapahtuu. Kirjoita dialogi auki.

Yllä on esimerkki Happipolun nuorille annetusta tehtävästä.

Epätasalaatuiset näytöt

Kevään edetessä ja ensimmäisten näyttöjen lähestyessä nuorten keskuudessa alkoi hermoilu. Näytöt jännittivät useimpia ja myös Re:startin ja Happipolun menetöt pääsivät ensimmäiseen varsinaiseen testiin: olimmeko ymmärtäneet tutkintovaatimukset ja arviointikriteerit oikein? Olimmeko osanneet kouluttaa nuoria oikeaan suuntaan? Miten Hapessa tehdyt tilaustyöt sopivat näyttöjen vaatimuksiin?

Pääosa ensimmäisistä näytöistä liittyi media-alan perusosaamiseen. Yleensä perusosaamisen tutkinnon osat (3 x 15 osaamis pistettä) suoritetaan koulussa, koska ne koostuvat niin monista eri median osa-alueista, että työssäoppien niiden suorittaminen ei ole yleensä järkevää. Lain mukaan kaikki näytöt tulisi tehdä ensisijaisesti aina työelämässä. Media- ja luovan alan tapauksessa se on usein hankalaa, etenkin perusosaamisen näyttöjen osalta. Harvalla työelämän edustajalla on mahdollisuutta ottaa näyttöjä vastaan pelkästään niiden vastaanottamisen ilosta ja ilman korvausta. Happipolun tapauksessa oli kuitenkin kyse nimenomaan perusosaamisen suorittamisesta työelämässä – vaikkakin kullekin nuorelle tarkkaan räätälöidyllä sisällöllä ja useamman kouluttajan ja ohjaajan tukemana.

Perusosaamisen näytöt sujuivat hyvin. Ilmeisesti olimme osanneet tulkita melko väljästi kirjoitettuja arviointikriteerejä oikein ja useimmat näytöt arvioitiin hyväksi tai kiitettäväksi. Osalla nuorista oli olemassa aiemmin hankittua osaamista, jota pystyttiin hyödyntämään näytöissä. Yksi nuori oli esimerkiksi kuvannut vapaa-ajallaan runsaasti musiikkivideoita ja tehnyt YouTube-kanavalleen haastatteluita. Amisreformin hengen mukaisesti aiemmin tehdyt tuotannot voitiin sisällyttää suoraan näyttöön, eikä kyseisiä osa-alueita varten tarvinnut erikseen tehdä uusia tuotantoja: nuori osoitti niillä, että hallitsee videokuvaamisen, valaisun ja julkaisemisen.

Seuraavien näyttötilaisuuksien yhteydessä huomasimme, että opettajien työskentelytavoissa ja vaatimuksissa oli suuria eroja. Jotkut opettajat edellyttivät opiskelijoilta yksityiskohtaista näyttösuunnitelmaa heti työssäoppimisen aluksi. Näyttösuunnitelman merkitys korostui muutamissa tapauksissa ja niiden puutteet heijastuivat myös arviointiin. Opettajat odottivat, että nuoret tekevät samanlaisia ja -tasoisia harjoitustöitä Hapessa kuin he tekisivät koulussa. Toisaalta

opettajilla ei usein myöskään ollut aikaa tai mahdollisuutta käydä Hapessa tutustumassa työympäristöön ja selvittämässä työssäoppimisen tavoitteita ja toteutusta. Opettajat myös ilmeisesti joko luottivat liikaa Re:startin kouluttajien ja työpaikkaohjaajien kykyyn toimia varaopettajina tai eivät olleet valmiita muokkaamaan omia totunnaisia opetussisältöjään työssäoppimiseen soveltuviksi.

[Koulussa] koetaan, että liian valtava juttu tuo reformi – niin ei voi tehdä mitään sitten – niin tai tehdään vaan niin kuin ennenkin. Siellä on epäselvää mitä opettajan tulee tietää ja sitä pohditaan yhä. Nyt on meneillään opettajuuden muutos – asiakaskunta on muuttunut täysin ja käytäntöjä täytyy muuttaa. Kyseessä on isompi juttu kuin ohjaaminen. AV-puolella on vielä vanha ajatusmalli. Ristiriita Stadin AO:ssa – periaatteessa reformin mukaan mennään eikä sen takia voi tehdä mitään. OPETTAJA

Jotkut opettajat puolestaan päästivät hyvinkin heppoiset näytöt läpi, monesti vieläpä hyvällä arvioinnilla. Toimintatavat ja kriteerit vaihtelivat tapaus- ja opettajakohtaisesti paljon ja tämä hämmensi paitsi nuoria, myös meitä Re:startin kouluttajia. Konkreettiset työtehtävät saattoivat jäädä hyvin epäselviksi eivätkä joko vastanneet tutkinnon vaatimuksia tai sitten niitä arvioitiin epäyhdenmukaisesti, yhdenvertaisuuden kustannuksella. Emme pystyneet ennakoimaan työssäoppimista tai näyttötilanteita emmekä aina osanneet ohjeistaa nuoria oikein.

Sitten oli se, että näytön sisältö muuttui koko ajan. Kaikissa näytöissä ei ollut selkeitä ohjeita. Lisäksi oli haasteita opettajien kanssa. Ohjeet olivat kummallisia, kaikille erilaiset. Opettajat ja ohjaajat ja erilaiset ohjeet kummaltakin – opiskelija jäi väliin tai unohtui. NUORI

Jos koululta ei tule selkeää ohjeistusta ja listaa työtehtävistä, työpaikka joutuu arvailemaan ja todennäköisesti mennään metsään. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Opettajien kanssa kommunikointi ei ole ollut sitä mitä pitäisi. Kaikki riippuu opettajasta – esimerkiksi joku opettaja vaatii näyttösuunnitelmat etukäteen ja nekin muuttuu koko ajan. Joku toinen kirjaa ne näytössä. Erilaiset käytännöt sekoittavat opiskelijoita ja ohjaajia. HANKETYÖNTEKIJÄ

Myös osaamisperusteisuus ilmeni vaihtelevasti näytöissä, pääasiassa opettajista riippuen. Jotkut opettajat eivät hyväksyneet muualla kuin koulussa tai työssäoppimispaikalla tehtyjä töitä osaksi näyttöä. Toiset opettajat taas saattoivat kuitata puolen vuoden opintoja vastaavan osaamispistemäärän yhden suunnitellun julisteen perusteella, koska aikaa oli liian vähän syvempään osaamisen analysointiin.

Liian ohuiden näyttöjen ongelma on se, että todellisesta osaamisesta ei saa varmuutta. Opiskelija oppii kyllä työn teknisen puolen nopeastikin, mutta ajattelemaan oppiminen vaatii aikaa. Siksi näyttöjen olisi hyvä olla laajoja ja monipuolisia ja kattaa myös sisällöllistä osaamista. Pelkän prosessiosaamisen näyttämistä pitäisi laajentaa myös lopputulokseen ja sen laatuun. Tosin täytyy huomioda, että media- ja tapahtuma-alalla kaikenlaiset ratkaisut ovat periaatteessa mahdollisia ja ne ovat myös suhteellisia. Onko työ hyvä vai huono? Mikä on se laadullinen taso, johon opiskelijoita voidaan verrata ja arvioida?

Tutkintovaatimukset ja arviointikriteerit on kirjoitettu varsin väljiksi, jotta niitä voi soveltaa monenlaisiin ympäristöihin. Happipolun aikana näimme, että arviointikriteerejä tulkitaan hyvinkin joustavasti. Tämä mahdollistaa pahimmillaan sen, että näyttöjä voidaan päästää syystä tai toisesta läpi, vaikka opiskelijan osaaminen ei olisi vaaditulla tasolla. Nousee kysymys, onko oikeudenmukaista muita opiskelijoita kohtaan, että kaikki voivat saada alan tutkinnon riippumatta osaamisesta ja edellytyksistä toimia alalla? Epämääräiset ja väljät arviointikriteerit jättävät myös liian paljon tilaa tulkinnalle ja objektiivisuus kärsii. Arvioinnin yhdenmukaisuus ei tällöin toteudu. Miten työelämä osaa arvioida, että alalle valmistuneen opiskelijan osaaminen on riittävää ammatissa toimimiseen?

E-perusteet eivät toimi. Vaatimukset ovat yleisluontoisia – esimerkiksi: hoitaa hommansa sujuvasti. Kaikki ovat eri mieltä mitä se tarkoittaa – opettajatkin. Esimerkinäytöt ja tutkinnon perusteet eivät ole käytössä – ei ainakaan hanketyöntekijöille eikä työpaikoille. Hanke, työpaikat ja opiskelijat jäävät tiedon ulkopuolelle. Kaikille ei tule samaa tietoa. Miten näistä olisi tukea sitten työpaikoilla? HANKETYÖNTEKIJÄ

Arviointia kehitetään koko ajan. Perusosaamisen näytöt hankalia. Pikkuhiljaa kehittyvät. Tarvitaan kyllä selkeyttä. Pitää selkeyttää näytöt ja mitä ne sisältävät. Tässä ei nyt näy voittajaa,

*kun ne on kirjattu niin ne ei tule muuttumaan vähään aikaan.
Liian abstrakteja kysymyksiä arvioitaviksi. Riittäisi hyvin kolme
asiaa: työprosessi, ilmaisu ja tekniikka. OPETTAJA*

Happipolusta erityisoppilaitokseksi

Happipolusta saatu kokemus oli, että opettajat lähtivät hyvin nihkeästi kouluilta työssäoppimispaikoille. Johtuiko tämä Re:startia kohtaan tunnetusta epäluulosta, vai oliko kyseessä yleisempi ilmiö? Re:startin myöhemmässä vaiheessa olemme haastatelleet useita media- ja tapahtuma-alan työnantajia. Viesti on ollut kaikkialta sama: opettajilla ei ole riittävästi aikaa työssäoppimista varten eikä yhteydenpito opiskelijan ja työpaikan suuntaan ole usein kovinkaan aktiivista.

Opettajien käsitys Re:startin luonteesta vääristyi Happipolun aikana nopeasti. Kun Re:startin varsinainen perusajatus oli ollut auttaa ja mahdollistaa työssäoppimista alan yrityksissä, Happipolun perustaminen pakkotilanteessa synnytti käsityksen, että Re:start ja Happipolku ovat olemassa vain oppimisvaikeuksista kärsiviä tai epämotivoituneita opiskelijoita varten. Sen sijaan että olisimme päässeet etsimään opintojen keskeyttämisen syitä ja rakentamaan keskeyttäneille uudenlaisia työssäoppimispolkuja, Re:startin huolehdittavaksi tulikin joukko nuoria, joiden kanssa opettajat eivät tuntuneet pärjäävän. Happipolku muuttui media-alan ”erityisoppilaitokseksi”.

Työssäoppimisen kehittämisen sekä työelämän ja koulun välisen yhteistyön aktivoimisen sijaan Re:start tuntuikin vain passivoivan opettajia. Opettajat ilmeisesti olettivat, että Re:startin kouluttajat pystyvät hoitamaan opettajien työt. Opettajat eivät osallistuneet edes sitä määrää Happipolun työssäoppimisjaksoihin kuin he osallistuivat muiden opiskelijoiden työssäoppimiseen. Opettajat kävivät Hapessa etupäässä ottamassa näyttöjä vastaan – tosin nuorten piti käydä tekemässä osa näytöistäkin koululla. Organisaatiouudistusten, uuden työaikajärjestelmän ja amisreformin yhtäaikainen sulattelu todennäköisesti vaikutti opettajien ajankäyttöön ja vähäisiin mahdollisuuksiin vieraillla Hapessa.

Ihannetila olisi se, että olisi oma opettaja mukana ja opettaja vastaisi siitä, että opinnot ja työt kohtaisivat. Yhteistä aikaa

pitäisi löytyä hankkeen ja opettajien välillä mutta nyt tuntuu ettei löydy. HANKETYÖNTEKIJÄ

Happipolun rooli oli työelämään valmistava – työpaikat ovat ihan eri asia. Happipolku muuttui kouluksi – koulun kaatoluokaksi. Opettajien työsuunnitelmissa ei ollut yhtään Re:start-tunteja. HANKETYÖNTEKIJÄ

Alussa kukaan ei oikein tiennyt, että mikä ihmeen Re:start. Opettajat ymmällään. Nuoristyön mukaantuloa odotettiin – se vaihe, kun kaikki oli epäselvää – harmittaa ettei onnistunut. Nämä organisaatiouudistukset kaikkialla veivät voimia. OPPILAITOKSEN EDUSTAJA

Re:startin näkökulmasta tuntui siltä, että nuoret oli jätetty hankkeen hoidettaviksi. Tilannetta pyrittiin korjaamaan pariin otteeseen kevään 2019 aikana mm. vierailamalla media-alan opettajien viikkokokouksissa ja oikomalla virheellisiä käsityksiä Re:startin roolista. Osa kommunikaation puutteesta johtui varmasti omasta toiminnastamme, epäselvästä viestinnästä ja alkuvaiheen uskostamme, että hallitsisimme kyllä tilanteen ja pystyisimme toimimaan hyvinkin itsenäisesti.

Kevään 2019 aikana ymmärsimme, kuinka tärkeää on, että opettaja osallistuu aktiivisesti työssäoppimisen toteutukseen. Erityisen paljon jäimme kaipaamaan aloituskeskusteluja, joissa opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa käydään läpi työssäoppimisen sisältöä ja käytäntöä. Aina niitä ei pystytty järjestämään, mutta silloin kun ne onnistuivat, ne heijastuivat positiivisesti koko työssäoppimiseen. Ennen kaikkea opettajan tehtävänä on niissä selventää opiskelijalle ja työpaikalle, minkälaisia työtehtäviä koulu odottaa opiskelijan tekevän, jotta tarvittava osaaminen saadaan ja näyttötilanteessa osataan toimia oikein. Ja yhdessä työpaikan edustajan kanssa suunnitella työn sisältö sen pohjalta, mitä työpaikalla on mahdollista tehdä.

Yhteydenpito opiskelijan ja työpaikan suuntaan ei ole usein kovinkaan aktiivista

Happipolun kohdalla viimeksi mainittua vaihetta ei juuri käyty läpi, vaan oletettiin, että Hapessa pystyy tekemään ja oppimaan kaikki tutkintovaatimusten mukaiset asiat. Hapen tilat ja kalusto eivät kuitenkaan olleet samalla tasolla kuin koululla tai esimerkiksi ammattimaisia mediatuotantoja tekevissä yrityksissä. Tilannetta vaikeutti myös se, että työssäoppimisen aikana opiskelijoilla ei ollut periaatteessa oikeutta lainata koulun välineistöä tai käyttää koulun tiloja. Hapessa piti pärjätä sillä, mitä siellä oli tarjolla. Välineet olivat ”ok”, mutta varsinaista ammattimaista tekemistä niillä ei voinut kouluttaa. Piti valita kevyempien tuotantojen tekeminen ja keskittyä ajattelun kehittämiseen, muun muassa tekemällä videoleikkausharjoituksia ja kehittämällä lyhytelokuvien käsikirjoituksia.

Happipolku konkretisoi myös työpaikkaohjaajan roolin tärkeyttä. Jokapäiväisen ohjaustoiminnan lisäksi tämän pitäisi olla herkkänä mahdollisten muutosten suhteen, reagoida nopeasti ja pitää opettaja niistä tietoisena. Myös opettajan tulisi pystyä toimimaan joustavasti ja nopeasti. Opettajan tavoitettavuus tulisi varmistaa, esimerkiksi luomalla päivystysmalli, jolloin ainakin joku opettajista olisi aina saatavilla.

Työpaikkaohjaamisen yhteistyöopettajat koulussa – pitäisi löytää semmoiset ihmiset jotka haluavat tehdä sitä ja sitten keskittyvät ohjaamiseen ja heidän erityisosaamiseen. Opettajien on nyt tehtävä kaikkea. Jos jokainen saisi tehdä oman osaamisensa niin kaikilla olisi hyvä mieli. Saisi tehdä itselleen luontaista työtä ja pystyisi keskittymään siihen ja olemaan hyvä siinä. OPETTAJA

Työpaikoilla ohjaamisen osaamisen selvittäminen on kiusallista ja miten se pitäisi selvittää. Miten sitten tehdään kun kysytään että onko ohjausosaamista ja vastataan että ei ole. Meitä on 1000 opettajaa, jotka toimivat samassa tilanteessa. Miksi sitten jokaisen on ratkaistava itse tilanne? Siihen menee aikaa ja rahaa. OPETTAJA

Esimerkkisisällöt näytöille

Ammatillisen koulutuksen ePerusteista löytyy yleisten opetussuunnitelmien lisäksi paikallisia toteutussunnitelmia. Sieltä löytyvät myös media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnon paikalliset aineistot. Niissä on oppilaitoskohtaisia eroja, mutta monet niistä rakentuvat etupäässä yleisten arviointikriteerien pohjalle, ja monesti ne ovat liian yleisluontoisia ja vaikeatajuisia, jotta työelämässä voitaisiin niiden pohjalta vaivattomasti suunnitella työssäoppimisen sisältöä.

Ehdotamme, että arviointikriteerien rinnalle laaditaan 1–3 konkreettista esimerkkisisältöä ko. tutkinnon osan suorittamistavalle. Ne eivät olisi sitovia, mutta niistä saisi suuntaviivoja työssäoppimisjaksojen suunnitteluun ja käytännön toteutukseen.

Tällä tavoin

- helpotettaisiin työssäoppimisen suunnittelua ja näyttöjen vastaanottamista
- kevennettäisiin työssäoppimiseen liittyvää opettajan ja työpaikkaohjaajan työmäärää
- parannettaisiin kommunikaatiota
- ehkäistäisiin väärinymmärrysten syntymistä
- parannettaisiin tutkinnon osien yhtenäistä tulkintaa ja toteutusta.

Etenkin viimeksi mainittu on opiskelijoiden kannalta tärkeää, jotta arviointi olisi yhtenäistä ja oikeudenmukaista. Lisäksi selkeät ja helposti lähestyttävät esimerkkisisällöt tekisivät työssäoppimisesta houkuttelevaa työelämän näkökulmasta.

Miksi Happipolku kuitenkin toimi?

Happipolulle osallistui 20 nuorta, joille koulun normaalitahti oli ollut liian kova tai jotka olivat vaarassa keskeyttää opintonsa. Työympäristö Hapessa mahdollisti koulun ja työelämän välissä sijaitsevan turvallisen oppimisympäristön, jossa sai mokata ja tehdä töitä omalla tahdilla, ilman jatkuvaa tunnetta arvioinnin alaisena olemisesta. Happipolun jälkeen moni nuori on jatkanut työelämässä opintojaan ja osa on myös valmistunut koulusta.

Happipolku osoitti, että opintonsa keskeyttäneiden, keskeyttämiskaavassa olevien tai kouluvastaisten nuorten kanssa on hyvä mennä koulun ulkopuolelle. Ryhmästä tippui vain muutama nuori pois ennenaikaisesti ja kevään 2019 aikana opiskelijat suorittivat 32 tutkinnon osaa ja 585 osaamispistettä. Normaaliin opetukseen osallistumalla suorituksia ei olisi suurella todennäköisyydellä kertynyt samaan tapaan.

Nuorten haastatteluista ja palautteista saatu tieto on osoittanut, että ei-koulumainen työssäoppiminen voi motivoida niitä, joille perinteinen koulu ei eri syistä sovellu. Palautteissa korostuu etenkin henkilökohtaisen ohjaamisen ja tuen tarpeellisuus sekä riittävä vapaus suunnitella ja toteuttaa omat työtehtävänsä.

Toisaalta etenkin perustutkinto-opiskelijat, jotka ovat useimmiten hyvinkin nuoria, tarvitsevat ja kaipaavat vertaisryhmän tukea. Amisreformi sen sijaan korostaa yksilöllisyyttä ja yksilöllisiä oppimispolkuja. Näiden asioiden yhteensovittaminen voi olla hankalaa. Re:startin alkuvaiheen ja Happipolun kokemus on ollut, että ennen työssäoppimisjaksoille siirtymistään opiskelijat – etenkin nuoret ja alalle vasta tulevat – tarvitsevat ns. ryhmämuotoisen peruskoulutusjakson, jonka puitteissa otetaan perustaidot haltuun turvallisessa ympäristössä ja suoritetaan pakolliset yleisopinnot. Ryhmässä nuoret saavat toisistaan vertaistukea ja aktiivisimmat vetävät mukanaan myös niitä, joilla on esimerkiksi motivaatioissa ongelmia.

Happipolun kokemukset osoittivat, että työpaikoilla täytyy olla tarpeeksi motivoituneita ohjaajia, joilla riittää aikaa ja kärsivällisyyttä opiskelijoiden ohjaamiseen. Kokemukset herättivät kysymyksiä ja käsityksiä myös siitä kuinka paljon oppilaitoksen puolelta pitäisi

tulla opetusresursseja työpaikoille. Kokemuksen perusteella perusosaamisen tutkinnon osia ei pysty – etenkin media-alalla – suorittamaan pelkästään työelämässä, vaan laaja-alaisuutensa ja opiskelijoiden alhaisen lähtötason takia siihen vaaditaan ohjausta ja opettamista. Käytännössä tämä on koulun tehtävä, ja siksi suosittelemme, että perusosaaminen hankitaan aina koulussa ennen työelämään siirtymistä. Re:startin kouluttajapanoksen avulla perusosaamisen oppiminen työelämäympäristössä on toki ollut mahdollista, ja sen testaaminen ja tarkastelu on ollut hankkeen kannalta olennaista ja perusteltua.

Perusosaamisen opettaminen kuuluu kuitenkin koulun perustehtävän ja siksi Happipolku-mallin pohjalta ja Re:startin avustuksella Stadin AO:n media-alalle perustettiin talvella 2020 käynnistynyt Fokus-toiminta, jossa eritahtiset oppijat voivat suorittaa opintojaan mm. erilaisia tilaustöitä ja muita työelämälähtöisiä tuotantoja tehden. Alkuperäisenä tavoitteena oli, että Fokukseen saataisiin Hapen mallin mukaisesti myös media-alan nuorisotyöntekijöitä ohjaajiksi, koulun opettajien lisäksi. Valitettavasti yhteistyö nuorisopalveluiden ja Fokuksen välillä on päättynyt toistaiseksi, mutta vuonna 2021 on tavoitteena käynnistää uusi yhteistyö Stadin AO:n media-alan ja nuorisopalveluiden tapahtumatila Tiivistämön välillä.

Hankkeen toiminnasta eniten itseäni on hyödyntänyt Happipolku. Se on lähes suoraan kopioitavissa AV-viestinnän tuotantotoimiston malliksi. On saatu kokeilla ja maksaa oppirahoja hankkeen kustannuksella. Normiarjessa suunnittelu-aikaa ei tahdo kiireen keskellä jäädä, joten on ihan eri fiilis lähteä rakentamaan tuotantotoimistoa nyt, kun on tiedossa mikä toimii ja mikä ei. OPETTAJA

Opiskelijan näkökulmasta hankkeesta on varmasti ollut paljon hyötyä. Kouluttajat ovat pitäneet hyvää huolta opiskelijoista. Opiskelijat ovat voineet olla yhteydessä kouluttajiin tiukan paikan tullen ja kouluttajat ovat olleet isona apuna aktiivisina kuulumisten kyselijöinä. Sen enempää en ajattele kouluttajien voivankaan tehdä, koska virkavastuu on opettajalla. OPETTAJA

Miksi Happipolku loppui?

Happipolun tulokset olivat hyviä, mutta se oli tarkoitettu alun alkaenkin väliaikaiseksi hätäratkaisuksi, johon piti turvautua, kun nuoria ei voinutkaan lähettää alkuperäisen suunnitelman mukaisesti työpaikoille työssäoppimaan. Lisäksi käsitys Happipolun toiminnasta ja tarkoituksesta oli päässyt vääristymään opettajien keskuudessa. Re:startin kouluttajat pyrkivät toimimaan varaopettajina parhaansa mukaan, mutta lopputuloksena oli henkinen ja fyysinen uupumus.

Mitä olimme tekemässä? Hämmennystä alkoi herättää, että mikä on hankkeen rooli? Miksi opettajat vaativat meiltä opettajien työt? HANKETYÖNTEKIJÄ

Ainakin perusasiat pitäisi saada opetettua koulussa ja opetuksessa. Nyt hanke toimi kouluna – se ei ole ollut hyvä juttu. HANKETYÖNTEKIJÄ

Tehdäänpä mitä vain niin aina tuntuu menevän pieleen. Joko opettajat ovat tyytymättömiä tai nuori katoaa kokonaan tai hommat ei etene. Ei riitä osaaminen tähän, menee niin paljon oman ammattialan ohi, ei ole sitä työtä mihin on palkattu. HANKETYÖNTEKIJÄ

Se kohtelu jota me saatiin kun ollaan oltu työpaikkana. ”Tämähän on hoidettu ihan väärin.” Ja kuinka on yritetty saada tolkkua asioista. Haluttiin, että hanke tekee opettajien työt ja samalla toisella lauseella painotettiin koko ajan että te ette ole opettajia. Epäiltiin että mitä tuo hanke oikein haluaa. Opettajilla olisi pitänyt olla asiat enemmän valmiina. Ei ollut rakennettu työssäoppimisen juttuja valmiiksi. Ja se tieto näyttöjen sisällöstä, se oli sitten kuin joku valtionsalaisuus. Oli sekín kamalaa, että mun täytyi alkaa opettelemaan nämä kaikki opintoperusteet vaikka piti olla työpaikkaohjaajana. HANKETYÖNTEKIJÄ

Kevään 2019 lopuksi päätimme jälleen kerran muuttaa kurssia ja toimia uudella tavalla. Happipolun onnistumiset ja epäonnistumiset olivat toki päätöksen taustalla, mutta toisaalta Happipolku oli jo ajanut asiansa: polulle osallistuneet nuoret olivat suorittaneet perusosaamisen opintonsa ja useimmat olivat valmiita jatkamaan

työssäoppimistaan työelämässä. Lisäksi Hapen vuokrasopimus oli päättyneenä vuoden 2019 lopussa ja senkin takia Happipolun lopettamiselle oli luonteva hetki käsillä.

Jos Happipolkua olisi halunnut kehittää eteenpäin, olisi se alkanut pian muistuttaa jo koulua. Yhden lukukauden mittainen ”työssäoppimislaboratorio” oli erittäin perusteltu vaihe hankkeessa, mutta pidemmän päälle hankkeen ei kannata eikä pidä tehdä asioita, jotka oikea koulu tekee jo paremmin ja jotka kuuluvat sen perustehtäviin.

Opettajat työelämään?

Ammatillisen koulutuksen reformia on kritisoitu siitä, että se olisi suunniteltu etupäässä elinkeinoelämän etuja ajatellen: kriittisimmissä puheenvuoroissa työssäoppiminen on nähty ilmaisen työn teettämisenä. Toisaalta työssäoppimisesta syntyy myös kuluja työnantajalle.

Oppilaitoksissa henkilökohtaistaminen ja työssäoppimisen lisääntyminen on johtanut opiskelijoiden yksilöllisen ohjaustarpeen huomattavaan lisääntymiseen. Tämä heijastuu suoraan opettajien muuhun työhön ja ajankäyttöön. Jos esimerkiksi työssäoppimisen yleistymisestä johtuen opetustuntien määrä vähenee, paine ohjaustuntien lisäämiseen kasvaa. Rahallista säästöä on hankala löytää ainakaan opettajien työtunneista. Tämä pitäisi ottaa huomioon myös oppilaitosten rahoituksessa.

Koulun vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalla tapahtuva oppiminen on opintosuunnitelman ja oppimistavoitteiden mukaista. Tähän liittyy monia pullonkaulatekijöitä, kuten työpaikkaohjaajan osaaminen ja käytettävissä oleva aika sekä koulun ja työpaikan välinen yhteydenpito.

Re:startin kokemukset vahvistavat näkemystä, että opettajilla ei ole riittävästi aikaa henkilökohtaistamiseen eikä työpaikoilla käymiseen. Henkilökohtaistaminen on käsityötä, jota ei voi tehdä massoittain – etenkin media-, tapahtuma- ja luovilla aloilla. Työssäoppiminen vaatii toimiakseen sitä, että opettajien, työpaikkojen ja opiskelijoiden välinen kommunikaatio toimii ja että työssäoppiminen on suunnit-

teltu huolella. Opettajilla pitää myös olla aikaa ja joustavuutta reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Lisäksi opettajien on tärkeää ylläpitää työelämäverkostoja ja etsiä uusia työssäoppimispaikkoja sekä kerätä tietoa työelämän tarpeista. Sitä, mihin opettajien työaika todellisuudessa menee, olisi tarpeen selvittää.

Haastattelemamme työelämän edustajat toivovat, että opettajat olisivat aktiivisesti mukana heti työssäoppimisjaksojen alussa ja määrittelisivät selvästi opiskelijalle ja työpaikalle, mitä työssäoppimisen aikana tulee tehdä. Opiskelija ja työpaikka tulisi perehdyttää kunnolla tehtäviinsä. Lisäksi työelämä kaipaa opettajia tai kouluttajia työpaikoille työssäoppimisen aikana – mutta ei kuitenkaan liikaa, koska työpaikat tuntevat itse parhaiten oman toimintansa ja opettajien ei pidä mennä työelämän edustajien mukaan sotkemaan sitä.

Media- ja tapahtuma-alalla on paljon vakiintuneita työssäoppimispaikkoja, ja opettajien henkilökohtaiset kontaktit helpottavat usein työssäoppimisjaksojen käytäntöjä. On suuri etu, jos ammatilliset opettajat ovat edelleen itse myös ”alan hommissa”. Tällöin kontakti työelämään pysyy tiiviinä ja tieto työelämän vaatimuksista tuoreena. Suurimmat ongelmat syntyvät siinä kohtaa, kun työpaikalla ei ole ammattiosaamista, ja tämä korostaa työssäoppimispaikkojen huolellisen valitsemisen ja tuntemisen tärkeyttä.

Ammatillisen koulutuksen reformin ajatus on ollut, että opettajat lähtevät työelämään. Havaintojemme mukaan tätä ei ole juuri tapahtunut. Opiskelijan ohjaus työelämässä on usein vain työpaikan varassa, ja ohjauksen laadussa on suuria työpaikkakohtaisia eroja. Kulttuurin muutos suhteessa aiempaan on iso ja opettajilla on asenneongelmaakin, mutta etenkin ajankäyttö tulee vastaan. Opettajien työaika menee myös huomattavan paljon huonosti suunniteltujen ja toteutettujen tietojärjestelmien ja byrokratian kanssa toimimiseen.

Erilaiset hankkeet ja projektit, jotka mahdollistavat esimerkiksi opettajien nykyistä vahvemman läsnäolon työelämässä ja työssäoppimispaikoilla, ovat erittäin tervetulleita. Niiden kautta nekin opettajat, joilla on jo pidempi aika alalla toimimisesta, pääsevät päivittämään osaamistaan ja alan tuntemustaan. Samalla työpaikoilla on mahdollista parantaa mm. työpaikkaohjaamisen osaamista. Projektien päätyttyä tulisi kuitenkin huolehtia siitä, että opettajien läsnäolo työelämässä säilyisi eikä palattaisi alkuasetelmaan.

” Kymmenen vuoden aikana Suomi on jäänyt selvästi jälkeen muista Pohjoismaista. Se ei lupaa hyvää hallituksen työllisyystavoitteelle.

—
[P]itäisi löytää keinot työllisyyden parantamiseen. Yksi tapa hahmottaa mahdollisia toimenpiteitä on verrata tilannetta muihin Pohjoismaihin. Suomi on monella mittarilla tämän kansainvälisen eliittiluokan huonoin oppilas.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkisti viime viikolla analyysin Pohjoismaiden työllisyysasteiden eroista ja niiden taustatekijöistä.

—
Hämmäntävin ero näkyy kuitenkin koulutustasossa. Vielä vuosituhannen vaihteessa korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden 30–34-vuotiaiden osuus oli Suomessa Pohjoismaiden korkein, mutta nykyään se on matalin. Suomessa tällä tavalla mitattu koulutustaso on lievästi laskenut kymmenen viime vuotta, kun se muissa Pohjoismaissa on noussut selvästi. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien 15–24-vuotiaiden osuus on Suomessa nykyään Pohjoismaiden korkein.”

Pääkirjoitus: **Koulutustaso Suomessa pysähtyi vuosikymmeneksi, kun maailma ympärillä paransi juoksuaan** (Helsingin Sanomat 6.5.2019)
<https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000006094910.html>

” Peruskoulussa pitäisi pienentää ryhmäkokoja, ja ammatillisessa koulutuksessa tulisi lisätä lähiopetusta. Ammatillisen koulutuksen keskittämisestä suuriin yksiköihin olisi syytä luopua, jotta opintojen aloittaminen ei pakottaisi nuoria muuttamaan pois kotoaan. Terveystieteiden, kuraattori- ja psykologipalvelujen saatavuutta pitäisi parantaa lisäämällä tätä henkilöstöä kouluissa. On myös huolehdittava, että nuoret saavat opinto-ohjauksessa yksilöllistä tukea.

—
Näillä matalan kynnyksen palveluilla voidaan helpottaa nuorten kouluahdistusta ja valintojen tekemisen paineen aiheuttamaa uupumusta sekä varmistaa, että mahdollisimman moni etenee toisen asteen koulutukseen. Oppisopimuskoulutusta, etsivää nuorisotyötä ja muuta rinnalla kulkevaa tukea sekä Ohjaamo-palvelupisteiden nuorille tarjoamaa yhden luukun neuvontaa on vahvistettava.

Pelkän peruskoulun varaan jäävä nuori aiheuttaa elinaikanaan julkishallinnolle keskimäärin 370 000 euron menetyksen koulutusta saavaan verrattuna. Nyt 15–29-vuotiaista nuorista noin 60 000:lla ei ole koulutusta eikä työtä. Jos edes puolet heistä saa koulutusta ja työpaikan, säästetään yli 10 miljardia euroa, eli julkisen talouden kestävyysvaje saadaan kurrottua umpeen.”

Minna Salmi: **Vähäinen koulutus vie köyhyden kierteeseen. Vieraskynä**

(Helsingin Sanomat 25.5.2019)

<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006117821.html>



Suomessa on yli 60 000 työelämästä ja koulutuksesta syrjään jäänyttä 15–29-vuotiasta nuorta.

—

Viime vuosina noin 4 000 lasta on päättänyt peruskoulun ilman riittäviä tietoja ja taitoja opintojen jatkamiseksi. Monella huono koulumenestys johtuu vaikeista kotioloista, oppimisvaikeuksista ja kiusaamisesta.

—

Peruskoulun pitäisi pystyä uudistumaan niin, että näiden oppilaiden edellytykset oppia paranevat. Siksi kouluissa pitäisi olla enemmän nuoriso- ja perhetyöntekijöitä ja psykiatrisia sairaanhoitajia. Noin 40 prosentilta nuorista, jotka kuuluvat kohorttidatan perusteella syrjäytymisen riskiryhmään, puuttuu toisen asteen tutkinto. Jokaiselle heistä – ryhmään kuuluu nyt noin 3 000 17–24-vuotiasta nuorta – pitäisi räätälöidä tavoitteellinen reitti opintoihin ja niiden jälkeiseen työelämään. Lyhyetkin työkokemukset tuovat toimeentulon ohella onnistumisen kokemuksia ja arvokkaita sosiaalisia suhteita.”

Ulla Nord & Ilkka Paananen: **Syrjäytymisen ei tarvitse periytyä. Vieraskynä**

(Helsingin Sanomat 27.5.2019)

<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006119400.html>



Media-alan koulutuksen tulevaisuuden näkymiä

Jorma Harjamäki

Ammatillisen koulutuksen yhteydessä työelämästä puhuttaessa rinnastetaan usein virheellisesti työelämän ja yritysten tarpeet. Keskusteluissa painotetaan yritysten senhetkistä osaaajapulaa ja nostetaan lyhytnäköisesti esiin tehtäviä, joita ei välttämättä ole enää olemassakaan siinä vaiheessa, kun nuori astuu työelämään. Varsinkin Elinkeinoelämän keskusliitto EK on vuosien varrella hanakasti pyrkinyt vaikuttamaan siihen, mitä nuorten tulisi kulloinkin opiskella (Parviala 2020). Ja tietenkin aina kiireellä. Tällaisessa keskustelussa ammattiin valmistuvaa nuorta ei nähdä ihmisenä, vaan liiketoiminnan osana.

Tällainen aiemmin mainitun kaltainen katoava työ on esimerkiksi koodaus. On totta, että koodaajista on tällä hetkellä pulaa. Samaan aikaan tiedetään, että valtaosan koodauksesta tulee lähivuosina suorittamaan tekoäly, kuten futuristi Perttu Pölönen totesi valtakunnallisessa yrittäjyyswebinaarissa 12.11.2020. Tällaisella lyhytnäköisellä ja liian kapeasti suuntautuneella ajattelulla luodaan vain tulevaisuuden työttömiä.

Työ- ja elinkeinoministeriön 2018 teettämän tutkimuksen mukaan yksin tekoälyn yleistymisen myötä lähivuosien aikana 15 % nykyisistä ammateista katoaa kokonaan ja noin miljoona työkäistä suomalaista joudutaan kouluttamaan uudelleen. (Koski & Husso 2018)

Palkansaajien tutkimuslaitoksen erikoistutkija Terhi Maczuskij totesi YLE Aamu TV:n haastattelussa 10.4.2019 työmarkkinoiden polarisaation aiheuttavan vakavan syrjäytymisvaaran. Tähän polarisaatioon on kaksi syytä: teknologinen kehitys ja toimintojen ulkoistaminen. Polarisaatio tarkoittaa käytännössä, että keskipalkkaiset työt vähenevät korkeasti palkattujen

abstraktien asiantuntijatehtävien ja toisaalta matalapalkkaisten palvelutöiden lisääntyessä.

Toimintojen ulkoistaminen vie työpaikkoja keskipalkkaisilta teollisuus- ja toimistotyöntekijöiltä halvemmän työvoiman maihin, mutta toisaalta myös korkeapalkkaista asiantuntijatyötä ostetaan yhä enemmän maan rajojen ulkopuolelta. Samaan aikaan globaalien työmarkkinoiden myötä korkeakoulutetut suomalaiset hakeutuvat yhä enemmän kansainvälisiin tehtäviin kansainvälisille työmarkkinoille.

Emme tiedä tällä hetkellä lähivuosien työelämän ammatillisia tarpeita. Pysyvää on ainoastaan muutos ja sitä voimme koettaa hallita seuraamalla hiljaisia signaaleja. Lähitulevaisuuden osaajilta vaaditaan ainakin metakognitiivisia taitoja, itseohjautuvuutta, valmiutta jatkuvaan uuden opiskelemiseen, sopeutumiskykyä, ongelmanratkaisukykyä ja tiimityöskentelytaitoja. Tekniset taidot, joita olemme tähän saakka tottuneet pitämään ammatillisen osaamisen mittareina ovat itse asiassa vähempiarvoisia ja opiskeltavissa aina kulloisenkin tarpeen mukaan. Tässä suhteessa ammatillisessa koulutuksessa suoritettavat näytöt näyttäytyvät kriittisessä valossa: millaista osaamista ne todellisuudessa mittaavat ja edistävätkö ne todella nuoren ammatillista kehittymistä?

Varsinkin media-ala on jatkuvassa, kiihtyvässä muutostilassa, ammatteja syntyy ja katoaa teknologisen kehityksen myötä. Se mitä jää jäljelle ovat kuva, ääni, tarina, kerronta – ja tekijä, jonka tulisi hallita nämä kaikki.

Media-alan koulutus muuttuvan työelämän pyörteissä

Miten nämä työelämän muutokset sitten vaikuttavat media-alalle ja miten niihin tulisi valmistautua? Media-ala on ennen kaikkea asiantuntijatyötä: pelkästään suorittavia työtehtäviä on erittäin vähän ja nekin pitkälti korvattavissa tekoälyllä. Teknologialtaan nopeasti kehittyvä ala vaatii joustavuutta ja jatkuva opiskelua. Globaalit työmarkkinat kielitaitoa, kulttuurien tuntemusta ja verkostoitumistaitoja. Mikäli miljoona työkäistä tulisi kouluttaa lähivuosina uudelleen, asettaa tämä haasteita erityisesti aikuisopiskelulle myös media-alalla. Toimintojen ulkoistaminen tarkoittaa media-alalla myös tapaa, jolla projektien työtehtävät jaetaan toimeksiantoina tekijöille; käytännössä tämä edellyttää tekijöiltä yrittäjämäisiä taitoja, suoritettiinpa toimeksiantoja sitten millä statuksella hyvänsä.

Media-alan itsensätyöllistäjät

Muista ammattiryhmistä poiketen media-alan työelämää ei voi jaotella pelkästään akselilla palkansaaja–yrittäjä. Tyypillistä on myös ”itsensä työllistäminen” eli olematta yrittäjä, tekijä voi ideoida omia projekteja ja hakea niihin rahoitusta ja tukea eri instansseista, kuten rahastoilta, säätiöiltä, sponsorointina tai vaikka joukkorahoituksella. Itsensä työllistämisen keinot ovat alalla toimiva tapa paikata pätkätyön työttömyysjaksoja. Tähän ei alan opiskelijoita kuitenkaan toisella asteella juurikaan ohjata, eivätkä työvoimaviranomaiset tunne aihetta lainkaan. Itsensä työllistävät mediatyöntekijät mielletään helposti yrittäjiksi, vaikka yrittäjyyden kriteerit eivät muuten täytyisikään. Tulkintojen sekavuutta lisää vielä se, että työvoimaviranomaiset ja verottaja tulkitsevat yrittäjyyden eri tavoin.

Yrittäjyyskasvatus

Valtaosa media-alan tutkinnon suorittaneista opiskelijoista työllistyy projektityöntekijöinä joko freelance-työsuhteisina, kevytyrittäjinä taikka toiminimiyrittäjinä. Tästä syystä yrittäjyyskasvatus eli opiskelijoiden ohjaaminen itseohjautuvaan, ratkaisukeskeiseen ja yrittäjämäiseen työskentelyyn olisi ensiarvoisen tärkeää heidän tulevan työllistymisensä kannalta. Tämä on mielestäni asia, joka on sivuutettu media-alan perustutkinnon opinnoissa, joissa ammattiaineissa keskitytään lähinnä tekniseen ja kerronnalliseen substanssiin. Yrittäjyysopinnot on kohdennettu lähinnä ”niille opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneet yrittäjyydestä”. Tässä on olemassa ikävä näkökulmaharha.

Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäinen työskentely vs. liiketoiminta ja taloushallinto

Yrittäjyyskasvatus ei tarkoita, että jokaisesta opiskelijasta tulisi koulua firman toimitusjohtaja, vaan jokaisella tutkinnosta valmistuvalla, toimipa palkansaajana taikka yrittäjänä, olisi valmiudet markkinoida ammatillista osaamistaan, verkostoitua alan muiden ammattilaisten ja toimeksiantajien kanssa, aikatauluttaa omaa tekemistään ja hinnoitella työpanoksensa oikein.

Ikävä kyllä nykyisellään yrittäjyysopinnoissa keskitytään lähinnä yrityksen perustamiseen, liiketoimintaan ja taloushallintoon ja näitä aineita opettavat pääasiassa YTO-opettajat, joilla ei välttämättä ole näkemystä eikä osaamista

siitä, miten media-alalla markkinoidaan, verkostoidutaan ja hankitaan toimeksiantoja. Kaiken kaikkiaan liiketoiminnasta ja taloushallinnosta on tietenkin hyvä olla tietoinen, mutta käytännössä media-alan tekijöiden on fiksumpaa keskittyä työssään omaan substanssiosaamiseensa ja ulkoistaa taloushallinto siihen paremmin perehtyneille ammattilaisille.

Yrittäjyyteen liiketoimintana tuntuu tällä hetkellä liittyvän myös jonkinlaista hypetystä, jonka koen osin jopa vastuuttomana. Ulkoinen yrittäjyys kun on täynnä karikoita, epäonnistumisia ja taloudellisia haasteita, joita ei mielestäni tuoda tarpeeksi esiin, kun nuorista pyritään leipomaan alallaan menestyviä firman pyörittäjiä.

Yrittäjyyskasvatus sisäisenä yrittäjyytenä, yrittäjämäisenä toimintana tulisi sen sijaan sisällyttää kaikkiin projekteihin ja se tulisi integroida osaksi ammattiaineita. Stadin ammatti- ja aikuisopiston (Stadin AO) media-alan opinnoissa tämä on tiedostettu ja sitä varten perustettiin tuotantotoimisto Fokus, mutta sen tarjoamia mahdollisuuksia ei lopulta oikein osattu hyödyntää yrittäjyyskasvatuksen tukena.

Työelämäyhteistyö

Stadin AO:n media-alan palvelutoiminnasta itselläni ei ole kokemusta kuin Muotoilijankadun toimipaikasta ja sielläkin lähinnä elokuva-alasta. Kullervonkadulla sijaitsevan painoviestinnän toimintaa en tunne.

Media-alan työelämäyhteistyön näkyvin muoto on varmasti ns. KOS-jakso, koulutus sopimus, joka korvasi aiemmin työssäoppimisjaksona tunnetun opintokokonaisuuden. Työssäoppijoilla on ollut suuri merkitys media-alan yritysten tuotannoille ja hyvistä opiskelijoista on ollut jopa kilpailua: yritykset ovat tarjonneet opiskelijoille työssäoppimisen houkuttimena pientä rahallista korvausta ja muita etuja. Siirryttäessä KOS-järjestelmään nämä edut kuitenkin kiellettiin: mikäli opiskelijalle jotain maksetaan, se tulee olla palkkaa ja silloin kyse ei ole enää koulutus-, vaan oppisopimussuhteesta. En tiedä, millaisia haasteita nämä kaksi eri järjestelmää – koulutus sopimus ja oppisopimus – ovat käytännössä aiheuttaneet, mutta ainakin siirtymävaiheessa monet opiskelijat olivat pahoillaan menetetyistä pienistä eduista, joita yritykset olivat aiemmin tarjonneet.

Pyrkimykset yhtenäisiin käytänteisiin ammatillisessa koulutuksessa ovat muutenkin aiheuttaneet erityisen paljon haasteita media-alalla; ammatillinen

koulutus kun edelleen perustuu ajatukseen ammattilaisista palkansaajina vakituudessa työsuhhteessa ja kohtuullisen isossa organisaatiossa. Media-alan työelämä on taas pirstaloitunut, yritykset pieniä ja työsuhhteet lähes poikkeuksetta lyhytaikaisia ja projektiluonteisia. KOS-jaksojen työtehtävät vaihtelevat työnantajasta ja projektista riippuen, mikä aiheuttanee ylimääräistä työtä sekä opiskelijalle että opettajalle löytää alalta kunkin opiskelijan henkilökohtaiseen opintojen kehityssuunnitelmaan soveltuvia työtehtäviä.

Yhteistyöprojektit ja palvelutoiminta

Stadin AO:n media-alan työelämälähtöiset yhteistyöprojektit ovat useimmiten oppilaitoksen sisäisiä eri yksiköiden välisiä projekteja taikka eri oppilaitosten kanssa tehtäviä yhteistuotantoja. Vaikka rahaa ei tuotannoissa liikukaan, opiskelijat saavat kuitenkin tuntumaa asiakaspalvelusta ja ammattimaisesta työskentelystä – kuitenkin turvallisessa ja sallivassa ympäristössä, jossa pienet mokailutkin on sallittuja. On erittäin tärkeää, että tällaiset projektit ovat mahdollisia: niistä saatua palautetta voidaan hyödyntää, reflektoida tuotantoprosesseja ja iteroida työtehtäviä useammassa eri projektissa. Projektiovetusta ei voida ulkoistaa pelkästään työpaikoilla suoritettavaksi, koska todellisissa työtehtävissä opiskelijalla ei ole enää varaa epäonnistua: epävarmuuden myötä suorituskyky nousee, kehittyminen hidastuu eikä uuden oppimista tapahdu.

—

Palvelutoimintaa on Stadin AO:n media-alalla koetettu käynnistää moneenkin otteeseen, mutta toiminnalle on ollut useita ratkaisemattomia haasteita. Siitä seuraavassa.

Kilpailuneutraliteetti

Kilpailuneutraliteetti on asia, johon on erityisesti jouduttu kiinnittämään huomiota palvelutuotannossa. Media-alan tilaustyöt ovat erityisen kilpailtu alue ja pienten tuotantoyritysten kannattavuus heikkoa. Pienetkin poikkeamat markkinoissa aiheuttavat vakavia ongelmia pienten yritysten ja freelance-työsuhhteessa toimivien projektityöntekijöiden taloudelle. Mikäli tässä kilpailutilanteessa kaupunki tarjoaa verovaroin kustannettuine fasiliteetteineen ja käytännössä ilmaisella työvoimalla vastaavia palveluja

edullisin hinnoin, vääristää se vapaata kilpailutilannetta ja itse asiassa vaarantaa juuri ne työpaikat, joihin se opiskelijoita kouluttaa. Tästä syystä Stadin AO:n yritys yhteistyössä ja palveluissa onkin pidetty periaatteena, että palvelutoimintana toteutettavista projekteista saatava hyöty täytyy liittyä olennaisesti opiskeltaviin sisältöihin, niistä on kerryttävä opiskelijoille opintosuorituksia tai yhteistyökumppani pystyy ainakin tarjoamaan yhteistyön kautta sellaisia teknisiä fasilitetteja tai asiantuntemusta, joita oppilaitoksella ei muuten ole tarjota.

Opinnollistaminen

Palvelutoiminnan ja yritys yhteistyön haasteena on myös projektien opinnollistaminen. Vaikka opintosuunnitelma sallii joustavat mahdollisuudet opintojen suorittamiselle eri tavoin, käytännön toteutukset riippuvat opettajien ohjausresursseista ja jo aiemmin lukkoon lyödyistä opetuksista ja tutkinnon osista. Palvelutoimintana suoritettavia projekteja saattaa olla erittäin haasteellista aikatauluttaa siten, että ne vastaisivat kunkin projektiin osallistuvan opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehityssuunnitelmaa, HOKSia.

Laskutus

Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan alaisena toimijana Stadin AO ei voi oppilaitoksena perustaa kaupalliselta pohjalta toimivaa yritystä. Tästä syystä palvelutoiminnasta tehtävä laskutus käytetään aina taloushallintopalveluyksikkö Talpan kautta eikä palvelusta saatava korvaus hyödytä media-alan koulutusta millään lailla. Vaihtoehtoina voisi olla, että palvelutoimintaan luotaisiin esimerkiksi osuuskuntapohjalta toimiva yritys taikka projektit sidottaisiin opiskelijavetoisiin Nuori yrittäjyys- tai Vuosi yrittäjänä -opintoihin, joissa opiskelijat voisivat projektien kautta suorittaa yrittäjyyteen ja liiketoimintaan liittyviä tutkinnon osia.

Investoinnit ja ohjelmistolisenssit

Media-alan koulutuksessa käytetään useita eri ohjelmistoja, joista osa on hankittu oppilaitokselle kaupallisin lisenssein, mutta suurin osa kuitenkin edullisemmilla edu-lisensseillä, joilla kaupallisten tuotantojen tekeminen on rajoitettua tai jopa kokonaan kiellettyä. Kaupalliseen palvelutoimintaan

tarvittaisiin siis ohjelmistot ja osa tuotantokalustosta kaupallisilla lisensseillä, joiden maksaminen tapahtuu yleensä luottokortilla. Oppilaitoksella ei kuitenkaan ole investointeja varten käytettävissä luottokortteja, vaan hankinnat täytyisi tehdä joko kilpailutuksen kautta tai kaupungin Bostimaksusitoumuksella. Useimmat tuotanto-ohjelmistot ovat kuitenkin hankittavissa ainoastaan verkon välityksellä, eikä niillä ole kotimaista maahantuojaa taikka vähittäismyyjää, joten puhtaasti kaupallisen palvelutoiminnan tekeminen oppilaitoksessa on tästäkin syystä haasteellista.

—

Lapset isojen valintojen äärellä

Peruskoulunsa päättänyt 16-vuotias on vielä lapsi. Onko hänellä tarpeeksi kykyä, ymmärrystä, tietoa, vertailukohtia ja välineitä arvioida elämänsä suuntaa ja tarjolla olevia vaihtoehtoja?

Lukio antaa peruskoulunsa päättäneelle kolme lisävuotta aikaa pohtia näitä vaihtoehtoja. Ammatillisessa koulutuksessa tällaiseen ei juurikaan ole mahdollisuuksia, vaikka tätä koetettiinkin ammatillisen toisen asteen reformin ja tutkinnonuudistusten myötä muuttaa. Joustavuus tutkintojen valinnaisuudessa on opintojen henkilökohtaistamisen myötä toki lisääntynyt, mutta tämä ei edelleenkään poista sitä tosiasiaa, että menestyneet ammatilliset opinnot vaativat huomattavasti päämäärätietoisempaa otetta opintoihin kuin lukio. Kuitenkin samaan aikaan koulutustakuun, nuorten syrjäytymisen ehkäisyn ja kohta laajentuvan oppivelvollisuuden myötä ne, joilla ”ei ole lukupäätä lukioon” ajautuvat ammatilliseen koulutukseen vailla päämäärää. Tämä on iso haaste opetushenkilöstölle ja varsinkin opiskelijoitten tukipalveluille. Ammatilliselle koulutukselle tulisi palauttaa työrauha ja asemansa vaihtoehtona, jossa se pyrkii vastaamaan ensisijaisesti työelämän kasvaviin osajatarpeisiin.

Nuorisotyö ja toisen asteen oppilaitokset

Toimiessani ammattiaineiden opettajana ja työssäoppimisen ohjaajana, nuorisotyö oli työssäoppimisessa hyvä vaihtoehto erityisesti opiskelijoille, jotka tarvitsivat turvallisia, ymmärtäviä aikuisia, kannustusta ja tukea myös työssäoppimisjaksoillaan. Nuorisotyön eri yksiköt tarjosivat ammatilliset puitteet ja todellisia työelämälähtöisiä haasteita opiskelijoille, mutta samalla

turvallisen yhteisön itsenäistyä, kasvaa ihmisinä sekä edustamansa alan ammattilaisina. Tässä suhteessa nuorisotyöllä oli aivan ensiarvoisen tärkeä merkitys koulutuksessa: nuorisotyön puitteissa suoritettujen työssäoppimisjaksojen jäljiltä oppilaitokseen palasi huomattavasti itseohjautuvampia, itsevarmempia ja ammatillisesti osaavampia oppijoita kuin sinne lähtiessä.

Ammatillisen toisen asteen reformissa kannustettiin oppilaitoksia erityisesti kokeilukulttuuriin, omaksumaan uusia toteutustapoja, digiloikkaan ja opettajien ammatillisen roolin muuttumiseen. Ammatillisen koulutuksen tehtäväkenttää laajennettiin radikaalisti, vaikka samaan aikaan silloinen hallitus leikkasi merkittävästi koulutuksen rahoitusta. Ammatillinen koulutus ajettiin nykyiseen kurimukseen, jossa se valtaosin joutuu vastaamaan koko koulutustakuun toteutumisesta.

Lukion ja ammatillisen toisen asteen rinnalla olisikin syytä kehittää nuorisotoimintaa, työpajatoimintaa ja nuorten työllistämistukitoimintaa keskitetysti ja varteen otettavana koulutuksellisenä vaihtoehtona lukion ja ammatillisen koulutuksen rinnalla. Oppivelvollisuuden laajentamisen myötä tarvitsemme myös vaihtoehdon, jossa omaa identiteettiään ja urapolkujaan etsivät nuoret voivat hyödyntää aikaansa oppimalla työelämätaitoja, joita voivat suoraan hyödyntää osaamispisteinä sekä lukiossa että ammatillisessa koulutuksessa. Tämä on pitkälti ollut ajatuksenakin toisen asteen koulutusta uudistettaessa, mutta vanhojen rakenteiden myötä uudistus on jumittunut tilanteeseen, jossa haasteet kaatuvat ensisijaisesti ammatillisen koulutuksen kannettaviksi.

Kirjoittaja on toiminut runsaan 35 vuoden aikana media-alalla tuotannoissa vakituisissa palkkatöissä, freelance-työsuhteisena projektityöntekijänä, yrittäjänä ja opettajana kaikilla koulutusasteilla toiselta asteelta yliopistoon. Asiantuntijarooleissa hän on toiminut Aalto-yliopistolla tutkijana Suomen Akatemian rahoituksella, kirittänyt Stadin ammatti- ja aikuisopistoa digiloikkaan ja etätöskentelyyn digipedagogisena asiantuntijana ja luotsannut tukityöllistettyjen media-alan ammattilaisten tiimiä. Tällä hetkellä hän toimii yrittäjyyskasvatuksen asiantuntijatehtävissä.

Lähteet

Koski, O; Husso, K. 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 19/2018. [Viitattu 2.12.2020]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160931/19_18_TEM_Tekoalyajan_tyo_WEB.pdf

Parviala, A. 2020. EK: Suomi kouluttaa nuoria väärille aloille – Ilmastonmuutoksen käytännön osaajia tarvitaan nopeasti: neljän vuoden rahat jaetaan nyt. YLE Uutiset 17.5.2020. [Viitattu 2.12.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11355531>



Millainen oppija olen?

Jyrki Sinisalo

Olemme kaikki erilaisia oppijoita. Tämä vanha hokema pitää paikkansa läpi elinikäisen oppimisen. Oppimistyylin löytäminen kunkin kohdalla helpottaa omaa oppimispolkua.

Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -hanke on paneutunut omalta osaltaan osin myös tähän kysymykseen. Hanke on asettanut kunnianhimoisia tavoitteita kehittää ja tutkia työpaikalla tapahtuvaa oppimista yhdessä työelämän kanssa.

Hankkeessa on haastateltu siihen osallistuneiden opiskelijoiden ja hankehenkilökunnan tuntoja. Olen lukenut haastattelut läpi ja löytänyt muutamia ajatuksia, jotka tukevat ajatusta erilaisista oppijoista. Suurin osa muistaa oppimisen ja siinä onnistumisen positiivisena. On vihdoinkin päässyt näyttämään osaamisensa ja saanut siitä hyvää palautetta. Mutta joukkoon mahtui myös yksi haastattelu, jossa nuori toteaa että "Kouluun meno oli ihan hirveetä... Keho muisti sen." Tällaisen tuntemuksen jälkeen koulunpenkille palaaminen on varmasti haasteellista.

Jyväskylän yliopistolla ja Opetushallituksella on yhteinen tutkimus, joka on kartoittanut toisen asteen keskeyttäneiden määrää Suomessa. Tutkimus on arvioinut, että luku olisi tällä hetkellä noin 4000 keskeyttäjää. Ongelma ei ole keskittynyt vain maamme suurimpiin kaupunkeihin, vaan se on maan kattava. Ongelma ei koske vain Suomea, vaan ilmiö on globaali.

Samanaikaisesti meillä on kaksi muutakin isoa tekijää, jotka vaikeuttavat toisen asteen opiskelijoiden elämää: koulutusreformi ja koronaepidemia. Reformilla on varmasti tarkoitettu hyvää, mutta lopputulos ei anna kaikilta

osin aihetta kehumiseen. Yhtenä esimerkkinä voin mainita esitys- ja teatteritekniikan koulutuksen, joka koki todellisen romahduksen reformin seurauksena. Olen saanut seurata tätä reformin jälkeistä kehitystä aitiopaikalta viimeiset kaksi vuotta. Esitys- ja teatteritekniikan opetuksen ja näyttöjen järjestämislupaa on hakenut ja saanut 11 oppilaitosta. Järjestäjistä kuitenkin vain viisi on aktiivisia. Suurin osa järjestäjistä paneutuu toiminnassaan muuhun kuin esitys- ja teatteritekniikkaan. Tämän myötä kokonaisten tutkintojen suorittaneiden määrä esitys- ja teatteritekniikassa on romahtanut. Osasuorituksia on varsin vaatimattomasti. Uudistuneet tutkinnon perusteet pitävät sisällään osioita, joita yksikään tutkinnon suorittaja ei ole opiskellut tai joista ei ole suorittanut näyttöjä. Koulutustarve esitys- ja teatteritekniikassa ei ole kuitenkaan kadonnut mihinkään. Se on yksi nopeimmin kasvavista aloista – ei vain Suomessa vaan maailmanlaajuisesti.

Koronaepidemia on lisännyt kierroksia opiskelun uudelleenjärjestelemisen osalta. On siirrytty osin etäopetukseen. Oppilaitokset ovat kehittäneet uusia alustoja oppimisen mahdollistamiseksi ja onnistuneet suuren haasteen edessä. Toivottavasti emme kuitenkaan ole hukanneet tässä muutoksessa niitä opiskelijoita, joilla syystä tai toisesta ei ole pääsyä etäopetuksen pariin. Jokainen on ansainnut mahdollisuuden onnistua oppimisen haastavalla polulla. Uuden oppiminen on heittäytymistä oman mukavuusalueen ulkopuolelle.

Olen saanut viimeiset kaksikymmentä vuotta toimia koulutusorganisaatioissa. Keskeinen kysymys on edelleen: Millainen oppija olen?

Kirjoittaja on valotaiteilija, joka on toiminut muun muassa Metropoliasa esitys- ja teatteritekniikan lehtorina sekä Re:startin ohjausryhmän puheenjohtajana.



Leena Louhivuori



Työelämä ja työssä-oppiminen

”Mennään vahvemmin työpaikoille, ulos Hapesta. Suvilahteen, Kaapelille, alan firmoihin, Tiivistämölle, Stoaan, Oodiin. Keskitytään enemmän työpaikkaohjaamiseen. Mennään sinne, missä se jo toimii ja tarkkaillaan, haastatellaan ja otetaan oppia. Mennään nuorten mukana työpaikoille, autetaan osaltamme opiskelijoita ja työpaikkoja kohtaamaan. Ollaan mukana työpaikkojen, työssäoppijoiden ja työpaikkaohjaajien arjessa, tehdään itse töitä osana työyhteisöä, autetaan ja tuetaan tarpeen mukaan nuoria ja ohjaajia työpaikoilla. Ollaan linkki koulun ja työpaikan välillä, mutta ollaan samalla tarkkoina siitä, että koululla on perimmäinen vastuu oppimisesta.”

Aloitimme syksyn 2019 uusilla teeseillä. Happipolku jäi taakse ja nyt suuntasimme kohti alan työpaikkoja. Olimme saaneet Hapessa tarvitsemamme tiedon ja kokemuksen siitä, mitä media-alan perusosaamisen hankkiminen työssäoppien vaatii eri osapuolten näkökulmasta, ja nyt oli aika siirtyä eteenpäin. Hapessa mukana olleista nuorista toki huolehdittiin edelleen ja varmistettiin, että he löysivät uusia työssäoppimispaikkoja tai palasivat kouluun.

Syksyn valmistelu alkoi jo alkukesästä 2019. 20 nuorta oli kesään mennessä suorittanut 32 tutkinnon osaa ja 585 osaamispistettä, näistä neljä oli valmistunut. Syksyn alkaessa jokaisella oli jo päivitetty HOKS valmiina ja kaikilla oli tiedossa, mitä kesän jälkeen olisi odottamassa. Kymmenkunta nuorta oli siirtymässä työelämään. Muutama otti aikalisää keskeyttämällä opinnot, muutama palasi kouluun saatuaan tutkinnon osia valmiiksi Hapessa.

Heti syksyn aluksi kävimme kertomassa Re:startin kuulumisia ja suunnitelmia media-alan opettajille. Nyt saimme viestimme läpi: Re:startin painopiste oli siirtymässä työssäoppimisen tukemiseen työelämässä ja opettajat ottivat tämän hyvin vastaan, tosin lievää hämmennystäkin oli ilmassa näennäisen suuren suunnanmuutoksen takia. Meille oli ensisijaisen tärkeää, että hankkeeseen osallistuvat nuoret ovat samalla viivalla kuin kaikki muutkin opiskelijat: että heihin ei isketä Re:start-leimaa tai heitä ei kohdella toisin kuin muita. Hankkeen tarkoitus oli jatkossa tukea opiskelijaa, koulua ja työpaikkaa, ei toimia koulun jatkeena.

Hanke etenee, vaikka suuntaa muutettiin. Kokonaisuus kuitenkin säilyy, samoin hankeporukan hyvä työhenki. Ilo tehdä työtä tällä jengillä. Opettajatkin ovat tunnustaneet, että hanke on tarpeellinen ja tärkeä. Iloa tuo mediapuolen arvostus. Media on alkanut kehittää omaa tuotantotoimistoa ja se aloitetaan Happipolun mallin mukaan. HANKETYÖNTEKIJÄ

Monet asiat ovat tarkentuneet vuoden aikana. Nyt näkee selkeämmin, kuinka työharjoittelu auttaa työllistymisessä. Happipolun kaltainen toiminta oli hyvä opiskelussa mukana – mutta se pitää olla jotenkin sidottuna koulun toimintaan. Nyt keskeistä on mallin vieminen osaksi koulun toimintaa. HANKETYÖNTEKIJÄ

Käytännön tasolla siirryimme ohjaamaan opiskelijoita ja työpaikkaohjaajia työelämässä. Jos nuori työskenteli esimerkiksi äänitysstudiolla, mutta käytettävät laitteet eivät olleet hänelle tuttuja, kouluttajamme pystyi olemaan työpaikalla opettamassa sen käyttöä. Työpaikkaohjaajilla saattoi myös olla kysyttävää ja hekin saivat tarvittaessa apua. Toimimme linkkeinä koulun ja työpaikan ihmisten välillä. Olimme myös tarkkailijoita, teimme havaintoja ja huomioita työssäoppimisen toteutuksesta ja keräsimme kokemuksia ja näkemyksiä eri osapuolilta. Työt rajattiin selkeästi, kouluttajat eivät voineet – eivätkä saaneet – tehdä opettajien työtä. Sopimusten allekirjoittaminen, näyttösuunnitelmien hyväksyminen ja näyttöjen arviointi olivat edelleen opettajien vastuulla.

Melko pian huomasimme, että työssäoppimispaikkojen etsiminen ja etenkin niihin meneminen jännittivät monia nuoria. Työssäoppiminen ei myöskään ollut kaikille ratkaisu tai luontevin oppimisen tapa. Happipolku oli ollut monelle kotipesä ja turvasatama, mutta nyt pitikin lähteä kokeilemaan siipiään oikeaan maailmaan. Joillekin nuorille kontrasti ja törmäys olivat liian isoja. Oman keskeneräisyyden osoittaminen saattoi olla hankalaa, ei uskallettu kysyä ohjeita tai myöntää ettei osakaan jotain. Tämä korosti jälleen työpaikkaohjaajan sekä Re:startin kouluttajien osuutta työssäoppimisen onnistumisessa – etenkin henkisen yhteyden syntymistä nuoren ja ohjaajan välille.

Huomaan selvästi, kuinka pelätään työpaikkoja ja siirretään sitä työpaikan hakemista. Pelätään ja toivotaan ettei saisi sitä työharjoittelupaikkaa, ettei tarvitse hypätä kovaan työelämään.

OPETTAJA

Jos nuori ei uskalla pyytää apua tai pelkää menettävänsä kasvonsa, ohjaajan olisi kyettävä näkemään syyt työnteon takkuamiselle ja tarjoiltava ratkaisut niin, että ne eivät tunnu nuoresta interventiolta tai tunkeutumiselta henkilökohtaiseen tilaan. Tässä epäonnistuttiin parissa tapauksessa, ja lopputuloksena oli käytännössä työssäoppimisen keskeytyminen. Nuori joko koki työtehtävänsä epämotivoiviksi tai ei saanut mielestään riittävää ohjausta niiden tekemiseen. Yhdessä tapauksessa nuoren ja työnantajan näkemykset työn sisällöstä ja lopputuloksen laadusta eivät kohdanneet ollenkaan.

Toisaalta osa työssäoppimisjaksoista sujui erittäin hyvin, sekä nuoren oppimisen että työpaikkaohjaajan toiminnan näkökulmasta.

Muutamassa tapauksessa työssäoppimispaikka on tarjonnut nuorelle palkallista työtä työssäoppimisen jälkeen.

Tarkkaillessamme työssäoppimista alan työpaikoilla, esiin nousi muutamia erityisiä kysymyksiä: miten varmistetaan, että opiskelija saa työpaikalla ohjausta oikealla tavalla ja oppii tavoitteiden mukaisesti? Miten nuoria voidaan tukea työpaikoilla, jos eteen tulee esimerkiksi elämänhallintaan liittyviä ongelmia? Onko työpaikkaohjaajilla tarpeeksi aikaa ohjaamiseen?

Havaintojemme mukaan onnistunut työssäoppiminen vaatii etenkin sitä, että työtehtävät ja vastuut määritellään selkeästi, opiskelijalla on riittävä pohjaosaaminen, työpaikalla on motivoitunut työpaikkaohjaaja ja opettajalla on riittävästi aikaa opiskelijalle ja työpaikalle. Työpaikat tarvitsevat myös tukea ja suunnitelmallisuutta työssäoppimiseen sekä mahdollisimman selkeät ja helpot työkalut työssäoppimisen käytännön toteutukseen. Työpaikkaohjaajan kynnys ottaa yhteyttä opettajaan pitää olla mahdollisimman matala, jotta mahdolliset ongelmatilanteet saadaan ratkaistua oikealla tavalla ja ajoissa.

Terveisiä työelämästä

Re:startiin osallistui kaikkiaan 18 yritystä tai muuta toimijaa, jotka tarjosivat nuorille työssäoppimispaikkoja. Yritykset toimivat pääosin media- ja tapahtuma-aloilla, mutta niiden joukossa oli myös joitakin muiden alojen yrityksiä. Kumppaniyritykset olivat hyvin eri kokoisia, 1–2 hengen mikroyrityksestä tuhansia ihmisiä työllistäviin suuryrityksiin. Lisäksi Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla oli työssäoppimispaikkoja. Tämän kappaleen havainnot perustuvat kumppaninyöntäjien haastatteluihin ja palautteisiin.

Opiskelijoiden ohjaamiseen on aikaa vain rajallisesti ja työntekijöillä on omatkin työnsä tehtävänä

Nuorten työssäoppimisjaksot olivat tyypillisesti 2–3 kuukauden mittaisia, mutta myös pidempiä jaksoja oli. Jotkut yritykset myös toivoivat pitkiä jaksoja, koska perehdyttämiseen ja sisäänajoon menee aina oma aikansa. Osa työssäoppimisjaksoista puolestaan tehtiin projektimaisesti, jolloin käytetty aika saattoi olla suhteellisen lyhyt.

Haastattelujen, kokemusten ja havaintojen perusteella työelämän ensisijainen toive oli se, että kommunikaatio työpaikan ja koulun välillä toimisi ja että koululta saisi konkreettista ohjausta ja tukea työssäoppimisjakson toteuttamiseen. Työnantajien mukaan koulun olisi tehtävä työssäoppimisesta mahdollisimman helppoa työelämälle. Mitä vähemmän työpaikkojen tarvitsisi opiskella ”koulutuspoliittista jargonia tai tutkintorakenteita”, sen parempi. Opiskelijoiden ohjaamiseen oli aikaa vain rajallisesti ja työntekijöillä oli omatkin työnsä tehtävänä. Työelämän intressi oli kouluttaa osaavaa työvoimaa ja sen katsantokanta oli useimmiten hyvin käytännönläheinen.

Työelämän puolella oli tyytymättömyyttä siihen, että koulut näyttivät siirtävän opetustehtäviään työelämän vastuulle ja ilman korvausta. Työnantajat kokivat, että heidän oletettiin kouluttavan opiskelijat ja tekevän koulun työt. Koulua ja opettajia ei kuitenkaan työelämän näkemyksen mukaan kiinnostanut, mitä opiskelija työpaikalla tekee. Työssäoppimisen huono suunnittelu ja ohjaus sekä väärät opiskelijarekrytoinnit johtivat herkästi epäonnistumisiin. Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tuli myös taloudellisia kustannuksia. Työelämän edustajat pohtivat, saivatko he tarpeeksi hyötyä antamaansa panokseen nähden.

Settiin ei voi ottaa haahuilijoita, koska joka minuutti maksaa. Jokaisen pitää tietää, mitä tekee. Kädestä pitäen ei voida opastaa ketään. Koulun pitää pystyä kouluttamaan niin pitkälle että opiskelija on valmis menemään harjoitteluun. TYÖELÄMÄN EDUSTAJA

Työnantajana ei olla saatu mitään tukea koululta – ei mitään että mitä pitää käydä läpi ja mitä oppia – ei mitä tarkoittaa näytöt ja mitä ne sisältää. Tällä hetkellä opiskelijan oman aktiivisuuden varassa. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Työpaikat tarvitsevat selkeät ohjeet. Työpaikkojen ei tarvitse itse lähteä opiskelemaan koulun asioita. Kaikkien tulee tietää

oma paikkansa ja roolinsa. Työpaikoille tarvitaan tuki siten että kouluilla olisi enemmän aikaa ja opettajia ja resursseja tulla työpaikoille. Opettaja kertoo opiskelijalle että missä mennään oppimisen kanssa ja yhdessä työpaikan kanssa sovitaan sisältö ja aikataulu. Nyt opettaja on käynyt yhden kerran koko työpaikalla. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Työpaikoilla ei ollut juurikaan pedagogista osaamista, ja työnantajatkin myönsivät, etteivät osanneet aina ottaa huomioon opiskelijoiden erityistarpeita. Työpaikkaohjaamiseen kaivattiin lisäresursseja, aikaa ja konkretiaa. Toisaalta työpaikatkaan eivät olleet erityisen innokkaita osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutuksiin, koska ne vievät aikaa ja yrityksissä koettiin, että niistä ei ollut riittävästi hyötyä. Tässä oli suuria eroja eri kokoisten yritysten välillä: isommissa firmoissa työssäoppiminen oli usein tuotu osaksi perustoimintaa ja rakenteita, pienemmissä taas resurssien vähyyden ja kiireen takia ohjaaminen oli hankalampaa.

Harjoittelijoiden kouluttaminen tulee kaiken muun työn päälle, ja välillä se rassaa. Vaikka mielellään koulutankin. Ja vaikka kouluttaa itselleen kilpailijoita, on työ kuitenkin tarpeellista alaa ajatellen. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Työpaikat tarvitsevat työssäoppimiseen tukea. Firmat ovat pieniä ja mistä ne repii työntekijät työssäoppimisen tueksi? Firmsissa kaikki työntekijät ovat töissään – resurssit ovat siinä. Mistä löytyy aikaa kouluttamiselle – mistä ne ottavat aikaa siihen jos pitää itse alkaa kouluttamaan? Se tarkoittaa kaksinkertaista työmäärää ja aikaa. Kyllä se on oppilaitos jonka pitää tukea. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Työelämässä koettiin myös, että koulut eivät valmistaneet opiskelijoitaan riittävällä tavalla työelämään. Työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoihin saatettiin hakea ilman kunnollista ymmärrystä avoinna olevan toimenkuvan sisällöstä ja vaaditusta osaamisesta. Usein nuorilta puuttui lisäksi käsitys työelämän perussäännöistä. Monet eivät myöskään ymmärtäneet oppimiseen ja tulevaan työllistymiseen liittyvää potentiaalia työssäoppimisjaksoillaan.

*Alalle tuleminen ja ensimmäinen tuotanto on aina shokkihoitoa.
Siinä karsiutuu nopeasti ne, jotka eivät alalle sovellu.*

TYÖPAIKKAOHJAAJA

Koulun ja työpaikkojen pitäisi olla tarkkoina, että työssäoppijoiden varaan ei resursoida yrityksen perustyötä. Esimerkiksi audiovisuaalisissa tuotannoissa on pitkä perinne teettää työssäoppijoilla ja harjoittelijoilla työtä, josta pitäisi oikeasti maksaa ammattilaiselle. Toisaalta opiskelijalle tulisi myös voida antaa vastuuta ja haastetta sopivasti. Ideaalitulanteessa opiskelijalla on alasta perusosaaminen, mutta hän myös oppii uusia asioita työssäoppimisen aikana.

Työpaikkaohjaaminen oli asia, johon kaivattiin lisäresursseja. Esimerkiksi tapahtumatekniikan yritykset tarvitsivat itsenäisesti pärjääviä tekijöitä. Ala ja sen työtavat ovat hektisiä ja monesti tapahtumat tulee saattaa nopeasti ja pienellä miehityksellä läpi. Tämä selvästi vaikeutti työssäoppijoiden ottamista alan yrityksiin. Useamman työssäoppijan samanaikainen työskentely tuotti monelle yritykselle hankaluuksia tai ei onnistunut laisinkaan.

Meidän tarjoama opetus on käytännönläheistä. Jos uskaltaa ja osaa kysyä mitä tehdään niin oppii parhaiten. Opettaminen tapahtuu tehdessä. Työharjoittelija lähtee freelancerin kanssa keikoille – niin freelancerien tehtävä ei ole opettaa. Vakituksia työntekijöitä on vähän, joten opetusvastuu jää kouluille ja oppimisvastuu opiskelijoille. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Media- ja luova ala toimii hyvin pitkälle toimeksianto- ja projektipohjaisesti. Jokainen tuotanto on erilainen, ja tämä on selkein ero esimerkiksi prosessiteollisuuteen, hoitoalaan tai rakennusalaan. Selkeä suuntaus on, että alalle tulevat tekijät toimivat freelancereina, itsensätyöllistäjinä tai pienissä yrityksissä. Uusien yritysten merkitys työssäoppimispaikkoina on myös merkittävä, ja entistä useammin opiskelija tekee työssäoppimisen omassa yrityksessään. Tällöin nousee esiin kysymys työpaikkaohjaajasta, jota ei välttämättä silloin käytännössä ole. Työssäoppimista tehdään kotona, kahviloissa, etätoimistoissa – aivan kuten alalla toimitaan yleisestikin. Monesti työpaikoilla ei ole tarjota edes työpistettä, työvälineistä puhumattakaan. Miten näissä tilanteissa varmistetaan työssäoppimisen ohjaus ja laatu? Pitääkö yrittäjän keskeyttää

palkanmaksu itselleen koulutussopimuksen ajaksi? Tai mitä jos työn tilaaja tai työpaikkaohjaaja ovatkin vain videoyhteyden päässä toisessa maassa? Nämä kysymykset jäävät edelleen pohdittaviksi.

Yhteistyö Tiivistämön kanssa Suvilahdessa

Syksyllä 2019 käynnistimme yhteistyön Suvilahteen asettuneen Helsingin kaupungin nuorisopalvelujen tapahtumatila Tiivistämön kanssa. Tiivistämön toiminta alkoi keväällä 2019, mutta sen edeltäjä, Kulttuuriareena Gloria, toimi yli 20 vuotta Helsingin keskustassa. Glorialla ja Tiivistämöllä oli yli 20 vuoden kokemus nuorten media- ja tapahtuma-alojen työssäoppimisesta ja työllistämistoiminnasta.

Tiivistämö on nuorten aikuisten tapahtumatila, joka tarjoaa kulttuurin ja taiteen elämyksiä, sekä mahdollisuuden tapahtumien järjestämiseen ammattilaisten tuella korkeatasoisissa, muunneltavissa puitteissa. Tiivistämössä järjestetään tapahtumia, musiikkikeikoita teatteriesityksiin, performansseihin, myyntitapahtumiin ja messuihin. Tapahtumatuotannoissa painotetaan nousevia musiikin, teatterin ja kulttuurin tyylilajeja ja erilaisia alakulttuureita. Tiivistämön asiakaskunta koostuu pääasiassa nuorista aikuisista.

Tiivistämö tarjoaa työharjoittelu-, työssäoppimis- ja työkokeilupaiikkoja sekä palkkatuellisia määräaikaista työsuhteita nuorille, jotka kaipaavat lisäosaamista kulttuurituotannon eri osa-alueilla. Työtehtävät liittyvät vahvasti tapahtumatuotantoon ja esitystekniikkaan. Nuorille tarjotaan koulutusta, kursseja ja henkilökohtaista ohjausta ammatillisen kasvun tueksi.

Tiivistämö oli myös yksi Re:startin tärkeimmistä toimintaympäristöistä hankkeen jälkipuoliskolla. Kouluttajamme toimivat Tiivistämöllä ja auttoivat opiskelevia ja työllistettyjä nuoria parantamaan omaa ammattiosaamistaan sekä löytämään polkuja kohti työelämää. Tiivistämön nuoret ja vakituiset työntekijät olivat myös Re:startin kohderyhmää. Tavoitteena oli kehittää edelleen Glorian työllistämisen- ja työssäoppimismallia ja päivittää sitä Tiivistämön ja Suvilahden alueen tarpeita vastaavaksi. Työhön kuului mm. koulutussisältöjen luominen ja yhteistyön rakentaminen oppilaitosten kanssa. Tavoitteena oli Tiivistämöllä tehtävän työn ja työssäoppimisen pinnollistaminen. Samalla pyrittiin luomaan yhteistyötä Suvilahden

alueen eri toimijoiden välille. Re:startin kouluttajilla oli lopulta tärkeä rooli Tiivistämön työllistettyjen nuorten ja työssäoppijoiden ohjaamisessa ja koulutusmallien päivittämisessä.

Tiivistämön toimintaympäristö, Suvilahti, on merkittävä luovien alojen keskittymä Helsingissä. Suvilahdessa toimii kymmeniä eri kokoisia toimijoita, jotka ovat eri tavoin kytköksissä luoviin aloihin. Re:startin tavoitteena oli lisätä Suvilahden alueen toimijoiden yhteistyötä, yhteisiä tekemisen tapoja, löytää ja synnyttää työssäoppimis- ja harjoittelumahdollisuuksia opiskelijoille sekä auttaa työnantajia ja tulevaisuuden työntekijöitä verkostoitumaan keskenään. Tiivistämö oli tässä työssä merkittävä tukikohta alueella.

Suvilahden alueelle saadaan toimivat verkostot ja saadaan työpaikkoja ja duuneja sekä uutta sukupolvea mukaan tähän. Saadaan festaritoimijat ja muut mukaan. Suvilahti ja Tiivistämö ja se ympäristö sekä verkostot ovat tulevaisuutta.

HANKETYÖNTEKIJÄ

Tiivistämöllä opitaan perustaidot ja siitä lähdetään yrityspuolelle Suvilahden alueelle. Näin lähdetään tekemään polkuja nuorille. Tiivistämö on ponnahduslauta. Tiivistämö on Suvilahden alueen moottori ja sieltä osaaminen levittäytyy koko Suvilahden alueelle. **HANKETYÖNTEKIJÄ**

Glorian muutto uuteen toimitilaan Suvilahteen keväällä 2019 ei ollut täysin kivuton. Glorian työskentelymallissa jo vuosien ajan jalostuneet toimintatavat unohtuivat osittain muuton yhteydessä. Nuorisopalvelujen organisaatiomuutosten myötä toimintoja yhdistettiin ja hajautettiin. Tämä aiheutti osaltaan vakituisen henkilökunnan keskuudessa epäselvyyttä työtehtävien tai toimenkuvien suhteen. Tämä heijastui myös Tiivistämön työllistettyihin nuoriin ja työssäoppijiin, jotka jäivät käytännössä ilman ohjausta, kun vakituinen henkilökunta ratkoi muutoksesta johtuvia ongelmia.

Tiivistämön ohjaavan henkilöstön ymmärrys koulutettavien nuorten osaamistasosta oli osittain puutteellista ja nuoria kohtaan ladattiin liikaa odotuksia. Ilman alan aikaisempaa koulutus- tai kokemuspohjaa oleville nuorille tilanne oli haastava. Lisäksi vastuullisten tehtävien

teettäminen palkattomassa työkokeilussa olleilla nuorilla herätti kysymyksiä.

Oppilaitosten puolelta tulleiden työssäoppijoiden kohdalla ilmeni, että koulun tarjoaman tuen pitäisi olla kattavampaa. Esimerkiksi erään opiskelijan suorittaessa tapahtumatekniikan näyttöä, sen arviointikriteerit annettiin koululta opiskelijalle tiedoksi vasta näyttötilanteen jälkeen. Näyttötilanteessa oppilaitoksen puolelta ei ollut arvioijaa paikalla. Kommunikaatiota koulun suuntaan oli harvoin riittävästi. Työssäoppimisen tavoitteiden täsmentäminen olisi ollut tärkeää heti aluksi.

Työturvallisuudessa olleet puutteet, kuten turvakenkien puuttuminen, saatiin syksyn 2019 aikana korjattua. Merkillepantavaa kuitenkin oli, että turvallisuusasioiden katsomista läpi sormien perusteltiin määrärahojen vähäisyydellä. ”Mestari-kisälli” -oppimismallissa myös väärät käsitykset siirtyvät herkästi eteenpäin ja siksi mm. turvallisuusasioissa tiedon tulisi olla ajan tasalla myös kaikilla niillä, jotka osallistuvat työssäoppijoiden ohjaamiseen ja kouluttamiseen.

Alkuhankaluuksien jälkeen onnistuimme osaltamme luomaan Tiivistämölle turvallisen oppimis- ja työskentely-ympäristön. Toteutimme syksyn 2019 aikana hienoja livetapahtumia ja tutustuimme toisiimme, nuorille tuli turvallinen olo ja he pystyivät jakamaan haaveitaan ja tuntemuksiaan. Osa ymmärsi tekevänsä nyt juuri oikean alan töitä ja halusi oppia lisää. Kun ryhdyimme selvittämään opiskelumahdollisuuksia, ongelmia tuli nopeasti eteen. Esimerkiksi yksi nuori oli suorittanut aiemmin toisen alan ammatillisen tutkinnon, mikä käytännössä esti mahdollisuuden hakea yhteishaussa tapahtuma-alan opintoihin. Jatkuva haussa, joka on väylä jo tutkinnon suorittaneille, aloituspaikkoja kaikille aloille ei ole, sillä suositut alat täyttyvät jo yhteishaun hakijoista – tai jatkuvan haun kautta on avoinna vain hyvin vähän aloituspaikkoja.

Monen nuoren kohdalla esiin nousi turhautuminen byrokraatiaan. Elämässä saattoi olla monenlaista murhetta tai haastetta ja tässä byrokraatian kanssa olisi selvästi tarvinnut apua. Jos mieli ei jaksa toimia täysillä, on nuoren vaikea löytää oikea reitti itse. Meillä Re:startissa oli onneksi resursseja ja taitoa auttaa näitä nuoria. Mutta mitä jos nuori olisikin ollut yrityksessä, jossa ei olisi tiedetty kuinka edetä?

Opiskelijoiden toimeentulo työssäoppimisen aikana

Ammatilliseen koulutukseen kuuluva työssäoppiminen tehdään nykyään koulutussopimuksella tai oppisopimuksella. Koulutussopimus on lain mukaan palkaton, eikä opiskelija ole työsuhteessa työnantajaan. Oppisopimuksesta puolestaan maksetaan palkkaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017, 70 §, 71§)

Re:startin havaintojen mukaan koulutussopimuksen palkattomuus vaikeuttaa työssäoppimista ja pahimmillaan jopa estää sen. Se myös asettaa toisen asteen opiskelijat ja ammattikorkeakouluopiskelijat eriarvoiseen asemaan suhteessa opintosiaalisiin etuuksiin, työssäoppimispaikkoihin ja tulevaan työllistymiseen.

Laki kieltää palkan tai muun korvauksen maksamisen ammatillisesta oppilaitoksesta tulevalle koulutussopimusopiskelijalle. Media- ja tapahtuma-alojen realiteetit – pitkät työpäivät ja epäsäännölliset työajat – pahimmillaan estävät työssäoppimisen, jos opiskelijalla ei ole varaa elää pelkän opintotuen ja opintolainan varassa. Saman voi yleistää muihinkin aloihin, joissa tehdään työtä ns. epätyypillisinä aikoina. Etenkään kalliiden asuntojen pääkaupunkiseudulla opintotuki asumistuellaakaan lisättynä ei riitä elämiseen.

Esimerkiksi TV-sarja- tai tapahtumatuotannossa työpäivät venyvät helposti 12–14-tuntisiksi. Pitkät päivät ovat monesti sekä työnantajan että opiskelijan intresseissä: tuotantoja tehdään usein jaksotyönä ja työryhmän säännöllinen työaika tarkoittaa pitkiä päiviä. Tällöin työnantajan voi olla hankalaa tarjota opiskelijalle osa-aikaista työtä. Opiskelija puolestaan tahtoo saada työssäoppimisestaan kaiken irti. Tosin opiskelijalle ei välttämättä edes tarjota mahdollisuutta lyhyempien työpäivien tekemiseen, vaan eteen tulee ota tai jätä -tilanne.

Joka tapauksessa, iltatöiden tekeminen voi käytännössä olla mahdotonta työssäoppimisen aikana. Mikäli työssäoppimisesta ei makseta palkkaa tai muuta korvausta, työssäoppimiskaus voi aiheuttaa suuria taloudellisia ongelmia opiskelijalle. Opiskelijalla ei ole välttämättä varaa mennä alan työssäoppimispaikkaan, jos ei voi saada sieltä palkkaa eikä ehdi tekemään myöskään muita töitä. Opiskelijan opinnot voivat viivästyä huomattavasti tai pahimmassa tapauksessa ne voivat jopa keskeytyä.

Koulutusopimuksen sijaan työssäoppimisen voi toisella asteella järjestää myös oppisopimuspohjalta. Oppisopimusopiskelijalle tulee maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, joka esimerkiksi elokuva- ja tv-alalla on 75 % 1-palkkaryhmän palkasta, käytännössä n. 1425 euroa bruttona/kk (Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus 2020, 14–16). Rahallinen ero ammattilaisen palkkaamiseen on kuitenkin jo niin pieni, että moni tuottaja palkkaa mieluummin osaavan työntekijän kuin ottaa riskin ja pestaa oppisopimusopiskelijan, jota pitää lisäksi kouluttaa kaiken kiireen keskellä.

Ristiriitaista tilannetta alleviivaa omalta osaltaan YLE:n ohjelmatyöntekijöiden nykyinen työehtosopimus, jossa linjataan, että kaikille harjoittelijoille tulee maksaa korvausta. Laki kuitenkin kieltää tämän koulutusopimuksen osalta. Toisen asteen opiskelijat eivät pääse YLE:n kaltaiseen yritykseen työssäoppimaan koulutusopimuksella – tai vaihtoehtoisesti heidän kanssaan pitää solmia oppisopimus, jolloin opiskelijat tipahtavat pois mm. opintotueltalta. Toisen asteen oppisopimusopiskelijan kuukausipalkka on YLE:n TES:n mukaan alimmillaan 660 euroa (Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimus 2020, 39).

Ammatillisen koulutuksen reformi sekä työehtosopimukset ovat aiheuttaneet pattitilanteen, jossa koulutusopimusopiskelijalla ei ole varaa mennä alan työssäoppimispaikkaan, koska ei voi saada sieltä palkkaa eikä ehdi tekemään muita töitä. Oppisopimusopiskelija taas on työnantajan näkökulmasta liian kallis ja työläs, ja siksi oppisopimuspaikkoja ei synny. Lisäksi ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelevat opiskelijat on asetettu

**Jos opiskelija ei pääse
työssäoppimisjaksoille
opintojen aikana, myöhempi
työllistyminenkin on
epätodennäköistä**

eriarvoiseen asemaan, sillä ammattikorkeakouluharjoittelijoille saa maksaa palkkaa tai harjoittelukorvausta – media-alan oppilaitokset suorastaan edellyttävät sitä. Lisäksi ammattikorkeakouluharjoittelijat voivat nostaa opintotukea palkallisenkin harjoittelun aikana, kunhan opintotuen yleiset tulorajat eivät ylitä.

Media- ja luoville aloille työllistytään pääsääntöisesti henkilökohtaisten verkostojen ja aiempien työnantajakontaktien kautta. Jos opiskelija ei pääse työssäoppimisjaksoille opintojen aikana, myöhempi työllistyminenkin on epätodennäköistä.

Korona-aikana opiskelijoiden mahdollisuus iltatöiden tekemiseen on myös vähentynyt. Tämä korostaa ongelmaa ja koskettaa lähes kaikkien alojen opiskelijoita.

Havaintojen pohjalta ehdotamme, että ammatillisen koulutuksen lakia muokataan niin, että opiskelijalle on mahdollista maksaa koulutusopimusjakson aikana ns. työssäoppimiskorvaus, jonka suuruus on 500–700 euron haarukassa. Tämä korvaus vapauttaa opiskelijan iltatöiden tekemisestä työssäoppimisen ajaksi, muttei kuitenkaan vähennä opintotukea. Samalla opiskelijan työssäoppimisen toteutuminen ei jää kiinni siitä, onko tällä mahdollisuutta panostaa siihen itse taloudellisesti.

Tällöin myös opiskelijan ja työnantajan sitoutuminen työssäoppimisjaksoon vahvistuu, opiskelija pääsee tutustumaan alan ammatillisiin ja näyttämään mitä osaa ja mihin pystyy. Parhaimmillaan sillä on suuri vaikutus opintojen jälkeiseen työllistymiseen ja alalle kiinnittymiseen.

Koulutusopimuksen palkattomuus on ollut meilläkin ongelma. Parempi olisi, jos siitä voitaisiin maksaa korvaus, jos työpaikan käytännöt ja työehtosopimukset niin edellyttävät. Oppisopimus on monelle firmalle liian hankala toteuttaa ja toisaalta moni opiskelija ei vielä ole niin taitava työssään, että yhtiöt olisivat valmiita siitä maksamaan oppisopimuksen edellyttävän hinnan. Eli monet opiskelijat putoavat tässä väliin. Lisäksi monet työpaikat ovat suivaantuneita, kun eivät voi tehdä opiskelijan kanssa joustavasti sellaisia sopimuksia, jotka edistäisivät sekä opiskelijan että yhtiön etuja. OPETTAJA

Oppisopimus olisi vaihtoehto ja se on taas liian kallis pienyrityksille ja yrityksille. Pitäisi olla standardina, että on mahdollista maksaa sellainen korvaus, ettei opintotuet häviä opiskelijoilta, esimerkiksi 500 € per kuukausi. Tällöin opiskelijat olisivat tyytyväisiä, sitoutuneita ja motivoituneita.

HANKETYÖNTEKIJÄ

Miten voidaan tehdä tukiviidakosta mahdollisimman kivuton nuorelle? Tarvitaanko avustajia (kuraattorit, opot, Ohjaamo, nuorisotyöntekijät jne.)? Voisiko perustulo ratkaista tilanteen?

HANKETYÖNTEKIJÄ

Vaihtoehtoisesti ehdotamme, että opintotukilakia muokataan niin, että oppisopimusopiskelijalle annetaan oikeus opintotuen nostamiseen yleisten tulo rajojen puitteissa. Kolmantena vaihtoehtona esitämme siirtymistä yleiseen perustulomalliin, joka sallisi myös palkkion maksamisen työssäoppimisesta.

Yhdeksi ratkaisuehdotukseksi on toisaalla nostettu myös oppisopimuksen ja palkkatuen yhdistelmän käytön lisääminen. Ehdotus on hyvä työllisyystoimena, mutta ei ratkaise ongelmia, jotka liittyvät oppisopimuksen käyttöön osana perustutkinnon suorittamista. Mennessään lyhyelle oppisopimus pohjaiselle työssäoppimisjaksolle perustutkinto-opiskelijan tulee katkaista opintotuki oppisopimuksen ajalta ja hän menettää myös muut opintososiaaliset edut. Käytäntö on hankala ja byrokraattinen sekä opiskelijan että oppilaitoksen näkökulmasta eikä se ole omiaan lisäämään lyhyiden oppisopimusten solmimista.

Lisäksi työehtosopimusten määräykset oppisopimusopiskelijan palkaksi eroavat alasta ja työpaikasta riippuen. Pääsääntöisesti oppisopimusopiskelijalle maksettava palkka on – ainakin perustutkinto-opiskelijoiden kohdalla – työnantajan näkökulmasta liian korkea saatavaan hyötyyn nähden eikä paikkoja siksi synny, tai palkka on liian pieni (mm. YLE:n ohjelmatyöntekijöiden TES), jotta opiskelija tulisi sillä toimeen eikä siksi voi ottaa oppisopimuspaikkaa vastaan.

Havaintojemme mukaan oppisopimus toimii hyvin mm. palkkatyön ohessa kouluttautumiseen ja työvoimapolitiittisena työkaluna, mutta perustutkinto-opiskelijalle se ei pääsääntöisesti toimi. Siksi olisi edelleen tarpeellista luoda malli, jossa perustutkinto-opiskelija voisi

saada työssäoppimisesta pienehkön korvauksen ja nostaa samalla opintotukea. Tämä parantaisi opiskelijan taloudellista asemaa ja mahdollisuuksia tehdä opintoja työssäoppien.

Media-alan piilotyöpaikat

Media-alalla on vain rajallinen määrä työssäoppimis- ja työpaikkoja eikä niitä riitä välttämättä kaikille tarvitseville. Sen sijaan muilla aloilla on paljon tarvetta tekijöille, jotka voisivat hoitaa yritysten media-alaan liittyviä tehtäviä, kuten tuottaa kuva- ja videomateriaalia verkkoon tai huolehtia sosiaalisesta mediasta ja viestinnästä. Suuri osa tarpeista on piilossa.

Työssäoppimisen näkökulmasta esteeksi muodostuu yleensä opiskeltavan ammattialan osaamisen puute yrityksissä. Opiskelijoille ei silloin pystytä tarjoamaan ammatillista ohjausta. Monissa PK-sektorin yrityksissä on kuitenkin suuri tarve mm. viestinnän osaajille, ja isot firmat puolestaan tekevät koko ajan enemmän esimerkiksi videotuotantoja ja muuta mediamateriaalia.

Re:startissa on ollut useita osallistujia, jotka ovat olleet työssäoppimassa työpaikoilla, joissa ei ole varsinaista media-alan ammattiosaamista. Näissä tapauksissa yrityksillä on ollut erityisiä mediatuotantoihin liittyviä tarpeita. Kokemuksemme ovat olleet vaihtelevia. Joissain tapauksissa puutteet työpaikkaohjaajan ammattiosaamisessa ovat selvinneet vasta jälkikäteen, ja tällöin myös työssäoppimisen tulokset ovat saattaneet jäädä valitettavan laihoiksi. Näissä tapauksissa suuri merkitys on ollut nuoren omalla motivaatiolla ja pohjaosaamisella.

Edellä mainitut tapaukset ovat alleviivanneet työpaikkaohjaajan ammatti- ja ohjausosaamisen varmistamisen tärkeyttä. Lisäämällä Re:startin kouluttajien ohjaamispanosta vastaavissa tapauksissa, pystyimme paikkaamaan työpaikkaohjaajan ammattiosaamisen puutetta ja työssäoppimisjaksotkin onnistuivat paremmin.

Media-alan piilotyöpaikkojen ja tarpeiden löytäminen työssäoppimisen avulla voi onnistuessaan olla erinomainen väylä myöhempään työllistymiseen. Siksi olisi tarpeen miettiä keinoja, joilla työssäoppimista voisi tehdä myös ilman työpaikalta löytyvää alan ammattiosaamista. Yksi tapa on lisätä ja säännönmukaistaa opettajien tai muiden ohjaajien läsnäoloa ja ohjaustyötä tällaisilla työssäoppimispaikoilla. Vaihtoehtoisesti työssäoppimista voi myös kehittää etäoppimisen suuntaan esimerkiksi perustamalla opiskelijoista ryhmä, joka työskentelee fyysisesti koulun tiloissa. Tällöin mahdollistetaan muun muassa resurssitehokas ryhmäohjaus.

Media-alan koulutus Suomessa

Vaikka Re:start keskittyikin maantieteellisesti pääkaupunkiseudulle, selvitimme myös muualla Suomessa toimivien media-alan oppilaitosten kokemuksia työssäoppimisesta ja alalle työllistymisestä. Vierailimme syksyllä 2019 ja talvella 2020 toisen asteen oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa Lahdessa, Heinolassa, Turussa, Tampereella, Jyväskylässä, Oulussa ja Torniossa. Lisäksi tutustuimme media-alan koulutukseen ja nuorten tukemiseen liittyviin hankkeisiin ja projekteihin. Eteemme piirtyi kuva hyvin Helsinki-keskeisestä alasta. Seuraavat havainnot koskevat etenkin toisen asteen oppilaitoksia eri puolella Suomea. Myös pääkaupunkiseudun oppilaitokset ovat katsauksessa mukana.

Havaitsimme, että amisreformia toteutettiin eri tavoin eri kouluissa. Osa oppilaitoksista oli pääosin jatkanut toimintaansa kuten ennenkin ja sopeuttanut reformin vaatimukset osaksi normaalia toimintaansa. Osa taas oli uudistanut kerralla koko organisaationsa, mikä puolestaan oli aiheuttanut käytännössä reformin käyttöönoton viivästyksen. Monissa kouluissa nähtiin, että reformi oli legitimoinut toiminnan, jota niissä oli jo tehty vuosia. Toisaalta reformin rajoja oli jouduttu venyttämään ja etsimään kiertoteitä sinällään yksinkertaisiin asioihin, kuten esimerkiksi tilanteisiin, joissa työnantaja haluaa maksaa koulutusopimuksesta palkkaa.

Monet koulut pitivät edelleen kiinni vanhasta mallista, jossa työssäoppiminen sijoittuu opintojen tiettyihin kohtiin toisena ja kolmantena opiskeluvuotena. Kovinkaan paljon ei ollut vielä hyödynnetty tutkinnon osien tekemistä työelämässä muina aikoina. Poikkeuksen tässä muodostivat opiskelijat, jotka olivat halunneet edetä normia nopeammin opinnoissaan. Heidän määränsä oli kuitenkin varsin vähäinen.

Media- ja luovan alan työ- ja harjoittelupaikat valuvat Helsinkiin. Helsingissä on runsaasti työssäoppimispaikkoja ja mahdollisuuksia, toisin kuin muualla Suomessa, missä yrityksiä ja työssäoppimispaikkoja on vähemmän. Pienemmällä paikkakunnilla koulun ja yritysten välinen yhteistyö oli hyvin tiivistä ja sillä oli pitkät perinteet. Tämä myös korosti opettajien koordinoivaa roolia työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen suhteen. Suuremmissa kaupungeissa, missä alan työpaikkoja on enemmän, oppilaitosten ja

työelämän verkostot olivat puolestaan ohuempia ja työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen etsiminen oli usein opiskelijoiden omalla vastuulla.

Pienemmällä paikkakunnilla työelämässä oli suorastaan pulaa ns. suorittavan tason tekijöistä, koska Helsinki vetää puoleensa osaajia kaikkialta. Monipuolinen osaaminen oli valtti etenkin Helsingin ulkopuolella, koska leipä tulee pienistä puroista ja erilaisista keikoista. Pääkaupunkiseudulla puolestaan oli tilausta huippuosajille ja erikoistumiselle. Alalle työllistyminen oli kaikkialla pääsääntöisesti pätkätyöluonteista.

Pienemmällä paikkakunnilla ja kouluissa tarjottiin usein vain perusopinnot koulun seinien sisällä ja valinnaiset ammatilliset tutkinnon osat lähtökohtaisesti työelämässä. Tosin alan yritysten vähäisyyden takia monia tutkinnon osia piti kuitenkin järjestää koululähtöisesti, vaikka ne linkittyisivätkin ulkopuolisten toimijoiden kanssa tehtäviin tuotantoihin. Suurten kaupunkien kouluissa opetustarjonta ja resurssit puolestaan olivat monipuoliset, jopa niin, että kouluilla välineistö ja osaaminen olivat monessa tapauksessa työelämää paremmat.

Suuri osa opettajista oli tyytyväisiä reformin tuomaan väljyyteen, mutta jonkin verran ilmeni myös muutosvastarintaa reformia kohtaan. Uusi ammatillisen koulutuksen laki mahdollistaa osaamisperusteisuuden eli opiskelija voi esimerkiksi mennä suoraan näyttöön ilman opetukseen osallistumista. Opettajat halusivat usein kuitenkin pitää kiinni omista opetustavoistaan ja oppimisen siirtyminen työelämään tai osaamisperusteiseksi voitiin kokea hankalaksi. Opettajien aktiivinen läsnäolo työelämässä oli etenkin pienemmällä paikkakunnilla luonnollista ja sitä oli tehty pitkään, isommissa kaupungeissa se puolestaan oli harvinaisempaa.

Media-alan ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen välillä oli yhteistyötä vaihtelevasti. Joillain paikkakunnilla oli tehty pitkään yhteistyötä, etenkin erilaisten yhteistuotantojen puitteissa. Sen sijaan isommissa kaupungeissa koulutusasteiden välinen yhteistyö oli usein vähäistä. Niissä oppilaitokset ovat suurempia ja mahdollisesti tarvetta yhteistyölle ei ole ollut samalla tavalla kuin pienemmällä paikkakunnilla.

” Tutkimuksen mukaan alle 25-vuotiaana mielenterveyshäiriöiden vuoksi sairaalahoitossa olleiden riski olla pois työmarkkinoilta on suuri. Myös riski siihen, että he eivät suorita toisen tai korkeamman asteen tutkintoa, on muuta väestöstä suurempi.

—
Nuorten mielenterveysongelmat olivat yksi tämän kesän suurimmista puheenaiheista sen jälkeen, kun Suomen ylioppilaskuntien liitto julkaisi heinäkuun alussa kannanoton, jossa kysyttiin, miksei opiskelijoilla ole oikeutta lepoon ja lomaan.

—
16 prosenttia kertoi kärsivänsä päivittäin uniongelmistä, keskittymis-
vaikeuksista, jännittyneisyydestä, masentuneisuudesta, ahdistuneisuudesta
tai muista psyykkisistä oireista.”

Hanna Huhtamäki: **Tutkimus: Nuorten vakavat mielenterveysongelmat yhteydessä työttömyyteen ja alhaisiin tuloihin** (Helsingin Sanomat 21.8.2019
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006211709.html>

” Suhteellisesti suurin kärsijä on ollut ammatillinen koulutus, josta on kuudessa vuodessa nipistetty yli 300 miljoonaa euroa vuositasolla, ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhdistys Amke on laskenut.

Samaan aikaan opiskelijamäärät ovat paisuneet 16 prosenttia eli 50 000:lla, ja yhä lisää työntekijöitä hitsaajista lähihoitajiin pitäisi pikaisesti kouluttaa. Eikä vain lisää, vaan entistä osaavampia. Olihan edellisellä kaudella useiden oppositiopuolueiden eli nykyisten hallituspuolueiden yksi arvostelun aihe juuri ammatillisen koulutuksen huono laatu, kun opettajia ja lähiopetusta on vähennetty ja koulutusta siirretty työpaikoille.”

Marjukka Liiten: **Ammattikoulujen ahdinko jäi korkeakoulujen varjoon, vaikka lähihoitajia ja muita työntekijöitä pitäisi kouluttaa tuhansia lisää. Kommentti** (Helsingin Sanomat 17.9.2019)
<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006241130.html>

” Mielenterveyden häiriöt sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden syinä lähtivät Suomessa selvään kasvuun vuonna 2017. Kasvu jatkui viime vuonna ja näyttää yhä jatkuneen tänä vuonna, kertoo eläkeyhtiö Varman ylilääkäri Jan Schugk.”

Juha-Pekka Raeste: **Masennus vie työkyvyn yhä useammalta, vaikka samalla suomalaiset ovat onnellisempia kuin koskaan, sanoo eläkeyhtiön ylilääkäri – Muuttuiko työelämä vai ajatus jaksamisesta?** (Helsingin Sanomat 4.11.2019)
<https://www.hs.fi/talous/art-2000006295179.html>

” Jopa 12 prosenttia ammatillisessa koulutuksessa opiskelevista kokee joutuneensa satunnaisesti tai usein opettajien kiusaamisen tai väkivallan kohteiksi. Toisten opiskelijoiden kiusaamisen kohteeksi on joutunut joka viides ammatillisessa koulutuksessa olevista.

—

Oppilaitoksissa tapahtuva häirintä ja syrjintä kohdistuvat erityisesti kieli- ja sukupuolivähemmistöihin.

—

Lähes kolmannes ammattikoululaisista haluaa lisää oman alansa lähiopetusta.

—

Amisbarometrissa ilmenee, että taloudelliset vaikeudet lisääntyvät vanhemmilla opiskelijoilla. Kaikkein parhaaksi rahatilanteensa kokivat alaikäiset ja nuorimmat aikuiset. Syynä tähän lienee se, että heidän asumismenonsa ovat muita pienemmät vanhempien luona asumisen vuoksi. Kuusi prosenttia alaikäisistä opiskelijoista kärsii kuitenkin jatkuvista talousvaikeuksista.”

Jarmo Huhtanen: **Joka kymmenes ammattikoululainen kokee joutuneensa opettajan kiusaamisen tai väkivallan kohteeksi**
(Helsingin Sanomat 12.12.2019)
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006340133.html>

Media-alan opiskelu Ammattiopisto Lappiassa

Jorma Vierelä

Ammattiopisto Lappian media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkintoon, audiovisuaalisen viestinnän osaamisalalle otetaan vuosittain sisään yksi ryhmä eli noin 16–18 opiskelijaa. Vähän yli puolet opiskelijoista tulee yleensä yhteishaun kautta. Heille ei ole pääsykoetta eli opiskelijat valitaan yhteisvalintatoimiston valintakriteerien perusteella. Vuosittain valituista suurin osa on peruskoulunsa päättäneitä ja lisäksi 1–2 ylioppilasta. Loput ryhmään valitaan jatkuvan haun kautta. Heille järjestetään haastattelu, jossa tarkistetaan todistukset, työkokemus ja muut valintaan vaikuttavat tekijät. Silloin tällöin mukana on TE-toimiston kautta tulevaa väkeä. Myös oppisopimusopiskelijoita otetaan opiskelemaan tarpeen ja tarjonnan mukaan.

Oppilaitoksemme tarjoaa pakollisten opintojen lisäksi neljä valtakunnallisen opetussuunnitelman mukaista tutkinnon osaa, jotka opiskelija voi suorittaa joko oppilaitoksessa tai työelämässä oppimalla. Lisäksi tarjolla on yksi paikallinen tutkinnon osa, joka on luotu toiminta-alueen työelämän tarpeita katsoen. Sen opiskelija suorittaa lähes aina työelämässä oppien. Opiskelija voi valita myös valtakunnallisessa opetussuunnitelmassa olevia muita tutkinnon osia ja suorittaa ne työelämässä oppien. Tämä tietysti vaatii työpaikoilla riittävän laaja-alaista toimintaa sekä siihen tarjolla olevaa ohjausta.

Ammatillisten opintojen näytöt pyritään aina järjestämään työelämäjaksojen yhteydessä. Opintojen alkuvaiheessa näyttöjä järjestetään myös oppilaitoksessa. Tällöin tilaustyöt, oppilaitoksen ylläpitämä netti-TV ja Lappian Musiikkitalossa pidetyt konsertit ja tapahtumat toimivat näyttöympäristöinä. Arvioijina toimivat tuolloin alan opettajat ja mahdolliset tilaajan edustajat. Opintojen alkuvaiheen näyttöjen vieminen pelkästään työelämään on osoittautunut hankalaksi opiskelijan ammattitaidon, yrityksen kapea-alaisuuden ja myös opiskelijan iän vuoksi. Harvat yritykset jakavat riittävää vastuuta alkuvaiheen opintoja suorittavalle alaikäiselle opiskelijalle – mikä on ymmärrettävää.

Oppilaitoksemme pääasiallinen toiminta-alue on ns. Meri-Lapin alue. Tällä alueella työpaikalla tapahtuvan oppimisen mahdollisuudet eivät ole kovin hyvät. Yrityksiä on vähän ja ne ovat valtaosin yhden henkilön yrityksiä, joissa opiskelijan ohjaaminen työpaikalla vaatii kohtuuttomasti resursseja itse yrittäjältä. Koska opiskelijamme tulevat hyvin laajalta alueelta (pääasiallisesti

Inarista Ouluun eli noin puoli Suomea), aiheuttaa sekin tiettyjä ongelmia esimerkiksi työssäoppimispaikkojen hankkimisessa ja jaksojen ohjaamisessa. Monet nuoret opiskelijat haluavat tehdä työssäoppimisjaksonsa kotipaikkakunnan läheisyydessä. Yleensä nämä kaukana olevat kohteet jäävät liiaksi etäyhteyksin tapahtuvan ohjauksen ja yhteydenpidon varaan. Tällaisissa tapauksissa niin opiskelijalle kuin työpaikkaohjaajallekin jää suuri vastuu jakson onnistumisesta.

Osa opiskelijoista on liian arkoja lähtemään työpaikalla tapahtuviin oppimisyksiköihin varsinkin opintojen alkuvaiheessa. Erityisen tuen piirissä olevat opiskelijat tai muuten vain ujut ja arat opiskelijat kokevat tilanteen vaikeaksi. Heille tarjoamme paikkoja Lappian sisäältä. Viestintä- ja markkinointiosasto, erilaiset hankkeet, tilaustyöt, tapahtumat ja konsertit tarjoavat heille mahdollisuuden toimia ja oppia tavalla, joka on hyvin lähellä normaalia työelämää. Tukea ja ohjausta tarjoavat niissä tapauksissa opettajat ja ohjaajat. Ikävää, että tällaista toimintatapaa ei katsota varsinaiseksi työelämässä tapahtuvaksi oppimiseksi, vaikka oppimistulokset olisivatkin jopa paremmat kuin varsinaisilla työpaikoilla.

Viime keväänä yrittäjille suunnatun kyselyn mukaan Länsi-Lapin alueella olisi audiovisuaalisen ja myös kuvallisen ilmaisun osaajille paljon työtä tarjolla. Yrittäjät etsivät nettisivujen tekijöitä, valokuvaajia, videontekijöitä some-kanaville ja markkinointiin. Kuitenkin on niin, että tällaisen tekijän palkkaaminen yritykseen on korkean kynnyksen takana, mieluummin työt teetetäisiin esimerkiksi alihankintana. Edellä kuvatun tilanteen vuoksi Lappia on panostanut voimakkaasti yrittäjyyteen tähtääviin opintoihin. Tällä pyritään valmentamaan opiskelijoita siihen, että alan yrittäjyys olisi varteenotettava vaihtoehto työllistymiseen sekä alueen osaavan työvoimatarpeen kattamiseksi. Media- ja luovilla aloilla voisikin kannustaa opintojen ohessa tekemään alan satunnaisia lyhytkestoisia työtehtäviä, vaikka pienyrittäjänä, jolloin työn tekemisestä saatava korvaus kannustaisi ja tukisi osaamisen hankkimista sekä helpottaisi opiskelijan taloudellista tilannetta vaikuttamatta tukiin. Lappian toiminta-alueella harvemmin on tarjolla edes pitkäkestoisia työtehtäviä ja jos on, niin koulutus- tai oppisopimus useimmiten palvelee näitä tarpeita. Tosin palkallinen koulutussopimus tulisi myös mahdollistaa jossain muodossa ja käsittääksemme tällainen lakimuutos onkin jo valmistelussa.

Kirjoittaja toimii media-alan opettajana Ammattiopisto Lapiassa Torniossa.



Hyvä, paha verkostoituminen. Verkostojen merkitys työllistymisessä TV- ja elokuva-alalla

Katja Oksanen-Särelä

"Työllistymistäni ovat auttaneet pitkälle ihmissuhteet. Suurin osa töistäni on tullut jonkun tuntemani ihmisen kautta."

Tarkastelen artikkelissa lyhyesti verkostoitumisen merkitystä työllistymisessä ja toimimisessa elokuva- ja tv-alalla. Artikkelini pohjaa kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporessa toteutettuun tutkimukseen Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen (Oksanen-Särelä & Kurlin Niiniaho 2020). Tutkimuksessa selvitetään elokuva-alalta valmistuneiden työllistymistä ja heidän näkemyksiään työllistymiseensä vaikuttaneista tekijöistä ja toimintamahdollisuuksistaan alalla. Tarkastelujoukkona ovat vuosina 2005–2019 valmistuneet viidestä suomalaisesta oppilaitoksesta, joissa tarjottiin tutkimusajankohtana ammattikorkeakoulu- tai yliopistotasoisia alan opetusta. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä, johon saatiin 400 vastausta. Vaikka tutkimus koski elokuva- ja tv-alalta valmistuneita, tulokset ovat monilta osin varsin hyvin yleistettävissä kulttuuri- ja media-alalle. Elokuva- ja tv-alalta valmistuneet työskentelivät tyypillisimmin elokuva-, televisio- ja mainosalalla. Muita toimialoja olivat muun muassa verkkomedia ja peliala. Yli puolet työskenteli samanaikaisesti useilla toimialoilla.

Verkostot työllistymisen edistäjinä

Tulosten perusteella henkilökohtaisiin suhteisiin perustuva verkostoituminen on elokuva- ja tv- alalla ensiarvoisen tärkeä työllistymiseen vaikuttava tekijä. Näin oli myös muilla taidealoilla (ks. esim. Rautiainen, P. & Roiha, T. 2015,

7–8; Karhunen, P. & Rensujeff, K. 2006, 23) Vastanneista puolet oli saanut viimeisimmän työnsä suhdeverkostojen kautta, kun seuraavaksi yleisimmin työ oli saatu työllistymällä oman yrityksen kautta tai harjoittelun kautta. Verkostot olivat edesauttaneet työllistymistä ja alalla toimimista kaikissa ammattiryhmissä ja eri koulutustaustaisilla vastaajilla. Myös arvioidessaan laajemmin työllistymiseensä vaikuttaneita tekijöitä eri työtehtävissä toimivat vastaajat näkivät verkostot ja kontaktit ensiarvoisen tärkeiksi. Verkostoitumiseen työllistymistä edistävänä tekijänä liitettiin myös sosiaalinen kyvykkyys; yhteistyöhalukkuus ja kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa.

Verkostoja luotiin ensinnäkin opinnoissa. Opinnot koettiin tärkeiksi paitsi opetettujen sisältöjen ja projekteissa hankittujen työelämätaitojen, myös koulussa luotujen kontaktien kannalta. Verkostoitumaan päästiin myös työelämässä, jossa parhaimmillaan yksi tehty työ toi tunnettuutta ja johti toiseen. Tuolloin haasteeksi saattoi tosin nousta ensimmäisen tilaisuuden saaminen. Tähän liittyy osaltaan alalla, kuten muillakin taidealoilla, tehtävä palkaton työ. Yli puolet vastaajista oli tehnyt valmistumisensa jälkeen palkatonta työtä tai työtä huomattavan pienellä korvauksella, eri koulutustaustoista tulevat yhtä yleisesti. Tuolloin saatettiin nähdä ongelmallisena, että tekijät joutuvat eriarvoiseen asemaan sen mukaan, kenellä on taloudellisesti mahdollista tällä tavoin hankkia työkokemusta ja kontakteja.

Tutkimuksemme yhtenä kiinnostuksen kohteena oli tasa-arvon toteutuminen työuralla, ja tästä näkökulmasta kiinnostavaa oli, että miehet olivat useammin saaneet viimeisimmän työnsä verkostojen kautta, minkä lisäksi miehillä työllistymistä edistävät verkostot näyttivät naisia tyypillisemmin muodostuvan jo uran alkuvaiheessa. Naisilla suhdeverkostojen merkitys työllistymisessä kasvoi pikkuhiljaa alalla toimimisvuosien karttuessa.

Puutteelliset verkostot

Siinä missä verkostot ja kontaktit olivat tärkeimpiä työllistymistä auttavia seikkoja, niiden puute oli vastaajien mukaan tyypillisin työllistymistä hankaloittanut tekijä. Tämä näkyi esimerkiksi opintojen jälkeen toisaalle, erityisesti pääkaupunkiseudulle muuttaneilla, joilla ei ollut valmiita opintojen ja harjoittelujen kautta syntyneitä verkostoja. Verkostojen puuttuminen oli eri sukupuolilla keskeisin työllistymisen este. Kuitenkin naiset kokivat miehiä useammin, että he eivät päässeet työllistymistä tai työuralla etenemistä edistäviin verkostoihin juuri sukupuolensa vuoksi. Tätä tukee myös tutkimuksen huomio, että erityisesti miesvaltaisia elokuvaamisen ja äänisuunnittelun aloja opiskelleilla naisilla oli vastaavia aloja opiskelleita

miehiä enemmän työttömyyttä. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet vastaajat kokivat myös jossain määrin, että korkeakoulusta valmistuneiden verkostot edesauttavat paremmin työllistymistä. Kuitenkin sekä korkeakoulu- että ammattikorkeakoulusta valmistuneet näkivät verkostojen puuttumisen keskeisimpänä työttömyyden syynä.

Työmahdollisuuksien saanti alalla oli oikeudenmukaista vain joka viidennen vastaajan mielestä, ja tämä yhdistyi paljolti epävirallisiin verkostoihin. Saatettiin nähdä, että jos tuttujen verkostot ylikorostuvat työllistämässä, monet hyvät tekijät eivät saa mahdollisuutta. Tähän liittyen myös rahoituksenmyöntöprosesseihin kaivattiin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. On kuitenkin huomattavaa, että elokuva- ja tv-alalla toimivilla kokemukset alan mahdollisesta epätasa-arvoisuudesta eivät vaikuttanut haluun jatkaa. Siten puutteista huolimatta ala koettiin vetovoimaiseksi.

Tuloksissa näkyy, kuinka verkostot ovat alalla toimiville sekä mahdollistajia että hankaloittajia, omasta toimija-asetuksesta riippuen. Joka tapauksessa tutkimus jälleen osaltaan osoittaa, kuinka ensiarvoisen tärkeää verkostoituminen on työllistymisessä ja alalla toimimisessa. Tulosten perusteella erityisesti naisten verkostoitumisen rohkaiseminen teknisiksi miellettyillä elokuvaamisen, äänisuunnittelun ja leikkaamisen aloilla on tärkeää.

Kirjoittaja toimii tutkijana Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporessa.

Lähteet

Karhunen, P. & Rensujeff, K. 2006. Taidealan koulutus ja työmarkkinat.

Ammatillisen koulutuksen määrä ja ammattiin sijoittuminen. Saatavissa: <https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Karhunen+31+06.pdf>

Oksanen-Särelä K. & Kurlin Niiniaho A. 2020. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan – elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen.

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.

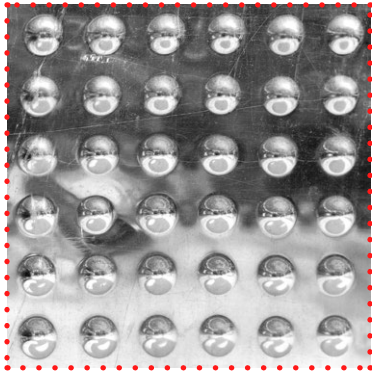
Saatavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf

Rautiainen, P. & Roiha, T. 2015. Taidealojen korkeakoulutus Suomessa.

Cuporen verkkojulkaisu 30. Saatavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taidealojen_korkeakoulutus_suomessa.pdf



RO OIKI JA FUHT



Etätyössä- oppimisen aika

Re:startin jälkimmäisellä puoliskolla ryhdyimme kiinnittämään huomiota etenkin opintojen jälkeiseen työllistymiseen. Alkuperäisessä hankesuunnitelmassa olimme olettaneet, että nuorten osallistuminen Re:startiin kestäisi muutamasta kuukaudesta puoleen vuoteen; että hioisimme opintonsa loppumetreillä keskeyttäneet nuoret valmiiksi ja saattelisimme työelämään.

Monen nuoren osallistuminen Re:startiin kesti huomattavasti oletettua pidempään. Osalla opinnot olivat lähes alkutekijöissään osallistumisen alkaessa. Perusosaamisen haltuunottoon meni monen kohdalla merkittävän kauan. Muutamalla nuorella opiskelut olivat alkaneet Re:startin kanssa samaan aikaan ja jatkuivat vielä hankkeen jälkeenkin.

Re:startiin osallistui kuitenkin myös nuoria, jotka olivat osallistumisen alkaessa lähellä valmistumistaan. Heidän kanssaan pystyimme keskittymään tutkintojen viimeistelyn lisäksi opintojen jälkeisen ajan pohtimiseen ja siihen valmistautumiseen. Erityisesti tavoitteena oli voimistaa työelämäyhteistyötä vuoden 2020 aikana. Työelämäyhteyksiä oli tarkoitus luoda etenkin Kiinteistö Oy Kaapelitalon omistamien Suvilahden, Kaapelitehtaan ja Nilsiäkatu 10:n tiloissa toimiviin luovan alan yrityksiin. Ajatus oli, että nuoria autettaisiin rakentamaan verkostoja kyseisten alueiden toimijoihin työssäoppimisen kautta, ja tällä tavoin voitaisiin parantaa nuorten mahdollisuuksia työllistyä valmistumisen jälkeen.

Happipolku-mallin juurruttaminen Stadin AO:n toimintaan alkoi samaan aikaan. Suunnitelmat ja toimintaympäristö menivät kuitenkin monelta osin uusiksi koronaepidemian puhjettua keväällä 2020. Asioita piti ajatella jälleen uudella tavalla ja muuttaa sekä hankkeen että siihen osallistuvien nuorten tavoitteita. Alat, jotka juuri äsken olivat olleet nousukiidossa, joutuivatkin lopettamaan kaiken toimintansa ja tämä luonnollisesti vaikutti myös työssäoppimis- ja työllistymismahdollisuuksiin.

Happipolusta Fokukseen

Re:startin alkupuoliskon kokemusten pohjalta Stadin ammatti- ja aikuisopiston media-alalle ryhdyttiin syksyllä 2019 rakentamaan Happipolun tapaista toimintaa, jonka ajatuksena oli pyöriä tuotanto- ja tilaustyöpohjaisesti ja tarjota vaihtoehtoinen oppimistapa opiskelijoille, jotka eivät pysy normiopetuksen tahdissa, joilla on motivaatio-ongelmia tai jotka ovat keskeyttämisvaarassa. Toisaalta tavoitteena oli mahdollistaa myös opintojen suorittaminen nopeutetusti. Uusi toiminto sai nimen Fokus ja sen toiminta käynnistyi varsinaisesti tammikuussa 2020 Stadin AO:ssa.

Fokusta suunniteltiin syyskausi 2019. Lähtökohtainen oletus oli, että opiskelijoiden ohjauksen tarve tulee olemaan suhteellisen suuri, koska Fokukseen hakeudutaan pääasiallisesti lisätukea varten. Ajatuksena oli, että opiskelija voisi tulla mukaan lyhyeksikin aikaa, eikä Fokuksesta muodostettaisi varsinaista opetusryhmää. Tällöin vaihtuvuuskin olisi suurta verrattuna normaaliin ryhmämuotoiseen koulutukseen. Samalla olisi mahdollisuus myös kohdennettuun tukeen, eli tukiopeutus tuotaisiin osaksi tilaustyöpohjaista oppimista.

Fokukselle oli myös selkeä tarve Happipolku-toiminnan loputtua. Monet opiskelijat olivat ilman työssäoppimispaikkaa. Usein syynä oli jännitys ja pelko työelämään siirtymistä kohtaan. Siksi ajatusmalli käännettiin pääläelleen: jos opiskelijat eivät lähde työpaikoille, tuodaan työtilauksia opiskelijoille. Stadin AO:n kokoisessa oppilaitoksessa tilauksia riitti. Oli tarvetta mm. markkinointivideoille, opetusvideoille, some-sisällöille ja valokuville.

Yksi Happipolun erityispiirteistä, nuorisotyön läsnäolo, haluttiin tuoda myös osaksi Fokuksen toimintaa. Nuorten toimintakeskus Hapen sulkeuduttua vuoden 2019 lopussa mediaan erikoistuneet nuoriso-ohjaajat uudelleensijoitettiin ympäri kaupunkia muihin nuorisotiloihin. Re:start ja Stadin AO ryhtyivät neuvottelemaan nuorisopalvelujen kanssa kahden nuoriso-ohjaajan merkittävästä osallistumisesta Fokuksen toimintaan.

Pohdintaa aiheutti Fokuksen fyysinen sijoittuminen koulun tiloihin. Käytännössä se oli ainoa realistinen vaihtoehto, koska ulkopuolisten tilojen hankkimiseen ei ollut määrärahoja eikä se ollut valitun strategian mukaista. Pelkona oli, että Happipolun selkeä etu, joka tuli toimimisesta koulun ja työelämän välimaastossa, menetettäisiin. Kysymykseksi jäi, kuinka paljon Fokuksen toiminta tulisi eroamaan muusta koulun toiminnasta ja mikä sen asema tulisi olemaan osana oppilaitosyhteisöä.

Lisäksi mietinnässä oli Fokuksen suhde Mediakylpylään ja DigiTalentsiin, jotka kumpikin olivat Stadin AO:n toimintaa. Kaikkien kolmen toimintatavoissa ja osittain kohderyhmissäkin oli paljon yhteistä. Suurin ero Fokuksen sekä Mediakylpylän ja DigiTalentsin välillä oli se, että Fokuksen osallistujat ovat aktiivisia perustutkinto-opiskelijoita, jotka suorittavat opintojaan Fokuksen kautta. Mediakylpylä taas on nuorille suunnattu työpaja ja tyypillisesti

pajatoimintaan osallistutaan ennen opiskelupaikan saamista. Useampi Re:startinkin osallistuja oli ollut ennen media-alan opintojaan Mediakympylässä, ja monen kohdalla pajajakson aikana tehtyjä tuotantoja voitiin hyödyntää perusosaamisen näytöissä Happipolun aikana. DigiTalentsin kohderyhmää ovat puolestaan alalle valmistuneet, mutta työttömiksi jääneet nuoret. Fokusella oli siis selkeä lokero tässä ekosysteemissä.

Fokus sai koulun puolelta resursseja puolentoista opettajan työajan verran. Lisäksi erityisopettajalle sekä ammattiaineiden ja yhteisten tutkinnon osien opettajille annettiin Fokus-tunteja, joita voitaisiin käyttää tarpeen mukaan nuorten ohjaamiseen ja opettamiseen.

Luovien alojen työllisyys

Ammattikorkeakouluista ja ammatillisesta koulutuksesta luoville aloille valmistuneiden työllistyminen on ollut tilastojen perusteella heikompaa kuin valmistuneiden työllistyminen kaikille aloille keskimäärin – tämä siis jo ennen poikkeusaikoja. Ammattikorkeakouluasteelta humanistisille ja taidealoille 2015–18 valmistuneista 19,36 % oli työttöminä vuosi valmistumisen jälkeen, kaikkien ammattikorkeakoulututkintojen vastaava luku oli 7,95 %. Ammatillisen koulutuksen puolella humanistisille ja taidealoille 2015–18 valmistuneista 23,26 % oli työttöminä vuosi valmistumisen jälkeen, kaikkien koulutusalojen vastaava luku oli 18,53 %. Miesten työllistyminen on ollut naisia heikompaa: ammattikorkeakouluopiskelijoista 22,87 % miehistä ja 17,99 % naisista oli työttöminä vuosi valmistumisesta, ammatillisen koulutuksen vastaavat luvut olivat miesten kohdalla 26,31 % ja naisten kohdalla 21,68 %. Uudellamaalla vastaavat luvut olivat 3–5 prosenttiyksikköä matalammat, mutta trendi oli sama. Samanaikaisesti mm. av- ja tapahtuma-aloilla kärsittiin osaavan työvoiman pulasta.

Lähde

Sijoittuminen koulutuksen jälkeen. Tilastokeskus.

Saatavissa: <https://www.stat.fi/til/sijk/>

Fokuksen arkipäivää

Fokuksen toiminnassa oli kevään 2020 aikana n. 20 nuorta, joista osa oli ollut mukana jo Happipolulla. Osa tuli mukaan toimintaan mm. opettajien ehdotuksesta. Perusajatuksena oli tehdä tilaustöitä Stadin AO:n eri toiminnoille. Tarkoitus oli toteuttaa koko ryhmän voimin pari suurempaa videotuotantoa. Niiden lisäksi opiskelijat voisivat tehdä myös muita tuotantoja pienemmissä ryhmissä.

Talvi kului pääosin tuotantojen valmistelun ja suunnittelun parissa. Talven ohjelmaan sisältyi myös suomalaisamerikkalaisen kauhuelokuvan ensi-illan järjestäminen ja kutsuvieraiden valokuvaaminen punaisella matolla.

Useista hyvistä vaihtoehtoista valittiin kaksi suurempaa tuotantoa, Hiusvideot ja Rakkaudesta Ruokaan -videot. Stadin AO:n hiusala kaipasi hiustenleikkauksesta opetusvideota, jota opiskelijat voisivat käyttää oppimisen tukena, kerrata tunnilla opittua, harjoitella ja opiskella itsenäisesti. Lyhyissä opetusvideossa käytäisiin läpi perusleikkaustekniikat videon, valokuvien ja animaatioiden avulla.

Rakkaudesta ruokaan oli hotelli- ja cateringpuolen mainosdokumentti alan opiskelusta. Ajatuksena oli kuvata ruoan tietä – raaka-aineiden hankkimisesta ruoan valmistukseen ja aina siihen, että se päättyy asiakkaan lautaselle.

Olimme mukana uudessa jutussa ja olimme pilottiryhmä.

Re:start ja Fokus sulautui opiskelijoilla yhdeksi asiaksi – ainakin minulle. Fokuksessa idea oli että opiskelija tekee asiakastyötä.

Siinä oli hyvät edellytykset – mutta korona sotki. NUORI

Alussa puhuttiin kaksi viikkoa tekemisestä ja tuotannosta.

Ajattelin että miksei tehdä, että miksi vaan puhutaan. Lopussa ymmärsin, miksi puhuttiin. Oli sovittu ja suunniteltu. Lopputulos oli toista, jos olisi heti vaan ruvettu tekemään. NUORI

Molempien videoiden kuvauksia suunniteltiin, pidettiin ns. kick-offit yhdessä tilaajien kanssa ja kaikki näytti etenevän suhteellisen hyvin. Hiusvideoiden ensimmäinen kuvauspäivä oli juuri saatu purkkiin, kun korona iski ja kovaa. Kuvaukset keskeytettiin siihen paikkaan, tuotannot jäivät kesken ja loppukevään ohjelma meni uusiksi. Koska

lähiopetusta ei voitu jatkaa ja kalustoa ei voitu antaa opiskelijoiden käyttöön, keväällä keskityttiin niin yhteisten tutkinnon osien opiskeluun kuin elokuva-analyysiinkin.

Syksyllä 2020 aloitettiin toiminta uusien tuotantojen parissa. Osa Fokuksen osallistujista oli myös uusia. Toiminta lähti hiljalleen käyntiin. Haasteita oli niin aikataulujen kuin sitoutumistenkin kanssa. Toisaalta, Fokus oli suunnattu erittäin vahvasti henkilökohtaistetuille poluille, ja tavoitteena oli pitää mukana kaikki, olipa vauhti sitten reippaampaa tai verkkaisempaa.

Meidän porukka koulussa oli huono – videoporukka. Osa ideoi yksinään. Odoteltiin että osa porukasta ilmestyy kouluun. Ei ilmestynyt. Heitä ei saatu kiinni – heihin ei saatu yhteyttä. Koulussa oli kivaa opiskelukaverit ja opettajat – tulin hyvin juttuun, mutta asiat ei oikein ollut hyvin organisoitu siellä. NUORI

Käytännön työssä oppiminen sopii minulle – olen looginen henkilö. Ymmärtääkseni teoriaa täytyy samalla testata käytännössä että miten. Teoria on todella tärkeää mutta toimii vain käytännön työharjoittelun kanssa yhdessä. NUORI

Re:startin toiminnoista korona vaikutti Fokukseen negatiivisimmin. Fokuksen nuoret suhtautuivat korona-aikaan eri tavoin: osalle poikkeuksellinen aika sopi ja se suorastaan auttoi keskittymään olennaiseen, osa taas koki sen hyvin raskaaksi ja pelottavaksi. Etäopiskelun ja etätyöskentelyn esteenä oli monesti henkisten syiden lisäksi työvälineiden puute tai kehnous.

Korona-aika myös korosti Fokuksen osallistujaryhmän luonnetta ja sitä, että moni mukana oleva nuori tarvitsi keskimääräistä enemmän tukea opintojen ja oppimisen kanssa. Fokus mahdollisti eritahtisen opiskelun ja kevään 2020 aikana noin kolmannes Fokukseen osallistuneista nuorista valmistui ammattiin. Tämän edellytys oli riittävän pieni ja kompakti ryhmä, jonka puitteissa kukin pystyi joustavasti kulkemaan omaa henkilökohtaista polkuaan. Tämä myös korosti riittävän opettaja- ja ohjaajaresurssin merkitystä.

Huoli opiskelijoista kasvanut, monella tilanne ahdistaa, joten olemme pyrkineet tapaamaan ryhmää päivittäin. Kaikki eivät halua/pysty osallistumaan yhteisiin tapaamisiin, moni on jäänyt

tapaamisista pois ja heitä on pitänyt tavoitella erikseen. Syitä on monia, kotona liian rauhatonta, tekniikka ei toimi, tilanteet ahdistaa jne. OPETTAJA

Oma ammatillinen projektimme pysähtyi täysin, koska kuvauksia ei voitu jatkaa. OPETTAJA

Olin ensimmäisen koronakuukauden tavoitettavissa normaalia enemmän ja työt valuivat vapaa-ajan puolelle. Koin kuitenkin tärkeäksi vastata viesteihin mahdollisimman nopeasti, jos sillä tavoin pystyin opiskelijan oloa helpottamaan. OPETTAJA

Miten korona on vaikuttanut alan toimintaan? Opetusalalla on tullut iso työpiikki, kun verkko-opetukseen siirryttiin nopeasti. Stadin AO:ssa on selvitty mielestäni suhteellisen hyvin, esimiehet ja opettajat ovat kaikesta huolimatta jaksaneet tukea niin opiskelijoita kuin kollegoitakin, ehkä yhdessä tekemisen ilmapiiri jopa syventynyt. OPETTAJA

Vaikka suunniteltu yhteistyö nuorisotoimen kanssa ei toteutunutkaan, koulussa pystyttiin pitämään pariopettajamallia. Toisen opettajan työssä painottui enemmän tuotantopuoli, toisella henkilökohtainen ohjaaminen ja opintojen etenemisen esteiden poistaminen.

Ehdottomana edellytyksenä oli myös erityisopettajan aktiivisen työpanoksen hyödyntäminen. Kun erityisopettaja oli mukana viikoittaisissa tapaamisissa, hänen läsnäolonsa oli luonnollista ja hän kuului osana porukkaan, kynnys lähestyä oli matala ja parhaimmillaan ajatus avun pyytämisestä aktivoitui toiminnaksi.

Opiskelijoille tehtiin kyselyä Fokuksen toiminnasta Re:startin aikana. Tulokset olivat pääosin positiivisia, vaikka opettajien näkökulmasta välillä tuntuikin, että asiat enemmän junnasivat paikoillaan kuin etenivät sovittua tahtia. Ohjausta koki saaneensa riittävästi tai melko paljon 100 % opiskelijoista. Työtehtävät koki sopivan vaativiksi 75 %, helpoiksi 25 %. Niistä suoriutui mielestään melko tai erittäin hyvin 80 %. Erityisesti ilahduttivat vastaukset kysymykseen Fokuksen hyödyllisyydestä: 62,5 % koki sen melko hyödylliseksi, joka neljäs erittäin hyödylliseksi ja ainoastaan 12,5 % ei kovinkaan hyödylliseksi.

Lähes kaikkien Fokukseen syksyllä 2020 osallistuneiden nuorten tavoitteena on valmistua keväällä 2021. Suurella osalla se tulee onnistumaankin, jos vain motivaatiota ja terveyttä riittää. Osalle ajatus on epärealistinen ja keväällä on syytä miettiä, kannattaako jatkaa vai onko syytä harkita alanvaihtoa. Sitäkään ei tule pitää epäonnistumisena, sillä 15–16-vuotiaana harva vielä tietää, mikä on oikea ala. Opiskeluun käytetty aika ei myöskään yleensä mene hukkaan, sillä mukaan on tarttunut varmasti työkaluja, joista on hyötyä tulevaisuudessa.

Fokuksen malli on vakiintumassa Stadin AO:n media-alalle. Sitä on tarvetta jopa laajentaa, sillä tällä hetkellä fokuslaisten opinnoissa painottuvat lähinnä liikkuva kuva, ääni ja valokuva. Myös peli- ja animaatiopuolelta löytyy opiskelijoita, joilla on haastava elämäntilanne ja sen tähden vaikeuksia edetä opinnoissa ryhmän mukana. Tilaustöitä on tarjolla, joten henkilökohtaistaminen, ammatilliset opinnot, mahdollinen erityisen tuen tarve ja sosiaalinen vahvistaminen on helppoa monistaa myös peli- ja animaatiopuolelle.

Fokus tukee sitä että on paljon työssäoppimispäiviä – itse asiassa enemmän kuin toisilla. Haasteena on se kokonaisvaltaisuus; polut ja tiimit ja ettei vaihtuisi ihmiset koko ajan – lisäksi työssäoppimiseen liittyvää tukea tarvitaan – tarvitaan opettajia, jotka ottavat vastuuta.

OPPILAITOKSEN EDUSTAJA

Paljon on vielä pohdittavia asioita, kuten uusien opiskelijoiden rekrytointitapa, opintojen priorisointi (päällekkäisyyksiltä esim. yhteisten tutkinnon osien opetuksen kanssa ei voi välttyä), tilaustöiden vastaanottaminen ja synkronointi. Suunnitelmia voi ja pitää tehdä, mutta tärkeintä on voida myös muuttaa niitä tarvittaessa. Sen ovat voimallisesti todistaneet niin Re:start-hanke, Fokus-pilotti kuin koronaviruskin.

Vaikka kokeilut, jatkuvat muutokset ja yllättävät tilanteet toisinaan ovat tuntuneet raskailta, tunne merkityksellisestä työstä on antanut uskoa ja voimaa jatkoon. Syntyy hyviä käytänteitä ja verkostoja, kaikkea ei tarvitse keksiä joka kerta uudestaan. On aikaa kohdata opiskelija ja miettiä tilannetta kokonaisuutena. Henkilökohtaistaminen ja osaamisperusteisuus on juuri sitä, mitä ammatilliselta toisen asteen koulutukselta nyt halutaan.

Työelämälähtöisyys Fokukseen

Fokuksen perustavanlaatuinen ongelma on se, että se toimii koulun tiloissa ja on osa koulun järjestelmää. Tämä johtaa siihen, että Fokuksen osallistujilla on jatkuva vertailukohta muihin opiskelijoihin ja he voivat herkästi kokea olevansa erityisluokalla tai muita huonompia. Havaintojemme mukaan Fokuksessa on tapahtunut ns. laitostumista, jolloin aiemmin kerätty itsetunto ja oma-aloitteisuus on kadonnut. Myöhästymiset ja poissaolot ovat yleisiä. Happipolun tarjoama vapauden ja vastuun yhdistelmä on korvautunut koulumaisella lukujärjestyksellä. Happipolun ja Fokuksen idea toimii, mutta vain jos se ei sijaitse fyysisesti koululla. Parhaimmillaan se on koulun ja työelämän välissä, ns. välitilassa.

Korona-aikaan loppui käytännössä myös Fokuksen ja nuoriso-ohjaajien yhteistyö. Se ei ollut missään vaiheessa lähtenyt kunnolla käyntiin, koska nuoriso-ohjaajat olisivat toivoneet selkeää viikkoaikataulua voidakseen organisoida omaa työtään. Fokuksen puolella tiettyihin päiviin sitoutuminen oli hankalaa. Lisäksi nuorisopalvelujen organisaatio oli parhaillaan muutoksessa ja nuoriso-ohjaajilla ei ollut selkeää esimiestä, joka olisi pystynyt linjaamaan, kuuluuko oppilaitoksen kanssa tehtävä yhteistyö työnkuvaan. Toisaalta koululla opettajat eivät osanneet aina suhtautua nuoriso-ohjaajiin vertaisinaan. Nuoriso-ohjaajat saattoivat olla paikalla tuotannoissa tyhjänpantteina, kun opettajat eivät antaneet heille tilaa ja vastuuta. Lisäksi koulun ja nuorisotyön pedagogiikat erosivat. Koulujen lainsäädäntö ja toimintatavat olivat myös paljon tiukempia kuin nuorisotyöllä.

Kokonaan oma kysymyksensä on, pitäisikö opiskelijoiden sisäänottojärjestelmää muuttaa niin, että valinnassa painotettaisiin nuoria, jotka todennäköisesti pärjäävät opinnoissaan. Tosin pärjääminen kouluympäristössä ei saa olla itseisarvoista, vaan erilaisille oppimistavoille ja oppijoille pitää olla tilaa. Toteutetaanko se eriytetyn ”erityisluokan” muodossa vai integroimalla erilaiset oppijat normaaliin opetukseen, jää koulujen pohdittavaksi. Joka tapauksessa, sisäänottojärjestelmän ollessa nykyinen, normiopetuksen kelkasta tapahtavien nuorten oppimisesta pitää huolehtia asianmukaisesti.

Ehdotamme, että Fokuksen toimintaa muokataan nykyistä enemmän työelämälähtöiseksi. Parhaiten tämä onnistuu, jos työtehtäviä ja mahdollisesti myös toimipisteen saa työelämän yhteyteen tai läheisyyteen, esimerkiksi Suvilahteen tai Kaapelitehtaalle, joissa toimii runsaasti media- ja luovien alojen yrityksiä ja järjestöjä. Mikäli fyysinen ja pysyvä tila ei onnistu, ehdotamme että Fokus ryhtyy tekemään tiivistä yhteistyötä järjestöjen, kunnallisten toimijoiden ja muiden turvallisia oppimisympäristöjä mahdollistavien toimijoiden kanssa, tehden niiden kanssa ja niille erilaisia tilaustyötuotantoja. Ehdotamme myös, että Suvilahdessa sijaitsevan nuorisopalvelujen Tiivistämön kanssa kehitetään syvempää yhteistyötä ja tuodaan nuorisotyö osaksi oppimista.

Etätyössäoppimistoimisto

Re:startin kevään 2020 yhtenä painopisteenä oli etätyössäoppimisen kehittäminen. Monet luovien alojen työtehtävistä ovat irtautuneet fyysisistä työntekoympäristöistä. Työtä tehdään freelance-pohjalta, kotona, etätyötoimistoissa, hiekkarannoilla, kahviloissa jne. Töiden tilaajat ja toimeksiantajat saattavat olla toisella puolella maapalloa. Tärkeää ei enää ole, missä työ tehdään – kunhan se tehdään.

Siksi lähdimme testaamaan myös toisen asteen opintoihin liittyvän työssäoppimisen tekemistä etänä – eli muualla kuin työnantajan tiloissa. Perustimme sitä varten graafisen suunnittelun opiskelijoille etätyössäoppimistoimiston, jossa he voivat tehdä asiakastöitä eri tilaajille ammattimaisilla työvälineillä ja jossa kouluttajat olivat paikalla ohjaamassa, sparraamassa ja huolehtimassa siitä, että asiakastyöt täyttävät oppimis- ja laatuvaatimukset. Työssäoppimisessa ei kuitenkaan ollut kyse pelkästään työtehtävien suorittamisesta, vaan myös kullekin nuorelle sopivien oppimistapojen löytämisestä, itseluottamuksen kasvattamisesta sekä tarpeen mukaan myös muun kuin ammatillisen tuen tarjoamisesta.

Aluksi luulin että Re:start on työharjoittelupaikka, mutta se olikin enemmän – onni että oli enemmän. Masennus oli vienyt luovuuden ja energian. Sain paljon tietoa ja osaamista. Kaikki meni hyvin – valmistuin – ilman Re:startia en olisi onnistunut ja valmistunut. NUORI

Mielestäni on aina parempi jos opiskelija harjoittelee tekemällä oikeita työtilauksia pelkkien koulutehtävien sijaan. NUORI

Olen työskennellyt paljon erilaisten oppijoiden parissa ja näkisin, että heidän yksilölliset tarpeensa, tavoitteensa, osaamisensa ja ominaisuutensa vaikuttavat paljolti siihen, millainen työssäoppimisympäristö tai siihen liittyvä ohjaus on heille sopivinta. Mielestäni on ymmärrettävää, että opiskelija tarvitsee tukea oikean työssäoppimispaikan löytämiseksi. OPETTAJA

Opiskelijat tekivät tilaustöitä etupäässä Suvilahdessa, Kaapelitehtaalla ja Nilsiäkatu 10:ssä toimiville yrityksille. Työt opinnollistettiin ja opiskelijat saivat niistä opintosuorituksia. Päämääränä oli myös

rakentaa verkostoja nuorten ja työnantajien välille, mahdollista myöhempää työllistymistä ajatellen.

Koronan takia etätyössäoppimisen sisältö sai kokonaan uusia merkityksiä maaliskuussa 2020. Jouduimme rakentamaan ennätysajassa tekniset ja sisällölliset järjestelmät kotoa käsin tehtävää etätyöskentelyä varten, ottaen huomioon myös ulkopuoliset töiden tilaajat. Pakon edessä etätyössäoppimisen mahdollisuudet ja sudenkuopat tulivat tosissaan tutuiksi. Tekniikan käyttö omaksuttiin nopeasti, mutta suurempi haaste oli luoda luontevia ja toimivia vuorovaikutustilanteita. Kommunikaatio hidastui ja osa sanattomasta viestinnästä ja elekielestä jäi välittymättä.

Kevään edetessä etätyötoimiston toiminnassa alettiin painottaa sitä, että Re:startin kouluttajat hankkivat sopivia työtilauksia ja valitsevat oikeat opiskelijat niitä tekemään, mutta sen jälkeen yhteydenpito tapahtuu pääosin työn tekijän (opiskelijan) ja tilaajan välillä. Vastuun jakaminen osoittautui hyväksi ratkaisuksi ja se kehitti merkittävästi opiskelijan ammatillista minää ja itseluottamusta. Se vahvisti myös nuorten ja työnantajien suoria ja aitoja verkostoja, ilman koulun tai hankkeen välikäsiä. Tosin kouluttajien roolin pienentäminen nostatti nuorten puolelta myös kritiikkiä ja toiveita aktiivisemmasta yhteydenpidosta ja osallistumisesta tuotantoprosessiin.

Kouluttajilla on vahvat verkostot kaupungin toimijoiden kanssa ja kontakteja moniin yrityksiin, joilla on ollut erilaisia graafisen suunnittelun ja kuvitusten tarpeita, ja he ovat osanneet yhdistää opiskelijat juuri oikeiden yritysten kanssa. NUORI

Kun projektit olivat käynnissä ja eteen tuli monimutkaisempia kysymyksiä, epäsuunnolliset tapaamiset tilaajien ja kouluttajien kanssa eivät enää riittäneet ja kommunikaatio kärsi. Väärinymmärryksiä ja epäselvyyksiä tuli eteen ja tilaajat eivät aina vastanneet kovin nopeasti viesteihin, mikä aiheutti aikataulun venymisen. Joka tapauksessa, tunsin vastuuni graafisena suunnittelijana ja pyrin pitämään tilaajan säännöllisesti ajan tasalla työn edistymisestä. Tällä tavoin pystyin saamaan projektin onnistuneesti päätökseen. NUORI

Koronasta huolimatta kohderyhmään kuuluville nuorille löytyi hyvin työssäoppimispaikkoja ja työtilaisuuksia, mm. edellä

mainittujen Suvilahden, Kaapelitehtaan ja Nilsiäkatu 10:n toimijoiden joukosta. Työelämäverkostojen rakentaminen eteni koronasta huolimatta – tai ehkä jopa sen takia: tapahtumien ja tuotantojen hiljentyessä työpaikoilla oli aikaa keskittyä mm. yritysten viestinnän kehittämiseen, ja siinä kohtaa työssäoppijoille avautui mahdollisuuksia päästä osoittamaan osaamistaan.

Korona-aika kasvatti huomattavasti etätöiden merkitystä ja etätyössäoppimisen kokeilu harppasi jättiaskeleen eteenpäin kevään 2020 aikana. Moni opiskelija pystyi etätyössäoppimisen ansiosta suorittamaan työssäoppimisensa, vaikka monet työpaikat olivatkin sulkeneet toimistonsa.

Etätötoimiston työskentelyyn osallistui kymmenkunta nuorta. Näistä osa valmistui koulusta kevään aikana ja heidän kanssaan jatkoimme syksyllä 2020 ammatillisen identiteetin ja työelämätaitojen kehittämistä, viilasimme portfolioita sekä autoimme ja sparrasimme työhaussa. Kokoonnuimme vähintään kerran viikossa ja kävimme läpi edellisen viikon tapahtumat ja sovimme seuraavista askeleista. Nuoret esittelivät tapaamisissa tekemiään harjoitus- ja tilaustöitä ja annoimme kommentteja ja kehittämissuhteita niistä. Lisäksi kävimme läpi erilaisia tarpeista nousseita kysymyksiä ja teemoja, kuten oman työn hinnoittelua tai työhakemusten laatimista. Loppusyksystä 2020 toimintaan osallistuneet nuoret olivat onnistuneet saamaan palkallisia graafiseen suunnitteluun liittyviä työkeikkoja.

Etätyössäoppimistoimiston merkittävin anti oli huomata, että monia työtehtäviä voi tehdä etänä, ja myös työssäoppiminen etänä onnistuu, kunhan työvälineet ovat kunnossa ja riittävä ohjaus esimerkiksi koulun puolelta varmistetaan. Etätyössäoppiminen on toimiva vaihtoehto mm. silloin, kun työnantajalla ei ole tarjota fyysistä työpistettä opiskelijalle – kuten monen yrityksen tapauksessa on – ja kun työ luonteensa puolesta on tehtävissä etänä.

Re:start kartoittaa ja luo suhteita erilaisiin media-alan toimijoihin, jotka pystyvät tarjoamaan tarvepohjaisia eli todellisia työmahdollisuuksia opiskelijoille. Re:startin työntekijät ovat pystyneet tarvittaessa myös ohjaamaan opiskelijan työpohjaista oppimista, mikäli se on ollut vaikea järjestää

koulutussojimuspaikan puolesta – heidän työskentelynsä on ollut joustavaa ja tarpeeseen muovautuvaa – yksilöllistä. NUORI

Koen, että Re:start-hankkeen kautta syntynyt yhteistyö on parantanut kohdallani työelämäyhteistyötä ja vahvistanut merkittävästi opiskelijoiden mahdollisuuksia työelämälähtöiseen oppimiseen. Mielestäni Re:start-hankkeen toiminta täyttää juuri sen puuttuvan palan ammatillisen opettajan ja työelämän välistä, mikä on hyvin merkityksellinen jokaiselle osapuolelle – ennen kaikkea opiskelijalle. OPETTAJA

Tapahtumatilasta striimausstudioksi

Koronaepidemian alkaessa maaliskuussa 2020 tilanne muuttui nopeasti media- ja tapahtuma-aloilla. Epidemia vaikutti myös Tiivistämön ja Re:startin toimintoihin merkittävästi. Melkein kaikki Tiivistämön tapahtumat peruttiin kevään osalta. Tilanteessa oli tehtävä nopeita ratkaisuja. Tiivistämöllä oli vuosien kokemus tapahtumien striimauksesta ja nopeasti päätettiin, että tapahtumia voidaan muuttaa verkkolähetyksiksi. Ratkaisu mahdollisti nuorten koulustoitinnan jatkumisen, sisällöntuotannon Helsingin kaupungin verkkoalustoille (mm. Helsinki-kanava, Facebook, YouTube) sekä kulttuurikentän toimijoiden ja esiintyvien taiteilijoiden tukemisen koronan aiheuttamassa tilanteessa.

Tiivistämöstä kuoriutui kevään aikana täysiverinen striimausstudio, jonka vastuulle tuli mm. osa Helsinki-kanavan sisällöntuotannosta. Re:startin kouluttajat osallistuivat tiiviisti striimausstudion toteutukseen sekä käyttökoulutuksen antamiseen kohderyhmään kuuluville työpaikkaohjaajille ja työssäoppijoille. Työn suunnittelussa oli huomioitava, että tuotantoryhmän piti pystyä työskentelemään huomattavan pienellä miehityksellä verrattuna normaaliin tilanteeseen. Näin pyrittiin varmistamaan työntekijöiden ja esiintyjien turvallisuus.

Korona-ajan perintönä suoratoistotuotannot tulevat jäämään osaksi Tiivistämön perustoimintaa tulevaisuudessakin, ja tämä tarjoaa uusia mahdollisuuksia myös työssäoppijoille, harjoittelijoille ja työllistetyille nuorille ajantasaisen ammattitaidon hankkimiseen.

Tiivistämölle tulee kyllä pysyvä muutos. Nyt on kiva huomata että muutkin joutuu haastamaan itseään kun striimauksissa valot ja ääni pitää rakentaa aivan eri lailla. Esimerkiksi koko valojuttu pitää ajatella uusiksi striimeissä ja online-tapahtumissa. Työporukalla uusien osaamisien ajattelu edessä.
TYÖPAIKKAOHJAAJA

Riippuu täysin siitä miten nopeasti tuet saadaan yrittäjille ja saako keikkapaikat vuokranheloiksi. Jos iso osa yrityksistä kaatuu, ei voida tapahtumiakaan järjestää samaan tapaan kuin ennen. Oma työ on myös erittäin heikoilla vesillä kun ei tiedä miten tilanne normalisoituu. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Koronatilanteen takia muutamille nuorille annettiin mahdollisuus työskennellä etänä ja tehdä videotöitä kotoa käsin. Haaste oli, että yksilötason koulutusta ei voitu etänä työskenteleville juurikaan tarjota, koska samaan aikaan Tiivistämöllä oli kiire saada tuotannot sujumaan uusissa olosuhteissa.

Nuoret olivat innolla mukana tekemässä ja oppivat paljon uutta, samoin kuin vakituiset kouluttajatkin. Kevään 2020 aikana tehtiin lopulta noin 30 livestriimiä ja nauhoitettiin lisäksi yli 30 ohjelmaa. Nuoret saivat todella paljon kokemusta livestriimien ja ohjelmien tekemisestä. Uusittu striimauskalusto saatiin pysyvään koulutuskäyttöön nuorille ja ajanmukaisuutensa ansiosta se soveltuu myös oppilaitosten kanssa toteutettaviin koulutuksiin. Syksyllä 2020 ensimmäinen näillä laitteilla koulutettu nuori on jo siirtynyt tekemään vastaavia töitä työelämään.

Korona pysäytti paitsi Tiivistämön tapahtumatuotannot, myös koko tapahtuma-alan, ja mm. valo- ja äänipuolella työssäoppimassa ja työllistettyinä olleille nuorille ei ollut tarjolla mahdollisia jatkoajankoja ja työelämäkontakteja lainkaan. Sen sijaan striimaustuotantoja tekevät yritykset kasvoivat nopeasti. On todennäköistä, että uusia työajankoja syntyy etenkin striimauspuolelle runsaasti.

Hyvin erilaisten ja monipuolisten striimaustuotantojen myötä Tiivistämön nuoret ovat saaneet tekemiseen hyvän otteen ja verkostoituneet melko laajasti. Jatkossa video- ja striimauskoulutusta

tullaan entisestään lisäämään Tiivistämön toiminnassa. Lisäksi tullaan rakentamaan koulutusyhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Re:startin kannalta tärkeää on ollut nuorisotyön ja oppilaitosten yhteistyön sekä työn opinnollistamisen eteneminen. Re:start on myös saanut hyviä toimintamalleja työn opinnollistamiseen ja nuorten ohjaamiseen liittyen. Tiivistämö ja Stadin AO käynnistävät keväällä 2021 yhteistyön, jossa Tiivistämön työllistetyt nuoret sekä Stadin AO:n media-alan opiskelijat ottavat Tiivistämöllä haltuun av-tekniikan tehtävässä toimimisen tutkinnon osaan kuuluvat taidot ja saavat siitä opintosuorituksia – Tiivistämön työllistetyt nuoret avointen opintojen kautta, Stadin AO:n opiskelijat osana omia opintojaan.

.....



Korona ja luova ala

Antti-Veikko Salo

Keväällä 2020 Suomi ja maailma kohtasivat koronapandemian, jonka vaikutukset ulottuivat kaikille elämänalueille. Ihmiset eristäytyivät ja siirtyivät mahdollisuuksien mukaan etätöihin, ravintolat ja monet palvelut sulki ovensa ja etäisyyden pitämisestä tuli uusi normi.

Koronaepidemia aiheutti suuria taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia. Erityisen kovaa korona osui media-, tapahtuma- ja luoville aloille, jotka elävät yleisötapahtumista, esityksistä ja jaetuista kokemuksista. Kevään aikana teatteriesityksiä, festivaaleja, musiikkikeikkoja ja tuotantoja peruttiin yksi toisensa jälkeen. Alan yritykset, työntekijät ja taiteilijat jäivät tyhjän päälle. Luovat alat muodostavat lähes 4 % bruttokansantuotteesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 9). Luovat alat ovat työvoimavaltaisia ja kokoontumisrajoitukset vaikuttivat suoraan ja välillisesti jopa satojentuhansien suomalaisten toimeentuloon. Pelkästään tapahtumateollisuudessa toimii Tapahtumateollisuus ry:n mukaan n. 20 000 kokoaikaista ja 175 000 tilapäistä työntekijää (Tapahtumateollisuus ry 2020). Tapahtumien ja tuotantojen peruuntumisten, kulttuurilaitosten toimintarajoitusten ja yritysten talousvaikeuksien myötä luovilta aloilta on ollut vaarassa kadota runsaasti työpaikkoja, osaamista ja infrastruktuuria, joiden jälleenrakentaminen vaatii paljon aikaa, työtä ja pääomia.

Luovan alan toimijat vaikeuksissa

Kevään ja kesän 2020 aikana tapahtuma-alan yritykset käynnistivät yt-neuvotteluja ja lomauttivat henkilöstöään. Kevään sulkutilanne vaikutti elokuva- ja tv-sarjojen kuvauksiin, joita siirrettiin tai peruttiin ja tv-ohjelmien

tuotannot tehtiin minimimiehityksellä (mm. Aromaa 2020). Teatterin tiedotuskeskuksen mukaan teattereiden tulomenetykset olivat kevään näytäntökauden osalta laskennallisesti 19,4 miljoonaa euroa (Teatterin tiedotuskeskus 2020). Musiikkitapahtumia ja niiden järjestäjiä edustava LiveFIN ry arvioi, että musiikin yksityissektorin liikevaihdon menetykset nousevat vuonna 2020 jopa 350 miljoonaan euroon (LiveFIN ry 2020). Koko tapahtumateollisuuden menetykset tulevat olemaan Tapahtumateollisuus ry:n arvion mukaan jopa 1,8 miljardia euroa vuonna 2020 (Tapahtumateollisuus ry 2020). Muusikkojen liiton jäsenkyselyn mukaan noin 96 % muusikoista oli menettänyt epidemian vuoksi työtilaisuuksia (Kahilainen 2020). Yritysten markkinointibudjettien pienentyessä mainostoimistot joutuivat vaikeuksiin eikä konkursseilta ole välttytty (mm. Niipola 2020). Syksyn tullen rajoituksia purettiin ja asetettiin pian uudelleen. Suuri epävarmuus jatkuu edelleen ja tästä syystä moni yritys ja tapahtuma on vaarassa kaatua.

Kriisi uhkaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä luovien alojen työllisyyttä ja yritysten toimintaedellytyksiä sekä vaikeuttaa alalle työllistymistä. Työllisyysnäkemien heikkeneminen, massalomautukset ja irtisanomiset sekä yritysten ongelmat heijastuvat samalla negatiivisesti luovien alojen työharjoitteluihin, työssäoppimismahdollisuuksiin ja osaamisen siirtämiseen uusille sukupolville. On vaarana, että luovat alat lamaantuvat, alan nuoret työntekijät, freelancerit, yrittäjät ja vastavalmistuneet jäävät työttömiksi ja alaa opiskelevat eivät pääse harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoihin oppimaan, verkostoitumaan ja rakentamaan polkujaan kohti työtä ja ammattilaisuutta.

Luovat alat ovat suurelta osin projekti- ja pätkätyöluonteisia. Työnantaja voi olla paljon ja töitä tehdään runsaasti myös freelancer- ja toiminimipohjalta tai erilaisten apurahojen, avustusten ja tukien turvin. Työn ja toimeentulon epävarmuus ja kausiluonteisuus ovat tyypillisiä luoville aloille ja korona onkin iskenyt voimakkaimmin freelancereihin ja määräaikaisiin työsuhteisiin. Työllistymisessä verkostoilla ja hyvillä työnäytteillä on avainasema (Oksanen-Säreä & Kurlin Niiniaho 2020, 44–45). Kilpailu voi olla kovaa, ja koronakriisi on aiheuttamassa etenkin alalla lyhyen aikaa toimineille tai alalla vasta aloittaville nuorille työntekijöille katkoksen työhistoriaan, mikä voi työ- ja verkostoitumistilaisuuksien puuttuessa vaikeuttaa työllistymistä jatkossa ja johtaa pahimmillaan tipahtamiseen työelämän ulkopuolelle. YLE:n haastatteleva akatemiätutkija Lauri Sääksvuori näkee, että riski pidemmän ajan ongelmista lisääntyy, jos pääsy työelämään viivästyy. Sääksvuoren mukaan aiempien lamojen ja taantumien aikana valmistuneilla on ollut keskimääräistä heikompi tulokehitys ja jopa korkeampi kuolleisuus (Kosonen 2020).

Luovien alojen merkittävät vaikeudet asettavat suuren osan alan työntekijöistä ja opiskelijoista heikkoon työmarkkina-asemaan. Naiset hakevat usein herkemmin apua ongelmiinsa, mutta miesten pahoinvointi kasaantuu eikä tukiverkostoja osata välttämättä hyödyntää. Monissa media- ja tapahtuma-alojen teknisissä ammateissa on lisäksi miesenemmistö (mm. Oksanen-Säreä & Kurlin Niiniaho 2020, 23–24).

Opiskelu ja työssäoppiminen koronan varjossa

Koronakriisi on vaikuttanut merkittävästi myös luovien alojen opiskelijoiden työharjoitteluun ja työssäoppimiseen ja kasvattanut opintojen venymisen tai keskeytymisen riskiä. Kun luovien alojen työt olivat keväällä pysähdyksissä ja koulujen opetus siirtyi verkkoon, harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoja jäi toteutumatta ja osalla opiskelijoista oli vaikeuksia pysytellä mukana etäopiskelun tahdissa. Kaikilla ei myöskään ollut riittävän hyviä teknisiä laitteita tai valmiuksia etäopiskeluun. Etenkin sellaiset opiskelijat, jotka tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta ja jotka mahdollisesti oppivat paremmin työtä tehden kuin koulussa, ovat kärsineet muita enemmän korona-ajasta. Näitä opiskelijoita varten tarvitaan kohdennettuja työssäoppimisen keinoja, joiden avulla opintojen etenemistä voidaan vauhdittaa ja samalla ehkäistä keskeyttämis- ja syrjäytymisvaaraa.

Ala on nyt muuttunut, vanhat keinot edetä eivät enää päde. Työpaikkoja on murto-osa entisestä ja harjoittelupaikkojen löytyminen käytännössä mahdotonta. Jos ei kykene omaksumaan uutta alati uudistuvassa työssä on hyvin haastavaa päästä kiinni alaan. On yhä tärkeämpää omaksua tekniikasta useita osa-aloja jotta pärjää monipuolisissa työtehtävissä. Miten ala tästä toipuu ja montako yritystä pysyy pystyssä, vain aika näyttää. HANKETYÖNTEKIJÄ

Toiminta on lakannut kaikkialla muualla paitsi julkisen sektorin työpaikoilla. Niissäkin toiminta on huomattavasti vähentynyt ja muuttunut. Ala on tällä hetkellä valtavan epätoivon ja epätietoisuuden vallassa. TYÖPAIKKAOHJAAJA

Kovin kauas ei kiikarit tällä hetkellä kannu, syksyä pitäisi suunnitella, mutta seuraavasta viikosta selviämiseen keskitytään. Syksy pelottaa. Silloin korjataan satoa korona-ahdistuksesta, vielä eletään traumavaihetta ja kaikki

keskittyvät pärjäämään. Kun tämä on ohi, alkaa oireilut ainakin hauraimmilla opiskelijoilla, silloin tarvittaisiin panostuksia opiskeluhuoltoon ja kaikkiin mahdollisiin tukitoimiin. Poissaolot eivät varmasti lopu kuin seinään, vaikka moni jo kaipaakin koulua. OPETTAJA

Suunnitellut KOS-jaksot saattavat peruuntua tai siirtyä myöhempään, koska yrityksillä on nyt tärkeämpääkin mietittävää kuin KOS-opiskelijoiden työllistäminen. OPETTAJA

Opetus siirtyy entistä enemmän verkkoon, mikä on hyväkin, erityisesti heille, jotka eivät opiskele normaalien aikataulujen mukaisesti. OPETTAJA

Yleisesti ottaen toivon, että opetusresursseja olisi enemmän ja väljemmin, aikuisen tarve monella nuorella on kovin suuri. Opiskelijat tarvitsivat työkaluja, moni tekee töitään puhelimellaan. OPETTAJA

Luovat alat eivät ole marginaalissa

Luovien alojen merkitys kansantaloudessa on suuri ja se kasvaa jatkuvasti. Luovien alojen edistäminen on nostettu yhdeksi Marinin hallituksen kärjeksi. Luoviin aloihin on myös investoitu merkittävästi – niin henkisesti kuin fyysisestikin. Kansantaloudellisesti ei ole järkevää päästää luovia aloja romahtamaan koronarajoitusten takia. Yhteiskuntarakenteen muuttuessa ja taloudellisen toiminnan siirtyessä tavaroiden tuotannosta kohti palveluiden tuotantoa, luovat alat tulevat kasvattamaan aina vain enemmän merkitystään ja nousemaan marginaalista valtavirraksi.

Korona on ollut myös mahdollisuus muuttaa vakiintuneita toiminta- ja ajattelutapoja. Tapahtumien siirtyessä entistä enemmän verkkoon, myös uudenlaisia liiketoiminnan mahdollisuuksia syntyy. Tämä edellyttää kuitenkin nykyisten ja tulevien alan ammattilaisten osaamisen päivittämistä sekä riittävää taloudellista tukea rakennemuutoksen mahdollistamiseksi.

Kirjoittaja on Re:start-hankkeen projektipäällikkö.

Lähteet

- Aromaa J. 2020. Yle siirsi tv-sarjojen kuvauksia koronan takia – Salkkareiden kuvaukset jatkuvat täyttä häkää. YLE Uutiset 26.3.2020. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11275511>
- Kahilainen S. 2020. Koronaviruspandemialla raskas vaikutus liiton koko jäsenistöön. Muusikkojen liitto. Verkko-uutinen 20.3.2020. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: <https://www.muusikkojenliitto.fi/koronaviruspandemialla-raskas-vaikutus-liiton-koko-jasenistoon/>
- Kosonen P. 2020. Tuleeko tänä keväänä valmistuvista opiskelijoista väliinputoajaikäluokka? – Laman aikana valmistuneilla kohonnut riski jäädä työelämän ulkopuolelle. YLE Uutiset 25.4.2020. Verkko-artikkeli. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11323491>
- LiveFIN ry. 2020. LiveFIN julkaisi tilannekuvan elävän musiikin alasta. Verkko-uutinen 22.10.2020. [Viitattu 22.12.2020]. Saatavissa: <https://www.livefin.fi/elavan-musiikin-alan-tilannekuva/>
- Niipola J. 2020. Dynamo & Son konkurssiin. Markkinointi & Mainonta 25.3.2020. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: <https://www.marmai.fi/uutiset/dynamo-son-konkurssiin/b30d979a-2e6b-4c52-9f3b-50c10fddbeba>
- Oksanen-Särelä K. & Kurlin Niiniaho A. 2020. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan – elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen. Helsinki: Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf
- Tapahtumateollisuus ry. 2020. Tapahtumateollisuus vaatii korvauksia elinkeinon kieltämisestä ja rajoittamisesta. Verkko-uutinen 26.11.2020. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: <https://www.tapahtumateollisuus.fi/ajankohtaista/2020/11/tapahtumateollisuus-vaatii-korvauksia-elinkeino-kieltamisesta-ja-rajoittamisesta/>

Teatterin tiedotuskeskus. 2020. Koronakevään tuhot teattereissa.

Verkkouutinen 19.11.2020. [Viitattu 1.1.2020].

Saatavissa: <https://www.tinfo.fi/fi/Koronakevaan-tuhot-teattereissa>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Luovan talouden tiekartta. Työ- ja

elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:48. [Viitattu 2.12.2020]. Saatavissa:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162474/TEM_2020_48.pdf

” Ammatillisen koulutuksen uudistus, viime vuosien menoleikkaukset ja opettajien irtisanomiset ovat kasvattaneet opetusryhmiä ja tehneet opiskelusta aiempaa itsenäisempää.

—

Hallitus on luvannut jakaa ammattikoulutuksen järjestäjille jopa 235 miljoonaa euroa opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen vuosina 2020–2023.”

Marjukka Liiten: **Ammattikoulut kaipaavat kipeästi lisää opettajia: ”Pidän nuorista ja tästä työstä, mutta en minä kaikkeen riitä”, sanoo ammatillinen ohjaaja** (Helsingin Sanomat 24.2.2020)

<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006417151.html>

” Koronaviruksen hallitsemistoimet osuvat taloudellisesti rajuimminkin suuriin kaupunkeihin, koska niiden elinkeinorakenne on palveluvaltainen. Helsingissä on paljon ihmisten kohtaamisen varaan rakentuvia palveluja, joiden tarjoamisen poikkeustila estää. Olemme maan suurin kulttuurikeskittymä, ja luovien alojen ammattilaisten ahdinko tuntuu täällä eniten. Henkisestikin vaikutus on suuri. Kulttuuri, tapahtumat, ravintolat ja monet muut sellaiset asiat, joiden takia ihmiset haluavat asua kaupungeissa, ovat nyt tauolla.”

Jan Vapaavuori: **Epidemia koettelee Helsingin vahvuuksia. Vieraskynä** (Helsingin Sanomat 27.3.2020)

<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006453734.html>

” Korkeakouluopiskelijoista ainakin osalla opinnot voivat viivästyä koronaepidemian takia, myönsi tiede- ja kulttuuriministeri Hanna Kosonen (kesk). Syynä on se, ettei kaikilla aloilla voida järjestää esimerkiksi harjoitteluja kuten oli ennakoitu.”

Marjukka Liiten: **Ministeri Kosonen: Opintojen viivästyminen ei vaikuta opintotukeen – lue täältä hallituksen uudet linjaukset kouluihin liittyen** (Helsingin Sanomat 2.4.2020)

<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006461392.html>



Työelämä on nykyään niin kuormittavaa, että moni palaa ennenaikaisesti loppuun. Näin uskoo kaksi kolmasosaa nuorista. Toisaalta nuorten usko omaan pärjäämiseen työelämässä on vahva. Tulokset käyvät ilmi vuoden 2019 Nuorisobarometrissa, jonka aiheena on työ ja yrittäjyys.

—

Viime viikkoina lähes puoli miljoonaa suomalaista on joutunut yt-neuvotteluiden piiriin koronaviruksen heikentämän taloustilanteen vuoksi, ja monen työpaikka on uhattuna.

—

”Tilanne on tietenkin hankala ja vakava, mutta luottamus tulevaisuuteen kannattaa säilyttää. Moni nuori aikuinen on elänyt jo monta kriisiä, kuten 90-luvun laman ja vuoden 2008 finanssikriisin, ja niistäkin on menty eteenpäin”

Anni Härkönen: **Nuorilla hälyttävän synkkä kuva työelämästä: Valtaosa uskoo töiden polttavan ennenaikaisesti loppuun** (Helsingin Sanomat 20.4.2020)

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006480100.html>



Miten voi kasvaa ammattilaiseksi poikkeusoloissa, jos opinnot vaativat käsin tekemistä tai kosketusta toisiin ihmisiin? Kysyimme Stadin ammattiopistossa logistiikkaa, sosiaali- ja terveysalaa, laboratorioalaa ja vaatetusalaa opiskelevalta.

—

Yleensä ammattiin opiskelevia vaivaa poikkeusoloissa eniten epävarmuus tulevasta. Näin kertoo Suomen opiskelija-allianssin (Osku ry) ja Suomen ammattiin opiskelevien liiton (Sakki ry) kysely, johon vastasi 1 600 opiskelijaa eri puolilta Suomea. Valmistumisen aikataulu venyy varsinkin niillä, joilla se olisi lähellä. Näin, vaikka vaihtoehtoiset tavat opiskella moni koki ainakin kohtuullisen hyvin järjestetyiksi.”

Maija Aalto: **Rekkakuskin työtä ei opi etänä: Jonna Koskinen ja kolme muuta ammattiin opiskelevaa kertoo, miten korona muutti kaiken**

(Helsingin Sanomat 23.4.2020)

<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006483548.html>

Korona ja yritykset

Teimme media- ja tapahtuma-alan yrityksille keväällä 2020 kyselyn, jossa kartoitimme koronaepidemian vaikutuksia toimintaan. Kyselyyn vastasi seitsemän yritystä. Alle on koottu kyselyyn annettuja vastauksia.

Miten korona on vaikuttanut toimintaan?

"Ala on käytännössä pysähtynyt. Tiettyyn rajaan saakka on tehtävää ylläpidossa, huollossa, esisuunnittelussa ja valmistautumisessa, mutta niidenkin tekemiseen kaivataan taloudellista panosta, jonka kanssa on nyt ongelmia vain harvoja isoja toimijoita lukuun ottamatta. Eikä niidenkään puskurit loputtomiin kestä. Koko AV-ala on lähtökohtaisesti 'kädestä-suuhun' -taloutta, ja sellaisena äärimmäisen haavoittuvaa. Kuten nyt nähdään."

"Tapahtuma-ala pysähtyi kuin seinään. Tähän vaikuttivat sekä viranomaismääräykset, että ihmisten pelko kokoontumisia kohtaan."

"Korona on vaikuttanut hyvin voimakkaasti toimintaan. Esimerkiksi markkinointibudjetit on asiakkaiden osalta vedetty pitkälti jäihin ja media-alalla tuotantoja vedetty takaisin. Livelähetyksien tuotantotyöliä on kevennetty."

"Meillä on 1.4. alkaen ollut koko henkilökunta lomautettuna, kun kaikki keikat ennen kesäkuuta hävisi kalenterista. Tällä hetkellä alalla on töitä ainoastaan streamipalveluita tuottavilla firmoilla. Kun livepuolella ei tapahdu yhtikäs mitään."

"Radio-/TV-puolella on jonkin verran töitä, mutta livepuolella ja teattereissa on järjestään kaikki lomautettuina."

"Me toimimme esitystekniikassa asennuspuolella ja lisäksi emme juurikaan tee esim. teattereita tai vastaavia. Meillä korona ei ole juuri ollenkaan vaikuttanut toimintaan. Muutamiaan kriittiseen kohteeseen emme ole päässeet asentamaan, vaan asennus on siirretty myöhäisemmäksi. Osa asiakkaista on tilannut etupainotteisesti jotta varmistetaan laitteiden saatavuus."

Miltä tulevaisuus näyttää? Mitä koronan jälkeen?

"Kun koronakriisi joskus on ohi, on AV-ala muuttunut radikaalisti. Harva pientoimija enää pystyy jatkamaan, koska pysähdys tulee olemaan niin pitkä."

En usko enää edes syyskuuhun, vaikka yritin vielä kaksi viikkoa kovasti tehdä niin.”

”Ja jos isot tapahtumatoimijat, kaatuvat, ne vievät mukanaan hirvittävän määrän erilaisia alihankkijoita ymv. Yritykset, joilla jo ennen kriisiä meni heikosti, saavat ilman muuta kuoliniskun nyt. Ja tässä maassa on entistä vähemmän maahantuontifirmoja, kun kriisi on ohi.”

”Tulevaisuuden näkymiin vaikuttaa erittäin vahvasti se, kuinka pandemiasta selvitään. Mikäli tämä jää kertaluontoiseksi, uskon että ihmisten luottamus voi palautua. Nyt on kuitenkin suuri mahdollisuus sille, että suurempia kokoontumisia tullaan välttämään. Tähän tulee liittymään myös yritysten pelko suurten tapahtumien järjestämiseen.”

”Kaikki kesän keikat elokuuta myöten on todella epävarmoja, eikä kukaan tiedä koska koneet saa laittaa takaisin käyntiin. Suurin osa tapahtumista joita piti olla keväällä, on siirretty syksyille, mutta kukaan ei tiedä mille päiville. Ja osa siirrettiin suoraan 2021.”

”Varmaan ihan hyvältä. Voi toiminta piristyä entisestään.”

Muuttaako korona alaa pysyvästi ja miten?

”Kun koronakriisi joskus on ohi, on AV-ala muuttunut radikaalisti. Yksi on varmaa: Sanoma hallitsee jatkossa tapahtuma-alaa ja pahimmillaan saattaa jopa ostaa kaikki keskeiset eri alojen toimijat sateenvarjonsa alle, jos tilanne menee entistä vaikeammaksi. Kilpailu vähenee. Yrityksiä on vähemmän, työllisyys sakkaa, kun tapahtumia, kokouksia ja yritystilaisuuksia ei järjestetäkään enää yhtä paljon kuin ennen. Etäyhteydet on nyt opittu.”

”Korona muuttaa varmasti alaa ja se toi tullessaan uusia toimintamalleja. Nopeasti on löydetty uusia työkaluja ja palaveri- ja toteutuskäytäntöjä. Toki tuotannot vaativat jatkossa myös ihmisiä fyysisesti paikalle tuotantotilanteisiin. Mutta esimerkiksi haastattelutilanteiden läpivienti onnistuu loistavasti myös lähetyksissä etänä.”

”Jo nyt on firmat alkaneet muuttaa peruutusehdojaan. Tähän asti on voinut kuukautta ennen tapahtumaa perua ilman kuluja ja senkin jälkeen korvaukset peruutuksista on ollut hyvin maltillisia. Mutta niihin tulee tämän osalta muutos. Mutta silti, jos valtiovallalta tulee kielto, on se force majeure eikä silloin kummankaan osapuolen tarvitse korvata mitään.”

”Jos pakkotoimet jatkuu kesälle, on oletettavissa että sitten alkaa kaatumaan firmoja, koska monella firmalla yli puolet liikevaihdosta tulee touko-syyskuu välisenä aikana.”

”Ne firmat selviävät, joilla on mahdollisesti omaa kuvapuolta ja valmiuksia nettistreamien tekemiseen, rakentavat omiin toimitiloihin studioita, jotta webbilähetysten tekeminen olisi kustannustehokasta asiakkaille. Ja tuo streamaus ja kaikenlaiset etäjutut on nyt tämän myötä tulleet jäädäkseen, mutta ei ne kokonaan tule syrjäyttämään livetapahtumia.”

Toivotteko erityisiä tukitoimia?

”Freelancereille toivon jotakin apukeinoja, he ovat huomaamattaan säästäneet itsensä hengiltä jättäytymällä turvaverkkojen ulkopuolelle. Eivät kuulu edes työttömyyskassoihin monet, joten nyt ovat tyhjän päällä. Ovat arvelleet, että kyllä alalla osajalle aina jossakin keikkoja on. Mutta nyt ei ole. Saattaa olla, että työttömyyskassat saavat uusia jäseniä jatkossa.”

”Tarvittavat toimenpiteet riippuvat merkittävästi pandemian kestosta ja sen mahdollisesta uusiutumisesta. Tarvitaan luovuutta, joilla voidaan tuottaa tapahtumia, joissa ihmiset voivat kokea olevansa turvassa.”

”Alan firmat tarvitsee rajusti valtion tukea ja helpotuksia. Kun ei monellakaan firmoista ole mahdollista keksiä mitään korvaavaa liiketoimintaa. Ja alan freelancerit ja pienyrittäjät ne vasta hädässä onkin.”

”Meidän toimintaan ei toistaiseksi ole vaikutusta, eikä tarvetta tukitoimille meidän kohdalla ole. Tapahtumapuolen osalta näkisin, että valtiovallan pitäisi tehdä rankkoja tukitoimia jos halutaan välttää iso konkurssiaalto.”

”Ihan noin karkeana esimerkkinä peruuntuneen yritystapahtuman paikkaamiseksi saa tehdä aika monta (kymmentä) webcastia. Nyt vaan pitäisi todeta että ala on ”kiinni” puoli vuotta tai mahdollisesti pidempään. Suurin osa työntekijöistä joudutaan lomauttamaan, osalle ehkä riittää jotain hommia.”

”Rahoitukseen pitäisi yritysten saada (korotonta) maksuaikaa rahalaitoksilta tämän kriisin yli. Kiinteisiin kuluihin pitäisi tulla yritykselle tukea valtiolta niin, että yritysten kassa kestäisi tämän kauden yli.”

”Tilanne tulee kyllä palautumaan ja tapahtumapuoli elpymään ennalleen heti kun tilanne on ohi. Ei ihmisten tarve hankkia elämyksiä ja kokemuksia ole mihinkään kadonnut, päinvastoin. Esitysteknisin termein, nyt on painettu pausea, ei stoppia.”





Työharjoittelu draamatuotannoissa

Suvi Soitinahon haastattelu 16.11.2020

Mikä merkitys harjoittelulla on työllistymiseen?

– Harjoittelun yksi tehtävä on kirkastuttaa omaa opiskelu- ja urapolkua, onko oikealla tiellä. Onko ala sellainen mitä on ajatellut? Onko kyseessä oleva av-alan genre se mikä tuntuu omalta (draama, viihde, dokumentit...)? Onko tämän työtehtävän osasto minua varten vai tuo toinen osasto, jossa onkin niitä työtehtäviä, jotka olin kuvitellut kuuluvan tähän osastoon? Ovatko nämä työtehtävät minua kiinnostavia ja haluanko kehittää ja oppia tätä työskentelyä lisää? Mikä tämä ammatillinen maailma on? Sitoutuminen projektiin, tekemisen rytmi, työtehtävät, sosiaalisuus muiden työtovereiden kanssa ym. Kuinka suhtaudun näihin, onko tämä mielekästä minulle?

– Olen tehnyt harjoittelijasopimuksia varmaan kolmatta sataa. Vuositasollakin kymmeniä. Tekniikan osastot pyritään aina täyttämään, niissä hyötykin on suuri harjoittelijalle. Jos on kiinnostunut esimerkiksi äänisuunnittelusta tai äänittämisestä liikkuvassa kuvassa, on varmasti hyvä harjoittelupaikka olla ääniosaston harjoittelijana kuvauksissa. Sama pätee vaikkapa valoihmiseen tai kameraihmiseen. En usko, että kenellekään on ollut haittaa harjoittelussa olemisesta. Jos ei ole jostain syystä viihtynyt työtehtävässä tai tuntee ettei ole saanut siitä haluamaansa, niin silloin kannattaa pysähtyä opintojen ohjaajan kanssa ja miettiä asiaa.

– Kun mennään tuotantopuolen harjoitteluihin... ne, jotka ovat olleet hyviä tuotannon harjoittelijoita, ovat myös alalle jääneet. Ne, joita olen päässyt itse valitsemaan ja jotka ovat osoittautuneet tosi hyväiksi, ovat tällä hetkellä kovia tekijöitä ja kovassa kurssissa. Jos on hyvä tyyppi, niin soitan hänelle varmasti uudestaan.

– Harjoittelijan kannattaa käyttää todella hyödykseen opintoihin liittyviä harjoittelujaksoja. Mahdollisesti kokeilla erilaisia genrejä, esimerkiksi draamasarjaa, viihdepuolen livelähetyksiä sisältävää tuotantoa tai realitytuotantoa. Jos opinnot sisältävät puolen vuoden harjoittelun, kannattaa miettiä, tekeekö sen kokonaisuudessaan yhteen projektiin vai haluaako nähdä myös jotakin muuta, jolloin harjoittelu kannattaa jakaa esim. kahteen projektiin. Pitäisi miettiä myös sitä, että tulee luotua verkostoja ja tutustua tuotantoyhtiöihin ja tekijöihin.

– Harjoittelupaikan hakijoita on ollut parina viime vuonna vähemmän kuin yleensä, syy löytynee tuotantojen runsaudesta. Harjoittelijalla on varaa valita, missä harjoittelunsa tekee. Aika paljon on hakijoita, joilla ei ole alan opiskelupaikkaa tai kokemusta, on vain halu tulla katsomaan mitä se tekeminen on. Valitettavasti sitoutuminen projektiin tulee monelle yllätyksenä, todellisuus saattaa olla ihan muuta kuin mitä on ajatellut.

– Meillä on tietyistä toimenkuvista puute alalla. Kohta täytyy tuotantoyhtiöissä miettiä esimerkiksi että koulutetaanko tuotantopuolelle tuotantopäällikköä. Potentiaalinen henkilö pitää ottaa remmiin ja alkaa kouluttaa projekti kerrallaan, jotta toimenkuvan moninaisuus tulee tutuksi.

– Alalla on myös tilanne, että tarvitaan assistentteja. Niistä on huutava pula. Järjestelyosastolle, lavastusosastolle, kameraosastolle tai valo-osastolle voisi ihan hyvin välillä palkata lisäassareita. Ei tarvitse olla ammatti-ammatti-reiska, mutta täytyisi kuitenkin tietää mitä kuvauksissa tapahtuu ja tuntea oma osasto ja kalusto. Tämä lisää myös henkilön kokemusta ja ammattitaitoa. Näitä henkilöitä ei löydy niin helposti, ei ole edes mitään rekisteriä että kuka on valmistunut mistäkin. Itse asiassa olisi ihan kiva, jos olisi käytössä vapaaehtoisrekisteri johon voi jättää tietonsa, mutta tietosuoja-asiat tulevat vastaan.

Minkä verran harjoittelijoille voi antaa vastuuta?

– Tottakai harjoittelijalla pitää olla vastuuta, ihan niin kuin missä tahansa työssä. Aina ollaan jossakin, jonkun omistamassa paikassa, edustamassa jotain yritystä, tekemässä jotain työtä jollekin. Ihan sama, ollaanko palkallisia vai ei-palkallisia, harjoittelijoita, työsuhteessa verokortilla vai alihankkijoita. Ei ole mitään järkeä, että harjoittelijoilla ei olisi mitään vastuuta. Kyllähän vastuu motivoi harjoittelijaakin, se saa tuntemaan itsensä tärkeäksi ja osaksi yhteisöä, kun on tietyt työtehtävät, jotka pitää hoitaa ajallaan. Työtehtävien

pitää olla sellaisia, että harjoittelija niistä suoriutuu ja saa lähiesimieheltään tarpeellisen opastuksen ja avun.

– Viime aikoina on oltu myös ilman harjoittelijoita, kun ei ole löydetty tarpeeksi hyviä hakijoita. Tuotannon ja osaston pitää pyöriä myös ilman harjoittelijaa. Jos harjoittelijalle on tuotannossa paikka, ei sitä ole ajateltu niin että hän olisi suuressa vastuussa, että tämä osasto ei pyöri, ellei häntä ole. Mutta on voitu ajatella, että tarvitaan lisäkäsiä ja että harjoittelijamainen henkilö olisi oikein sopiva tähän, koska tämänkaltaiset työtehtävät ovat harjoittelijalle sopivia työtehtäviä.

– Lähiesimiesten tärkeys korostuu. Jokaisella harjoittelijalla pitää olla nimettynä lähiesimies, se ei voi olla tuottaja tai tuotantopäällikkö, vaan sen pitää olla oman osaston esimies. Meillä on järjestelmä, jossa on nimetyt osaston vastaavat eli HODit (Head of Department), joiden vastuu on pitää huolta oman osastonsa asioista. Esimerkiksi työajan suunnittelu lähtee HODien tavoitteista, näkemyksistä ja varsinaisesta kuvausaikataulusta. Meillä on hyvin erilaisia esimiehiä, toiset ovat parempia kommunikoinnissa ja osaston työtehtävien suunnittelussa. Ikävä sanoa, mutta on hyvinkin eritasoisia lähiesimiehiä suhteessa harjoittelijaan ja läsnäoloon.

Miten yhteydenpito koulujen kanssa toimii?

– Tuntuu että harvaa oppilaitosta ja opettajaa kiinnostaa opiskelijan työharjoittelu. Kouluyhteistyö on aika harvinaista. On muutama koulu ja opettaja, jotka ovat kiinnostuneita. He käyvät kuvauspaikalla katsomassa, haluavat tietää ennakkoon, minne harjoittelija on menossa ja miten harjoittelu vastaa oppimistavoitteita. He ovat aktiivisia ja etsivät päivän, jolloin tulevat settiin. He haluavat puhua esimiehen kanssa ja monesti tuotantopäällikön tai tuottajankin kanssa. He saattavat olla kuvauspaikalla neljäkin tuntia. Sitten on vielä loppukeskustelu esimiehen kanssa. On tällaisia opettajia, mutta sitten on myös opettajia, joilta tulee liput ja laput myöhässä. Ja sitten on niitä, joista ei kuulu yhtään mitään. Kyllä se on aika harvinaista, että oppilaitos pitäisi yhteyttä harjoittelupaikan edustajan kanssa.

– Ei ole lähiesimiesten homma ottaa haltuun kaikkia koulun papereita ja suunnitelmia. Olen ollut tilanteissa, joissa koululta on tullut pitkät opintokokonaisuus- ja vastaavuuspaperit. Se ei ole HODin tehtävä valvoa opiskelijan opintokokonaisuuksien sisältöä. HOD on tekemässä tiettyä

projektia ja hän tekee sen niin kuin tekee ja katsoo että harjoittelija on oppimassa alaa työtehtävien kautta.

– Toivon kyllä sitäkin, että opettajat eivät liikaa tuppaudu tai soittele. Mutta opiskelijan parhaaksi olisi, että opettaja tietäisi mihin opiskelija on menossa ja mitä tekemään. Myös siksi, että jos tulee vaikeuksia, niin tiedettäisiin mistä puhutaan.

Onko tullut eteen ongelmia?

– Ongelmat harjoittelijoiden kanssa liittyvät yleensä sitoutumiseen. Jos joku tasauspäivä vaikka muuttuu kuvauspäiväksi. Harvemmin harjoittelijat nukkuvat pommiin, enemmän kyse on sitoutumisesta ja suhtautumisesta kuvauksiin. Esimerkiksi kesällä katselin, kun yksi opiskelija luki kirjaa kuvauspaikalla, setissä. Mietin että sanonko, että setissä ei lueta kirjaa vaan seurataan tilannetta mitä tapahtuu, jotta pystytään reagoimaan heti, jos tarvetta tulee. Hän oli selvästi sosiaalisessa tilanteessa niin ujo, että tarvitsi tueksensa jotain, mihin silmänsä laittaa.

– Aika monelle tulee yllätyksenä, että työpäivä on aika tiukka ja harjoittelijalta odotetaan sitoutumista. Jos olet autokuski, silloin ajat, etkä valitse itse että huvittaako ajaa vai ei. Ihan sama mikä työtehtävä, missä tahansa kelissä, jos kuvataan ulkona kymmenen tuntia ja on jopa tehty tiettäväksi pukeutumisen merkitys ja silti tullaan shortseissa tai minihameessa työn tekemispäikalle, niin silloin on jotain omassa suhtautumisessa pielessä.

– Jostain harjoittelijasta näkee selvästi, että draamapuoli ei ole häntä varten. Mutta voisi kokeilla jotain muuta genreä liikkuvassa kuvassa, että seuraava harjoittelu voisi olla jossain muualla kuin draamassa. Ja perustelen, että miksi näin ehdotan. Työnantajapuoli on velkaa sen – että jos näkee että toinen ei pärjää, on velvollisuus ottaa asia puheeksi. Työnantajan tai osastovastaavan vastuulla on myös antaa palautetta.

– Harva opiskelija pyytää palautetta. Tuotantoharjoittelijan kanssa meillä on aina palautekeskustelu, että miten tämä proggis meni ja missä olit vahvoilla ja mitä asioita voisi kehittää. Se on myös yhteenvetoa harjoittelusta, ja on kiva kuulla myös harjoittelijan näkemys siitä. Välillä huomaa, että harjoittelijan näkemys omasta duunista on ihan erilainen kuin on vaikka oma näkemykseni hänen työstään. Ne näkemykset voivat olla kuin yö ja päivä. Onkin erityisen kiintoisaa päästä niistä yhdessä keskustelemaan.

Maksetaanko harjoitteluista?

– Meillä Zodiakilla harjoittelut ovat palkallisia jo harjoittelijan sitoutumisen ja joustavuuden tähden. Voi olla äärimmäisen vaikeaa sopia työvuoroista esim. hampurilaismestassa kuvausaikana, kuvauspäivien työvuorolistat tulevat edellisellä viikolla. Usein myös sanotaan harjoittelijalle, että kannattaa vähän miettiä omaa jaksamistaan. Toiset kyllä tekevät harjoittelun ohessa töitä, koska ovat tottuneet tekemään niin opiskelujen ohessa. Opiskelija tarvitsee usein lisärahan asuntoa tai ruokaa tai muuta varten. On tärkeää, että harjoittelusta maksetaan opiskelijalle korvaus, jotta hän voi sitoutua projektiin eikä tarvitse miettiä, miten vuokra maksetaan, kun ei voi ottaa tiistaille työvuoroa muulta työnantajalta.

Miten korona on vaikuttanut?

– Oli jännittävää tehdä harjoittelijavalintoja. Otin etäyhteyttä, aika paljon tehtiin keväät niin. Oli yksikin harjoittelija etäyhteydellä, ja ajattelin että kiva mimmi ja varmastikin oikeaan työtehtävään. Myöhemmin kuitenkin harmitti, etten ollut nähnyt face-to-face. Olisinko kuitenkin tajunnut yhden sun toisen asian, kun olisin nähnyt elekielen kunnolla. Minulle on todella tärkeää tavata face-to-face henkilö, joka on tulossa työryhmään harjoittelijaksi. Vaikka olisi kuinka kiva puhelimessa, niin se, että pääsee oikeasti näkemään ja vaihtamaan ajatuksia ja näkee, kiemurteleeko toinen joissain jutuissa. Luottamus syntyy siinä hetkessä. Tietysti lähtökohtaisesti kaikkiin luotetaan, mutta sille ei voi mitään, kun erilaisia hakijoita käy esittäytymässä, niin toisista tulee vahvempi tunne kuin toisista. Jostakin harjoittelijoista näkee, että hän ei ehkä tiedä mihin on hakeutumassa, että osasto voi olla väärä. On todella kiinnostavaa puhua harjoittelijahakijan kanssa hänen tavoitteistaan ja kiinnostuksen kohteistaan. Onko se osasto oikea, jolle hän on hakeutumassa, ja tukevatko työtehtävät tavoitteita? Kumpikin osapuoli voittaa ja saa vastinetta, kun työharjoittelutehtävät ja pelisäännöt on käyty huolella läpi.

Haastateltava toimii tuottajana Zodiak Finland Oy:ssä.



Lopuksi: mitään ei kannata tehdä yksin

Re:startin päätavoite on ollut parantaa media-alaa opiskelevien nuorten osaamista ja edistää media- ja tapahtuma-aloille työllistymistä. Pääpaino on ollut työssäoppimisen tarkkailussa ja kehittämisessä sekä opintojen keskeyttämisen ehkäisyssä. Miten olemme onnistuneet tässä? Näiden teemojen lisäksi esitimme johdantoluvussa joukon muitakin kysymyksiä, joihin olemme pyrkineet löytämään vastauksia matkan varrella. Osaan kysymyksistä olemme jo vastanneet julkaisun aiemmissa luvuissa. Seuraavassa käymme kysymykset vielä läpi ja vastaamme niihin tiiviisti.

Re:startin pääkohderyhmää ovat olleet toisen asteen opiskelijat ja toiminta on liittynyt ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen. Tämä on ollut selkeä rajausta ja valinta jo Re:startin suunnitteluvaiheessa. Ammatillisen koulutuksen reformia haluttiin tarkastella myös ammattikorkeakoulujen silmälasien läpi ja katsoa, olisiko toisen asteen puolelta mahdollista tuoda hyviä toimintatapoja ammattikorkeakoulun puolelle. Metropolian kannalta kiinnostavaa Re:startissa on ollut mahdollisuus kehittää ammattikorkeakouluopintoihin kuuluvaa työharjoittelua. Lisäksi harjoitteluun ja työssäoppimiseen kuuluu kiinteästi opiskelijoiden ohjaaminen työpaikoilla.

Aloittaessamme Re:startia vuonna 2018, jaoimme hankehenkilöstön kesken yhteisen näkemyksen: mitään ei kannata tehdä yksin. Eikä yleensä edes voi. Jo Re:startin asema Metropolian koordinoimana hankkeena, joka kuitenkin toimii etupäässä toisen asteen ammatillisen koulutuksen, nuoriso- ja kulttuuritoimen sekä media- ja tapahtumajalojen parissa, alleviivasi toisaalta yhdessä tekemistä mutta myös ulkopuolisen katseen mahdollisuutta.

Opetustoimen alat keskenään ovat hierarkkisia, lisäksi kilpailu Metropolian kanssa on ilmeinen. Että löytyisi opintopolkua toisen asteen ja AMK:in välillä media-alalla. ... Tärkeää on, että Metropolia AMK ja Stadin AO tutustuvat toisiinsa media-alalla.
OPPILAITOKSEN EDUSTAJA

Että Metropolia saisi hyviä opiskelijoita. Kannattaa tehdä töitä toisen asteen kanssa, että saadaan hyviä motivoituneita opiskelijoita. OPPILAITOKSEN EDUSTAJA

Edelleen on kaupungilla asenne, että nuoria ei haluta koska vievät liikaa aikaa tekemiseltä – silloin ei haluta nähdä nuorten osaamista ja nuorten tuomia uusia ajatuksia. Nyt tarvitaan uudet tulokulmat työhön – nuoret ovat tätä aikaa ja näin pysytään kartalla hyvin. TYÖELÄMÄN EDUSTAJA

Toiminta pitäisi saada kaupungin agendalle. Voisivat toimia osana työkulttuuria nämä työssäoppimisen menetelmät. Voisi olla varsinkin maahanmuuttajanuorille hyvä tapa opiskella. Toisen polven maahanmuuttajat esimerkiksi, heillä ei ole kunnioitusta koulutukseen: jos sanot heille, että hanki koulutus

luovalta tai kulttuurialalta, he eivät tiedä mitä ne ovat. Niissä ei ole heille ihailua ja arvostusta – kuten opettaja poliisi etc.

TYÖELÄMÄN EDUSTAJA

Jo lähtökohtaisesti kaikki Re:startin toiminta on tähdännyt siihen, että toimintamallit ja ideat otetaan käyttöön tavalla tai toisella hankkeen aikana tai sen jälkeen. Matkaan on mahtunut mutkia ja epäonnistumisia, mutta toisaalta myös uudelleensuuntaamisia ja onnistumisen kokemuksia. Osa kehitetyistä malleista, kuten Stadin AO:n Fokus-toiminta, on edennyt juurtumisvaiheeseen jo hankkeen aikana. Osaa ei päästy koronan takia pilotoimaan hankkeen ollessa käynnissä, mutta niitä tullaan testaamaan sen päätyttyä kumppaniverkostossa ja toimivat osat jäävät toivon mukaan elämään sen jälkeen. Tällaisia malleja ovat mm. Tiivistämön ja Stadin AO:n tempurata ja työpaikkaohjaamisen työparimalli. Lisäksi Re:startista jää jäljelle toimintaehdotuksia, ajattelemisen aiheita ja aikalaiskuvauksia amisreformin alkutaipaleelta. Re:startin henki jää myös elämään hankeketjun seuraavassa lenkissä, keväällä 2021 alkavassa Re:act-hankkeessa. Sen puitteissa tullaan jatkokehittämään ja juurruttamaan myös etätyössäoppimista ja siihen liittyviä (etä) oppimisympäristöjä.

Hankkeen toiminnot nyt juurtuneet niin että ovat osana koulun toimintaa; syntyi Fokus. Toiminta muodostui selkeäksi opiskelijalle, he saivat kiinni rytmistä ja kiinnittyivät arkeen. Hankkeella on ollut suuri merkitys koululle ja opiskelijoille.

OPPILAITOKSEN EDUSTAJA

Työllistymisen edellytykset

Re:startin perimmäinen tehtävä on ollut parantaa media- ja tapahtuma-alalla toimivien tai alaa opiskelevien nuorten osaamista ja sitä kautta työllistymismahdollisuuksia. Erityinen huomio on ollut nuorissa, joiden opinnot ovat keskeytyneet tai ovat olleet vaarassa keskeytyä. Olemme etsineet ratkaisuja paitsi kokeilemalla aktiivisesti erilaisia työssäoppimisen tapoja, myös tarkkailemalla, havainnoimalla ja haastatteleamalla nuoria, työelämän edustajia ja opettajia.

Meille on selvinnyt, kuinka olennainen merkitys työssäoppimisella on paitsi ammatin oppimisessa, myös verkostojen luomisessa ja opintojen

jälkeisessä työllistymisessä. Tämä pätee yleisestikin eri ammattialoilla, mutta etenkin elokuva- ja TV- sekä tapahtumateknisillä aloilla, jotka ovat perinteisesti täydentäneet itse itseään. Koulutustakin tärkeämpää on ollut, että tuntee oikeat ihmiset ja on oikeassa paikassa oikeaan aikaan näyttämässä kyntensä ja osaamisensa. Siksi onkin ensisijaisen tärkeää, että koulun seinien sisältä lähdetään ns. oikeaan työelämään työssäoppimaan.

Työssäoppimispaikkaan tai harjoitteluun pääseminen vaatii kontakteja. Niitä syntyy yleisimmin joko koulun tai opettajien kautta tai omien kontaktien avustuksella. Opettajien suosituksilla on suuri paino ja valta ajatellen työssäoppimispaikkoja ja opiskelijan myöhempää alalle kiinnittymistä. Tosin opettajat voivat antaa vain suosituksia, lopputulos riippuu opiskelijasta itsestään: kuinka hyvin työnsä hoitaa ja miten henkilökemiat toimivat työpaikalla.

Siksi on tärkeää, että media- ja tapahtuma-alan oppilaitoksilla sekä alan toimijoilla on toimivat verkostot, joista on apua työssäoppimis- ja työharjoittelupaikkojen sekä opiskelijoiden yhdistämisessä. Vaikka opiskelijoiden tuleekin olla itse aktiivisia työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen etsimisessä, monet heistä tarvitsevat apua ja rohkaisua, jotta he löytävät itselleen sopivat työnantajat. Vahvoista verkostoista ja alan tuntemuksesta on merkittävää hyötyä kun etsitään työssäoppimis- tai harjoittelupaikkaa, joka vastaa juuri tietyn opiskelijan oppimistarpeeseen.

Media- ja tapahtuma-aloilla on myös paljon piilotyöpaikkoja ja -tarpeita. Niiden löytäminen työssäoppimisen avulla voi onnistuessaan olla erinomainen väylä myöhempään työllistymiseen. Siksi olisi tarpeen miettiä keinoja, joilla työssäoppimista voisi tehdä myös ilman työpaikalla olevaa alan ammattiosaamista. Yksi tapa on lisätä ja säännönmukaistaa opettajien tai muiden ohjaajien läsnäoloa ja ohjaustyötä tällaisilla työssäoppimispaikoilla.

Maakunnissa alkaa olla jo suorastaan pulaa ns. suorittavan tason tekijöistä, koska Helsinki vetää puoleensa osaajia kaikkialta. Monipuolinen osaaminen on valtti etenkin Helsingin ulkopuolella, koska leipä tulee pienistä puroista ja erilaisista keikoista. Helsingissä puolestaan on tilausta huippuosaajille ja erikoistumiselle. Työllistyminen on kaikkialla pääsääntöisesti pätkätyöluonteista.

Opintojen päättyessä hankitut verkostot ja kontaktit ovat erityisen tärkeitä, kun valmistunut opiskelija lähtee hakemaan oman alansa työpaikkoja. Oppilaitosten tulisi siksi tarjota nykyistä enemmän tukea työelämäverkostojen luomiseen ja ylläpitää esimerkiksi avoimia tietokantoja työssäoppimis- ja harjoittelupaikoista. Esimerkiksi Tanskassa – jossa kävimme tutustumassa luovien alojen koulutukseen Kööpenhaminassa ja Roskildessa – oppilaitosten perusrahoitus ja aloituspaikat on sidottu siihen, kuinka hyvin valmistuneet opiskelijat työllistyvät avoimille työmarkkinoille. Rahoitusmalli on luonut kepin ja porkkanan, jonka ansiosta koulut ovat panostaneet huomattavasti opintojen jälkeiseen työllistymiseen. Suomessakin osa toisen asteen ja ammattikorkeakoulujen rahoituksesta tulee vaikuttavuuden perusteella, ja siihen vaikuttavat työllistyminen, jatko-opinnot ja palaute. Tanskassa työllistymisen ja rahoituksen määrän yhteys on kuitenkin selvästi vahvempi, ja tämä on toisaalta vaikuttanut työllisyyteen positiivisesti, mutta samalla ohjannut oppilaitoksia tuijottamaan mittareita ja taloudellisia tunnuslukuja substanssin kustannuksella.

Verkostot nousevat esiin myös nuorille ja työelämälle tehdyissä kyselyissä ja haastatteluissa. Lähes kaikki haastatellut mainitsivat verkostot ja kontaktit ensisijaisena väylänä työllistymiseen. Etenkin työnantajat pitivät tärkeänä myös osaamista ja sitä, että työnhakija pystyy helposti esittämään sen esimerkiksi portfolion tai showreelin muodossa.

Media- ja tapahtuma-alojen työsuhteet ovat tyypillisesti freelance- ja pätkätyöpohjaisia tai työntekijät ovat yrittäjäasemassa. Työnantajia saattaa olla vuoden aikana lukuisia ja työntekijän oma vastuu toimentulon riittävydestä korostuu. Työntekijän tulee osata markkinoida ja myydä omaa osaamistaan ja varautua erilaisiin riskeihin. Yrittäjämäinen työtapa korostuu – vaikka työntekijä olisikin varsinaisesti palkansaaja-asemassa. Ammatissa toimimiseen voi etenkin alkuvaiheessa tarvita apua ja tukea. Yritystoimintaa käynnistäville on tarjolla paljon neuvontaa ja tukipalveluita, mutta alalla työntekijäasemassa aloittavan pitää pärjätä monesti yksin. Re:startin etätyössäoppimistoimiston puitteissa on kokeiltu vastavalmistuneiden nuorten valmentamista ja tukemista ensimmäisten työpaikkojen ja -keikkojen hankkimisessa ja malli on toiminut hyvin.

Valmistumiseni jälkeen Re:start on ollut merkittävässä roolissa luodessaan siltaa koulun ja tulevan työn välille. Koulun päätyttyä on helppo mennä harhaan etsiessään työtä tai rakentaessaan verkostoja, etenkin jos ei tunne ihmisiä alalta. Kouluttajat ovat edelleen ohjaamassa meitä löytämään töitä ja auttavat antamalla hyviä neuvoja ja tarjoamalla tietoa mahdollisista projekteista. Toivon että toiminta kestää vielä pitkään ja tulee auttamaan monia muita opiskelijoita tulevina vuosina! NUORI

Ehdotus

Työllistyminen

Ehdotamme, että valmistuvien opiskelijoiden ammattiin kiinnittymistä ja työllistymistä edistetään

- oppilaitoksissa aktiivisella työelämäverkostojen ylläpidolla ja niiden jakamisella opiskelijoille
- panostamalla työssäoppimiseen valitsemalla huolellisesti oikealle opiskelijalle oikea työssäoppimisaikka ja tarjoamalla koulun puolesta lisäohjausta työssäoppijoille ja työpaikkaohjaajille
- valmistamalla opiskelijoita media- ja tapahtuma-aloilla työskentelyn ja yrittäjänä toimimisen todellisuuteen ja oman osaamisen myymiseen
- huolehtimalla, että valmistuvilla opiskelijoilla on opintojen päättyessä portfolioit tai showreelit, jotka osoittavat sen hetkisen osaamisen ja joista on todellista apua työnhaussa
- kehittämällä edelleen neuvontapalveluita vastavalmistuneille opiskelijoille, mm. media- ja tapahtuma-alojen erityispiirteet huomioiden. Tähän voisivat osallistua mm. oppilaitokset, Ohjaamot ja nuorisopalvelut, työllisyyspalvelut sekä ammattiliitot
- mahdollistamalla työssäoppimisen ammatillinen ohjaus työpaikoissa, joissa ei ole opiskeltavan alan ohjausosaamista. Tällä tavoin voidaan löytää piilossa olevia tarpeita ja piilotyöpaikkoja.

Miten amisreformi on onnistunut tavoitteissaan? Soveltuvatko reformin periaatteet kaikille aloille?

Ammatillisen koulutuksen reformi tuli voimaan vuoden 2018 alussa. Re:startin havaintojen mukaan reformin käyttöönotossa on ollut havaittavissa eritahtisuutta koulujen ja opettajien välillä. Osa oppilaitoksista on omaksunut ammatillisen koulutuksen reformin periaatteet hyvin, toisissa koetaan, että reformi ei ole tuonut suurta muutosta jo aiemmin tehtyyn työhön. On myös oppilaitoksia, joissa koko organisaatio on rakennettu uudelleen, jotta reformin vaatimuksiin voidaan vastata. Tämä on havaintojen mukaan hidastanut reformin täysimittaista käyttöönottoa, mutta toisaalta sen jälkeen kun organisaatiouudistukset on saatu vietyä läpi, kyseiset oppilaitokset ovat olleet valmiimpia toimimaan reformin tavoitteiden mukaisesti kuin ne oppilaitokset, jotka ovat jatkaneet toimintaansa enemmän tai vähemmän vanhaan malliin.

Suuri osa opettajista on ollut tyytyväisiä reformin tuomaan väljyyteen, mutta jonkin verran on ilmennyt myös muutosvastarintaa reformia kohtaan. Jotkut opettajat ovat halunneet pitää kiinni omista opetustavoistaan ja oppimisen siirtyminen työelämään tai osaamisperusteiseksi on voitu kokea hankalaksi.

Monissa kouluissa nähdään, että reformi on legitimoinut toiminnan, jota niissä on jo tehty vuosia. Toisaalta reformin rajoja on jouduttu venyttämään ja etsimään kiertoteitä sinällään yksinkertaisiin asioihin, kuten esimerkiksi tilanteisiin, joissa työnantaja haluaisi maksaa koulutus sopimuksesta palkkaa.

Re:startin havaintojen mukaan työelämäyhteistyössä ei ole ollut suurta muutosta verrattuna reformia edeltävään aikaan. Monissa oppilaitoksissa on vakiintuneet työelämäverkostot, etenkin pienemmällä paikkakunnilla. Pääkaupunkiseudulla, jonne valtaosa media- ja tapahtuma-alojen toiminnoista keskittyy, on puolestaan suurempaa liikkuvuutta ja vaihtuvuutta työelämäkumppaneiden ja työssäoppimispaikkojen suhteen.

Monet oppilaitokset pitävät edelleen kiinni vanhasta mallista, jossa työssäoppiminen sijoittuu tiettyihin ajankohtiin opintojen toisena ja kolmantena vuotena. Työssäoppiminen myös liittyy usein tiettyihin tutkinnon osiin. Kovinkaan paljon ei ole vielä hyödynnetty

tutkinnon osien tekemistä työelämässä muina aikoina. Poikkeuksen tässä muodostavat opiskelijat, jotka ovat halunneet edetä normia nopeammin opinnoissaan. Heidän määränsä on kuitenkin ollut varsin vähäinen.

Reformin tarkoituksena on ollut mm. selkeyttää työssäoppimisen toteutusta jakamalla se ei-työsuhteiseen koulutusoppimukseen ja työsuhteiseen oppisopimukseen. Re:startin havaintojen mukaan koulutusoppimus on ymmärretty työelämässä varsin hyvin aiemman työssäoppimisen nimellä kulkeneen harjoittelujakson perilliseksi. Hämmennystä on aiheuttanut, että koulutusoppimusopiskelijan ohjaamisesta ei saa minkäänlaista korvausta – mikä on ilmeisesti myös vähentänyt kiinnostusta tarjota työssäoppimispaikkoja. Koulutusoppimuksesta ei tosin myöskään saa maksaa palkkaa opiskelijalle, ja myös tämä on nostattanut työnantajien puolella kritiikkiä, koska se on koettu yritysten sisäisiin asioihin puuttumiseksi.

Oppisopimuksesta on vallalla edelleen vanhakantainen käsitys monimutkaisena ja pitkänä prosessina, joka sitoo työnantajaa usean vuoden koulutusvastuuseen. Viesti varsin ketterästä ja erilaisiin tarkoituksiin sopivasta koulutusmuodosta ei ole mitä ilmeisimmin mennyt kovinkaan hyvin läpi.

Havaintojemme mukaan reformi on mahdollistanut henkilökohtaisten oppimispolkujen toteuttamisen. Opiskelijat tarvitsevat kuitenkin paljon ohjausta, jotta he osaavat valita itselleen sopivia tutkinnon osia. Alkukankeuden jälkeen oppilaitosten järjestelmät on saatu toimimaan ja ainakin Re:startin kohderyhmään kuuluneet nuoret ovat saaneet suoritettua työssäoppien sekä perusosaamiseen että ammatilliseen osaamiseen liittyviä tutkinnon osia. He ovat myös saaneet hyväksiluettua aiempaa osaamistaan. Media-alan tutkinnon osien arviointikriteereissä tosin on edelleen ns. epätasalaatuisuutta muun muassa siinä, että joidenkin tutkinnon osien kriteerit kuvaavat suoritustapaa varsin konkreettisesti, toiset taas ovat hyvin yleisluontoisia. Samoin paikallisissa toteutussuunnitelmissa on vastaavaa vaihtelua eri oppilaitosten välillä.

Re:startin toimintakentällä, media- ja tapahtuma-alalla, on erityispiirteitä, jotka erottavat sen monista muista ammatillisen koulutuksen aloista. Media- ja tapahtuma-alat ovat verrattain marginaalisia, niillä korostuu työtehtävien ja tuotantojen jatkuva

muutos sekä freelance- ja keikkatyöluonteisuus. Jokainen työ ja tuotanto on periaatteessa omanlaisensa ja osaamista pitää pystyä soveltamaan erilaisiin tilanteisiin. Työnantajaryitykset ovat tyypillisesti pieniä ja niillä on toisaalta usein tarvetta ottaa työssäoppijoita tai työharjoittelijoita, mutta toisaalta ohjaamiseen on rajallisesti aikaa, resursseja ja osaamista. Tilanne on toisenlainen esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, jonka työnantajat ovat usein suuria ja niillä on vakiintuneet mallit työelämässä tapahtuvaa oppimista varten.

Media- ja tapahtuma-alan yritysten pieni koko on merkittävä syy sille, että työelämää on hankala saada ottamaan vastaan työelämänäyttöjä. Tämä korostuu etenkin perusosaamisen tutkinnon osien kohdalla. Niitä ei käytännössä pystytä järjestämään työssäoppien, koska media-alan perusosaamisen sisällöt ovat liian laajoja yrityksille. Toisaalta työelämällä ei ole juurikaan intressiä osallistua pelkästään näyttöjen vastaanottamiseen – varsinkaan korvauksetta.

Media- ja tapahtuma-alalla on niukasti mahdollisuuksia rakentaa esimerkiksi ns. työvaltaisia oppimispolkuja, joissa suuri opiskelijaryhmä lähtee työelämään. Sen sijaan yksilöllisen ohjauksen tarve korostuu. Alan työtehtäviä voi olla hankala purkaa prosessimaisesti selkeisiin osiin, koska työtehtävien sisällöt muuttuvat tyypillisesti työtehtävästä ja tuotannosta toiseen ja erilaisia toimenkuvia on runsaasti. Lisäksi media- ja tapahtuma-alojen työhön kuuluu erottamattomasti luovuus ja joskus myös taiteellinen tai taiteilijan näkökulma.

Näistä syistä media- ja tapahtuma-alan työssäoppimisen päätavoite tulisikin olla valmentaa opiskelijoita luovaan ongelmanratkaisuun, ajatteluun ja omien taitojen soveltamiseen. Tässä työpaikkaohjaaja ja opettaja ovat avainasemassa. Uudenlaiset ajatusmallit, ideat ja luovat ratkaisut syntyvät usein parhaiten vuorovaikutuksessa. Tekniset taidot ovat tästä näkökulmasta katsoen osaamisen pintarakennetta, ja niiden oppiminen ja teknisen osaamisen päivittäminen ovat toki tärkeitä. Niiden opettelu on kuitenkin pääsääntöisesti varsin nopeaa. Parhaiten uusien taitojen oppimista motivoi, kun sen pystyy rakentamaan ajattelun ja ongelmanratkaisun muodostamalle perustalle.

Työssäoppiminen

Ehdotamme, että

- työssäoppimisen joustavia mahdollisuuksia hyödynnettäisiin nykyistä laajemmin ja tehtäisiin enemmän työssäoppimalla tutkinnon osia, jotka on perinteisesti suoritettu koulussa
- oppisopimuksen markkinointia työelämälle jatketaan ja viestiä terävöitetään
- tutkinnon osien yleisiä arviointikriteereitä ja paikallisia toteutussuunnitelmia muokataan niin, että niistä tulee tasalaatuisia, ts. opettaja, opiskelija ja työnantaja pystyvät niiden pohjalta suunnittelemaan vaivattomasti työssäoppimisen sisällön ja toteutuksen tutkinnon osasta tai oppilaitoksesta riippumatta
- perusosaamisen näytöt voisi suorittaa koulunäyttöinä, ainakin media-alalla
- työelämänäyttöjä vastaanottaville yrityksille ryhdyttäisiin maksamaan korvausta tehdystä työstä, mikäli kyseessä on koulussa suoritettun tutkinnon osan näyttö
- koulutus ja työssäoppiminen tähtäävät etenkin ongelmanratkaisukyvyyn kehittämiseen ja osaamisen soveltamiseen erilaisissa tilanteissa.

Toteutuuko koulun rooli työssäoppimisen järjestäjänä ja tukijana?

Re:startin kokemusten mukaan tässä on suurta koulutusaste-, koulu- ja opettajakohtaista vaihtelua. Ammattikorkeakouluissa opettajat osallistuvat pääsääntöisesti vain vähän työharjoitteluiden toteutukseen. Yhteydenpito työpaikkojen ja opettajien välillä on vähäistä. Työpaikkaohjaamiseen ei ole juurikaan saatavilla tukea ammattikorkeakoulupuolella ja työharjoittelun sisältö ja toteutustapa ovat hyvin vapaamuotoisia.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen puolella osalla oppilaitoksista on jo vanhastaan hyvin tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa – etenkin pienemmillä paikkakunnilla ja pienemmissä kouluissa, joissa kaikkia tutkinnon osia ei välttämättä edes tarjota koulussa suoritettaviksi. Suuremmissa oppilaitoksissa on perinteisesti painottunut laadukas koulun seinien sisällä tarjottava opetus, ja työelämäverkostot ovat olleet pienemmässä roolissa. Havaintojen mukaan etenkin suurten oppilaitosten opettajien joukossa on muutosvastarintaa ja tottumattomuutta oppimisen siirtämiseen työelämässä tapahtuvaksi. Osa opettajista toimii edelleen vanhakantaisella mallilla, jossa on selvästi rajattu koulussa tapahtuva opiskelu ja työssäoppiminen. Rajaus näkyy sekä tutkinnon osissa että työssäoppimisen ajallisessa sijoittumisessa opintojen tiettyyn vaiheeseen.

Selkeä havainto on ollut, että opettajilla ei ole aikaa eikä aina myöskään intressiä käydä työssäoppimispaikoilla. Haastattelujen perusteella syynä on muun muassa opintojen henkilökohtaistamisesta johtuva työmäärän lisääntyminen, byrokratia ja organisaatiouudistusten vaatima aika. Työelämän edustajien mukaan opettajilla on ollut myös asenneongelmaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista kohtaan. Olipa syy mikä tahansa, opettajan liian vähäinen kontakti työssäoppijaan ja työpaikkaan heijastuu havaintojen mukaan nopeasti työssäoppimisen käytännön suorittamiseen. Jos työssäoppimisen tavoitteet ja sisällöt jäävät epäselviksi ja työpaikkaohjaaja ei ole perillä siitä, mitä häneltä edellytetään, työssäoppiminen kohtaa vaikeuksia.

Työelämän haastatteluista nousee etenkin kokemus siitä, että työpaikkaohjaajille on annettu liian suuri vastuu ilman kunnollista perehdytystä. Ohjaamiseen ei riitä aina aikaa, ja opiskelijoiden osaamisessa on suuria eroja, mikä vaikeuttaa ohjaamista. Työnantajat ovat toivoneet, että työpaikkaohjaajilla tulisi olla mahdollisuus keskittyä ammatilliseen ohjaamiseen ja että tutkintovaatimuksiin ja opetussuunnitelmiin liittyvä hallinnollinen ja muu ydinosamisen ulkopuolinen työ jäisi minimiin.

Koulu ja työelämä

Ehdotamme, että

- kiinnitetään huomiota siihen, että opettaja on mukana aktiivisesti jo työssäoppimisen alussa, jotta työpaikalla, opiskelijalla ja koululla on sama kuva siitä mitä työssäoppimisjakson aikana tulee tehdä
- työpaikkaohjaajille tarjotaan koulutusta työpaikoilla, osana ohjaajien omaa työtä, koska työpaikkaohjaajilla on usein hankaluuksia käydä erillisiä koulutuksia
- opettajat jalkautuvat nykyistä enemmän työpaikoille ja työajasta merkittävä osuus varataan läsnäoloon työelämässä
- työpaikkaohjaajan vastuu rajataan selvemmin ammatillisten taitojen ohjaamiseen ja hallinnollisista ja tutkintoon liittyvistä asioista tehdään mahdollisimman kevyitä.

Työelämäopettajat

Stadin AO:ssa alkoi vuonna 2020 työelämäopettajaprojekti, jonka tavoitteena oli parantaa työpaikkojen ohjausosaamista ja saada opettajat tiiviimmin osaksi työssäoppimista. Projektin puitteissa opettajat ovat käytännössä siirtyneet tekemään opetus- ja ohjaustyötä työpaikoille. Kohderyhmänä ovat olleet sekä opiskelijat että työpaikkaohjaajat.

Stadin AO:n projektin tavoitteet ja toimintatavat olivat Re:startin kanssa niin samansuuntaiset, että oli luontevaa käynnistää yhteistyö.

Re:startin kokemukset mm. Happipolusta eli Nuorten toimintakeskus Happeen rakennetusta media-alan perusopintojen oppimiskeskuksista osoittivat, että yhdistämällä työssäoppiminen, riittävä määrä ammatillista ohjausta ja tukea sekä nuorisotyön ammattilaisten läsnäolo, voidaan saada hyviä oppimistuloksia ja opintosuorituksia myös niille nuorille, joille koulun normaalitahti on liian kova tai joille koulumainen opiskelu ei muuten sovi tai onnistu syystä tai toisesta.

Tiivistämö ja Suvilahti olivat luonnollisia toimintaympäristöjä Re:startin ja työelämäopettajaprojektin yhteistyölle. Suvilahdessa on runsaasti eri alojen työpaikkoja ja nuorisopalveluiden tapahtumatila Tiivistämö toimii jo nyt työllistettyjen nuorten ja työssäoppijoiden oppimiskeskuksena. Yhteistyön päätavoitteeksi muodostui se, että myös Stadin AO pääsee täysipainoisesti mukaan alueen toimintaan.

Lähdimme liikkeelle siten, että Stadin AO:n projekti ryhtyi osapuoleksi jo olemassa oleviin työssäoppimisjaksoihin. Lisäksi järjestimme yhteisen infotilaisuuden Re:startin tuloksista sekä Stadin AO:n tarjoamista palveluista työnantajille.

Yhteistyön konkreettisin oivallus on ollut puolin ja toisin se, että koulu voi tukea työssäoppimista parhaiten olemalla läsnä työelämässä. Helpoiten tämä onnistuu, jos koululla on omia fasiliteetteja työpaikkojen yhteydessä tai läheisyydessä. Työelämällä ei välttämättä ole tarjota työvälineitä, tiloja tai ohjaajia varsinkaan suuremmille opiskelijaryhmille. Sosiaali- ja terveystieteillä, esimerkiksi suuremmissa palvelukeskuksissa tai päiväkodeissa on mahdollista rakentaa oppimisympäristöjä ryhmämuotoista työssäoppimista ja ns. työvaltaista polkua varten. Sen sijaan pääosin mikro- ja pienyrityksistä koostuvilla media- ja tapahtuma-aloilla tällaiseen on harvoin edellytyksiä.

Siksi otimme yhteiseksi tavoitteeksemme perustaa oppilaitosten, hankkeiden ja muiden oppimiseen liittyvien osapuolten yhteisen fyysisen, pysyvän tilan esimerkiksi Suvilahteen tai sen läheisyyteen. Kyseinen tila olisi paitsi oppimisympäristö ja koulutuskeskus opiskelijoille, työllistetyille ja yrityksille, myös paikka, joka tarjoaisi erilaisia palveluita, pieniä projekteja ja välineistöä myös yrityksille. Pääpaino olisi toki media- ja tapahtuma-aloissa, mutta toiminta voisi palvella myös muita aloja. Tilassa toimisi opettajia eri oppilaitoksista, nuoriso- ja muita ohjaajia, yrittäjiä, järjestökenttää ja vapaaehtoisia. Tila voisi myös olla etätyössäoppimisen tukikohta, jossa opiskelijat voisivat tehdä työssäoppimiseensa liittyviä työtehtäviä etänä.

Ovatko opiskelijoiden opintopolut aiempaa yksilöllisempiä?

Yksilölliset opintopolut ovat havaintojemme mukaan korostuneet etenkin työssäoppimisessa. Koulun tiloissa tapahtuva opetus on

ollut pääosin ryhmämuotoista ja varsin perinteistä. Tosin media- ja tapahtuma-aloilla ammatillinen koulutus on perustunut aina ryhmämuotoisten tuotantojen tekemiseen, mikä on täysin perusteltua alan luonteen takia. Siksi ryhmämuotoista oppimista tulisi vaalia media- ja tapahtuma-aloilla. Tällöin opiskelijat oppivat alan käytännöt aitoja työtilanteita jäljittelevissä harjoitustuotannoissa ja saavat myös vertaistukea tekemiseen ja oppimiseen. Korona-aika on osaltaan osoittanut ryhmässä toimimisen tärkeyden. Yhteisiä tuotantoja ei ole käytännössä pystytty toteuttamaan esimerkiksi Fokus-toiminnassa ja opiskeluun on tästä syystä tullut merkittäviä viivytyksiä.

Ryhmämuotoinen oppiminen ei ole ristiriidassa yksilöllisten oppimispolkujen kanssa. Media- ja tapahtuma-aloilla työskennellään tyypillisesti ryhmissä, joiden kokoonpanot muuttuvat säännöllisesti. Erilaisten ihmisten kanssa pitää oppia toimimaan työtilanteissa. Siksi voi olla hyvä, että myös opiskeluryhmien kokoonpanot vaihtelevat ajoittain. Yksilölliset opintopolut antavat tälle mahdollisuuden.

Ehdotus

Ryhmät ja yksilöt

Ehdotamme, että

- media- ja tapahtuma-alojen koulutuksessa panostetaan jatkossakin ryhmämuotoisten tuotantojen tekemiseen
- koulu- ja ammattituotantojen, työssäoppimisen ja yksilöllisten oppimispolkujen yhteisiä mahdollisuuksia pohditaan
- työelämäyhteistyötä kehitetään siten, että samasta oppilaitoksesta voisi osallistua useampia työssäoppijoita samanaikaisesti esimerkiksi TV-sarjatuotantoon. Tällöin myös opettajalla olisi normaalia enemmän aikaa osallistua työssäoppimisen ohjaamiseen yhdellä työpaikalla.

Miten keskeyttämissä voidaan ehkäistä?

Re:startin havaintojen myötä on tullut selväksi, että opiskelijoiden tarpeet kohdistuvat myös elämänhallintaan. Ammatillinen koulutus ja työssäoppiminen eivät ole enää vain ammatillisten taitojen opiskelua. Nykyään tarvitaan uudenlaista osaamista elämänhallinnan tukemiseen ja tähän liittyvien ongelmien ratkaisemiseen. Tilanne tulee eteen kouluissa sekä työpaikoilla. Vakavampien ongelmien kanssa painii onneksi vähemmistö opiskelijoista, mutta heidän ongelmiansa ratkaisemiseen kuluva aika on pois muilta opiskelijoilta. Opiskelijavalinnoissa tulisi voida kiinnittää huomiota enemmän elämäntilanteeseen ja elämänhallintaan ja suunnata oikeanlaisia resursseja opiskelijoiden tukemiseen.

Opintojen henkilökohtaistaminen on oikeansuuntainen toimi, mutta samalla tulisi huomioida erilaiset oppijat ja mitoittaa opetus- ja ohjausresurssit niin, että osalle opiskelijoista voidaan tarjota erityistä tukea myös työssäoppimisen aikana tai mahdollistaa työssäoppimisen kaltainen oppiminen koulun ja työelämän välimaastoon sijoittuvassa toiminnassa.

Re:startin alkuvaiheen kokemus Happipolusta osoitti, että etenkin nuoret ja vasta alalle tulevat opiskelijat tarvitsevat ns. ryhmämuotoisen peruskoulutusjakson, jonka puitteissa otetaan perustaidot haltuun turvallisessa ympäristössä. Ryhmässä nuoret saavat toisistaan vertaistukea ja aktiivisimmat vetävät mukanaan myös niitä, joilla on esimerkiksi motivaatiossa ongelmia. Sen jälkeen opiskelijat ovat valmiimpia siirtymään työssäoppimaan ja perustaitojen hallitseminen pienentää kokemustemme mukaan myös riskiä opintojen keskeyttämiseen.

Happipolun vahvuus oli, että se toteutettiin yhdessä nuorisotoimen kanssa ja se ei sijainnut koululla. Työpaikkaohjaajina toimineet nuoriso-ohjaajat pystyivät tarpeen mukaan tukemaan nuoria paitsi ammatillisessa oppimisessa, myös muissa asioissa. Tärkeää oli, että nuoriso-ohjaajat eivät olleet opettajia, eivätkä nuoret kokeneet olevansa jatkuvan arvioinnin kohteina.

Havaintomme mukaan työelämä tai Happipolun kaltainen toiminta ei kuitenkaan pysty ratkaisemaan elämänhallinnan ongelmia. Työelämällä ei ole työkaluja eikä ammattitaitoa ongelmien hoitamiseen. Oppilaitosten puolella on sen sijaan henkilöitä, keinoja

ja osaamista ohjata nuori esimerkiksi terveydenhuollon ja avun piiriin. Vastuu on tosin kuitenkin aina opiskelijalla itsellään.

Kokonaan keskeyttäneet ovat usein jo niin huonossa kunnossa tai menetettyjä tapauksia, että mitkään keinot eivät enää auta. Siksi on tärkeää havaita signaalit keskeyttämisen uhasta ja puuttua ajoissa asiaan.

Toisaalta keskeyttämisiä tapahtuu myös muistakin kuin terveyteen, motivaatioon tai elämänhallintaan liittyvistä syistä. Yksi merkittävimmistä on raha. Re:startin osallistujienkin joukossa on ollut tapauksia, joissa rahatilanne on estänyt työssäoppimisen tai koulunkäynnin. Nuorella ei ole esimerkiksi ollut varaa bussilippuun, jolla pääsisi työpaikalle. Lisäksi toimeentuloon liittyvä byrokratia voi pahimmillaan viedä kaiken ajan ja energian ja musertaa nuoren.

Ehdotus

Talous

Työssäoppimisen taloudellisten esteiden poistamiseksi ehdotamme, että

- ammatillisen koulutuksen lakia muokataan niin, että opiskelijalle on mahdollista maksaa koulutussopimusjakson aikana ns. työssäoppimiskorvaus, jonka suuruus on 500–700 euron haarukassa
- korvaus on niin suuri, että se vapauttaa opiskelijan iltatöiden tekemisestä työssäoppimisen ajaksi, muttei kuitenkaan vähennä opintotukea. Samalla opiskelijan työssäoppimisen toteutuminen ei jää kiinni siitä, onko tällä mahdollisuutta panostaa siihen itse taloudellisesti.

Vaihtoehtoisesti ehdotamme, että

- opintotukilakia muokataan niin, että oppisopimusopiskelijalle annetaan oikeus opintotuen nostamiseen yleisten tulorajojen puitteissa
- siirrytään yleiseen perustulomalliin, joka sallisi myös palkkion maksamisen työssäoppimisesta.

Keskeyttäminen

Ehdotamme, että

- opintojen suorittamiseen ryhdytään tarjoamaan Happipolun mallin mukaista, pajamaista vaihtoehtoista oppimisympäristöä, jossa ns. eritahtiset ja keskeyttämisvaarassa olevat opiskelijat voivat tehdä omaan tahtiin esimerkiksi tilaustöitä tai etätöissäoppimista ja kerryttää samalla osaamista ja näyttömateriaalia
- oppimisympäristöön yhdistetään nuorisotyötä, koska monilla opiskelijoilla on tarvetta erilaiselle tuelle sekä kokemukselle, etteivät ole jatkuvasti arvioivan silmän alla
- oppimisympäristö sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan muualle kuin koululle, koska oppilaitosympäristössä koulunkäyntiin liittyvät paineet ja huonot tottumukset nousevat helposti esiin.

Ehdotamme lisäksi, että

- työpaikkojen, opiskelijoiden ja koulun väliin luodaan opinto-ohjaajien, opettajien, uravalmentajien tai kouluttajien iskuryhmä, joka tuntee opetussuunnitelmien sisällöt, opiskelijoiden tavoitteet ja tarpeet sekä työpaikkojen mahdollisuudet
- iskuryhmä sovittaa työpaikkojen työtehtävät suoritettavien tutkinnon osien vaatimuksiin ja tarjoaa aktiivista tukea, koulutusta ja ohjausta koko työssäoppimisjakson ajan opiskelijoille ja työpaikoille.
- Aktiivisesta ohjauksesta on selkeää hyötyä etenkin opiskelumotivaation kanssa kamppailevien opiskelijoiden kanssa. Iskuryhmästä on hyötyä myös työpaikoille ja opettajille, joiden työtaakkaa se helpottaa.

Tavoitteellinen työharjoittelu ja osaamisperusteisuus ammattikorkeakouluissa

Osaamisperusteisuutta on kehitetty ammattikorkeakouluissa jo pitkään ja myös Metropolian opetussuunnitelmat on laadittu osaamisperusteisuuden lähtökohdista. Pääperiaate on, että opetussuunnitelmassa kuvataan vain opintojaksoilla tavoiteltava osaaminen. Se, miten osaaminen hankitaan, löytyy toteutus- ja arviointisuunnitelmista. Osaamisperusteisuus on osa Metropolian perustoimintaa. Esimerkiksi AHOT-prosessia hyödynnetään jo nyt laajasti etenkin monimuoto- ja YAMK-koulutuksissa, jotka on suunnattu etenkin työelämässä toimiville ammattilaisille.

Ammatillisen koulutuksen puolella osaamisperusteisuus on kuitenkin viety vielä pidemmälle. Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on ammatillisen koulutusjärjestelmän ydintä: periaate on, että vain puuttuvaa osaamista hankitaan koulussa tai työssäoppimalla. Lisäksi tutkinnot on rakennettu niin, että periaatteessa kaikki tutkinnon osat voi suorittaa – eli puuttuvan osaamisen hankkia – työelämässä työssäoppien.

AMK-lehden 1/2019 pääkirjoituksessa Asko Karjalainen ehdottaa ns. vahvan osaamisperusteisuuden käyttöönottoa myös ammattikorkeakouluissa:

”Ammatillisen koulutuksen reformissa osaamisperusteisuus tarkoittaa koulutuksen toteuttamista niin, että opiskelija etenee oman osaamisensa lähtötasoon suhteutettua henkilökohtaista opinpolkua pitkin. Opiskelijalla jo olemassa oleva osaaminen tunnistetaan ja kaikki tutkintoon kelpaava tunnustetaan. Opetusta ja ohjausta tarjotaan osaamisen täydentämiseen tutkinnon osaamistavoitteita vastaavaksi. Osaaminen osoitetaan näytöillä aidoissa työtehtävissä tai niitä jäljittelevissä tilanteissa. Tätä menettelytapaa nimitän vahvaksi osaamisperusteisuudeksi. ... Jos kaikki suomalaiset ammattikorkeakoulut viivyttelämättä kokeilisivat vahvaa osaamisperusteisuutta, vaikka vain yhdessä tutkinto-ohjelmassaan, saisimme tuota pikaa paljon aineksia rakentavaan keskusteluun ja opasteita aitoon kehittämiseen.”

Re:startin toiminta on keskittynyt etenkin työssäoppimiseen. Olemme tarkkailleet myös media-alan ammattikorkeakouluharjoitteluiden

toteutusta ja havainneet, että harjoittelujen sisältöjä ja tavoitteita ei ole sidottu mihinkään tiettyihin opintojaksoihin tai osaamisiin. Tämä joustavuus on tavallaan ammattikorkeakouluharjoittelun vahvuus, mutta toisaalta siinä menetetään mahdollisuus tiiviimpään ja tavoitteellisempaan työelämälähtöiseen oppimiseen.

Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus ei varmasti sovellu sellaisenaan ammattikorkeakoulutuksen puolelle, mutta työharjoittelun kehittäminen osaamisperusteisuuden ja moduulimaisten oppimistavoitteiden pohjalta on hyvä askel kohti tiiviimpää työelämäyhteistyötä, opiskelijoiden ja työnantajien verkostoitumista ja jatkuvaa oppimista. Samalla opiskeltujen asioiden ja työharjoittelussa tehtävien töiden kytkös vahvistuu. Parhaimmillaan yhteensopiviksi kehitetyt opetussuunnitelmat ja osaamisperusteinen oppiminen edesauttavat toimivien koulutus- ja jatkokoulujen rakentamista toiselta asteelta ammattikorkeakouluun.

Ehdotus

Ammattikorkeakoulut ja osaamisperusteisuus

Ehdotamme, että

- ammattikorkeakouluissa ryhdytään kokeilemaan ja kehittämään etenkin päivätoteutuksena tehtäviin opintoihin liittyvää harjoittelua siten, että se voidaan sijoittaa myös muihin opintojaksoihin kuin pelkästään opetussuunnitelmaan sisältyvään työharjoitteluun
- ammatillisen koulutuksen puolelta otetaan mallia toteutukseen, mm. kuinka toteutus- ja arviointisuunnitelmalla voidaan mahdollistaa opintojakson suorittaminen myös työelämässä
- ryhdytään hyödyntämään mahdollisuuksia hyväksilukea toisella asteella suoritetuilla työssäoppimisjaksoilla ja muilla tutkinnon osilla osaksi ammattikorkeakouluopintoja.

Työpaikkaohjaajaksi oppiminen

Yksi tärkeimmistä tekijöistä onnistuneessa työssäoppimisessa on toimiva työpaikkaohjaus. Oppimisen siirtyessä aina vain enemmän työelämään, hyviä työpaikkaohjaajiakin tullaan tarvitsemaan aiempaa enemmän. Yhä useampi työntekijä tulee uransa aikana ohjaamaan opiskelijoita ja työssäoppijoita.

Voiko työpaikkaohjaamista harjoitella tai voiko siihen kouluttautua? Kyllä ja ei. Osittain hyvä ohjaajuus on myötäsyttyistä ja se vaatii hyviä sosiaalisia taitoja ja ns. pelisilmää. Mutta toisaalta työpaikkaohjaajuus perustuu myös oman ammattialan osaamiseen, kokemukseen ja varmuuteen. Työpaikkaohjaajan pitää olla ennen kaikkea motivoitunut toimimaan ohjaajana ja jakamaan omaa osaamistaan eteenpäin.

Haastattelemamme työpaikkaohjaajat ja muut työelämän edustajat ovat toivoneet, että ohjaamistyön lisäksi ohjaajia ei kuormitettaisi liikaa muulla varsinaiseen työhön kuulumattomalla sisällöllä, kuten opetussuunnitelmilla tai opetusalan jargonilla. Monipäiväisiin työpaikkaohjaajakoulutuksiin voi myös olla hankala osallistua. Työpaikkaohjaajat toivovat helppoutta ja selkeyttä. Heidän mielestään riittää, että he tuntevat työssäoppijan tarpeet ja tavoitteet ja että niihin pääsemisen tavoista sovitaan yhdessä koulun kanssa.

Työpaikkaohjaaminen yhdistetään yleensä nimenomaan toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Työpaikkaohjaaminen on määritelty ammatillisen koulutuksen laissa ja ohjausosaaminen tulee varmistaa aina työssäoppimissopimuksia solmiessa. Pienemmälle huomiolle on jäänyt se, että myös ammattikorkeakouluharjoittelijat tarvitsevat ohjausta työpaikoilla. Työpaikkaohjaajien tehtäviä ei ole ammattikorkeakouluharjoittelujen osalta määritelty erityisen tarkkaan, ja muutenkin ammatillisen koulutuksen työssäoppiminen ja ammattikorkeakouluharjoittelu eroavat toteutukseltaan ja tavoitteiltaan.

Metropolia tarvitsee työelämäohjaajataitojen tukemista. Nyt se ei ole systemaattista. Työpaikkaohjaajan ja koulun kanssa pitäisi olla selkeä systemaattinen sopimus, että mitä kuuluu opiskelijan työtehtäviin harjoittelun aikana ja mitkä ovat tavoitteet ja kuka niistä sopii. OPPILAITOKSEN EDUSTAJA

Toisen asteen ammatillisissa opinnoissa on mahdollista valita viiden osaamispisteen työpaikkaohjaajaksi valmentautumisen tutkinnon osa. Myös moni nykyinen ammattikorkeakouluopiskelija tulee työuransa aikana toimimaan työpaikkaohjaajana eri koulutusasteilta tuleville työssäoppijoille ja harjoittelijoille. Ammattikorkeakouluopintoihin ei tällä hetkellä sisälly varsinaisia työpaikkaohjaamiseen liittyviä opintoja tai valmennusta, vaikka aihealueen hallitsemisesta voi olla merkittävää etua myöhemmässä työelämässä.

Tältä pohjalta ryhdyimme valmistelemaan Metropolian ja Stadin AO:n yhteistä työpaikkaohjaajakoulutuspilottia. Perusajatus oli, että siinä missä moni muukin taito opitaan parhaiten työssäoppien, myös työpaikkaohjaajaksi oppii parhaiten tekemällä. Re:startin työpaikkaohjaajakoulutus oli perustunut pääosin nonformaaliin, työpaikalla työn ohessa tapahtuvaan oppimiseen ja käytännön ohjaamisesta kertyvään kokemukseen.

Mallin pilotointi oli tarkoitus aloittaa vuonna 2020. Useampi av-alan tuotantoyhtiö oli kiinnostunut yhteistyöstä, mutta koronatilanne pakotti siirtämään käytännön pilotoinnin myöhemmäksi. Metropolia ja Stadin AO pyrkivät tekemään pilotin keväällä 2021, mikäli av-tuotantojen koronarajoitukset helpottavat siihen mennessä.

Työpaikkaohjaamisen työparimalli

Ehdotamme pilotoitavaksi työpaikkaohjaamisen työparimallia:

- Ammattikorkeakouluopiskelija ja toisen asteen työssäoppija muodostavat työparin, joka toimii samalla työpaikalla.
- Ammattikorkeakouluopiskelija on paitsi omassa työharjoittelussaan, myös toisen asteen työssäoppijan avustava työpaikkaohjaaja.
- Ensisijainen ohjausvastuu on työpaikan vakinaisella henkilökunnalla, mutta ammattikorkeakouluopiskelija pääsee harjoittelemaan työpaikkaohjaajana toimimista.
- Ennen harjoittelun alkua ammattikorkeakouluopiskelijan kanssa käydään läpi työpaikkaohjaamisen tavoitteet ja toimintatavat.
- Työparin yhteensopivuus (mm. motivaatio ja osaamisen tasot) varmistetaan.
- Työpaikkaohjaajana toimiminen opinnollistetaan ja sen pohjana hyödynnetään ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajaksi valmentautumisen tutkinnon osaa.
- Ammattikorkeakouluopiskelija saa työpaikkaohjaajana toimimisesta opintopisteitä näyttötötyyppisen tilaisuuden tai raportin perusteella.
- Työparimalli soveltuu sellaisenaan käytännössä kaikille aloille, joilla on koulutusta sekä toisella asteella että ammattikorkeakouluissa.

Temppurata

Re:startin toisen vuoden tärkeimpiin kumppaneihin kuului Suvilahdessa majaansa pitävä Tiivistämö, joka jatkaa vuonna 1999 perustetun Kulttuuriareena Glorian toimintaa. Tiivistämöllä on jatkuvasti nuoria työkokeilussa, palkkatuetuissa työsuhteissa, työssäoppimis- ja harjoittelujaksoilla sekä siviilipalveluksessa. Toiminnan kantava ajatus on, että nuoret oppivat media- ja tapahtumatekniikan tehtäviä käytännön töissä. Nuoret ovat pääsääntöisesti samalla viivalla virallisista statuksistaan riippumatta, ja koulutettava osaaminen on kaikille sama riippumatta väylästä, jonka kautta kukin on Tiivistämöön saapunut. Oppilaitosten kautta tulevat harjoittelijat ja työssäoppijat saavat Tiivistämö-jaksoltaan opintosuorituksia. Gloriassa ja Tiivistämöllä on ollut jo pitkään toiveena ja tavoitteena, että myös työkokeilussa ja palkkatuetussa työsuhteessa olevat nuoret voisivat suorittaa ammatillisia tutkinnon osia. Tämä edistäisi motivoituneiden nuorten kiinnittymistä media- ja tapahtumateknisille aloille ja helpottaisi hakeutumista opiskelujen pariin ja / tai työllistymistä alan tuotantoihin ja yrityksiin.

Tiivistämön tarpeet mielessämme päätimme testata järjestelmän taipuisuutta Stadin AO:n avointen opintojen puitteissa. Nuori, jolla ei ollut opiskelupaikkaa mutta jolla oli harrastuneisuuden ja palkkatukityön kautta alan osaamista, lähti testihenkilöksi suorittamaan media-alan perusosaamisen näyttöjä. Jouduimme etukäteen pohtimaan jonkin verran hallinnollista toteutustapaa, mutta lopulta löysimme mahdollisuuden avoimista opinnoista, joissa pystyi suorittamaan tutkinnon osien osia. Testitapauksessa nuori sai rakennettua suurimman osan näyttöaineistosta aikaisemmin tehdyistä tuotannoista ja työnäytteistä. Jonkin verran piti täydentää osaamista ja nuori osallistui niiltä osin koulun tarjoamaan opetukseen.

Kokemus oli hyvä ja osoitti, että välillä jähmeän tuntuiset järjestelmät taipuvat, kun tahtoa on. Sen takia lähdimme viemään avointen opintojen kautta tapahtuvaa työn opinnollistamista seuraavaan vaiheeseen. Kulttuuriareena Gloriassa oli suunniteltu jo joitakin vuosia aiemmin av-vahtimestarin toimenkuvan opinnollistamista ja ns. temppurata-mallin luomista. Projekti oli kuitenkin jäänyt kesken henkilöiden vaihduttua ja Glorian muuton takia. Temppuradan ajatuksena oli opettaa osallistujille ns. seminaarikattauksen tekninen

valmistelu, sisältäen perustason ääni- valo- ja videotöitä. Temppurata suoritettaisiin yhteisessä näyttötilanteessa, jossa jokainen osallistuja kokoo vuorollaan seminaarikattauksen mm. turvallisuusnäkökohdat huomioiden ja lopuksi näyttö arvioidaan. Tavoite oli, että näytöstä saisi osaamispisteitä, jotka sellaisenaan olisivat hyväksiluettavissa alan opinnoissa. Lisäksi näytöstä saisi todistuksen, jota voisi käyttää hyväksi esimerkiksi työnhaussa.

Tiivistämön toiminnan vakiinnuttua uudessa tilassa temppurata oli aika ottaa uudelleen esiin. Stadin AO:n paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuviin tutkinnon osiin oli onnistuttu vuonna 2019 sisällyttämään Av-tekniikan tehtävissä toimiminen -niminen tutkinnon osa, joka tärkeimmiltä osiltaan vastasi aikaisemmin kehitetyn temppuradan sisältöä. Kyseinen tutkinnon osa oli alun perin kehitetty nimenomaan Glorian temppurataa silmälläpitäen ZIP-hankkeen aikana, ja osittain Re:startin myötävaikutuksella sisältöä päivitettiin nykyiseen muotoonsa, vastaamaan mm. Tiivistämön ja nuorten tarpeita.

Syksyllä 2020 Re:startin kouluttajat, Tiivistämön henkilökunta ja Stadin AO:n opettajat sopivat, että temppurata-koulutusta aletaan tarjota Tiivistämön tiloissa vuoden 2021 alussa ja sen kohderyhmää ovat paitsi Tiivistämön työllistetyt nuoret ja työssäoppijat, myös Stadin AO:n opiskelijat. Temppurata-näyttöjä on tarkoitus järjestää kevätkauden 2021 aikana kolme kertaa.

Av-tekniikon tehtävissä toimiminen (15 osp)

Temppurata-koulutus tapahtuu Tiivistämöllä ryhmäopetuksena. Siinä käydään läpi seminaaritekniikan rakennus. Koulutuksesta vastaa Tiivistämön kouluttaja. Tiivistämön nuoret osallistuvat koulutukseen avointen opintojen kautta ja Stadin AO:n opiskelijat työssäoppien.

Tutkinnon osa suoritetaan näyttönä, jonka ottavat vastaan Stadin AO:n opettajat ja Tiivistämön kouluttaja. Jokainen osallistuja kasaa näyttötilanteessa seuraavanlaisen kokonaisuuden omatoimisesti:

Ääni:

- Puhemikrofoni sekä äänet tietokoneesta kaiuttimeen
- Molempien tasot tulee olla mikserillä säädettävissä
- Signaalsiirrot tarkoituksenmukaisilla kaapeleilla häiriöttöminä, niin että myös pitkät signaalsiirrot mahdollisia
- Mikrofonitelineen säätäminen
- Mitä tulee huomioida jos käytössä kaksi kaiutinta (stereoäänentoisto)?

Video:

- Valkokankaan pystytys
- Kannettavalta tietokoneelta powerpoint-esitys valkokankaalle
- Kuva häiriöttömänä, oikein päin, oikeassa kuvasuhteessa, suorakulmion muotoisena, tarkennettuna, suurimmalla mahdollisella resoluutiolla

Valo:

- Led-valaisin ohjattavissa valo-ohjaimella (päälle/pois sekä värin vaihto)
- Etuvalaistus tasaisesti niin, ettei valkokangas haalistu

Lisäksi tulee hallita turvallinen kaapelinveto, ripustus ja työskentely.

Opiskelijalle

Käytännön vinkkejä työssäoppijalle ja työharjoittelijalle

- Etsi työssäoppimis-/harjoittelupaikka, joka kiinnostaa sinua oikeasti
- Jos et löydä paikkaa itse, pyydä apua opettajilta
- Varmista, että työtehtävät kirjoitetaan mahdollisimman selkeästi jo työssäoppimis-/harjoittelusopimukseen
- Mieti mitä tahdot oppia
- Dokumentoi työsi ja pidä kirjaa siitä, kuinka paljon käytät aikaa jonkun tietyn työn tekemiseen
- Kokoa tekemistäsi töistä portfolioa tai showreelia
- Uskalla kysyä, kun et osaa tai tiedä jotain – sinun ei tarvitse olla ammattilainen
- Tutustu ihmisiin, he ovat tulevaisuuden työkavereitasi tai työnantajiasi
- Pyydä palautetta
- Kerro työpaikkaohjaajalle tai opettajalle, jos eteen tulee ongelmia
- Älä stressaa, työssäoppiminen/harjoittelu on tärkeä, mutta tulevaisuutesi ei riipu siitä

Ohjaajalle

Käytännön vinkkejä työssäoppimisen ja työharjoittelun ohjaamiseen

- Sovi esimiehen kanssa työpaikkaohjaamisesta ja ajankäytöstä
- Huolehdi, että työssäoppijan/harjoittelijan työtehtävät ja tavoitteet kirjoitetaan mahdollisimman selkeästi jo sopimukseen
- Ole opiskelijan saatavilla, mutta älä kuitenkaan puutu liikaa äläkä epäolennaisuuksiin
- Jaa vastuuta osaamisen mukaan
- Kannusta työn dokumentointiin ja työnäytteiden keräämiseen
- Muista, että opiskelija on oppimassa, hän ei ole vielä ammattilainen
- Ota opiskelija osaksi työyhteisöä
- Anna palautetta
- Katso että opiskelija ei polta itseään loppuun
- Varmista, että saat opettajalta apua ja tukea tarpeen mukaan
- Älä stressaa, sinun ei tarvitse olla opettaja, riittää että osaat oman ammattisi



” Hallitus esittää lisäbudjetissaan lapsille ja nuorille noin 320 miljoonan euron lisärahoitusta, sillä monet koronavirusepidemian vuoksi tehdyt rajoitustoimet kohdistuivat nimenomaan heihin.

—

Ammatilliseen koulutukseen ehdotetaan 30 miljoonan euron tukipakettia, jonka avulla nuoret yritetään pitää kiinni opinnoissaan ja saada heidät valmistumaan. Lisärahaa käytettäisiin muun muassa opintojen ohjaukseen.

—

Hallitus haluaa myös edistää nuorten työllistymistä. Työllisyysmäärärahoihin ehdotetulla 60 miljoonalla lisäeurolla vahvistettaisiin muun muassa nuorille suunnattuja työvoimakoulutuksia ja palveluita.”

Minna Pölkki: **Hallitus ehdottaa 320 miljoonaa euroa lisärahaa lapsille ja nuorille – HS kysyi 1990-luvun laman lapsia tutkineelta Tiina Ristikarilta, ovatko toimet oikeita** (Helsingin Sanomat 3.6.2020)

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006529044.html>

” Ikääntyvän väestön ja alhaisen syntyvyyden myötä nuorten määrä vähenee tulevina vuosina niin paljon, että se tulee mullistamaan suomalaisen koulutusjärjestelmän.

—

Toisen asteen koulutuksen tarve vähenee raportin mukaan tulevana vuosikymmenenä etenkin maakuntien pienillä seuduilla. Sama kehityskulku tapahtuu myöhemmin korkea-asteen koulutuksessa. Jo nyt on paikkakuntia, joissa toisen asteen koulutuspaikat eivät täyty.

—

Alueiden väliset tarpeet muuttuvat niin paljon, että tulevaisuudessa ei voida soveltaa enää yhtä mallia koulutuksen järjestämiseen koko maassa, toteaa Sitran vanhempi neuvonantaja Tapio Huttula.

—

Pohdittaessa koulutuksen tulevaisuutta ei pidä miettiä vain sitä, missä opetetaan, vaan myös sitä, mitä opetetaan. ”Koulutammeko tekijöitä vanhaan maailmaan vai pystyykö Suomi kasvattamaan edelläkävijöitä, jotka oppivat oppimaan läpi elämän ja vastaavat näin tulevaisuuden haasteisiin sekä takaavat hyvinvointia ja kilpailukykyä koko yhteiskunnalle?” Huttula sanoo.”

Pauliina Grönholm: **Sitra: Erot koulutustarpeen välillä kasvavat Suomessa** (Helsingin Sanomat 10.6.2020)

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006536204.html>

” Joka vuosi pelkän peruskoulun varaan jää 10–15 prosentin joukko nuorten ikäluokasta. Toisen asteen oppivelvollisuus uudistuksen ydinkysymys kuuluu, kenen mielestä on vielä 2020-luvulla ”ok”, että nuori lopettaa koulunkäynnin 15-vuotiaana. En ole tavannut ketään, joka tosissaan puoltaisi 15-vuotiaan vapautta jäädä kotiin. Siitä nykyisessä oppivelvollisuudessamme kuitenkin tarkalleen ottaen on kyse. Siksi nykyinen oppivelvollisuus on auttamattoman vanhentunut ja uudistuksella on kiire.”

Pilvi Torsti: **Vastustamalla oppivelvollisuuden uudistamista tulee puolustaneeksi oikeutta lopettaa koulu 15-vuotiaana. Mieli pide**
(Helsingin Sanomat 1.8.2020)

<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006587980.html>

” Opetusalan ammattijärjestö (OAJ) on huolissaan koronaviruksen mahdollisen toisen aallon vaikutuksista koulujen arkeen.

—

Kunnille on jaettu 70 miljoonaa euroa avustuksia kevään etäopetuksen aiheuttamien mahdollisten oppimisvajeiden korjaamiseen. Avustuksia jaettiin esimerkiksi tukiopetukseen, mikä joissakin tapauksissa tarkoittaa uusien opettajien palkkaamista.”

Saara Aholainen & Anni Härkönen: **Yli miljoona suomalaista palaa koulunpenkille, ja opettajien etujärjestö pelkää, etteivät koulut pysty vastaamaan riskiin toisesta korona-aallosta**

(Helsingin Sanomat 3.8.2020)

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006590175.html>

Kohderyhmät

Re:startin tavoitteena oli, että siihen osallistuu 80 alle 30-vuotiasta nuorta, 12 työpaikkaohjaajaa ja 4 yritystä. Tavoitteen mukaan henkilöosallistujista 28 olisi naisia ja 64 miehiä. Nuorten osallistumisajan pituudeksi oli arvioitu 3–9 kuukautta. Pää tavoite oli, että 30 % nuorista olisi avoimilla työmarkkinoilla hankkeeseen osallistumisen jälkeen. Miten tavoitteet toteutuivat? Ja mitä muuta tietoa kohderyhmistä voi kertoa?

Nuoret

Re:startiin osallistui lopulta 71 nuorta. Tavoitteesta jäätiin yhdeksän nuoren verran, pääasiassa koronaepidemian takia; keväällä 2020 uusien osallistujien määrää piti rajoittaa huomattavasti. Osallistujista 48 % oli toisen asteen media-alan opinnot keskeyttäneitä, keskeyttämisvaarassa tai vaihtoehtoista oppimispolkua tarvitsevia, 35 % työttömyystaustaisia ja opintojen ulkopuolella olevia ja 17 % muita, mm. oppisopimuksella opiskelevia. Nuorista 48 prosenttia oli suorittanut korkeintaan perusasteen tutkinnon, 46 % toisen asteen ammatillisen tutkinnon tai lukion ja 6 % korkeakoulututkinnon.

Ennakkoarviosta poiketen sukupuolijakauma erosi huomattavasti: osallistujista 59 % oli naispuolisia ja 41 % miespuolisia. Binäärinen sukupuoliluokittelu herätti kritiikkiä ja myös ongelmia, sillä kaikki nuoret eivät pystyneet vastaamaan ESR-aloituslomakkeeseen mies–nainen-jaottelun mukaan. Syitä arvioidun ja toteutuneen sukupuolijakauman eroon on pohdittu koko hankkeen ajan. Todennäköisimpiä syitä ovat naispuolisten henkilöiden suurempi aktiivisuus hoitaa omia asioitaan, miespuolisten henkilöiden syvempi syrjäytyminen ja tipahtaminen tukiverkkojen ulkopuolelle, ennakoitua tasaisempi sukupuolijakauma alan koulutuksessa sekä naispuolisten henkilöiden altavastaaja-asema miesvaltaisilla media- ja tapahtuma-aloilla. Miespuolisia osallistujia on yritetty löytää mukaan hankkeeseen, osittain tuloksetta. Hankkeen aikana on myös nähty viitteitä siitä, että miespuoliset henkilöt pärjäävätkin alan opinnoissa ja tehtävissä naispuolisia paremmin. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna kohderyhmän naisvaltaisuus ei olekaan ollut varsinainen ongelma, vaan toimenpiteet ovat kohdistuneet puolivahingossa alalla heikommassa asemassa olevaan ryhmään eli naisiin.

Nuorten todellinen osallistumisaika Re:startiin erosi arvioidusta. Lyhimmillään osallistuminen kesti ennakoidun mukaisesti noin kolme kuukautta, mutta

pisimmillään osallistumisaika on ollut lähes koko hankkeen mittainen eli noin kaksi vuotta. 8 % keskeytti osallistumisensa ennen aikaisesti. 13 %:n kohdalla osallistuminen kesti 0–3 kuukautta, 32 %:lla 3–6 kuukautta, 37 %:lla 6–12 kuukautta ja 18 %:lla yli 12 kuukautta. Suurella osalla mm. opinnot olivat osallistumisen alkaessa sellaisessa vaiheessa, että jo pelkän perusosaamisen haltuun saamiseen saattoi kulua kuusi kuukautta. Vasta sen jälkeen nuoret saattoivat lähteä työssäoppimaan työelämään. Osa nuorista on jatkanut osallistumista pidemmän aikaa myös koulusta valmistumisen jälkeen. Valmistuneita on tuettu työllistymiseen ja ammattiosaamisen terävöittämiseen liittyen.

Re:startin edesauttamana nuoret ovat suorittaneet 83 tutkinnon osaa ja 1470 osaamispistettä. 24 % osallistujista sai tutkinnon valmiiksi (37 % opiskelevista nuorista, työttömyystaustaiset pois luettuna). Marraskuun 2020 ennakkotietojen mukaan hankkeeseen osallistumisen päättyessä 38 % oli työssä avoimilla työmarkkinoilla, 21 % työttömänä ja 41 % opiskeli. Vuonna 2020 koronaepidemia vaikutti työllisyysasteeseen negatiivisesti. Osa työllisistä oli palkkatukityössä Tiivistämöllä.

Työpaikkaohjaajat ja yritykset

Työpaikkaohjaajien määrässä saavutettiin tavoite, Re:startiin osallistui 14 työpaikkaohjaajaa. Heistä 36 % oli naispuolisia ja 64 % miespuolisia. Kaikki työpaikkaohjaajat olivat palkkatyössä ja edustivat työelämäkumppaneita.

Yhteistyöyritysten määrällinen tavoite ylittyi reilusti. Yksityisen sektorin yrityksiä oli mukana 17 kpl, joista kahdeksan oli mikroyrityksiä ja seitsemän pieniä- ja keskisuuria yrityksiä. Suuryrityksiä oli yksi. Lisäksi Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimipaikkojen kanssa tehtiin työelämäyhteistyötä. Muutamien yritysten kanssa tehtiin tilaustyöpohjaista työssäoppimista ja niissä ei ollut varsinaisia työpaikkaohjaajia, vaan hankkeen kouluttajat vastasivat ohjaamisesta.

Kyselytutkimus nuorille

Re:startiin osallistuneille nuorille tehtiin verkkokysely syyskuussa 2020. Siihen vastasi nimettömästi 29 henkilöä, mikä on 41 % koko nuorisokohderyhmästä. Vastaajista 38 % oli statukseltaan opiskelijoita, mikä

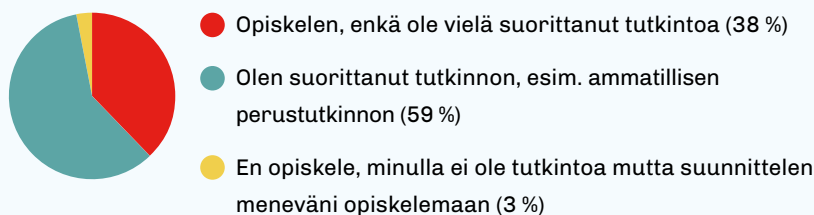
näky jonkin verran vastausten painottumisessa opintoihin ja työllistymistä edeltävään aikaan.

Vastanneista 28 % oli osallistunut Happipolulle, Tiivistämöllä oli ollut 35 %, Fokuksen toiminnassa oli ollut mukana 17 %, graafisen alan etätyötoimistossa 7 % ja muissa työssäoppimispaikoissa 38 %. Kysymykseen sai vastata useammalla vaihtoehdolla. On todennäköistä, että Happipolulle osallistuneet ovat jatkaneet joko Fokukseen tai muille työssäoppimispaikoille.

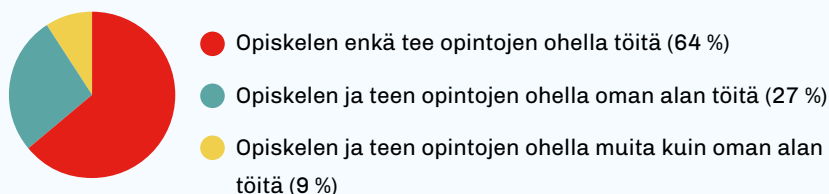
45 % vastanneista oli tullut mukaan Re:startiin opettajan tai opinto-ohjaajan ehdotuksesta. Työpaikan tai työssäoppimispaikan kautta oli tullut 24 %, kaverilta oli kuullut 21 % ja Ohjaamo tai TE-toimisto oli ohjannut hankkeeseen 17 % vastanneista. 7 % oli löytänyt hankkeesta tietoa netistä. Kysymykseen sai vastata useammalla vaihtoehdolla.

Vastaaajista 57 %:lla ei ollut peruskoulun jälkeistä tutkintoa, 25 % oli ylioppilaita, 14 %:lla oli aiempi ammatillinen tutkinto ja 4 %:lla korkeakoulututkinto.

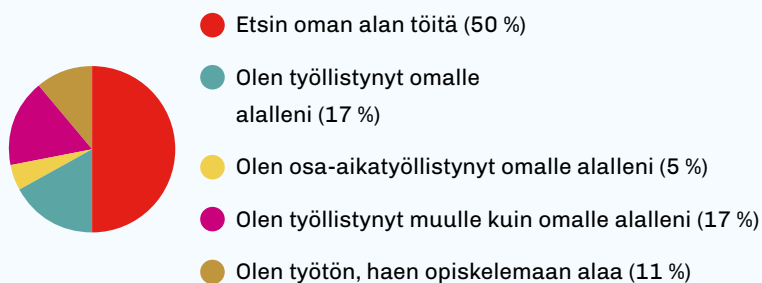
Vastaaajilta kysyttiin sen hetkisestä opiskelutilanteesta:



Edelleen opiskelevien vastaajien sen hetkinen työtilanne oli seuraava (11 vastaajaa):



Tutkinnon suorittaneiden ja opintoja suunnittelevien vastaajien työtilanne näytti tältä (18 vastaajaa):



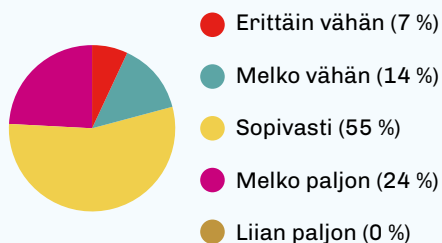
Merkille pantavaa on, että edelleen opiskelevista vastaajista valtaosa ei tehnyt opintojen ohella mitään töitä. Opintojen ohella työskentelevistä suurin osa teki oman alan töitä.

Tutkinnon suorittaneiden ja opintoja suunnittelevien joukosta suurin osa etsii oman alan töitä. Vain 34 % oli työllistynyt kokoaikaisesti, näistä puolet omalle alalle. Kukaan vastaajista ei etsinyt muita kuin oman alan töitä. Kukaan ei myöskään opiskellut toista tutkintoa vastaamishetkellä.

Vastaajien ammattialoissa painottuivat liikkuva kuva (31 %), valokuvaus (38 %), graafinen suunnittelu (31 %) sekä esitys- ja tapahtumatekniikka (28 %). Lisäksi pelisuunnittelu ja animointi, musiikki ja ICT-ala saivat hajamainintoja. Kysymykseen sai vastata useammalla vaihtoehdolla.

Vastaajista 90 % koki olevansa oikealla alalla ja 10 % suunnitteli alan vaihtoa.

Vastaajat arvioivat saaneensa työtehtäviinsä ohjausta seuraavasti:

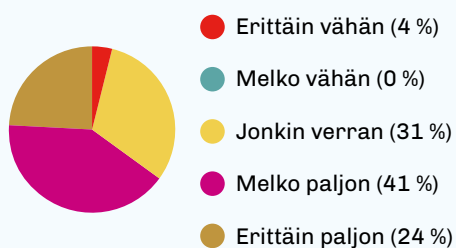


Vastaajat olivat saaneet ohjausta opettajilta (24 %), Re:startin kouluttajilta (59 %), työpaikkaohjaajilta (66 %), työn tilaajilta (7 %) ja kollegoilta (7 %). Kysymykseen sai vastata useammalla vaihtoehdolla. Vastaajat olivat tarvinneet ohjausta etenkin työhön liittyvissä teknisissä asioissa. Osa olisi kaivannut ohjaajalta selkeitä ohjeita, työn aikataulutusta sekä tukea omaan pohdintaan.

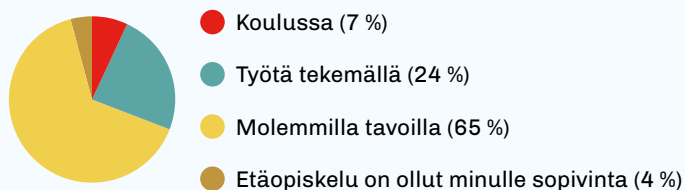
41 % vastaajista koki, että heidät oli otettu työ- tai opiskeluyhteisönsä jäseniksi erittäin hyvin. Melko hyväksi asian koki 52 %. Vastaajista 7 % koki, että heidät oli otettu melko huonosti jäseniksi työ- tai opiskeluyhteisöihinsä.

Työssäoppimisen tai työskentelyn tavoitteita piti erittäin selkeinä 14 % vastaajista, melko selkeinä 65 % ja ei kovin selkeinä 21 %.

Vastaajat kokivat oppineensa uusia asioita seuraavasti:



Vastaajilta kysyttiin, minkälainen opiskelu / oppiminen sopii heille parhaiten:



55 % vastaajista ei ollut saanut palkkaa tai muuta korvausta, 38 % puolestaan oli saanut. 7 %:lle oli maksettu ruokailuun liittyvä korvaus.

Vastaajilta kysyttiin, onko Re:startiin osallistuminen vaikuttanut heidän taloudelliseen tilanteeseensa:



Vastaajia pyydettiin täsmentämään vaikutusta taloudelliseen tilanteeseen. Osalla vaikutus oli ollut negatiivinen, kun osallistumisen takia oli esimerkiksi pitänyt vähentää palkkatöitä. Toisaalta osalle – etenkin palkkatukisuhteessa olleille – vaikutus oli ollut positiivinen tulojen lisääntymisen myötä. Lisäksi työssäoppimisesta / työllistämisjaksosta oli joillekin vastaajille poikunut myöhemmin palkkatöitä.

Vastaajista 10 % oli kohdannut jonkin verran ongelmia. Melko vähän niitä oli kohdannut 48 %. 42 % ei ollut kohdannut ongelmia lainkaan. Ongelmat liittyivät mm. koronan takia peruuntuneisiin tuotantoihin, epäselviin ohjeisiin, aikataulujen ja työpäivien venymiseen ja henkilökemioihin.

Korona oli vaikuttanut useimpiin vastaajiin (85 %) jollakin tapaa. Useimmilla se oli aiheuttanut töiden vähenemistä ja epävarmuutta. Osa koki olonsa ahdistuneeksi ja yksinäiseksi. Joillekin etätyöskentely sopi hyvin ja yhdelle koronatilanne oli tuonut uusia työtilaisuuksia.

85 % vastaajista piti Re:startiin osallistumista hyödyllisenä. Takakanteen on nostettu otos avoimista vastauksista.

Lähteet

- Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys. 2017. Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa 14–22 prosentin leikkauksia. Uutinen 12.1.2017. [Viitattu 1.12.2020].
Saatavissa: <https://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/ammattillisen-koulutuksen-rahoituksessa-14-22-prosentin-leikkauksia.html>
- Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus 4.6.2020–31.1.2022. 2020. Pdf-dokumentti. [Viitattu 1.12.2020].
Saatavissa: <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2020/07/elotes-final-2020-2022.pdf>
- Karjalainen A. 2019. Vahvaa osaamisperusteisuutta korkeakouluihin. AMK-Lehti 1/2019. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa:
<https://uasjournal.fi/paakinjoitus/vahvaa-osaamisperusteisuutta/>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Finlex. [Viitattu 1.12.2020].
Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- Media-alan työelämätoimikunta. 2020. Media-alan työelämätoimikunnan tilannekuva 2018–2019. [Viitattu 4.12.2020].
Saatavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/media-alan-tyoelamatoimikunnan-tilannekuva-2018-2019.pdf>
- Määttä, S. 2019. Nuorten koulutus Helsingissä 2019. Tilastoja 2019:15. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus- ja tilastot. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/19_12_19_Tilastoja_15_Maatta.pdf
- Oksanen-Säreälä K. & Kurlin Niiniaho A. 2020. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan – elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen. Helsinki: Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. [Viitattu 1.12.2020].
Saatavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d. a. Ammatillisen koulutuksen reformi. [Viitattu 1.12.2020]. Saatavissa: <https://minedu.fi/amisreformi/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d. b. Ammatillisen koulutuksen reformin tukiohjelma. [Viitattu 1.12.2020].

Saatavissa: <https://minedu.fi/tukiohjelma/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d. c. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus. [Viitattu 1.12.2020].

Saatavissa: <https://minedu.fi/rahoituksen-uudistus/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Luovan talouden tiekartta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:48. [Viitattu 2.12.2020].

Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162474/TEM_2020_48.pdf

Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimus 28.2.2020–28.2.2022. 2020. Pdf-dokumentti. [Viitattu 1.12.2020].

Saatavissa: <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/05/Yleisradion-ohjelmatyöntekijöiden-työehtosopimus-28.2.2020-28.2.2022.pdf>

Re:act – Nuorten verkostot työelämään

Re:startin päätavoitteena oli löytää keinoja etenkin keskeyttäneiden ja keskeyttämisvaarassa olleiden media-alan opiskelijoiden opintojen edistämiseen ja myöhempään työllistymiseen. Re:startin alkaessa luovien alojen työllistämispotentiaali oli hyvä, monet alat olivat kasvussa ja mm. media- ja tapahtuma-aloilla oli suorastaan pulaa osaavasta työvoimasta.

Korona muutti tilanteen täysin etenkin tapahtuma-alalla. Luovat alat kokivat suuren iskun kokoontumis- ja liikkumisrajoitusten myötä. Alan yrityksillä, joilla oli vielä äskettäin mennyt hyvin, tuli seinä vastaan. Toimintoja piti supistaa, työntekijöitä lomauttaa tai irtisanoa eikä konkursseltakaan vältytty.

Nuoret alalle valmistuneet tekijät jäivät myös ilman töitä ja mahdollisuuksia kehittyä edelleen työssään ja rakentaa verkostoja alan ammattilaisten kanssa. Kuten Re:startinkin kokemukset osoittivat, verkostoilla ja osaamisella on valtava merkitys luoville aloille työllistymisessä.

Syntynyttä ongelmaa – nuorten tekijöiden ja alan yritysten kohtaamattomuutta – varten kehitimme osittain Re:startin kokemusten pohjalta uuden hankkeen. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Re:act – Nuorten verkostot työelämään -hanke tulee käynnistymään keväällä 2021 ja sen ensisijaista kohderyhmää ovat alle 30-vuotiaat luoville aloille valmistuneet tai alalla aiemmin toimineet, koronan takia työttömiksi jääneet nuoret sekä Suvilahdessa, Kaapelitehtaalla ja Nilsininkatu 10:ssä toimivat työnantajat. Nuorten on tarkoitus työskennellä työkokeilijoina, palkkatuella tai harjoittelijoina luovien alojen yrityksissä.

Tavoitteena on rakentaa vahva verkosto eri työnantajien sekä nuorten välille ja mahdollistaa työnantajille uusien osaajien täsmäkoulutus niiden tarpeisiin. Kaiken takana on nuorten osaamisen ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen ja luovien alojen yritysten tukeminen koronasta toipumiseksi.

Ammatillisen koulutuksen reformi täyttää kolme vuotta poikkeuksellisen maailmantilanteen keskellä. Media- ja tapahtuma-alojen synkkä ajanjakso jatkuu, mutta tämän kirjoitushetkellä valo alkaa jo kajastaa. Toivomme, että tästä julkaisusta on iloa ja hyötyä koulutuksen ja oppimisen kehittämässä ja siinä, että kaikki pysyvät mukana yhteiskunnassa – olipa heidän taustansa, oppimistapansa, osaamisensa tai intohimonsa mikä tahansa.

.....



*Pääsin keskittymään helpommin yhteen asiaan kerrallaan,
joten opin paremmin. Kouluympäristössä kiire on aivan eri luokkaa.*

*On ollut hyötyä, sillä sain esimakua siitä,
millaista työni tulee olemaan jos päädyn oman alan töihin.*

*Sain ensimmäisen mukavan kokemuksen työpaikan kaltaisesta ympäristöstä
ja kynnys uskaltaa hakea media-alan töitä laski jonkin verran.*

En olisi saanut tutkintoa ilman Re:startia :)

Tiedän minkälaisen ihmisten kanssa en halua työskennellä.

*Ymmärsin, että osaan hoitaa hommat loppuun
vaikka matkalla olisi mitä esteitä ja muutoksia.*

On ollut valtavasti hyötyä, auttanut pääsemään alkuun.

Elämäni muuttui täysin. Olen ikuisesti kiitollinen.

Re:start - Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -hanke toimi vuosina 2018-20. Sen tavoitteena oli tarkkailla ja kokeilla erilaisia tapoja työssäoppimisen toteuttamiseksi. Pääasiallisena kohderyhmänä olivat media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnon opiskelijat sekä media- ja tapahtuma-alojen työnantajat ja alalla aloittelevat nuoret. Moni Re:startin osallistuja koki koulussa istumisen hankalaksi, mutta löysi sisäisen oppijansa, kun pääsi työpaikalle tekemään oikeita töitä ja oppimaan siinä ohessa.

**Yläpuolelle on nostettu Re:startin osallistujien vastauksia kysymykseen
"Koetko, että Re:startiin osallistumisesta on ollut sinulle hyötyä?"**