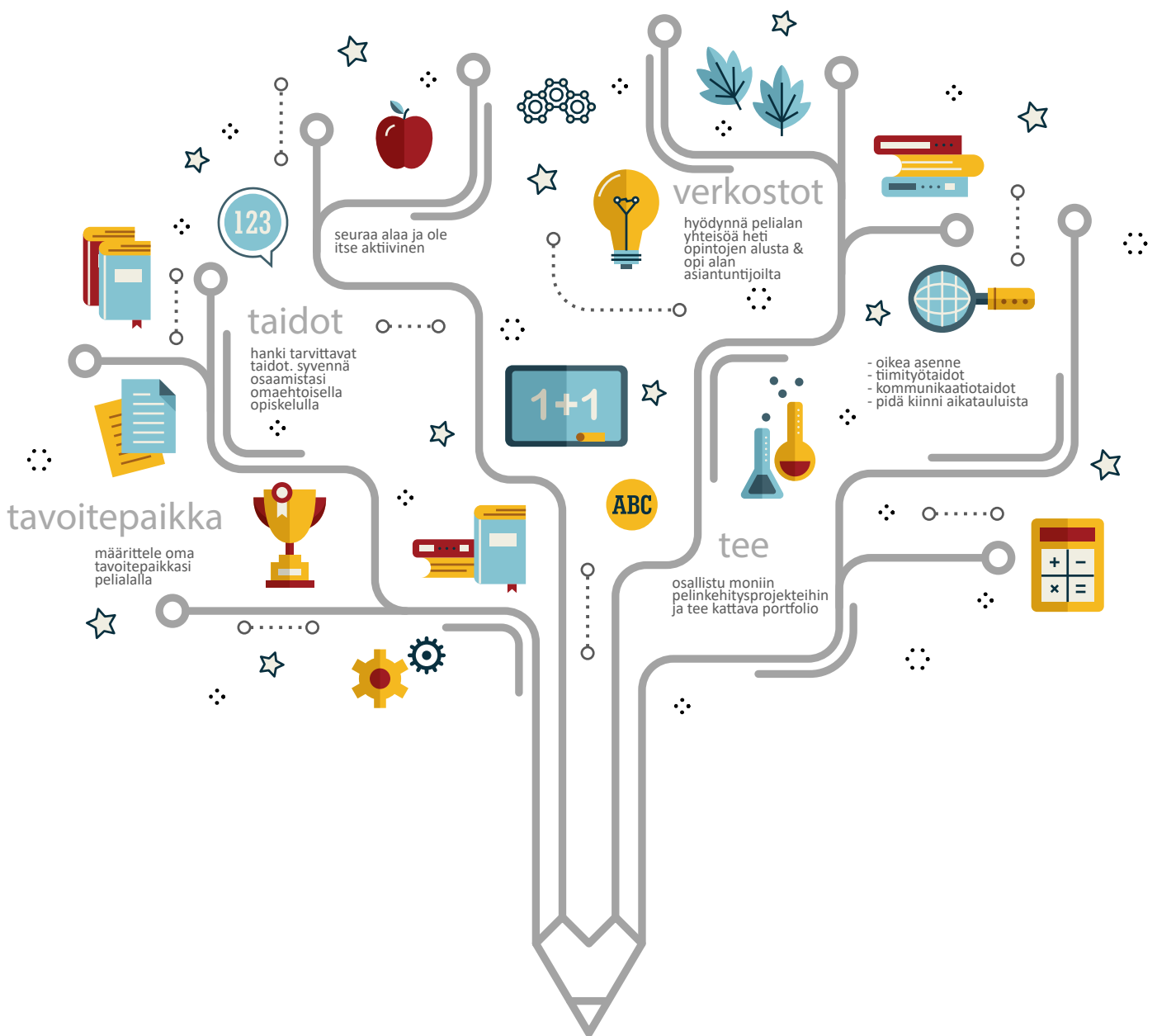
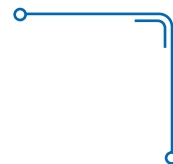


SELVITYS: Pelialan koulutuksesta vuosina 2016-2019 valmistuneiden tai opintonsa keskeyttäneiden työllistyminen

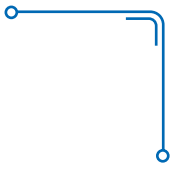


koulusta  työelämään



Sisällys

1.	<u>TAUSTAA</u>	3
2.	<u>PELIALAN KOULUTUKSESTA VUOSINA 2016-2019 VALMISTUNEIDEN TYÖLLISTYMINEN</u>	4
2.1.	<u>KOULUTUSKOHTAISET EROT</u>	6
	<u>PELIALAN AMMATILLINEN KOULUTUS:</u>	6
	<u>PELIALAN AMK-KOULUTUS:</u>	7
	<u>PELIALAN YLIOPISTOKOULUTUS:</u>	8
3.	<u>TYÖLLISTYMISSÄ HAASTEET</u>	9
3.1.	<u>TYÖNHAKIJOIDEN NÄKEMYS</u>	9
3.2.	<u>PELIYRITYSTEN NÄKEMYS</u>	10
3.3.	<u>PELIALAN OPPILAITOSEDUSTAJIEN NÄKEMYS</u>	11
4.	<u>PELIKOULUTUKSEN KEHITTÄMISKOHEET</u>	13
4.1.	<u>TYÖNHAKIJOIDEN OMA NÄKEMYS</u>	13
4.2.	<u>PELIYRITYSTEN NÄKEMYS</u>	15
4.3.	<u>PELIKOULUTUKSEN OPPILAITOSEDUSTAJIEN NÄKEMYS</u>	16
5.	<u>TYÖNHAKU JA REKRYTOINTIPROSESSI PELIALALLA</u>	21
6.	<u>TYÖHARJOITTELU & JUNIORITYÖNTEKIJÄN INTEGROINTI TYÖYHTEISÖÖN JA TUOTEKEHITYKSEEN</u>	24
7.	<u>MITEN EDISTÄÄ TYÖLLISTYMISTÄ</u>	26
8.	<u>YHTEENVETO JA TOIMENPIDESUOSITUKSET</u>	29
9.	<u>LIITTEET:</u>	31



1. TAUSTAA

Suomalaiset pelialan yritykset ovat jo pitkään kärsineet työvoimapulasta. Neogames laati ensimmäisen selvityksen pelialan koulutuksesta vastauksena osaajapulaan vuonna 2008 vain muutama vuosi pelialan ensimmäisten ammattiopintojen perustamisen jälkeen. Ensimmäisen laajemman visionsa pelialan osaajapulaa ratkaisemiseksi Neogames julkaisi vuonna 2014.

Työvoimapulaan on haettua ratkaisua niin ulkomaisen seniorityövoiman saatavuudesta kuin kotimaisesta pelikoulutuksestakin. Samanaikaisesti on kuitenkin esitetty käsitystä, että pelikoulutus ei useimmiten anna riittäviä valmiuksia työllistymiseen pelialalle. **Tämän vuoksi pelikoulutuksesta valmistuneiden työllistymisasteen on oletettu olevan heikko ja että merkittävä osa suomalaisesta pelikoulutuksesta valmistuneista ei ole työllistynyt pelialalle.** Kartoittaakseen mahdollista kohtaanto-ongelmaa, Neogames Finland toteutti kevään 2020 aikana suomalaisten pelialan koulutuksesta valmistuneiden työllisyyttä käsittelevän selvityksen. Tutkimukseen haastateltiin sekä pelialan yritysedustajia (10 haastattelua / Suomessa kaikkiaan 240 yritystä) että pelikoulutuksen edustajia (11 haastattelua / Suomessa kaikkiaan 52 pelikoulutusta tarjoavaa oppilaitosta). Pelialan oppilaitosedustajien haastattelut kohdistettiin yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen edustajiin. Lisäksi Neogames julkaisi useissa pelialan sosiaalisen median kanavissa kyselyn suomalaisesta pelialan koulutuksesta vuosina 2016-2019 valmistuneille tai opintonsa keskeyttäneille näiden työllisyystilanteesta. Kyselyyn tuli 108 kriteerit täyttävää vastausta.

Tämän selvityksen tehtävänä on kartoittaa pelialan koulutuksesta pelialan työpaikkoihin siirtyvien mahdollisia työllistymishaasteita ja niihin liittyviä tekijöitä. Selvityksen pohjalta suunnitellaan yhdessä pelialan oppilaitos- ja yritysedustajien kanssa junioreiden parempaa työllisyyttä tukevia toimintamalleja.



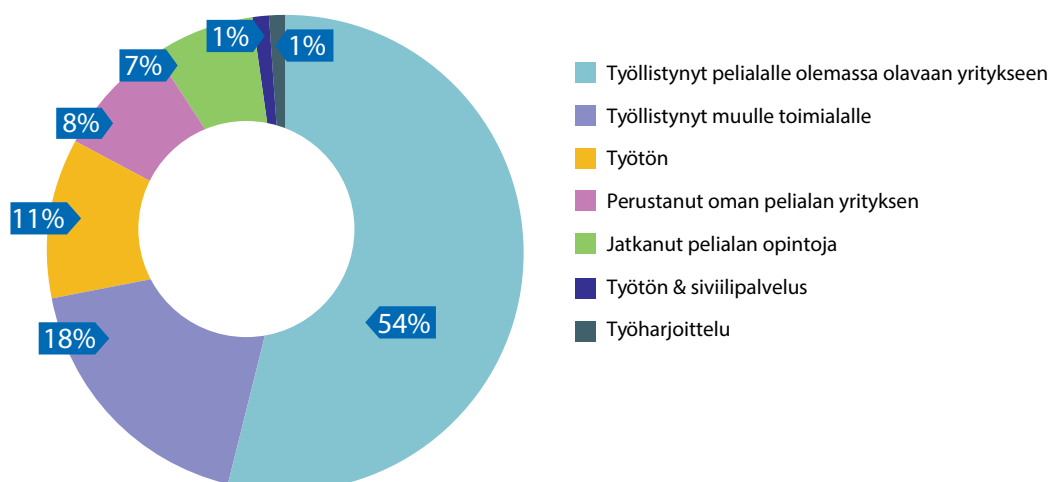
2. PELIALAN KOULUTUKSESTA VUOSINA 2016-2019 VALMISTUNEIDEN TYÖLLISTYMINEN

Huhti- ja toukokuun 2020 aikana Neogames julkaisi useissa pelialan sosiaalisen median kanavissa kyselyn suomalaisesta pelialan koulutuksesta vuosina 2016 - 2019 valmistuneille tai opintonsa keskeyttäneille. Kyselyyn vastanneista, kriteerit täyttäviä (valmistunut tai keskeyttänyt pelialan opinnot vuosina 2016-19) oli yhteensä 108 joista 87 % oli valmistunut pelialan koulutuksesta ja 13 % oli opintonsa keskeyttäneitä. Otannan edustavuudesta ei voi varmuudella sanoa, koska valmistuneiden tai opintojensa keskeyttäneiden määrä em. vuosina ei ole tiedossa.

Hieman ehkä yllättävä tulos oli se, että **kaikista pelialan koulutuksesta valmistuneista tai opintonsa keskeyttäneistä 54 % oli työllistynyt pelialan yritykseen, 8 % perustanut pelialan yrityksen ja 7 % jatkanut pelialan opintoja.** Muille aloille oli työllistynyt 18 % vastaajista (kuva 1.). Pelialan koulutuksen tarjoamalla osaamisella on siis kysyntää myös alan ulkopuolella. Kokonaistyöllistymisaste oma yritystoiminta mukaan lukien oli siis 80 %, joka vastaa suhteellisen hyvin koulutuksesta työllistyvien yleistä keskiarvoa.¹⁾

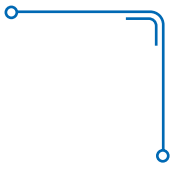
Vain 11 % kyselyyn vastanneista oli ollut kokonaan työttömänä tai ilman opiskelupaikkaa valmistumisen tai opintojen keskeyttämisen jälkeen.

Pelialan työvoimatarpeen näkökulmasta on kuitenkin merkillepantavaa, että pelikoulutuksesta valmistuneiden tai sen keskeyttäneiden joukosta **noin kolmannes (30 %) ei työllisty, aloita yritystoimintaa tai jatka opiskelua tai harjoittelua pelialalla. Tämä osuus pelialan koulutuksen saaneista henkilöistä ei siis päädy pelialan työtehtäviin koulutuksensa tai opintojen keskeyttämisen jälkeen.**



Kuva 1. Työllistyminen valmistumisen (tai opintojen keskeyttämisen) jälkeen

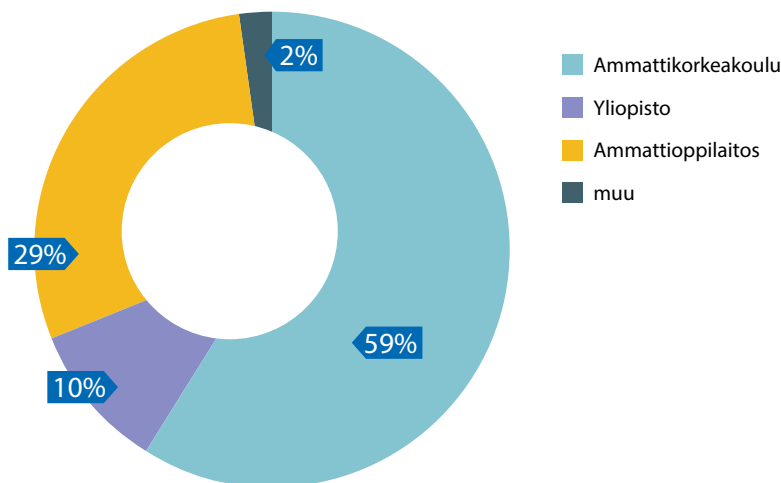
¹⁾ Tilastokeskus: https://www.stat.fi/til/sijk/2018/sijk_2018_2020-01-23_tie_001_fi.html



Tulokset viittaavat siihen, että pelialan koulutusjärjestelmä toimii tyydyttävästi, mutta kehittämistoimenpiteille on selkeästi tarvetta. On todennäköistä, että otanta on jossain määrin vääristynyt painottaen pelialan yhteisöissä vaikuttavia pelialan oppilaitoksista valmistuneita, mutta 108 vastauksella yli kymmenestä eri oppilaitoksesta, tulos on vähintäänkin suuntaa antava.

Kysyttäessä työskenteleekö henkilö edelleen tällä hetkellä pelialalla, työllisyysprosentti oli edelleen 54 %.

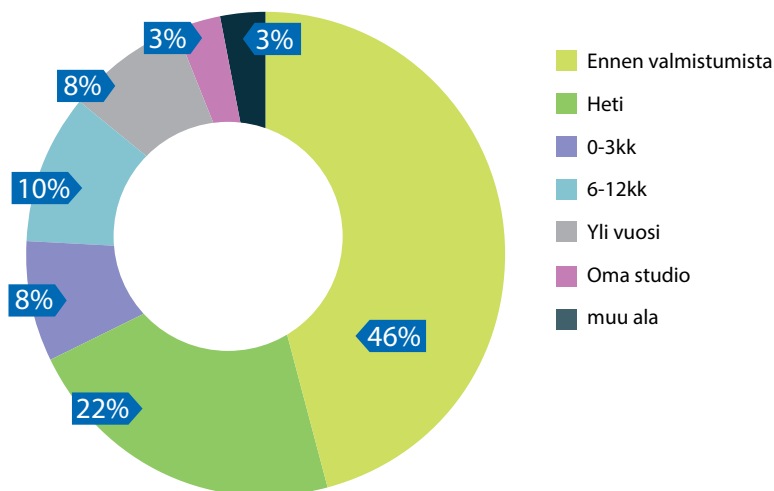
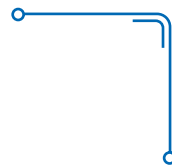
Suomessa pelialan koulutusta järjestetään kansalaisopistoissa toisen asteen koulutuksena, ammattioppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa. Koulutustasoltaan isoin osa 59 % kyselyyn vastanneista oli ammattikorkeakoulussa opiskelleita. Ammattioppilaitoksissa opiskelleita oli 29 % ja yliopistossa opiskelleita 10 % (kuva 2).



Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden koulutustaso

Kyselyyn vastanneista 90 % pelialalle työllistyneistä oli työllistynyt Suomeen ja 10 % ulkomaille.

Kysyttäessä työllistyneiltä, kuinka pian valmistumisen (tai opintojen keskeyttämisen) jälkeen henkilö oli työllistynyt, 46 % vastasi työllistyneensä jo opintojen aikana (kuva 3). Suuri osa näistä on sittemmin myös valmistunut pelialan koulutuksesta. **Näyttääkin siltä, että pelialalla alan opintojen ja työnteon saumaton yhdistäminen opintojen aikana on erityisen tärkeä työllistymisen kannalta.**



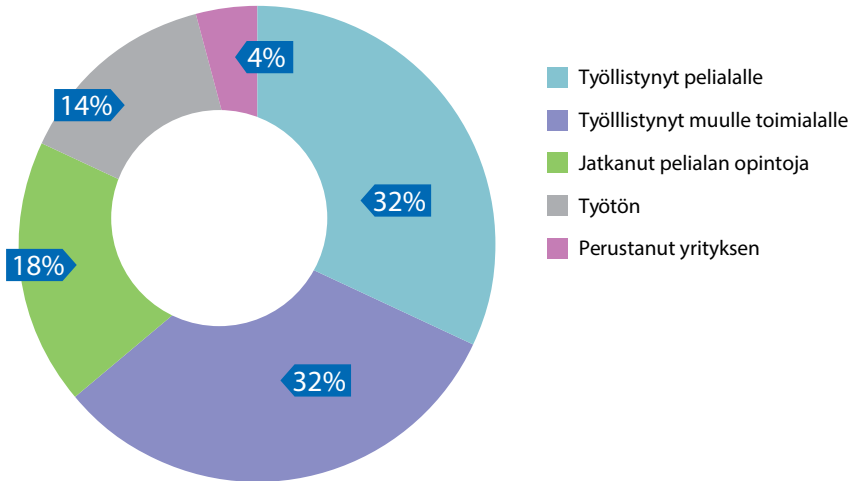
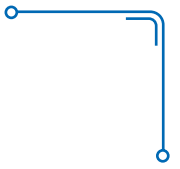
Kuva 3. Kuinka pian opintojen päättymisen jälkeen on työllistynyt

1.1. KOULUTUSKOHTAISET EROT

Kyselyyn vastanneiden koulutustasolla oli suhteellisen suuri vaikutus pelialalle työllistymisessä. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet työllistyivät huomattavasti ammattioppilaitoksesta valmistuneita paremmin. Yliopistokoulutuksen osalta työllistyvyys pelialan yrityksiin näyttäisi olevan tutkimusorientoituneen koulutuksen kohdalla selkeästi heikompaa kuin käytännönläheisemmin orientoituneen koulutuksen (mm. design ja ohjelmointi) kohdalla. Tosin kyselyyn vastanneista vain 10 % oli valmistunut yliopistokoulutuksesta. On mahdollista, ettei kyselyllä tavoitettu kattavasti juuri akateemiselle tai muulle kuin pelialalle työllistyneitä henkilöitä.

PELIALAN AMMATILLINEN KOULUTUS:

Ammattioppilaitoksesta valmistuneista tai opintonsa keskeyttäneistä vain **32 % työllistyi pelialan yrityksiin**, 4 % oli perustanut oman yrityksen ja opintoja pelialalla oli jatkanut 18 % (kuva 4). **Kaikkiaan ammattioppilaitoksista valmistuneista tai opintonsa keskeyttäneistä noin puolet (54 %) jäi opintojensa jälkeen pelialalle.** Kokonaistyöllistymisen kannalta on kuitenkin positiivista, että suhteellisen iso prosentti (32 %) oli työllistynyt muulle toimialalle. **Pelialan yrityksen perustaminen huomioiden kokonaistyöllistymisaste on 68 %.**

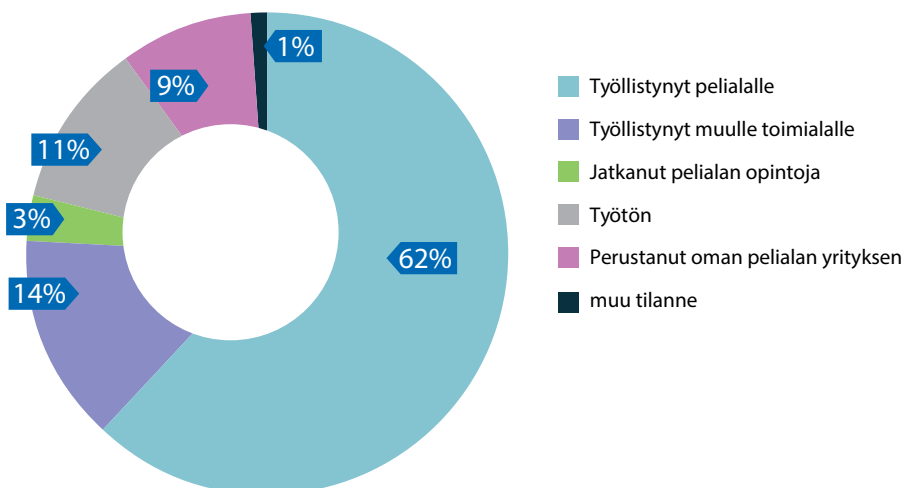


Kuva 4. Ammattioppilaitoksista valmistuneiden työllistyneisyys

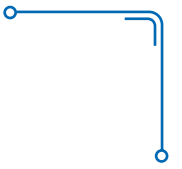
Ammattioppilaitoksissa opiskelevista suurin osa (22/30, 73 %) koki että heillä on ollut haasteita työllistyä. Opintojaan pelialalla jatkaneiden osuus on suhteellisen pieni (18 %), joten pelialan koulutuspolussa näyttää olevan selkeä aukko toisen ja korkea-asteen nivelvaiheessa.

PELIALAN AMK-KOULUTUS:

Ammattikorkeakouluista valmistuneista (tai pelialan opintonsa keskeyttäneistä) 62 % oli työllistynyt pelialan yritykseen ja 9 % oli perustanut pelialan yrityksen ja opintojaan pelialalla jatkanut 3 %. **Kaikkiaan ammattikorkeakouluista valmistuneista tai opintonsa keskeyttäneistä 74 % jäi opintojensa jälkeen pelialalle.** Muulle toimialalle työllistyneitä oli 14 % ja **kokonaistyöllistymisprosentti oma yritystoiminta huomioiden oli 85 %.**



Kuva 5. AMK-opiskelijoista valmistumisen jälkeen

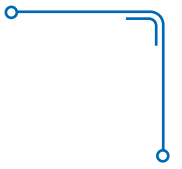


Myös ammattikorkeakouluopiskelijat ovat huolissaan työllistymisen vaikeudesta. Kyselyyn vastanneista 61 AMK-opiskelijasta 25 (41 %) koki, että heillä on ollut vaikeuksia työllistyä.

PELIALAN YLIOPISTOKOULUTUS:

Pelialan akateemiseen koulutukseen osallistuneita oli kyselyyn vastanneiden joukossa 10 kpl. Vaikka otanta on pieni, näyttäisi siltä, että käytännönläheisemmästä koulutuksesta, kuten design- tai ohjelmointikoulutuksesta, työllistyi pelialalle paremmin kuin puhtaasti akateemisesta ja tutkimukseen tähtäävästä koulutuksesta. Lisäksi on mahdollista, ettei kyselyllä tavoitettu kattavasti juuri akateemiselle tai muulle kuin pelialalle työllistyneitä henkilöitä. Otannan pienuudesta johtuenvastauksista ei voi vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä.





3. TYÖLLISTYMISEN HAASTEET

3.1. TYÖNHAKIJOIDEN NÄKEMYS

Työnhakijoiden esille nostamat työllistymisen haasteet:

- Junioritason työpaikkojen puute ja hankala löydettävyys
- Kova kilpailu avoimista työpaikoista
- Opintojen aikana saavutetun osaamisen taso on riittämätön

Kaikista kyselyyn vastanneista 51 % koki haasteita työllistymisessä. Niistä, jotka olivat kokeneet haasteita työllistyä valmistumisen jälkeen, monet pitivät merkittävänä haasteena sitä, että peliyrietykset hakivat ensisijaisesti senioritason osaajia, tai vähintäänkin kolmen vuoden työkokemusta. Junioripositioita todettiin olevan tarjolla vähän, eikä kaikista avoimista työpaikoista tiedotettu julkisesti. Siksi suhteiden merkitys pelialalla nähtiin tärkeänä ja niiden puuttuminen ongelmana. Kilpailu avoimista työpaikoista koettiin kovaksi. Monet kyselyyn vastanneista pitivät omalta osaltaan riittämätöntä osaamisen tasoa merkittävänä haasteena työllistymiselle.

Pääkaupunkiseudun ulkopuolella avoimia junioritason työpaikkoja todettiin olevan erityisen niukasti. Joillakin paikkakunnilla pelialan yrityksiä ei ollut lainkaan, jolloin ainoa keino työllistyä siellä oli yrityksen perustaminen.

Kynnys muuttaa opiskelupaikalta työn perässä pääkaupunkiseudulle oli joillekin korkea ja palkaton työharjoittelu toisella paikkakunnalla käytännössä mahdottomuus. Harjoittelu toisella paikkakunnalla aiheuttaa haasteita esimerkiksi asumiseen järjestämisen suhteen varsinkin harjoittelun ollessa palkatonta.

Tieto oppilaitospaikkakunnan ulkopuolisista työpaikoista ja yritysten tarpeista jäi usein opiskelijoilta ja oppilaitoksilta saamatta.



3.2. PELIYRITYSTEN NÄKEMYS

Peliyritysten esille nostamat opiskelijoiden työllistymisen haasteet:

- Puutteelliset työnhakutaidot
- Puutteelliset työelämä-, tiimityö-, kommunikointi- ja elämänhallintataidot
- Epärealistiset odotukset työelämässä vaaditun osaamisen osalta
- Opintojen aikana saavutetun osaamisen riittämätön taso
- Itseohjautuvuuden ja harrastuneisuuden puute

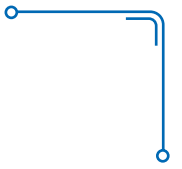
Peliyritykset kokivat pelialan kärsivän edelleen jossain määrin hypetyksestä ja alan näyttäytyvän sankaritarinoiden kautta usein helppoina onnistumisina ja rikastumisina. Pelialaa vielä tuntematta saatetaan luulla, että pelkästään loistavalla peli-idealla voisi menestyä. Kyse on kuitenkin aina myös kyvystä toteuttaa idea laadukkaasti. Epärealistiset asenteet ja uskomukset toimialaan liittyen näkyivät jonkin verran sekä pelialaa opiskelevien joukossa että valitettavasti toisinaan vielä työllistymisvaiheessa.

Yrityshaastatteluissa todettiin puutteita opiskelijoiden työnhakutaidoissa sekä varsinaisten hakemusten kirjoittamisen että CV:n ja portfolioiden toteuttamisen osalta. Näihin toivottiin enemmän tukea jo opintojen aikana.

Yleisellä tasolla valitettiin jonkin verran riittämättömistä taidoista, ja toisaalta laveasta, mutta liian pintapuolisesta osaamisesta. Toisinaan hakijoilla ei katsottu olevan (riittävää) käytännön kokemusta peliprojektien loppuun saattamisesta. Monet yritysedustajat mainitsivat myös nk. työelämäymmärryksen puuttumisen. Tämä ilmeni esim. työaikojen noudattamisen ja sairauslomista ilmoittamisen vaikeutena sekä epärealistisina palkkatoiveina. Hakijoiden puutteelliset kommunikointitaidot nähtiin joissakin tapauksissa niin ikään haasteena. Työtehtävissä pärjäämisen ei katsottu edellyttävän yltiösosiaalista tai ekstroverttia luonnetta, mutta riittäviä sosiaalisia taitoja ja kykyä kommunikoida esim. tiimin jäsenten välillä pidettiin välttämättömyytenä.

Oman osaamisen suhteuttaminen haettavan työtehtävän vaatimustasoon vaihteli hakijoiden kohdalla liian heikosta itseluottamuksesta, joka joissain tilanteissa johti jopa siihen, ettei tehtäviin uskallettu lainkaan hakea, toiseen ääripäähän, jossa haettiin liian kunnianhimoisia tehtäviä suhteessa omiin taitoihin. Haastatteluissa mainittiin nuorten tarvitsevan myös keskinkertaisia esikuvia. Tavoite, jossa jokaisesta "pitää" tulla huipposaaaja oli joillekin nuorille jopa lannistava. Opiskelijoiden näyttääkin joskus olevan vaikea erottaa huipposaaajan ja työllistymiseen riittävän osaamisen taso.

Haastatellut yritysedustajat olivat lähes yksimielisesti sitä mieltä, etteivät pelkät oppilaitoksen edellyttämät minimivaatimukset, oppilaitoksesta ja koulutustasosta riippumatta, riitä tarvittavan



osaamistason saavuttamiseen, vaan opiskelija pitää täydentää osaamistaan vielä oman harrastuneisuuden avulla. Yritysedustajat kannustivat opiskelijoita osallistumaan gamejam- ja työpajatyypisiin pelinkehitystapahtumiin, jossa jossa pääsee toteuttamaan pelinkehitysprojekteja myös ennalta tuntemattomien ihmisten kanssa. Parhaimmillaan nämä kehittävät paitsi tiimityöskentelytaitoja (erimielisyyksien sietämistä ja ratkomista) myös ”riittävän hyvän” suorituksen määrittelyä ja kykyä tuottaa oma osuutensa tehtävästä annetun aikataulun ja resurssien puitteissa. Opiskelijoita myös kannustettiin osallistumaan opetuksen ulkopuolisille luennoille. Ylipäätään pidettiin tärkeänä, että opiskelijat ottaisivat enemmän itse vastuuta oman osaamisen kehittämistä ja yritysivät kehittää itseohjautuvuuttaan. Tätä tulisi tukea myös opetuksen puolelta.

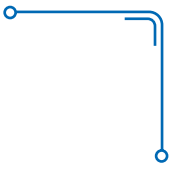
3.3. PELIALAN OPPILAITOSEDUSTAJIEN NÄKEMYS

Pelialan oppilaitosedustajien mukaan koulutuksesta valmistuneiden tai opintonsa keskeyttäneiden esille nostamat opiskelijoiden työllistymisen haasteet olivat:

- Tutkintojen laajuus ei riitä riittävän osaamisen saavuttamiseen opintojen aikana
- Opiskelijatasoisten tehtävien ulkoistaminen alihankkijoille
- Liian suuret koulutusmäärät suhteessa avoimiin junioritason työpaikkoihin
- Alan oppilaitosten haasteet houkutella huippuarvosanoin alemmilta koulutusasteilta valmistuneita tähtiopiskelijoita

Suomalaisen pelialan yritysten vaatimustaso nähtiin oppilaitoksissa erittäin kovana, ja siihen liittyen riittävän osaamisen ja käytännön projektikokemuksen hankkiminen haasteena mm. neljävuotisessa AMK-koulutuksessa.

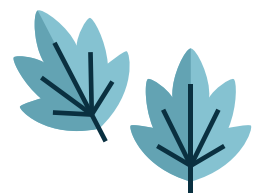
Myös opiskelijan opintojen pelitoimialan ammatillisen suuntautumisen arvioitiin vaikuttavan opiskelijoiden työllistymiseen. Sitä, johtuuko tämä avoimien työpaikkojen määrästä tietyissä ammateissa ja suuntautumisissa, vai epäsuhdasta yritysten vaatimustason ja valmistuneiden taitotason välillä, on vaikea arvioida. Joidenkin oppilaitoksista tapauksessa todettiin mm. tuottajien ja ohjelmoitsijoiden työllistyvän parhaiten, kun taas graafisen puolen valmistuneilla oli näkemyksen mukaan eniten haasteita. Samoin pelisuunnittelijan ja erityisesti pelikäsikirjoittajan avoimet työpaikat olivat harvassa. Tämä vaikeuttaa näiden ammatillisten suuntautumisten opiskelijoiden työllistymiseen. Esimerkiksi graafisen työn alihankkiminen alihankintamarkkinoilta on verrattain edullista ja helppoa ja tämän arvioitiin haittaavan artistien työllistymistä.

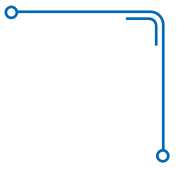


Oman oikean alan ja ammatillisen suuntautumisen löytyminen ei ollut myöskään helppoa kaikille opiskelijoille. Tähän liittyen oppilaitoshaastatteluissa toivottiinkin, että alan vaihto kesken opintojen olisi tarvittaessa helpompaa. Osa oppilaitosedustajista oli sitä mieltä, että pelialan koulutusta on yksinkertaisesti liikaa suhteessa toimialan kysyntään, varsinkin kun avoimet työpaikat ovat usein senioriosaajille.

Oppilaitosedustajat esittivät muutamaan otteeseen myös näkemyksen, että ajallaan ja hyvin arvosanoin suoritettavat opinnot korreloivat selkeästi paremman työllistymisen kanssa, kun taas viivästyneet ja heikommin arvosanoin suoritettavat opinnot viivästyttivät myös työllistymistä. Tämän katsottiin kuitenkin johtuvan enemmän yksilön dynamiikasta kuin siitä, että yrityksen rekrytointiprosessissa olisi erityisesti painotettu tutkinto-todistuksen laatua tai tutkinnon suoritusaikaa.

Yksittäisten lahjakkaiden, motivoituneiden ja ahkerien opiskelijoiden nähtiin toisinaan kirittävän kokonaisia vuosikursseja korkeampaan tasoon ja onnistumisiin sekä kannustavan harrastuneisuuteen ja itseoppimiseen.





4. PELIKOULUTUKSEN KEHITTÄMISKOHTEET

4.1. TYÖNHAKIJOIDEN OMA NÄKEMYS

Pelialan koulutuksesta valmistuneiden ja opintonsa keskeyttäneiden esille nostamat haasteet riittävän taitotason saavuttamisessa olivat:

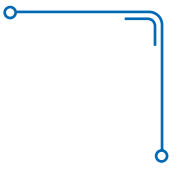
- Suomalaisten oppilaitosten tutkintovaatimusten ja kansainvälisten täydennyskoulutusverkkoympäristöjen asettamien koulutusstandardien eriytyminen
- Opetusresurssien määrä ja laatu eivät ole riittävällä tasolla
- Opinnot antavat perustiedot, kun taas verkostot, työelämätaidot ja harrastuneisuus (esim. gamejamit) tuovat osaamisen.
 - Omaehtoiseen opiskeluun ja taitojen suuntaamiseen tarvittaisiin enemmän ohjausta ja tukea
- Opinto-, tutkinto- ja harrastuspolkujen rikkonaisuus, hajanaisuus ja päämäärättömyys

Ammattiopistossa opiskelleista hieman alle puolet (47 %) koki saaneensa riittävät valmiudet pelialan koulutuksesta.

*"Business Collegessa oli liian vähän pelikursseja. Pelituotantoon erikoistumiseen riitti yksi pelikurssi."
(Henkilö jatkanut opintoja)*

*"Pelkällä koulusta saamallani osaamisella en mitenkään olisi saanut alalta töitä. Se on vaatinut vuosien harrastuneisuutta koulua ennen ja sen aikana. Suurin hyöty mitä koulusta sai oli muodollinen pätevyys, verkostot ja mahdollisuus soveltaa itse hankittua osaamista osana ryhmän projektia ilman esim taloudellista painetta."
(Henkilö oli työllistynyt pelialle ja edelleen alalla töissä)*

*"Omassa tutkinnossani oli paljon ylimääräistä opiskeltavaa, joista ei juurikaan ole hyötyä pelialalla. Tämä tosin johtuu opetussuunnitelmasta, ei niinkään koulutusta tarjoavasta oppilaitoksesta. Käytin myös jonkin verran rahaa (~1000€) kahden vuoden aikana laadukkaisiin tutoriaaleihin, jotta oppisin ns. industry standard softat ja työskentelytavat, kun niitä ei opetettu koulussa."
(Henkilö oli työllistynyt pelialle ja edelleen alalla töissä)*



AMK-opiskelijoista lähes puolet (49 %) koki saaneensa riittävät valmiudet pelialan koulutuksesta

"Opinnohjausta oli olemattoman vähän ja tutkintopolut olivat todella rikkonaisia ja hajanaisia - jos et tiennyt tasan tarkkaan mitä halusit ja mennyt sitä kohti itsenäisen määrätietoisesti tai ollut valmiiksi lahjakas jossakin, päädyit luisumaan vähän sinne ja tänne."

(Henkilö oli työllistynyt pelialalle ja edelleen alalla töissä)

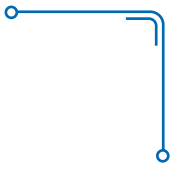
"Koulutus antoi korkeintaan lähtökohdan, mutta lähes kaiken mitä käytän työssäni päivittäin opin itse omalla ajallani koulutuksen ohella. Tuntui että koulusta sai korkeintaan perusteet sillä kurseja vain yhteen aiheeseen oli yksi, tai korkeintaan kaksi, ja esimerkiksi workflow:t yms. jouduin itse opettelemaan."

(Henkilö oli työllistynyt pelialalle ja edelleen alalla töissä)

"Loppujen lopuksi oppiminen oli omalla vastuulla ja oppia kertyi sen mukaan, kuinka kunnianhimoisia projekteja teki. Koulu tarjosi lähinnä perusopinnot esim. mallinnuksesta ja ohjelmoinnista."

(Henkilö oli työllistynyt pelialalle ja edelleen alalla töissä)

Pelialan koulutuksesta valmistuneista (tai opintonsa keskeyttäneistä) kaikista kyselyyn vastanneista noin puolet (51 %) koki, ettei ollut saanut toimialalla työskentelyn näkökulmasta riittäviä valmiuksia pelialan koulutuksesta. Toisaalta valtaosa totesi, ettei pelkän pakollisen pelikoulutuksen puitteissa ole mahdollista saavuttaa työllistymiseen tarvittavaa osaamistasoa. Riittävän osaamistason saavuttaminen edellytti vahvaa harrastuneisuutta ja omaehtoista opiskelua. Opetusresurssien määrää ja laatu arvioitiin liian niukiksi. Joissakin vastauksissa moitittiin opetusta liian teoreettiseksi ja käytännön tekemisen osuutta vähäiseksi. Toisaalta joissakin vastauksissa kritisoitiin "pelkkää tekemistä" ymmärtämättä lainkaan miten ja miksi pelejä kehitetään. Käytännön kokemusta pelinkehityksestä on opintojen ulkopuolella mahdollista jollakin tasolla saada erilaisista gamejam tapahtumista ja työpajoista. Kuitenkin moni nuori koki tarvitsevansa enemmän ohjausta omaehtoiseen opiskeluun ja taitojen kehittämiseen jotta osaamisen kehittämisestä tulisi entistä suunnitelmallisempaa.



4.2. PELIYRITYSTEN NÄKEMYS

Yritysten esille nostamat haasteet riittävän taitotason saavuttamisessa:

- Opetusresurssien määrä ja laatu eivät ole riittävällä tasolla
- Riittämätön perusliiketoimintaosaaminen
- Riittämätön substanssiosaaminen omalla erikoistumisalalla
- Riittämättömät projektinhallintataidot
- Riittämätön koulutustaso tarvittavan osaamisen kannalta

Yritykset pitivät ongelmallisena sitä, että opetusresurssien määrä ja laatu eivät oppilaitoksissa ole riittävällä tasolla. Samaa valittivat myös jotkut tutkimukseen osallistuneet valmistuneet tai opintonsa keskeyttäneet opiskelijat. Pelialan kehittyessä nopeasti, viimeisin ja paras toimialatuntemus on usein vain pelialalla työskentelevillä ja mm. opettajien ajantasaisen tiedon ylläpito on haastavaa. Toisaalta taas pelialan ammattilaiset, jotka ajantasaista tietoa voisivat tarjota, eivät ole opetuksen ammattilaisia. Tähän kohtaanto-ongelmaan tulisikin hakea toimivia ratkaisuja.

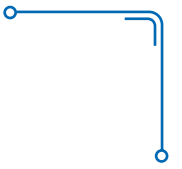
Yritysedustajat kokivat, että palvelupohjaisen liiketoimintamallin, ansaintamallien tai edes liiketoiminnan perusteiden ymmärtäminen oli usein valitettavan ohutta vastavalmistuneiden junioreiden kohdalla. Kuitenkin liiketoiminnan ja ansaintamallien perusteiden ymmärtäminen kuuluu pelinkehityksen jokaiseen rooliin. Nykyisin työelämässä pelituotannoissa liiketoiminta- ja ansaintamallit ovat integroituneet niin syväälle pelinkehitykseen, etteivät edes artistit tai ohjelmoitsijat voi välttyä huomioimasta näitäkin aspekteja omassa työssään.

Vastavalmistuneiden ohjelmoitsijoiden osalta yritysedustajat valittelivat vähäistä peliohjelmointikoulutusta.

Artistien osalta harmiteltiin monipuolisuuden ja joustavuuden puutteita. Vaikka toisaalta saatettiin todeta, että juniorihakijoiden osaamistaso ei ollut lähellekään riittävällä tasolla suhteessa toimialan vaatimukseen, suhtauduttiin siihen myös ymmärtäväisesti työnantajapuolelta ja todettiin taitojen karttuvan kokemuksen myötä.

Vastavalmistuneiden projektinhallintataidot todettiin usein myös riittämättömiksi.

Toisen asteen oppilaitoksista valmistuvilla todettiin yrityshaastatteluiden perusteella valitettavan usein riittämättömät taidot ja osaamistaso kansainvälisesti kilpailukykyisten pelialan yritysten tarpeisiin. Tämä korreloi myös heikomman työllistymisprosentin kanssa. **Näitä hakijoita kannustettiin usein jatkokouluttautumaan.**



4.3. PELIKOULUTUKSEN OPPILAITOSEDUSTAJIEN NÄKEMYS

Oppilaitosedustajien esille nostamat haasteet riittävän taitotason saavuttamisessa:

- Opiskelijavalintaprosessien epäonnistuminen
- Opiskelijoiden ja opinto-ohjelmien puutteellinen integroituminen ammattilaisyhteisöön yritysysteistyön kautta
- Matalat, jäykät ja sopimattomat tutkintovaatimukset suhteessa alan vaatimustasoon
- Puutteelliset resurssit riittävään erikoistumiseen ja syventymiseen alan erityistaitoihin
- Puutteelliset keinot kasvattaa ja motivoida opiskelijat omaehtoiseen pelinkehitykseen
- Opiskelijoiden asenne, itseluottamus ja elämänhallinta
- Puutteelliset keinot yleisten työelämätaitojen opettamiseen
- Yritysten haluttomuus kouluttaa junioreista ammattilaisia sisäisten harjoitteluohjelmien kautta

Myös pelikoulutuksen oppilaitosedustajat kritisoivat yritysten kovaa vaatimustasoa. Harvalta alalta vastavalmistuneet opiskelijat omaavat ammatin harjoittamiseen vaadittavat taidot kokonaisvaltaisesti.

"Aina puhutaan ohjelmoijapulasta, mutta mun mielestä kyse on huippuosaajista, ei ne tule koulun penkiltä. Ei me voida tehdä ihmisestä ammattilaista neljässä vuodessa."
(AMK-opettaja)

"Ei täältä valmistu hyväks backend koodariks, ellei sitten ole tosi paljon omaa harrastaneisuutta. Mä olen sanonut meidän opiskelijoille, että jos te teette vaan sen mitä vaaditaan, niin ei se ihan kauhean hyviä edellytyksiä anna, että kyllä pitää tehdä itse reilusti. Tää kyl menee perille osaan porukkaan mutta aina osa jengistä sit vaan ei "jaksa" panostaa"
(AMK-opettaja)



1. **OPISKELIJAVALINTAPROSESSIEN kehittäminen**

Oppilaitosedustajat pitivät löysiä tai "vääränlaisia" hakukriteereitä jo opiskelupaikkaa haettaessa yhtenä syynä pelikoulutuksesta valmistuneiden työllistymishaasteisiin. Yhteishaussa moniin koulutusohjelmiin haettiin todistuksella, osaan todistuksen lisäksi myös pääsykokeella. Vain osassa oppilaitoksia hakuprosessiin sisältyi haastattelu. Osaan pelialan koulutusohjelmista valittiin kaikki sinne hakeneet, mutta suosituimmista saattoi olla 3-6 hakijaa jokaista opiskelupaikkaa kohden.

2. **YRITYSYHTEISTYÖ opiskelijoiden ja opinto-ohjelmien integroimiseksi ammattilaisyhteisöön**

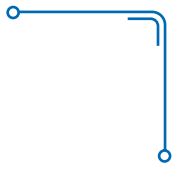
Yritysyhteistyön (jos sitä oli lainkaan) katsottiin tulevan usein liian myöhään ja siten pelialan todellinen vaatimustaso "paljastuu" opiskelijoille liian myöhäisessä opintojen vaiheessa. Tämän vuoksi oppilaitosedustajat kaipasivat kipeästi pelialan yrityksiltä palautetta opetuksen sisältöihin liittyen ja uskonvahvistusta siihen, että tekevät oikeita asioita. Osalla oppilaitoksista tämä oli myös onnistunut, mutta hyvistä yritys-suhteista huolimatta haasteeksi koettiin se, että yritysten spesifit tarpeet eroavat toisistaan merkittävästi.

Suurimmat erot oppilaitosten joukossa liittyivät kuitenkin siihen, miten hyvät yhteydet yrityksiin olivat. Yhteydet ja niiden ylläpito tuntuivat usein henkilöityvän tiettyihin oppilaitoksen edustajiin ja olivat riippuvaisia myös mm. oppilaitoksen sijainnista, budjetista ja siitä, onko henkilökunnalla taloudellisesti mahdollisuutta osallistua ja matkustaa tapahtumiin ja yritysvierailuille. Osalla pitempään pelikoulutusta tehneillä oppilaitoksista oli jo niin vakiintunut ja hyvä maine, että se toimi suosituksena sieltä valmistuneille opiskelijoille. Valitettavan usein, jopa pääkaupunkiseudulla, missä pelialan yrityksiä on muuhun maahan verrattuna paljon verrattain paljon, opiskelijoilla ja oppilaitoksilla oli liian vähän kontakteja yrityksiin.

3. **TUTKINTOVAATIMUSTEN kehittäminen**

Olemassa olevat, vanhat tutkintojaottelut, koettiin usein sopimattomaksi pelialan työelämän nykyisiin vaatimuksiin. Oman haasteensa yritysten tarpeiden ja toiveiden huomioimisessa toi se, että koulutusohjelmien jänne on suhteellisen pitkä (3-4 vuotta) suhteessa toimialan nopeisiin muutoksiin, puhumattakaan opetussuunnitelmien muutosprosessien vielä pidemmästä aikavälistä. Yritysten tarpeiden ennakointi koettiin haasteeksi oppilaitospuolelta.

Oppilaitoshaastatteluissa kritisoitiin myös pelikoulutusohjelmia, joissa opetus ei todellisuudessa vastannut lainkaan opiskelijoille luvattua ja varsinaisen pelikoulutus jää ohueksi. Tämän vuoksi



oppilaitosvastaajien näkökulmasta nähtiin hyväksi pelikoulutuksien jonkinlainen laadunvalvonta tai sertifiointi. Kuten aiemmin todettu, tietyillä oppilaitoksilla on jo nyt yritysten parissa hyvä maine. Maine ei kuitenkaan perustu mihinkään muodolliseen sertifiointiin, vaan ko. oppilaitoksen opiskelijoiden suoriutumiseen työelämässä. Sertifiointitarpeeseen voisi osaltaan vastata Osaamisen pelimerkit -hanke, jonka yhteydessä on mm. laadittu runko opiskelijoiden osaamista kuvaaville sertifiikaateille

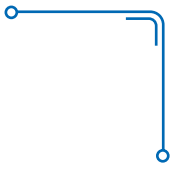
4. ERITYISTAITOJEN OPETTAMINEN ja siihen liittyvät haasteet

Pelialan erityistaitojen opettaminen esim. data-analytiikan, F2P-businessmallien, liveopsien tai performance-markkinoinnin osalta oli haastavaa. Monessakaan oppilaitoksessa ei ollut tarvittavaa osaamista em. aihealueisiin. Vierailevien luennoitsijoiden saamisen haasteena oli paitsi näiden löytäminen, myös vierailuluennosta aiheutuvien kulujen rahoittaminen, varsinkin jos oppilaitoksessa on jo palkattuna pelikoulutuksen opettajat, joiden tulisi koulutus toteuttaa. Yllä mainittuihin aiheisiin liittyvää materiaalia on kuitenkin saatavilla paljon erilaisten videoluentoja ja blogien muodossa, ehkäpä opiskelijoita voitaisiin ohjata näiden pariin tai opettaa vaikka etsimään itsekin tällaisia.

Erityistaitoja vaativien osa-alueiden kohdalla nousi esille myös toive opettajien ”työharjoittelujaksoista” pelialan yrityksissä.

5. OPISKELIJOIDEN KASVATTAMINEN, MOTIVOINTI JA VÄÄRÄT USKOMUKSET JA ODOTUKSET PELIALASTA

Joissain tapauksissa ongelmaksi koettiin se, että opiskelijat eivät täysin ymmärtäneet miten erilaista pelien tekeminen on verrattuna pelaamiseen. Opiskelijoilla saattoi olla romantisoitu kuva työskentelystä pelialalla. Kaikki eivät halunneet nähdä sitä valtavaa työmäärää, mikä tarvitaan riittävän osaamistason saavuttamiseksi. Pelialalla niin oppimiseen kuin alalla työskentelyynkin liittyy olennaisesti liiketoiminnan realiteettien ymmärtäminen ja epämukavuusalueella toimiminen. Alalle on tyypillistä, että rakkaita peliprojekteja joudutaan ”tappamaan” ja iso osa ideoista ei koskaan pääse edes toteutusasteelle. Monesti ongelmiin ei ole valmiita ratkaisumalleja, ja myös pelinkehitykseen liittyy tylsiä ”lapiointiosuuksia”. Useissa vastauksissa motivaatiota ja aitoa halua kehittää omaa osaamistaan pidettiin myös opettajien näkökulmasta kriittisenä tekijänä niin opintojen kuin työllistymisen osalta. Samassa yhteydessä esitettiin yksittäisiä huomioita ”milleniaalien” huonosta asenteesta. Milleniaalinäkökulma ei kuitenkaan korostunut sen paremmin yritys- kuin oppilaitoshaastatteluissakaan.



*“Pitäisi olla tasapainossa pelaaminen ja into ja halu oman osaamisen kehittämiseen. Äärettömän kunnianhimoiset ja päämäärätietoiset tyypit pärjää.”
(AMK-opettaja)*

6. OPISKELIJOIDEN ASENNE, ITSELUOTTAMUS JA ELÄMÄNHALLINTA

Oppilaitosten näkökulmasta kaikilla opiskelijoille ei ollut kykyä suhtautua rakentavasti omasta tekemisestä annettuun palautteeseen. Osa lannistui ja saattoi jopa lopettaa ko. taidon harjoittelun, mikäli annettu palaute oli kovin negatiivista.

Opiskelijoiden puutteelliset elämönhallintataidot ja niihin liittyvät haasteet nousivat esiin niin yritys- kuin oppilaitoshaastatteluiden osalta. Monelta opiskelijalta puuttui kyky pysyä aikatauluissa, sietää painetta ja stressiä ahdistumatta kohtuuttomasti. Monet opettajat puolestaan kokivat, ettei heillä ole tarvittavia valmiuksia opiskelijoiden tukemiseen henkisen puolen haasteissa.

Nämä ongelmat eivät varmaankaan ole luonteenomaisia pelikoulutukselle. Yhtenä ratkaisuna ongelmiin nähtiin vahvojen rutiinien ja käytösmallien luominen ja se, että opiskelijat voisivat nykyistä joustavammin määritellä oman työelämäpolkunsaa ja tarpeen vaatiessa vaihtaa alaa joustavasti kokonaan jos pelikoulutus ei tunnukaan omalta. Ylikorostuneisiin odotuksiin vaikuttanee myös se, että suomalaiset pelialan supermenestyjät toimivat toisaalta suurina innoittajina monelle nuorelle ja motivoivat hakeutumaan pelialalle ja siihen liittyvään koulutukseen. Moni nuori kuitenkin lannistuu jos/kun ei itse vielä pysty yltämään samanlaisiin tuloksiin. Näissä tapauksissa olisi syytä miettiä minkälaiset ovat realistiset odotukset valmistuvien opiskelijoiden taitotason osalta. Tämä määrittely tulisi tehdä yhdessä oppilaitosten ja yritysten kanssa.

Suuri epävarmuus omiin taitoihin liittyen estää opiskelijoita julkaisemasta pelejään ja vaikeuttaa hakeutumista työharjoitteluun pelialan yrityksiin, varsinaisesta työnhausta puhumattakaan.

Myös sosiaalinen arkuus ja ujous saattaa estää opiskelijaa osallistumasta toimialan tapahtumiin, verkostoitumisesta puhumattakaan. Osa ei myöskään nähnyt verkostoitumisella olevan merkitystä oman osaamisen ja työllistymisedellytysten parantamiseksi.



7. TYÖELÄMÄTAIDOT:

Sekä oppilaitosten että yritysten haastatteluissa nousi esille, että opiskelijoiden tiimi- ja kommunikointitaidot ovat useasti puutteelliset. Näitä taitoja voitaisiin harjoitella esim. pienryhmissä ja työelämässä taidot kehittyvät tekemisen myötä. Tämä tuskin myöskään on pelkästään pelialaspesifi ongelma.

"Yhdessä koodaaminen voi ollakin yllättävän vaikeaa"

(AMK-opettaja)

Yleisenä opiskelijoiden ongelmana nähtiin myös oman työmäärän arvioimisen, työskentelyn organisoinnin ja suunnittelun vaikeus. Myös nämä taidot, kuten kommunikaatiotaidotkin, kehittyvät parhaiten työn tekemisen yhteydessä, mutta niiden täydellinen puuttuminen vaikeuttaa työnhakua, joten niihin olisi syytä kiinnittää huomiota jo opiskeluaikana.

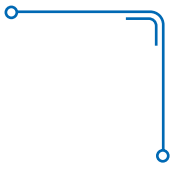
Sekä oppilaitos- että yrityshaastatteluissa nousi esiin yhtenä keskeisimmistä huomioista se, että osalla opiskelijoilla ei ollut riittävää harrastuneisuutta. Pelkän koulutusohjelman edellyttämän vaatimustason ei katsottu riittävän työllistymiseen toimialalla. Tämä näkökulma nousi esiin myös valmistuneiden haastattelussa.

Pelialan opiskelijoilla on todettu moneen otteeseen olevan haasteita liiketoiminta-, markkinointi- ja analytiikkapuolella. Tätä voitaisiin tuki helpottaa poikkitieteellisillä yhteistyöprojekteilla, edellyttäen että näiden alojen opiskelijat saataisiin kiinnostumaan pelialasta.

Oppilaitosten vastuu valmistuvien opiskelijoiden riittävästä osaamistasosta näytti henkilöityvän yksittäisten opettajien harteille ja oli siten myös pitkälti kiinni opettajalle annetuista aikaresurseista ja opettajan omasta sitoutumisesta. Ylemmällä tasolla oppilaitosten toimintaa näytti ohjaavan pitkälti rahoitus ja sen mukanaan tuomat kriteerit.

8. YRITYSTEN SISÄISTEN HARJOITTELUOHJELMIEN LISÄÄMINEN

Oppilaitosedustajat nostivat moneen kertaan esiin sen haasteen, ettei yrittäjillä ole riittäviä valmiuksia ja osaamista ottaa vastaan harjoittelijoita ja junioreita, ja auttaa näitä kehittymään. Useat opiskelijat tekevätkin työharjoittelunsa oppilaitoksen omassa studiossa, jos sellainen on. Vaikka oppilaitoksen omassa studiossakin käytännön kokemusta voi saada, se ei kuitenkaan vastaa yritysympäristöä.



5. TYÖNHAKU JA REKRYTOINTIPROSESSI PELIALALLA

TYÖPAIKKAILMOITUKSET:

Suomalaisten peliyritysten avoimista työpaikoista ilmoitetaan pääsääntöisesti yritysten omilla sivuilla. Tietoa avoimista työpaikoista jaetaan lisäksi sosiaalisen median kanavissa mm. Facebookissa ja LinkedInissä. Facebookissa toimiva Neogamesin hallinnoima [Play Finland](#) -ryhmä on yksi aktiivisista ilmoituspaikoista. Lisäksi mm. henkilöstöpalveluyritys Barona julkaisee sivullaan <https://gamesjobs.fi/> pelialan avoimia työpaikkoja sekä tarjoaa rekrytointipalveluita pelialan yrityksille. Osa avoimista työpaikoista on nk. hiljaisessa haussa, jossa sopivaa ehdokasta haetaan pelitoimialan sisäisten verkostojen kautta. Peliyritykset toivoivat harjoittelupaikoille omaa kanavaa.

REKRYTOINTIPROSESSI:

Pelialan yritysten rekrytointiprosessit vaihtelevat ja yhtenäistä pelialalle tyypillistä prosessia ei ole. Yleensä rekrytoinnissa on kuitenkin tiettyjä perusvaiheita, joista yrityskohtaisesti käytetään joko kaikkia tai muutamaa.

1. VAIHE

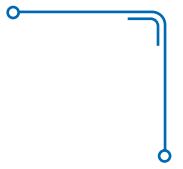
Ensimmäisen vaiheen valinnat perustuvat hakijan hakemukseen, ansioluetteloon ja portfolioon. Portfoliota, käytännössä työnäytteitä ja demoja, voidaan hyödyntää laajasti eri osaamisalueilla, esimerkiksi ohjelmoinnissa ja taiteissa. Jos esitetyt näytöt ovat lupaavia, voidaan joissakin yrityksissä hakija kutsua suoraan haastatteluun jo tässä kohtaa.

2. VAIHE

Toisessa vaiheessa hakijoilla saatetaan teettää **koetehtävä**. Koetehtävää varten annetaan toimeksianto ja aikataulu tai deadline ja usein halutaan tietää, kuinka paljon aikaa koetehtävän toteuttamiseen on käytetty.

3. VAIHE

Toteutettujen harjoitustehtävän (sekä CV että portfolio) perusteella valitaan lupaavimmat ehdokkaat strukturoituihin haastatteluihin, eli **kolmanteen vaiheeseen**. Haastatteluita voidaan toteuttaa myös videohaastatteluina. Osa yrityksistä teettää harjoitustehtävän vasta (ensimmäisen)



haastattelun jälkeen. Toiset yritykset haastattelevat hakijoita useampaan otteeseen useamman eri tahon toimesta. Joissakin yrityksissä annetaan palautetta tehdystä haastattelutehtävästä, vaikkei rekrytointiprosessissa työsuhteeseen johtaisikaan.

Osa yrityksistä hyödyntää rekrytointiprosessin joissain osissa erillistä henkilöstöpalvelutoimistoa ja osalla rekrytoinnista huolehtii yrityksen oma HR. Erityisesti, jos hakijoita on paljon, saattavat HR-ammattilaiset käydä läpi ensimmäisen kierroksen hakijat ja karsia niistä osan työnäytteiden perusteella pois. Arviointi- ja erityisesti päätöksentekoon osallistuu yleensä HR:n lisäksi myös osa tiimistä tai tiiminvetäjä sekä tuleva esimies.

TYÖNHAKIJAN OSAAMISEN ARVIOINTI:

TYÖNÄYTTEET

Tässä selvityksessä haastatellut pelialan yritykset painottivat työnäytteitä enemmän kuin tutkintotodistuksia, joskin myös valmiiksi suoritettut opinnot kertovat hakijan kyvystä saattaa projektinsa päätökseen. On ehkä hyvä muistuttaa että 46 % pelialan opiskelijoista työllistyi ennen valmistumista.

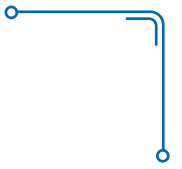
HARRASTUNEISUUS

Työnhakijoissa arvostettiin pelialan harrastuneisuutta. Erilaisille persoonallisuuksille ja luonteenpiirteille koettiin olevan tilaa ja esimerkiksi hiljaisuutta, ujoutta, arkuutta tai introverttiutta ei pidetty negatiivisina piirteinä. Sen sijaan asennetta, toisten kunnioittamista, tiimityöskentely- ja kommunikaatiotaitojen ja sosiaalisten taitojen merkitystä korostettiin. Niin sanottu "teamfit" korostui useassa haastattelussa.

Yrityshaastatteluissa mainittiin mm. että tiimeistä pyritään rakentamaan tasapainoisia. Tällaisten tiimiominaisuuksien määrittäminen ei useinkaan ole kaikilta osin kovin yksinkertaista. Kaikissa haastatteluissa korostui hakijan oma-aloitteisuus ja aito kiinnostus kehittää omaa osaamistaan. Hakijan persoonallisuudella koettiin olevan suuri merkitys. Tämä on kuitenkin hyvin hankalasti määriteltävä ominaisuus.

PERUSYMMÄRRYS PELIEN TEKEMISESTÄ LIIKETOIMINTANA

Pelialan yritykset pitivät ongelmana sitä, että usein varsinkaan junioriosaajilla ei ollut ymmärrystä liiketoiminnasta eikä myöskään kiinnostusta kehittää tätä puolta. Nykyisin liiketoimintamallien ymmärtäminen on välttämätöntä koko tuotekehityksen kaikkien vaiheiden läpi, ei vain palvelupohjaisissa ilmaispeleissä, vaan myös maksua vastaan ladattavissa premium-peleissä.



Keskeinen viesti usealta yritykseltä olikin se, että työllistyäkseen opintojen päättymisen jälkeen olisi kriittistä ymmärtää, että pelialalla tehdään ensisijaisesti kaupallisia tuotteita kuluttajille. Näissä raameissa on toki mahdollista positiosta ja tuotannosta riippuen toteuttaa omaa luovuuttaan.

ERITYISOSAAMINEN

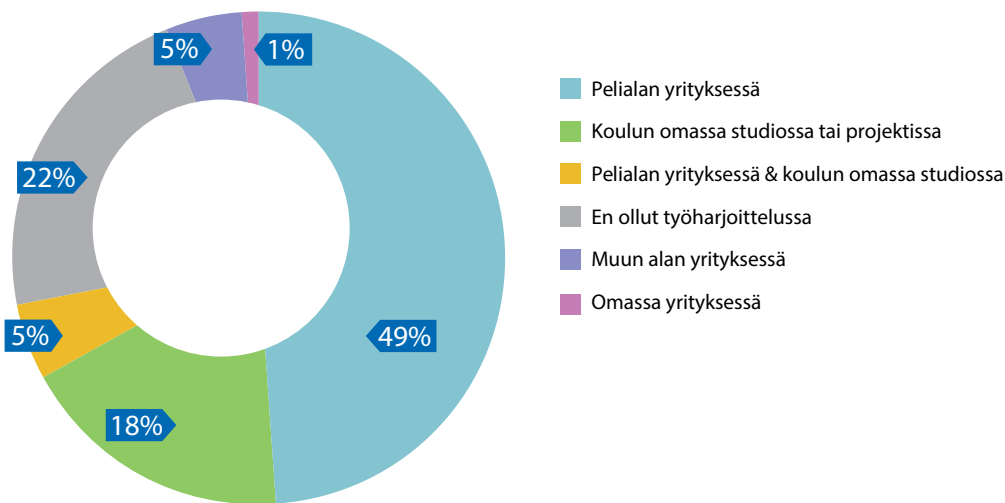
Peliyritykset arvostivat yhtä lailla sekä syvempää erityisosaamista kuin laajempaa yleisosaamista, toki tämä riippui myös haettavan työn tehtävänkuvasta. Erityisosaajankin tulisi kuitenkin olla kiinnostunut myös muista pelinkehityksen osa-alueista ja pystyä huomioimaan ja kommunikoimaan sujuvasti näiden välillä.

Keskeisten kehitystyökalujen (kuten esim. Unity3D) perusteiden hallintaa eri tuotekehityksen prosesseissa mainittiin joissakin yrityshaastatteluissa. Esim. saatettiin arvostaa sitä, että ohjelmoitsija pystyy tekemän visuaalisen käyttöliittymän, vaikka lopputulos olisikin ruma, ja toisaalta sitä, että graafinen suunnittelija osaa käyttää jossain määrin esim. Unitya. Hakijan osaamiseen ja ominaisuuksiin liittyvät painotukset riippuivat pitkälti haettavan työn kuvasta. Kaikissa peliyritysten työtehtävissä ei kuitenkaan edellytetty lainkaan pelialan kokemusta.



6. TYÖHARJOITTELU & JUNIORITYÖNTEKIJÄN INTEGROINTI TYÖYHTEISÖÖN JA TUOTEKEHITYKSEEN

Huolimatta siitä, että pelialan työharjoittelupaikkojen on monesti todettu olevan kiven alla, oli tämän selvityksen vastaajista 49 % toteuttanut työharjoittelun pelialan yrityksessä. Lukua voidaan pitää ennako-oletuksiin nähden korkeana. 18 % vastanneista oli suorittanut harjoittelun koulun omassa studiossa tai projektissa ja 5 % molemmissa. Tulos on samansuuntainen kuin Osaamisen pelimerkit -hankkeessa saatu, vaikka kohderyhmä oli koostumukseltaan hieman erilainen.

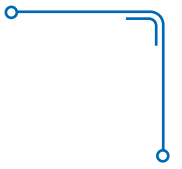


Kuva 6. Missä työharjoittelu oli toteutettu

Työharjoittelun hakuprosessissa valinnat perustuivat peliyritysten mukaan ensin hakemuksien ja portfolioiden pohjalta valittujen haastatteluihin. Yrityshaastattelussa pidettiin tärkeänä, että aloittelevat juniorit pääsevät mahdollisimman pian oikeisiin töihin, toki siten että esim. tehty koodi tarkistetaan ja kommentoidaan ennen implementointia.

Useassa haastattelussa korostettiin sitä, että harjoittelijat tarvitsevat oman ohjausprosessin. Järjestelmällisellä suunnittelulla tätä prosessia voidaan tehostaa huomattavasti sekä harjoittelijoiden että valmentavien työntekijöiden osalta. Haastattelussa todettiin, että toisinaan pelialan ammattilaiset pelkäävät ehkä liikaakin junioreiden ja harjoittelijoiden kuormittavuutta vaikka kuormittavuus olisi vältettävissä tai ainakin kevennettävissä oikeanlaisella fasilitoinnilla ja paremmilla prosesseilla (esim. selkeät ajat, jolloin voi kysyä neuvoa kokeneemmilta). Myös pelialan ammattilaisten ja yritysten asenteissa on tältä osin kasvun varaa.

Olisi erittäin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kuinka ensimmäisessä työpaikassaan työskentelevän juniorin tuen tarpeet eroavat kokeeneempien työntekijöiden sisäänajosta. Yritysten vastauksissa pidettiin tärkeänä sitä, että juniorityöntekijälle annetaan riittävästi aikaa omaksua työkaluja ja asiakokonaisuuksia pala kerrallaan. Mentoroinnilla on iso rooli junioreiden työuran onnistuneelle

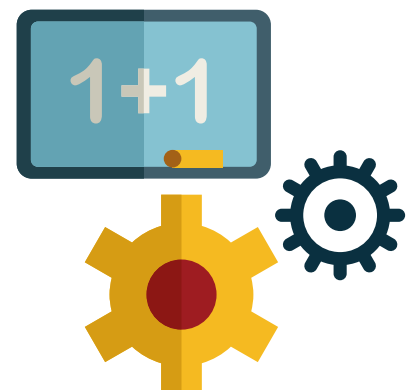


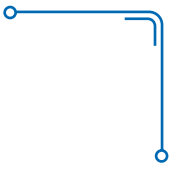
käynnistymiselle. Koettiin, ettei junioreilla ole myöskään aina uskallusta kysyä asioista, jotka ovat syystä tai toisesta jääneet epäselviksi. Toisinaan myös erityinen kannustus ja rohkaiseminen nähtiin tarpeellisena. Yritysedustajat kokivat, että heillä pitäisi olla paremmat valmiudet ja resurssit opettaa ja mentoroida junioreita. Yleistä tahtotilaa trainee-kulttuurin kehittämistä kohtaan yrityksissä oli.

Junioreiden palkkaamisen ajankohtaa suhteessa tuotekehitykseen pidettiin tärkeänä. Hyvänä ajankohtana pidettiin mm. sitä vaihetta, kun peli oli jo ulkona ja saavuttanut jonkinlaisen menestyksen ja tuotekehityksen suunnitelma on sen vuoksi huomattavasti selkeämpi kuin verrattuna esim. uuden pelin tuotekehityksen alkuvaiheeseen.

Junioreiden palkkaamisen hyvinä puolina pidettiin mm:

- Osaamista voitiin räätälöidä ja kehittää juuri ko. yrityksen tarpeisiin
- Vastavalmistuneet ovat ehkä keskimääräistä motivoituneempia ja nälkäisempiä oppimaan uutta
- Pysyvät samassa yrityksessä usein pidempään





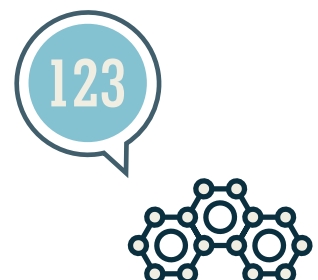
7. MITEN EDISTÄÄ TYÖLLISTYMISTÄ

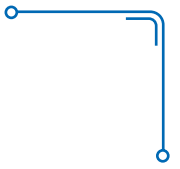
Kysyttäessä opintojen lisäksi parhaita keinoja edesauttaa pelialalle työllistymistä, kaikki kyselyyn vastanneet, niin oppilaitokset, opiskelijat kuin yrityksetkin, korostivat **harrastuneisuuden** ja **vapaaehtoisten projektien** (kuten gamejamien ja modiprojektien) sekä **pelialan tapahtumien** ja **verkostoitumisen** edesauttavaa merkitystä työllistymiseen. Moni koki **itseopiskelun** edesauttavan työllistymistä. Vapaaehtoinen aktiivisuus esim. tapahtumien järjestämisessä koettiin myös hyödyllisenä. Harjoittelujakson pelialan yrityksessä nähtiin parantavan myös työllistymismahdollisuuksia.

Portfolioon panostaminen, ts. portfolion laajuus ja laatu, nähtiin tärkeänä. Portfolion merkitys onkin välttämätöntä huomioida jo koulutuksen varhaisessa vaiheessa peliprojekteja toteutettaessa - portfolioa ei voi luoda tyhjistä viimeisenä opiskeluvuonna. Omia projekteja kannustettiin myös esittelemään muille alalla oleville. Tavoitteellisuutta ja intoa sekä halua oppia uutta pidettiin tärkeänä. Yritysedustajat toivoivat pelikoulutukseen enemmän konkreettista tekemistä. Tähän tuo haasteensa opintojen laajuus, koska teoriakin on välttämätöntä ja opintojen kokonaismäärää ei voida kasvattaa.

Tämä korostaa jälleen opiskelijan omaehtoisen harrastuneisuuden merkitystä. Eri koulutus- ja osaamisaloja yhdistävä projektityöskentely opintojen aikana sekä pelien kehittäminen loppuun ja julkaiseminen, jopa kuluttajalle asti, nähtiin antavan erittäin arvokasta kokemusta juniorihakijoille. Peliyritysten näkemyksen mukaan seuraavat asiat edesauttavat työllistymistä:

- kokemus (tätä voivat osoittaa esim. julkaistut pelit)
- harrastuneisuus (esim. omat julkaisemattomat peliprojektit)
- tiimityö- ja kommunikointitaidot
- motivaatio
- oppimiskyky
- portfolio
- pelinkehityksen perustaitojen hallinta





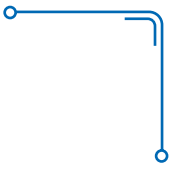
Kyselyyn vastanneista 65 % oli osallistunut opintojen aikana sekä vapaaehtoisin että pakollisiin peliprojekteihin ja vain 3 % ei ollut lainkaan osallistunut peliprojekteihin opintojen aikana. Moni kyselyyn vastanneista mainitsi verkostoitumisen positiivisen merkityksen työllistymisen kannalta.

Kyselyyn vastanneista 92 % oli osallistunut pelitoimialan tapahtumiin opintojen aikana. Kuitenkin 25 % vastanneista koki, ettei ollut pystynyt rakentamaan tarvittavia suhdeverkostoja pelialan ammattilaisiin ja yrittäjiin. Osa kyselyyn vastanneista opiskelijoista toivoi koulun puolesta tukea verkostoitumiseen. Jotkut vastanneista kokivat ylivoimaiseksi haasteeksi mennä juttelemaan vieraille ihmisille. Osa koki verkostoitumisen ajankohtaiseksi vasta opintojen loppusuoralla työllistymisen vuoksi. Suomalaisen peliteollisuuden erityispiirre, ja vahvuus, on juuri vahva toimialaverkosto, joka toimii myös tiedon ja osaamisen jakamisen alustana. Siksi verkostoja olisi hyvä luoda ja hyödyntää jo opintojen varhaisessa vaiheessa.

Pelialan koulutuksesta ja työllistymisestä puhuttaessa tai sitä tutkittaessa on useimmiten kiinnitetty paljon huomiota siihen, miten opiskelijat ja työnhakijat voivat itse parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Tämän selvityksen tarjoituksena on valottaa asioita hieman laajemmin ja huomioida myös se, miten oppilaitokset, opiskelijoita palkkaavat yritykset ja Neogamesin tai muiden järjestöjen kaltaiset toimijat voiva parantaa omaa toimintaansa ja edesauttaa opiskelijoiden työllistymistä. Ohessa selvityksen pohjalta koostetut vinkit arvoketjun eri toimijoille.

Opiskelija voi itse:

- Tutustua siihen yritykseen josta hakee töitä. Lukea kaiken yrityksen sivuilta löytyvän materiaalin.
- Verkostoitua ja osallistua pelialan vapaaehtoistoimintaan (esim. ryhtymällä IGDA:n vapaaehtoiseksi). Vapaaehtoistyö tarjoaa verkostoitumisen lisäksi myös mahdollisuuden hankkia kokemusta esim. tapahtumien järjestämisestä .
- Syventää oma-aloitteisesti osaamistaan esim. tutoriaalien avulla.
- Työstää omia peliprojekteja tai osallistua harrastetason pelituotantoihin (esim. gamejamit). Kaikki pelinkehityskokemus huomioidaan työnhakutilanteessa.
- Kun tuntee omien taitojensa kehittyneen, töitä voi hakea myös yrityksestä, johon on aiemmin hakenut saamatta työpaikkaa.
- Huomioida rekrytilanteessa saadun palautteen ja kehittää palautteen pohjalta omia taitojaan
- Osallistua toimialan tapahtumiin. Toimialan tapahtumat auttavat seuraamaan alan kehitystä ja vahvistavat verkostoja.
- Huomioida opinnäytetyön mahdollisuudet työllistymisen tukemisessa. Esimerkiksi opinnäytetyön tekeminen yritys yhteistyössä on hyvä keino ”saada jalka oven väliin”.



Oppilaitokset voivat:

- Järjestää enemmän pelialan ammattilaisia luennoimaan oppilaitoksiin.
- Kannustaa opiskelijoita omaehtoiseen opiskeluun ja harrastuneisuuteen.
- Luoda puitteet opiskelijoiden omaehtoiselle tekemiselle (esim. koulun laitteiden käytön mahdollistaminen opintojen ulkopuolella).
- Kannustaa opiskelijoita osallistumaan myös opetuksen ulkopuolisiin tapahtumiin, kuten gamejameihin, työpajoihin, konferensseihin sekä verkostoitumistilaisuuksiin.
- Viestiä selkeämmin koulutuksen sisällöistä.
- Teettää perussertifikaatteja (kuten Amazon-, Google Cloud - sekä Java-sertifikaatteja sekä muita standardoituja sertifikaatteja).
- Omalta osaltaan kehittää kommunikointia yritysten kanssa. Tällä hetkellä kommunikaatiossa on huomattu haasteita ja valitettavan usein olemassa oleva kommunikaatio perustuu yksittäisen henkilön ja hänen henkilökohtaisten suhteidensa varaan.

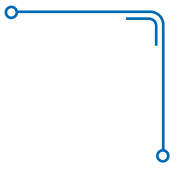
Yritykset voivat:

- Teettää oppilaitoksilla ja opiskelijoilla enemmän opinnäytetöitä.
- Järjestää yritysvierailuja opiskelijaryhmille.
- Kommunikoida peliteollisuuden tämän hetken ja lähitulevaisuuden tarpeista sekä tulevaisuuden työntekijöihin kohdistuvista toiveista oppilaitoksille.
- Luoda selkeästi määritellyt ja vaiheistetut harjoittelu- ja junioriprosessit.
- Kehittää ura- ja rekrytointimallejaan esimerkiksi Googlen ja Facebookin uramallien sekä IT-teollisuuden mallien pohjalta.
- Varmistaa hakijoiden osaamisen hakuvaiheessa tehtävin ja testein.

Klusterit ja Neogames voivat:

- Tukea ja järjestää yritysten ja oppilaitosten välisiä kohtaamismahdollisuuksia ja esim. rekrytointitilaisuuksia.
- Tukea yritysten ja oppilaitosten välistä kommunikaatiota sekä tiedonvälitystä molempiin suuntiin.
- Ylläpitää tietoisuutta pelialan koulutuksen tilasta ja muutostarpeista ja käydä keskustelua koulutussektorin päättävien tahojen kanssa.

Linkki "[Miten parannat osaamistasi](#)"-vuokaavioon (löytyy myös lopusta liitteenä 4).



8. YHTEENVETO JA TOIMENPIDESUOSITUKSET

Kaikkiaan suomalainen pelikoulutus näyttää suhteellisen toimivalta. Työllistymisen näkökulmasta kuitenkin kaikilla asianosaisilla, opiskelijoilla, oppilaitoksilla ja työllistäville yrityksillä on joitain kehityskohteita, jotka vaativat toimenpiteitä ja jatkoselvitystä.

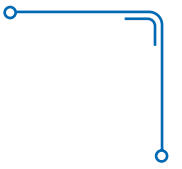
Mahdolliset jatkoselvitystarpeet

1. Katkeamaton opinto-, tutkinto- ja harrastuspolku

- **Tutkintopolun ammattioppilaitoksesta ammattikorkeakouluun ja sieltä yliopistoon on oltava saumaton:** Nykyisellään pelialan tutkintopolku näyttää liian helposti katkeavan sekä toiselta asteelta korkea-asteelle, että ammattikorkeakoulusta yliopistoihin siirryttäessä. Tutkintopolun ammattioppilaitoksesta, ammattikorkeakouluun ja sieltä yliopistoon on oltava saumaton.
- **Selkeä ja jatkuvasti päivittyvä tavoitetaso koulutuksen kautta saatavalle osaamiselle ja selkeä opintopolku sen saavuttamiseen:** Nykyisellään yritysten käyttämät ammattilaistutoriaalit ja täydennyskoulutuskokonaisuudet (esim. MOOC:t) sekä niiden suorittamisen mahdollistavat opinnot eivät ole alan harrastajille, opiskelijoille eivätkä oppilaitoksille läpinäkyviä ja saavutettavissa. Pelialalle tarvitaan malli ammattilaisten käyttämien täydennyskoulutusjärjestelmien siirtämiseen oppilaitosten opintopolun päähän ja rinnalle.
- **Gamexit-polku:** Pelialan koulutuksesta on luotava selkeä polku muiden alojen opintokokonaisuuksiin ja harjoitteluohjelmiin joissa pelialan osaaminen pelillistämässä antaa opiskelijalle merkittävän kilpailuedun työmarkkinoilla. Tällaisia aloja ovat esim. lääketiede ja hyvinvointiteknologia, sotilasteknologia ja opetusala.

2. Koulutuksen erikoistuminen ja synergiaedut

- **Codervatoriot - paremmin alalle soveltuvan oppilasaineksen kasvattaminen ja tavoittaminen:** Muiden taide- ja urheilualojen tapaan myös pelialan on tarjottava lapsille unelma alan ammattilaisuudesta sekä alan ammattilaiseksi kasvattava harrastuspolku, jossa lapsia ja nuoria opastetaan ja koulutetaan itseohjautuvuuteen, paineiden ja stressin sietoon sekä vahvaan ammatilliseen itseluottamukseen.
- **Yhteinen verkkoalusta pelialan koulutukselle Suomessa:** Nykyisellään oppilaitokset eivät kykene tarjoamaan riittäviä paketteja pelialan perusliiketoimintatiedoista tai työnhakutaidoista. Alan perusopinnot keskittäminen yhteiselle verkkoalustalle, jossa se olisi kaikkien alalle haluavien saatavilla, loisi uuden luontevan väylän motivaatiota korostaville opiskelijavalinnoille. Korkeakoulujen omia alustoja (esim. CampusOnline) ja pelialan omia alustoja (esim. Devscom365) on jo useita.
- **Osaamista erikoistumalla:** Perusopintokokonaisuuksien siirtäminen yhteiselle verkkoalustalle antaisi oppilaitoksille tilaa erikoistua omissa koulutuksissaan tiettyihin pelialan erityisosaamisalueisiin. Se myös jättäisi lähiopetuksena tapahtuvassa opetuksessa tilaa työelämätaidoille (esim. tiimityötaidot ja projektinhallintataidot) joiden opettaminen muuten on haastavaa.



3. Opiskelijoiden integroiminen osaksi ammattilaisyhteisöjä

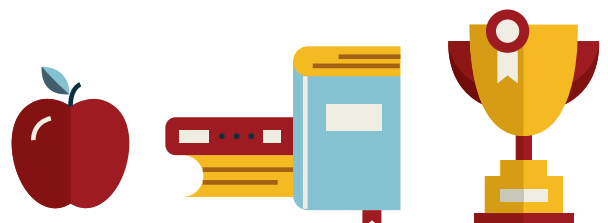
- **Kilpailukykyä yhteisöistä - alueellisten yhteisö rakenteiden tukeminen:** Suomen pelialan yhteisö on pirstaloitunut viime vuosina, eikä opiskelijoilla enää luontevia väyliä päästä osaksi ammattilaisyhteisöä. Mentorointiohjelmien kehittämisen lisäksi pelialalla on pyrittävä kehittämään uusia keinoja ja malleja opiskelijoiden integroimiseksi osaksi alan uusia ammattilaisryhmiä sekä vaarantuneen knowledge-transfer -järjestelmän korjaamiseksi. Suomen peliala on ollut edelläkävijä yhteisöllisen toimintakulttuurin ja avoimen tiedonjakamisen kehittämisessä. Pelialalle kehitetyissä toimintamalleissa on avain monien muidenkin kansainvälisesti suuntautuneiden alojen haasteisiin. Jotta nämä mallit saataisiin täysimittaisesti kansakunnan hyödynnettäväksi, pitäisi kartoittaa pelialan yhteisö rakennusmallit kaveriporukoista tuhannen hengen tapahtumiin ja ratkaista sen jälkeen seuranneet skaalautumisongelmat yhteisön kasvaessa tuhansiin.

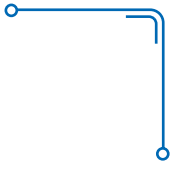
4. Elämänhallinta-, työnhaku- ja työelämätaidot ja motivaatio

- **Nuorisotyön ja koulutuksen sulauttaminen myös korkea-asteella:** Nykyisellään nuorten eri tukitoiminnot toimivat yhteistyössä toisella asteella, mutta huonommin korkea-asteella. Pelialan koulutus tarjoaa erinomaisen kokeilualustan nuorisotyöttömyyden vähentämisen tukitoimintojen ja nuorisotyön nuorten kasvua tukevan toiminnan laajentamisen korkeakoulujen sisään.

5. Junioritason harjoittelupaikat

- **Alueelliset Game Academyt:** Työskentely pelialan opintojen ohessa on avain pelialalle työllistymiseen. Kasvava määrä pelinkehitysstudioista käyttää alihankkijoita peliensä toteutuksessa ja oppilaitosten yhteyteen tulisi kiihdyttämöjen rinnalle rakentaa "Game Academyjä", joissa opiskelijat voivat toteuttaa esim. alihankintaprojekteja pelialan yrityksille.
- **Yhteisöt työnhaun ja harjoittelun kanavat:** Pelialalla on jo nyt lukuisia työnhakukanavia. Jonkin näistä kehittäminen pelialan keskitetyksi työharjoittelukanavaksi madaltaisi yritysten kynnystä etsiä harjoittelijoita. Myös oppilaitosten kykyä ohjata opiskelijoitaan pelialan globaalien suuryhtiöiden harjoitteluohjelmiin ulkomailla on syytä tukea.





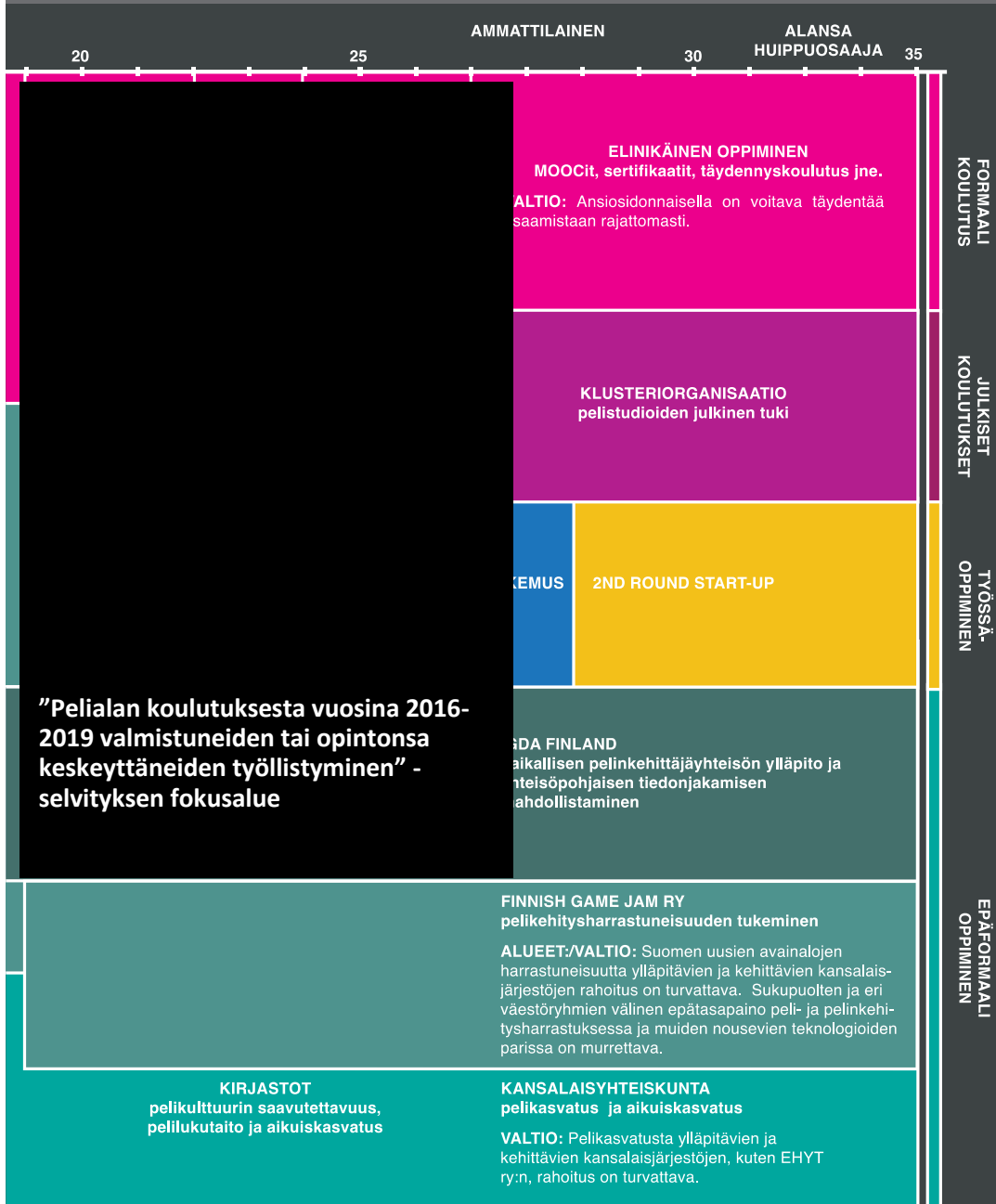
9. LIITTEET:

1. Suomen pelialan koulutuksen historia
2. Suomen pelialan koulutusvisio 2018
3. Miten parannan osaamistani vuokaavio

KORKEA-ASTE

- **VALTIO:** Koulutuksen pitää antaa uusille työntekijöille riittävät valmiudet selviytyä yrityksen sisäisessä koulutuksessa käytetyistä verkkokursseista (esim. Courseran kärkekurssit). Yleistiedot näiden kurssien vaativuustasosta on kerättävä kaikkien saataville.
- **VALTIO:** Korkeakoulutuksen kehittämisen tulee perustua alakohtaisen yhteistyön, ei keskinäisen kilpailun, lisäämiseen. Oppilaitosten keskinäistä sekä oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä opetussisältöjen jakamisessa on tiivistettävä.
- **EU:** Opiskelija- ja opettajavaihdon lisäksi Euroopan unionin on luotava järjestelmä opetussisältöjen jakamiseen (esim. MOOCien kautta).

- **VALTIO:** Pelialan koulutus on rakennettava ammattikorkeakouluissa oppiainerajat ylittävien peliprojektien varaan. Oman yrityksen perustamisesta on luotava vaihtoehtoinen päättötyö ammattikorkeakouluihin ja yliopistojen kandidaattivaiheeseen.
- **VALTIO:** Pelialan tutkimusrahoitusta on kasvatettava.
- **VALTIO:** Opintojaan päättävillä on luotava opintolainaa vastaava yrittäjälainajärjestelmä ensimmäisen oman yrityksen perustamista varten.
- **VALTIO:** Oman yrityksen perustaville valmistuvilla opiskelijoille on tarjottava halpa asunto maksimissaan kahdeksi vuodeksi esimerkiksi paikallisen opiskelija-asuntosäätiön toimesta.



MITEN EDISTÄN OSAAMISTANI JA SAAN TÖITÄ PELIFIRMASTA?

Vinkkejä opiskelijoille



Tärkeintä on OSAAMINEN

Tutustu työnkuviin pelialalla

Media



TOIMIALA-VERKOSTOT



Määrittele oma TAVOITEPAIKKASI pelialalla

mitä taitoja tarvitset?

Aloita verkostoituminen pelialalle **HETI** opintojen alussa

HYÖDYNNÄ VERKOSTOJA & OPI ALAN ASIAANTUNTIJOILTA

OLE ITSE AKTIIVINEN

Seuraa alaa

OSALLISTU TAPAHTUMIIN

OPI PELIALAN AMMATTILAISILTA

SYVENNÄ OSAAMISTASI OPISKELEMALLA ITSE

OSALLISTU USEISIIN PELINKEHITYSPROJEKTEIHIN



Pidä kiinni aikatauluista

TARKISTA OMA TAVOITEPAIKKASI PELIALALLA

Hanki puuttuvat taidot ja TEE työnäytteet

Riittävän hyvän määrittelemisen

Tiimi-työskentely-taidot

Kommunikaatio-taidot

Oikea asenne

Kysy!

Kuuntele!

Motivaatio!

Ole oma-aloitteinen

Ole innokas oppimaan ja opiskelemaan uutta

OPETTELE TYÖELÄMÄN PARHAAT KÄYTÄNTEET

KAIKILLA ALOILLA: ALOITA AJOISSA KOKOAMAAN PORTFOLIOTA PARHAISTA TYÖNÄYTEISTÄSI

TEE KATTAVA CV

ESITTELE portfolioja jo varhain pelialan VERKOSTOILLE ja PYYDÄ PALAUTETTA

Hae Työharjoittelu-paikkaa

TYÖNHAKU PROSESSI

Portfolio

TOIMIALA-VERKOSTOT

Hiljaiset haut

AVOIMET TYÖPAIKAT

Viilaa

CV

Muokkaa tarvittaessa

GameJobs.fi

PlayFinland FB group

Pelifirmojen omat sivut

Työpaikka-ilmoitukset

Avoimet hakemukset

Työhakemus

Kuvaa SELKEÄSTI oma osaamisesi suhteessa haettavaan työhön

Yrityksen verkkosivuihin

Yrityksen peleihin

TUTUSTU YRITYKSEEN JOSTA HAET TÖITÄ

HYLSY

Uusi kierros!

123

Työnkuvaan



Huomioi mahdollinen palaute

Muista työelämän parhaat käytännöt

ABC

TYÖLLISTYMINEN