

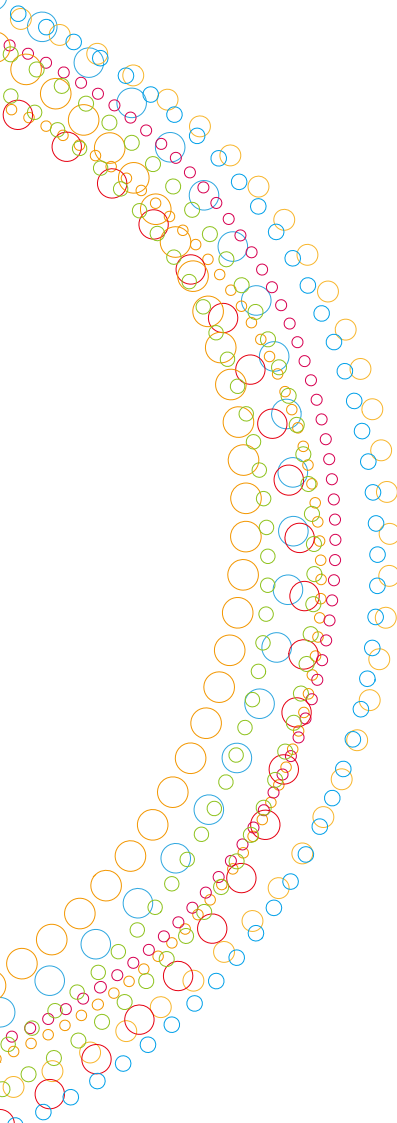


LOPPURAPORTTI

**NUORTEN TAITEEN- JA
KULTTUURIALAN
AMMATTILAISTEN
KANSAINVÄLISTYMIS- JA
TYÖLLISYYSHANKE
2014–2015**



Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry
Finlands kultur- och vetenskapsinstitut rf
The Finnish Cultural and Academic Institutes



SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	3
1. HANKKEEN TAUSTAT	5
2. HANKKEEN HALLINTO.	6
Ministeriö	6
Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry (SKTI)	6
Referenssiryhmä	7
Projektipäällikkö	7
3. HAKUPROSESSI	8
Hakuprosessi työnantajille	8
Sopimukset ja kustannusten korvausperusteet	9
Hakuprosessi työllistettäville	10
Kansainvälisyysaspekti	12
4. TYÖNANTAJAT	13
Merkitys organisaatiolle	16
5. TYÖLLISTETTÄVÄT	18
Taustatietoja hakijoista.	20
Työtehtävät	23
Työllistettyjen kommentteja hankkeesta.	23
6. HANKKEEN HAASTEET	25
Vertautuminen harjoittelijoihin	25
Hakijoiden ikäraja.	27
Työllistyminen hankkeen jälkeen	27
Työnantajuus	28
7. LOPPUPÄÄTELMÄT JA KEHITYSEHDOTUKSET.	29
Päätelmät	29
Kehittämisehdotukset	31
Mikä onnistui, mitä opittiin?	33
TIIVISTELMÄ	34

Julkaisija:

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry

www.instituutit.fi

skti@instituutit.fi

ISBN: 978-952-7170-04-5

ISBN: 978-952-7170-05-2 (pdf)

Raportin laatija: Saija Nisula

Graafinen suunnittelu: Etsuro Endo, Etsuro Design

Painopaikka: Hämeen Kirjapaino Oy, Tampere

JOHDANTO

Suomen talous ei lähtenyt odotettuun nousuun vuosien 2008–2009 taantumien jälkeen, ja bruttokansantuotteen volyymi supistui 1,0 prosenttia vuonna 2012.¹ Elokuun 2013 lopussa työttömiä työnhakijoita oli 290 200, mikä oli lähes 45 000 työnhakijaa enemmän kuin vuotta aikaisemmin.² Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) reagoi omalta osaltaan tähän tilanteeseen ja esitti eduskunnalle määrärahan antamista **Nuorten taiteen- ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälisyys- ja työllisyys-hankkeelle** vuosiksi 2014–2015. Eduskunta myönsi hankkeelle lisätalousarviosta miljoona euroa, jonka OKM hakemuksesta myönsi Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry:lle (SKTI).

SKTI oli hoitanut menestyksekkäästi vuosina 2010–2011 samankaltaisen nuorten kulttuurin alan ammattilaisten työllistämishankkeen.³ Hankkeen päätyttyä SKTI yhdessä OKM:n kanssa tiedotti laajalti sen tuloksista ja hyödyistä. Hankkeen jatkoa toivoivat sekä työnantajat että nuoret työllistetyt, ja hanke sai hyvin positiivista palautetta myös eduskunnan valtiovarainvaliokunnan sivistysjaostossa, jossa SKTI esitteli hanketta keväällä 2012.

Nuorten taiteen- ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälistymis- ja työllisyys-hanke 2014–2015 käynnistyi joulukuussa 2013. OKM:ssä oli määriteltä, että **työnantajina** voivat toimia **Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit sekä taiteen tiedotuskeskukset**.⁴ SKTI:stä lähetettiin työnantajille pyyntö esittää työllistämissuunnitelma SKTI:n hallitukselle. Työllistämissuunnitelmissa työnantaja esitteli tehtävän, johon rekrytoitaisiin työtön, alle 35-vuotias kulttuurin alan ammattilainen. Tämän palkka ja osa työnantajakustannuksista haettiin korvattavaksi hankkeen määrärahasta. Hankkeen

- **tavoitteena oli työllistää 40 nuorta** ja tämä **tavoite ylitettiin**.
- **hallintokustannusten osuus on alle 6 prosenttia** kokonaiskustannuksista.
- **määrärahalla on parannettu niin työnantajien kuin työllistettyjen tilannetta ja luotu uusia työpaikkoja.**

Sekä työnantajille että työllistettäville järjestettiin kaksi erillistä hakukierrosta. Yhteensä hankkeessa luotiin **46 työpaikkaa** ja **408 työssäolokuukautta**.

1. http://www.stat.fi/til/vtp/2012/vtp_2012_2014-01-31_tie_001.fi.html. Tilastokeskus. Kansantalouden tilinpito.

2. <http://www.tem.fi/files/37537/ELO13.pdf>. Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus.

3. www.instituutit.fi/julkaisut

4. Tiedotuskeskuksiin luettiin mukaan myös taiteen ja kulttuurin kansainvälistymisen edistämisen- ja tukiorganisaatiot AV-arkki - suomalaisen mediataiteen levityskeskus, Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus AVEK, FAVEX - Finnish Film & Audiovisual Export, Music Finland, Neogames ja Suomen Museoliitto.

Tämä raportti on tehty hankerahoittajaa varten eikä raporttia varten ole tutkittu tai vertailtu OKM:n tai muiden ministeriöiden muita työllistämishankkeita. Raportissa kerrotaan kuinka **Nuorten taiteen- ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälistymis- ja työllisyys hanke** toteutettiin, keille se kohdennettiin, missä ja miten sitä hallinnoitiin sekä mitä sillä saavutettiin. Raportissa kerrotaan lyhyesti myös mukaan valituista työnantajista ja työpaikkoja hakeneiden taustoista. Toivon, että raportista on hyötyä kaikille niille, jotka tavalla tai toisella ovat työllistämiseen liittyvien hankkeiden kanssa tekemisissä.

Maamme vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta uskon, että työllistämishankkeessa mukana olleiden nuorten ammattilaisten osaamiselle on kysyntää myös jatkossa. Uskon myös, että tämän nyt toteutetun hankkeen eurot ovat tulleet hyvin käytetyiksi ja että ne generoivat veroeuroja jatkossa. Hanketta on ollut ilo tehdä. Haluan kiittää niin rahoittajaa kuin kaikkia hankkeessa mukana olleita hyvästä yhteistyöstä ja positiivisesta ilmapiiristä sekä toivotan työntäyteistä jatkoa.

Helsingissä 31.10.2015



Saija Nisula
Projektipäällikkö

1. HANKKEEN TAUSTAT

*"Suurten ikäluokkien lähtö työelämästä on vähentänyt työttömyyden kasvua. Se selittää osan 90-luvun lamaa pienemmistä työttömyysluvuista. Suurten ikäluokkien eläköityminen ei kuitenkaan aiheuttanut ennakoitua työvoimapulaa eikä juuri ole helpottanut nuorten pääsyä työmarkkinoille."*⁵

Vuosina 2012–2013 työttömyysaste pysyi sitkeästi kahdeksan prosentin tienoilla, mutta vuonna 2014 työttömyystilanne paheni jonkin verran. Tilastoidun työttömyyden nousua on laskusuhdanteessa hidastanut väestön ikääntyminen ja aktiivisen työnhaun väheneminen.⁶

Opetus- ja kulttuuriministeriössä seurattiin talouden taantuman vaikutusta työttömyysasteeseen viime vuosikymmenen lopulla. Vuonna 2009 ministeriö käynnisti muun muassa nuorten taiteen- ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälistymis- ja työllisyys Hankkeen vuosiksi 2010–2011. Suomen työllisyystilanteesta ei tapahtunut juurikaan muutosta, ja ministeriö sai uuden määrärahan, jonka avulla käynnistettiin uusi kulttuurialan nuorten ammattilaisten työllistämishanke vuoden 2013 lopulla.

Ensimmäisen, vuosina 2010–2011 toteutetun hankkeen hallinnointi oli annettu Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry:n (SKTI) hoidettavaksi ja näin tehtiin myös uuden hankkeen kanssa. SKTI haki syyskuussa 2013 hankemäärärahaa, jonka ministeriö myönsi saman vuoden joulukuussa, ja hanke käynnistettiin heti. Hankkeelle palkattiin jälleen osa-aikainen, määräaikainen projektipäällikkö, jonka tehtävänä oli valmistella, käynnistää, toteuttaa ja koordinoita hanke kokonaisuudessaan.

5. http://yle.fi/uutiset/suurten_ikaluokkien_elakoityminen_on_lievittanyt_tyottomyytta/7748980
YLE:n uutinen.

6. <http://ek.fi/mita-teemme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/tyollisyys/> EK:n kotisivut.



Työttömyyttä ja työllisyysastetta käsiteltiin mediassa aktiivisesti koko hankkeen ajan.

2. HANKKEEN HALLINTO

Hanke käynnistyi opetus- ja kulttuuriministeriössä, sitä ohjasi referenssiryhmä, ja sitä hallinnoitiin Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry:ssä. Alla kerrotaan näiden hankkeeseen vaikuttaneiden tahojen roolista hankkeen käynnistämisen ja toteuttamisen.

Ministeriö

Hanke käynnistettiin opetus- ja kulttuuriministeriössä, joka esitti myönnettäväksi lisätalousarviosta määrärahan alle 35-vuotiaiden kulttuurin ja taiteen alan ammattilaisten palkkaamiseen kulttuuri- ja tiedeinstituutteihin sekä taiteen tiedotuskeskuksiin tai näiden yhteistyökumppaneille. Eduskunnan hyväksyttyä lisätalousarvion hankkeelle myönnettiin miljoona euroa. Hankkeen hallinnointi ulkoistettiin Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry:lle, jolle ministeriö hakemuksen perusteella myönsi määrärahan. Ministeriössä hanketta valvovana virkamiehenä toimi kulttuuriasianneuvos Annika Söderlund. Ministeriö myös asetti hankkeelle referenssiryhmän. Hankkeesta on tehty ministeriölle väliraportti sekä tämä loppuraportti.

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry (SKTI)

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry (SKTI) on kulttuuri- ja tiedeinstituuttien ja niitä ylläpitävien säätiöiden vuonna 2005 perustettu palveluelin. Yhdistys vahvistaa Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituuttien keskinäistä yhteistyötä ja yhteydenpitoa, avustaa instituutteja yhteiskuntasuhteiden hoidossa, edunvalvonnassa, hallintopalveluissa ja kotimaan viestinnässä sekä tukee instituuttien ja kotimaan sidoryhmäverkoston välistä yhteistyötä. SKTI työllistää osa-aikaisen toiminnanjohtajan ja osa-aikaisen suunnittelijan sekä ajoittain määrä- ja osa-aikaisia projektityöntekijöitä.

SKTI:ssä hanketta johti määrä- ja osa-aikainen projektipäällikkö. Varsinaiset päätökset hankkeessa teki SKTI:n hallitus, johon vuonna 2015 kuuluvat varsinaisina jäseninä Liisa Savunen (pj), Annette Forsén, Anneli Temmes, Johanna Lindstedt, Esa Alanne ja Martti Nissinen. Varajäseniä ovat Seppo Toivonen ja Anders Eriksson. SKTI:n toiminnanjohtajana oli 31.12.2014 asti Ilmi Villacís ja 1.2.2015 lähtien Tove Ekman.

Miljoonan euron työllistämishanke on SKTI:n budjetissa erittäin merkittävä, sillä SKTI:n OKM:ltä saama yleisavustus on 92 000 euroa vuodessa (2015) ja sen muiden hankkeiden budjetit vaihtelevat 10 000 ja 50 000 euron välillä. SKTI:llä on vuosina 2014–2015 ollut työllistämishankkeen lisäksi neljä muuta hanketta.⁷

7. Nämä hankkeet ovat Kansainvälinen rahoitushanke, Harjoittelijaselvitys, Kiinnostavampi Suomi -kampanja ja Hallinnon kehittämishanke.

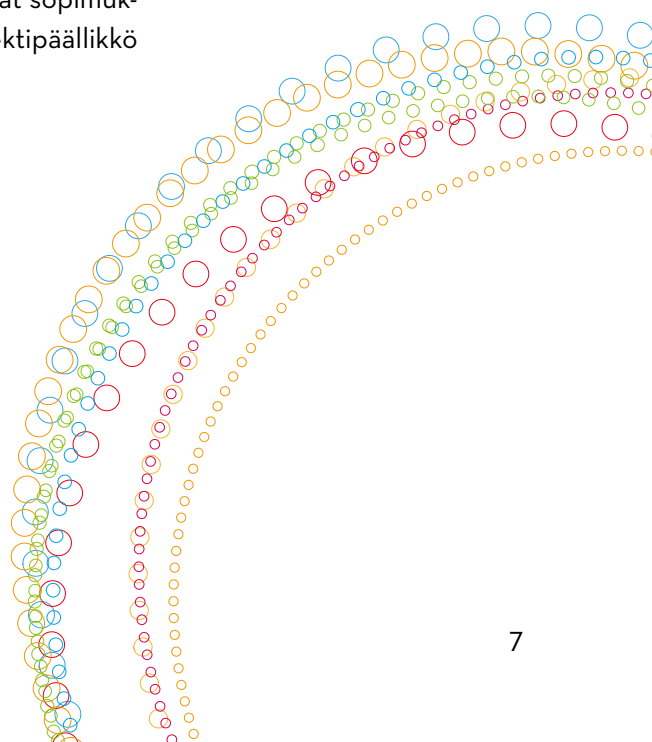
Referenssiryhmä

SKTI:n OKM:lle tekemän hankesuunnitelman mukaisesti hankkeelle valittiin referenssiryhmä. Referenssiryhmän tärkein tehtävä oli työntajien suunnitelmien kommentointi, niiden käsittely ja raportoinnin seuraaminen. Referenssiryhmän jäsenet eivät osallistuneet omaa toimialaansa koskevien suunnitelmien käsittelyyn. SKTI:n hallitus nojautui omassa päätöksenteossään referenssiryhmän arvioihin mutta käytti myös omaa harkintaansa.

Referenssiryhmään kuuluivat opetus- ja kulttuuriministeriöstä neuvotteleva virkamies Kimmo Aulake, opetusneuvos Marja Pulkkinen ja kulttuuriasiainneuvos Annika Söderlund, Tanssin tiedotuskeskuksen toiminnanjohtaja Sanna Rekola, Music Finlandin toimitusjohtaja Tuomo Tähtinen, Framen koordinaattori Karoliina Korpilahti, Design Forum Finlandin toimitusjohtaja Mikko Kalhama (28.2.2015 asti), SKTI:n toiminnanjohtajat Ilmi Villacís (31.12.2014 asti) ja Tove Ekman (1.2.2015 lähtien) sekä SKTI:n projektipäällikkö Saija Nisula. Referenssiryhmä kokoontui yhteensä seitsemän kertaa. Referenssiryhmälle ei maksettu kokouspalkkioita.

Projektipäällikkö

Projektipäälliköksi SKTI:n toiminnanjohtaja Ilmi Villacís kutsui Aleksanterin teatterin kansainvälisten suhteiden johtajan ja tuottajan Saija Nisulan, joka oli vastannut myös edellisestä SKTI:n hallinnoinnista työllistämishankkeesta. Nisulan osa-aikainen työsuhte alkoi lokakuussa 2013. Nisulan palkkaamisen perusteluna ilman julkista hakua oli hänen kokemuksensa niin projektityöskentelystä, taloushallinnosta kuin viestinnästä sekä ennen kaikkea edellisen hankkeen syvälinen tuntemus. Projektipäällikön tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa hakuprosessi niin työntantajille kuin työllistettäville nuorille ammattilaisille sekä hoitaa kaikki hankkeeseen liittyvät asiat sopimuksesta viestintään ja nettisivuista taloushallintoon. Projektipäällikkö toimi referenssiryhmässä esittelijänä.



3. HAKUPROSESSI

*"Työllisiä oli vuoden 2014 joulukuussa 2 413 000 (virhemarginaali ± 33 000), mikä oli hieman enemmän kuin vuotta aiemmin. Työllisten määrä kasvoi hieman julkisella sektorilla ja väheni hieman yksityisellä sektorilla edellisvuoden joulukuuhun verrattuna."*⁸

Hakuprosessi työnantajille

Työnantajiksi opetus- ja kulttuuriministeriö oli määritellyt **Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit sekä taiteen tiedotuskeskukset**, joiden keskeisiä tehtäviä on kansainvälisyyden edistäminen ja jotka saavat merkittävän osan rahoituksestaan ministeriöltä. Työllistetty voitiin sijoittaa myös instituutin tai tiedotuskeskuksen yhteistyökumppanin palvelukseen. Työnantajavastuu pysyi kuitenkin instituuteilla ja tiedotuskeskuksilla, mikä lisäsi näiden organisaatioiden työtaakkaa mutta samalla mahdollisti useamman henkilön työllistämisen niiden edustamalle alalle.

Potentiaalisille työnantajille lähetettiin joulukuussa 2013 sähköposti, jossa kerrottiin työllistämishankkeen käynnistymisestä ja hakuprosessin alkamisesta sekä suunnitellusta aikataulusta. Työnantajia pyydettiin lähettämään 24.1.2014 mennessä SKTI:lle hakemus, josta ilmenisivät seuraavat tiedot:

- työnantajan ja vastaanottajaorganisaation taustatiedot
- organisaation saama valtion tuki
- tarve ja tavoitteet rekrytoinnille
- suunnitellut työtehtävät ja niiden liittyminen sekä organisaation että työllistettävän osaamisen ja verkostoitumisen kehitykseen
- työllistämiskampanian pituus
- jatkotyöllistämisen suunnitelma
- rahoitussuunnitelma (omarahoituksen osuus eriteltyinä)

Projektipäällikkö tarkasti SKTI:lle osoitetut työllistämissuunnitelmat ja esitteli ne referenssiryhmälle. Referenssiryhmän käsittelyn jälkeen suunnitelmat käsiteltiin instituuttiyhdistyksen hallituksen kokouksessa, jossa tehtiin päätös niiden työllistämiskustannusten kattamisesta. Työllistämissuunnitelmia varten tehtiin valmiit lomakkeet, jotka helpottivat suunnitelmien käsittelemistä.

Ensimmäisellä hakukierroksella saatiin 52 hakemusta. Hankkeen referenssiryhmä sai kaikki hakemukset luettavakseen, ja kokouksessaan tammikuussa 2014 se päätti suositella SKTI:n hallitukselle 35

8. http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/12/tyti_2014_12_2015-01-20_tie_001.fi.html
Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 20.1.2015

työtehtävän hyväksymistä hankkeeseen. SKTI:n hallitus myönsi kokouksessaan helmikuussa referenssiryhmän suosittelemiin työtehtäviin joko hakemuksen mukaisen tai hieman pienemmän määrärahan. Miljoonan euron määrärahasta jaettiin ensimmäisellä hakukierroksella 726 750 euroa. Työnantajille järjestettiin toinen hakukierros jo maaliskuussa. Siihen tuli hakemuksia 21 kappaletta, joista karsinnan jälkeen työnantajiksi hyväksyttiin 11 kappaletta, ja määrärahasta jaettiin 195 100 euroa. Hankkeen määrärahasta seitsemän prosenttia oli varattu hallintomenoihin.

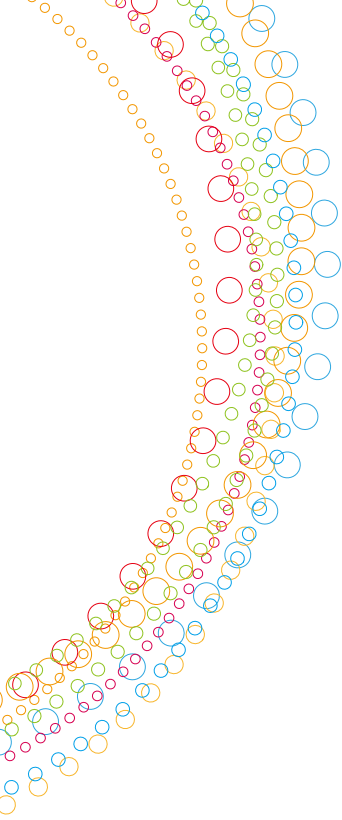
Työllistämissuunnitelmien arviointikriteerit

Työllistämissuunnitelmassa referenssiryhmä kiinnitti huomiota erityisesti jatkotyöllistymisen mahdollisuuteen, työnantajan omarahoituksen määrään ja maksettuihin palkkoihin. Myös työtehtävien laadulla oli suuri merkitys. Työtehtävän oli oltava ammattilaisen koulutusta vastaava, jotta työllistämiskausi antaisi parhaat edellytykset työllistymistä varten jatkossa. Lisäksi työllistämissuunnitelmissa oli pyydetty kertomaan mahdollisuuksista verkottua alan toimijoiden kanssa ja saada työhön liittyvää täydennyskoulutusta. Ensimmäisen hakukierroksen hakemusten hyväksymisprosenttia laski osaltaan se, että määrärahasta haluttiin jättää pieni osa jaettavaksi myöhemmin keväällä 2014.

Sopimukset ja kustannusten korvausperusteet

SKTI:ssä laadittiin juristin avustuksella SKTI:n ja hankkeeseen hyväksyttyjen työnantajien välinen sopimus, jossa määriteltiin sopijapuolet, sopimuksen tausta ja tarkoitus, työnantajien ja SKTI:n tehtävät ja velvoitteet, työnantajien raportoinnin sisältö ja aikataulu sekä työnantajien veloitusperusteet ja laskutusaikataulu.

Sopimuksessa todettiin, että SKTI maksaa työllistämistukea SKTI:n hallituksen hyväksymään enimmäismäärään asti työllistamisestä aiheutuvista todellisista, tosiasiallista työskentelyä koskevista palkkakustannuksista hyväksytyn työ- ja kustannussuunnitelman mukaisesti työnantajan laskua ja tositteita vastaan. Työnantajien oli mahdollista laskuttaa palkkakuluja maksimissaan 1 800 euroa/kuukausi sekä työnantajamaksuja siten, ettei laskutettava summa ylittänyt 2 200 euroa kuukaudessa Suomessa tehdystä työstä tai 2 500 euroa ulkomailla tehdystä työstä. Suomessa muut työn tekemiseen tai työllistämiseen liittyvät kustannukset kuten työvälit, työmatkakustannukset tms. eivät olleet laskutuskelpoisia vaan osa työnantajan omarahoitusta. Jos työpaikka sijaitsi ulkomailla, huomioitiin myös matka- ja majoituskuluja. Työllistämistukea ei maksettu sairaus-, äitiys-, isyys- ja muiden vastaavien työntekijän poissaolojen ajalta maksettavista palkka- ja muista työnantajakustannuksista.



Myönnetty tuki voitiin jättää maksamatta tai periä takaisin, jos työnantaja ei käyttänyt työllistämistukea myöntämistarkoitukseen tai -kohteeseen tai muuten työllistämistuen ehtojen mukaisesti tai jos työnantaja ei noudattanut muuten sopimuksen ehtoja. Hankkeen maksupäivät olivat kolmen kuukauden välein kesäkuusta 2014 syyskuuhun 2015.

Projektipäällikkö laati kassavirtalaskelman, hoiti maksuliikenteen ja toimitti SKTI:n kirjanpitäjälle kuukausittain SKTI:n toiminnanjohtajan hyväksymät tositteet ja tiliöinnin.

Hankkeen hallintomalli oli kevyt. Miljoonan euron määrärahasta vain 5,5 prosenttia on mennyt hallintoon ja loput varsinaiseen työllistämiseen eli työnantajien saamaan palkkatukeen. Hallinnon kustannukset ovat muodostuneet projektipäällikön palkasta, kirjanpito- ja tilintarkastuspalkkioista, tämän raportin graafisesta suunnittelusta ja painosta sekä toimitila-, pankki-, puhelin-, atk- ja toimistotarvikekuluista. Suurin työnantajalle myönnetty määräraha oli 30 000 euroa ja pienin 6 600 euroa – tarjotun työsuhteen pituudesta riippuen.

Suurimmat määrärahan saajat		
Suomen Japanin instituutti	Tokio	30000
Suomen Pietarin instituutti	Pietari	30000
Suomen Ranskan instituutti	Pariisi	30000
Suomen Saksan-instituutti	Berliini	30000
Suomen Tukholman instituutti	Tukholma	30000

Hakuprosessi työllistettäville

"Oletko alle 35-vuotias kulttuurialan ammattilainen? Tule hakemaan kansainvälistä työkokemusta – Suomesta tai maailmalta! Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry hakee alle 35-vuotiaita, kansainvälistä työkokemusta tarvitsevia kulttuurialan ammattilaisia työllistettäviksi Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituuteissa sekä taiteen tiedotuskeskusten ja vastaavien kulttuurivientiorganisaatioiden kansainvälisissä hankkeissa Suomessa ja ulkomailla."

Hakuprosessi työllistettäville käynnistyi helmikuussa 2014. Työllistämishankkeesta kerrottiin Kulttuurivienti.fi-sivustolla, työnantajien omilla verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Työpaikkailmoitukset julkaistiin myös mol.fi-sivustolla.

Paikkoja sai hakea, jos hakija

- oli syntynyt vuonna 1979 tai sen jälkeen
- oli työtön tai työttömyysuhan alainen
- ei ollut päätoiminen opiskelija eikä saanut opintotukea
- ei ollut vakituisessa työsuhteessa
- oli määräaikaisessa työsuhteessa, joka päättyisi ennen haettavan työn alkua
- kuului Suomen sosiaalilainsäädännön piiriin

Projektipäällikkö kävi läpi hakemukset ja hylkäsi ne, jotka eivät täyttäneet edellä mainittuja ehtoja. Kaikkiaan hylättiin 113 hakemusta. Yleisin syy hakemuksen hylkäämiselle oli opiskelijastatus. Toiseksi yleisin syy oli ikä. Työnantajalle toimitettiin hankkeen kriteerit täyttäneiden hakemukset, joista työnantaja valitsi tavanomaisen rekrytointimenettelyn avulla itselleen sopivimman työntekijän.

Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen OKM määräsi hakuajan pituudeksi viisi viikkoa ja ensimmäinen hakukierros työllistettäville järjestettiin ajalla 5.2.–12.3.2014. Koska haku kesti pidempään kuin alun perin oli suunniteltu, hakemusten käsittelyyn varattu aika lyheni merkittävästi.

Työllistettävien hakemuksia E-lomakejärjestelmään kirjautui 1324 kappaletta, joista 111 oli jätetty kesken tai tallentamatta. Yhdellä hakemuksella saattoi hakea kahta eri työpaikkaa, ja enemmistö hakijoista näin tekikin. Haussa olleet 33 työpaikkaa olivat kestoaltaan 3–12 kuukauden mittaisia, ja työaika ajoittui vuosille 2014 ja/tai 2015. Työnantajat tekivät valinnan 2–4 viikon kuluessa haun päättymisestä, ja työt alkoivat heti valintojen selvittyä tai sopimuksen mukaan.

Toinen hakukierros työllistettäville oli ajalla 23.4.–28.5.2014, ja E-lomakejärjestelmään kertyi työllistettävien hakemuksia 609, joista 46 oli kesken hakuajan umpeutuessa. Työllistämishankkeen toisella hakukierroksella oli haettavana 13 työpaikkaa.

Eniten työpaikkahakemuksia saivat Suomen New Yorkin kulttuuri-instituutti, Suomen Japanin instituutti, Suomen Benelux-instituutti ja FILI (Finnish Literature Exchange).



"Rekrytointiprosessi paikkaa varten sujui helposti. Luettuani ilmoituksen työpaikasta hankkeen internet-sivuilta jätin hakemukseni, jonka jälkeen sain sähköpostiini pyynnön työhaastatteluun. Koska asun kaukana Helsingistä, teimme työhaastattelun Skypen välityksellä."

Kulttuurivienti.fi-sivustolla julkaistiin tiedot hankkeesta ja sen kautta haussa olleista työpaikoista.



KULTTUURIVIENTI.FI EN | SE Hakusana HAE

Etusivu Kulttuurivienti Tukiverkosto Työllistämishanke Kulttuurimatkailu

AV-arkki - levitysassistentti

TIETOJA TYÖNANTAJILLE
23.4.-28.5.2014 HAUSSA OLEVAT TYÖPAIKAT
Arkkitehtuurikeskus - moniosaaja
AV-arkki - levitysassistentti
Baltic Circle, Helsinki, Tuotantoassistentti
Creatika Agency
Eskus - Esitystalten keskus
Fazer Konserttitoimisto Oy, Helsinki, Tuottaja
Finnagora-tiedottaja
Hanasaari - ohjelma-assistentti/koordinaattori
Suomen Viron-instituutti - ohjelma-koordinaattori
Tanssin tiedotuskeskus & Aleksanterin teatteri - Venäjä-koordinaattori
Tuska-festivaali - projektituottaja
TT13 - tuottaja
Zodiak - Uuden tanssin keskus

AV-arkki eli suomalaisen mediataiteen levityskeskus on vuodesta 1989 tehnyt uraauurtavaa työtä suomalaisen mediataiteen levittäjänä. AV-arkki on avannut taiteilijoille mahdollisuuksia saada työtään tunnetuksi kansainvälisesti. AV-arkin toiminta on myötävaikuttanut suomalaisen mediataiteen kansainväliseen menestykseen. Toiminta on ainutlaatuista sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa. AV-arkki on jäsenmäärältään ja toimintansa laajuudelta suurin kotimainen mediataitealan järjestö.

AV-arkki hakee 9 kuukauden määräaikaiseen, täyspäiväiseen työsuhteeseen levitysassistenttia. Työsuhde toteutetaan osana Nuorten taiteen- ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälistymis- ja työllisyys-hanketta. Tämän vuoksi hakijan tulee olla alle 35-vuotias (vuonna 1979 tai sen jälkeen syntyneet) työtön tai työttömyysuhan alainen kulttuurialan ammattilainen.

Työsuhde käynnistyy syksyllä 2014. Levitysassistentin tehtävänä on edistää suomalaisen mediataiteen kansainvälistä jakelua yhdessä AV-arkin muun henkilökunnan kanssa. Levitysassistentti tarjoaa AV-arkin jakelussa olevia teoksia kansainvälisten tapahtumien ohjelmistoihin yhteistyössä levityskoordinaattorin kanssa. Tässä työssä käytetään esimerkiksi erilaisia online-jakelualustoja ja otetaan yhteyttä tapahtumajärjestäjiin sähköpostitse sekä puhelimitse. Työtehtäviin kuuluu myös AV-arkin teostietokannan ja verkkopalvelun sisältöjen kehittäminen. Assistentti osallistuu myös Suomalaisen mediataiteen promootintehtäviin kansainvälisille taidemessuille yhteistyössä toiminnanjohtajan kanssa.

Kansainvälisyysaspekti

Monilla kulttuurialan ammattilaisilla on vaikeuksia kasvattaa kansainvälistä työkokemusta, joten hankkeeseen haluttiin kansainvälisyysaspekti. Hankkeen tekijät uskoivat, että uudet verkostot luovat uusia mahdollisuuksia suomalaisille kulttuurin alan toimijoille, taiteilijoille ja luovan alan yrittäjille ja lisäävät siten kulttuurin vientiä ja vaikuttavat positiivisesti kansantalouteen. Työllistettyjen raporteista ilmenee, että työ on sisältänyt vaadittuja kansainvälisyyteen liittyviä tehtäviä ja että näitä tehtäviä on pidetty tärkeinä.

"Uusia työtehtäviä oli esimerkiksi aktiivisempi verkostojen luonti ulkomaille sekä kansainvälinen tiedotus."

"Etenkin kansainvälisiltä osallistujilta yhteydenotot tulivat pääasiallisesti sähköpostilla. Koska tapahtuma on kaksikielinen, tuli se huomioida niinkin yksinkertaisissa asioissa kuin tapahtumapaikan kylteissä ja opasteissa sekä kaikissa printtimateriaaleissa. Viestien tuli olla selkeitä molemmilla kielillä."

"Isoimpana vastuualueenani on ollut luoda kontakteja eurooppalaisiin kulttuurikeskuksiin ja konserttihalleihin."

Tietoon ei ole tullut yhtään tehtävää, jossa kansainvälisyysaspekti ei olisi toteutunut lainkaan.

4. TYÖNANTAJAT

*"Luovat alat ennakoivat usein tulevaa ja toimivat edelläkävijöinä – monet ajan ilmiöt heijastuvat kulttuurialan töissä ja yhteiskunnan heikkojen signaalien tunnistaminen tapahtuu usein ensin juuri kulttuurialoilla. Jatkossa tulee käyttää kulttuurialojen edelläkävijyyttä ja tutkimustietoa uusilla tavoilla. Työnantajien tulisi rohkeasti palkata eri alojen osaajia."*⁹

Opetus- ja kulttuuriministeriö oli määritellyt, että tässä hankkeessa työnantajina saattoivat toimia Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit sekä taiteen tiedotuskeskukset, jotka saavat muutenkin osan rahoituksesta ministeriöltä. Työpaikan oli mahdollista sijaita myös edellä mainittujen yhteistyökumppanilla. Instituuttien ja tiedotuskeskusten monipuolinen toiminta, johon kuuluu esimerkiksi kurssien, konferenssien ja kulttuuritilaisuuksien järjestämistä sekä instituuteilla myös residenssitoiminnan ylläpitämistä, tarjoaa työtilaisuuksia ja mahdollisuuksia uran edistämiseen kulttuurialan toimijoille.

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituuttiverkostoon kuuluu 17 eri puolilla maailmaa sijaitsevaa instituuttia. Niiden toimialueet kattavat kaikkiaan lähes 70 maata. Kulttuuri- ja tiedeinstituuttien tehtävänä on tukea suomalaisten taiteen- ja tieteentekijöiden työtä kohdemaissa, ja ne ovat keskeinen osa Suomen kansainvälistä kulttuurivaihtoa. Instituutit edistävät merkittävästi kulttuurivientiä ja suomalaisen tutkimuksen kansainvälistymistä.

Suomessa toimii kahdeksan taiteenalojen tiedotuskeskusta. Ne ovat monimuotoisia palveluita tuottavia asiantuntijaorganisaatioita, joilla on vahva toimialatuntemus, kansallisia ja kansainvälisiä verkostoja sekä kansainvälisen liikkuvuuden ja viennin osaamista. Tiedotuskeskukset toteuttavat kulttuuri- ja taidevientihankkeita sekä edistävät luovan työn kansainvälistymistä ja kansainvälistä liikkuvuutta.

9. http://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/kulttuuripoliittinen_ohjelma/kulttuuripoliittinen_tyo-ja_elinkeinonvisio

Työnantajat lukuina

Taiteen tiedotuskeskukset 14

- joilla yhteensä hallinnoitavia työpaikkoja 30

Kulttuuri- ja tiedeinstituutit 15

- joilla yhteensä hallinnoitavia työpaikkoja 16

Instituuteista vain Suomen Viron-instituutti hallinnoi myös yhteistyökumppanille sijoitettua työpaikkaa.

Taiteen tiedotuskeskusten hallinnoimat työpaikat aloittain

Musiikki	7
Tanssi	6
Sirkus	5
Teatteri	3
Elokuva	1
AV	1
Arkkitehtuuri	1
Design	1
Kirjallisuus	1
Esittävä taide	1
Pelit	1

Työnantajiksi 1. hakukierroksen jälkeen hyväksytyt:

FAVEX - Finnish Film & Audiovisual Export
FILI - Finnish Literature Exchange
Esittävän taiteen keskus FRAME
Design Forum Finland
Music Finland
Neogames
Sirkuksen tiedotuskeskus
Suomen Elokuvasäätiö
Tanssin tiedotuskeskus
Teatterin tiedotuskeskus
Suomalais-norjalainen kulttuuri-instituutti
Suomen Ateenan-instituutti
Suomen Benelux-instituutti
Suomen Japanin instituutti
Suomen Lähi-idän instituutti
Suomen Madridin-instituutti
Suomen New Yorkin kulttuuri-instituutti
Suomen Pietarin instituutti
Suomen Ranskan instituutti
Suomen Saksan-instituutti
Suomen Tukholman instituutti
Suomen Viron-instituutti

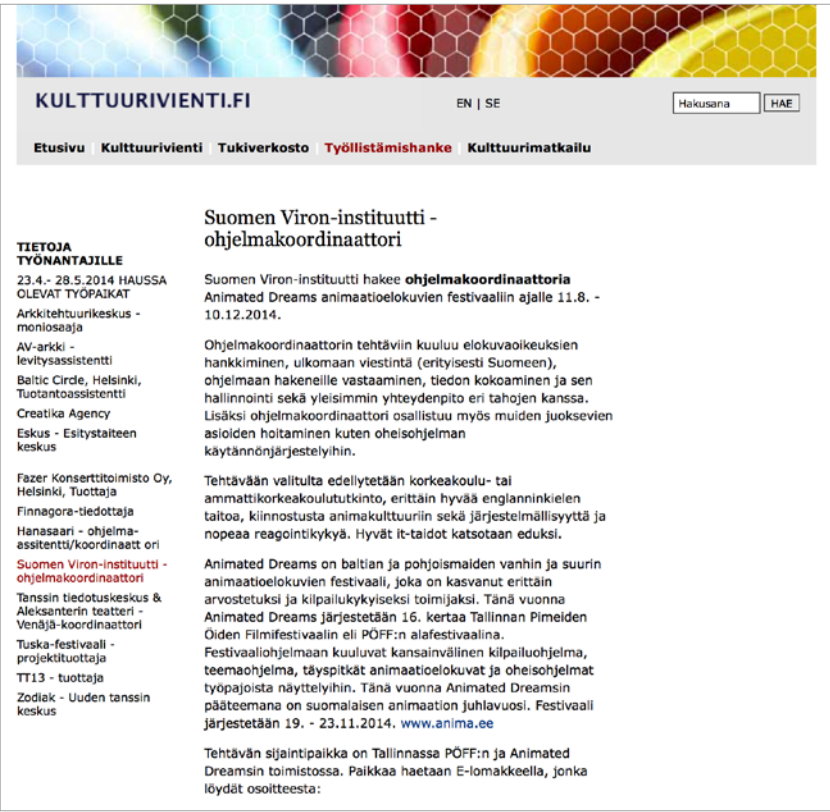
Työnantajiksi 2. hakukierroksen jälkeen hyväksytyt:

Arkkitehtuurikeskus ry
AV-arkki
Music Finland
Sirkuksen tiedotuskeskus
Tanssin tiedotuskeskus
Teatterin tiedotuskeskus
Finnagora
Hanasaari - ruotsalais-suomalainen kulttuurikeskus
Suomen Viron-instituutti

Ulkomailla sijainneet työpaikat



Työnantajille järjestettiin koulutustilaisuus Suomen työjuridiikasta ja ulkomaantyöstä 13.3.2014. Puhujana oli VT Anssi Rautiainen Palvelualojen työnantajat PALTA ry:stä. Parituntisessa tilaisuudessa käsiteltiin muun muassa ulkomaantyön veroja ja etuuksia, määräaikaista työsopimusta ja työnantajavelvoitteisiin kuuluvia asioita.



KULTTUURIVIENTI.FI EN | SE Hakusana HAE

Etusivu Kulttuurivienti Tukiverkosto Työllistämishanke Kulttuurimatkailu

Tietoja työnantajille

23.4.-28.5.2014 HAUSSA
OLEVAT TYÖPAIKAT
Arkkitehtuurikeskus -
moniosaaja
AV-arkki -
levityssistentti
Baltic Circle, Helsinki,
Tuotantoassistentti
Creatika Agency
Eskus - Esitystehteen
keskus
Fazer Konserttitoimisto Oy,
Helsinki, Tuottaja
Finnagora-tiedottaja
Hanasaari - ohjelma-
assistentti/koordinaattori
**Suomen Viron-instituutti -
ohjelmakoordinaattori**
Tanssin tiedotuskeskus &
Aleksanterin teatteri -
Venäjä-koordinaattori
Tuska-festivaali -
projektituottaja
TT13 - tuottaja
Zodiak - Uuden tanssin
keskus

Suomen Viron-instituutti - ohjelmakoordinaattori

Suomen Viron-instituutti hakee **ohjelmakoordinaattoria** Animated Dreams animaatioelokuvien festivaaliin ajalle 11.8. - 10.12.2014.

Ohjelmakoordinaattorin tehtäviin kuuluu elokuva- ja musiikkien hankkiminen, ulkomaan viestintä (erityisesti Suomeen), ohjelmaan hakenneille vastaaminen, tiedon kokoaminen ja sen hallinnointi sekä yleisimmin yhteydenpito eri tahojen kanssa. Lisäksi ohjelmakoordinaattori osallistuu myös muiden juoksevien asioiden hoitaminen kuten ohjelmatyön käytännönjärjestelyihin.

Tehtävään valitulta edellytetään korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkinto, erittäin hyvää englanninkielen taitoa, kiinnostusta animakulttuuriin sekä järjestelmällisyyttä ja nopeaa reagoitokykyä. Hyvät IT-taidot katsotaan eduksi.

Animated Dreams on baltian ja pohjoismaiden vanhin ja suurin animaatioelokuvien festivaali, joka on kasvanut erittäin arvostetuksi ja kilpailukykyiseksi toimijaksi. Tänä vuonna Animated Dreams järjestetään 16. kertaa Tallinnan Pimeiden Öiden Filmifestivaalin eli PÖFF:n alafestivaalina. Festivaali-ohjelmaan kuuluvat kansainvälinen kilpailuohjelma, teemaohjelma, täyspitkät animaatioelokuvat ja ohjelmatyötyöpajoista näyttelyihin. Tänä vuonna Animated Dreamsin pääteemana on suomalaisen animaation juhlat. Festivaali järjestetään 19. - 23.11.2014. www.anima.ee

Tehtävän sijaintipaikka on Tallinnassa PÖFF:n ja Animated Dreamsin toimistossa. Paikkaa haetaan E-lomakkeella, jonka löydät osoitteesta:

Merkitys organisaatiolle

Työnantajat ovat omissa loppuraporteissaan arvioineet hankkeen merkitystä oman organisaationsa toiminnalle ja taloudelle ja pitäneet hankkeen merkitystä suurena tai erittäin suurena. Vain yksi työnantaja on katsonut, ettei hankkeella ollut merkitystä organisaation taloudelle. Työnantajille on ollut tärkeää, että hankkeen kautta saatu henkilöresurssi on mahdollistanut uusia avauksia ja kasvattanut toiminnan volyyymiä. Moni työnantaja mainitsee jonkin konkreettisen hankkeen, joka on ottanut merkittäviä askeleita eteenpäin.

"Ilman hankerahoitusta tämän tyyppinen panostus ei olisi ollut mahdollista"

"Merkitys organisaation taloudelle merkittävä, myös oman rahallisen panoksen vaatimus oli realistinen ja pakotti miettimään fokuksia."

"Tuki on instituuttillemme aivan keskeinen!"

"Tavattoman suuri, koska se mahdollisti kasvavassa vaiheessa olevan yhdistyksen hallinnoinnin, lisäkasvun että yhteistyön mahdollistamisen eri alueille kenttää."

"Ilman ko hanketta [...] ei olisi ollut mahdollisuutta toteuttaa kokonaisuudistustaan suunnitellussa aikataulussa ja mittakaavassa."

Hankeraporttia varten haastatelluista Tanssin tiedotuskeskuksen toiminnanjohtaja Sanna Rekolasta, Teatterin tiedotuskeskuksen toiminnanjohtaja Hanna Helavuoresta ja Sirkuksen tiedotuskeskuksen toiminnanjohtaja Lotta Vaulosta¹⁰ Rekola ja Vaulo toivat esiin hankkeen merkityksen vapaan kentän toimijoille ja pienille ryhmille. Koska näiden ryhmien saama avustus saattaa olla 5 000–15 000 euroa vuodessa ja työllistämishankkeen määrärahasta maksettu tuki oli joidenkin kohdalla lähes 20 000 euroa, on selvää, että hankkeen avulla tuetut ryhmät ovat pystyneet vahvistamaan ja vakiinnuttamaan toimintaansa. Rekola myös painotti tiedotuskeskuksen roolia ja vastuuta portinvartijana hankkeen ja työpaikkojen välillä.

*"Ryhmän taitelijan ei tarvinnut enää toimia tuottajana, vaan ryhmä sai koulutetun ja osaavan tuottajan tuekseen. Yhdeksässä kuukaudessa osaava tuottaja saa jo paljon aikaiseksi ja vain yhtä ryhmää lukuun ottamatta ryhmät ovat pystyneet jatkamaan työsuhdetta"*¹¹

Työnantajat toivovat hankkeelle jatkoa ja pitävät tärkeänä, että tieto mahdollisesta uudesta hankkeesta tulisi heille hyvissä ajoin.

"Olisi hienoa, jos tällaista olisi jatkossa myös tarjolla ja mielellään niin, että hyvissä ajoin, toimintaa suunniteltaessa, tiedettäisiin mahdollisuudesta työllistettävän palkkaamiseen. Tärkeä tällaisessa on ehdottomasti ollut se, että kyseessä ei ole harjoittelija vaan jo pitkälle kouluttautunut henkilö, joka pystyy hoitamaan vastuullisesti ja oma-aloitteisesti isojakin kokonaisuuksia. Meidän kohdallamme on osoittautunut myös tärkeäksi, että henkilö tuntee hyvin instituutin tiedetoiminnan ja osaa lähestyä sitä "ulkopuolisena".

Hanna Helavuori toi esille työnantajien vastuun toteuttaa myös työllistettävien kohdalla sellaista palkkapolitiikkaa, jossa palkka on alalla jo muutaman vuoden olleen ammattilaisen tasoa eikä harjoittelijan tai vasta-alkajan tasoa.

10. Rekolan puhelinhaastattelu 7.9., Helavuoren haastattelu 28.8. ja Vaulon puhelinhaastattelu 22.9.

11. Lotta Vaulo, puhelinhaastattelu 22.9.

5. TYÖLLISTETTÄVÄT

"Koulutusrakenteen muutoksen hidastuessa työllisyysrakenteen muutos vuoteen 2030 mennessä tulee olemaan olennaisesti hitaampaa kuin millään ajanjaksolla vuoden 1987 jälkeen. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työikäisten määrä kasvaa 2010-2030 noin 75-80 prosenttia hitaammin kuin korkeasti koulutettujen työllisten määrä on lisääntynyt viimeisen neljännesvuosisadan aikana. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden korkea työllisyysaste ei voi olennaisesti enää nousta, joten korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työpaikkojen kasvu tulee hidastumaan 75-80 prosenttia ja vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työpaikkamäärän kasvu 50-65 prosenttia." ¹²

Tämän hankkeen kautta työllistetyt alle 35-vuotiaat ammattilaiset ovat työllistymisen näkökulmasta hyvässä asemassa olevia. Tilastokeskuksen mukaan työttömäksi jäämisen riski on sitä pienempi mitä korkeampaa koulutusastetta tarkastellaan. Ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevien työllisten työttömyysriski oli 6,0 prosenttia vuonna 2013, kun vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden riski oli 2,0 prosenttia.¹³ Myös jatkuva uudelleenkouluttautuminen tuo suojaa.¹⁴ Miksi hanke on sitten kohdistunut kulttuurialalle koulutettuihin nuoriin? Vaikka it-alaan on kohdistunut paljon irtisanomisia, kulttuuri- ja taidealan ammattilaisten työllisyysnäkyvät ovat jo pitkään olleet epävakaa-ammattilaisiin verrattuna. Alaa leimaa- vat patkätöet ja epätyypilliset työsuhteet. Yhteiskunta on investoinut valtavasti koulutukseen alalle, jolle on vaikea työllistyä, mutta silti työ- uralle pääseminen on helpompaa kuin kouluttamattomilla.¹⁵

Etenkin luovilla aloilla puhutaan usein epätyypillisistä työsuhteista. Määritelmän mukaan epätyypilliset työsuhteet ovat "työlainsäädän- nön perinteisestä lähtökohdasta, pysyvästä ja kokoaikaisesta palkka- työsuhteesta poikkeavat työvoiman käytön muodot, kuten osa-aikatyö, määräaikaisen työsuhteen perusteella tehtävä työ, kotona tehtävä työ ja työvoiman vuokraukseen perustuva työ".¹⁶

Työtuomioistuimen presidentti Jorma Saloheimo kirjoittaa epätyypil- lisistä työsuhteista:

"Epätyypilliset työsuhteet eivät ole sinänsä uusia. Esimerkiksi kotityötä on tehty kautta aikojen, mutta se on tekniikan ja tuotantomenetelmien kehittyessä saanut uusia muotoja (etätöinä tehtävä tieto- ym. työ)." ¹⁷

12. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2014/Koulutus_tyollisyys_ja_tyottomuus.html?lang=fi OKM:n julkaisu.
13. http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2012/02/tyokay_2012_02_2013-06-05_tie_001_fi.html?ad=notify Tilastokeskus.
14. <https://blogs.uta.fi/tyopolitiikka/2014/10/08/koulutus-parasta-tyollisyysturvaa/> Professori Pertti Koistisen blogi.
15. http://www.studentum.fi/Taide_ja_kulttuuriala_d6200.html Studentum.fi -koulutussivusto
16. [http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen työsuhte](http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen_t%C3%B6suhte)
17. [http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen työsuhte](http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen_t%C3%B6suhte)

Salonheimo mainitsee kirjoituksessaan epätyypillisten työsuhteiden syiksi naisten tulon työmarkkinoille, toimihenkilöiden määrän lisääntymisen ja palvelusektorin laajentumisen. Epätyypillisillä työsuhteilla on haettu joustoa työmarkkinoille etenkin laman aikana. Salonheimo toteaa myös, että epätyypillisten työsuhteiden vaikutus eri työntekijäryhmiin on erilainen. Joillekin osa-aikatyö sopii perheen tai opiskelun vuoksi, mutta useimmiten on kuitenkin kyse yritysten joustotarpeesta. Ongelmalliseksi epätyypillinen työsuhte muodostuu, jos sillä kiertetään työsuhdeturvaa. Lainsäätäjä on siksi asettanut rajoituksia epätyypillisen työvoiman käytölle.

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n toiminnanjohtaja Kirsi Herala kirjoittaa ammattijärjestön jäsenlehdessä siitä, kuinka kulttuurisektori on edelläkävijäalalla, jossa epätyypillinen työ on ollut normaali käytäntö jo pitkään.



*"Samalla kun osa jäsenistä on palkkatyössä julkisen, kolmannen tai yrityssektorin palveluksessa, osa työskentelee useassa näistä yhtäaikaaisesti ja limittäin. Samalla he hankkivat osan elannostaan myös muilla tavoin kuten osa-aikaisina yrittäjinä, freelancer-verokortilla toimivina ammatinharjoittajina tai apurahalla. Pätkätyö voi tarjota yhdelle sujuvan polun eteenpäin, mutta tutkimukset osoittavat, että toiselle se tarjoaa vain umpikujan. Pätkätyöllä voi olla rikastuttava vaikutus, jos se näyttäytyy tekijälleen vaikkapa mahdollisuutena monipuolistaa omaa osaamistaan. Jos tuki ja ohjaus on tehokasta, myös korkeasti koulutetut onnistuvat rakentamaan pätkien avulla omaa uraansa. Tämäkään näkökulma ei poista sitä tosiasiaa, että työehdoista on aina sovittava työnantajan kanssa. Työsuhteiden muutokset ovat tulleet jäädäkseen. Samaan aikaan kulttuurialan työpaikat monipuolistuvat entisestään ja niitä syntyy yhä useammin eri ammattialojen rajapinnoille."*¹⁸

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti vuonna 2011 poikkihallinnollisen työryhmän selvittämään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä erityisesti työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen näkökulmasta. Työryhmän loppuraportti luovutettiin työ- ja elinkeinoministeriölle toukokuussa 2015. Työryhmä toteaa raportissaan muun muassa, että määräaikaisten työsuhteisen määrä on vakiintunut 15–17 prosenttiin ja että osa-aikaisten ja yksinyrittäjien tai yrittäjämäisesti työskentelevien itsensätyöllistäjien määrä on kasvanut. Itsensätyöllistäjien ongelmana on eri työntekomuotojen välillä liikkuminen, sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat, heikko neuvotteluasema sekä matala ja epäsäännöllinen palkanmuodostus. Tilastokeskuksen tutkimusten mukaan etenkin kulttuurialan itsensätyöllistäjien neuvotteluasema on heikko mutta vain joka viides itsensätyöllistäjä haluaisi työskennellä työsuhteessa.^{19 20}

18. http://www.akavanerityisalat.fi/files/4581/Ammattina_kulttuuri.pdf Ammattina kulttuuri -julkaisu

19. https://www.tem.fi/files/41956/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu

20. Pärnänen & Sutela, Itsensä työllistäjät Suomessa, Tilastokeskus 2013 Tilastokeskuksen julkaisu



*"Määräaikaiset palkansaajat ovat aiempaa useammin naisia ja aiempaa useammin töissä julkisella sektorilla. Vaikka määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä kaikkein nuorimmilla, etenkin naisilla määräaikaisuus on siirtynyt ikäajanalla eteenpäin: 1980-luvun alussa noin joka kuudes, mutta vuosituhaten vaihteessa jo lähes joka kolmas 25-34-vuotias naispalkansaaja oli määräaikainen. 2010-luvun alussa useampi kuin neljännes ikäryhmän naispalkansaajista työskenteli määräaikaisena."*²¹

Nyt toteutetussa työllistämishankkeessa työsuhteet ovat olleet määräaikaisia, vaikka ne olisivatkin saaneet jatkoa. Hankkeen tavoitteet ovat sikäli ristiriitaisia, että toisaalta on tavoiteltu pysyviä työsuhteita mutta toisaalta pidetty tärkeänä edes jonkin mittaisen työllistymisjakson saamista ja määrärahan saaneen organisaation resurssien kasvattamista edes hetkellisesti.

Taustatietoja hakijoista

Hankkeen työpaikkailmoituksissa todettiin, että paikkoja voi hakea, jos hakija

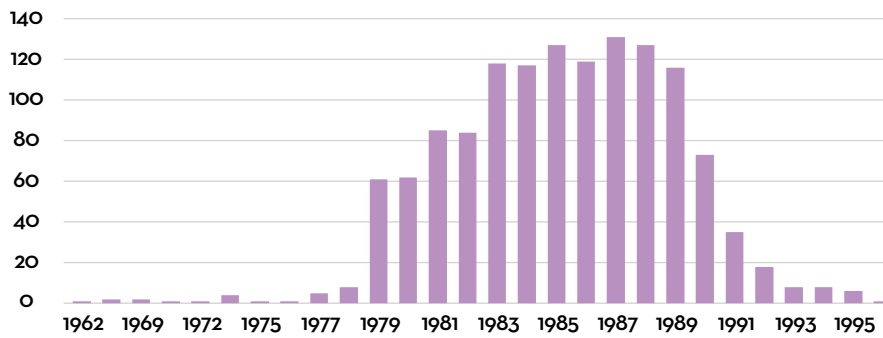
- oli syntynyt vuonna 1979 tai sen jälkeen
- oli työtön tai työttömyysuhan alainen
- ei ollut päätoiminen opiskelija eikä saanut opintotukea
- ei ollut vakituksessa työsuhteessa
- oli määräaikaisessa työsuhteessa, joka päättyisi ennen haettavan työn alkua
- kuului Suomen sosiaalilainsäädännön piiriin

Hankkeessa avoinna olleiden työpaikkojen hakijoista 20 % oli miehiä ja 80 % naisia. Hakijoista 40 %:lla oli maisterin tutkinto, 25 %:lla kandidattitutkinto, 36 %:lla AMK-tutkinto ja 7 %:lla ammattitutkinto. Hakijoista työttömiä oli 35 %, opiskelijoita 29 %, määräaikaisessa työsuhteessa 17,5 %, yrittäjinä tai freelancereina 6 %, muulla statuksella 5,5 %, työharjoittelussa 3 % ja taiteilijoita 2 %.²²

Eniten hakijoita oli vuonna 1987 syntyneissä, jotka vuonna 2014 täyttivät 27 vuotta. Enemmistö hakijoista oli syntynyt vuosien 1983-1987 välillä ja oli siten 26-31-vuotiaita.

21. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytut_259_201300_2013_10310_net.pdf
Tilastokeskus. Tutkimusraportti. Sutela 2013

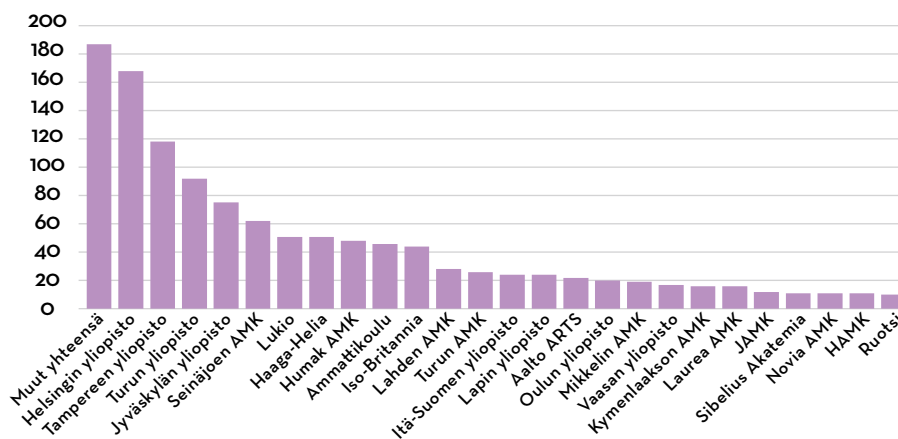
22. Luvut perustuvat ensimmäisen hakukierroksen tuloksiin.



Hakijan syntymävuosi

Ensimmäisen hakukierroksen hakijoiden keski-ikä on 30 vuotta.

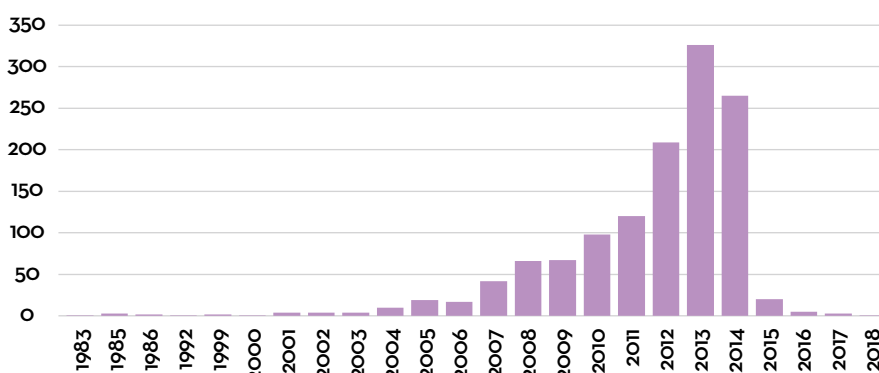
Ensimmäisen hakukierroksen hakijoissa oli runsaasti muualla kuin Suomessa tutkinnon suorittaneita. Alla olevassa taulukossa ulkomailla eri yliopistoissa suoritettut tutkinnot näkyvät opiskelumaan mukaisesti. Hakijoista 13 % oli suorittanut tutkintonsa Helsingin yliopistossa, mutta Tampereen, Turun ja Jyväskylän yliopistosta valmistuneita oli hakijoissa myös runsaasti. Niillä hakijoilla, joilla viimeisen tutkinnon suorituspaikka oli lukio, yliopisto- tai ammattikorkeakouluopinnot olivat vielä kesken. Hakijoista monet olivat Etelä- ja Keski-Suomen korkeakouluista.



Viimeisen tutkinnon suorituspaikka

Hakijan viimeisimmän tutkinnon suorituspaikka (1. hakukierroksen hakijat. Tutkinnon suorituspaikoista on listattu ne, joista vähintään 10 hakijaa. Alle 10 hakijan paikat tilastossa sarakkeessa Muut yhteensä.)

Taulukossa näkyvät Muut yhteensä -sarakeeseen tilastoidut hakijat ovat suorittaneet tutkintonsa tasaisesti ympäri maata olevissa ammatti- ja ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa. Yksittäisiä hakijoita oli niin Aalto-yliopiston Kauppakorkeakoulusta kuin Eiran aikuislukiosta.



Valmistumisvuosi

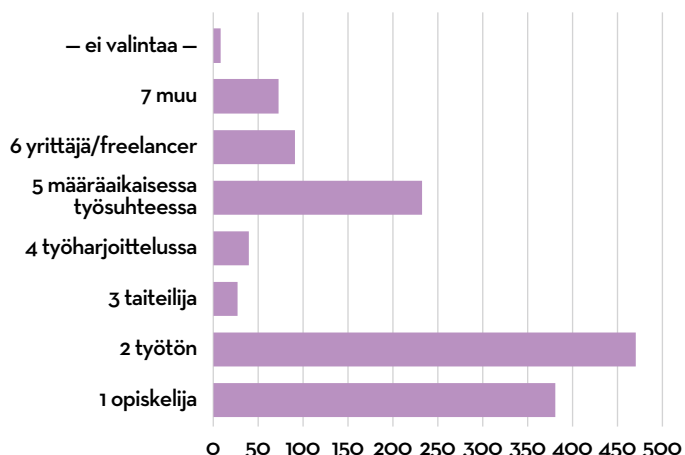
Hakijan valmistumisvuosi

Enemmistö hakijoista oli vastavalmistuneita tai valmistumassa haun aikana. 18 % hakijoista oli valmistunut ennen vuotta 2011. Hakijat ovat opiskelleet etenkin humanistisia aineita.

Opiskelualat



Määrä / Tämän hetkinen status



Työttömät työnhakijat olivat suurin hakijaryhmä

Lyhyesti

Epävarma talous kuormittaa kulttuurialalla

JOKA kolmas kulttuuri- ja käsityö-ammateissa toimivasta itsensätyöllistäjästä on päättänyt yrittäjyyteen olosuhteiden pakosta. Ammattiryhmien välillä on huomattavia eroja yrittäjyyteen ryhtymisessä. Tietotyön erityisasiantuntijoista vain joka kymmenennellä on tällainen tausta. Tiedot käyvät ilmi Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät 2013 -tutkimuksesta. Vuonna 2013 Suomessa oli 15–64-vuotiaita itsensätyöllistäjiä kaikkiaan 152 000 ja heidän

osuutensa kaikista työllisistä oli kuusi prosenttia. Itsensätyöllistäjiin lasketaan yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaa-
jat. Lähies neljä kymmenestä pitää taloudellista tilannettaan joko hieman tai hyvin epävarmana. Taloudellisen tilanteen epävarmuus kuormittaa henkisesti erityisesti kulttuurialalla ja käsityöammateissa. Useampi kuin neljä kymmenestä itsensätyöllistäjästä kokee jatkuvaa huolta töiden riittävyydestä. Lähies joka kolmas itsensätyöllistäjä kertoo tulojensa vaihtelevan paljon kuukaudesta toiseen. HS

Kulttuurialan itsensätyöllistäjistä joka kolmas on itsensätyöllistäjä olosuhteiden pakosta.²³

Hakijoiden oli mahdollista hakea samalla E-lomakkeella kahta eri työpaikkaa, ja lähes kaikki hakijat tekivät näin.

Työtehtävät

Hankkeen kautta palkattujen työtehtävät ovat olleet varsin itsenäisiä, vaativia ja monipuolisia. Työtehtäviin on kuulunut mm. asiakaspalvelua, edustustehtäviä, suunnitelmien tai kattavien raporttien laatimista, näyttelyiden pystytystä, käännöstöitä sekä erilaisia teknisiä valmiuksia ja ohjelmistotuntemusta vaativia tehtäviä. Monilla tehtävät ovat vaihdelleet suurista kokonaisuuksista pienten yksittäisten asioiden hoitoon: tapahtumajärjestämisestä arkistointiin, delegaatioiden vierailujärjestelyistä kopiointiin. Työllistettävien omaa työsuhdetta ja työtehtäviä koskeneissa raporteissa ei tullut ilmi, etteivätkö annetut tehtävät olisi vastanneet odotuksia. Useissa raporteissa korostettiin työtehtävien omaa osaamista vahvistavaa merkitystä sekä ennen kaikkea luotujen verkostojen merkitystä.



Kaksi työllistettyä koostivat raportin työnantajalleen.

Työllistettyjen kommentteja hankkeesta

Työllistettyjen vapaamuotoisista raporteista käy ilmi etenkin luotujen verkostojen merkitys ja kiitollisuus saadusta mahdollisuudesta päästä oman alan töihin luomaan verkostoja ja oppimaan uutta, vaikka työsuhde ei olisikaan jatkunut. Alan pätkittäisyys ja sen aiheuttama stressi ja turhautuminen näkyvät jossain määrin raporteissa.

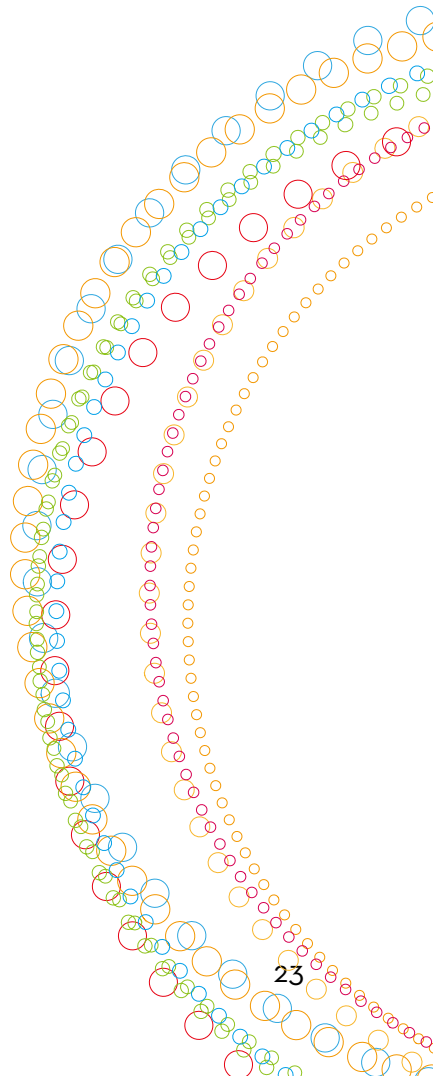


"Tapasin kyllä messujen tiimoilta paljon oman alani ihmisiä, joten työ oli myös verkostoitumismielessä erinomainen tilaisuus. Tähän mennessä en kuitenkaan tiedä, missä seuraavaksi työskentelen."

"Harmillisesti vain pesti kesti ainoastaan kuusi kuukautta ja nyt olen jälleen tyhjän päällä työnhaussa."

"Hankkeen kautta työllistetyillä pitäisi olla aito mahdollisuus jatkaa työssä eikä hankerahoitusta saisi käyttää virheellisesti syynä määrääkäksiin työsopimuksiin silloin, kun työ ja tarve sen tekijälle ovat jatkuvia. Ehkä hankkeessa mukana olevien työnantajien kanssa voisi jatkossa keskustella, millaista tehtävää hankerahoituksella työllistettävälle tarjotaan sekä sitouttaa, ohjata ja velvoittaa työnantajia paremmin. Jos esimerkiksi tarkoituksena on työllistää uuteen, jatkuvaan työtehtävään, niin työnantajan pitäisi tietää, mitä toimenpiteitä tulisi tehdä työsuhteen jatkumisen eteen sekä raportoida tehdyt toimenpiteet hankkeen päättyessä."

"Tämäntyyppiset työllistämisen ja harjoittelujaksot ovat ehdottomasti arvokkaita niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta. Syntyy työtilaisuuksia, joita ei muuten aukeaisi; organisaatiot saavat lisäresursseja, uusia tuulia ja ajattelutapoja työyhteisöön. Harjoittelijoiden ja pätkätöläisten työpanosta säännöllisesti hyödyntävien organisaatioiden ongelmaksi kuitenkin nousee jatkuvuuden puute. Raporteista ja manuaaleista





huolimatta tieto ei siirry kokonaisuudessaan seuraavalle patkätöyläiselle, vaan tämä aloittaa taas jotakuinkin nollasta. Myöskään työllistettävä ei ikinä ehdi alkulämmittelystä vaiheeseen, jossa voisi vahvemmin osallistua organisaation kehittämiseen. Vuoden mittaisen työjakson aikana pääsee juuri sisään työympäristöön, ymmärtää sen toimintamallit, mahdollisuudet ja puutteet ja alkaa hahmottaa tapoja, joilla voisi itse kehittää sen toimintaa. Sitten työsopimus onkin jo päättynyt. Kaiken kaikkiaan ja kaikesta huolimatta - vuosi oli mahtava! Olen erittäin kiitollinen siitä, että se mahdollistui hankkeen avulla. Katson tällaisten hankkeiden olevan erityisen arvokkaita kulttuurialalla, jolla avautuvat työpaikat ovat harvassa ja työllistyminen vaatii lähes poikkeuksetta olemassa olevia kontakteja työnantajaan.”

”Jag är tacksam över att jag fick möjligheten att jobba på [...] inte minst för att det ledde till ett fortsatt arbete.”

”Olin tehnyt melko lyhyitä määräaikaishankkeita aikaisemmin. Hankerahoitus mahdollisti kerralla hieman pidemmän määräaikaisen patkan.”

”On erittäin tärkeää, että välittäjäportaan tarve tunnustetaan ja edesautetaan tuotannon ammattilaisten työllistymistä sekä siten koko kulttuurikentän kehitystä ja vakautumista.

Toivon, ettei hanke jää tähän, vaan että työllistymisen ja työllistämisen edellytyksiä edelleen tuetaan.”

”Ilmoituksessa kv-sihteerin työtehtäviksi määriteltiin kansainvälisten vieraiden vierailujärjestelyt, tiedotusmateriaalin ja erityisohjelman suunnittelu ja toteutus, aikataulutus, kuljetus- ja majoitusjärjestelyt sekä opastus ja emännöinti itse tapahtuman aikana. Lisäksi tehtäviin kerrottiin kuuluvan [...] -tapahtuman osatuottamista eli tuotantojärjestelyjä, tiedotusmateriaalin hankintaa ja niiden työstämistä suomeksi ja englanniksi. Varsinaiset kv-sihteerin työn kuvaukset pitivät paikkansa hyvin, mutta [...] -tapahtuman osatuottaminen jäi pienempään rooliin kuin aluksi olin kuvitellut. Työnkuva oli kuitenkin monipuolinen, ja sain työskennellä paljon itsenäisesti...”

”... työkokemus on tuonut minulle itsevarmuutta ja hakemukseeni painoarvoa.”

”Työ on vastannut melko hyvin odotuksiani, tosin työtehtävät ovat kallistuneet enemmän viestinnällisten kuin tuotannollisten puoleen”

”... olen koko ajan yhteydessä uusiin ihmisiin taiteen ja kulttuurin alalta, joten voi sanoa, että työpaikka on ollut todella hyödyllinen verkostoitumista ajatellen.”

”Hankkeen merkitys työllistymiseni kannalta on ollut suuri, koska saan jatkaa samassa työpaikassa vielä toisen vuoden äitiysloman sijaisena.”

”Festivaalityön kausittaisesta luonteesta johtuen en voi ainakaan heti jatkaa [...], mutta mahdollisuudesta ensi vuonna jatkamisesta on puhuttu. Toivon todella, että pääsisin ensi kesänä samalle työnantajalle ja että työ poikisi muitakin (festivaali)työitä.”

Yhdessä tapauksessa välit organisaation uuden johtajan ja työllistetyt kesken tulehtuivat sen verran pahasti, että työllistetty oli SKTI:hin yhteydessä. Hankkeen mahdollisuudet toimia tasapuolisena välittäjänä olivat kuitenkin rajalliset, etenkin kun tilanne on koskenut useampaa työntekijää. Työllistetyn työsuhte kesti koko määräajan.

6. HANKKEEN HAASTEET

Nuorten taiteen ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälisyys ja työllisyys hankkeen haasteina olivat etenkin aikataulutukseen liittyvät asiat. Haasteena voidaan pitää myös määritelmiä, kuten miten määritellään hakukelpoisuuteen vaikuttanut opiskelijuus. Myös viestinnässä oli omat haasteensa, koska kaikki työllistetyt eivät työskennelleet virallisen työnantajan vaan tämän yhteistyökumppanin palveluksessa mutta kommunikaatio tapahtui hankkeen ja virallisen työnantajan välillä.

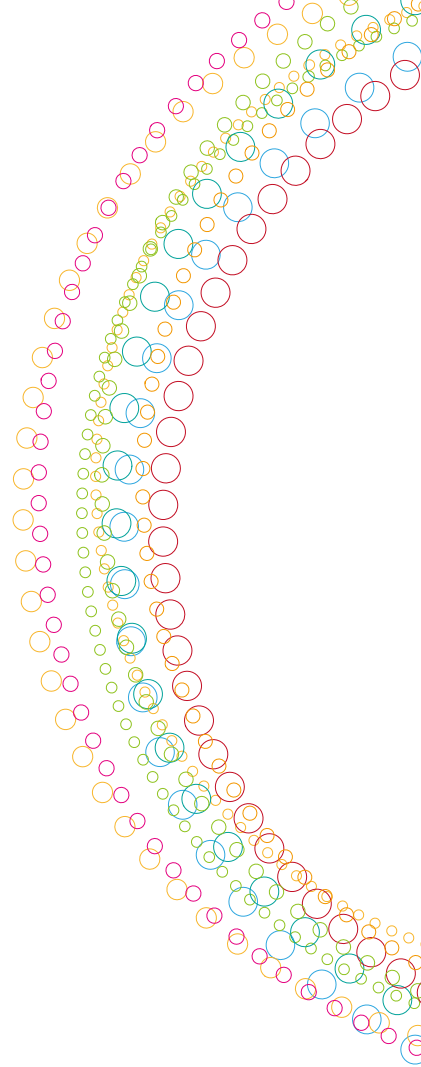
Rekrytointiprosessien aikataulua jouduttiin muuttamaan työnantajille alun perin ilmoitetusta, koska kesälomakauden uskottiin haittaavan rekrytointiprosessia liiaksi. Lisäksi aikataulumuutokseen vaikutti ministeriön vaatimus muuttaa hakuaika työllistettäville suunniteltua pidemmäksi. Hakuaika ja haun sulkeutuminen näkyi E-lomakkeessa, ja hakuaika oli kerrottu työnantajille lähetetyssä sähköpostissa. Hakuajoista ja rekrytointiprosessin etenemisestä tiedotettiin myös Kulttuurivienti.fi-sivustolla.

Työllistettävien hakemusten esikarsintaan varattu aika oli liian lyhyt, ja olisi ollut eduksi, että hakemusten käsittelyssä olisi ollut mukana muitakin kuin projektipäällikkö. Työnantajille oli ilmoitettu hakemusten käsittelyaikataulu, mutta muutamilta työnantajilta tuli yhteydenottoja, joissa toivottiin hakemusten saamista jo ennen ilmoitettua aikaa.

Referenssiryhmän tavoitteena oli pystyä seulomaan ne työnantajat, joiden talous oleellisesti hyötyisi hankkeen kautta saadusta työntekijästä ja joilla silti olisi resursseja jatkaa työsuhdetta hankkeesta tulleen määrärahan loputtua. Referenssiryhmä pyrki varmistamaan, että työllistyminen olisi todellista eikä työnantajan tarjoamaa paikkaa ollut luotu jo organisaatiossa työskentelevää henkilöä varten. Koska ala on pieni ja työsuhteet usein määräaikaista, ei täysin voitu välttyä siltä, että organisaatiossa jo aiemmin työskennellyt henkilö palkattiin hankemäärärahalta uudelleen. Oleellista kuitenkin oli se, että paikkaa hakenut henkilö oli hakukelpoinen ja todellisuudessaakin työtön tai työttömyysuhanalainen.

Vertautuminen harjoittelijoihin

Työnantajien kanssa käydyissä keskusteluissa ja kirjeenvaihdossailmeni, että useat työnantajat suhtautuivat työllistettyyn kuin harjoittelijaan ja käyttivät myös puheessa nimitystä harjoittelija. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore on SKTI:n tilauksesta laatinut selvityksen instituuttiharjoittelun merkityksestä sekä harjoittelijan että organisaation näkökulmasta. Cuporen selvityksestä päätellen



harjoittelijoilla on paljon yhteistä työllistettävien kanssa, vaikka heidän statuksensa ja tilanteensa on hieman toinen eikä opiskelijoita pitäisi verrata alalla jo työskennelleisiin ammattilaisiin.

"Useimmat kulttuuri- ja tiedeinstituutit ovat melko pieniä organisaatioita. Tämän vuoksi harjoittelijat muodostavat suhteellisen suuren osan niiden henkilökunnasta. Instituuttiverkoston oman selvityksen mukaan harjoittelijoiden määrä vuosina 2001–2010 oli noin 520 henkilöä.²⁴ Harjoittelun volyymin lisäksi tärkeänä voi pitää myös niitä kokemuksia, tietoja ja taitoja, jotka harjoittelijat saavat harjoittelustaan. Arvioinnissa todettiin, että "tarkka tieto siitä, millä tavalla harjoittelu instituuteissa todella edistää nuorten uraa ja työllistymismahdollisuuksia vaatisi ja ansaitsisi oman selvityksensä"

Kuten Cuporessa tehdyssä tutkimuksessa todetaan²⁵, etenkin kulttuuri- ja tiedeinstituuteissa harjoittelijat muodostavat melko suuren osan organisaation työvoimasta. Vuosina 2001–2010 instituuteissa oli yhteensä noin 520 harjoittelijaa. Siksi on ymmärrettävää, että yksittäisen työllistämishankkeen yksi työllistetty vertautuu harjoittelijoihin ja mielletään helposti harjoittelijaksi. Tämä on tullut selkeästi esille myös hankkeen aikana käytetyssä retoriikassa. Enemmistö työnantajista käyttää työllistetyistä nimitystä harjoittelija. Mikä merkitys tällä sitten on?

Suomen kulttuuri-instituuteissa on CIMOn ja Svenska kulturfondenin rahoittamia harjoittelijoita vuosittain noin 75. He ovat pääosin humanististen aineiden yliopisto-opiskelijoita tai vastavalmistuneita. Harjoittelijat eivät saa palkkaa vaan kuukausiapurahaa, joka Kulturfondenissa vaihtelee 1300 ja 1800 euron välillä ja CIMOssa vastaavasti 840 ja 1180 euron välillä. Myös työtehtävästä tarjottu palkka oli useimmiten lähempänä harjoittelijan korvausta kuin kokeneen ammattilaisen palkkaa. Hankkeesta määräraha on maksettu työnantajalle, joka on hankkeen sääntöjen puitteissa itse päättänyt, minkä suuruista palkkaa palkkaamalleen henkilölle tarjoaa.

Hankkeessa on lähdetty siitä, että työnantajat pyrkivät määrätietoisesti mahdollisuuksiensa mukaan työllistämään palkkaamansa henkilön myös hankkeen määrärahan maksun lakattua. Siksi työllistetyn mieltäminen harjoittelijaksi vaikuttaa ennen kaikkea siihen, miten työnantajat ymmärtävät tämän tavoitteen ja miten aktiivisesti työllistetyn jatkoon panostetaan. On myös selvää, ettei instituutti voi palkata lisätyövoimaa ellei se saa lisärahoitusta jostain muualta.

Myös osa työllistetyistä käytti työllistymisjaksostaan termiä harjoittelu ja itsestään nimitystä harjoittelija, vaikka työpaikkailmoituksissa on haettu selkeästi kulttuurialan ammattilaisia.

24. Tästä luvusta puuttuvat tiedot tiedeinstituuteissa olleista harjoittelijoista.

25. Korvaamaton voimavara ja tärkeä vaihe elämässä – harjoittelu ulkomailla harjoittelupaikan ja harjoittelijan silmin. Kerttu Raittila, Riina Kontkanen, Pasi Saukkonen. SKTI 2015.

Korvaamaton voimavara ja tärkeä vaihe elämässä – harjoittelu ulkomailla harjoittelupaikan ja harjoittelijan silmin -selvityksestä käy ilmi, että harjoittelijoita välittävät tahot CIMO ja Svenska kulturfonden maksavat harjoitteluun liittyvän apurahan suoraan harjoittelijalle, kun taas työllistämishankkeessa työllistämismääräraha maksettiin työnantajalle. Vain aivan muutama työnantaja maksoi työllistettävälle määrärahaa suurempaa palkkaa.

Hakijoiden ikäraja

Yksi työllistettävien hakukelpoisuuteen vaikuttanut kriteeri oli ikä. Hanke oli suunnattu nuorille ammattilaisille. Nuoriksi määriteltiin alle 30-vuotiaat, mutta koska ammattilaisuuden oletettiin edellyttävän noin viiden vuoden työkokemusta, päätettiin hakukelpoisten ikäraja nostaa 35 ikävuoteen. Näin ollen hakijan oli pitänyt syntyä vuonna 1979 tai sen jälkeen.

Asetetun ikärajan ylittäneitä hakijoita oli 43 kappaletta. On oletettavaa, että ikärajan ylittäneitä työnhakijoita olisi ollut enemmänkin, mutta nämä henkilöt ovat lukeneet hakuohjeet ja ymmärtäneet hakemisen olevan turhaa. Ikärajaan liittyviä kyselyitä tuli kymmenkunta. Enemmistössä tapauksista henkilö oli syntynyt loppuvuodesta 1978. Kahdelta viisikymmenvuotiaalta työttömältä kulttuurialan ammattialaiselta tuli palautetta ikärajaan liittyen.

Tilastokeskuksen tutkijan Pekka Myrskylän mukaan yli viisikymppisen työllistymisen on yhtä hankalaa niin pelkän peruskoulun päättötodistuksen kuin korkeakoulututkinnon omaavalle. Tutkimuksen mukaan korkeasti koulutettujen ja keskiasteen tutkinnon suorittaneiden työllistymismahdollisuuksia kuvaavat käyrät alkavat lähestyä toisiaan jo 30 ikävuoden jälkeen ja 55 ikävuodesta eteenpäin koulutuksella ei ole enää merkitystä työllistymisen kannalta. Tilastoissa ei vielä näy, että yli 56-vuotiaiden uudelleen työllistymisessä on tapahtunut lievä muutos parempaan.²⁶

Työllistyminen hankkeen jälkeen

Oman raporttinsa palauttaneista työllistetyistä (31 kpl) 65 % jatkoi saman tai toisen työnantajan palveluksessa. Kaksi työllistettyä olisi saanut jatkaa saman työnantajan palveluksessa, mutta he halusivat tehdä jotain muuta. Yksi työllistetty siirtyi freelanceriksi ja yksi äitiyslomalle. 22 % vastanneista kertoi jäävänsä jälleen työttömäksi.

"Tarjosimme mahdollisuutta jatkaa syksyllä, mutta [...] halusi keskittyä väitöskirjan tekoon."

"Hienoa oli myös [...] joustava asenne suhteessa muihin töihini: työskentelin freelancerina ennen projektia, joten olisi ollut typerää jättää käynnissä olevat tiedotustehtävät kesken tai tekemättä tämän projektin vuoksi. Tiedossa kun oli kuitenkin koko ajan, että [...] on vain projekti ja palaisin freelanceriksi projektin päättyttyä. Pystyin kehittämään [...] suhteitani [...] mikä mielestäni tuki parhaiten tulevaisuuden urasuunnitelmiani."

"Työsuhteeni jatkuu."

Työnantajuus

Hankkeessa työnantajina toimivat instituutit ja tiedotuskeskukset, vaikka työpaikka saattoi sijaita näiden yhteistyökumppanilla. Työnantajisuuden toteutuksessa olisi voinut olla myös eri vaihtoehtoja, ja nyt toteutettuun järjestelyyn liittyi ongelmia. Etenkin tiedotuskeskuksille järjestely tuotti hallinnollista lisätyötä, vaikka kaikki eivät pitäneet sitä ongelmana. Toisaalta osa tiedotuskeskuksista toi esiin huolen, onko hyvä malli antaa työntekijät tarjottimella ja vapauttaa työllistetyt saaneet organisaatiot työnantajavastuusta. Kulttuurialalla on paljon mikrotoimijoita ja yhdistyksiä, joilla ei ole työnantajuteen liittyvää osaamista. Tällainen hanke voisi opettaa siihen. Hankehallinnoinnin näkökulmasta olisi hankalampaa, jos työnantajuus pilkkoutuisi monille pienille tekijöille. Esimerkiksi yhden taiteilijan organisaatiossa siihen sisältyy myös isoja riskejä.

7. LOPPUPÄÄTELMÄT JA KEHITYSEHDOTUKSET

"Hanketta pitäisi ehdottomasti jatkaa! Kansainvälisen ja monipuolisen työkokemuksen saaminen on arvokasta ja jokaisella halukkaalla pitäisi olla tällaisia mahdollisuuksia päästä siihen käsiksi. Itse olisin mielelläni jatkanut työskentelyä instituutilla, mutta on myös mukavaa ajatella että joku muukin saisi vastaavan mahdollisuuden päästä oppimaan uusia taitoja ja heittäytymään haasteisiin. Hankkeelle siis kymmenen pistettä ja papukaijamerkki."

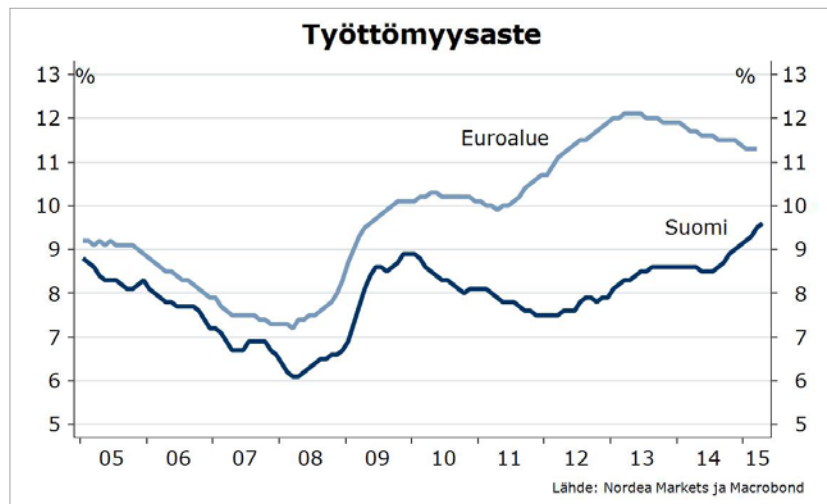
Päätelmät

Euroopan työllisyysstrategian tavoitteena on Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti uusien ja parempien työpaikkojen luonti EU:ssa, ja tätä strategiaa myös Nuorten taiteen- ja kulttuurialan ammattilaisten kansainvälistymis- ja työllisyys hanke on toteuttanut. Työttömien määrä Suomessa on kasvanut koko hankkeen käynnissä olon ajan. Työttömyyden kasvu koskee erityisesti teollisuutta mutta myös muita aloja. Yritysten irtisanomiset saattavat heijastua kulttuurialaan siten, etteivät yritykset välttämättä enää satsaa kulttuuritapahtumiin eivätkä irtisanotut ehkä itsekään halua maksaa kulttuuripalveluista. Valtionavustuksia on leikattu muun muassa taiteen tiedotuskeskuksilta ja muilta tuen saajilta.

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan Suomessa oli kesäkuussa 2015 lähes 370 000 työtöntä työnhakijaa, mikä on hieman yli 30 000 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Lisäksi esimerkiksi Helsingissä vuoden 2013 kesäkuuhun verrattuna pitkäaikaistyöttömyys on yli kaksinkertaistunut. Nuorten taiteen ja kulttuurialan ammattilaisten kansainvälistymis- ja työllisyys hankkeessa työpaikkahakemuksen täyttäneissä ei ollut pitkäaikaistyöttömiä. Sen sijaan moni oli tehnyt pätkätöitä tai opiskelut olivat tauolla. Tilastojen perusteella humanistinen ala ja taideala työllistävät keskimääräistä heikommin. Alan koulutuksen saaneista miehistä 54 ja naisista 56 prosenttia oli töissä.²⁷ Hankkeessa mukana olleet eivät kuitenkaan kuulu siihen suureen osaan työttömistä, jotka esimerkiksi tutkija Pekka Pyykkösen ja Tilastokeskuksen yliaktuaari Topias Myrskylän mukaan työllistyvät vaivoin. He pitävät suurimpina ongelmina muun muassa koulutuksen puutetta, väärää asuinpaikkaa ja korkeaa ikää. Työttömistä noin 100 000 eli lähes kolmannes on vaikeasti työllistettäviä.²⁸

27. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tytytata_201300_2013_10369_net.pdf
Tilastokeskuksen julkaisu

28. Elinkeinoelämän valtuuskunta Evan raportti Tulevaisuuden tekijät, 2015



Työttömyysaste Euroalueella ja Suomessa

<https://nexus.nordea.com/#/article/19944> Suomi: Työttömyys kasvaa odotettua nopeammin, Pasi Sorjonen

Osittain hankkeesta työpaikkaa hakeneilla näkyy verkostojen puute. Useat ovat opiskelleet ja tehneet useitakin harjoittelujaksoja ulkomailla, mutta verkostot kotimaassa ovat heikot ja työllistyminen vaikeutuu, vaikka kansainvälisyys-osaaminen onkin kasvanut. Ulkomailla vietetyt vuodet kasvattavat osaamispääomaa mutta eivät takaa työpaikkaa. Työttöminä tai työttömyysuhan alaisina olleet vastavalmistuneet sekä nuoret ammattilaiset toivat itse esiin kansainvälisyys-osaamisen tärkeyden sekä vaikeuden saada siihen liittyvää työkokemusta. Tilanne on ristiriitainen: monet saavat kansainvälisyyskokemusta ulkomailla suoritettujen opintojen kautta, mutta se ei tunnu kelpaavan työnantajille, jotka arvostavat enemmän kansainvälistä työkokemusta. Sitä on kuitenkin vaikea saada, jos sitä ei ole ennestään.

Returnticket.fi-sivustolla todetaan, ettei ulkomaankomennus edistä urakehitystä eikä kaikille palaajille löydy aina paikkaa emoyhtiössä. Kansainvälisyyskokemusta toisaalta arvostetaan, mutta arvostus ei näy palkkaamisena.²⁹

Suomalaiset ovat yleisesti suhtautuneet luottavaisesti siihen, että koulutus takaa töitä. Nuoret arvostavat koulutusta, ja tutkintoja suoritetaan enemmän kuin aiemmin. Korkea koulutusaste ei kuitenkaan itsessään enää takaa töitä. Etenkin ulkomailla suoritettut tutkinnot vaikuttavat pulmallisilta, koska työnantajien on vaikeaa arvioida niiden laatua.

Anna-Sofia Berner kirjoitti Helsingin Sanomissa 30.3.2014 seuraavaa:



"Nuorisotyöttömyys on valtava ongelma. Kun nuoret eivät pääse töihin, he syrjäytyvät. Siksi tarvitaan nuorisotakuu ja oppivelvollisuuden nosto. Tarvitaan Sanssi-kortteja, työkokeiluja ja työpajoja. Tarvitaan työnhakuvalmennusta, työhönvalmennusta ja uravalmennusta. Tarvitaan ihan tavallisia asioita ja yhteisvastuuta. Vaan miltä kuulostaisi tieto, ettei nuoria työttömiä olekaan kovin paljon? Ja että nuoria pitkäaikaistyöttömiä ei ole Suomessa juuri lainkaan.

Nuorten työttömyysaste oli helmikuussa [2014] 23 prosenttia. Se ei tarkoita, että 23 prosenttia nuorista on työttömiä. Se tarkoittaa, että 23 prosenttia työvoimaan kuuluvista nuorista on työttömiä. Työvoimaan kuuluu vain 47 prosenttia kaikista nuorista, koska niin moni esimerkiksi opiskelee. Noin 60 prosenttia nuorista työttömistä on samaan aikaan opiskelijoita. Jos opiskelija ilmoittaa työvoimatutkimuksessa hakevansa töitä viikonlopuiksi, illoiksi tai kesäksi, Tilastokeskus laskee hänet työttömäksi. Jos opiskelijat siivotaan tilastoista, nuoria työttömiä on neljä prosenttia 15-24-vuotiaista.”

Moni alan työnantaja on rahoituspohjansa ja kokonsa vuoksi jatkuvasti haastavassa taloudellisessa tilanteessa. Siksi mahdollisuus saada osaava työntekijä pienellä omalla rahoituksella koettiin erittäin merkittäväksi lisäksi. Nuorten taiteen- ja kulttuurin alan ammattilaisten kansainvälisyys- ja työllisyysuhanke kohdentui sekä työllistettyjen että työnantajien osalta otolliseen ryhmään, jolle kohtuullisen pienelläkin rahoituksella saatiin valtavasti asioita tehtyä: työnantajille uusia verkostoja, tapahtumia, projekteja, esitteitä, kartoituksia ja raportteja sekä työllistetyille työuraa kohentava ja edistävä jakso, joka toi monelle työpaikan myös työllistämiskampanian jälkeen.

Tämän hankkeen perusteella on nähtävissä, että juuri tämän tyyppisellä työllistämällä saadaan kustannustehokkaasti tuloksia, jotka hyödyntävät monipuolisesti sekä työnantajia että työllistettäviä.

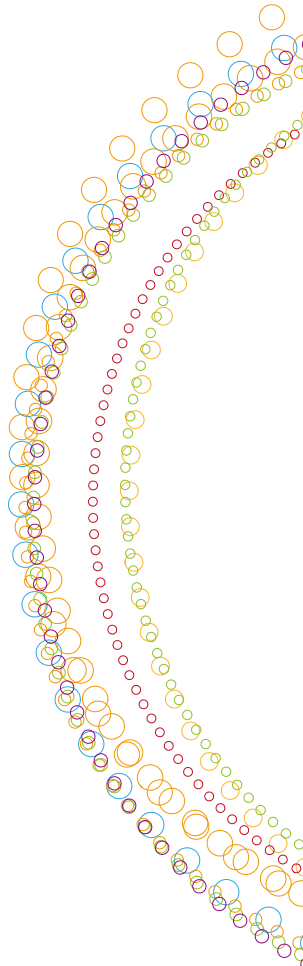
Kehittämisehdotukset

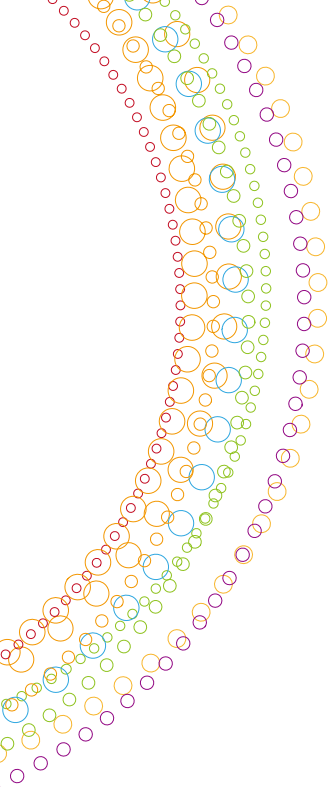
1. Työllistettävien ikä: nuoret vs. 50+

Koska maamme tämänhetkinen työttömyystilanne viittaa siihen, ettei koulutettujen nuorten työttömyys ole yhtä akuutti ongelma kuin koulutettujen nuorten tai yli 50-vuotiaiden koulutettujen aikuisten, mahdollisen seuraavan hankkeen osalta on pohdittava, olisiko hakijoiden ikäraja syytä poistaa.

2. Työnantajat ja määrärahan maksaminen

Nyt virallisena työnantajana saattoi toimia vain kulttuuri- tai tiedeintituutti tai taiteen tiedotuskeskus, ja työsuhteen taloushallinto pyöri näiden kautta. Osassa tiedotuskeskuksia on koettu, että työnantajuu-teen liittyvät velvoitteet ovat työllistetyn sijoituspaikkoina toimineissa pienissä organisaatioissa olleet hukassa ja osaaminen vähäistä. Siksi on pidetty tärkeänä ja ymmärrettävänä, että virallinen työnantajuus on ollut tiedotuskeskuksissa eikä sijoituspaikassa. Toisaalta joissain tapauksissa työnantajuuteen liittyvät hallinnolliset tehtävät on osittain koettu raskaina ja siksi osa työnantajista on ehdottanut, että jatkossa olisi harkittava työnantajuuden myöntämistä sille organisaatiolle, jonne työllistetty sijoittuu.





3. Työpaikkailmoitus

Osalle työnantajista työpaikkailmoituksen laatiminen oli haastavaa ja hankkeelta toivottiin yhtenäistä lomaketta, jonka avulla työpaikkailmoitus olisi laadittu. Lomakkeessa olisi muun muassa valmiiksi linkki E-lomakkeeseen, jolla työtehtäviä voi hakea. Parannusehdotus helpotaisi myös hanketoimiston työtaakkaa, jos erimuotoisia ilmoituksia ei tarvitse editoida.

4. Seuranta ja tuki

Tarkempi seuranta työllistettävän todellisesta tilanteesta ja tarpeesta nousi jossain määrin esille. Työllistettävän tilanne on selvitettävä, jotta välttyttäisiin tarpeettomalta työllistämiseltä esim. tapauksissa, jossa nuori palkattaisiin muutenkin samaan työhön. Etenkin pienet työnantajat tarvitsevat työnantajuuteen ja ulkomailla tehtävään työhön liittyvää lainsäädännöllistä tukea ja työllistetyt puolestaan toivovat tukea jatkotyöllistymiseen.

5. Verkostoitumistilaisuudet

Verkostot ja verkostoituminen ovat tärkeitä niin luovan alan kehitykselle kuin työllistetyille. Verkostoitumismahdollisuuksia tulee kehittää eri tahojen välillä. Tällaisia tahoja ovat esimerkiksi paikalliset yrittäjäjärjestöt, julkinen sektori, oppilaitokset, työmarkkinajärjestöt ja muut toimijat. Lisäksi tulee luoda erilaisia verkostoitumismalleja ja edistää niiden toimintaa.

6. Työnantajien omarahoitusosuus

Työnantajilta vaadittu kymmenen prosentin omarahoitusosuus koettiin tässä hankkeessa sopivan suuruiseksi. Käytännössä omarahoituksen osuus saattoi olla jopa kolmekymmentä prosenttia. Omarahoitusosuuden laskentatapaa on kuitenkin syytä selvittää ja yhtenäistää seurannan helpottamiseksi.

7. Työllistämisen jatkosuunnitelma

Tiedotuskeskusten johtajien haastatteluissa esitettiin toivomus, että mahdollisessa seuraavassa hankkeessa työnantajien suunnitelmat olisivat vielä yksityiskohtaisempia ja esimerkiksi työllistämisen jatkosuunnitelman pitäisi olla perusteellinen ja sitouttava.

8. Koulutus työnantajille

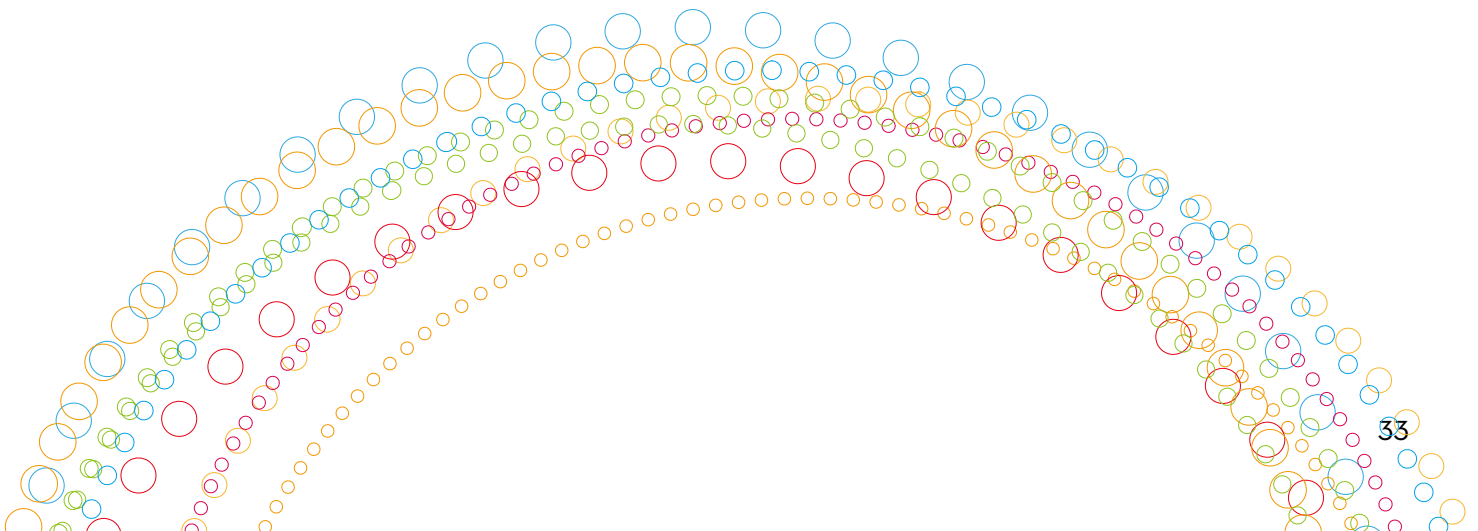
Työnantajille järjestetty koulutus koettiin tarpeellisenä. Jatkossa hankkeen pitää sisältää työnantajavalmennusta ja opettaa myös työnantajia työllistämään.

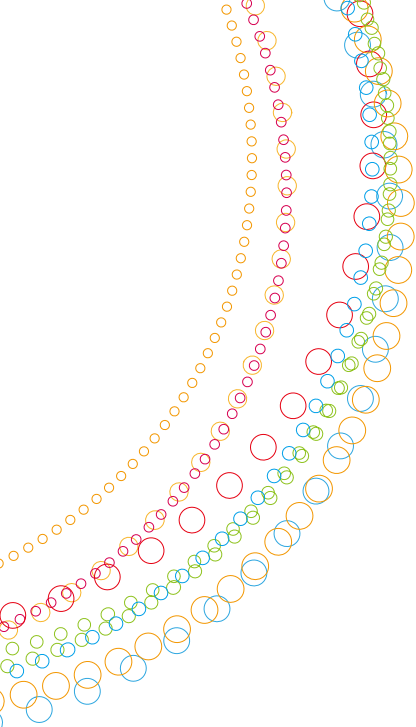
Mikä onnistui, mitä opittiin?

Työnantajien näkökulmasta päällimmäisenä on ollut tyytyväisyys pienellä omarahoitusosuudella saatuun merkittävään henkilöresurssiin, joka on mahdollistanut toiminnan laajentamisen tai pitkään vireillä olleen suunnitelman toteuttamisen. Moni pieni organisaatio on myös saanut oppia työlainsäädännöstä ja työnantajuuteen liittyvistä velvoitteista ja vastuista. Työllistetyt puolestaan ovat saaneet oman alansa töitä ja päässeet luomaan verkostoja, jotka monen osalta ovat poikineet lisää töitä.

Hanketta eri näkökulmista arvioitaessa nousevat esiin seuraavat seikat:

1. On ollut tärkeää osata ennakolta arvioida työnantajien ja nuorten tarpeiden kohtaaminen: hankkeen koordinaattori tuntee mahdolliset työnantajat ja niiden toimintatavat ja tietää minkälaisia työntekijöitä tarvitaan.
2. On ollut tärkeää tavoitella kahdensuuntaisia vaikutuksia: hanke on lisännyt työntekijän mahdollisuuksia saada koulutustaan vastaavaa työtä ja samalla vahvistanut työnantajaorganisaatiota.
3. Hankkeen yksi merkittävä tavoite on ollut hallinnon kustannustehokkuus: varsinaiseen työllistämiseen käytettävää rahaa on jäänyt enemmän, kun hallintokuluja on seurattu tarkasti ja niille on alun perinkin asetettu kunnianhimoinen tavoite.
4. Julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyö on ollut tehokasta: hankkeen kulku ja keskeiset toimenpiteet suunniteltiin yhdessä OKM:n ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.
5. Etenkin vuoden mittaiset työsuhteet takasivat työnantajien sitoutumisen ja antoivat työllistettävälle hyvät referenssit jatkotyöllistymistä varten.





TIIVISTELMÄ

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti keväällä 2014 jo toisen **Nuorten taiteen- ja kulttuurialan ammattilaisten kansainvälisyys- ja työllisyys-hankkeen**, jonka hallinnointi annettiin Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry:lle. Hankkeen kustannuksiin osoitettiin lisätalousarvion määrärahasta **miljoona euroa**, mikä oli 500 000 euroa vähemmän kuin edellisessä hankkeessa. Ministeriö määritteli, että **työnantajina** voivat toimia **Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit sekä taiteen tiedotuskeskukset**, jotka saavat muutenkin osan rahoituksesta ministeriöstä. Hankkeen piiriin valittu työpaikka on voinut sijaita myös edellä mainittujen yhteistyökumppanilla, kuitenkin niin, että työnantajuus on ollut instituutissa tai tiedotuskeskuksessa.

Kohtuullisen pienellä työllistämistuella työllistettiin 1,5 vuoden aikana 46 nuorta, joista kaksi kolmasosaa 9–12 kuukauden ja loput 3–6 kuukauden mittaisiin työsuhteisiin. Valtaosa hakijoista oli työttömiä tai työttömyysuhan alla olleita nuoria. 41 % hankkeen kautta palkatuista nuorista jatkoi hankkeen päätyttyä työelämässä, enemmistö näistä saman työnantajan palveluksessa. Vähäinen byrokratia säästi hallintokuluja, mikä mahdollisti suuremman työllistämistuen eli raha meni itse tarkoitukseen eikä hallintoon.

Jo toisen kerran järjestetty hanke osoittautui jälleen toimivaksi ja kustannustehokkaaksi tavaksi saattaa nuoria ammattilaisia oman alansa töihin. Sekä työllistämisen menetelmät että hallintomalli ovat olleet toimivia ja onnistuneita. Hanke on hyvä esimerkki ministeriön ja kolmannen sektorin yhteistyön hedelmällisyydestä. On ollut yhteinen näkemys, tavoite ja halu vaikuttaa nuorten kulttuurialan ammattilaisten työllisyyteen. Hankkeen

- **tavoitteena oli työllistää 40 nuorta ja tämä tavoite ylitettiin.**
- **hallintokustannusten osuus on alle 6 prosenttia kokonaiskustannuksista.**
- **määrärahalla on parannettu niin työnantajien kuin työllistettyjen tilannetta ja luotu uusia työpaikkoja.**

Sekä työnantajille että työllistettäville järjestettiin kaksi erillistä hakukierrosta. Yhteensä hankkeessa luotiin **46 työpaikkaa** ja **408 työssä-olokuukautta**. Yhden työllistämisyksikön pituus oli kolmesta kahteen toista kuukautta ja yhden kuukauden kustannus oli keskimäärin **2450 euroa**.

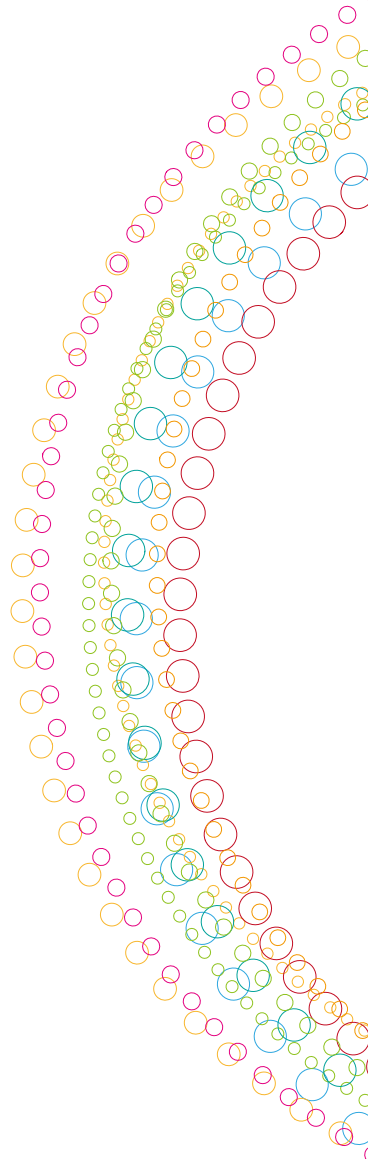
Viimeiset korvaukset työnantajille maksettiin syyskuussa 2015 ja hanke päätettiin lokakuussa 2015.

Kovista aikataulupaineista ja siihen liittyneistä haasteista huolimatta sekä työnantajat että työllistetyt nuoret ammattilaiset ovat antaneet erittäin positiivista palautetta. Hankkeelle toivotaan edelleen jatkoa.

Hankkeen erityispiirteenä oli **kansainvälisyys**, koska nuorten luovan alan ammattilaisten kansainvälisyyteen liittyvän kokemuksen saamista pidettiin vaikeana. Näkökulmaa tukevat myös tutkimukset, joissa on todettu, että yli 40 prosenttia työnantajista pitää ulkomailta hankittua opiskelu- tai työkokemusta tärkeänä, koska se kasvattaa kielitaidon lisäksi muunkinlaista arvokasta osaamista.³⁰

Hankkeen **työpaikoista 65 prosenttia** sijaitsi **Suomessa** ja **35 prosenttia ulkomailla**. Työllistettäville järjestettiin kaksi erillistä hakukierrosta kevään 2014 aikana. Hakemuksia E-lomakejärjestelmään kertyi yhteensä lähes 2000 kappaletta. Suosituimmat työpaikat olivat Suomen New Yorkin kulttuuri-instituutti, Suomen Japanin instituutti, Suomen Benelux-instituutti ja FILI. Instituuttien hallinnoimista työllistämisyksyksistä 14 oli instituuteissa ja kaksi tehtiin instituuttien yhteistyökumppanin luona; tiedotuskeskusten työllistämisyksyksistä vastaa-vasti 10 tehtiin tiedotuskeskuksissa ja yhteistyökumppaneiden luona tehtiin 20 työllistämisyksyksiä.

Koko hankkeen ajan työllisyyteen ja työttömyyteen liittyvät aiheet ovat olleet näkyvästi mediassa esillä. Hankkeen puolivälissä, joulukuussa 2014, työllisten määrä oli hieman suurempi kuin vuotta aiemmin.



30. Nuoret liikkeellä -ohjelma,
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?aged=1&format=HTML&guiLanguage=en&language=FI&reference=IP/10/1124>

