

Jatkuva oppiminen ja kulttuurialojen palapelimäinen työ

Suomalaisissa korkeakouluissa on viime vuosina käynnistetty jatkuvan oppimisen koulutustarjontaa (JO-koulutus). Tarkoituksena on tuottaa opintoja, joiden avulla työelämässä olevat voivat hankkia päivitettyä tietoa sekä kehittää alakohtaista osaamistaan. Kulttuuri- ja luoville aloille tyypillinen työolojen, -aikojen ja -tulojen vaihtelevuus asettaa tälle haasteensa. Tässä kirjoituksessa pyrimme avaamaan tilannetta ja pohdimme ratkaisuja.

Kirjoitus perustuu kolmessa hankkeessa muodostettuihin näkemyksiin. Teatteri- ja media-työntekijöiden liitto Temen vetämä ja Työ2030-ohjelman rahoittama Freet2030 hanke kirkastaa tilannekuvaa freelancereiden ansaintamalleista ja etsii toimivia työnteon ja työhyvinvoinnin rakenteita palapelimäisesti tehtävään työhön. Hanke keskittyy teatterin, tanssin, sirkuksen, tv:n, elokuvan ja musiikin toimialojen freelancertyön hyvinvoinnin sekä toimivien ja tuottavien mallien etsintään. Humakin, Gradian, Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston yhteinen Lookout-hanke puolestaan etsii juuri valmistuville tai valmistuneille luovien ja kulttuurialojen opiskelijoille uusia työllistymismahdollisuuksia sekä vahvistaa monipuolisesti heidän työelämäosaamistaan. Jyväskylän yliopiston Kulttuurit ja yhteisöt muuttuvassa maailmassa -tutkimusohjelman kehittämishankkeessa rakennetaan parhaillaan kulttuuripolitiikan jatkuvan oppimisen moduulia. Syksyllä 2022 toimintansa aloittavan opintokokonaisuuden tarkoitus on vahvistaa työelämässä olevien politiikka-, rahoitus-, hallinto- ja johtamisosaamista. ”Aineistoksi” suunnittelutyössä on kerätty kyselyvastaukset 155:ltä alumnilta ja 15 työnantajan haastattelut.

Työn tekemisen moninaiset tavat

Kulttuurialoilla työtä tehdään limittäin ja lomittain. Erilaiset työsuhteet ja -asemat sekä toistuvat että vaihtuvat. Ne voivat olla kestoaltaan yhdestä illasta vuosiin. Työn tekemisen status voi vaihdella jopa päivittäin. Koska työsuhteet ovat lyhyitä, ne ovat usein erittäin intensiivisiä eli työtä tehdään pitkää päivää silloin, kun sitä on ja siihen on mahdollisuus. Lisäksi työjaksojen väliin jää lähes kaikilla uran aikana eri mittaisia taukoja. (Hirvi-Ijäs ym. 2017; 2018.)

Eryteisesti freelancertyötä tehdään monenlaisissa sopimussuhteissa, kuten palkkatyönä, laskuttamalla ilman yritystä, apurahoilla tai yrittäjyyden eri muodoissa. Työympäristö on hyvin monimuotoinen ja vaihteleva. Suurin osa kulttuurialoilla toimista freelancereista työskentelee ainakin ajoittain myös muilla ammattialoilla. (Hirvi-Ijäs ym. 2019; Pyykkönen ym. 2021.)

Palapelimäisesti järjestävä työ on vaihtelevuutensa ja itseohjautuvuutensa vuoksi haasteellista mutta myös opettavaista. Vuosien mittaan tällä tapaa työskentelevälle muodostuu aivan omanlaisensa osaamisalueiden kombinaatio. Työelämässä tapahtuvan oppimisen näkökulmasta monimuotoista työtä tekeviä voi jopa pitää eräänlaisina jatkuvan oppimisen mallioppilaina (Järvensivu 2020). Työssä oppimalla kehittyneen osaamisen tunnistaminen ja opitun siirtyminen osaksi työntekijän tunnistettuja vahvuuksia ovat kuitenkin haasteita.

Haasteita aiheuttaa myös se, että kulttuurialojen työ jää ”normaalia” palkkatyötä tukevien rakenteiden katveeseen. Eryteisesti yksilöllinen ja jatkuvaa itseohjausta vaativa freelancer- tai yrittäjätyö ei yhdisty mutkitta sosiaali- ja työpoliittisten instituutioiden käytäntöihin tai niitä sääteleviin lakeihin, kulttuurialan vakiintuneiden organisaatioiden ja rahoitusmekanismien toimintaan, eikä työmarkkinajärjestöjen edunvalvontaan. Suurimmalla osalla freelancer-

työntekijöitä on esimerkiksi ollut ongelmia työtulojen ja sosiaaliturvan yhdistämisessä. Korona-ajan tuet eivät ole olleet poikkeus. Kehitteillä olevan jatkuvan oppimisen opetustarjonnan tuleekin pyrkiä tarjoamaan ehdotuksia tai jopa ratkaisumalleja myös rakenteellisempiin haasteisiin.

Jatkuvan oppimisen tarjonta

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvitykset (esim. Koskinen 2019) ja tutkimukset (esim. Hirvi-Ijäs 2017; 2018; Haapakorpi ym. 2021; Pyykkönen ym. 2021) osoittavat, että useissa kulttuurialan freelancereiden työolosuhteisiin vaikuttavissa käytännöissä on parantamisen varaa: Kuten viitattua, työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntö suosii yhä – työmarkkinoiden laajemmastakin muutoksesta huolimatta – pysyviin palkansaajasuhteisiin perustuvia toimintamalleja. Kulttuurialan työn julkisen ja säätiöpohjaisen rahoituksen mallit suosivat ja jopa ylläpitävät lyhyitä työsuhteita. Matalan tuottavuuden mutta korkean koulutuksen kulttuurialoilla poikkeuksellisen alhainen tulotaso saa työntekijät etsimään töitä luovien alojen ulkopuolelta, jolloin alan talouden kestävyys ja tuottavuus kärsivät entisestään.

Omat haasteensa aiheuttavat myös alan työ- ja kulttuurin vakiintuneet käytännöt sekä kulttuurityöntekijöiden osaamisen tunnistamattomuus alan ulkopuolella. Business Finlandin selvityksessä tarkasteltiin av-alan osaajapulaa ja sen syntymistä. Selvityksen tekijät kaipaavat toimintamallia koko alan osaamisen kehittämiseen. Selvitys listaa erilaisia osaamisen kehittämisen tarpeita, esimerkiksi sen, että toimintakulttuuri on sisäänpäin kääntynyt ja siiloutunut alatoimialoittain. (Vermilä ja Keinonen 2021.)

Yllä mainitut ongelmat ovat noteerattu kulttuurialan koulutuksen tutkimuksessa (Pyykkönen ym. 2019; Kumpulainen ym. 2022). Työelämäläheisempää, mutta samalla myös analyttisyyteen ja kriittisyyteen perustuvaa korkeakoulutusta kaivataan: työntekijän on hyvä jatkuvasti kasvattaa omaa osaamistaan, mutta samalla saada koulutuksesta kriittistä tietoa työelämän haastavista käytännöistä ja rakenteista sekä mahdollisuuksista muuttaa näitä yhteisiin intresseihin perustuen. Työelämässä olevien tai olleiden JO-koulutus tarjoaa tähän erityisen hyvät puitteet.

Jatkuvalla oppimisella tavoitellaan elämänkaaren mittaista, eri elämänalueille ulottuvaa oppimista. Nykyjärjestelmän mukaisesti vapaan sivistystyön, ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen perustarjonta ja työvoimakoulutuksen/palveluiden tarjonta vastaavat työikäisen väestön osaamisen kehittämisestä. Palvelutarjonta on kuitenkin havaittu sirpaleiseksi eikä se vastaa riittävästi työelämän tarpeisiin. Osaamisen kehittämisen palvelut eivät hahmotu selkeästi kaikille kohderyhmille, kuten työnantajille tai työssä oleville. Siksi jatkuvaa oppimista uudistetaan nyt voimakkaasti. (Valtioneuvosto 2020.)

Entä jatkossa?

Jyväskylässä on käynnissä kaksi koulutushanketta, joissa kulttuurialan jatkuvaa oppimista kehitetään edellä esitettyjen tekijöiden valossa. Lookout-hankkeessa etsitään neljän kulttuurialoille työntekijöitä kouluttavan oppilaitoksen voimin ratkaisuja seudun vetovoima-alojen pk-yritysten ja kulttuurialoilta valmistuvien innovatiivisen osaamisen kohtaamattomuuksiin. Lisäksi hankkeessa kartoitetaan Allianssi-hankkeen (esim. Koskinen 2019) kaltaisten laajempien rakenteellisten muutosten tarpeellisuutta alalta valmistuvien työllistymisen ja työn kestävyuden parantamisessa. Kulttuuripolitiikan jatkuvan oppimisen moduulin kehittämishankkeessa pyritään puolestaan edistämään kulttuurialalla, erityisesti organisaatioiden johtotehtävissä tai kulttuurialan

hallinnossa työskentelevien työelämätiedon ja -valmiuksien kehittämistä. Yksi keskeisistä tarkoituksista on laajentaa ja syventää työelämässä olevien ymmärtämystä kulttuurialan kentillä vaikuttamisesta sekä rakenteiden tarjoamista mahdollisuuksista. Alkaessaan koulutus pyrkii tiivistämään tutkijoiden, opettajien, tutkinto-opiskelijoiden sekä kulttuurialalla työskentelevien ja alan organisaatioiden yhteistyötä.

Kulttuurialoilla pyritään vastaamaan muuttuneisiin osaamistarpeisiin myös visiotyön avulla. Musiikkialojen visio2030 on jo valmistunut ja esittävän taiteen aloilla visiotyötä tehdään parhaillaan. Visiotyö on erittäin merkittävää koulutuskentän uudistamisessa. Visiotyössä kiinnitetään huomiota siihen, että tutkintokoulutus antaisi paremmat työelämävalmiudet ja esimerkiksi yrittäjyysosaamista on tulevaisuudessa tarpeen vahvistaa.

Jatkuvan oppimisen tarpeisiin on perustettu jatkuvan oppimisen ja työllistymisen palvelukeskus. Palvelukeskus toimii opetus- ja kulttuuriministeriön alaisen Opetushallituksen erillisyyksikkönä. Tämän palvelukeskuksen tavoitteena on ”täydentää työikäisille suunnatun nykyisen koulutustarjonnan aukkoja, jotta kansalaisilla, yrityksillä ja muilla työnantajilla olisi mahdollisuus sopeutua ja varautua työelämän muutokseen.” Palvelukeskus voisi tarjota mielekkään tavan rahoittaa kulttuurialojen jatkuvan oppimisen tarpeita, mutta tämä jää nähtäväksi. Joka tapauksessa olisi tärkeää, että jatkuva oppiminen olisi kulttuurialan epävarmoissa työelämätilanteissa seikkaileville ammattilaisille ilmaista tai ainakin huokeaa. Tarjontaa tulee rahoittaa myös julkisin varoin. Jotta koulutustarjontaa osataan kehittää ja kohdentaa oikein, tulee kehittää myös ammattilaisten työuralla tapahtuneen oppimisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä.

Alan haasteita ei kuitenkaan voiteta vain lisäkouluttamalla atomisoituneita työntekijäyksilöitä. Kulttuurialan freelancereiden ja muiden itsensä työllistäjien epävarman työelämän parantuminen pysyvämmiin vaatii niin sosiaali- ja työvoimapolitiittisia uudistuksia ja uusia rahoitusmalleja kuin työntekijöiden entistä tiiviimpää yhteistoimintaakin. Vaikuttavassa jatkuvan oppimisen tarjonnassa huomioidaan myös nämä seikat. Tutkimusperustainen JO-koulutus on merkittävässä roolissa innovoitaessa kulttuurialan työn tekemisen kestävyyttä lisääviä rahoitusmalleja, sillä siinä pystytään pilotoimaan ja analysoimaan niitä yhdessä kulttuurialan toimijoiden kanssa.

Kirjoittajat

Sikke Leinikki, Humanistinen ammattikorkeakoulu, lehtori,

Anu Järvensivu, Humanistinen ammattikorkeakoulu, yliopettaja

Miikka Pyykkönen, professori, Jyväskylän Yliopisto

Kirjallisuus

Ansio, Heli, Houni, Pia & Piispa, Mikko (2018) ”Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä mikä olisin.” Sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ. Yhteiskuntapolitiikka 83(1), 5–17

Haapakorpi, Arja ym. (2021): Yrittäjä vai palkkatyöläinen? Taiteilijat koronatuen väliinputoajina. Alusta! Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu 13.5.2021. Luettavissa: <https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/05/13/yrittaja-vai-palkkatyolainen-taiteilijat-koronatuen-valiinputoajina/>

Hirvi-Ijäs, Maria, Rensujeff, Kaija, Sokka, Sakarias & Koski, Eeva (2017) Taiteen ja kulttuurin barometri 2016: Taiteilijan työskentelyedellytykset muutoksessa. Cuporen verkkojulkaisu 42. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Luettavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2017/cupore_barometri_2016_13.pdf

Hirvi-Ijäs, Maria, Rensujeff, Kaija, Sokka, Sakarias & Koski, Eeva (2018) Taiteen ja kulttuurin barometri 2017: Nuoret taiteentekijät. Cuporen verkkojulkaisu 47. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Luettavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2018/cupore_barometri_2017_final.pdf

Hirvi-Ijäs, Maria, Rensujeff, Kaija, Sokka, Sakarias & Koski, Eeva (2019) Taiteen ja kulttuurin barometri 2018: Taiteilijoiden ja taiteen liikkuvuus. Cuporen verkkojulkaisu 51. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Luettavissa: https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/taiteilijoiden_ja_taideen_liikkuvuus._taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2018._v_09.pdf

Järvensivu, Anu (2020) Multiple jobholders and workplace learning - Understanding strange attractor careers. Journal of Workplace Learning, 32(7), 501-512. Doi: 10.1108/JWL-04-2020-0051

Koskinen, Seppo (2019): Taiteilija-allianssi Suomeen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161333>

Kumpulainen, Kaisu, Fingerroos, Outi, Jouhki, Jukka, Mäkinen, Minna, Pyykkönen, Miikka ja Vierimaa, Sanna (2022, tulossa): Sivistykseksi vai hyödyksi? Uuden yliopistopolitiikan jännitteitä kulttuurialan yliopisto-opiskelijoiden käsityksissä yhteiskunnallisesta vuorovaikutuksesta ja työelämätaidoista. (Artikkelikäsikirjoitus jätetty vertaisarviointiin Aikuiskasvatus -lehteen 5.11.2021).

Oksanen-Särelä Katja ja Kurlin Niiniaho Ari (2021) Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuvalalle 2005-2019 valmistuneiden työllistyminen. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen verkkojulkaisu 61. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf

Pyykkönen, Miikka, Kumpulainen, Kaisu ja Vierimaa, Sanna (2019): Työn muutoksen haasteet kulttuurialan korkeakoulutuksen työelämäpedagogiikalle. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 21(4), 45–61.

Pyykkönen, Miikka, Sokka, Sakarias ja Kurlin-Niiniaho, Ari (2021) Yrittäjätaiteilijat vapauden, luovuuden ja toimeentulon rajapinnoilla. Työelämän tutkimus 19(1), 57–81.

Valtioneuvosto (2020): Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Helsinki: Valtioneuvosto. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>

Vermilä Eerika ja Keinonen Heidi (2021) Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa. Pula osaajista kasvun esteenä. Toimialaselvitys. Helsinki: Business Finland