

TYÖ2030-ohjelman rahoittamat hankkeet, loppuraportointi

Raportoinnin tavoite

TYÖ2030- työn ja työelämän kehittämisohjelma edellyttää kultakin hankkeelta loppuraportointia. Kunnollinen loppuraportointi palvelee samanaikaisesti montaa tarkoitusta kuten

- antaa selkeän kuvan hankkeen etenemisestä ja onnistumisesta
- muodostaa lähtökohdan mahdollisia toteutettavia jatkohankkeita ajatellen
- auttaa selvittämään, millaisia vaikutuksia hankkeella on ollut tuottavuuteen, työelämän laatuun ja muihin hankkeen tavoitteisiin sovitulla tunnusluvulla ja mittareilla
- antaa tietoa hankkeessa sovellettujen lähestymistapojen, mallien, menetelmien ja välineiden toimivuudesta ja sovellettavuudesta
- tuo esiin hankkeen aikana syntyneet innovaatiot, ajatukset uusista ”hyvistä käytännöistä” ja kehittämisehdotukset koskien lähestymistapoja, malleja, menetelmiä, välineitä jne.
- antaa tärkeää tietoa suomalaisen työelämän kehittämiseksi ja voi auttaa muita alueita, toimialoja ja työorganisaatioita ratkaisemaan vastaavanlaisia ongelmia
- auttaa TYÖ2030 -ohjelmaa varmistamaan, että hanke on toteutettu sisällöllisesti ja kustannusten käytön osalta aiemmin hyväksytyyn toteutussuunnitelman mukaisella tavalla (siltä osin kuin ei ole jälkikäteen mahdollisesti toisin sovittu)
- auttaa hankkeen jälkikäteen toteuttavaa arviointia.

Raportointitapa ja raportin julkisuus

Loppuraportin luovuttaminen ja selvityksen antaminen ovat edellytyksiä rahoituksen viimeisen erän maksamiselle. Dokumentti on julkinen ja TYÖ2030 vastaa sen jakamisesta tarvittavissa yhteyksissä.

Mikäli hanke on toteutunut hankesopimukseen liitetystä toteutussuunnitelmasta merkittävästi poikkeavalla tavalla, tulee tästä olla erillinen selvitys.

Mikäli hankkeessa on käytetty merkittävässä määrin alihankintaa, olisi ohjelman kannalta arvokasta, jos raporttiin liitettäisiin erillinen alihankkijalta pyydetty lausunto alihankintana tehdyn työn sisällöstä, ohjauksesta ja oman osuuden loppuun saattamisesta. Tämä lausunto voi olla lyhyt ja vapaamuotoinen.

Hankkeen loppuraportin sisältö

Loppuraportin tehtävänä on antaa kuva siitä, miten projekti on edennyt ja miten sille asetetut tavoitteet on onnistuttu saavuttamaan.

Loppuraportti tehdään vastaamalla esitettyihin kysymyksiin. **Pyri olemaan vastauksissa konkreettinen ja tiivis.** Loppuraportti voi olla myös muun muotoinen kuin word (esim. ppt). Tärkeintä loppuraportissa on sisältö, viitaten raportoinnin tavoitteeseen. Mukaan voi niin haluttaessa liittää myös lisämateriaalia.

Mikäli sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä Laura Sarparantaan:

laura.sarparanta@ttl.fi tai 050 583 9973

Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

LOPPURAPORTTI, toimialahanke

<p>Hankeen nimi: Freetyö2030 – Teatterin, tanssin ja sirkuksen, tv:n ja elokuvan sekä musiikkialojen työn murroksen reitit toimiviin ja tuottaviin toimintamalleihin (Freet2030)</p>
<p>Päähakija: Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry</p>
<p>Muut yhteistyötahot: Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak sekä Suomen Teatterit, Teatterikeskus, Audiovisual Producers Finland (Apfi) ja Suomen Muusikkojen Liitto.</p>
<p>Vastuuhenkilö: Temen toiminnanjohtaja Karoliina Huovila sekä hankkeen projektipäälliköt Anna Anttila (Teme) ja Sikke Leinikki (Humak)</p>
<p>Loppuraportin päivämäärä: 15.1.2023</p>

LÄHTÖTILANNE

Mitkä kehitystarpeet johtivat hankkeen käynnistymiseen ja/tai mitä ongelma hanke pyrki ratkaisemaan?

Kulttuurialan freelance-työn rakenteelliset ongelmat: Työtä tehdään monenlaisissa sopimussuhteissa niin palkkatyönä, laskutuksella ilman yritystä, apurahoilla kuin yrittäjyyden eri muodoissa. Sopimussuhteet vaihtelevat tai ovat samanaikaisia. Päättäjillä ei ole ollut riittävän hyvää ymmärrystä kulttuurialojen arvoketjujen pituudesta ja työn tekemisen muodoista ja työ luokitellaan edelleen tehtäväksi joko yrittäjänä tai palkkatyönä. Tästä aiheutuu kulttuurialan toimijoille ongelmia esimerkiksi sosiaaliturvaan. Pandemia-aikana moni itsensäyöllistäjä putosi turvaverkkojen ulkopuolelle ja jäi ilman ansiosidonnaista päivärahaa tai koronaturvaa.

Oman työuran rakentaminen ja hallinta edellyttävät freelancereilta monenlaista osaamista. Kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantaja huolehtii osaltaan työntekijän työhyvinvoinnista ja jaksamisen kannalta keskeisestä osaamisen kehittämisestä. Lyhytkestoisien työn tarjoaja on usein erittäin hankalan tehtävän edessä pyrkiessään työhyvinvoinnin tai työntekijöiden osaamisen systemaattiseen kehittämiseen. Vastaavasti kulttuurialan ammattilaisten ajasta suurin osa kuluu erilaisten rahoituslähteiden löytämiseen. Jaksamista syövät toistuvat hankaukset eri viranomaistahojen kanssa. Tämä on kaikki pois muun muassa oman osaamisen kehittämisestä.

Freelancereiden huono asema on taide- ja kulttuurialoilla tiedostettu jo useiden vuosikymmenien ajan. Pandemia-aika kuritti nimenomaan tapahtuma-alaa ja aivan erityisesti freelancerit kärsivät koronan aiheuttamista suluista ja rajoituksista. Rakenteiden vahvistamiselle oli jo korkea aika.

Ketkä olivat keskeisiä aloitteentekijöitä hankkeessa ja mitkä olivat heidän roolinsa hankkeen käynnistettäessä?

Työelämän kehittämisen asiantuntijat Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry:ssä sekä Humanistisessa korkeakoulussa Humakissa.

Miten hankkeen aihe muodostui yhdessä palkansaaja/työnantajanliiton kanssa? Jos aihe oli kirjattu TES-sopimukseen, miten se jalostui hankkeen aiheeksi?

Freelancereiden ansainnassa ja työmarkkina-asemassa rajat ovat häilyviä, hän voi olla itse vuorotellen tai yhtä aikaa palkansaaja ja työnantaja. Tämä ongelmatiikka on molempien työmarkkinaosapuolten tunnistama.

Millä tavoin hankkeen katsottiin edistävän tai lisäävän toimialan ennakoitiosaamista työn muuttumisesta ja siihen vaadittavasta osaamisesta?

Hankkeen fokuksessa oli freelance-työn toimivuuden, hyvinvoinnin ja tuottavien mallien etsintä teatterin, tanssin, sirkuksen, tv:n, elokuvan ja musiikin toimialoilla. Alojen mallien hahmottaminen tarjoaa hyödyllistä tietoa myös muiden alojen freelance-työstä ja -työlle, joka on lisääntymässä.

Tiedon lisääminen kulttuurialan freelance-työn tekemisen ja teettämisen käytännöistä vastaa osaltaan eri alojen muuttuvaan työhön liittyvään ennakointiin, kun freelance- ja hybridityöt valtaavat alaa muuallakin, esimerkiksi terveydenhuollossa. Tieto vastaa myös laajemmin työelämässä havaittuun valtakunnallisen ohjaustoiminnan tarpeeseen, kun työvoimapalveluja uudistetaan.

HANKKEEN TAVOITTEET

Mitkä olivat hankkeen tavoitteet?

Freet2030-kehittämishanke tähtäsi freelance-työn tilannekuvan parantamiseen. Tilannekuvan pohjalta se pyrki löytämään ja rakentamaan toimivia malleja tehdä työtä niin, että työelämän suojaavat rakenteet toimivat paremmin myös kulttuurialalla. Tavoitteena oli parantaa yhä laajenevan freelance-työn toimivuutta ja työhyvinvointia.

Samalla kun kehitimme uusia malleja, joilla parantaa freelance-työn asemaa työmarkkinoilla, olimme TYÖ2030-ohjelman tavoitteiden mukaisesti nostamassa Suomea digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi. Freet2030-hankkeessa päätavoite näkyy uudelleen, digitaalisen ja matalan kynnyksen Freelance-neuvolan konseptointina. Toimiva freelance-neuvonta parantaa kulttuurialan freelance-työn tekijöiden ja teettäjien tuottavuutta ja hyvinvointia.

KEHITTÄMISPROSESSI

Millaisia lähestymistapoja, malleja, menetelmiä ja välineitä hankkeessa sovellettiin?

Hankkeessa painotettiin freelancereiden omia kokemuksia ja näkemyksiä. Yhdessä tekeminen ja yhteinen kehittäminen olivat avainasemassa. Kulttuurialan freelance-työn tilannekuvan kirkastamiseksi ja toimivien rakenteiden kehittämiseksi järjestimme virtuaalisia työpajoja eli kinkereitä. Lisäksi teimme asiantuntijahaastatteluita, keräsimme työelämäkertoja sekä osallistuimme työelämän ja kulttuurien tutkimuksen seminaareihin ja muihin kehittämistilaisuuksiin ja teimme yhteistyötä muiden kulttuurialan kehittämishankkeiden kanssa. Kirjoitimme julkaisuja eri kanaviin ja äänitimme podcastina ”Onnistuva freelancer” -oppaan. Hankkeen lisäosana syntyi konsepti digitaalisesta freelance-neuvolasta yhdessä Into-Digitalin kanssa.

Miten projektijohdon sekä sisäisten ja/tai ulkoisten asiantuntijoiden keskinäinen yhteistoiminta hankkeessa toteutui?

Yhteistoiminta oli sujuvaa. Kävimme säännöllistä dialogia sähköpostein ja yhteisissä palavereissa.

Olivatko palkansaaja- ja työnantajaliittojen jäsenet ja toimielimet tietoisia hankkeen elinkaaresta ja miten he suhtautuivat hankkeeseen?

Kulttuurialan freelancerin työmarkkina-asema ei ole yksiselitteisesti joko palkansaaja tai työnantaja – hän voi olla vuorotellen tai jopa yhtä aikaa molempia. Hankkeen toteuttaja Teme ry on palkansaajaliitto ja hankkeen yhteistyökumppaneissa oli myös työnantajaliittoja, esimerkiksi Muusikkojen Liiton jäsenkunnassa on sekä työntekijöiden että työnantajien edustajia. Suhtautuminen koko hankkeen elinkaaren ajan on ollut pelkästään myönteistä.

Millaisia hankkeen toteuttamista edistäviä tai estäviä tekijöitä hankkeen kuluessa mahdollisesti esiintyi ja miten ne vaikuttivat hankkeen kulkuun?

Yhteiskehittäminen ja yhteistyö ovat toimineet erinomaisesti. Hankkeen toteuttamista on edistänyt kyvykäs ja ammattitaitoinen ydinryhmä, jonka toiminta on ollut sekä autonomista että yhteistyökykyistä. Tavoite on ollut kirkas, joten sen saavuttamiseksi on toimittu johdonmukaisesti.

Hankkeen toteuttamista estäviä tekijöitä ei ollut, mutta joitakin hankkeen kulkuun vaikuttavia haasteita osui matkan varrelle. Hankkeen muoto ja sisältö muistuttivat paljon toisiaan, eli freelance-työn tekemisen ja teettämisen palapelimäisyyttä. Aivan kuten freelancerit nimeävät pysyvän työyhteisön puuttumisen yhdeksi suurimmaksi työnsä epäkohdaksi, myös hankkeen rakenteen ja roolit olisi voinut perustaa yhteisöllisemmälle alustalle. Hankkeen vetäminen olisi saattanut olla helpompaa, jos olisimme työskennelleet samassa organisaatiossa. Hankkeen asiantuntijat olivat Humakissa, mutta projektinjohto Temessä. Hankkeeseen uutena tullut projektipäällikkö oli irrallaan myös Temen työyhteisöstä. Lisäksi työskentelimme kaikki vain osa-aikaisesti hankkeessa.

Projektin kuluessa sattui paljon henkilövaihdoksia: Temessä oli hankkeen aikana kolme toiminnanjohtajaa, Karola Baran, Raimo Söder ja Karoliina Huovila, jotka olivat myös hankkeen johtajia. Projektipäällikkö vaihtui kerran, kun Anna Anttila tuli Temestä lähteneen Anu Suorannan tilalle. Asiantuntijat Humakissa vaihtuivat myös. Alun perin heitä oli kaksi, Sikke Leinikki ja Anu Järvensivu. Hankkeen kuluessa mukaan tulivat vielä Nina Simola-Alha, Milla Lähdeniemi ja viimeisenä Mari Simola, joka korvasi Työterveyslaitokseen siirtyneen Anu Järvensivun. Kari Keuru tarvittiin podcastien tuottamiseen aivan viime metreillä. Niin ikään TYÖ2030-ohjelman kokoonpanossa oli hankkeen aikana useita vaihdoksia. Ainoa koko hankkeen alusta asti mukana ollut oli Humakin projektipäällikkö Sikke Leinikki, mutta hänenkin roolinsa Humakissa vaihtui asiantuntijasta tiiminvetäjäksi.

VIESTINTÄ

Miten hankkeesta ja sen tuloksista on viestitty? Mikä viestinnän päätarkoitus oli?

Hankkeesta tiedotettiin Temen viestinnän, eli tiedottaja ja Meteli-lehden päätoimittaja Anne Saveljeffin ja viestintäkoordinaattori Tiina Tenkasan välityksellä. Tiina Tenkanen suunnitteli hankkeen logon, jota käytimme Temen verkkosivujen teme.fi/fi/freet2030/ lisäksi muun muassa kaikissa esittelydioissamme. Teme tiedotti säännöllisesti ja usein hankkeen aihepiiristä ja tuloksista. Viestinnän päätarkoitus oli tehdä jäsenviestintää ja valikoida hankkeen toiminnasta ennen kaikkea Temen jäsenistöä palvelevat sisällöt.

Freelancer-näkökulma on ollut Temen viestinnässä erittäin näkyvästi esillä, esimerkiksi Temen *Meteli*-verkkolehdestä, *Ajankohtaista*-sivuilla, viikkotiedotteissa sekä sosiaalisen median (Twitter, Instagram, Facebook ja LinkedIn) viestinnässä.

Uutisoinnin lisäksi Temen viestintä on suunnannut freelancer-jäsenille kyselyjä ja pyyntöjä osallistua Freet2030-hankkeen aineistojen kartuttamiseen (esim. kinkerit ja työelämäkerrat). Temen viestinnän kautta olemme saaneet freelance-neuvolan kehittämisestä kiinnostuneita jäseniä mukaan työpajoihin, joita järjestettiin myös hankkeen lisäosaa varten (neuvolan konseptin tekninen toteuttaja Into-Digital).

Lisäksi hankkeen jäsenet viestivät freelanceriudesta kulttuuripolitiikan ja työelämän tutkimuksen alan julkaisuissa ja seminaareissa sekä esim. alan suurtaapahtumassa, Music & Media -tilaisuudessa.

Freet2030-hankkeesta on kirjoitettu seuraavat blogitekstit ja uutiset:

Anna Anttila: Temen Freet2030 -hanke sai jatkorahoituksen Freelance-neuvolan kehittämiseen – Temen Freet-blogi ja Temen verkkosivut, uutiset 9.6.2022.

Anna Anttila: Vapaus on suuri vankila. – Metelin kolumni 29.3.2022.

Anna Anttila, Anu Järvensivu, Sikke Leinikki ja Milla Lähdeniemi: 31 ideaa freelancereiden tilanteen kohentamiseksi. – Metelin artikkeli 15.2.2022.

Anna Anttila: Temen Freet2030 -hanke kehittää uusia malleja tulevaisuuden freelancer-työn järjestämiseen. Temen Freet-blogi.

Sikke Leinikki ja Anna Anttila: ”Temen Freet2030-hanke keskusteli freelancerin työhyvinvoinnin kehittämisestä Tampereella”. Tulossa?

Sikke Leinikki: ”Freet2030 ja Esittävien taiteiden koulutuksen visio 2030 -hankkeiden toteuttama järjestäytymiskysely”. Tulossa?

Sikke Leinikki, Anu Järvensivu & Miikka Pyykkönen: Jatkuva oppiminen ja kulttuurialojen palapelimäinen työ. – Freet2030-hankkeen nettisivu 13.5.2022.

Sikke Leinikki, Anu Järvensivu ja Miikka Pyykkönen: Kulttuurialojen palapelimäinen ja jatkuva oppiminen. – Lookout-blogi 8.2.2022.

Sikke Leinikki: Esittävien taiteiden koulutuksen visiotyö ja kulttuurialan työn vaihtelevat luonteet. – Taideyliopiston Visiotyö-blogi.

Sikke Leinikki ja Nina Simola-Alha: Palapelimäistä työtä kulttuurialoilla. Temen Freet-blogi.

Sikke Leinikki, Anu Järvensivu ja Nina Simola-Alha: Palapelimäistä työtä kulttuurialoilla – Humak asiantuntijana Freet2030-kehittämishankkeessa. Humakin blogi.

Milla Lähdeniemi: Kansainvälinen vertailu evästä parantamaan freelancereiden asemaa. – Metelin artikkeli 6.9.2022.

Tiina Tenkanen: Temen hankkeet tähtäävät parempaan työelämään – Metelin artikkeli 22.3.2022.

Tiina Tenkanen: Freet2030-hankkeessa työn tekemisen tavat määritellään uudestaan. – Metelin artikkeli 15.11.2021.

Olemme äänittäneet kaksi podcastia. Ensimmäinen on *Luovien alojen työkuulttuurista* <https://lookout.humak.fi/hautomo-podcast-jakso-7-luovien-alojen-tyokulttuuri/>, Lookout-hankkeen ja Sikke Leinikin yhteistyönä. Toisen, ”Onnistuva freelancer” -podcastin, tekivät Sikke Leinikki ja Anna Anttila.

Lisäksi olemme kirjoittaneet kolme vertaisarvioitua tieteellistä artikkelia:

Anu Järvensivu: Monimuotoinen työ ja työura edellyttävät erityisiä kompetensseja. – Työpoliittinen Aikakauskirja, 1/2022, 65, 8–18.

Sikke Leinikki, Anna Anttila, Milla Lähdeniemi ja Anu Järvensivu: ”Koukuttava freelance-työ – estääkö työn luonne ongelmien ratkaisua?” – Tulossa: Työpoliittinen aikakauskirja 1/2023.

Milla Lähdeniemi, Anna Anttila, Anu Järvensivu, Sikke Leinikki, Miikka Pyykkönen, Anton Schalin ja Nina Simola-Alha: ”Apua Allianssista? Suomeen esitetyn freelance-taiteilijoiden työasemaa parantavan mallin mahdollisuudet ja kritiikki”. – Tarjottu: Kulttuuripolitiikan vuosikirja.

Näiden lisäksi julkaisimme kaksi abstraktia kansainvälisessä työelämän tutkimuksen seminaarissa sekä hankekuvauksia eri tilaisuuksien järjestäjien verkkosivuilla. Hankekuvauksia julkaisimme myös omilla ja rahoittajan verkkosivuilla sekä kirjoitimme rahoittajalle hankekortteja ja väliraportteja. Näiden lisäksi tulemme julkaisemaan hankkeen loppuraportin sekä kaksi uutta artikkelia Temen Metelissä ja hankkeen sivuilla.

Mille toimijoille olette avanneet hankkeen sisältöä ja kulkua?

Yhteistyöryhmämme sekä Temen jäsenten ja sidosryhmien, taide- ja kulttuurialan työntekijöiden ja järjestöjen lisäksi alan opiskelijat Humakissa on pidetty kärryillä hankkeen edetessä. Myös taiteen tutkijat ja tukijat ovat olleet yleisöämme. Tutkimusjulkaisut ja seminaariesitykset suunnattiin tiedeyhteisölle, eli työelämän ja kulttuuripolitiikan tutkijoille.

Millaisia onnistumisia ja haasteita viestintään on liittynyt?

Hanke sai erinomaisesti näkyvyyttä Temen julkaisuissa. Freelancereiden asemaa nostettiin esille säännöllisesti ja kiitettävästi muussakin Temen viestinnässä kuin hankkeen uutisissa. Koska hankkeen tiedottamista tehtiin yhdessä Temen viestinnän kanssa, viestinnässä painottui jäsenviestintä. Hanke olisi todennäköisesti viestinyt kohdennetummin myös muille kuin Temen jäsenille, jos vastuu viestinnästä olisi ollut vain Freet2030-hankkeen tutkimus- ja kehittämistyön asiantuntijoilla.

HANKKEEN TULOKSET

Mitä konkreettisia tuloksia hankkeessa syntyi?

Freelancereiden toiveiden ja yhteiskehittelyn tuloksena syntyi idea uudesta, valtakunnallisesta, kokonaisvaltaisesta ja matalan kynnyksen palvelusta, *Freelance-neuvolasta*. Kokosimme yhteen myös kolmisenkymmentä muuta ideaa, joiden avulla freelancerit itse kokevat työmarkkina- asemansa paranevan. Parannusehdotuksia julkaisimme Meteli-lehden artikkelissa sekä muissa jutuissamme ja esitelmissämme. Niiden lisäksi julkaisimme podcast-muodossa oppaan freelancereille, nimeltään *Onnistuva freelancer*.

Esittelimme Freelance-neuvolan konseptia Music & Media -tapahtumassa yhdessä Muusikkojen Liiton Jaakko Kämäräisen kanssa. Hän esitteli SKAALA-hankkeen pilottia, jossa tarjotaan henkisen hyvinvoinnin palveluita työterveyshuollon ulkopuolelle jääville. Ne sisältävät psykologikäyntejä, työnohjausta ja henkistä valmennusta. Sekä Temen Freet2030-hankkeen että SKAALA-hankkeen avaukset freelancereita reilummin ja yhdenvertaisemmin kohtelevasta tulevaisuuden työelämästä saivat paljon kannatusta. Erityisesti toivotettiin tervetulleiksi anonyymit mielenterveyspalvelut. Digitaalinen matalankynnyksen Freelance-neuvola voi tarjota henkistä tukea freelancerille, joka muualla pelkäisi menettävänsä kasvonsa.

Hanke on osallistunut myös esittävien taiteiden koulutuksen visio2030 -julkaisun tekemiseen. <https://www.uniarts.fi/projektit/esittavien-taiteiden-koulutuksen-visio-2030/> Laajassa yhteistyössä tehty tuotos vaikuttaa merkittävästi myös tulevien kulttuurialojen ammattilaisten mahdollisuuksiin laajentaa osaamistaan. Yhteistyö Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen ”Poikkeustila ja resilienssi tapahtumatalouden organisaatioissa” -hankkeen kanssa on syventänyt molempien hankkeiden käsitystä kulttuurialojen toimintatavoista.

Kuinka paljon ja millaisia työpaikkoja hankkeeseen on kytkeytynyt?

Freelance-työntekijöiden työpaikkojen määrä on hankala selvittää, mutta Temessä on noin 2600 freelancer-jäsentä. Uskomme tavoittaneemme heidän lisäksi muitakin kulttuurialan itsensätyöllistäjiä ja freelance-työn teettäjiä, arviolta noin 4000 taide- ja kulttuurialojen työpaikkaa.

Miten hankkeen tulosten juurruttaminen tulee tapahtumaan?

Freelance-neuvolan konsepti on valmis. Jatkossa sen markkinointi, tulevan omistajan eli palveluntarjoajan hankinta ja neuvolan tuotteistaminen jäävät Teme ry:n vastuulle. Neuvola-idean jatkokehittely vie kohti käytännön toimintaa, jossa työpaikat ja freelancerit voivat hyödyntää hankkeessa syntyneitä tuloksia.

Miten hanke on edistänyt ohjelman teemoja (luottamus & yhteistyö, digitalisaatio ja uudet teknologiat sekä ennakointi ja jatkuva oppiminen)? Miten tätä on arvioitu (esim. kyselyt, haastattelut, muu saatu palaute, mittarit...)?

Hankkeessa kehitetyillä malleilla ja työtavoilla vahvistetaan yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkuultuuria. Samoin tehtiin jo itse hankkeessa toteutetuilla menetelmillä, joissa sovellettiin yhteistoiminnallista prosessien kehittämistä.

Työhyvinvoinnin ja mielenterveyden ylläpitäminen on noussut tärkeäksi puheenaiheeksi taide- ja kulttuurialoilla. Freelance-neuvola on tuote, jonka tavoitteena on TYÖ2030-ohjelman mukaisesti laajasti skaalata ja tarvittaessa edelleen kehittää syntyneitä työelämäinnovaatiota sekä innostaa työpaikkoja niiden hyödyntämiseen. Digitaalinen neuvola skaalautuu muidenkin kuin kulttuurialojen freelance-työn tekijöiden ja työnantajien käyttöön. Se vastaa osaltaan myös laajemmin työelämässä havaittuun valtakunnallisen ohjaustoiminnan tarpeeseen, kun työvoimapalveluja uudistetaan.

Digitalisoituvassa työelämässä yhä useammat voivat tehdä työtä vailla vakituista fyysistä työpaikkaa ja pysyvää työyhteisöä. Freet2030-hankkeessa yhteistyössä freelancereiden kanssa kerätty ja lisääntynyt freelance-työn tuntemus vauhdittaa keskustelua ja lisää tietoa siitä, kuinka toimintatapoja uudistetaan ja uutta teknologiaa hyödynnetään työpaikoilla laajemminkin. Hanke kirkasti monipaikkaisen ja palapelimäisen työn toimintatapoja. Etätyöaikana freelancerin ja vakityöntekijän työolot lähentyivät toisiaan. Myös toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa on pohdittu, missä on työpaikka ja mikä on työyhteisö.

Hankkeessa esiin nostetuilla uusilla työnteon malleilla, esimerkiksi tuotantoalustoilla ja digitaalisella freelance-neuvolalla, voidaan nostaa laajemminkin Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi. Freelance-neuvola voi mahdollistaa jatkuvan oppimisen, mikäli sen tuleva omistaja ja sijoituspaikka sitä tarjoavat.

Miten hankkeen arvo tulee näkymään toimialallanne ja millä aikajänteellä?

Freelance-neuvola tulee jo heti käynnistyessään lisäämään taide- ja kulttuurialan työhyvinvointia. Kun freelance-työ kehittyy reilumpaan suuntaan, meillä on hyvät mahdollisuudet nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä.

Miten, ja kuinka systemaattisesti, hankkeen tuloksia on käsitelty ohjausryhmän ja/tai sidosryhmien kesken?

Hankkeella ei ollut varsinaista ohjausryhmää, mutta tuloksia on käsitelty laajempien sidosryhmien kesken, kun olemme esitelleet niitä kansainvälisissä tiedeseminaareissa ja kansallisissa taidepoliittisissa tapahtumissa. Yhteistyöryhmän ja muiden verkostojen, kuten Jyväskylän yliopiston Lookout-hankkeen, Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen ”Poikkeustila ja resilienssi tapahtumatalouden organisaatioissa” -hankkeen sekä Taideyliopiston Visiotyö2030-työryhmän, kanssa käsitelimme tuloksia jatkuvan dialogin, yhteiskirjoittamisen ja säännöllisten yhteisten palaverien avulla.

ARVIO HANKKEEN ONNISTUMISESTA

Miten hyvin hankkeelle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa onnistuttiin?

Hanke onnistui tavoitteiden saavuttamisessa suunnitellusti ja odotetusti. Saimme yhteistyössä freelancereiden kanssa kirkastettua kuvaa freelance-työstä sekä sen tekemisen ja teettämisen epäkohdista. Löysimme yhdessä ratkaisuja taide- ja kulttuurialan työn tekemisen rakenteellisiin ongelmiin. Kehitimme ja vahvistimme rakenteita uudella tuella: digitaalisen freelance-neuvolan konseptilla. Haimme ja saimme lisärahoituksen ja teknisen yhteistyökumppanin freelance-neuvolan konseptin kehittämiseksi niin, että nyt se on vain toteuttamista vaille valmis tuote.

Mikäli sisällölliset tulokset eivät olleet odotettuja, mistä se arvionne perusteella johtuu?

Hanke saavutti siltä odotettuja sisällöllisiä tuloksia.

Miten hankkeessa käytetyt lähestymistavat, mallit, menetelmät ja välineet soveltuivat tarkoitukseensa?

Erinomaisesti.

HANKKEEN TULOSTEN MERKITYS ON SUOMEN TYÖELÄMÄLLE

Millaisia koko Suomen työelämän kannalta mielenkiintoisia havaintoja hankkeesta on johdettavissa?

Suomen työelämä on rakennettu palkkatyön ja yrittäjyyden kivijalan varaan. Vaikka freelance-työ rakentuu huterammalle pohjalle, se houkuttelee ja on taide- ja kulttuurialoilla monille vapaaehtoinen valinta. Yleisesti ottaen työnteon ensisijainen motiivi on ansainta eli palkka, mutta taiteilijat ja muut kulttuurialan ammattilaiset tekevät valtavasti myös ilmaista työtä. Kaikessa työssä on muitakin palkitsevia ja hyvinvointia tuottavia puolia kuin ammatinharjoittamisesta saatu rahallinen korvaus.

Vapaat taiteilijat osoittavat käytännössä, mitä nämä muut työnteon motiivit ovat. Freelancerit arvostavat työhyvinvointia ja oman ajan hallintaa. He korostavat vapauttaan valita itse, mitä, missä, milloin ja kenen kanssa työkseen tekevät. Näin freelancerit ovat vapaita vakituisen työpaikan työkulttuurista tai työtahdistista, jotka eivät olisi itselle parhaita mahdollisia – työpaikan myrkyllisestä ilmapiiristä ja tulehtuneista ihmissuhteista puhumattakaan.

Freelance-työ kertoo käänteisesti suomalaisen työelämän kehittämiskohteista. Se, mikä yrittäjyydessä tai palkkatyössä puuttuu tai kuormittaa, kiehtoo ja vetää puoleensa freelanceriuudessa. Suomen työelämää vaivaa esimerkiksi vapauden, jouston ja oman ajan puute, itselle sopimaton arvomaailma, työtahti ja johtamiskulttuuri. Näiden asioiden vuoksi freelance-työ houkuttelee, vaikka pidemmällä tähtäimellä se ei olekaan tekijälleen kannattava vaihtoehto.

Freelancerit ovat yksin vastuussa kaikesta työn organisointiin ja työkyvyn ylläpitoon liittyvästä tuesta ja hallinnasta. Heidän tapansa johtaa, organisoida ja joustaa omassa työssään osoittaa valtavaa resilienssiä ja monipuolista kyvykkyyttä. Silti he joutuvat jatkuvasti todistamaan osaamisensa ja ammattitaitonsa yhä uudelleen etsiessään uusia työtehtäviä ja ansaintaa. Työelämässä autonomisuus on raskasta. Freelancerius on nimensä mukaisesti jatkuvaa taistelua vapaudesta.

Freelance-työhön liittyy suuri paradoksi: Freelancerille arvokas oma aika kuluu jatkuvaan työn etsimiseen ja suunnitteluun tai sen tekemiseen epätyytyttävissä oloissa, ”koska tämä on vain väliaikaista”. Kuten useissa kouluttavissa asioissa, myös freelance-työssä lyhytkestoiset mielihalut, eli muuttuvat preferenssit, voittavat pidempiaikaiset hyväksytykset ja tarpeet, eli pysyvät intressit, käsitykset hyvästä elämästä.

Freelance-työtä tekevien kokemukset saattavat ennakoita sitä, mihin suuntaan koko työelämä kehittyy. Esimerkiksi työelämässä koettu yksinäisyys koskettaa monia muitakin freelancereiden lisäksi. Työyksinäisyys kasvaa, kun sosiaaliset suhteet eivät vastaa omia yhteenkuulumisen toiveita ja tarpeita. Yksinäisyys työssä voi olla sosiaalista, jolloin kontaktit ja verkostot puuttuvat tai emotionaalista, jolloin luotettava ja läheinen ihminen puuttuu. Työyksinäisyyttä voivat synnyttää työnjärjestelyt ja organisaation luonne.

Yksin työskentelevillä freelancereilla on jaettuja työkokemuksia tarjoavia organisaatioita hyvin harvoin. Uudenlaisen Freelance-neuvolan kehittämiseen osallistuneet ovatkin toivoneet, että se tarjoaa tukea yksinäisyyteen esimerkiksi verkostoitumisalustan avulla. Esimerkiksi tuotantoalustat, kuten *Arts Management Helsinki*, tarjoaa vapaalle kentälle paitsi hallinnollista ja työhyvinvointia lisäävää tukea (coachaus, managerointi, mentorointi), myös konkreettisen tilan, johon freelancerit voivat kokoontua myös vapaamuotoisesti.

Yksinäisyyden kokemusten lisäksi muutkin tunteet työelämässä herättävät keskustelua työelämän tutkimuskentillä. Esimerkiksi resilienssiä pohditaan yksilön, yhteisön ja prosessin näkökulmista. Freet2030-hankkeessa resilienssi näyttäytyy prosessina, jossa oman toiminnan reunaehdot pohditaan toistuvasti. Samalla rakennetaan sekä yksilön että organisaation joustavuutta. Oman freelance-työn hallinnan kannalta olisi tärkeää tunnistaa omat ja organisaation jouston rajat ja tuen rakenteet. Tällaisissa kysymyksissä Freelance-neuvola voi olla avuksi, ettei toistuvasti vaadittaisi liikaa joustoa työntekijältä.

Yhtenä tavoitteena kehitteillä olevassa Freelance-neuvolassa on, että mallia voi soveltaa muillekin kuin kulttuurialoille, ja siksi halusimme keskustella jäsenten esittämästä ideasta myös työelämän tutkijoiden kanssa. Terveystieteiden hybridiyrittäjät totesivat, että luovan alan ongelmat ovat hyvin

lähellä heidän työelämäkokemuksiaan. Hoitajakaan ei välttämättä perusta palkkatyönsä oheen omaa toiminimeä siksi, että on aina halunnut johtaa yritystä. Neuvola palvelisi myös heitä. Neuvolan jakaman tiedon avulla voidaan ehkä vaikuttaa työperustaiseen sosiaaliturvaan siten, että turva ulottuisi kattamaan nykyistä paremmin kaikki työn tekemisen muodot. Käytyjen keskustelujen pohjalta koimme, että työelämän tutkijat ja kehittäjät suhtautuivat Freelance-neuvola-ajatuksen todella kannustavasti ja odottavat sen käynnistymistä.

Freelance-työtä tekevä törmää suuriin ongelmiin erilaisissa instituutioissa, koska työ ei sovi työn kaksijakoiseen luokittelutapaan: monet freelancerit toimivat sekä yrittäjinä että palkansaajina. Freelance-työ nostaakin esille yleisiä työhön ja sen tarjoamaan yhteiskuntakytökseen liittyviä ongelmia. Olisiko esimerkiksi mahdollista luokitella kaikki työn tekemisellä ansaittavat ansiot vain työtuloiksi?

Millä tahoilla tai minkä kaltaisissa yhteyksissä hankkeessa saavutettuja tuloksia voitaisiin mielestänne kokeilla?

Kärki-ideaamme, eli freelance-neuvolan konseptia, voisi aluksi kokeilla esimerkiksi TE-keskuksessa, Taiteen edistämiskeskuksessa, Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksessa tai taide- ja kulttuurialan järjestöjen yhteenliittymässä.

Millaisia innovaatioita, ajatuksia uusista ”hyivistä käytännöistä” ja kehittämisehdotuksista hankkeesta on syntynyt liittyen lähestymistapoihin, malleihin, menetelmiin, välineisiin jne.?

Lähestymistapana, mallina, menetelmänä ja välineenä käyttämämme kinkerit eli yhteiskehittäminen verkossa toimi erinomaisesti. Saimme freelancereiden oman äänen kuuluviin ja kehitimme yhdessä uuden innovaation eli freelance-neuvolan.

KEHITTÄMISEHDOTUKSET- JA TOIMENPITEET

Tekisittekö jotain toisin (esim. resurssit, aikataulut) ja mitä vaikutuksia sillä olisi ollut lopputulokseen?

Lopputulos ylsi näilläkin resursseilla tavoitteeseensa, mutta pidemmällä aikavälillä olisimme voineet tuotteistaa kärki-ideaamme ja kokeilla freelance-neuvolan toimivuutta käytännössä.

Millä tavoin hankkeessa tehtyä työtä tulisi mielestänne jatkaa edelleen? Miten se olisi mahdollista?

Uudella rahoituksella hankkeen kärki-idea voitaisiin tuotteistaa ja saada käyttöön.

Jäikö mielestänne hankkeen ulkopuolelle sellaisia relevantteja tahoja, joiden olisi ollut hyvä olla mukana? Jos kyllä, niin mitä?

Teatteri- ja media-alan työntekijöistä puuttuivat nyt näyttelijät, jotka olisivat saattaneet tuoda lisää näkökulmia freelance-työhön.

Hyödynnetäänkö hankkeessa syntyneitä ideoita tai kehitysprojekteja suoraan tai välillisesti muissa hankkeissa (esim. ESR/EAKR-rahoitus) tai muutoin tulevana vuosina? Mikäli kyllä, kerro vähän lisää.

Freelance-neuvolan kokeilu edellyttää uutta rahoitusta ja tahoja, joka sen rakentaa. Esimerkiksi valtiovarainministeriön tarjoama EU:n elpymisväline (Next Generation EU), joka vauhdittaa ihmisten, talouden ja yhteiskunnan toipumista koronavuodesta, voisi olla tukena pandemian seurauksista kärsineille taide- ja kulttuurialan freelancereille.

TIIVISTELMÄ

Laadi vielä maksimissaan puolen sivun mittainen tiivistelmä hankkeen tuloksista:

- Miksi hanketta lähdettiin tekemään?
- Keitä hankkeessa on ollut mukana?
- Kenelle hanke oli suunnattu?
- Pääkohdat siitä, mitä hankkeessa tehtiin?
- Mitä konkreettisia asioita saavutettiin / luotiin?

Taide- ja kulttuurialan freelancereiden ansainta ja sopimussuhteet ovat moninaisia, päällekkäisiä ja hankalia. Työelämän suojaavat rakenteet, työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen tulisi saada paremmin toimiviksi myös freelance-työssä. Turvatummassa työn tekemisen mallissa kulttuurialan ammattilaiset voivat keskittyä omaan työhönsä ja siinä kehittymiseen.

Freet2030-hankkeessa olivat tekijöinä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (Teme) ja Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) sekä Suomen Teatterit, Teatterikeskus, Audiovisual Producers Finland (Apfi) ja Suomen Muusikkojen Liitto.

Hanke oli suunnattu taide- ja kulttuurialan freelance-työn tekijöille, teettäjiille ja freelance-työhön kytkeytyville viranomaisille. Erityisesti hankkeen fokuksessa oli freelance-työn toimivuuden, hyvinvoinnin ja tuottavien mallien etsintä teatterin, tanssin, sirkuksen, tv:n, elokuvan ja musiikin toimialoilla.

Hankkeessa lisättiin ymmärrystä kulttuurialojen freelance-työstä antamalla freelancereiden äänen kuuluu ja kehittämällä yhdessä toimivampia malleja. Käytännössä teimme haastatteluja, järjestimme työpajoja eli virtuaalisia kinkereitä ja välitimme tietoa freelance-työstä, sen tekijöistä ja teettäjistä julkaisuina ja seminaareissa.

Freet2030-hankkeen päätavoite oli kehittää uusia malleja freelancereiden työmarkkina-aseman parantamiseksi. Löysimme yhdessä freelancereiden kanssa yli 30 ideaa. Kärki-ideana kehitimme uudenlaisen, digitaalisen ja matalan kynnyksen Freelance-neuvolan konseptin. Toimiva freelance-neuvonta parantaa kulttuurialan freelance-työn tekijöiden ja teettäjiä tuottavuutta ja hyvinvointia.