

Elina Nikoskinen

# KULTTUURITUOTTAJANA TYÖELÄMÄÄN

HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK)  
työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja  
jatko-opintosuunnitelmat





# KULTTUURITUOTTAJANA TYÖELÄMÄÄN

HUMAKISTA VALMISTUNEIDEN KULTTUURI-  
TUOTTAJIEN (AMK) TYÖELÄMÄÄN SISOITTUMINEN,  
KOULUTUSKOKEMUKSET JA  
JATKO-OPINTOSUUNNITELMAT

Elina Nikoskinen

## HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Elina Nikoskinen:

KULTTUURITUOTTAJANA TYÖELÄMÄÄN.

HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat

Sarja B. .Projektiraportit ja selvitykset 15, 2010

© tekijä ja Humanistinen ammattikorkeakoulu

ISBN 978-952-456-098-6

ISSN 1799-179X

Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK

Annankatu 12, 00120 Helsinki

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

[humak@humak.fi](mailto:humak@humak.fi)

# SISÄLLYSLUETTELO

## ESIPUHE

### 1 JOHDANTO

### 2 KULTTUURI TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

#### 2.1 Muuttuva toimiala

#### 2.2 Muuttuvan toimialan ja koulutuksen väliset yhteydet

#### 2.3 Muuttuva työ

#### 2.4 Ammattina kulttuurituottaja

### 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIETOJA

### 5 KULTTUURITUOTTAJAT TYÖELÄMÄSSÄ

#### 5.1 Työssäkäynti ennen opintoja HUMAKissa

#### 5.2 Työssäkäynti HUMAKin opintojen aikana

#### 5.3 Työelämään sijoittuminen

#### 5.4 Työnhaku ja työllistymisen nopeus

#### 5.5 Ensimmäinen työsuhde heti valmistumisen jälkeen

##### 5.5.1 Ensimmäisen työsuhteen kesto ja valmistumisen jälkeisten työsuhteiden määrä

##### 5.5.2 Ensimmäisen työsuhteen ammattinimike ja työnkuva

#### 5.6 Työtilanne keväällä 2009

##### 5.6.1 Kulttuurituottajien työnantajat

##### 5.6.2 Kulttuurituottajien kiinnostus eri työnantajasektoreita kohtaan

##### 5.6.3 Työsuhteet

- 5.6.4 Kulttuurituottajien työnkuva keväällä 2009
- 5.6.5 Palkkaus
- 5.6.6 Kulttuurituottajien kokemuksia omasta työstä
- 5.6.7 Tuottajien arvioita kulttuurituotannon alan tulevaisuudesta
- 5.6.8 Alan vaihto
- 5.6.9 Kulttuurituottaja (AMK)-tutkintonimikkeen tunnettuus
- 5.7 Ammatillinen liikehdintä työuran aikana
- 5.8 Näkemyksiä uralle kiinnittymisestä ja sen annista
- 5.9 Työttömyys

## 6 KOULUTUSKOKEMUKSET

- 6.1 Koulutuksen antamat työelämävalmiudet
- 6.2 Työoppimisen (nyk. harjoittelu), projektien ja opinnäytetyön merkitys työllistymisessä

## 7 JATKO-OPINTOSUUNNITELMAT

- 7.1 Tutkintotavoitteinen koulutus valmistuneilla kulttuurituottajilla
- 7.2. Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus valmistuneilla kulttuurituottajilla

## 8 YHTEENVETO

## LÄHTEET

## LIITTEET

# Esipuhe

Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) on kouluttanut kulttuurituottajia vuodesta 1998 lähtien. Tässä tutkimuksessa selvitetään kulttuurituotannon koulutusohjelmasta vuoden 2008 loppuun mennessä valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittumista, työurien kehittymistä, ammatillista profiilia ja kokemuksia koulutuksesta. HUMAK on suurin kulttuurituottajien kouluttaja Suomessa. Kulttuurituotannon koulutusta tarjoavilta neljältä kampukselta: Jyväskylästä (ent. Korpilahti), Kauniaisista, Lappeenrannasta (ent. Joutseno) ja Turusta oli vuoden 2008 loppuun mennessä valmistunut 493 opiskelijaa. Edellinen kulttuurituottajien urapolkuja valottanut selvitys ilmestyi vuonna 2006 ja koski vuosina 2001–2004 valmistuneita opiskelijoita. Tässä tutkimuksessa aineisto oli jo huomattavasti laajempi ja vastaajien työhistoria pidempi, joskin edelleen varsin lyhyt ajatellen keskimääräistä työuran pituutta Suomessa.

Varsinaisia yllätyksiä selvitys ei tuottanut, jos ei sellaisena pidetä kulttuurituottajien suhteellisen hyvää työtilannetta keväällä 2009, jolloin maailmantalouden laman vaikutukset olivat jo selvästi nähtävissä.

Tutkimus osoittaa, että kulttuurituottajat pääsevät nopeasti kiinni työelämään, mutta että työsuhteet ovat usein epätyypillisiä, mikä heijastaa kulttuurin toimintaympäristöjen nopeaa muutosta ja työn muutosta yleisemminkin.

Kuluneen kahdentoista vuoden aikana HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelman opetussuunnitelmaa on säännöllisesti uudistettu vastaamaan paremmin nopeasti muuttuvan työelämän tarpeita. Onpa koulutuksen nimi ja laajuuskin jo kertaalleen muuttunut ajan hengen mukaisesti kulttuuripalvelujen koulutusohjelmasta (210 op) kulttuurituotannon koulutusohjelmaksi (240 op). Viimeisin opetussuunnitelman uudistus toteutettiin syksyllä 2009. Tämän tutkimuksen koulutuskokemuksia koskevat tulokset osoittavat, että koulutusohjelman sisällön uudistukset ovat olleet oikean suuntaisia. Johtamis- ja liiketoimintaosaamiseen tärkeitä koulutussisältöjä on lisätty. Aiempaa enemmän huomiota on kiinnitetty myös

moniammatilliseen osaamiseen ja toimialarajat ylittävään tuottajatoimintaan.

Keskustelu kulttuurin yhteiskunnallisesta ja kansantaloudellisesta merkityksestä on voimistunut viime aikoina. Kulttuuri ja luova ala nähdään tulevaisuuden talouden moottorina. Taiteen ja kulttuurin kokonaisvaikutavuus aletaan uudella tavalla tiedostaa yhteiskuntapolitiikassa. Kulttuurin rooli hyvinvoinnin lisäämisessä monikulttuuristuvassa ja väestörakenteeltaan muuttuvassa yhteiskunnassa korostuu. Tuottajaosaamiselle on tulevaisuudessa kysyntää.

Kiitän KM Elina Nikoskista paneutumisesta kulttuurituottajien koulutus- ja työurien kiemuroihin sekä monimuotoiseen ja muuttuvaan kulttuurin työkenttään. Lehtori Päivi Ruutiaiselle kiitokset tutkimuksen kommentoinnista. Kiitän myös kaikkia kyselyyn vastanneita kulttuurituottajiamme (AMK) arvokkaista vastauksista ja palautteista. Tämä tutkimus auttaa HUMAKia työelämäläheisen koulutuksen kehittämisessä, opiskelijoiden uraohjauksessa ja täydennys- ja jatkokoulutuksen suunnittelussa.

Helsingissä 27.5.2010

Katri Kaalikoski  
Koulutusjohtaja



# 1 Johdanto

Minne tie vie? Näin kysyttiin vuonna 2006 julkaistussa selvityksessä, joka tarkasteli muun muassa Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (HUMAK) vuosina 2001–2004 valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittumista, koulutuskokemuksia ja jatko-opintosuunnitelmia (Kalhama 2006). Kulttuurituottajien tie osoittautui monipolviseksi, monien mahdollisuuksien poluksi, mutta samalla osin jäsentymättömäksi. Nyt kun edellisestä tutkimuksesta on kulunut jo useampi vuosi, on tullut aika tarkastella valmistuneiden kulttuurituottajien työmarkkinatilannetta uudelleen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelmasta vuoden 2008 loppuun mennessä valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittumista, työurien kehittymistä, ammatillista profilia ja kokemuksia koulutuksesta. Vuonna 2008 HUMAKissa opiskeli tilastojen mukaan 1 292 perustutkinto-opiskelijaa, joista nuorten koulutuksessa 88 %. HUMAK on vahvasti naisvaltainen ammattikorkeakoulu; 79 % opiskelijoista oli naisia vuonna 2008 kun kaikissa ammattikorkeakouluissa naisia oli 56 %. Valtakunnallisesti kulttuurialalla opiskeli vuonna 2008 11 757 perustutkinto-opiskelijaa, joista nuorten koulutuksessa 89 %. Naisten suhteellinen osuus oli 67 %. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kulttuurituotannon koulutusohjelmassa opiskeli kaikkiaan 403 opiskelijaa, joista nuoria 332. Nuorten koulutuksessa opiskelevista naisia oli 79.5 %. (Opetusministeriö, AMKOTA.)

TAULUKKO 1. Perustutkinto-opiskelijat vuonna 2008.

	HUMAK		Kulttuuriala		Kulttuurituotannon koulutusohjelma, kulttuurituottaja (AMK)		Kulttuurituotannon koulutusohjelma, kulttuurituottaja (AMK), HUMAK		Kaikki ammattikorkeakoulut	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nuoret	1144	88.3	10456	88.9	678	82.0	332	82.4	107857	84.6
Aikuiset	151	11.7	1301	11.1	149	18.0	71	17.6	19622	15.4
Kaikki	1292	100.0	11757	100.0	827	100.0	403	100.0	127479	100.0

Lähde: Opetusministeriö, AMKOTA-tietokanta

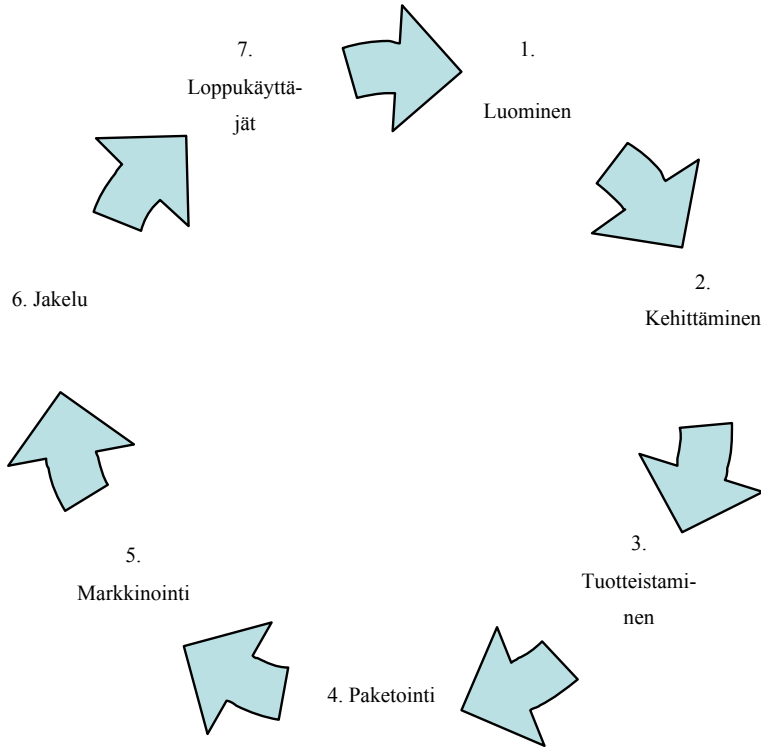
Oppilaitosten tuottama tieto koulutusohjelmien sisällöistä, opiskelijoiden koulutuskokemuksista ja koulutuksen sekä työelämään siirtymisen nivelvaiheesta on tärkeä monille tahoille. Koulutuksen ja työllistymisen suhdetta tarkastelevat selvitykset mahdollistavat tulevaisuuden rakentamisen, jossa huomioidaan oppilaitoksen, ympäröivän maakunnan sekä työelämän väliset suhteet. Yhteistyö ja vuorovaikutus eri toimijoiden kanssa on suuri haaste erityisesti ammattikorkeakouluille, koska ammattikorkeakoulu on kaikkiaan nuori instituutio. Osaamisen profilointi edistää koulutusalojen ja tutkintojen tunnettuutta paitsi koulutukseen hakeutuvien ja opiskelijoiden myös työnantajien ja työvoimahallinnon piirissä. Jotta työvoiman kohtaanto olisi mahdollisimman hyvä, on tiedettävä, millaisista tekijöistä osaaminen koostuu ja millaisissa tehtävissä kyseisen tutkinnon suorittaneet työskentelevät. Kyse on samalla yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta ja toimialojen kehittämisestä yhdessä kouluttajien, opiskelijoiden, valmistuneiden sekä työelämän edustajien kanssa. Työllistymisen seuranta antaa kuvan myös työelämän ja eri toimialojen muutoksista sekä haasteista, joita työelämässä kohdataan.

Koulutuksen laadun ja työllistymisen arviointivastuu kuuluu oppilaitoksille. Korkeakoulujen on oltava ajan tasalla siitä, miten valmistuneet ovat koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheessa onnistuneet. Toimialojen tarpeet muuttuvat ja siksi tarvitaan yksityiskohtaista tietoa valmistuneiden alueellisesta liikkuvuudesta, toimialoista, tehtäväsäilytyksestä, palkkauksesta ja ammatillisen identiteetin eri puolista.

## 2 Kulttuuri toimintaympäristönä

Mitä on kulttuuri, jonka parissa kulttuurituottajat työskentelevät? Käsitteen määrittely on hankalaa, sillä laajimmassa merkityksessään kaikkea inhimillistä toimintaa voidaan luonnehtia kulttuuriksi. Kulttuurin käsite voi laajasti käsitettynä sisältää niin yksilöllisen kuin yhteisöllisenkin toiminnan, merkitysten tuottamisen, niiden työstämisen ja niistä viestimisen. Taide on siten vain yksi osa kulttuuria, joka pitää sisällään taiteellisen itseilmaisun ja luovan asennoitumisen erilaisiin toimintaympäristöihin. Kulttuuri sisältää taiteellisen toiminnan ja sitä välittömästi tukevat toiminnot, joista muodostuu kokonaisuudessaan taiteen ja kulttuurin toimiala. Tämän lisäksi kulttuuriin kuuluvat yhteisölliset luovan toiminnan muodot, kuten arvojen ja mielipiteiden muodostus sekä yhteiskunnallisen keskustelun eri muodot. (Taide on mahdollisuuksia. Ehdotus valtioneuvoston taide- ja taiteilijapoliittiseksi ohjelmaksi 2002, 9–11.) Kulttuurin globalisoituminen, arkielämän medioituminen, tavarautuminen ja digitalisoituminen edistävät kulttuurin eri muotojen sekoittumista (Honkanen & Aho-la 2003, 15).

Kun jo pelkän kulttuuri-käsitteen määrittely on hankalaa, on ymmärrettävää, että myös tämän käsitteen ympärille kietoutuneet toiminnot ovat vaikeasti hahmotettavissa. Esimerkiksi kulttuuritalous, kulttuuriteollisuus ja kulttuurituotanto ovat käsitteitä, jotka ovat osin rinnakkaisia, päällekkäisiä ja samaa tarkoittaviakin. Opetusministeriön kulttuuriteollisuustyöryhmän (Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, 8) mukaan kulttuuriteollisuuden käsite kattaa koko prosessin luovasta teosta jakeluun saakka taiteen ja kulttuurin kentän eri aloilla. Yksityiskohtaisemmin eriteltyä tämä kattaa taiteilijan luovan työn, sen kehittämisen ja tuotteistamisen teokseksi, esittämisen, jakelun ja vastaanoton. Kulttuuriin sisältyy siten luovien taiteiden lisäksi muun muassa tuotanto- ja jakelujärjestelmät. Kulttuurin arvoketjua voidaan luonnehtia seuraavaan tapaan:



KUVIO 1. Kulttuurin arvoketju (Alkuperäisen kuvan F&L Management -services Oy: Sisältötuotannon kilpailukyyn kehittäminen, osa 1, 1997 pohjalta Kulttuuriteollisuuden kehittäminen Suomessa: Kulttuuriteollisuustyöryhmän loppuraportti 1999, 19).

Kuvio 1 kuvaa havainnollisesti sitä prosessia, joka syntyy yhteistyössä sisältötuottajan (taiteilijat, näyttelijät, säveltäjät, muotoilijat yms.) ja kulttuurituottajan kanssa. Tuottaja on prosessin ohjaaja, joka suunnittelee ja organisoii, hankkii rahoituksen ja muut yhteistyökumppanit sekä hoitaa tiedotuksen ja markkinoinnin. Tällä tavalla ymmärrettynä kulttuuri ja sen osatekijät laajentavat arkikäsitteitä tuotannollisempaan ja teollisempaan suuntaan.

Kulttuurin kenttä on jatkuvassa muutoksessa. Osittain kyse on teknologiaperäisestä ja osittain sosiaalisesta muutoksesta. Teknologinen kehitys

kasvattaa sisällöntuotannon merkitystä ja työvoimavaltaisena alana kulttuuriin liittyy paljon taloudellisia, työllisyyttä ja kilpailukykyä edistäviä mahdollisuuksia. Toiseksi sosiokulttuurisen työn potentiaali demokrati-an edistämisen ja syrjäytymisen ehkäisyyn, osallistamisen ja yhteisöllisyyden vahvistamisen näkökulmista on kiistaton. (Honkanen & Ahola 2003, 16.) Suomen asemoiminen korkean koulutustason, osaamisen, innovatiivisuuden ja tietoyhteiskuntamallin yhteisöksi tarkoittaa myös sitä, että kulttuurista pääomaa pyritään hyödyntämään järjestelmällisesti ja laaja-alaisesti (Julkunen 2007, 28; Wilenius 2004, 30). Näin kulttuuripalvelut, luovat tuotteet ja verkostoitunut tuotanto sekä niihin liitetyt arvot, merkitykset ja perinteet kohtaavat asiantuntijuuden, talousosaamisen ja tekniikan maailman. Koulutuksen näkökulmasta tämä kehitys nostaa erityis- haasteeksi kulttuurialan näkyvyyden lisäämisen sekä henkilöihin sidotun hiljaisen tiedon hyödyntämisen. (Wilenius 2004, 30.)

Kulttuurialan kehitystrendeinä vaikuttavat globalisaatio, väestömuutokset sekä tieteen ja teknologian edistysaskeleet. Muutoksia seuraa myös osaamisen, kestävän kehityksen, työn ja ihmisten inhimillisen pääoman sekä kulttuuriympäristön vaikutuksista. Globalisaation myötä avautuvat markkinat nähdään ensisijaisesti myönteisenä muutoksena, sillä työvoimavaltaisena alana kulttuuritoimintaa ei yleensä viedä halvemmän työvoiman maihin. Kulttuuria voidaan hyödyntää kilpailutekijänä. Väestömuutosten myötä, erityisesti väestön ikääntymisen takia ihmisten kulutustottumukset muuttuvat. Nykypäivän ikääntyvillä on varallisuutta ja halukkuutta kuluttamiseen. Samoin kulttuurin merkitys esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteydessä korostuu. Hyvinvoinnin rakentamisessa kulttuurilla on tärkeä rooli.

Tiedon ja teknologian kehittymisen ansiosta innovatiivisille palveluille on kysyntää. Toisaalta ekologisuus ja ympäristövastuullisuus voivat siirtää kulutusrakenteita tavaroista palveluiden suuntaan. Ympäristön hyödyntäminen linkittää kulttuurin, elämykset ja matkailun. Kaikkien edellä mainittujen muutostrendien myötä työhön, ihmisiin, osaamiseen ja asiantuntijuuteen kohdistuu uusia vaatimuksia myös kulttuurialalla; harrastuneisuus ei enää riitä luovien alojen toiminnan pyörittämiseksi. Työn muutokset heijastuvat osin myös vapaa-aikaan ja kulttuurikulutukseen. Kulttuu-

rin viihdekäyttö todennäköisesti lisääntyy samalla kun asiakasryhmät segmentoituvat. (Luovien alojen yrittäjyyden kehittämissstrategia 2015 2007, 25–27.)

Jos edelliset trendit nähdään pääosin myönteisinä, taloudellisen tilanteen heikkeneminen ja taantuma muodostavat tämän hetken suurimman uhan alalle. Tilanne vaikuttaa myös alalta valmistuneiden työllistymiseen ja sitä kautta kulttuurin töiden sirpaloitumiseen, työolojen heikkenemiseen ja kolmannen sektorin sekä vapaaehtoistyön merkityksen nousemiseen. Ihmisten taloudellisen tilanteen kiristymisen heijastuu myös kulutukseen. Suhdanteille alttiita kulutuksen muotoja ovat kestopavarat, palvelut ja vapaa-ajan kulutus (Tulot ja kulutus, Tilastokeskus 2009). Kulttuuriin voidaan laskea kuuluvaksi seuraavat toimialat, jotka on listattu taulukon 2.

TAULUKKO 2. Kulttuurin toimialat (Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, 27–34).

Taiteilija-, näyttämö- ja konserttitoiminta
Kirjastot, arkistot ja museot yms.
Taide- ja antiikki liikkeet
Kirjojen kustantaminen ja kauppa
Sanoma-, aikakauslehdet ja uutistoimistot
Elokuvioiden ja videoiden tuotanto, jakelu ja esittäminen
Soitinten valmistus ja kauppa
Äänitteet
Radio ja televisio
Muu painaminen ja siihen liittyvä toiminta
Mainonta
Arkkitehti- ja taideteollisuussuunnittelu
Valokuvaus
Huvipuistot, pelit sekä muu viihde ja virkistys
Viihde-elektroniikan valmistus ja kauppa (osittain)
Kulttuuritapahtumien järjestäminen ja siihen liittyvä toiminta (osittain)
Koulutus ja kulttuurihallinto (osittain)
Urheilu (osittain)

Toimialaluokituksen perusteella voidaan todeta, että kulttuuriala on laskennallisesti suurempi kuin, mitä sille annetut arkiset merkitykset voisivat olettaa. Näin ollen myös kulttuurituottajien työkenttä on moninainen ja toimialojen rajoja rikkova. Kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneiden kulttuurituottajien tiukasti määritelty ”oma ala” voisi Opetusministeriön (Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, 32) selvityksen mukaan olla kulttuuritapahtumien järjestäminen ja siihen liittyvä toiminta. Tähän kuuluvista aloista messujen ja kongressien järjestäminen, sekä muu liike-elämää palveleva toiminta (esim. ohjelmatoimistot) ovat kulttuurin tilinpidossa mukana osittain. Näin ollen kulttuurin ja viihteen tukipalvelut toiminevat sinä virallisena toimialana, joka voidaan määritellä kulttuurituottajien omaksi alaksi. Tapahtumatuotannon lisäksi kulttuurituotanto käsittää siis kokonaisuuden, jossa kauppaa käydään kulttuurisilla sisällöillä, aineellisilla ja/tai aineettomilla tuotteilla sekä palveluilla (Lundin 2000 Möttösen 2007, 20 mukaan). Kulttuuriteollisuudessa voidaan erottaa sisältö ja sen tuottaminen. Perinteisen työnjaon mukaan taiteilija vastaa sisällöstä, kulttuurituottaja tuotannosta (Ruuska 2000, 18). Tässä raportissa kulttuurialan työn käsitteellä viitataan kulttuurialaan yleensä, mikä sisältää myös kulttuurituottajan työn. Eriyempään tuottajan työhön viitataan käsitteellä kulttuurituottajan työ.

## 2.1 Muuttuva toimiala

Kulttuuripolitiikan tavoitteita ovat luovuuden, moninaisuuden ja osallisuuden edistäminen, jotta olemassa oleva luovuuspääoma saataisiin mahdollisimman tehokkaasti yhteiskunnan eri toimintojen käyttöön. Näitä tavoitteita pyritään edistämään vahvistamalla taiteilijoiden ja muiden luovan työn tekijöiden sekä kulttuuri- ja taidelaitosten toimintaedellytyksiä. Muita keinoja ovat kulttuuriperinnön ja -ympäristöjen säilymisen ja kehittämisen, kulttuurin tasa-arvoisen ja monipuolisen saatavuuden, saavutettavuuden ja käytön, kulttuurituotannon, alan työllisyyden ja yrittäjyyden sekä yhteiskunnan kulttuurisen perustan vahvistaminen. (Kulttuuripolitiikan strategia 2020, 11–15.)

Yleisenä lähtökohtana on, että luovuuden ja kulttuurin merkitys yhteiskunnassa kasvaa edelleen, samoin kasvaa taiteen ja kulttuurin tekijöi-

den määrä. Kasvavan työllisyyden pääammattiryhmiä ovat rakennusalan työ, palvelutyö, sosiaali- ja terveysalan työ, opetus- ja kasvatustyö, kulttuuri- ja tiedotustyö sekä muu johto- ja asiantuntijatyö (Koulutus ja tutkimus 2007–2012, 25). Vaikka kulttuurin toimialat kansainvälisesti kasvavatkin ja niiden osuus palveluista kasvaa, käytettävissä olevan tilastotiedon valossa kuva toimialojen maakohtaisesta kasvusta ei ole yksioikoinen. Tietyt kulttuurin toimialat, kuten elokuva ja audiovisuaalinen tuotanto ja jakelu, musiikki sekä tietokonepelit, ovat kasvaneet useissa maissa, mutta muilla kulttuurin toimialoilla kasvu on ollut hitaampaa tai sitä ei ole tapahtunut lainkaan. Tiettyjen kulttuurin toimialojen bruttokansantuoteosuudet ovat itse asiassa eräissä maissa jopa pienentyneet. Tämä on tietysti seurausta siitä, että kulttuurin tuotanto ja jakelu ovat kansainvälisesti hyvin keskittyneitä varsinkin taloudellisesti merkittävimmillä sektoreilla kuten elokuvassa, musiikissa ja peleissä. (Kulttuurin arvo 2006, 9; Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, alkusanat.) Mitään kovin suurta kasvua ei ole havaittu, pikemminkin osuus on hieman pienentynyt. Kulttuurin toimialoilla kasvu ei siis ole varsinaisesti ollut muiden alojen keskimääräistä kasvua nopeampaa (Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, 50).

Toisaalta kulttuurin toimialojen arvonlisäys oli vuonna 2006 suurempaa kuin esimerkiksi sellaisten perinteisten alku- ja jalostustuotannon toimialojen kuin sahatavaran ja puutuotteiden valmistuksen, maa- ja riistatalouden, metsätalouden tai massan, paperin ja paperituotteiden valmistuksen. Kulttuuri päihittää myös matkailun ja majoitus- sekä ravitsemustoiminnan. Kulttuurin arvonlisäyksestä merkittävä osuus syntyy joukkoviestinnän alueella. Vuonna 2006 sanoma- ja aikakauslehtien kustantaminen ja painaminen, uutistoimistot sekä radio- ja televisiotoiminta kattoivat miltei kolmanneksen kulttuurin tuottamasta arvonlisäyksestä. Kun mukaan lasketaan vielä kirjat, elokuvat ja muu painaminen, joukkoviestinnän osuus nousee jo selvästi yli puoleen (53,5 %) kulttuurin arvonlisäyksestä. Tällä tavoin rajatun joukkoviestinnän BKT-osuus oli 1,7 prosenttia. Taiteilija-, näyttämö- ja konserttitoiminnan osuus oli 6,2 prosenttia kulttuurin tuottamasta arvonlisäyksestä ja 0,2 prosenttia koko kansantalouden arvonlisäyksestä. (Tilastokeskus, Kulttuuritilasto 2009.) Kulttuurin osuus työllisistä on suurempi kuin osuus tuotoksesta ja arvonlisäyksestä:



kulttuurin aloilla on siis varsin paljon työvoimavaltaista tuotantoa, kuten palveluissa muutenkin (Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, 50). Työllisten osuutta pienemmästä arvonlisäysoosuudesta voi päätellä, että joko palkat tai ylijäämä – tai molemmat – ovat kulttuurin toimialoilla keskimääräistä alhaisempia. Esimerkiksi sivutoiminen yrittäjyys voi vaikuttaa alhaisiksi jääviin palkkoihin ja voittoihin (Emt 50.)

Kulttuurin ala on kaiken kaikkiaan varsin pirstaleinen. Tyypillistä alalle on myös se, että yritystoiminnan pääasiallinen toimintasektori voi olla jokin muu kuin kulttuuri, vaikka toiminta sinänsä olisikin kulttuurista (Ruutiainen 2008, 3). Samoin esimerkiksi ulkoistamisen seurauksena toimialojen välillä tapahtuu siirtymiä, ja osa kulttuuritoimialoilla tehdystä toiminnasta saattaa siirtyä myös kulttuuritoimialojen ulkopuolelle, ei vain kulttuuritoimialojen sisällä toimialalta toiselle. (Kulttuurin satelliittitilinpito 2008, 37.)

Kulttuuripalveluja tuottavat taide- ja kulttuurilaitokset (teatterit, orkesterit, museot), taiteen ja kulttuurin aluekeskukset sekä muut kulttuuritoimijat, joista osaa tuetaan valtionavustuksin. Kunnat ovat valtiota suurempia kulttuurin rahoittajia, joten niiden toimilla on suuri merkitys kulttuurin ja kulttuuripalveluiden kehittymisessä. (Palttila 2009, 11.) Kuntasektorilla vaikuttaa 1990-luvulla voimistunut kehityssuunta, jossa liiketoiminnallinen tulosohjaus nousee keskeiseen asemaan ja palveluita ostetaan yhä enemmän ulkopuolisilta tahoilta oman tuotannon sijasta (Halonen 2005, 13). Tulevaisuutta luotaavassa selvityksessä kuntien roolin nähtiin pienenevän edelleen kulttuurituotannon saralla. Kulttuurialan toimijoiden mukaan kuntalaisten hyvinvointia tukeva toiminta olisi kuitenkin merkityksellistä. Kunnallinen demokratia olisi tällöin toiminnan ytimenä. (Halonen 2005, 38–39.) Toisaalta maakunnat saavat täten aluekehittämisessä aiempaa vahvemman roolin, joten niiden vastuu kasvaa. Kulttuurin tulee sisältyä niiden ja muiden aluekehittämiseen osallistuvien toimijoiden strategioihin ja -ohjelmiin. (Palttila 2009, 11.)

Maakunnat eroavat huomattavasti toisistaan väestörakenteen, etäisyyksien ja kulttuurin toimijoiden määrän suhteen. Kolmannen sektorin toimijoiden määrä vaihtelee alueittain; Pohjois- ja Itä-Suomessa kulttuurin parissa toimivat järjestöt ja yhdistykset ovat vähentyneet ja siirtäneet näin

julkisen sektorin puolelle painetta korvata toimintoja. Kyseessä on hankala yhtälö, sillä useat kunnat ovat samalla vähentäneet kulttuurialan henkilöstön minimiin. Paltilan (2009, 11) mukaan tämä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei näillä alueilla välttämättä ole sellaista toimivaa verkostoa tai edes henkilöä, joka voisi tilata ja tuottaa taidepalveluja yhteistyössä alueellisten taidelaitosten kanssa. Hankeperusteinen toiminta korjaa tilannetta jonkin verran, mutta samalla se tekee kulttuuritoiminnasta hajanaisen ja epävarman. Tilanne Keski-, Länsi- ja Etelä-Suomessa on sikäli erilainen, että kolmannen sektorin toimijoita on näillä alueilla paljon. Ongelmaksi sen sijaan muodostuu niukat henkilöstö- ja taloudelliset resurssit ja sen myötä yhteistyön puute. Yhteistyö on yleensäkin taiteen edistämisen alueella enemmän poikkeus kuin sääntö. Kulttuurisektorin toimijoiden on todettu verkottuvan huonosti, vaikka yhdistämällä hallinnollisia toimintoja ja yleiskustannuksia voitaisiin saada huomattaviakin toimimisen etuja (Wilenius 2004, 149). Luovilla aloilla verkostoitumisen ja yhteistyön kehittämisen tarpeita on olemassa paljon. Verkostoitumisen tarvetta esiintyy erilaisten kehittäjätahojen (esimerkiksi rahoittajat) ja alan toimijoiden välillä sekä luovien alojen ja perinteisten teollisuus- ja palvelutoimialojen välillä. (Parkkola 2008, 110.)

Uusien toimintamuotojen on usein ajateltu vaativan myös uuden organisaation taakseen. Tästä seuraa kilpailua resursseista yhteistyön sijaan. (Paltila 2009, 10–11.) Vahvoilla kolmannen sektorin alueilla toiminta kuitenkin ammattimaistunee tulevaisuudessa ja alkaa muistuttaa enemmän yksityisen sektorin toimintaa (Halonen 2005, 42). Kaiken kaikkiaan kulttuurituottaja toimii työssään usein kaikkien edellä mainittujen toimintaympäristöjen risteyskohdissa ja liikkuu niiden välillä joustavasti (emt. 6). Tuottajien työllisyys on usein projektien varaan rakentuva, jolloin toimeksiantajat saattavat jakaantua julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välille (Halonen 2004, 67). Tuottaja tai tuottajayhteisö voi olla myös aktiivinen lähialueen verkostoitumisen edistäjä, välittäjä eri toimijatahojen kohtaamisissa (Parkkola 2008, 111).

Rajapintatoiminnan käsite kuvaa tilannetta sisällöllisesti. Tuottajien toimenkuvat ovat kolmikantaisia kulttuurin, liiketoiminnan ja jonkin kolmannen toimialan risteyskohtia. Tämä tarkoittaa esimerkiksi kulttuurin ja

esimerkiksi matkailun, elämysteollisuuden, terveyden, hyvinvoinnin sekä työkyvyn edistämisen välisiä yhteyksiä (Ruutiainen 2008, 23–25; Halonen 2004, 50). Eri toimialojen rajapintoja ylitettäessä korostuu tuottajan rooli uusien ideoiden ja eri kenttien toimintatapojen yhteen sovittajana. Uudet toimialat synnyttävät parhaimmillaan tuottajuuden oheen risteävään toimialaan erikoistumista. Kulttuuriset arvot mukanaan tuova tuottaja voi myös rikastuttaa yhteistyötoimialan perinteitä. (Halonen 2004, 50–51.)

Yhä tärkeämmäksi luovuuden toteuttamisen alueeksi on muodostunut tuotteistaminen, markkinointi ja tuotteiden ja palveluiden kehittäminen. Esimerkiksi mediataiteessa tuottajia käytetään yhä enemmän, jotta taiteilija pääsee keskittymään laadukkaan teoksen tekemiseen (Mäkelä 2009, 34). Keskittyminen luovaan työhön edellyttää, että rahoitusta tuottamiseen työhön hankitaan. Tuottajan tehtävänä on koota projektin rahoitus ja huolehtia sen käytön selvityksestä rahoittajille. Ammattimainen tuottajuus on kehittyvä ala, josta tarvitaan koko ajan lisää tietoa. (Emt. 35.) Kulttuurin aloilla tilaaja-tuottaja -mallien ja ostopalvelujen yleistymisen myötä yritysperusteinen ja kolmannen sektorin toiminta lisääntyy, joten tarvetta näiden toimijoiden osaamisen vahvistamiseen ja tukimuotojen kehittämiseen on koko ajan enemmän. Kulttuurialalla liiketoimintaosaamisen vahvistaminen on tärkeää erityisesti alan pienten yritysten kannalta. (Kulttuuripolitiikan strategia 2020, 17; Yksitoista askelta luovaan Suomeen. Luovuusstrategian loppuraportti 2006, 11.) Ammattimaistuminen on kulttuurialalla voimakkaassa kasvussa, mutta sitä toivotaan alalle vielä lisää. Monien toimijoiden, myös vapaaehtois- ja harrastuspohjalta toimivien kirjo näkyy ammatillisuudessa. (Ruutiainen 2008, 19.)

Muuttuvan toimialan sisällä keskeisen jännitteen luo myös tasapainoilu taiteen ja viihteen välimaastossa. Viihteeseen liitetään usein taloudellinen menestymispotentiaali ja rahoittajien näkökulmasta suurempi houkuttelevuus. Samalla viihteen liitetään usein suuremman yleisömäärän tavoittaminen. Kuitenkin useat alan ammattilaiset kokevat toimivansa ensisijaisesti kulttuuriammatissa, päämääränään rikastuttaa ja kehittää kulttuuria taidesisältöjen avulla. (Halonen 2005, 33.)

## 2.2 Muuttuvan toimialan ja koulutuksen väliset yhteydet

Kulttuurialan koulutustarjonta ei vastaa kaikilta osin työvoimatarpeita. Alan koulutustarpeiden ennakkoinnin mukaan vähennystarvetta kulttuurialan koulutuksen piirissä on. Suurimmaksi osaksi tämä kohdistuu ammatilliseen peruskoulutukseen ja ammattikorkeakoulutukseen. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että alalla työskentelevät ovat suhteellisen nuoria ja työelämän ikäpoistuma on pieniä. Alan yliopistokoulutuksen vähennystarve on pienempää kuin ammatillisessa peruskoulutuksessa ja ammattikorkeakoulutuksessa. Ammatillisessa peruskoulutuksessa supistustarve kohdistuu määrällisesti eniten suurimpiin opintoaloihin, toisin sanoen käsi- ja taide-teollisuusalan sekä viestintä- ja informaatiotieteen koulutukseen. Vähennystarve painottuu prosentuaalisesti eniten kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen yliopistokoulutukseen. Musiikkialan ammatillista peruskoulutusta ja ammattikorkeakoulutusta on tarpeen vähentää huomattavasti. (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2009, 9.) Muu kulttuurialan ammattikorkeakoulutus, toisin sanoen kulttuurituottajan koulutus, on melko uusi koulutus, jonka opiskelijamäärä on pieni. Kulttuurituottajakoulutuksen tarkastelu ennakkoinnin näkökulmasta on siten vielä melko vaikeaa (emt. 147).

Kulttuuriala on kuitenkin vetovoimainen koulutusala, ja sen ammatillisen peruskoulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen tarjonta on useista toisensuuntaisista ennakkointituloksista huolimatta kasvanut huomattavasti 1990-luvulta lähtien (Hanhijoki ym. 2009). Osittain alalla toimivien näkemykset kertovat halusta ammatillista ja järkeistä toimintaa, jonka piirissä toimitaan paljon myös vapaaehtoisten työpanoksen varassa. Kulttuurialan puutteeksi nähdään se, ettei Suomessa ole juurikaan kansainvälisen tason tuottaja- ja manageriosaamista koulutuksesta huolimatta. Luovien alojen näkökulmasta, samoin kuin koko kulttuurituottajuuden näkökulmasta koulutusta pitäisi kohdentaa enemmän. Tämä tarkoittaisi erikoistumista ja koulutuksen painopisteen siirtämistä julkisen sektorin organisaatioiden näkökulmasta yritystoiminnan tuotanto-osaamiseen. Kansainvälisyyteen panostaminen nähdään myös erittäin tärkeänä luovien alojen

kehittämiseksi verkostoitumisen, toimialojen rajapintojen häilyvyyden ja poikkitieteellisyuden lisäksi. (Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015 2007, 35–50.)

Työllisyyden ennakoidaan kasvavan tulevaisuudessa. Virkistys-, kulttuuri- ja urheilutoiminnan sekä kustannustoiminnan toimialalla oli vuonna 2004 työllisiä kaikkiaan 75 800, mikä oli 3,4 % kaikista työllisistä. Työllisten määrän on arvioitu kasvavan 7–10 % vuosina 2005–2020. Eniten työllistämisaikuituksia on kustantamisen, painamisen ja tallenteiden jäljentämisen toimialan (41 %) lisäksi elokuva-, radio-, televisio-, näyttämö- ja taiteilijatoiminnassa sekä uutistoimistoissa (23 %). Kirjastojen, arkistojen, museoiden ja muiden kulttuurilaitosten työllisten osuus oli 13 % sekä muiden urheilu-, huvi- ja virkistyspalveluiden työllisten osuus 24 % koko toimialan työllisistä (Hanhijoki ym. 2009, 63). Virkistys- ja kulttuuripalveluiden kysynnän oletetaan lisääntyvän, sillä sekä koulutustaso että elintaso nousevat, vapaa-aika lisääntyy ja osalla väestöstä monipuolistuu. Kulutustottumusten arvioidaan muuttuvan, ja virkistys- ja kulttuuripalveluiden käytön odotetaan liittyvän aiempaa enemmän luontoon, liikuntaan, terveyteen ja ravitsemukseen. Palveluiden käyttö on usein vuorovaiikutuksessa matkailun kehittymisen kanssa. Virkistys- ja kulttuuri-toiminnan toimialaa muovaa välineiden kehitys, mihin tietoteknologia tarjoaa kasvavia mahdollisuuksia. Painopiste on siirtymässä esimerkiksi painoviestinnästä sähköisen, audiovisuaalisen ja digitaalisen viestinnän suuntaan, jolloin sisällöntuotanto korostuu. Palveluiden käyttö myös eriytyy sen mukaan, mistä väestöryhmästä ja ikäluokasta on kyse. (Työvoima 2025 2007, 134–135.)

Työvoiman ennakoitiselvityksissä tietointensiivisten alojen kuten opetus-, kulttuuri- ja eräiden asiantuntija-ammattien (luonnontieteet, taloustieteet, oikeustieteet, yhteiskuntatieteet, humanistiset tieteet) työpaikkamäärä kasvaa edelleen nopeasti. Kasvu on asiantuntijuuteen ja kulttuuri- ja tiedotustyöhön painottuvaa. (Hanhijoki ym. 2009, 70.) Työllisten määrän kasvua ennakoidaan eniten virkistys- ja kulttuuri-toiminnan, liike-elämän kaupallis-hallinnollisten palveluiden ja järjestötoiminnan toimialoille (emt. 91). Taiteilijoiden ja taidealan muiden asiantuntijoiden sekä taide- ja kulttuurialan johtajien ja tuottajien ryhmien työllisten määrän

on arvioitu myös kasvavan. Alan tehtävät muodostuvat kuitenkin yhä useammin lyhyt-, osa- ja määräaikaisista tai sivutoimisista työsuhteista. (Emt 92.) (Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Kulttuuri- ja tiedotustyön ammattiryhmät ja niiden ennakoitu muutos.

Kulttuuri- ja tiedotustyö	Työlliset 2000-2004			Ennakoitu vuotuinen muutos 2005-2020			
	2000	2004	Vuotuinen keskimääräinen muutos	Peruskehitys		Tavoitekehitys	
	lkm	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Käsi- ja taideteollisuuden työntekijät	1930	1370	-8.3	2	0.2	39	2.4
Taiteilijat ja taidealan asiantuntijat	11500	11110	-0.9	53	0.5	192	1.5
Taide- ja kulttuurialan johtajat ja tuottajat	3740	6450	14.6	114	1.6	117	1.6
Kirjasto-, arkisto- ja museotalan asiantuntijat	4470	3770	-4.1	20	0.5	66	1.5
Tiedottajat ja toimittajat	16450	16400	-0.1	73	0.4	305	1.6
<b>Yhteensä</b>	<b>38090</b>	<b>39100</b>	<b>0.7</b>	<b>262</b>	<b>0.6</b>	<b>719</b>	<b>1.6</b>

(LÄHDE: Hanhijoki ym. 2009, 92)

Kulttuuri- ja tiedotustyön työllisyyden muutos on taulukon tietojen mukaan suhteellisen positiivinen kulttuurituottajien osalta. Määrällisesti taide- ja kulttuurialan johtajat ja tuottajat -ammattiryhmä kasvaa peruskehityksen mukaan jopa eniten. Tämä kuvastaa osaltaan asiantuntijuuden ja ammattimaisen tuottajuuden merkityksen kasvua toimialalla.

Taide- ja kulttuuriammateissa toimivien koulutustaso on suhteellisen korkea. Alalla työskentelevät ovat paremmin koulutettuja kuin työlliset keskimäärin (Mitchell & Kanerva 2004, 40). Möttösen (2007, 31-32)

kulttuurituottajia käsittelevässä opinnäytetyössä ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita oli enemmistö. Osittain ilmiö johtuu siitä, että kulttuuriammateissa on perinteisesti ollut ryhmiä, joiden virkaan pääsyn edellytyksenä on jo pidempään ollut korkeakoulututkinto.

## 2.3 Muuttuva työ

Työn muutoksesta on puhuttu jo pitkään. Jälkimodernin yhteiskunnan työelämää kuvataan useimmiten joustavuutta ja liikkuvuutta vaativana rakenteena, joka on entistä vähemmän säädelty ja suojeltu. Uuden työn kulmakivenä on erityisesti palvelusektori ja sen piirissä tapahtuva työllisyyden kasvu. (Julkunen 2008, 114.) Palvelusektori muodostuu hyvin erilaisista toimialoista, töistä ja tekijöistä. Sektorin laajuus näkyy henkilöstön kirjavuudessa; väkeä tarvitaan kouluttamattomasta duunarista korkeasti koulutettuihin, tietointensiivistä työtä tekeviin asiantuntijoihin. (Emt. 113.)

Tieto- ja palveluyhteiskunnan työ on luonteeltaan henkilökohtaista ja subjektiivista. Näin ollen myös ammattiroolit ja työmääritykset ovat väljiä ja alati uudelleen neuvoteltavia. Työntekijät työskentelevät, osallistuvat ja ottavat kantaa erinäisiin asioihin yhä enemmän yksilöinä. Uuden työn tekijän on tunnettava itsensä ja uskallettava laittaa itsensä likoon. Kulttuurityön tekijöillä voi esimerkiksi olla hyvin vahva käsitys siitä, millaista heidän työnsä pitäisi olla ja he myös pyrkivät toimimaan vakaumuksensa suuntaisesti. (Julkunen 2008, 116.) Ammatillinen identiteetti rakentuu entistä vahvemmin yksittäisen työn varaan, ei niinkään ammattikunnan tai yleisemmän profession pohjalle. Asiantuntijatyössä tämä tarkoittaa jatkuvaa vastuuta omasta kehittämisestä, verkostojen luomisesta, menestyksestä ja epäonnistumisesta työmarkkinoilla. (Emt. 115.)

Työidentiteetin muodostamiseen vaikuttaa suuresti se, onko ala säädelty vai säätelemätön ja muutosvauhdiltaan dynaaminen vai stabiili. Muodolliset rakenteet ja pysyvyys sekä jatkuvuus tukevat vahvojen ammattidentiteettien syntymistä. Pysyvä työsuhde ja luottamuksen tunteet edistävät sitoutumista ja suunnitelmallisuutta. Kulttuurialan työolot sen sijaan ovat melko muuttuvia ja osittain myös epävakaita. Tämä johtaa siihen, että työntekijän on aktiivisesti etsittävä työn samaistumisen kohdet-

taan. Ammatillisuus ja tiettyyn ammattiryhmään identifioituminen ei ole itsestäänselvyys. Henkilökohtaisesta työn hallinnan tunteesta tulee epätyyppillisissä työoloissa hyvin tärkeä. Kun työtä ja sen muutosta hallitaan, työidentiteetti saa rakentua vahvaksi ja työhön voidaan suhtautua aktiivisesti ja ennakoivasti. Muussa tapauksessa työssä jaksaminen on vaakalaudalla ja työhön voidaan suhtautua passiivisesti, työn välinearvoa korostavasti. (Eteläpelto 2007, 111–112.)

Termillä affektiivinen työ voidaan kuvata kulttuurituottajien työtä. Käsite yhdistää toisiinsa tunnetilan, vuorovaikutuksen ja kommunikaation. Affektiivisella työllä kuvataan ennen kaikkea asiakas- ja palvelutyötä, mutta esimerkiksi kulttuurin tuottamisessa (myös kuluttamisessa) affekteilla on keskeinen rooli työn varsinaisena sisältönä ja sen esille tuomisena. Kulttuurialan työ ja tuottajuus voi siten olla elämäntapa, jossa affektiivisuuden, henkilökohtaisuuden ja itsensä toteuttamisen ulottuvuudet ovat sidoksissa toisiinsa. (Julkunen 2008, 117; Ruutiainen 2008, 19.) Kulttuurituotanto, taide-elämysten tarjoaminen ja ihmisten kohtaaminen liittyvät yhteen. Kulttuurituottajat kohtaavat työssään omien tunteiden lisäksi esimerkiksi taiteilijan ja myös yleisön tunteita, odotuksia sekä näiden välisiä ristiriitoja. Erilaisissa kulttuuriammateissa tunnetaidot ovat keskeisiä ja luovat samalla pohjan vuorovaikutustaitojen kehittymiselle. Kyse on myös oman maun ja yleisön odotusten ristiriidoista, kompromisseistakin, joita työssä joutuu tekemään. (Rautiainen 2009, 4.) Yhtäältä voidaan puhua luovasta luokasta (Florida 2002 Wileniuksen 2004, 46 mukaan), jonka merkitys yhteiskunnallisessa kehityksessä on koko ajan kasvava. Käsite yhdistää ammattiryhmät, joiden työtä kuvaa ongelmanratkaisu, uuden luominen ja innovoiminen sekä työn suuri autonomia. Kulttuurituottajien lisäksi luovaan luokkaan kuuluvat muun muassa taiteilijat, muusikot, opettajat, tutkijat ja insinöörit.

Luovan luokan työn piirteisiin voidaan laskea myös Julkusen (2008, 123) mainitsema käsite työn prekarisoitumisesta, jolla viitataan yleisesti palkkatyön muuttumisesta normaalityösuhteista poikkeaviin työnteon muotoihin. Kulttuurituottajat työskentelevät usein juuri määrä- ja osa-aikaisesti, freelancereina, yrittäjinä tai muuten tavalla, joka edellyttää oman työpaikan luomista ja sille rahoitusten hankkimista. Yrittäjyys on kulttuu-



rialalla yleistä, mutta osa toimijoista työskentelee niin sanotulla harmaalla vyöhykkeellä, jossa ei oikein olla työsuhteessa mutta ei yrittäjiäkään. Freelancerina toimiminen nähdään usein koulutuksen ja valmistumisen sekä työelämään siirtymisen nivelvaiheeseen kuuluvana elämänvaiheena, jolloin hankitaan nimeä ja etsitään ”oikeaa” työtä. Freelance-toiminta saattaa kuitenkin jäädä pysyvämmäksi tuottamisen tavaksi, jota leimaa alityöllisyys ja oman elämänhallinnan ja -suunnittelun hankaloituminen (Halonen 2005, 59). Freelance-tuottajien tyytyväisyys tulotason lisäksi työn sisältöihin, omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja tehtävien kiinnostavuuteen on osoittautunut heikommaksi kuin pysyvämmiin työskentelevillä kollegoilla (Halonen 2005, 20–21). Epävarmuus ja sen kokeminen on yleistä. Vaikka tällä hetkellä iso osa eri selvityksiin vastanneista kulttuurituottajista olikin palkkatyössä (Kalhama 2006, 83; Halonen 2005, 17) töiden lisääntyvä pätkäluonteisuus ja lisääntyvä kilpailu työtilaisuuksien saamiseksi kuvastavat toimialaa hyvin (ks. myös Ruutiainen 2008, 18). Kyse on rajattomasta työstä (Eteläpelto 2007, 138).

## 2.4 Ammattina kulttuurituottaja

Kulttuurituottaja on ammattina nuori. Myös kulttuurituottaja (AMK)-tutkintonimike on nuori, se on vahvistettu opetusministeriössä vasta vuonna 2003. Osin tästä uutuudesta johtuu, että ammatti on melko tuntematon ja nämä vaikutukset heijastuvat kulttuurituottajien ammatilliseen asemaan työmarkkinoilla. Työllistyminen, palkkaus ja työolot ovat vakiintumattomia. (Ruutiainen 2008, 3.) Tuottaja-nimike on melko yleinen muissakin kuin kulttuurituotannon piirissä ja toisaalta tuottajana työskentelevän nimike voi olla jokin muu kuin kulttuurituottaja, esimerkiksi sihteeri-, koordinaattori-, ohjaaja- tai päällikköloppuinen nimike.

Eräillä kulttuurituotannon alueilla, erityisesti elokuvatuotannossa, tuottajien ammattinimike on ollut jo pitkään vakiintunut ja ilmentänyt juuri sitä organisatorista toimintaa, jossa kulttuurituotannon materiaaliset ehdot yhdistetään sisältöjä luovaan toimintaan (Lageström & Mitchell 2005, 93). Tuottaminen voi kohdistua myös muuhun kulttuuriteollisuuteen (esim. kirjankustannus, äänitteet), ohjelmanvirtateollisuuteen (esim.

radio, televisio), kirjoitetun informaation tuottamiseen (esim. lehdet), sähköiseen viestintäteollisuuteen (esim. uusmedia) ja esittävään taiteeseen ja tapahtumatuotantoon (esim. teatteri, tanssi, musiikki, näyttelyt) (Halonen 2004, 7).

Kulttuurituottajien työllistyminen on vähän tutkittu alue ja tehdyissäkin tutkimuksissa aineistot ovat olleet usein pieniä tai muuten rajattuja. Muutamien tehtyjen selvitysten valossa voidaan kuitenkin todeta, että kulttuurituottajien toimialue on laaja. Tuottajat sijoittuvat usein kolmannelle sektorille ja kuntiin. Yrittäjyys on ollut vähäistä, mikä toimialan ja siellä tehtävän työn luonteen näkökulmasta on mielenkiintoista. Samoin freelancerina toimiminen on valmistumisen jälkeen ollut vähäistä (Kalhama 2006, 83-85; Ruutiainen 2008, 6), vaikka erimuotoisissa keikkatoissa olevien suhteellinen osuus on kuitenkin melko suuri, jopa 16 prosenttia. Vaikka suurin osa kulttuurialan koulutuksen saaneista työllistyykin omalle osaamisalalleen palkkatyöhön, keskimääräistä suurempi osa valmistuneista päätyy kuitenkin toimimaan muussa kuin perinteisessä palkkatyössä (Honkanen & Ahola 2003, 21). Toimijat työskentelevät melko tasaisesti eri työnantajasektoreilla (yksityinen sektori 31%, julkinen sektori 22%, kolmas sektori 22 % freelancer 16%), joskin kulttuurialalle on tyypillistä, että toimijat saattavat työskennellä useissa eri produktioissa päällekkäin, liittämällä tai peräkkäin. Toimintasektori jaottelu ei siten ole täysin totuudennukainen. (Halonen 2005 14-16.)

Kulttuurituottajat ovat omalla kentällään moniosaajia, joiden toimenkuvia ei ole määritelty täsmällisesti. Kulttuurisihteerit hoitavat hallinnollisen työn lisäksi suunnittelut, organisoinnit ja ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa asiakkaiden eli kuntalaisten kanssa (Ruutiainen 2008, 18). Kulttuurituottajan työnkuvaa taas leimaa monipuolisuuden lisäksi usein monien tuotantojen päällekkäisyys (Ruutiainen 2008, 18). Näin ollen sama työ voi sisältää niin suoritustason ja asiantuntijatasen tehtäviä kuin myös johtamisvaatimuksia. Työn tekeminen nivoutuu tiukasti tietoon, informaatioon, asiantuntemukseen ja osaamiseen. Joissakin asiantuntijatoissa koko työn sisältö on luotava. (Julkunen 2007, 35; Ruutiainen 2008, 7.) Tämä on yleinen piirre asiantuntijatyössä, joka ei tunne ammattirajoja. Ammatillisuus levittyy taidoiksi, jotka ovat samoja useissa eri ammateissa. Kult-

tuurituottajan ammatillinen identiteetti on epäselvä, kuten usein uusissa ammattiteissa. Mitä tuottaminen oikein on? Taide- ja kulttuurisisällöt, asiakkaiden tunteminen ja liiketoimintaan liittyvä monipuolinen osaaminen (taloudenhoito, markkinointi, tiedotus ja koordinointi) voisivat moniammatillisten taitojen lisäksi kuvata kulttuurituottajan osaamissalkkua (Halonen 2005, 22; Ruutiainen 2008, 8). Tuottajien keskeisiä tehtäviä ovat tuotannon kokonaisvaltainen prosessihallinta ja lankojen käsissä pitäminen. Näiden vaatimusten taakse kätkeytyviä osaamisalueita ovat esimerkiksi taiteellinen sisältö, taloushallinto, tuotantologistiikka, tiimityö ja markkinointiviestintä. (Halonen 2005, 22.) Myös toimivien yhteistyöfoorumien ja verkostojen merkitys on kulttuurituottajan työssä tärkeä, kuten taidealoillakin (ks. esim. Karhunen & Rensujeff 2006, 120).

Tuottajat toimivat muun muassa taiteilijan ja yleisön kohtaamisten välittäjinä, tapahtumien järjestäjinä, kulttuurin eri muotojen näkyvyyden edistäjinä, vuoropuhelun käynnistäjinä sekä hallinnoinnin ja johtamisen moottoreina (Ruutiainen 2008, 9). Oman alan hahmottaminen voi kuitenkin olla vaikeaa, koska kulttuurituottajat työskentelevät töissä, joissa eri ammattiasemat nivoutuvat yhteen ja joissa tieto ja sen käsittely eri muodoissaan kuvaavat työn sisältöjä. Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) toimii kouluttajana tällaisten uusien ”professionien” parissa. Yhteisöpedagogien, kulttuurituottajien ja viittomakielentulkkiensa osaamisen profilointi on välttämätöntä, jotta osaamispääoma kohdentuu sinne, minne on tarkoitettukin. Tämän selvityksen yhtenä tarkoituksena on tehdä näkyväksi se, mitä kulttuurituottaja tekee ja millaisista aineksista tuottajan ammatillinen identiteetti muodostuu.

Kulttuurituottajien tarve on tuotu esille useissa eri kulttuurin toimialojen ja -sektorien selvityksissä. Tuottajan osaaminen on sidoksissa myös taiteellisen tai kulttuurisen sisällöntuotannon tehokkuuteen. Tuottajasta onkin tullut ammattinimike, johon liitetään mm. kulttuuriproduktioiden ammatillinen hallinto, taloudellinen menestyminen ja vastaus moninaisiin toimialan kehityksen kompastuskiviin. Tuottajuus on usein produktikeskeistä ja siten tuottajan työtehtävien ja roolin määrittely on riippuvaista meneillään olevasta toimeksiannosta. Yhteistä kaikille tuottajille on liiketoiminnallisen osaamisen, tuotantomenetelmien ja -teknologioiden sekä

yhteiskunnallisten ilmiöiden ymmärrys ja hallinta. (Halonen 2005, esipuhe; Ruuska 2000, 18–19.) Tuottaja toimii sisällön tuottajan työparina, jolloin rooliksi muodostuu juuri talouden- ja yleisten tuotannon järjestelyasioiden hoitaminen, jotta taiteilija saa tilaa tehdä omaa työtään vapaana näistä huolista. Kulttuurituottajan työtä leimaa siis paitsi ymmärrys taide- ja kulttuurisisällöistä, myös yhä useammin vahva liiketoiminnallinen osaaminen (emt. 25–26, 60). Toinen näkökulma kulttuurituottajan työhön on yhteisöllisyys ja sosiokulttuurisuus, jolloin työtä määrittävät erilaiset asiakaskunnat (emt. 56).

Tuottajan toimenkuva sisältää usein mahdollisuuksia toteuttaa omia ideoitaan ja sitä kautta työssä omataan vaikutusmahdollisuuksia työsisältyihin. Osuuskuntamuotoisten tuotantotalojen perustamisen on nähty olevan tulevaisuuden trendi. Prekarisoituneen alan ammattilaisten toiminnan mahdollisuus ja osittain myös pakko on ideoida uusia tapoja työllistyä. Tällä tavalla osaamisen on arvioitu kehittyvän ja muuttuvan spesifimmäksi, yleisestä tuottajuudesta erottautuvammaksi. Tuottajuus voi keskittyä markkinointiin, tapahtumalogistiikkaan, tekijänoikeuksiin tai verkkoviestintään. (Halonen 2004, 67–68.)

### 3 Tutkimustehtävät ja tutkimuksen toteutus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (HUMAK) vuoteen 2008 mennessä valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työmarkkinatilannetta. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään ja miltä työurat näyttävät?
  - a. Onko työelämään sijoittuminen ollut koulutusta vastaavaa?
  - b. Millä sektoreilla valmistuneet työskentelevät ja haluaisivat työskennellä?
  - c. Mitä ovat valmistuneiden työtehtävät?
  - d. Miltä valmistuneiden työurat näyttävät?
2. Miten valmistuneet arvioivat koulutusta ja saamiaan työelämävalmiuksia?
3. Millaisia jatko-opintosuunnitelmia valmistuneilla on?

HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien työelämään sijoittumista on selvitetty myös aiemmin. Muutaman vuoden takaisessa tutkimuksessa (Kalhama 2006) kulttuurituottajien työmarkkinatilannetta koulutuksen ja työelämän nivelvaiheessa tarkasteltiin jokseenkin samojen tutkimuskysymysten valossa kuin nyt. Selvitystä käytettiin uuden seurantatutkimuksen aineiston analyysissä vertailukohtana soveltuvien osien. Nyt käsillä olevaa tutkimusta varten taustalla olevia tutkimuskysymyksiä ja kyselylomaketta (liite 1) muokattiin tämän hetken tarpeisiin soveltuviksi.

Tutkimus toteutettiin postikyselynä, jonka kohdejoukon muodostivat vuoden 2008 loppuun mennessä Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneet kulttuurituot-

tajat (AMK). Edellä mainittu Kalhaman (2006) tutkimus koski vuosina 2001–2004 valmistuneita kulttuurituottajia, joten tuo sama valmistuneiden joukko oli mukana myös tässä selvityksessä. Heidän myötäan oli mahdollista tarkastella jonkin verran myös valmistuneiden urakehitystä.

HUMAKin opiskelijarekisterin mukaan vuosina 2001–2008 kulttuuri- tuotannon koulutusohjelmasta oli valmistunut kaikkiaan 493 opiskelijaa. Määrään lisättiin vielä ne 18 aikuiskoulutuksen puolelta valmistunutta, jotka olivat valmistuneet 1998–2001 välisenä aikana. Tutkimuksen kohdejoukon muodosti siis 511 valmistunutta, joista tavoitettiin 458 kulttuurituottajaa. Näille valmistuneille lähetettiin kyselylomake postitse touko- kuussa 2009. Vastauksia palautui kaiken kaikkiaan kahden karhukierroksen jälkeen 224 eli 49 %. Vastausprosentti on alhainen, mutta ei epätavallinen tämänkaltaisissa kyselytutkimuksissa.

Kyselylomakkeen ja mittariston laadinnassa pohjana käytettiin vuoden 2004 kyselylomaketta (Kalhama 2006). Kysymyspatteristoa muokattiin muun muassa Koulutuksen tutkimuslaitoksen lomakepohjien ja HUMAKista valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) työmarkkina- ja uratilanteita tarkastelevien selvitysten lomakkeiden perusteella. Valmis lomake sisälsi sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Koulutuksen tutkimuslaitoksen lomakepohjista käytettiin mittareita 18, 27, 29, 30, 31 ja 48. Kysymyksiä muokattiin kulttuurialan näkökulmiin sopiviksi kuitenkin niin, että vertailumahdollisuus esimerkiksi Vuorisen ja Valkosen (2007) tutkimuksessa tarkasteltuihin koulutusaloihin säilyi.

Selvityksen aineisto käsiteltiin SPSS Statistics 17.0-ohjelmalla. Aineistoa kuvattiin frekvenssijakaumilla ja keskiluvuista keskiarvon sekä keskihajonnan avulla. Raportissa keskiarvosta käytetään lyhennettä ka ja keskihajonnasta kh. Aineiston kuvailussa hyödynnettiin havainnollistavia kuvioita ja taulukointia. Kuviot on luotu Microsoft Excel 2007- ja SPSS-ohjelmilla. Tilastollisten testien avulla tarkasteltiin muuttujien välisiä yhteyksiä ja ryhmien välisiä eroja. Käytettyjä menetelmiä olivat kahden luokittelevan muuttujan tapauksissa ristiintaulukointi ja khiin neliö-testi sekä luokittelevien ja vähintään välimatka-asteikollisten muuttujien tapauksessa riippumattomien otosten t-testi. Ryhmien välisten erojen tarkastelussa aineiston koko (n= 110) rajoitti joissakin kohdin tulosten tarkastelua. Esimerkik-

si khiin neliö-testin käyttöehdot edellyttävät, että ristiintaulukon soluissa pitää olla riittävä määrä odotettuja havaintoja (teoreettinen ja tilastotieteen käsite, joka kuvaa havaintojen määrää silloin, kun ryhmien välillä ei ole ollenkaan eroa). Ristiintaulukon soluissa saa odotettujen havaintojen määrä olla alle 5 korkeintaan 20 %:ssa soluista. (Heikkilä 2005, 212.) Raportoinnin yhteydessä mainitaan käyttämällä ilmaisua ”khiin neliö-testin käyttöehdot ylittyivät”, mikäli havaintojen pienuus rajoittaa tulosten tulkintaa.

Erojen ja muutosten suuruuden toteamisessa käytetään tilastollista merkitsevyyttä ( $p$ ). Taulukossa 4 on kuvattu tilastollisen merkitsevyyden raja-arvot.

TAULUKKO 4. Tilastollisen merkitsevyyden raja-arvot.

Tilastollisesti erittäin merkitsevä	$p \leq 0.001$
Tilastollisesti merkitsevä	$0.001 < p \leq 0.01$
Tilastollisesti melkein merkitsevä	$0.01 < p \leq 0.05$
Tilastollisesti suuntaa antava	$0.05 < p \leq 0.1$

Tämän selvityksen raportoinnissa käytetään erojen tulkitsemisessa merkitsevyytensä 0.05 (5 %), joka on oletuksena SPSS-ohjelmassa. Jos tilastollinen merkitsevyys ( $p$ ) on alle 0.05, ryhmien välisiä eroja voidaan aineistossa tulkita olevan (Heikkilä 2005, 194–195). Päähuomio tässä selvityksessä kiinnittyi nuorten koulutuksesta valmistuneiden ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden työelämään sijoittumiseen liittyvien erojen tarkasteluun. Nuorten ja aikuisten välisten erojen esiin tuominen työmarkkinoihin tai koulutuskokemuksiin liittyen voi olla merkityksellistä kouluttajan kannalta. Nuorten ja aikuisten koulutuksen erojen selvittäminen noudattaa tässä selvityksessä linjaa, joka on nähtävissä HUMAKin aiemmissa seurantatutkimuksissa (Arresto & Määttä 2006; Kalhama 2006; Nikoskinen 2008a; Nikoskinen 2008b). Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin pääasiassa nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden osalta, mutta muitakin taustamuuttujia (esimerkiksi sukupuoli, kampus, työpaikan sijainti) käytettiin vertailun pohjana joissakin tarkasteluissa.

Kulttuurituottajien työmarkkinatilanteen asemoimiseksi HUMAKista valmistuneita tuottajia koskevia tuloksia vertailtiin muun muassa muiden ammattikorkeakoulujen työllistymis selvityksiin, yleisiin korkeakoulututkimuksiin, ajankohtaisiin työllisyystietoihin ja kulttuurialan selvityksiin sekä tutkimuksiin.



## 4 Tutkimukseen osallistuneiden taustatietoja

Kyselyyn vastanneista naisia oli 87 % (194) ja miehiä 13 % (30). Vuoden 2008 loppuun mennessä HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneita on AMKOTA -tietojen mukaan ollut kaikkiaan 511, joista naisia 86 % (437) ja miehiä 15 % (74). Vastanneiden sukupuolijakauma vastaa siten myös tilannetta kaikkien valmistuneiden suhteen. Nuorten koulutuksesta valmistuneita vastaajien joukossa oli 75 % (167), aikuisten koulutuksesta valmistuneita 25 % (55). Kaikista tutkinnon suorittaneista nuorten koulutuksessa on opiskellut 68 % (349) ja aikuisten koulutuksessa 32 % (162). Nuorten koulutuksesta valmistuneet vastaajat ovat näin ollen jonkin verran yliedustettuina tässä aineistossa.

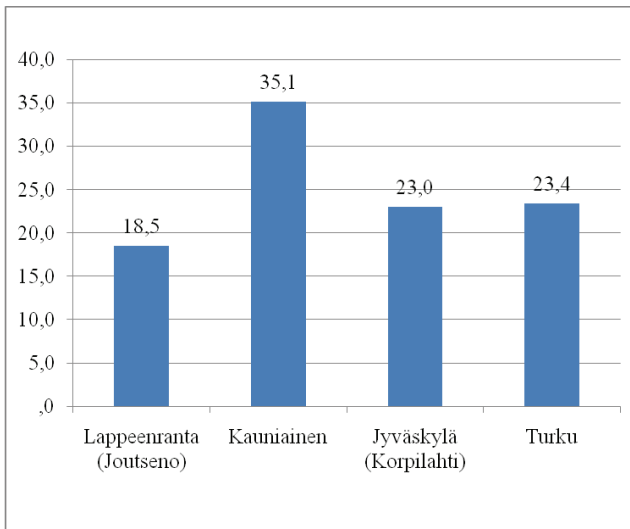
Nuorten koulutuksesta valmistuneista naisia oli 85 % (142), miehiä 15 % (25). Aikuiskoulutuksen läpikäyneistä naisia oli suurin osa 93 % (51) ja miehiä vain 7 % (4). Naisten osuus vastaajista on huomattavasti suurempi kuin miesten. Tämä selittyy osittain sillä, että kulttuuriala on tunnetusti naisvaltainen ala. Vuonna 2008 kulttuurialan ammattikorkeakouluopiskelijoista 68 % oli naisia (Opetusministeriö, AMKOTA-tietokanta 2009). Samana vuonna kulttuurialan tutkinnon suorittaneista jopa 72 % oli naisia.

Suurin osa vastanneista oli aloittanut opiskelun HUMAKissa vuosina 2000-2004. Vastaajat olivat siten opiskelleet pääsääntöisesti kulttuuripalvelujen koulutusohjelmassa. Koulutusohjelman nimi muuttui kulttuurituotannon koulutusohjelmaksi lukuvuodesta 2005-2006 alkaen (taulukko 5). Kulttuuripalvelujen koulutusohjelmassa ilmoitti opiskelleensa 91 % (nuorten koulutus 71 %, aikuiskoulutus 20 %) ja kulttuurituotannon koulutusohjelmassa 9 % (nuorten koulutus 4 %, aikuiskoulutus 5 %) vastaajista.

TAULUKKO 5. Milloin aloitit opiskelun HUMAKissa?

	N	%
1998	16	7,4
1999	17	7,8
2000	41	18,9
2001	33	15,2
2002	30	13,8
2003	31	14,3
2004	34	15,7
2005	9	4,1
2006	3	1,4
2007	3	1,4
Yhteensä	217	100,0

Vastaajista eniten oli Kauniaisten kampukselta valmistuneita. Lappeenrannan (ent. Joutseno) kampukselta valmistuneita oli vähiten (kuvio 2).



KUVIO 2. Vastanneiden osuus kampuksittain.

Jokaiselta kampukselta kyselyyn saatiin mukaan yli 40 % kaikista valmistuneista. Lappeenrannan kampukselta valmistuneista kyselyyn osallistui 41 %. Muilta kampuksilta valmistuneista kyselyllä tavoitettiin vastaajia seuraavasti: Kauniainen 43 %, Jyväskylä (ent. Korpilahti) 45 %, Turku 45 %. Nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden osuudet ovat näkyvissä taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Nuorten ja aikuisten osuudet kampuksittain.

	Lappeenranta (Joutseno)		Kauniainen		Jyväskylä (Korpilahti)		Turku	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nuoret	33	82.5	50	64.1	46	90.2	36	70.6
Aikuiset	7	17.5	28	35.9	5	9.8	15	29.4
Yhteensä	40	100.0	78	100.0	51	100.0	51	100.0

Vastaajien keski-ikä oli 33 vuotta. Nuorten keski-ikä oli 29 vuotta ja aikuisten 42 vuotta. Valmistuessaan vastanneet olivat iältään keskimäärin 29-vuotiaita, nuoret 26- ja aikuiset 37-vuotiaita. Pohjakoulutuksista yleisin oli lukio tai ylioppilastutkinto 65 % osuudella. Lisäksi 9 % vastanneista oli lukion tai ylioppilastutkinnon ohella jokin muu tutkinto taustalla ennen opintojen aloittamista HUMAKissa. Nuorten keskuudessa lukio oli yleisin (86 %), kun aikuiskoulutukseen hakeutuneet tulevat HUMAKiin yleisemmin opistoasteen tutkinnon siivittäminä (62 %). Pelkän ammatillisen koulutuksen kautta tulleita oli vain 5 %, joskin saman verran oli niitä, joilla ammatillinen koulutus oli pohjana jonkin muun koulutuksen lisäksi. Opistotason koulutuksen käyneitä oli 17 % sekä lisäksi 5 %:lla oli jokin muu pohjakoulutus opistoasteen tutkinnon lisäksi. Pohjakoulutusjakauma noudattelee lukion ja opistoasteen koulutuksen osalta HUMAKin yleisistä opiskelijarakennetta (Opetusministeriö, AMKOTA-tietokanta 2009). Ammatillisen koulutuksen kautta HUMAKiin hakeutuneet ovat kuitenkin aliedustettuina tässä aineistossa. Erilaisia ammatillisia tutkintoja oli lähes yhtä paljon kuin tähän kysymykseen vastanneita; vaatturista artesaaniin, matkailupalvelujen tuottajasta balettianssijaan ja nuoris- ja vapaaajan ohjaajasta lähihoitajaan. Opistotutkinnon suorittaneiden taustat oli-

vat selkeämmin kulttuurialaan painottuneita, johtuen ymmärrettävästi aikuisopiskelijoiden pohjakoulutuksessa yleisestä kulttuurisihteerin (17) koulutuksesta.

## 5 Kulttuurituottajat työelämässä

### 5.1 Työssäkäynti ennen opintoja HUMAKissa

Työkokemuksen merkitys on suuri koulutuksen päättymisen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheessa. HUMAKista valmistuneet kulttuurituottajat olivat tehneet paljon töitä jo ennen opintojen aloittamista HUMAKissa. Yli 90 prosenttia (94 %) vastaajista ilmoitti tehneensä jotakin työtä ennen opintoja. Nuorista työkokemusta oli 92 prosentilla ja aikuisista 98 prosentilla. Vastaajia pyydettiin erittelemään työn luonnetta kolmesta näkökulmasta: alan työkokemus (kulttuuriala), läheisesti alaan liittyvä työ ja muu työ. Alan työtä ennen opintoja katsoi tehneensä 36 % vastaajista ja läheisesti alaan liittyvää työtä oli tehnyt 29 % vastanneista. Muun työn osuus oli kuitenkin kaikkein suurin, melkein 73 % vastaajista ilmoitti työskennelleensä muulla kuin kulttuurialalla ennen opintojen aloittamista. Luvut ovat vastaavanlaiset kuin aikaisemmin (Kalhama 2006, 74–75). Tulokset viittaavat siihen, että opiskelemaan tullessaan tulevilla tuottajilla on jo varsin monipuolista kokemusta työelämästä. Nuorilla alan tai siihen läheisesti liittyviä töitä oli vajaalla 40 prosentilla vastaajista, aikuiskoulutuksen suorittaneista sen sijaan kulttuuriin liittyvää työtä oli pohjalla 89 prosentilla. Nuorten ja aikuisten väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2 = 40.285$ ,  $df = 4$ ,  $p = .000$ ); nuorten joukossa oli enemmän niitä, joilla oli muun alan työkokemusta ja niitä, joilla ei ollut työkokemusta lainkaan ennen opintojen aloitusta.

Ennen opintojen aloittamista kulttuurituotannon koulutusohjelmassa, vastaajat olivat tehneet kulttuurialan töitä keskimäärin hiukan yli 3 vuotta (nuoret 1.5 vuotta; aikuiset 5 vuotta 3 kuukautta), samoin alaan läheisesti liittyviä töitä oli kertynyt vastaajille hiukan yli 3 vuotta (nuoret 1 vuosi; aikuiset 6 vuotta 3 kuukautta). Myös kokonaan muiden alojen töitä oli tehty yli 3 vuotta (nuoret 2 vuotta 3 kuukautta; aikuiset 6 vuotta). Erot aikuisten ja nuorten välillä olivat tilastollisesti merkitseviä. Aikuiskoulutuksessa opiskelleet nostavat keskimääräisiä työkokemusvuosia, koska heillä

saattaa olla vuosikymmenten työelämäkokemus ennen HUMAKin opintoihin hakeutumista. Joka tapauksessa myös nuoret omaavat työkokemusta eri aloilta ammattikorkeakouluun tullessaan.

## 5.2 Työssäkäynti HUMAKin opintojen aikana

Vastaajat olivat tehneet myös opintojensa aikana paljon töitä, melkein 90 prosentilla oli työkokemusta opintojen ajalta (nuoret 89 %, aikuiset 89 %). Tässä työkokemuksena tarkasteltiin vain opintojen ohessa työskentelyä, ei opintoihin kuuluvaa työoppimista (harjoittelua). Alan työtehtäviä oli tehnyt 45 % (nuoret 44 %, aikuiset 46 %) vastaajista. Alaan liittyviä työtehtäviä oli opintojen ohessa tehnyt kaikkiaan 23 % (nuoret 19 %, aikuiset 39 %) ja muiden alojen töitä 51 % (nuoret 61 %, aikuiset 22 %) vastanneista. Nämä luvut ovat pienempiä kuin vuoden 2006 tulokset kulttuurituottajien osalta (vrt. Kalhama 2006, 75–76), tosin nyt käsillä olevassa aineistossa opintojen aikaiseksi työssäkäynniksi ei laskettu työoppimista. Opintojen aikainen työssäkäynti on yleistä ja suuntaus näyttää olevan nousemaan päin (vrt. esim. Stenström ym. 2005, 51; Vuorinen & Valkonen 2007, 37).

Nuorten koulutuksessa opiskelleista alan töitä opintojen aikana teki prosentuaalisesti lähes yhtä moni kuin aikuiskoulutuksessa opiskelleista. Näin ollen työnimu nimenomaan alan työkentällä vaikuttaisi olevan nuorten kohdalla erityisen suurta. Toisaalta kyse voi olla siitä, että opintojen ollessa kesken on helpompi vastaanottaa lyhytaikaisia, matalapalkkai- siakin töitä kuin valmistumisen jälkeen. Oman alan työkokemuksen ker- ryttäminen nähdään tärkeänä ja tarjottuihin mahdollisuuksiin ollaan valmiita tarttumaan. Opiskeluaikainen työnteko on positiivinen asia työelä- mään siirtymisen näkökulmasta, erityisesti oman alan työkokemuksen on todettu olevan yksi tärkeimmistä valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä (Kanervo 2006, 192). Alan työkokemus mahdollis- taa usein työelämään siirtymisen ilman nivelvaiheeseen liittyviä katkoksia. HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien osalta opintojen aikai- nen työssäkäynti näyttäisi vaikuttavan siihen, kuinka nopeasti valmistumi- sen jälkeen työllistytään ( $\chi^2= 29.321$ ,  $df= 8$ ,  $p= .000$ ). Oman alan töitä ja

läheisesti alaan liittyviä töitä opiskelun ohessa tehneet työllistyivät muun alan töitä tehneitä ja kokonaan töitä tekemättömiä nopeammin.

Verrattaessa aikuisia ja nuoria toisiinsa havaitaan, että aikuisten ja nuorten opintojen aikana tehdyt työt eroavat kuitenkin toisistaan ( $\chi^2 = 39.598$ ,  $df = 4$ ,  $p = .000$ ). Aikuiset tekivät enemmän oman ja lähialojen töitä samalla kun nuorten koulutuksessa opiskelleet tekivät selvästi enemmän muita töitä. Opiskelijoilla työssäkäynti liittyy useammin opintojen ja elämisen rahoittamiseen, mutta sillä voi olla myös pidempiaikaisia vaikutuksia. Pitkä opiskeluaikainen työkokemus muulta kuin omalta koulutusosalta nostaa todennäköisyyttä työllistymiseen muun alan asiantuntija-ammattiin (Kanervo 2006, 194.) Aikuiskoulutuksessa opiskelleiden tilanne on sikäli erilainen, että heillä pysyviä, opintojen aikaisia ja jo alaan liittyviä työsuhteita on oletettavasti enemmän kuin nuorilla. Niitä, jotka eivät tehneet töitä opintojen aikana, oli yllättäen lähes yhtä paljon nuorten ja aikuisten ryhmissä.

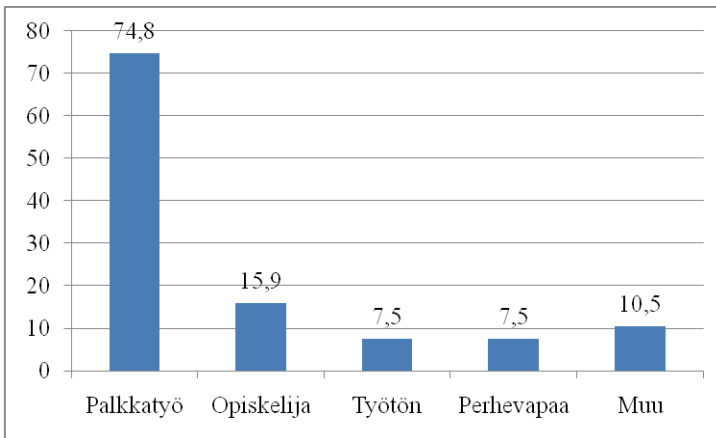
Määrällisesti nuoret ja aikuiset tekivät töitä opintojen aikana yhtä paljon. Keskiarvoja verrattaessa ei tilastollisia eroja ollut havaittavissa ( $t = -.497$ ,  $df = 91$ ,  $p = .621$ ;  $t = -.643$ ,  $df = 43$ ,  $p = .524$ ;  $t = 1.174$ ,  $df = 105$ ,  $p = .243$ ). Oman koulutusalan työtehtäviä oli koko aineistossa tehty noin 15 kuukautta (nuoret 14 kuukautta, aikuiset 17 kuukautta), läheisesti kulttuurialaan liittyviä töitä 19 kuukautta (nuoret 1.5 vuotta, aikuiset 1 vuosi 10 kuukautta) ja muun alan töitä vuosi ja 8 kuukautta (nuoret 1 vuosi 8 kuukautta, aikuiset 1 vuosi 3 kuukautta). Tulokset antavat syytä olettaa, että kulttuurituotannon koulutuksessa opiskelevilla on kysyntää työmarkkinoilla.

### 5.3 Työelämään sijoittuminen

Keväällä 2009, kun valmistumisesta on kulunut aikaa vaihtelevasti 5 kuukautta–9 vuotta, kulttuurituottajista 75 % ilmoitti olevansa palkkatyössä (kuvio 3). Kysymyksessä oli mahdollista valita useampia vaihtoehtoja, joten luvussa on mukana myös niitä, jotka tekivät palkkatyön ohessa myös jotain muuta, esimerkiksi opiskelivat tai olivat perhevapaalla. Pelkästään palkkatyössä ilmoitti olevansa 62 % vastaajista. Tämän kysymyksen yhteydessä ei tarkemmin eritelty sitä, minkä luontoisissa työsuhteissa valmis-

tuneet työskentelivät, joten luku pitää sisällään myös kausiluontoisesti työtä tekevät. Palkkatyön osuus on pysynyt samansuuruisena viiden vuoden takaiseen selvitykseen verrattuna. Tuolloin palkkatyön osuus oli noin 65 % (Kalhama 2006, 83). Myös muissa tutkimuksissa kulttuurituotannon palkkatyön osuus on ollut samaa luokkaa (vrt. Honkanen & Ahola 2003, 80).

Palkkatyöhön työllistymisen moniulotteisuus luonnehtii kuitenkin kulttuurituottajien ammattialaa. Noin 13 % vastaajista ilmoitti tekevänsä palkkatyötä jonkin muun toimintaluokan ohessa; 9 % vastanneista toimi yhtä aikaa opiskelijana sekä palkkatyössä. Opiskelijana tavalla tai toisella oli kaikkiaan 16 % vastanneista, joista päätoimisia opiskelijoita oli 6 %. Perhevapaalla vastaajista oli yhteensä 8 %. Työttömänä oli 5 % vastaajista. Lisäksi 5 vastaajaa (1,7 %) oli valinnut kysymysvaihtoehdoista työtönvaihtoehdon lisäksi jonkin muun vaihtoehdon. Työttömyysprosentti on tässä aineistossa selvästi pienempi kuin aikaisemmassa kulttuurituottajaselvityksessä (Kalhama 2006), tuolloin jopa 13 % ilmoitti olevansa työttömänä. Luokkaan muu oli itsensä sijoittanut kaikkiaan 10,5 % kaikista vastaajista.



KUVIO 3. Pääasiallinen toiminta vuoteen 2008 mennessä valmistuneilla.



Luokassa muu omaa toimintaansa oli tarkentanut 19 vastaajaa. Heistä seitsemän (7) toimi yrittäjänä, ja neljä (4) freelancerina. Yksittäisiä mainintoja annettiin koskien muun muassa useamman hankkeen tuottajana toimimisesta, työelämävalmennuksessa olemista, virkavapautta ja lomautuksia.

Aikuiset olivat nuoria useammin palkkatyössä, eikä heistä työttömänä ollut yhtään. Nuorten koulutuksesta valmistuneista työttömänä oli 10 % ja opiskelijana 10 % vastanneista. Tässä vertailussa ei ole mukana vastajia, jotka olivat valinneet useamman vaihtoehdon. Mielenkiintoinen havainto on, että työttömät, jotka olivat siis kaikki nuoria, olivat myös naisia. Kulttuuriala on naisten ala ja aineistossa naiset ovat selvänä enemmistönä. Nämä asiat voivat osaltaan selittää työttömyyden näkymistä naisten ongelmana, mutta työelämän epätyypillisyydet korostuvat usein nimenomaan naisvaltaisilla aloilla ja se on laajemmassakin mittakaavassa selvästi tunnistettu ilmiö (ks. esim. Julkunen 2007, 32). Kaiken kaikkiaan kulttuurituottajien työttömyysprosentti on melko pieni. Tuottajia koskevassa aineistossa työttömyysaste 8 % on pieni verrattuna HUMAKin aikaisempaan selvitykseen (Kalhama 2006, 84), jonka aikana (aineiston keräämisen ajankohta kevät 2004) elettiin noususuhdannetta. Seinäjoen ammattikorkeakoulun työllistymisselvityksen (Varamäki ym. 2007, 26) mukaan kulttuurialan valmistuneista työttöminä oli noin 11 %. Honkasen ja Aholan (2003, 81) tutkimuksessakin kulttuurituottajien työttömyysaste oli noin 20 prosenttia. Samoin verrattuna koko maan tuoreeseen työttömyystietoon (9 %), kulttuurituottajien työttömyys vaikuttaa pieneltä (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2009).

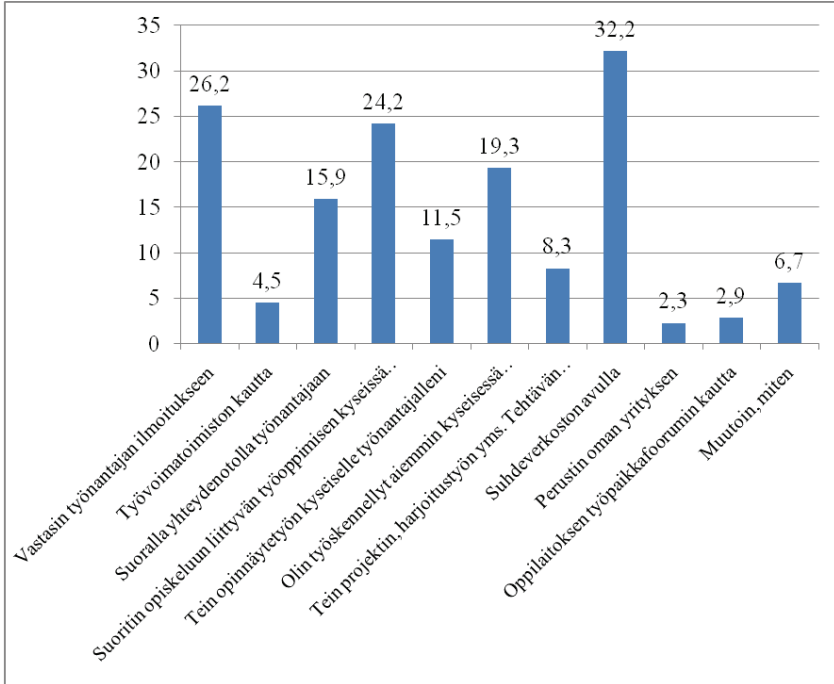
Kulttuurituottajien työllistymisen ensimmäinen vuosi voi olla vaikeaa, minkä jälkeen työllistyminen muuttuu jatkuvaksi, mutta on projekti-perusteisista päätöksistä koostuvaa. Ammattikunnalle on luonteenomaista, että työllisyys vaihtelee voimakkaasti suhdanteiden mukaan (Lageström & Mitchell 2005, 94). Palkkatyön ja työttömyyden suhdetta tarkasteltiin vielä niin, että vastaajat jaettiin valmistumisvuoden mukaan kahteen luokkaan: vuosina 2000–2004 valmistuneiden ja vuosina 2005–2008 valmistuneiden tilannetta verrattiin toisiinsa. Oletuksena oli, että kauemmin työelämässä olleet olisivat useimmin palkkatyössä kuin nuoremmat tuottajat. Vertailussa ei kuitenkaan ollut havaittavissa tilastollista eroa ryhmi-

en välillä ( $\chi^2 = 1.756$ ,  $df = 1$ ,  $p = .185$ ). Prosenttiosuuksien mukaan pientä hajontaa oli kuitenkin niin, että aikaisemmin valmistuneet olivat hiukan useammin palkkatyössä (95 %) kuin myöhemmin valmistuneet (89 %). Samoin työttömyyttä oli prosentuaalisesti enemmän vuosina 2005–2008 (11 %) kuin vuosina 2000–2004 (5 %) valmistuneilla. Kulttuurialalle työllistymisen kitka näyttäytyy siten yleisempänä kuin vain valmistumisvaiheeseen liittyvänä ilmiönä. Kulttuurituottajien työttömyyttä tarkastellaan vielä tarkemmin luvussa 5.9.

## 5.4 Työnhaku ja työllistymisen nopeus

Heti valmistumisen ajankohtaan sijoittunut työnhaku oli kulttuurituottajilla sujunut suotuisissa merkeissä. Yli puolet eivät olleet kohdanneet varsinaista työnhakuvaihetta lainkaan, vaan valmistumisen aikaan on jo oltu töissä. Työnhaun välittömästi valmistumisen jälkeen oli aloittanut 34 % vastanneista. Vajaa kymmenesosa (9 %) oli ajoittanut työnhaun myöhempään ajankohtaan. Noin 3 % ilmoitti, ettei ole hakenut töitä lainkaan. Työn saamiseen vaikuttivat monet erilaiset rekrytointikanavat (kuviota 4).

Kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneet olivat työllistyneet ensimmäiseen työpaikkaansa useimmiten tuntemiensa ihmisten kautta. Myös vastaaminen työnantajan ilmoitukseen oli yleinen tapa päästä kiinni ensimmäiseen työpaikkaan. HUMAKissa suoritettujen opintojen merkitys on myös melko suuri ja osaltaan niissäkin on kyse verkostoitumisesta omalla alalla. Työoppimisten avulla oli työllistynyt 24 % vastaajista. Opinnäytetyö oli edistänyt 12 prosentin työllistymistä, samoin projektit ja erilaiset harjoitustyöt olivat vaikuttaneet työn saantiin vajaan kymmenesosan kohdalla. Mielenkiintoista oli, ettei yksin opinnäytetyön avulla ollut työllistynyt kukaan, vaan opinnäytetyö mainittiin aina jonkin muun rekrytointiväylän yhteydessä. Omaa aktiivisuutta oli kaiken kaikkiaan hyödyntänyt 16 % tuottajista. Suoraan työnantajaan oli nuorista ollut yhteydessä 17 %, kun taas aikuisista vajaa 7 % oli toiminut työllistymisvaiheessa näin.



KUVIO 4. Rekrytointiväylät ensimmäiseen työpaikkaan valmistumisen jälkeen (vastaajien oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto).

Korkeakoulutettujen työnhaun perusongelmaksi on aikaisemmin todettu vanhentuneet ja passiiviset työnhakutavat ja erilaisten vaihtoehtojen tunnistamisen vaikeus (Manninen & Luukannel 2006, 38 Vuorisen & Valkosen 2007, 54 mukaan). HUMAKista valmistuneita tuottajia koskevassa aineistossa tämäntapaista työllistymisongelmaa ei mielestäni ole havaittavissa. Vaikka perinteisenä työnhakukeinona pidetty työnantajan ilmoitukseen vastaaminen on myös kulttuurituottajilla yleinen, näkyy rekrytoitumiskanavana vahvasti myös suhdeverkostojen ja opiskelun aikaisten työelämäyhteyksien hyödyntäminen. Lisäksi oma aktiivisuus suorien yhteydenottojen muodossa kertoo siitä, että kulttuurituottajat käyttävät työllistykseen melko tuoreita menetelmiä. Suorien yhteydenottojen merkitys työn saamiselle näyttäisi puhuvan myös sen puolesta, että ammattikor-

keakoulusta valmistuneiden kulttuurituottajien työpaikoista monet voivat olla piiloisia tai sellaisia, joita rakennetaan, jos mahdollisuus sattuu kohdalle. (vrt. Vuorinen & Valkonen 2007, 54–55.) Tämä ajatus saa tukea Seinäjoen ammattikorkeakoulun selvityksestä, jonka mukaan Kulttuurin ja muotoilun yksiköstä valmistuneet olivat useimmiten työllistyneet juuri oma-aloitteisen yhteydenoton kautta (Varamäki ym. 2007, 38).

Vähiten työllistymiseen oli vaikuttanut oman yrityksen perustaminen (2 %), HUMAKin työpaikkafoorumit (3 %) ja työvoimatoimiston palvelujen käyttö (5 %). Kulttuurialan yksi erityispiirre on se, että vapaisiin työpaikkoihin etsitään useimmiten ”hyviä tyyppejä”. Työllistymiseen vaikuttavat siis ammattitaidon lisäksi esimerkiksi henkilökohtaiset tekijät ja suhdeverkosto. Persoonallisuus korostuu työväliseenä. (Ruutiainen 2008, 9.) Rekrytoituminen on usein tapahtunut opiskeluaikaisten harjoittelujen tai muiden oppimistehtävien välityksellä. Opiskelujen kautta monet kulttuurituottajat ovat saaneet tilaisuuksia näyttää kykyjen ja osaamisen potentiaalin. Myös opiskelijaverkostot voivat olla merkittäviä tekijöitä työllistymisessä. (Ruutiainen 2008, 12–13.) Verkostot ja oman osaamisen sekä taitojen näyttäminen opintojen välityksellä on tyypillinen työllistymiskeino tuottajille (vrt. Ruutiainen 2008, 12). HUMAKin opinnoista työoppiminen edistää ensisijaisesti nuorten työllistymistä, sen sijaan harjoitustöillä tai projekteilla ei ole kovin suurta merkitystä työelämään siirtymisessä (7 %; aikuiset 7 %).

Vuonna 2004 (Kalhama 2006, 77) 67 % vastanneista ilmoitti työllistyneensä välittömästi valmistumisen jälkeen ja muillakin työelämään sijoittuminen oli sujunut melko hyvin; 16 % vastaajista ei ollut saanut töitä valmistumisen jälkeen. Vuonna 2009 tilanne näyttää vieläkin positiivisemmalta; valmistumisen aikaan jo työssä olleita oli 56 % ja välittömästi työssäonnistui 11,8 % vastaajista. Puolen vuoden sisällä työtä oli löytänyt 19 %. Vain 3 % vastaajista ilmoitti, ettei aineiston keruuhetkeen mennessä ollut saanut töitä (taulukko 7).

TAULUKKO 7. Työllistymisen nopeus valmistumisen jälkeen.

	Nuoret f	Nuoret %	Aikuiset f	Aikuiset %
Olin jo töissä	78	47.3	43	79.6
Välttömästi	23	13.9	3	5.6
Puolen vuoden sisällä	37	22.2	5	9.3
Vuoden sisällä	10	6.1	1	1.9
Yli vuoden kuluttua	10	6.1	2	3.7
En ole saanut töitä	7	4.2		
Yhteensä	167	100.0	54	100.0

Aikuisten työllistyminen oli selvästi nopeampaa, sillä melkein 80 % oli jo töissä valmistumisen aikaan. Nuorista työelämässä valmiiksi oli 47 %. Ero on myös tilastollisesti merkitsevä ( $\chi^2 = 17.756$ ,  $df = 4$ ,  $p = .001$ ).

## 5.5 Ensimmäinen työsuhde heti valmistumisen jälkeen

### 5.5.1 Ensimmäisen työsuhteen kesto ja valmistumisen jälkeisten työsuhteiden määrä

Ensimmäisen työsuhteen kesto valmistumisen jälkeen oli ollut keskimäärin noin kaksi vuotta. Alle vuoden tai vuoden kestäneitä työsuhteita oli 49 %:lla vastaajista. Kun vastaajilta kysyttiin, montako työsuhdetta heillä oli valmistumisen jälkeen ollut, vastaukset vaihtelivat yhdestä 28:aan. Keskimäärin työsuhteita oli ollut kolme. Vain yhdessä työsuhteessa oli ollut 28 % vastaajista. Kahdessa työsuhteessa oli ollut 23 % ja kolmessa tai useammassa 50 %. Aikuisten ensimmäiset valmistumisen aikaiset työsuhteet ovat olleet pidempikestoisia kuin nuorten ( $t = -3.448$ ,  $df = 32.088$ ,  $p = .002$ ). Aikuiskoulutuksesta valmistuneiden työsuhteet kestivät keskimäärin 3 vuotta ja 9 kuukautta kun aika nuorilla oli 1.5 vuotta. Työsuhteiden määrän suhteen tilastollista eroa ei ollut ( $t = 1.875$ ,  $df = 207$ ,  $p = .062$ ).

Vastaajista vain vajaa kolmasosa (31 %) ilmoitti työskentelevänsä vielä samassa työsuhteessa kuin heti HUMAKista valmistumisen jälkeen. Suurin osa oli sen sijaan vaihtanut työtä (69 %). Aikuiset työskentelivät nuo-

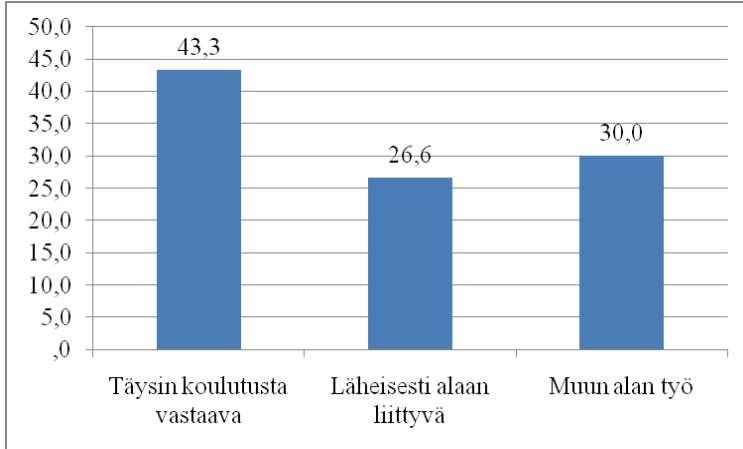
ria useammin samassa työssä vielä kyselyn toteutusajankohtana tai aineistonkeruun aikaan, keväällä 2009 ( $\chi^2= 8.007$ ,  $df= 1$ ,  $p= .005$ ). Nuorista samassa työpaikassa oli 26 % ja aikuisista 47 %. Työuran katkonaisuus yleisesti ottaen on juuri nuorten työelämään liittyvä haaste (ks. esim. Julkunen 2007), mutta tässä kyse lienee kuitenkin enemmän HUMAKin aikuiskoulutukseen hakeutuneiden usein jo vakiintuneista työurista. Näissä työpaikoissa on oltu ennen HUMAKia, opintojen aikana ja työskenteleä jatketaan myös valmistumisen jälkeen. Tästä huolimatta myös aikuisista yli puolet oli vaihtanut työtä valmistumisen jälkeen.

### 5.5.2 Ensimmäisen työsuhteen ammattinimike ja työnkuva

Kulttuurituottajilta kysyttiin ensimmäisen valmistumisen jälkeisen työsuhteen ”laatua” vastausvaihtoehdoilla täysin koulutusta vastaava, läheisesti alaan liittyvä ja muun alan työ. Tässä yhteydessä haluttiin nostaa esille vastaajien oma subjektiivinen kokemus ensimmäisen työsuhteen koulutusvastaavuudesta. Lisäksi ensimmäistä työsuhdetta kartoitettiin tehtävänimikkeen ja työtehtäväkuvausten muodossa.

Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli oman kokemuksensa mukaan koulutusalaan täysin vastaavissa työtehtävissä (43 %) (kuvio 5). Vajaa 30 % ilmoitti työskennelleensä läheisesti kulttuurituotannon alaan liittyvissä tehtävissä ja 30 % kokonaan muun alan työtehtävissä. Tilanne on hiukan muuttunut viisi vuotta sitten kerättyyn aineistoon verrattuna (Kalhama 2006, 77). Tuolloin vastaavat luvut olivat 38 %, 41 % ja 21 %. Vuoden 2009 aineistossa on prosentuaalisesti siis jonkun verran enemmän niitä, jotka olivat saaneet oman alan töitä. Läheisesti alaan liittyvien töiden osuus on pudonnut melko paljon, samalla kun kokonaan muiden alojen työtehtävät näyttäisivät vetävän valmistuneita enemmän.

Koska keväällä 2009 kerätty aineisto (kaikki vuoden 2008 loppuun mennessä valmistuneet) sisältää samoja vastaajia kuin vuoden 2004 aineisto (2001–2004 valmistuneet), verrattiin vastaajia vielä opintojen päätösvuoden mukaan tällä mittarilla.  $\chi^2$ -testin mukaan eroja ei ollut havaittavissa; sekä ensimmäisten HUMAKin kulttuurialan koulutusohjelmasta valmistuneiden että vuosina 2005–2008 valmistuneiden työelämään sijoittuminen on ensimmäisen työsuhteen laadun valossa sujunut samansuuntaisesti.



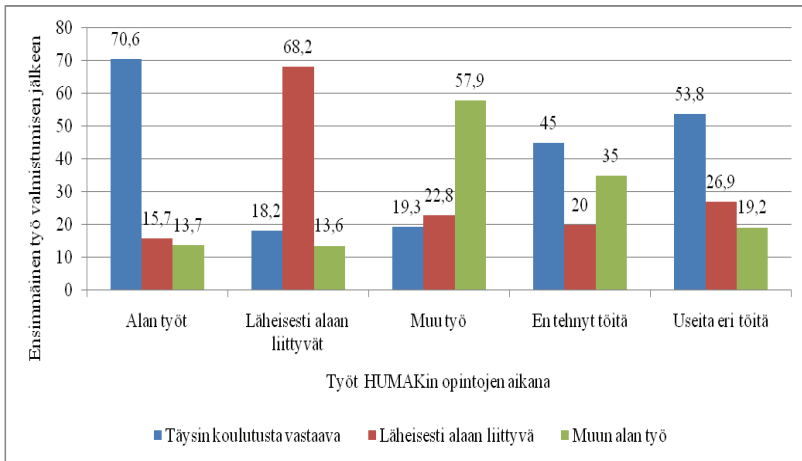
KUVIO 5. Ensimmäinen työsuhde valmistumisen jälkeen.

sesti ( $\chi^2= 293$ ,  $df= 2$ ,  $p= .864$ ). Yli 40 % pääsi heti valmistumisen jälkeen täysin koulutusta vastaavaan työhön.

Positiivinen tulos on se, ettei nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden tuottajien välillä näyttäisi tämän aineiston perusteella olevan eroa ensimmäisen työsuhteen laadun suhteen ( $\chi^2= 4.393$ ,  $df= 2$ ,  $p= .111$ ). Siten myös nuoret ovat valmistumishetkellä yhtä lailla kiinni täysin koulutusta vastaavissa töissä. Prosenttiosuuksia tarkasteltaessa pientä hajontaa toki löytyy. Nuorista suurin osa (46 %) työskenteli heti valmistumisen jälkeen koulutusta vastaavissa töissä, kun aikuisten osuus oli vain reilu kolmannes (34 %). Aikuisista enemmistö (38 %) työskenteli valmistumisen jälkeen läheisesti alaan liittyvissä töissä, nuorten vastaava luku oli 23 %. Muiden alojen töitä tehneitä oli nuorten joukossa 31 % ja aikuisissa 28 %. Näissä eroissa voi olla kyse vastaajien erilaisista subjektiivisista arvioista; nuoret saattavat herkemmin tulkita ensimmäisen työnsä täysin koulutusta vastaavaksi, kun taas aikuiset arvioivat työn luonnetta pidemmän työelämäkokemuksen valossa ehkä kriittisemmin. Tulkinallisten erojen taustalla voi olla viitteitä myös ammatillisen identiteetin rakentumiseen ja sen eri vaiheisiin. Nuorten koulutuksesta valmistuneella, kronologiselta iältäänkin usein melko nuorella tuottajalla ammatillisuus ei välttämät-

tä ole vielä rakentunut kovin vakaalle pohjalle. Tässä yhteydessä ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työ voi olla merkityksellinen ammatillisen identiteetin työstämisessä. Kyse on siitä, miten ihmiset esittävät itsensä ammattiin liittyvässä sosiaalisessa ympäristössä tietyn ammatin edustajana, johon halutaan samaistua ja kuulua ja johon halutaan myös muiden silmissä kuulua. (Eteläpelto 2007, 122.) Näin ollen tulkinta siitä, että valmistunut on sijoittunut koulutuksen jälkeen täysin omalle alalle, on merkittävä henkilökohtainen kokemus ja sinällään ammatillista identiteettiä vahvistava.

Opintojen aikainen työssäkäynti näyttäisi vaikuttavan tuottajien ensimmäisen työsuhteen laatuun ( $\chi^2= 61.570$ ,  $df= 8$ ,  $p= .000$ ).



KUVIO 6. Opintojen aikaisen työssäkäynnin ja ensimmäisen työsuhteen laadun yhteys.

Kuten kuviosta 6 nähdään, kulttuurialan töitä opintojen aikana tehneistä noin 71 % sijoittui valmistumisen jälkeen ensimmäiseksi täysin koulutusta vastaavaan työhön. Läheisesti alaan liittyvää työkokemusta omaavat sen sijaan sijoittuivat ensimmäisessä työsuhteessaan useimmin läheisesti alaan liittyviin työtehtäviin. Alan ja läheisesti alaan liittyvää työkokemusta kerryttäneet työllistyivät muita vähemmän muiden alojen tehtä-



viin. Muiden alojen töitä tehneet pääsivät työmarkkinoille nimenomaan muiden alojen töiden kautta. Niistä, jotka työoppimisten lisäksi eivät työskennelleet opintojen aikana, iso osa kuitenkin työllistyi täysin omalle alalle. Useita eri töitä tehneiden luokassa ovat mukana kaikki ne, jotka olivat valinneet vähintään kaksi vastausvaihtoehtoa. Heidän opintojen aikainen työkokemuksensa sisältää siis vähintään läheisesti alaan liittyvää työkokemusta, joten työllistyminen pääsääntöisesti omalle alalle on siten ymmärrettävää. Näiden tulosten valossa kulttuurituottajaopiskelijoiden opintojen aikainen työssäkäynti tuottaa myös tulosta valmistumisen aikaan. Tähän aiheeseen palataan vielä tuonnempana, kun tarkastellaan työelämään sijoittumista muiden mittareiden kautta.

Vastaajilta tiedusteltiin myös ensimmäisen työsuhteen ammattinimikettä. Nimikkeiden kirjo oli suuri, sillä aineistosta löytyi kaikkiaan 132 erilaisella työnimikkeellä töitä tekevää kulttuurituottajaa. Liitteeseen 2 on koottu listaus ja karkea luokittelu nimikkeistä. Nimikkeiden kirjo kuvastaa pirstaleista ja monien mahdollisuuksien työkenttää. Nimikkeiden lisäksi vastaajia pyydettiin kirjoittamaan lyhyt kuvaus ensimmäisen työsuhteen työtehtävistä. Yhteensä 193 vastaajaa avasi tarkemmin työn sisältöjä. Alustavan lukemisen jälkeen vastaukset teemoiteltiin tehtäväkuvauksen mukaan työn sisältöjä kuvaaviin luokkiin. Joidenkin vastaajien kohdalla tehtäväkuvaus sijoitettiin kahteen luokkaan esimerkiksi kahden yhtäaikaisen työn vuoksi. On syytä muistaa, että tehdyt luokittelut ovat vahvasti tulkinnallisia. Kulttuurituottajan työkenttänä on koko kulttuurin kenttä, joten tässä esitetyt luokat ovat vain yksi esitys kulttuurituottajien työtehtävien jakautumisesta. Luokkien tarkoituksena on pääasiassa nostaa esille kulttuurituottajien työnkuvien monipuolisia sisältöjä, ei niinkään tehdä erottelua siitä, mikä on ”oikeaa kulttuurituottajan työtä” ja mikä ei.

**Tuottajan työn** -luokkaan sijoitettiin kaikki tehtäväkuvaukset, joissa työn pääpainoksi tulkittiin tapahtumien tai kulttuurin tuottaminen tai sitä avustavat työt. Kulttuurituottajan työ näkyi 63:ssa vastauksessa. Näiden kuvausten osalta vastaajien ensimmäiset tuottajan työt vaativat monialaista osaamista rahoituksen, talouden, markkinoinnin, viestinnän ja tiedotuksen näkökulmista. Työtä kuvattiin monin paikoin suunnittelu-, valmistelu-, organisointi- ja kehittämistaitoja vaativaksi:

*”Teatterifestivaalin tuotanto: tiedotus, rahoitus, ohjelman laatiminen, yhteydenpito sidosryhmiin ja koko hela hoito.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Festivaalin vierailuesitysten tuottaminen (matka- ja rahtijärjestelyt, tuotantojen tekninen selvitys yhteistyössä vierailijan ja paikallisen tekniikan kanssa, festivaalivierailijoiden emännöinti ja käytäntöjen järjestely, yhteistyö festivaalin tiedotuksen ja muiden osa-alueiden kanssa).” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Kunnan 140-vuotisjuhlallisuuksien järjestelyt, tapahtumakesän koordinointi, lasten tapahtuman tuottaminen, vanhus-ten kulttuuripalvelujen tuottaminen, kunnan taidebankintojen käytännön asiat.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Markkinointi, tiedottaminen, ”taiteilijoiden” ja heidän tarpeistaan huolehtiminen, järjestäjä, ”yleisnainenjantunen”.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Dokumenttielokuvien tekoon liittyvän koulutusprojektin tiedotuksesta huolehtiminen sekä projektissa tehdyn ison dokumenttiproduktion tuotantoassistentin tehtävät: kuvausten käytännön järjestelyt, tiedotus sekä aikataulutus.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Tapahtumatuotannoissa avustaminen sekä tuottaminen, yhteydenpito kulttuuritoimijoihin, kokonaisuuksien ja suunnitelmien hallinta, internet -sivujen päivitys, roudausta jne. Työt olivat laidasta laitaan projektitiimissä yhteistyössä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Työtehtäviini kuului taidelaitoksen EU-rahoitteisen kiertonäyttelyn tuotannolliset tehtävät sekä vuosien 2009-2010 taide-*

*näyttelykiertueen järjestely. Tuottajan tehtävät painoutuivat toiminnan rahoitukseen ja yhteistyökumppanuuksien luomiseen.”*  
(nainen, nuorten koulutus)

Tuottajan työ näyttäytyi kaikissa vastauksissa hyvin samantapaisia elementtejä sisältäväksi. Kulttuurituottajien koulutusta vastaaviksi töiksi tässä luokittelussa laskettiin tuottajan työn lisäksi myös **kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyö**. Kyseessä olivat työtehtävät, joiden puitteissa vastaajat olivat työskennelleet kunnallisina kulttuurisihteereinä tai esimerkiksi erilaisissa kulttuurihankkeissa kehittämistehtävissä. Mukaan laskettiin myös muutaman maininnan saaneina kirjastotyö- ja museotyö kokonaisuudessaan. Useimmissa maininnoissa korostui kehittämisen lisäksi koordinointi ja hallinnointi sekä tietyyppinen kulttuurin ”yleistyö” tai toiminnan ylläpitäjän tehtävät. Rajanveto tuotannolliseen työhön on häilyvä, mutta erottavana tekijänä tässä pidettiin kehittäjän ja toiminnan pyörittäjän näkökulmaa. Kaikkiaan kulttuurialan organisointi- ja kehittämistehtäviin painottuneita mainintoja annettiin 25. Edelleen maininnat nostavat tärkeiksi osaamisalueiksi viestinnän, rahoituksen, asiakaspalvelun sekä organisointi- ja hallinnointitaidot:

*”(...) kunnan lastenkulttuuripalveluista vastaaminen; suunnittelu, tiedotus ja markkinointi sekä toteutus. (...) -tapahtuman tiedotus. Toiminnan kehittäminen.”* (nainen, nuorten koulutus)

*”Kulttuuriyhdistyksen tapahtumien ja koulutusten suunnittelu ja toteutus, taloudesta vastaaminen ja yhdistyksen yleinen ”pyörittäminen”.*” (nainen, nuorten koulutus)

*”(...) -hankkeen yleiskoordinointi, hankkeen kerhotoiminnan käynnistäminen, yhteydenpito hankkeen paikallisiin toimijoihin ja harrasteryhmien ohjaajiin, hankkeen kesäleirien suunnittelu ja organisointi, tiedotus, maksatushakemusten ja raporttien laatiminen.”* (nainen, nuorten koulutus)

*”Kulttuurisihteerin toimenkuvaan liittyvät tehtävät (hallinto, lautakuntatyöskentely, tapahtumatuotanto, viestintä ym.).”  
(nainen, nuorten koulutus)*

*”Tapahtumatilojen vuokraus, hallinnointi ja kulttuurikeskuksen tapahtumien käytännön toimintojen hoitaminen.” (mies, nuorten koulutus)*

**Kulttuurin ja muun toimialan rajapintatyöksi** (15 mainintaa) määriteltiin ne vastaukset, joiden puitteissa kulttuurituottajan osaaminen ja asiantuntijuus on käytössä, mutta jota tehdään lähtökohtaisesti toisen toimialan sisällä. Osassa näissä maininnoissa kulttuurinen osuus työssä on selkeästi hahmotettavissa, mutta joissakin kyse ei ole niinkään kulttuurista vaan nimenomaan vastaajan tuotannollisten taitojen hyödyntämisestä toisella alalla:

*”Opastaminen museossa, lasten museokerhon ohjaaminen ja sisällön suunnittelu, työpajojen ja syntymäpäivien ohjaaminen.”  
(nainen, nuorten koulutus)*

*”17-24-vuotiaille tarkoitettun draamapajan viiden kuukauden mittaisten työharjoittelujaksojen suunnittelu, ohjaaminen ja raportointi yhdessä työparin kanssa. Draamapajassa tutustutaan taiteen ja kulttuurin tekemiseen, tehdään kulttuurialaan liittyviä tilaustöitä ja ryhmän omia projekteja. Ryhmässä on kymmenen nuorta 5kk 6h/päivä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Vastaan te-hankkeiden tallentamisesta. Toimin osana tiimiä ja sen jokapäiväisiä rutiineja. Esim. suuren koulutustapahtuman suunnittelu ja toteutus.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Yrityksen markkinointimateriaalin tuottaminen ja suunnittelu. Tiedotuksen hoitaminen. Ohjeiden ja koulutusmateriaalin tuottaminen.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Matkailijoiden opastus ja neuvonta, esitteiden ym. materiaalien saatavuudesta huolehtiminen, käännöstehtävät, tapahtumakalenterin päivittäminen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Tiedotteiden laatiminen, verkkosivujen ylläpito, johtoryhmän jäsen, mediayhteyksien ylläpito, toimintakertomukset toimittaminen, markkinoinnin ja tiedottamisen suunnittelu sekä lukuisia muita tiedottajan päivittäisiä työtehtäviä.” (nainen, nuorten koulutus)*

Kahdessa ensimmäisessä vastauksessa kulttuurinen työ nivoutuu osaksi humanistista ja kasvatusalaa. Molemmat keskittyvät kulttuurikasvatukseen ja sinällään vastaavat kyllä vahvasti myös kulttuurituottajien ominta alaa. Tässä luokittelussa lasten ja nuorten ohjaamisen elementti vaikutti luokittelemaan nämä vastaukset toimialojen rajapinnoilla liikkuviksi. On todettu, että tuottajat, joiden työtä on kuvattu tuottajan työ -luokan alla, mahdollisesti vähenevät tulevaisuudessa (Halonen 2004, 50). Sen sijaan nimenomaan eri alojen rajapinnoilla työskentelevien tuottajien osuus nähdään kasvavaksi. Tämä trendi tuo mukanaan risteäviin toimialoihin liittyvää erikoisosaamista. Kulttuurikasvatus tai lasten kulttuurin tuottaminen on tästä hyvä esimerkki samoin kuin matkailu- tai elämyspalveluiden tuottaminen. Tähän kyselyyn vastanneiden edellä esitetyistä esimerkeistä kolme viimeistä ovat kuvauksia siitä, kuinka kulttuurituottajakoulutus tuottaa monipuolista viestinnän ja markkinoinnin sekä tapahtumien tuottamiseen, järjestämiseen ja koordinointiin liittyvää osaamista, jota voidaan hyödyntää työnantajan toimialasta riippumatta. Nämä työt ovat myös mainioita esimerkkejä siitä, kuinka tuottajien työpanos ei välttämättä kannaoidu pelkästään kulttuurialalle.

Rajapinnoilla liikkuvien töiden lisäksi läheisesti alaan liittyviksi töiksi luokiteltiin **myynti- ja markkinointityö** (9 mainintaa), **mediatyö** (6 mainintaa) **sekä taiteellinen työ** (4 mainintaa). Näistä ensin mainittu luokka sisälsi tehtäväkuvauksia, jotka painottavat kulttuurialan sisällä tapahtuvaa myynti- ja markkinointityötä. Vaikka viestintä sinänsä on hyvin keskeinen kulttuurituottajien osaamisalue, tässä myynnin ja tiedotuksen painotus

nähtiin omana kokonaisuutenaan. Toisaalta erot ovat taas hyvin tulkinnallisia; näissäkin työtehtäväkuvauksissa suurin osa vastaajista teki myynti-, markkinointi- ja/tai tiedotustyötä nimenomaan jossakin kulttuurialan organisaatiossa:

*”Huolehdin pienen kirjallisuus- ja musiikkitapahtuman tiedotuksesta yhdessä työparini kanssa.” (nainen, nuorten koulutus)*

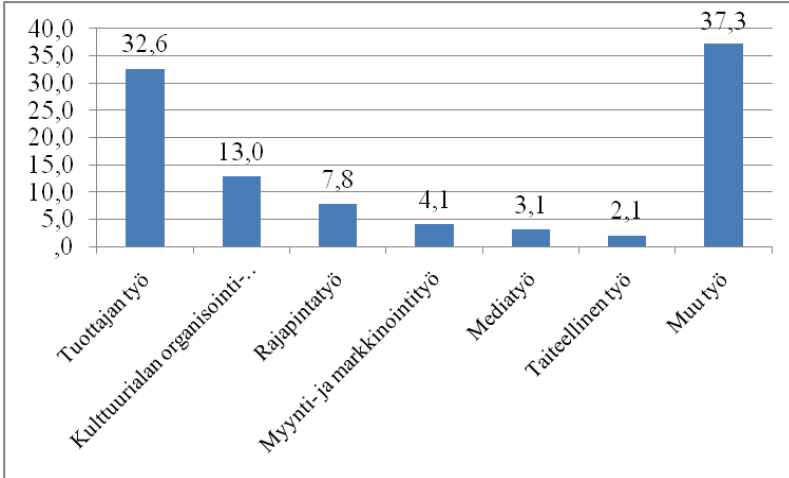
*”Kulttuurialan lipunmyynti eri varausjärjestelmiä käyttäen, asiakkasuhteiden hoito, myyntiin ja markkinointiin liittyviä tehtäviä.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Mediatyö (6 mainintaa) sisälsi muun muassa toimittajan, toimitussihteerin tai tiedottajan työnkuvia. Tähän luokkaan kuului myös markkinointitehtäviä, mutta ne eivät liittyneet kulttuurialan markkinointiin vaan yleisesti esimerkiksi graafisen suunnittelijan työhön tai mainonnan suunnitteluun. Nämä työnkuvat sivuavat myös rajapintatyötä:

*”Mediatiedotus, kotisivujen ylläpito, lehden toimitussihteerin tehtävät, kansainvälisyyskasvatus- ja tiedotusmateriaalin tuottaminen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Mainonnan suunnittelu, strateginen suunnittelu, tekstisuunnittelu.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Taiteellisen työn luokkaan sijoitettiin neljä (4) mainintaa. Kokonaan **muun alan** työtehtäväkuvauksia oli tässä aineistossa 74. Nämä työt luokiteltiin vielä kuvausten mukaan viiteen (5) luonnollisesti aineistosta nousevaan ryhmään. Alaryhmistä suurin oli asiakaspalvelu- ja myyntityö (22 mainintaa) ja järjestyksessä seuraavana tulivat lasten ja nuorten ohjaus- ja opetustyö sekä siihen liittyvät työt (17 mainintaa), toimistotyö (15 mainintaa), muu suorittava työ (12 mainintaa) ja järjestötyö (8 mainintaa).



KUVIO 7. Ensimmäisen työsuhteen tehtäväkuvaukset luokiteltuina työn luonteen mukaan.

Kuten kuviosta 7 nähdään HUMAKista valmistuneet kulttuurituottajat ovat hyvin sijoittuneet ensimmäisissä töissään omalle alalleen. Tässä tarkastelussa sekä tuottajan työ että kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyö nähtiin täysin omaa alaa vastaaviksi töiksi. Näitä oli yhteensä 46 % maininnoista. Läheisesti alaan liittyviksi töiksi sijoitettiin rajapinnoilla tehtävä työ, kulttuurialan myynti- ja markkinointityö, mediatyö sekä taiteellinen työ. Läheisesti alaan liittyviä tehtäväkuvauksia oli yhteensä 17 %. Muuta työtä kuvaavia luonnehdintoja oli kaikkiaan 37 % maininnoista. Kaikkiaan yli 60 % vastaajista teki valmistumishetkellä kuitenkin töitä kulttuurin parissa. Kuten edellä mainittiin, muun työn luokka jaettiin vielä viiteen alaryhmään. Näistä asiakaspalvelu- ja myyntityössä, lasten ja nuorten parissa tehtävässä työssä, järjestötyössä sekä toimistotyössä on eittämättä hyötyä niistä sisällöistä, joista kulttuurituottajan tutkinto koostuu. Muun työn suuri osuus kertoo siitä, että tällaisten töiden parissa tuottajille on kysyntää ja näihin töihin ollaan työkokemuksen kerryttämisen sekä työelämään sisään pääsemisen vuoksi valmiita tarttumaan. Työn tekeminen on pääasia.

Kun tehtäväkuvauksia pyrittiin vielä arvioimaan tason mukaan, haettiin ongelmia toimenkuvien luokittelussa asiantuntija- ja esimies- sekä suoritustason tehtäviksi. Monet työtehtäväkuvaukset pitivät sisällään monenlaisia tehtäviä tavaroiden ”roudaamisesta” taloushallintoon, joten niiden sijoittaminen yksiselitteisesti asiantuntija- tai suorittavan tason lokeen ei ollut mielekästä:

*”Teatterin toiminnan pyörittäminen, talouden hoito, budjetointi, tiedotus, markkinointi, produktioiden tuotanto, lipunmyynti, tilastoinnit, siivous, baarinpito...” (nainen, nuorten koulu-  
tus)*

Vastausten lukemisen perusteella omalle koulutusosalalle sijoittuneiden kulttuurituottajien työtehtävät voisi luokitella asiantuntijatöiksi, samoin kuin mediatyön työtehtävät. Sen sijaan esimerkiksi kulttuurialan myyntityön ja rajapintatyön kuvauksissa oli helpommin rajattavissa eritasoiset työt, tosin rajaukset ovat tässäkin hyvin tulkinnallisia. Myynti- ja markkinointityön luokassa tiedotuksesta vastaavat työnkuvat ajateltiin asiantuntijatöiksi; siten asiantuntijatyön kuvauksia tässä kategoriassa oli viisi (5) ja suorittavan tason, lähinnä konkreettista myyntityötä kuvaavia mainintoja neljä (4). Kulttuurialan ja muiden alojen välimaastossa työskentelevien työt olivat myös luokiteltavissa melko tasan sekä asiantuntijatyöksi että suorittavan tason työksi luokiteltavissa. Suunnittelu- ja koordinoititehtävät sekä hallinnointi kuvasivat asiantuntijatyötä tässä luokassa:

*”(...) Nimike asiakasneuvoja on vaihtumassa, sillä teen useanlaisia toimenkuvaa työssäni – vastaan, valvon, hallinnoin ja tutkin eu-maiden sisällä olevista asioista tietoa ja vertailua (mies, nuorten koulutus)*

*”Tiedotteiden laatiminen, verkkosivujen ylläpito, johtoryhmän jäsen, mediayhteyksien ylläpito, toimintakertomukset toimittaminen, markkinoinnin ja tiedottamisen suunnittelu sekä lukui-*



*sia muita tiedottajan päivittäisiä työtehtäviä.” (nainen, nuorten koulutus)*

Muun työn luokassa asiakaspalvelu- ja myyntitehtävissä olevien työnkuvien perusteella kaksi (2) toimi asiantuntijatehtävässä, 20:n työnkuvat olivat suorittavia, konkreettisia myyjän tai asiakaspalvelijan tehtäviä. Muissa alaryhmissä suorittavia töitä oli vähemmän, esimerkiksi kaikki järjestötyön parissa työskentelevät vastaajat toimivat johto- ja/tai asiantuntijatyössä:

*”Yhdistyksen taloudesta ja hallinnosta vastaaminen, esimiestehtävät, tiedotus, markkinointi, yhteistyö, kerhojen, leirien, retkien suunnittelu ja ohjaaminen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Järjestön johto -> taloushallinto, kehittäminen ja esimiestyö.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Asiantuntija-asema tulkittiin tässä ammatilliseksi asiantuntijuudeksi, jonka puitteissa työskennellään itsenäisessä roolissa, mutta samalla yhteydessä verkostoihin, tiimeihin ja yhteistyöryhmiin. Monet työt koulutusalaan riippumatta sisältävät elementtejä liiketoimintaosaamisesta, projektienhallinnasta sekä monipuolisista yhteistyö- ja viestintätaidoista. Nämä työn ja osaamisen piirteet korostuvat kulttuurituottajilla. Työministeriön raportin (Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi 2003, 92) mukaan tietotalaksi voidaan määritellä muun muassa kulttuuripalvelut. Asiantuntijuuden määrittäminen on kuitenkin hyvin monisyistä. Toisaalta voidaan ajatella, että asiantuntijat paitsi tietävät ja taitavat muita enemmän, he myös osaavat hyödyntää tätä tietämystä omassa ympäristössään sekä pystyvät siirtämään tätä pääomaa ympäristöstä toiseen (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 291). Asiantuntijuus on yksilöominaisuuksien lisäksi sosiaalista vuorovaikutusta. Asiantuntijan mandaattia on selvitetty esimerkiksi neuvonantoluvun perusteella. Tämä indikaattori kertoo niiden työntekijöiden lukumäärän, jotka ovat pyytäneet apua oman työnsä toteuttamiseen ja ongelmien ratkaisemiseen kyseisiltä asiantuntijoilta. (Emt. 292.) Mikäli kulttuurituottajien ensimmäisten töiden asiantuntijastatusta mitattaisiin tätä aja-

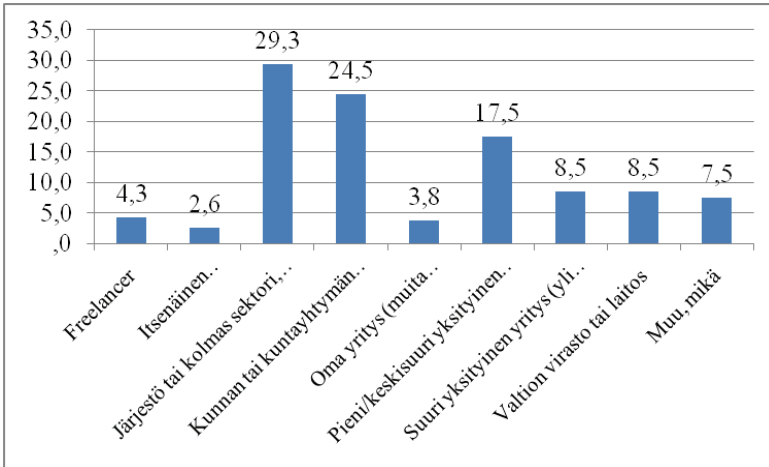
tusmallia hyödyntäen, voi olla, ettei asiantuntijoita ainakaan ensimmäisen työsuhteen mukaan joukossa montaa olisi. Kulttuurituottaja-aineiston analyysissa painotettiin kuitenkin työnkuvan eikä yksilön ominaisuuksia tässä määrittelyssä. Näin päästään lähelle Tynjälän (2008, 124–125) avaamaa työn määritelmää, joka korostaa asiantuntijatyössä työn elementteinä suunnittelua, koordinointia, hallinnointia, neuvotteluja, raportointia ja muita tapoja, joilla kerätään ja kootaan, suodatetaan sekä rakennetaan tietoa työn tekemisen pohjaksi. Työ muodostuu siten luonteeltaan tietointensiiviseksi. Tuottajan työ voidaan kiteyttää produktion prosessinhallinnaksi. Osaamista vaaditaan esimerkiksi taiteellisen sisällön, taloushallinnon, tuotantologistiikan, tiimityön ja markkinointiviestinnän alueilta. (Halonen 2005, 22.)

Tietotyöläisen asema on mielenkiintoinen. Millainen työ voidaan luokitella tietotyöksi? Työn määrittely tietotyöksi saattaa nostattaa perinteisesti Reichin (1995) määrittelemän symbolianalyttisen työn piirissä toimivien osalta halua rajata sitä joukkoa, joka tietotyöläisen mandaatilla voi ja saa toimia. Pyöriä (2002, 60) on kuitenkin määritellyt tietotyön tekijäksi palkkatyöntekijöitä kolmen kriteerin pohjalta. Tietotyöläistä kuvaa se, että työssä käytetään tietotekniikkaa, työntekijä on suorittanut vähintään ylemmän keskiasteen tutkinnon ja työ pitää sisällään suunnittelua ja ideointia. Kun työnkuvia luettiin tästä näkökulmasta, oletettiin, että kulttuurituottajien koulutusta vastaavassa työssä ja läheisesti alaan liittyvissä töissä tietotekniikka on käytössä, vaikka sitä ei suoraan kuvauksissa mainittukaan. Suoranaisesti kaikki kolme kriteeriä täytti tuottajan työn tekijöistä 41 %. Lopuissakin työnkuviissa suunnittelu ja ideointi ovat varmasti tavalla tai toisella mukana, niitä ei vain työnkuviissa erikseen tuotu esille. Kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyön työnkuviista 64 % täytti kaikki tietotyön kriteerit. Rajapintatyössä osuus oli 60 %. Myynti-, markkinointi- ja tiedotustyön kuvauksista ei missään suunnittelua ja ideointia tuotu esille. On kuitenkin oletettavaa, että suunnittelu on töissä sisään kirjoitetuina.

## 5.6 Työtilanne keväällä 2009

### 5.6.1 Kulttuurituottajien työnantajat

Suurin osa valmistuneista kulttuurituottajista ilmoitti työnantajakseen järjestön tai muun kolmannen sektorin toimijan (30 %). Toiseksi eniten työskenneltiin yksityisen sektorin palveluksessa, 26 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä joko pienessä tai keskisuurissa tai suuressa yksityisessä yrityksessä. Kunnan palveluksessa töitä teki 25 %. Kuviosta 8 nähdään vastaajien jakautuminen työnantajasektoreittain.



KUVIO 8. Vastaajien työnantajat.

Järjestöjen suuri osuus on mielenkiintoinen. Tämä voisi tuottaja-aineistossa kuvastaa suuntausta, jonka myötä kuntasektorin rooli kulttuurituotannon alalla on vähentymässä ja palveluita ostetaan enemmän ulkopuolisilta tahoilta (Halonen 2005, 13). Usein nämä tahot ovat nimenomaan kolmannen sektorin toimijoita. Järjestösektorin laajuus vaihtelee Palttilan (2009, 11) mukaan alueittain, mutta Keski-, Länsi- ja Etelä-Suomessa toimijoita on paljon. Kun HUMAKin kampukset vaikuttavat vahvasti näillä alueilla ja myös valmistuneet työllistyvät samoille alueille, voisi tä-

män työnantajasektoriosuuden suuruus olla siten ymmärrettävä. Järjestöjen ja kolmannen sektorin osuus työllistäjänä on kuitenkin hieman pudonnut edelliseen HUMAKin selvitykseen verrattuna, jossa kolmas sektori oli myös suurin työllistäjä (Kalhama 2006, 85). Kuntatyönantajienkin osuus on pudonnut 32 prosentista vajaan 25 prosenttiin. Sen sijaan yrityssektori on noussut melko paljon viiden vuoden takaiseen tarkasteluhetkeen verrattuna. Vuonna 2004 yksityisen sektorin palveluksessa työskenteli 12 % vastaajista, kun nyt keväällä 2009 yrityssektorin osuus oli 26 %. Tuottajien on todettu työskentelevän melko tasaisesti eri työnantajasektoreilla ja kolmen suurimman sektorin (kunnat, järjestöt, yritykset) tasaisuus on olemassa myös tässä (Halonen 2005 14–16). Kulttuurialalle on kuitenkin tyypillistä, että valmistuneet työskentelevät usean työnantajan palveluksessa yhtä aikaa tai limittäin. Tässä aineistossa noin 7 % vastaajista ilmoitti työnantajakseen kaksi tahoja.

Freelancerius ei näytä houkuttelevan kulttuurituottajia suuremmissa mittakaavassa. Kulttuurialan ja erityisesti tuottajien työnkuvien on ajateltu olevan vahvasti määräaikaisiin produktioihin sidottuja ja siten freelancer-toimijuuteen kannustavia. Tämä aineisto ei kuitenkaan näyttäisi tukevan näkemystä. Freelancereiden määrä on jonkin verran jopa pienentynyt vuoden 2004 (Kalhama 2006, 83) selvityksestä, jossa freelancereita tuottajista oli 7 %. Vain viisi (5, 3 %) vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä pelkästään freelancerina. Muilla freelancerina työskentely tapahtui jonkin muun työnantajan palveluksessa toimimisen ohessa. Yrittäjyyden valintaan vaikuttaa monet seikat (ks. esim. Kanervo 2006, 198). Pääsääntöisesti ihmiset toimivat aina eteen tulleiden tilanteiden valossa yrittäen löytää kyseiseen tilanteeseen sopivimmat tavat toimia. Yrittäjyys valitaan Kanervon (2006, 198) mukaan silloin kun halutaan 1) työllistää itsensä, 2) tuoda julki omaa osaamista tai 3) hankkia parempi tuotto koulutukselle kuin mitä palkkatyöstä olisi voinut saada. Humanistiselta alalta valmistuneet ovat esimerkiksi yrittäjäsuuntautuneita, koska työttömyys, pätkätyöt ja kehnot alkupalkat koetaan isoina ongelmina alalla. Samat piirteet näkyvät myös kulttuurialalla ja pikkuhiljaa kulttuurituottajan koulutusohjelman yrittäjyyspanostus saattaa tuottaa tulosta. Vuonna 2004 tehtyyn selvitykseen verrattuna yrittäjyys ja freelancer-toiminta yhteensä ovat kasvaneet

noin kuusi prosenttiyksikköä (Kalhama 2006, 85). Vertailun tekeminen on hankalaa, mutta voi olla niin, että freelancereiden määrän putoaminen näkyy itsenäisen ammatinharjoittajan tai yrittäjien roolin korostumisena tässä tuottajia koskevassa aineistossa. Kulttuuriyrittäjyys on ajankohtainen ilmiö ja siihen myös opintojen aikana kannustetaan. Luovien alojen yritystoiminta nähdään kasvavana alueena (Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015 2007, 18).

Yrittäjiksi ryhtyneiden määrä (6 % ilman freelancereita) ei ole vieläkään kovin merkittävä. Yrittäjyys ei ole tuottajien keskuudessa yleistä, koska tuottajan ammatti on taloudellisesti epävarmaa ja riskinottoa pyritään välttämään (Lageström & Mitchell 2004, 94). Tuottajat pyrkivät mieluummin toimimaan kolmannen sektorin organisaatioissa: järjestöissä ja säätiöjärjestelmissä, mikä havaintojeni mukaan näkyy myös tässä selvityksessä. Toisaalta työ on tällöin osin voimakkaasti sidoksissa näiden organisaatioiden saamaan julkiseen rahoitukseen. Toiminnan laajentaminen ja sen merkitys koko kulttuurisektorin kannalta heikkenee, jos toimintamahdollisuuksia markkinaperusteisen kulttuurituotannon suuntaan ei kyetä laajemmin ja intensiivisemmin hyödyntämään. (Emt. 94) Luovien alojen yritystoiminta saatetaan kokea erityisen vaivalloiseksi tai riskialttiiksi. Kulttuuritoiminta nähdään usein suhdanneherkäksi ja kausiluonteiseksi, jonka vuoksi yrittäjyys nostattaa kysymyksiä siitä, miten töiden väliin jäävien jaksojen aikana pärjätään (Halonen 2004, 48). Kyse voi siten olla yleisistä luovien alojen yrittäjyyteen liittyvistä haasteista (ks. esim. Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015 2007), eikä niinkään yrittäjyydestä sinänsä. Myös kaupallisuus saattaa vähentää halukkuutta ruveta yrittäjäksi. Toisaalta kulttuurialan yleinen työtilanne ja valmiiden paikkojen vähyys voisi ajatella pienentävän kynnystä lähteä yrittäjäksi. (Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015 2007, 51).

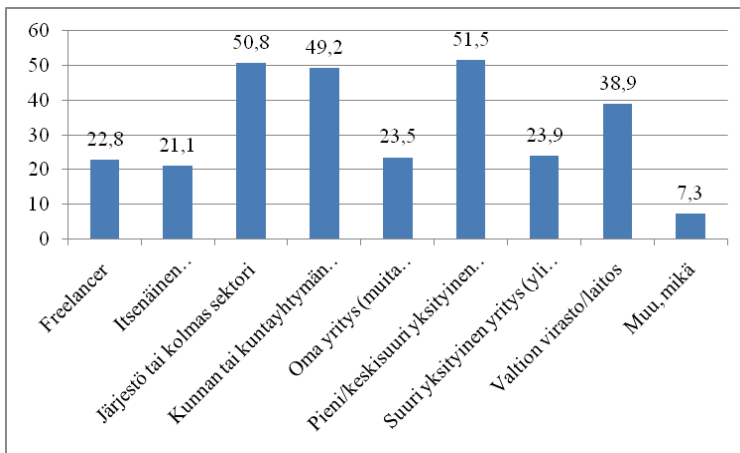
Itsenäisten ammatinharjoittajien ja muita työllistävää yritystoimintaa pyörittävien vastaajien toimialat olivat pääasiassa kulttuurialaan liittyviä, esimerkiksi kulttuuri ja matkailu, kulttuurituotanto, tapahtumatuotanto, taide ja musiikki. Kymmenestä vastaajasta vain kaksi työskenteli muulla toimialalla, kuten päiväkodissa ja lastensuojelussa. Kohtaan ”Muu” itsensä

oli sijoittanut vastaajat, joiden työnantajina toimivat esimerkiksi kuntien omistamat itsenäiset osakeyhtiöt, yksityiset säätiot tai erilaiset yhdistykset.

Kulttuurialan työnantajat olivat kulttuurituottajia koskevassa aineistossa ehdottomasti suurin työnantajaryhmä (72 + 4 liikunta-alan työnantaja). Koulutuksen alalla toimivia työnantajia oli 23 ja terveys- ja sosiaalipalvelu-aloilla toimivia 22. Muuhun palvelutoimintaan sisältyviä järjestötoimijoita oli työnantajina 9.

### 5.6.2 Kulttuurituottajien kiinnostus eri työnantajasektoreita kohtaan

Tulevaisuudessa HUMAKista valmistuneita kulttuurituottajia kiinnostaa työnantajina erityisesti pienet ja keskiuuret yritykset, järjestösektori sekä kunnat. Muutkin työnantajat saivat osakseen melko paljon kiinnostusta. Osittain tämän voi selittää se, ettei valintojen määrää tämän kysymyksen kohdalla rajoitettu. Niinpä valituksi on voinut hyvinkin tulla myös vähemmän kiinnostavia vaihtoehtoja (kuvio 9).

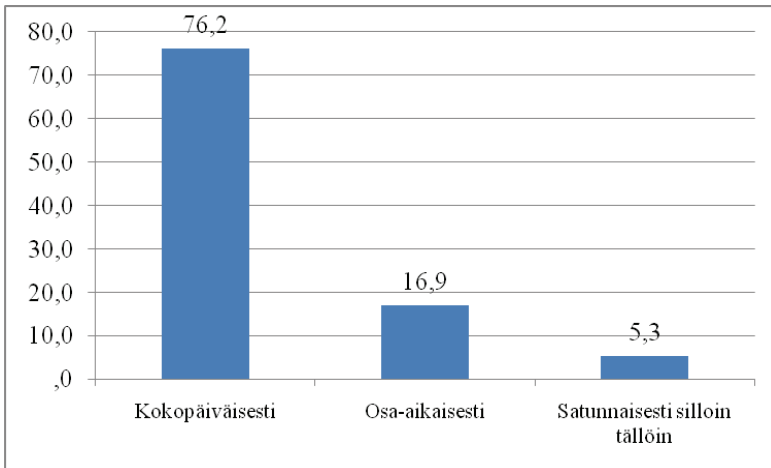


KUVIO 9. Eri työnantajien kiinnostavuus.

Vaikka kulttuurituottajia koskevassa aineistossa freelancer-toiminta ja yrittäjyys olivat tutkimushetkellä 2009 melko vähäistä, on kiinnostus näitä kohtaan kuitenkin kohtuullisen suurta. Voi olla, että epävarmalla alalla yrittäjyyttä yhtenä itsensä työllistämisen mahdollisuutena joudutaan jatkuvasti pohtimaan ja siten sen merkitys tulevaisuuden urana tuodaan myös esille (vrt. Kanervo 2006). Kulttuurituottajien vastausten mukaan järjestöt ja kolmas sektori nähdään houkuttelevana työnantajana; tuottajat työskentelivät paljon järjestöissä tutkimushetkellä ja järjestöjen palveluksessa työskentelyä kohtaan osoitettiin myös kiinnostusta. Myös kunta ja pienet yritykset vahvistavat merkitystään kulttuurituottajien työnantajina kiinnostuksen suuntautumisen osalta.

### 5.6.3 Työsuhteet

Kulttuurituottajilta tiedusteltiin sitä, miten he työskentelevät työsuhteessaan tutkimushetkellä, keväällä 2009. Suurin osa työssäkäyvistä tuottajista työskenteli kokopäiväisesti (kuvio 10). Osa-aikatyötä teki noin 17 prosenttia vastaajista ja viisi prosenttia ilmoitti työskentelevänsä satunnaisesti silloin tällöin. Kokopäiväisesti työskentelevien osuus vaikuttaa hyvin positiiviselta ottaen huomioon kulttuurialan luonteen.



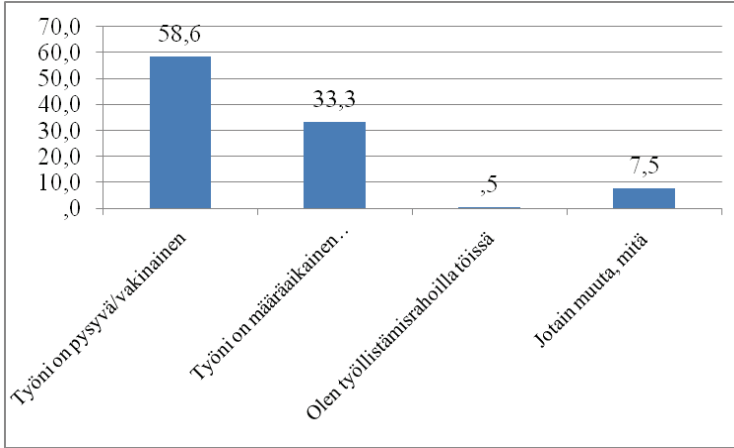
KUVIO 10. Miten työskentelet?

Aikuiskoulutuksesta valmistuneet työskentelivät useammin kokopäiväisesti kun taas osa-aikaisen työn osuus oli nuorten joukossa huomattavasti suurempi kuin aikuisilla (21 %, aikuiset 6 %). Erot olivat myös tilastollisesti merkitseviä ( $\chi^2 = 8.088$ ,  $df = 2$ ,  $p = .018$ ). Sukupuolten välisiä eroja aineistossa ei ollut havaittavissa. Tulos vastaa korkeakoulututkimusten tuloksia, joiden mukaan korkeakoulutetut ovat kattavasti kokopäivätyössä (Vuorinen & Valkonen 2007, 63). Toisaalta kokopäivätyön suhteellinen osuus on melko paljon pienempi kuin muissa tutkimuksissa (ks. esim. Vuorinen & Valkonen 2007, 63; Varamäki ym. 2007, 31) ja osa-aikaisen työn osuus suuri verrattuna verrattuna esimerkiksi tradenomeihin (9 %). Kulttuurialan sisällä luvut näyttävät kuitenkin melko myönteisessä valossa: kokopäiväisten osuus on suurempi ja osa-aikatyön osuus pienempi verrattuna Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurin ja muotoilun yksiköstä valmistuneisiin. Heistä 71 % työskenteli kokopäiväisesti ja jopa lähes kolmannes (29 %) työskenteli osa-aikaisesti (Varamäki ym. 2007, 31).

Kuviossa 11 on kuvattu kulttuurituottajien työsuhteiden pysyvyyttä. Keväällä 2009 kyselyyn osallistuneista tuottajista 59 % työskenteli vakituudessa työsuhteessa ja 33 % määräaikaisessa työsuhteessa. Jotain muuta -luokassa vastaajat olivat tarkemmin määritelleet töidensä luonnetta. Näissä oli mainittuina muun muassa keikkatyö ja tarpeen mukaan työskentely, useiden sivutoimisten työsuhteiden tekeminen, osuuskunnan perustaminen sekä tuuraaminen. Vakituisten työsuhteiden osuus on kasvanut 16 prosenttiyksikköä vuoden 2004 tilanteeseen verrattuna (ks. Kalhama 2006, 83).

Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviltä kysyttiin lisäksi, mikä on tärkein peruste työsi määräaikaisuuteen. Taulukosta 8 nähdään, että työn luonne on selvästi suurin syy määräaikaisille työsuhteille. Kulttuurituottajilla tämä viitanee työn projektiluonteisuuteen. Erilaisien sijaisuuksien hoitaminen on myös määräaikaisissa työsuhteissa tavallista. Kaksi (3 %) vastaajaa ilmoitti määräaikaisuuden perusteeksi työn luonteen ja sen, että työ on määräaikainen heidän omasta aloitteestaan. Jokin muu, mikä -kohdassa syinä mainittiin muun muassa rahoitus (4), kesätyö, opiskelujen





KUVIO 11. Työsuhteiden pysyvyys.

ohessa tehtävä työ, muodollisen pätevyyden puuttuminen, tuntityö, määräaikainen toimintasopimus.

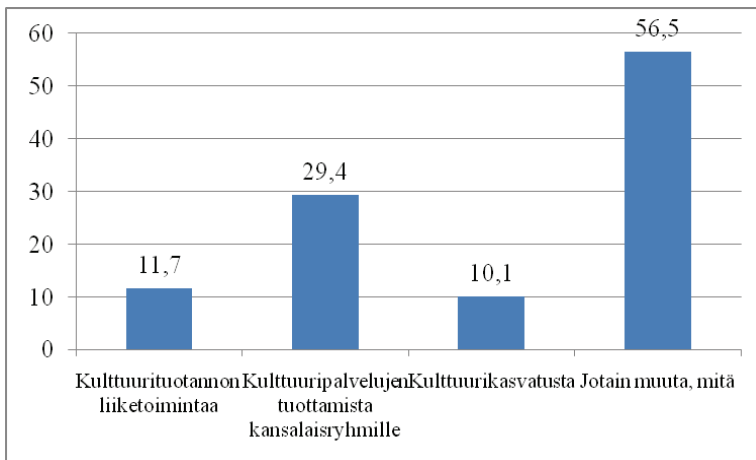
TAULUKKO 8. Määräaikaisuuden peruste.

	f	%
Työn luonne	31	44.3
Sijaisuus	20	28.6
Tehtävää ei ole haluttu vakainaistaa	4	5.7
Työ on määräaikainen omasta aloitteestani	1	1.4
En tiedä määräaikaisuuteni perustetta	1	1.4
Jokin muu syy	11	15.7

#### 5.6.4 Kulttuurituottajien työnkuva keväällä 2009

Kulttuurituottajilla ensimmäisen työsuhteen ammattinimikkeitä oli 132 erilaista. Keväällä 2009 eli vastaajien aineiston keruuhetken työsuhteiden työnimikkeitä oli kaikkiaan 135 (Liite 3). Valmistuneet työskentelivät erilaisissa tuottaja-, sihteeri- ja ohjaajapäätteisissä ammateissa.

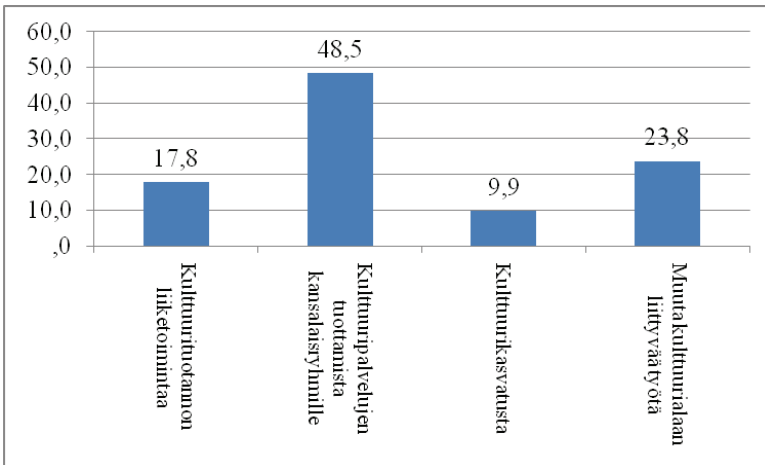
Kyselyssä haluttiin selvittää vastaajien kokemusta siitä, millaista työtä he kokevat tekevänsä. Valmiit vastausvaihtoehdot rakennettiin vastaamaan kulttuurituottajan tyypillisiä työnkuvia. Vaihtoehdot olivat kulttuurituotannon liiketoiminta, kulttuuripalvelujen tuottaminen kansalaisryhmille ja kulttuurikasvatus. Avoimeen kohtaan Jotain muuta, mitä, vastaajat saivat omin sanoin määritellä työnsä kannalta olennaisia elementtejä. Kuten kuviosta (12) voidaan nähdä, valmiit vastausvaihtoehdot eivät kovin hyvin pystyneet kattamaan vastaajien kokemuksia työstänsä. Suurin osa vastaajista koki tekevänsä jotakin muuta työtä kuin mitä valmiit vaihtoehdot tarjosivat. Kulttuurituotannon liiketoimintaa koki tekevänsä 12 % vastaajista ja kulttuuripalveluja katsoi tuottavansa vajaa kolmannes (30 %) kulttuurituottajista. Kulttuurikasvatuksen parissa työtä teki kymmenesosa kaikista vastanneista.



KUVIO 12. Mitä työtä koet tekeväsi?

Jotain muuta, mitä -vastausluokan sisältöä lähdettiin purkamaan kulttuurialalla työskentelevien näkökulmasta. Tässä yhteydessä mielenkiinnon kohteena oli se, kuinka alalla pysyneet kulttuurituottajat jakaantuivat erilaisiin kulttuurialan työn lokeroihin. Kaikkiaan 89 vastaajaa oli tarkentanut tämän vaihtoehdon kohdalla työnsä luonnetta ja näistä 19 vastaa-

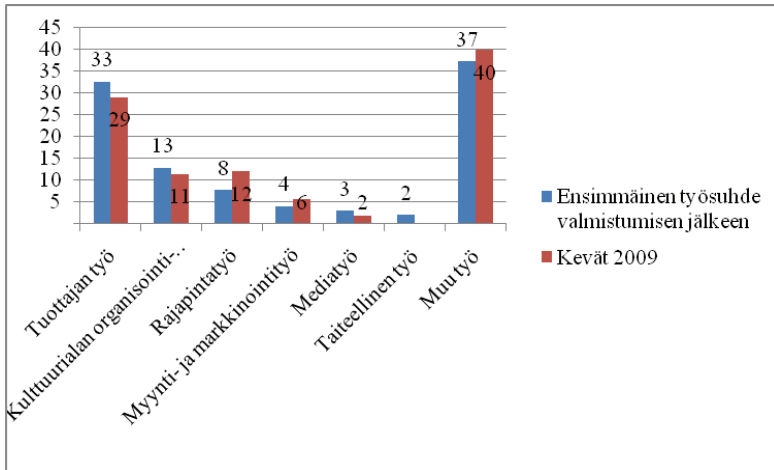
jan voi sanoa työskentelevän kulttuurialan piirissä. Loput vastaajat kuvasivat työtään siten, että kulttuurinen näkökulma ei niissä korostunut. Näistä vastaajista 20 kuvasi työtään ohjaus-, kasvatusta- ja koulutusalan työksi, viisi (5) vastaajaa sosiaali- ja terveysalan työksi, viisi järjestötöiksi ja loput 40 muiden alojen työksi (esimerkiksi kaupallinen työ, toimistotyö, asiakaspalvelu, myynti- ja markkinointityö). Tältä pohjalta mitä työtä koet tekeväsi -muuttuja luokiteltiin uudelleen niin, että valmiiden vaihtoehtojen lisäksi muuta kulttuurialan työtä tekevät otettiin muuttujaan mukaan (kuvio 13).



KUVIO 13. Kulttuurituottajat kulttuurin kentällä.

Kaikista vastanneista 101 toimii kulttuurin parissa. Näiden vastaajien jakautuminen eri kulttuurilohkoihin näkyy kuviosta 13. Kulttuurituotannon liiketoiminnassa työskenteli 18 %, kulttuurikasvatuksen 10 % ja muun kulttuurialaan liittyvän työn, esimerkiksi kulttuuripolitiikan, kulttuuriviennin, kulttuuriperinnön, oman taiteen ja musiikin, kulttuurimarkkinoinnin ja erilaisten kulttuurialan kehitystyön parissa 24 % vastaajista. Suurin osa kulttuurituottajien työstä liittyi kuitenkin kulttuuripalvelujen tuottamiseen (49 %).

Tuottajien kevään 2009 työtilanteen mukaisia työtehtäviä kartoitettiin avoimella kysymyksellä Mitä ovat tämänhetkisen työsi työtehtävät (toimenkuvasi) täsmällisesti? Vastauksia, jotka kuvasivat tuottajien työtehtäviä, saatiin yhteensä 183 kappaletta. Avoimet vastaukset teemoiteltiin saman periaatteen mukaan kuin ensimmäisen työsuhteen osalta (ks. s. 47). Kuviossa 14 on esitetty työnkuvien osuudet ja vertailu valmistumisen jälkeisiin työnkuviin.



KUVIO 14. Kulttuurituottajien työnkuvat heti valmistumisen jälkeen ja keväällä 2009.

Keväällä 2009 41 % vastaajista kuvasi työtään kulttuurituottajan koulutusta vastaavaksi. Läheisesti alaan liittyviä kulttuurin ja muun toimialan rajapintatyötä, myynti- ja markkinointityötä sekä mediatyötä teki yhteensä 20 % vastanneista. Muuta työtä, joksi laskettiin asiakaspalvelu- ja myyntityö, toimistotyö, järjestötyö sekä ohjaus- ja opetustyö ja siihen liittyvä työ, teki kaikkiaan 40 % vastaajista. HUMAKista valmistuneet kulttuurituottajat tekevät vahvasti oman alansa töitä, vaikka pientä muutosta valmistumishetken tilanteeseen verrattuna onkin tapahtunut. Tuottajan ja kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyön osuuksien hiukan pienenemys ovat rajapintatyö, myynti- ja markkinointityö sekä muu työ kasvaneet. Vaikka muutokset eivät ole suuria, näkyy aineistossa kulttuurialan

työolosuhteiden haasteellisuus. Opiskelijastatuksella tai vastavalmistuneena voi hyvinkin lyhyiden, epäsäännöllisten kulttuurituotannon töiden vastaanottamisen kynnyksellä olla matalampi kuin myöhemmin työuralla. Kulttuurituottajat saattavat näin ollen tarttua töihin, jotka eivät täysin vastaa omaa koulutusalaan, mutta joiden hoitamisessa kulttuurituottajan osaaminen on eduksi. Erityisesti muu työ -luokan alla olevat työnkuvat erilaisine hallinto- ja toimistotyöhön, järjestötyöhön, asiakaspalvelutyöhön sekä ohjaus-, opetus- ja koulutustyöhön liittyvine tehtävineen kertovat tästä trendistä. Tuottajan työstä ollaan valmiita tinkimään, jos muuta haasteellista työtä on tarjolla. Vain 12 vastaajaa kuvasi työtään kokonaan muun alan suorittavaksi työksi (esim. myyjä, siivous, tehdastyö).

**Tuottajan työtä** vastaajista teki työnkuvien perusteella 49. Työ oli luonteeltaan kokonaisvaltaista tuotannoista vastaamista, suunnittelua ja kehittämistä:

*”(...) tuotantoihin liittyvät suunnittelutehtävät, informaation välittäminen eri osastojen välillä ja lukuisat erilaiset tuotannolliset yksityiskohdat.”(nainen, nuorten koulutus)*

*”Tanssiryhmän esityksen ja kiertueen tuottaminen (keikkaneuvottelut, palkanmaksu keikkatyöläisille, budjetin laadinta ja seuranta, kiertueiden matkajärjestelyt, yhteydenpito ryhmän sisällä ja yhteistyökumppaneihin, tiedottaminen, nettisivujen päivitys jne).” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Toimin tapahtumien tuottajana. Osallistun tilaisuuksien suunnitteluun, tarjousten tekoon ja itse käytännön tuottamiseen.” (nainen nuorten koulutus)*

Tuottajan työnkuvista 37 % täytti kaikki tietotyön kriteerit (ks. Pyöriä 2002, 60) ja ovat näin suoraan laskettaviksi asiantuntijatyöksi. Loputkin työnkuvat olivat luonteeltaan sellaisia, että tietotyötä leimaavat suunnittelu, ideointi ja koordinointi kuuluivat jollakin tavalla kaikkiin tuotannon työtehtäviin. Perustellusti voidaan puhua ammatillisesta asiantunti-

juudesta, johon kulttuuri- ja taidetehtävissä ammattikorkeakoulutus antaa tarpeellisen pohjan. **Kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyötä** (18 mainintaa) kuvattiin useimmiten kunnan, yhdistyksen, hankkeen tai laitoksen kulttuuritoiminnasta huolehtimiseksi sekä toiminnan kehittämiseksi. Erään kulttuurisihteerin avaus omasta työstään kuvaa organisointi- ja kehittämistyötä kattavasti:

*”Vastaaminen yleisten kulttuuripalveluiden prosessikokonaisuuteen liittyvistä tuotekokonaisuuksista sovitulla tavalla. Tuotekokonaisuuden toimintatapojen ja tehokkuuden kehittäminen tavoitteiden mukaisesti. (...) Verkostotyöskentely ja yhteydenpito sidosryhmiin (kulttuurijärjestöt, muut kaupungin tuotantoyksiköt ja kolmas sektori sekä monikulttuurisuustyö), osallistuminen kunnallisella ja valtakunnallisella tasolla. Kulttuuri- ja taidetapahtumien suunnittelu, organisointi ja kokonaisvastuu tapahtumien tuottamisesta ja tiedotuksesta koko kunnan alueella palvelusopimuksien ja talousarvion puitteissa; kaupungin juhlatilaisuuksien järjestelytehtävät kulttuurituotannon osalta sekä kaupungin kesätapahtumat ja niiden organisointi. Kulttuurikasvatuksen suunnittelu ja organisointi kulttuurituotteiden osalta. Lastenkulttuurin kehittämistehtävät (...) sekä yhteistyö opetusministeriön taikalamppu lastenkulttuurikeskusten jäsenten verkostossa ja (...) lastenkulttuurikeskuksen kanssa.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyö oli kuvausten perusteella myös vahvasti asiantuntijatyöksi luokiteltavaa. Työnkuvat korostivat suunnittelua ja koordinointia sekä itsenäistä työotetta. Erilaisissa yhteistyöverkostoissa työskentely on osa työtä. Tietotyön kuvauksia kaikista annetuista oli tässä luokassa 50 %.

**Kulttuuriin liittyvää rajapintatyötä** (19 mainintaa) tehtiin muun muassa oppilaitoksissa, yhdistyksissä ja hankkeissa. Työnkuviissa mainittiin usein erilaisten tapahtumien tai koulutusten järjestäminen. Kulttuuri oli

yhteydessä työnkuvissa esimerkiksi sosiaali- ja terveysalaan, nuorisolaan, opetukseen ja ohjaukseen, matkailuun sekä liikuntaan ja urheiluun:

*”Yhdistyksen kulttuuritoiminnan suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä näkövammaisten luottamushenkilöiden kanssa.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Toimin (...) kylämatkailuhankkeen projektipäällikkönä mm. ideoin ja avustan matkailu- ja kulttuurituotteiden ja tapahtumien alullepanossa. Hanke on eu-rahoitteinen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Neljän urheilukuntoilutapahtuman järjestäminen, toimistotyöt, markkinointi, talous.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Käsityöneuvonta, näyttelyiden ja tapahtumien järjestäminen, myyntityö. Toimin (...) markkinoiden järjestäjänä, hoidan hankkeen paperitöitä tällä hetkellä.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”17-24-vuotiaille tarkoitetun draamapajan viiden kuukauden mittaisten työharjoittelujaksojen suunnittelu, ohjaaminen ja raportointi yhdessä työparin kanssa. Draamapajassa tutustutaan taiteen ja kulttuurin tekemiseen, tehdään kulttuurialaan liittyviä tilaustöitä ja ryhmän omia projekteja. Ryhmässä on kymmenen nuorta 5kk 6h/päivä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Luovan kirjoittamisen koulutuksen organisointi ja hallinnointi (esimiestehtävät, rahoitussuunnittelu, varainhankinta, muut johtotehtävät); kirjallisuuslehden päätoimittaminen: rahoitussuunnittelu, varainhankinta, muut johtotehtävät, toimitustyöt.” (mies, koulutus tuntematon)*

Näistä työnkuvista 47 % täytti tietotyölle määritellyt kriteerit. **Muun alan työ** (yhteensä 89 mainintaa) jaoteltiin vielä asiakaspalvelu- ja myyntityö-

hön (11 mainintaa; muu kuin kulttuurialaan liittyvä myyntityö), toimisto- ja hallintotyöhön (24 mainintaa), järjestötyöhön (10 mainintaa), ohjaus-, opetus- ja koulutustyö ja niihin liittyvään työhön (29 mainintaa) sekä muuhun työhön (15 mainintaa). Muu työ piti sisällään esimerkiksi työtehtäviä kaupan, teollisuuden, puhtaanapidon ja sosiaali- ja terveystieteiden piirissä. Työtehtävien kuvaamia ammattiasemia arvioitaessa käytettiin tässäkin yhteydessä tietotyön kriteeristöä. Tällä perusteella asiakaspalvelu- ja myyntityöstä 36 % piti sisällään ideointia, suunnittelua tai toimintojen koordinoimista. Vastaavat osuudet olivat toimisto- ja hallintotyössä 33 %, järjestötyössä 50 % ja ohjaus-, opetus- ja koulutustyössä sekä niihin liittyvissä töissä 52 %.

Kulttuurituottajien työkenttä näyttää ammatinimikkeiden ja työnkuvien myötä toisaalta hyvin laajana, hahmottumattomana ja epäselvänä ja toisaalta monia mahdollisuuksia tarjoavana. Töiden ”tason” määrittely korkeakoulutusta edellyttäväksi on vaikeaa. Kulttuurialalla saattaa monin paikoin olla vallalla trendi, jossa korkeakoulutettujen osaamiselle on alalla kysyntää, mutta jossa perinteisesti on tehty työtä paljon myös vapaaehtoisvoimin tai ”työ tekijäänsä opettaa” -periaatteella. Kun tällaisiin tehtäviin esimerkiksi kulttuurituotannon työtehtäviä tulee hoitamaan korkeakoulututkinnon suorittanut, muuttuvat tehtävänkuvat usein sisäisesti koulutusta edellyttäväksi. Toisaalta tällöin on myös riski, että tehtävä jää sisällöltään joksikin matalammaksi kuin koulutus mahdollistaisi. Samalla palkkataso usein jää koulutustason yleisestä. (Suutari 2003, 30.)

### 5.6.5 Palkkaus

Kulttuurituottajat saivat palkkaa keskimäärin 24 911 € vuodessa (nuoret 22 812 €, aikuiset 30 908 €). Vuotuisen bruttopalkan pohjalta laskettiin myös kuukausikohtainen tulo. Arvion mukaan kulttuurituottajien bruttopalkka oli siten keskimäärin 2 084 € kuukaudessa (nuoret 1 913 €, aikuiset 2 576 €). Keväällä 2009 kerättyä aineistoa verrattiin keväällä 2004 kerättyyn aineistoon palkan osalta (taulukko 9).



TAULUKKO 9. Kulttuurituottajien palkat HUMAKin selvityksissä.

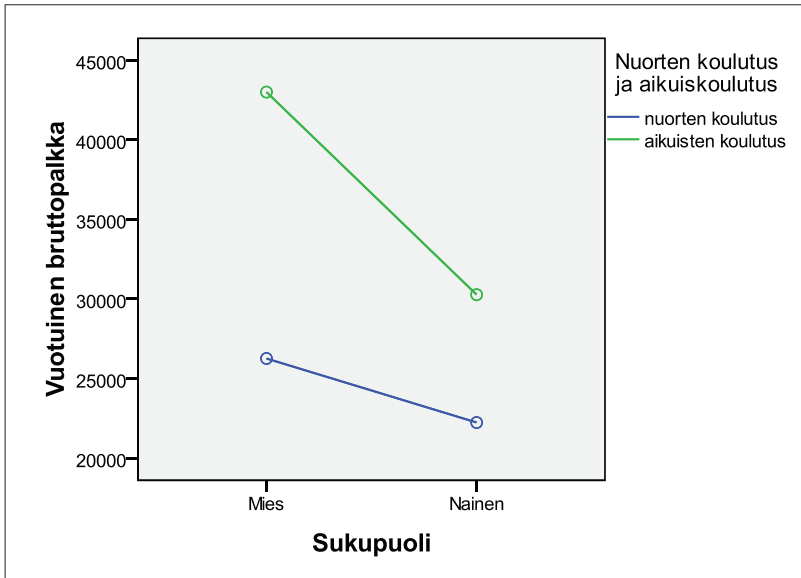
	Kevät 2004		Kevät 2009	
	Nuoret %	Aikuiset %	Nuoret %	Aikuiset %
0-999 €	10	5	10	0
1000-1499 €	30	14	12	8
1500-1999 €	50	43	26	10
2000-2499 €	10	27	32	33
2500 €-	0	10	21	50

(Lähde: Kalhama 2006, 87)

Kuten taulukosta voidaan nähdä, on kulttuurituottajien kuukausittainen palkkataso hiukan kohentunut viidessä vuodessa. Kun keväällä 2004 yleisin palkkaluokka oli 1 500–1 999 €, oli se keväällä 2009 nuorilla 2 000–2 499 € ja aikuisilla yli 2 500 €. Havaittu ero sulautuu kuitenkin yleiseen ansiotason nousuun. Vuonna 2004 vuoden viimeisellä neljänneksellä kaikkien kokoaikaisten palkansaajien keskiansio oli 2 459 €, joten palkkataso on yleisesti noussut vajaa 500 € tällä aikavälillä.

Kulttuurituottajat jäävät paljon Tilastokeskuksen määrittelemästä kokoaikaisten palkansaajien keskimääräisestä kuukausiansiosta, joka oli vuoden 2009 huhti-kesäkuussa 2 940 €/kk (Ansiotasoindeksi 2. neljännes 2009, Tilastokeskus). Työuran vaihe tosin vaikuttaa eroon; aikuiskoulutuksesta valmistuneet kulttuurituottajat pääsevät ansiotasollaan jo lähelle palkansaajien keskimääräistä. Ero aikuisten ja nuorten välillä oli selkeä ( $t = -5.205$ ,  $df = 150$ ,  $p = .000$ ). Aikuiskoulutuksesta valmistuneet tienasivat vuodessa noin 8 100 € enemmän kuin nuoret. Kuukausitasolla tämä tarkoittaa noin 660 € palkkaetua aikuisten hyväksi. Sukupuolten välillä tilastollista eroa ei sen sijaan ollut ( $t = 1.056$ ,  $df = 152$ ,  $p = .293$ ), vaikka muissa valmistuneita koskevissa selvityksissä sukupuolet eroavat palkan suhteen toisistaan (ks. esim. Varamäki 2007, 41; Vuorinen & Valkonen 2007, 104). Euromääriä tutkittaessa huomataan, että miesten keskipalkka on kuitenkin noin 2 400 € vuodessa enemmän kuin naisilla. Sukupuolen vaikutusta palkkaan selvitettiin vielä kaksisuuntaisella varianssianalyysillä yh-

dessä työuran vaiheen kanssa (aikuiskoulutus, nuorten koulutus). Kuviosta 15 voidaan havaita muuttujien välisiä eroja.



KUVIO 15. Kulttuurituottajien sukupuoli ja työuran vaihe suhteessa palkkaan.

Sukupuolella ja työuran vaiheella ei ollut yhdysvaikutusta palkkaan ( $F=1.841$ ,  $df=1$ ,  $p=.177$ ), mutta tämän testin mukaan työuran vaiheen ( $F=14.941$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ) lisäksi myös sukupuolella olisi omavaikutusta palkkaan ( $F=6.822$ ,  $df=1$ ,  $p=.010$ ). Kuten kuviosta 15 nähdään havainnollisesti, aikuiskoulutuksesta valmistuneilla on sukupuolesta riippumatta korkeampi palkkataso kuin nuorten koulutuksesta valmistuneilla. Molemmissa ryhmissä miesten palkat ovat korkeammat kuin naisten, joskin nuorten koulutuksessa sukupuolivaikutus on melko vähäinen. Suomessa sukupuolivaikutukset palkassa ovat yleisesti ottaen huomattavia. Viiden vuoden kuluttua valmistumisesta korkeakouluetut suomalaismiehet ansaitsevat keskimäärin viidenneksen enemmän kuin naiset. Kivisen ja Nurmen (2009, 154) mukaan on tosiasia, että miehet nauttivat palkkaansa yli

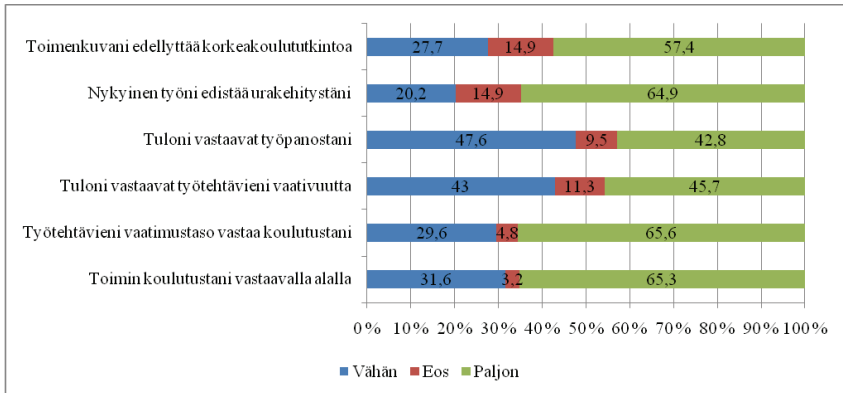
kymmenen prosentin sukupuolilisää silloinkin, kun muiden tekijöiden vaikutus palkkaan on kontrolloitu.

Työpaikan sijainti näyttäisi vaikuttavan palkkaan ( $F= 3.199$ ,  $df= 10$ ,  $p= .001$ ). On tosin huomioitava, että aineiston pienuus ja Uudenmaan osuuden suuruus voivat vaikuttaa asiaan. Toisaalta tuloksia tässäkin aineistossa tukee tieto siitä, että eteläisessä Suomessa palkat ovat valtakunnallisesti suurimmat. Maakunnista vain Uusimaa ylittää keskiansioillaan palkansaajien keskimääräiseen ansiotasoon (Palkkarakenne 2007, Tilastokeskus). Työnantajasektoreiden välillä ei palkkatasossa näyttäisi kulttuurituottajien piirissä olevan eroja ( $F= 1.213$ ,  $df= 2$ ,  $p= .301$ ). Julkisen sektoreiden palkoista (26 291€/v) jäädyään yksityisellä (24 965 €/v) ja kolmannella sektorilla (23 331 €/v) vain vähän. Kevään 2009 työsuhteen ”laatu” (oman alan työ, läheisesti alaan liittyvä työ, muu työ) ei vaikuta tuottajien palkkaan ( $F= .665$ ,  $df= 2$ ,  $p= .516$ ). Tuottajien aineistossa käytettyä oman alan työn jaottelua tuottajan työhön ja kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyöhön hyödynnettiin tarkasteltaessa valmistuneiden tuottajien palkkarakennetta alan sisällä. Ennako-oletusten mukaisesti kulttuurialan organisointi- ja kehittämistehtävissä työskentelevät tuottajat saivat suurempaa vuotuista palkkaa kuin tuottajan työtä tekevät ( $t= -2.355$ ,  $df= 50$ ,  $p= .022$ ). Palkkaero koulutusalaan vastaavien töiden sisällä johtuu osittain myös vastaajien ammattiasemaeroista; oletettavasti organisointi- ja kehittämistyö sisältää enemmän johto- ja asiantuntijatasoa elementtejä kuin laaja-alainen tuottajan työ. Tästä erosta antaa vihjettä myös luokitellun tietotyön määrää näissä ammattiryhmissä: noin 37 prosenttia tuottajan työn ja 50 prosenttia kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyön piirissä.

### 5.6.6 Kulttuurituottajien kokemuksia omasta työstä

Kulttuurituottajien tyytyväisyyttä mitattiin väittämillä, joita vastaajat arvioivat asteikolla 1–5 (erittäin vähän–erittäin paljon). Kulttuurituottajat olivat suhteellisen tyytyväisiä työsuhteisiinsa näillä mittareilla mitattuna. Ainoastaan tulojen vastaavuutta työpanokseen ( $ka= 2.86$ ,  $kh= 1.19$ ,  $n= 189$ ) ja työtehtävien vaativuuteen ( $ka= 2.97$ ,  $kh= 1.18$ ,  $n= 186$ ) kritisoitiin enemmän. Suurin osa vastaajista koki työskentelevänsä koulutusta vastaa-

valla alalla (65.3 %; ka= 3.53, kh= 1.48, n= 187) ja koulutuksen edellyttämällä tasolla (65.6 %; ka= 3.54, kh= 1.37, n= 189). Kulttuurituottajat uskovat myös, että heidän työnsä vaatii korkeakoulututkintoa; noin 57 % vastaajista oli tätä mieltä. Nykyisen työsuhteen vaikutuksia urakehitykseen piti positiivisena noin 65 % vastaajista (kuvio 16).

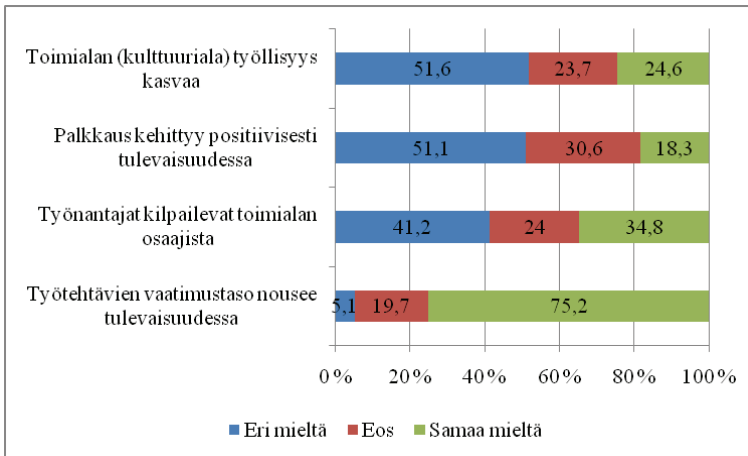


KUVIO 16. Vastaajien työtyytyväisyys.

Aikuisten ja nuorten välillä ei keskiarvojen vertailussa esiintynyt tilastollisia eroja. Sukupuolet erosivat toisistaan vain yhdellä mittarilla; miehet uskoivat naisia enemmän, että työ, jossa he toimivat keväällä 2009 edistää heidän urakehitystään ( $t = 2.156$ ,  $df = 44.210$ ,  $p = .037$ ). Tähän eroon voi vaikuttaa myös se, että työn sisältöjen luokittelun mukaan miehet työskentelevät naisia enemmän koulutusalaan vastaavissa töissä. Jos kulttuurituottajiksi valmistuneet naiset ovat aikoneet pysyä kulttuurituotannon parissa myöhemminkin uran aikana, voi työ jollakin muulla sisältöalueella tuntua tuottajan uraa edistämättömältä.

5.6.7 Tuottajien arvioita kulttuurituotannon alan tulevaisuudesta  
Valmistuneilta tiedusteltiin lisäksi, miltä kulttuurituotannon ala heidän mielestään näyttää tulevaisuudessa. Arvioitavina väittäminä esitettiin seuraavat kehitystrendit: 1) työtehtävien vaatimustaso nousee tulevaisuudessa, 2)

työnantajat kilpailevat toimialan osaajista, 3) palkkaus kehittyy positiivisesti tulevaisuudessa, 4) toimialan (kulttuuriala) työllisyys kasvaa. HUMAKista valmistuneet kulttuurituottajat suhtautuvat melko kriittisesti koulutusalaansa tulevaisuuden kehitykseen. Työtehtävien vaatimustason nähtiin kyllä nousevan (75 %; ka= 3.92, kh= .799, n= 218), mutta samanaikaisesta suhtautuminen työllisyyden ja palkkauksen positiiviseen kehitykseen oli melko vähäistä (ka= 2.64, kh= 1.037, n= 219; ka= 2.58, kh= .902, n= 219). Luottamus toimialaan vaikuttaa epäilevältä. Vastaajien joukossa oli kuitenkin myös niitä, joiden mielestä näkyvät ovat positiivisemmat; yli 20 % uskoo työllisyyden kasvavan ja 18 % palkkojen kehittyvän ylöspäin (kuvio 17).



KUVIO 17. Luottamus toimialaan.

Aikuisten ja nuorten välisiä eroja ei muuten esiintynyt, mutta palkkauksen kehittymisen näkemyksissä aikuiset olivat nuoria kriittisempiä ( $t = 2.307$ ,  $df = 106.348$ ,  $p = .023$ ). Voi olla, että pidempään työelämässä olleet suhtautuvat epäilevämmiin alan palkkarakenteen positiiviseen kehitykseen kuin vasta työelämään saapuneet. Naisten ja miesten välisiä eroja näillä asenneväittämillä ei tilastollisesti ollut. Suuntaa-antavia eroja voidaan kuitenkin havaita työtehtävien vaatimustason nousun ja toimialan työllisyyden kehitysnäkemyksissä. Naiset odottavat työtehtävien vaativuuden nou-

sua aavistuksen enemmän kuin miehet, kun miehet puolestaan näkevät alan työllisyyskehityksen valoisemmin kuin naiset ( $t = -1.862$ ,  $df = 216$ ,  $p = .064$ ;  $t = 1.872$ ,  $df = 217$ ,  $p = .063$ ).

HUMAKista valmistuneiden tuottajien tulevaisuuden odotukset työllisyyden kehitykseen liittyen ovat jokseenkin ristiriitaisia siinä mielessä, että kulttuuri- ja tiedotustyön työllisyyden on nähty kasvavan tulevaisuudessa (Hanhijoki ym. 2009, 92). Kulttuurituottajien asiantuntijuutta ja ammattimaista toimijuutta on arvostettu sekä niiden merkityksen kasvua toimialalla on odotettu. HUMAKista valmistuneet kulttuurituottajat ovat toisaalta hyvin omaksuneet tuottajakouluttajien näkemykset alan pirstaleisesta kehityksestä, mitkä ovat linjanneet alalle pätkätöiden yleistymistä ja ikään kuin työelämän reunoille reserviksi joutumista (Halonen 2004, 67). Toimialalle valmistuneiden tuottajien melko vahva näkemys työtehtävien vaatimustason noususta on perusteltu. Alalla työskentelevät tuottajat ovat olleet melkoisen yksimielisiä siitä, että asiakaskunnan vaatimustaso nousee tulevaisuudessa. Myös asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen on nähty vaikuttavan tuottajien työnkuviin. (Halonen 2005, 33.) Taiteen, viihteen ja elämyksellisyyden välimaastossa tasapainoilu, asiakaskunnan monimuotoistuminen sekä vaatimukset asiantuntijuuden eriyttämisestä edellyttävät monimuotoista osaamista ja jatkuvaa kehittymistä. Kulttuurin toimialoilla ajatellaan olevan myös sellaisia epäsuoria ja aineettomia kasvun edellytyksiä, jotka realisoituvat esimerkiksi kulttuurin ja jonkin toisen alan yhteistyön myötä. Rajapinnoilla työskentely johtaa uusiin innovaatioihin ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja edellyttää näin toimiakseen kulttuurialan osaajilta kykyä uudenlaiseen ajatteluun ja osaamisen soveltamiseen ennakkoluulottomasti. Monitieteisyys ja moniammatillisuus muovaavat työtä myös kulttuurialalla. (Kanerva & Lehikoinen 2007, 10.)

### 5.6.8 Alan vaihto

HUMAKista valmistuneet tuottajat suhtautuvat koulutusalaan kehitykseen siis melko epäilevästi. Työtehtävien vaatimustason nähdään nousevan samalla, kun palkka- ja työllisyyskehitykseen suhtaudutaan negatiivisemmin. Ristiriitaiset kehitystrendit piirtävät kulttuurialan työolosuhteista epäsuotuisaa kuvaa. Ehkä tämä on yksi syy, jonka vuoksi iso osa

HUMAKista valmistuneista kulttuurituottajista on vaihtanut ammattialaa valmistumisen jälkeen. Vastaajista 32 % ilmoitti vaihtaneensa kulttuurituotannon alalta jollekin muulle alalle. Alat olivat vaihtelevia, eikä yksittäisiä aloja noussut erityisesti esille. Kasvatus- ja opetusalan tehtäviin oli vaihtanut kuitenkin eniten, noin 20 prosenttia alaa vaihtaneista. Muita, enemmän kuin yksittäisiä mainintoja saaneita aloja olivat talous, kauppa sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyö, viestintä sekä sosiaali- ja terveysalan työt. Muutama vastaaja oli tässä kysymyksessä ilmoittanut vaihtaneensa ammattialaa, mutta uudeksi alaksi oli kuitenkin määritelty jokin kulttuurin toimiala kuten taide, kirjastoala, museoala, teatteri tai kirjallisuus. Syitä alan vaihtamiseen annettiin runsaasti. Vastaukset luokiteltiin viiteen luokkaan, joista neljä oli selvästi aineistosta nousevia. Viidenteen luokkaan sijoittuivat yksittäiset vastaukset, jotka eivät mielekkäästi sijoittuneet mihinkään edellisistä. Kulttuurituottajien **henkilökohtaisen kiinnostuksen** suuntautuminen muulle alalle tuotiin esille 25 maininnassa. Kiinnostuksen kohteet olivat saattaneet muuttua opintojen aikana tai valmistumisen jälkeen työelämässä, kun tuottajan työtä oli vähän aikaa kokeiltu. Eräs vastaaja oli alkujaankin ajautunut kulttuurituotannon alalle:

*”En alunperinkään tiennyt mitä haluan. 18-vuotiaana harvoin pystyy tekemään elämän mittaisia päätöksiä. Sitä menee sinne mihin yhteishaussa pääsee.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Olin jo ravintola-alalla ennen kuin aloitin Humakin opinnot. Opintojen loppupuolella palasin takaisin ravintola-alalle.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”En kokenut kulttuurituottajan alaa omakseni. Lisäksi halusin alalle, jossa kykenen suoraan vaikuttamaan varhaiskasvatuksen laatuun ja tasoon. En halunnut olla pelkästään palveluiden tuottaja vaan niiden toteuttaja.” (nainen, nuorten koulutus)*

Vastaukset, jotka painottivat kiinnostuksesta johtuvaa alan vaihtamista, sisälsivät usein myös viittauksia kulttuurialan heikkoon työllisyystilantee-

seen. Kaikkiaan **kulttuurialan työllisyystilanne** arvioitiin alan vaihdon syyksi joko kokonaan tai osittain 22 maininnassa. Vastaajien kokemuksiinsa korostuivat pääsääntöisesti työpaikkojen vähyys tai työllistymisen vaikeus avoimiin paikkoihin:

*”Tavallaan vaihdoin alaa, nykyään enemmän matkailua kuin kulttuuria; kulttuurialan töitä ei ollut tarjolla. Nykyinen työ kyllä yhdistää molempien tutkintojeni aloja.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Koska koin, että kulttuurialalla ei ole tarjolla tarpeeksi töitä. Palaan kyllä kulttuurialalle, jos eteen tulee jokin hyvä työtilaisuus.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Koska kulttuurialalta en saanut työtä.” (nainen, nuorten koulutus)*

Ne vastaukset, jotka toivat esille **kulttuurialan työolosuhteita** (14 mainintaa), luokiteltiin erikseen. Näissä vastauksissa pohdittiin muun muassa palkkauksen, määräaikaisten työsuhteiden, epäsäännöllisten työaikojen tai henkilöstöresurssien vähyden aiheuttamaa työntöä pois kulttuurialalta:

*”Kulttuurialan työsuhteiden määräaikaisuus ja epävarmuus, stressaavuus, olisi täytynyt koko ajan jaksaa kehittää ja luoda uutta. Koin etten olekaan oikealla alalla.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Kulttuurituottajan työ ei tuntunut minulle sopivalta eikä alalla ole tarjolla erityisemmin työtäkään. Pienipalkkaisista töistä on paljon kilpailua ja työ on usein kuormittavaa vähäisten henkilöstöresurssien vuoksi.” (nainen, nuorten koulutus)*



*”Kulttuurialalla töitä paljon, mutta niistä ei saa kunnon palkkaa (kulttuurialan töitä teen tälläkin hetkellä, mutta vapaaehtoisena, ilman palkkaa).” (mies, nuorten koulutus)*

Toiselle alalle oli saatettu myös **ajautua** puolivahingossa (12 mainintaa). Toisaalta näissä vastauksissa tuotiin esille myös se, että työllistymisen kanalta toisen alan työn vastaanottaminen oli voinut olla pakon sanelema asia:

*”Päädyin töihin matkailualalle kun en saanut oman alan töitä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Kiinnostava työtehtävä ilmaantui sopivasti hoitovapaani loppuvaiheessa. En pitänyt pahana sitä, ettei työ ole kulttuurialalta.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Tilapäisesti kaupallisella alalla: yliopisto-opintojeni graduvaiheessa oli haettava töitä ja niitä löytyi kaupalliselta alalta kulttuurialaa vaivattomammin.” (nainen, nuorten koulutus)*

#### 5.6.9 Kulttuurituottaja (AMK)-tutkintonimikkeen tunnettuus

Vastajilta kysyttiin avoimen kysymyksen muodossa, millaisena kulttuurituottaja (AMK) -tutkintonimikkeen arvostus ja tunnettuus työelämässä nähdään. Vastauksia annettiin yhteensä 207. Vastauksista muodostui luontevasti kolme teemaa, joiden mukaan nimike nähtiin joko positiivisessa valossa **hyvin tunnettuna ja arvostettuna** (37 mainintaa), **tuntemattomana ja heikosti arvostettuna** (108 mainintaa) tai **kohtuullisen, muttei riittävän tunnettuna** (57 mainintaa). Neljässä (4) vastauksessa ei otettu varsinaisesti kantaa kysymyksessä esitettyyn asiaan. Kun tutkintonimike on vakiintuneemmin otettu käyttöön vasta vuonna 2003, on selvää, että nimikkeen arvostus ja tunnettuus työelämässä on vielä vaatimatonta. Ammattikorkeakoulunstituution ollessa kaikkiaan vielä melko nuori ovat ammattikorkeakoulunimikkeet yleensä työelämässä vähemmän

tunnettuja. On siten ymmärrettävää, että nimike ei itsessään välttämättä selkeytä rakenteita kulttuurialalla. Yksittäisen kulttuurituottajan näkökulmasta tien raivaaminen ja koulutuksen ja tutkinnon sisällön avaaminen uudestaan ja uudestaan voi tuntua raskaalta:

*”Ei kovin tunnettu eikä arvostettu.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Ei ole kovin tunnettu eikä mielestäni kovin arvostettukaan. Hirveän vaikeata hakea alan töitä. Lisäksi tuntuu, että vapaaehtoistyötä ilmaiseksi olisi enemmän tarjolla.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Kulttuurituottaja on potentiaalistenkin työllistäjäyritysten silmissä lähes tuntematon tutkintonimike ja näin myös arvostus on vähäistä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Hyvin tuntematon ala!!! En koe myöskään arvostuksen olevan suurta. Tällä hetkellä koen jopa, että kyseinen ala/tutkintonimike on turha, sillä arvostus on niin huonoa, että suurin osa alan töistä hoidetaan vapaaehtoistyön tai muun työn kautta.” (nainen, nuorten koulutus)*

Nimikkeen työelämä-tunnettuuteen negatiivisesti suhtautuvat toivat usein esille sen, että nimikkeen lisäksi myös koulutus ja sen sisällöt ovat heikosti tunnettuja. Monelle vastaajalle oli työelämäkokemuksen karttuessa tullut tunne, että kulttuuriala suosii ylempää korkeakoulututkintoja ammattikorkeakoulututkinnon sijasta. Kokemuksen perusteella kulttuurituottaja (AMK) -nimikkeen tunnettuus nähtiin heikkona:

*”Kulttuuriala nähdään liian erillisenä muihin aloihin nähden. Sitä ei osata hyödyntää, eikä ala saa ansaitsemaansa arvostusta. Kulttuurialalta valmistuneiden ei tiedetä hallitsevan esim. ta-  
lous- tai markkinointitehtäviä.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Surkea. Olen törmännyt yhteen työnantajaan jolle HUMAK ja kulttuurituottajat olivat tuttuja. Hän myös arvosti, mutta samassa paikassa oli myös FM mediatuottajia (Oulun yliopisto), joita valmistunut muutama ja töitä saanut helposti.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Nimikettä ei tunneta paitsi niillä seuduilla missä on alan kou-  
lutusta. Sitä ei myöskään arvosteta sillä usein työnantaja palk-  
kaa mieluummin yliopistotutkinnon suorittaneen, vaikei täl-  
lä ole samaa käytännön osaamista.” (nainen, nuorten koulutus)*

Joissakin vastauksissa tuotiin esille mielipiteitä siitä, että kulttuurialalla ja tuotannon työtehtävissä koulutus ja tutkinto eivät välttämättä merkitse paljon silloin, kun työelämätoimijat kiinnostavat enemmän huomioita erilaisista töistä hankittuihin referensseihin ja näyttöihin osaamisesta.

*”Tutkintonimikettä ei juuri tunneta työkentällä saati mitä kou-  
lutus pitää sisällään, arvostus pienempi kuin luulin, ehkä siksi  
että omalla alalla arvostetaan ennemminkin työkokemusta kuin  
koulutusta.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Tunnettuus vielä aika vähäistä. Oman kokemuksen mukaan  
arvostus tulee alalla pikemminkin osaamisen perusteella eikä  
tutkinnon perusteella.” (mies, nuorten koulutus)*

Koulutuksen myötä saatu tutkintonimike koetaan helposti ammattini-  
mikkeeksi. Kulttuurituottajan ammattinimike on toki olemassa, mutta jos  
työtä haetaan kulttuurituottajan ammattinimikkeen mukaan, voi edessä  
olla tilanne, ettei avoimia työpaikkoja kyseisellä nimikkeellä ole juurikaan

tarjolla. Näin mielikuva huonosti tunnetusta nimikkeestä voi syntyä helposti:

*”Ammattinimikettä ei juuri tunneta, eikä suoraan tuolla nimikkeellä ikinä haeta työntekijää. Arvostus on kohdallaan, mutta yleensä työssä vaaditaan tietyn asian perusteellisempaa osaamista, jolloin muu ammatti ajaa helposti obi.” (nainen, nuorten koulutus)*

Vastaajista 57 piti kulttuurituottaja (AMK) -nimikkeen tunnettuutta jo kohtuullisena. Näissä vastauksissa nähtiin tilanteen parantuneen aikaisemmasta, esimerkiksi opintojen aikaisesta tilanteesta. Useat näkivät tunnettuuden ja arvostuksen paljon muun muassa ihmisistä, alueista ja toimialoista riippuvaisina. Tähän luokkaan sijoitettiin myös vastaukset, joiden mukaan nimike on kyllä tunnettu, mutta arvostus ei ole niin hyvä. Vastusten perusteella voidaan sanoa, että paljon on vielä tehtävää nimikkeen ja myös koulutuksen sisältöjen tunnettuuden parantamisen eteen:

*”Kulttuurialan järjestöissä tutkinto tunnetaan ja sitä arvostetaan. Muiden alojen ihmiset, jotka tekevät kuitenkin kulttuurityötä eivät tunne ja arvosta tutkintoa samalla lailla esim. arkkitehdit ja muotoilijat, joiden parissa itse työskentelen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Nimike tunnetaan, mutta koulutuksen eroavaisuudet ammatikorkeakoulujen välillä sekoittaa, etenkin tällä seudulla(...), jossa sama nimike käytössä (...), mutta koulutus paljolti erilainen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Riippuu paljon missä päin Suomea, kaupunki, millaiset verkostot ja millä kulttuurin osa-alueella. Tunnettuus parempi teatteripuolella (ja festaripuolella).” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Arvostus on viimeisen 2 vuoden aikana noussut hieman, mutta paljon on vielä tekemistä. Jokainen tuottaja vähentää tunnettuutta [tuntemattomuutta] omalla sarallaan, sen verran pienenstä sarasta on kyse.” (mies, nuorten koulutus)*

Vaikka edellä mainittujen kommenttien perusteella kuva kulttuurituottaja-nimikkeen tunnettuudesta muodostuu varsin epäileväiseksi, noin 18 % vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että tutkintonimike on hyvin tunnettu ja arvostettu. Yhteensä 37 vastausta toi esille, että työ, jota niin kouluttaja kuin valmistuneet kulttuurituottajatkin ovat kentällä tehneet, on tuottanut tulosta. Eräs vastaaja näki tilanteen kääntyneen jopa pääläelleen:

*”Alaa ja tittelii hypetetään tällä hetkellä mielestäni ihan liikaa-kin. Tuottajia valmistuu joka kolosta, mutta alan työpaikat ja etenkin rahat eivät lisääny.” (nainen, nuorten koulutus)*

Muutamissa yksittäisissä vastauksissa tuotiin esille nimikkeen tunnettuuteen tai yleisesti kulttuurialaan liittyviä ongelmia, mutta siitä huolimatta suhtautuminen tutkintonimikkeen tilanteeseen oli kuitenkin selvästi positiivinen. Näin ollen nämä vastaukset luokiteltiin tähän luokkaan:

*”Suurin osa ihmisistä ei tiedä siitä mitään eivätkä he myöskään osaa päätellä, mitä se tarkoittaa. Kun työn sisällön kertoo, kommentti on kuitenkin useimmiten hyvin positiivinen, kuten muutamia kertoja kuultu ”wow!”” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Nimike tunnetaan hyvin kentällä ja esim. museotalallakin ymmärretään jo tuottajien tärkeä tehtävä. Kulttuurituottajien työtä arvostetaan hurjasti, mutta palkkoja ei ole varaa maksaa. Alan ulkopuolella olevat ihmiset eivät tiedä kulttuurituottajista juuri mitään.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Tunnetaan nykyään paremmin, ei mielletä enää pelkäksi huubaaksi, kuten alussa kohdallani.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Arvioisin, että nimike aletaan jo tuntea, vuosien aikana on tapahtunut selkeää parantumista. Nimike herättää positiivisia mielikuvia ja kiinnostusta, mutta HUMAKia oppilaitoksena ei tunneta vielä yhtä hyvin.” (nainen, nuorten koulutus)*

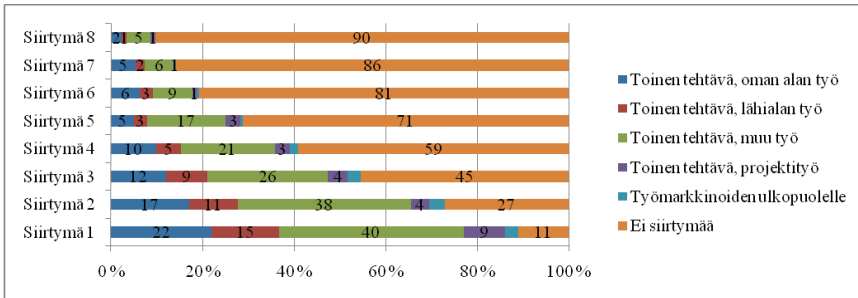
Näkyvyys ja toiminnan avaaminen on tärkeää paitsi tuottajien työkentällä myös suhteessa työvoimahallintoon; kyselyyn osallistuneiden kulttuurituottajien piirissä oli myös niitä, joiden kokemuksen mukaan työvoima-toimistoissa nimikettä ei juuri tunneta.

## 5.7 Ammatillinen liikehdintä työuran aikana

Kulttuurituottajien ammattipolkuja ja urakehitystä pyrittiin mallintamaan siten, että vastaajia pyydettiin kirjaamaan taulukkoon kaikki tehtävänimikkeet HUMAKista valmistumisen jälkeen. Kysymyksen muotoilu osoittautui ongelmalliseksi, sillä osa vastaajista oli taulukoinut kaikki tehtävänimikkeet, myös ajalta ennen opintoja HUMAKissa. Nämä muuttamat vastaukset pyrittiin ottamaan huomioon analyysissä ja tarkastelemaan vastauksia vain siltä osin kuin oli mahdollista paikallistaa tiettyä tehtävänimikettä HUMAKista valmistumisen aikaan. Useamman kuin yhden työsuhteen päällekkäisyyttä ei myöskään tällä kysymyksen asettelulla pystytty kontrolloimaan. Siispä tehtävänimikkeitä on voitu listata kronologisesti etenevästi, vaikka osa nimikkeistä on voinutkin olla vastaajalla käytössä yhtä aikaa. Tämä saattaa siten jonkin verran vaikuttaa siirtymiä koskeviin tuloksiin.

Vastaajien ammatillinen liikehdintä osoittautui hyvin aktiiviseksi. Siirtymiä tehtävästä toiseen tai työelämän ulkopuolelle tapahtui yleisesti ottaen runsaasti aina niin, että kolmannen ja neljännen työn vaihteessa noin puolet oli sijoittunut siihen työhön, jossa oli tarkasteluhetkellä keväällä 2009. Liikehdintää jatkoi vielä puolet vastanneista ja vasta kahdeksannen ja yhdeksannen työn vaihteessa yli 90 prosenttia vastaajista oli löytänyt työn, jossa oltiin tutkimushetkellä (kuvio 18). Ammatillisia siirtymiä tarkasteltiin kulttuurituottajien osalta työn alan näkökulmasta, jotta usei-

ta kymmeniä ammattinimikkeitä saatiin mielekkästä ryhmitelystä. Ammattinimikkeet olivat melko informatiivisia työn sisällön suhteen, ainoastaan erilaisten projekti-alkuisten nimikkeiden työn sisältöä ei tässä lähdetty arvailemaan. Projektityö luokiteltiin omaksi työnkuvaksi edellä jo mainituiksi tulleiden tuottajan työn, kulttuurialan organisointi- ja kehittämissuorituksen, rajapintatyön, myynti- ja markkinointityön, taiteellisen työn, mediatyön sekä muun työn ohella.



KUVIO 18. Kulttuurituottajien siirtymät ammatillisella polulla HUMAKista valmistumisen jälkeen.

Kuten kuviosta nähdään, valmistumisen jälkeinen ammatillinen liikkuminen on kulttuurituottajien keskuudessa hyvin yleistä. Siirtymiä oli ammattinimikkeiden vaihdosten valossa keskimäärin neljä (ka= 3.78, kh= 3.11, n= 197). Vain 11 prosenttia vastaajista ilmoitti työskentelevänsä samassa työtehtävässä tutkimushetkellä kuin jossa he olivat aloittaneet työuransa valmistumisen aikaan. Yhteensä siis 89 % vastanneista koki jonkinlaisen siirtymän ensimmäisen työsuhteen jälkeen. Näistä suurin osa suuntautui muulle kuin tässä määritellylle kulttuurin toimialalle ja noin 22 prosenttia kulttuurituotannon koulutusalaan vastanneisiin ammatteihin. Ammattinimikkeiden kautta tarkasteltuna ammatillista liikkumista tapahtuu valmistuneiden uralla hyvin paljon kaikissa vaiheissa koulutusalan ulkopuolelle. Täytyy kuitenkin muistaa, että osa näistä muun alan töiksi luokitelluista ammateista on ehkä koulutusalaan vastaamattomia, mutta ne vastaavat hyvin koulutustasoa. Kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneet tuottajat ovat ammatillisia generalisteja, joiden koulutustaustalla voi hy-

vin suoritua esimerkiksi järjestöalalla johtotehtävissä kuten toimenkuva-kirjoituksistakin huomattiin.

Kuviossa 18 projektityön määrittelemättömyys vaikuttaa varmasti osaltaan oman alan töiden määrään jonkin verran; osa näistä projektitöistä kohdentuu omalle koulutuslalle. Vajaa kolme prosenttia siirtyi ensimmäisen työsuhteen jälkeen työmarkkinoiden ulkopuolelle opiskelun, perhevaipan tai työttömyyden muodossa. Nuorten koulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta valmistuneiden välillä ei näyttänyt olevan eroa suhteessa tehtävännimikkeiden vaihdosta päätelyyn ammatillisten siirtymien määrään ( $t = -0.347$ ,  $df = 180$ ,  $p = .729$ ). Ristiintaulukoinnin antaman kuvan mukaan nuoret ja aikuiset eroavat viitteellisesti ensimmäisen siirtymän luonnetta tarkasteltaessa ( $\chi^2 = 9.015$ ,  $df = 4$ ,  $p = .061$ ).

TAULUKKO 10. Vastanneiden ammatillisen liikehdinnän kohdentuminen ensimmäisen työsuhteen jälkeen.

	Nuoret %	Aikuiset %
Toiseen tehtävään, oma ala	24.1	23.4
Toiseen tehtävään, lähiala	16.3	14.9
Toiseen tehtävään, muu ala	46.8	38.3
Työmarkkinoiden ulkopuolelle	4.3	0
Ei siirtymää	8.5	23.4

Taulukon 10 tietojen perusteella voidaan todeta, että nuorten siirtymät kohdentuivat jonkin verran enemmän muun kuin koulutusalan työtehtäviin kuin aikuisilla. Yleisestikin ottaen suuri suuntautuminen muiden alojen tehtäviin voi johtua kulttuurituotannon koulutuksen luonteesta, kuten aikaisemminkin todettiin. Erityisesti nuorten koulutuksesta valmistuneet tekevät ammatinvalintansa tilanteessa, jossa tiedot ammatin ja työelämän vaatimuksista voivat olla hyvinkin puutteelliset. Valmistumisen jälkeen, kun on saatu jo jonkin verran työelämäkokemusta, tämä asetelma voi konkretisoitua haluna perua ammatin ja koulutusväylän valinta. Koska kulttuurituottajien koulutuksen tuottama inhimillinen pääoma on melko helposti alalta toiselle siirrettävissä, ammatin- ja alan vaihto voi olla todennäköistä ja lisäksi vaihtaminen voi tuntua myös mielekkäältä. (Borghans & Golstey 2006 Ahon,



Virjon & Koposen 2009, 22 mukaan). Kaikki työmarkkinoiden ulkopuolelle (opiskelija, työtön, perhevapaa) siirtyneet olivat nuorten koulutuksesta valmistuneita. Aikuisissa oli selvästi enemmän niitä, jotka eivät kokeneet urallaan lainkaan siirtymiä. Ammatinvaihtaminen on yleisestikin yhteydessä ikään; nuoret liikkuvat ammatista toiseen moninkertaisesti ikääntyviin työntekijöiden verrattuna (Aho ym. 2009, 65).

Tuottajien ammatillista polkua tarkasteltiin myös ensimmäisen ja nykyisen työn pohjalta. Taulukossa 11 kuvataan tuottajien ammatilliset muutokset HUMAKista valmistumisen jälkeisen työsuhteen ja kevään 2009 työsuhteen välillä. Oman alan töihin kiinnittyminen on hyvin vakaata. Ne valmistuneet, jotka heti valmistumisen jälkeen olivat työllistyneet täysin omalle alalle (tässä siis tuottajan työ ja kulttuurialan organisoimis- ja kehittämistyö), olivat useammin samantyyppisissä oman alan töissä myös keväällä 2009. Pysyvyyttä ilmenee myös lähialoille ja muille aloille työllistyneiden urakehityksessä; mikäli valmistumisen jälkeen työllistytään koulutusalan lähialueille tai kokonaan muuhun työhön, näiden töiden parissa ollaan myös myöhemmin melko todennäköisesti ( $\chi^2 = 41.950$ ,  $df = 4$ ,  $p = .000$ ). Malli kertoo osaltaan ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen prosessista, joka helposti kiinnittää työntekijät tietyn tyyppisen työkokemuksen kertymisen seurauksena tietylle alalle (vrt. esim. Kanervo 2006, 194).

TAULUKKO 11. Siirtymät valmistumisen jälkeisen ensimmäisen työn ja kevään 2009 työsuhteen välillä.

Ensimmäinen työ		Toinen työ
Oman alan työ (n= 75)	→ n= 47 (63 %)	Oman alan työ
	→ n= 12 (16 %)	Läheisesti alaan liittyvä työ
	→ n= 16 (21 %)	Muu työ
Läheisesti alaan liittyvä työ (n=23)	→ n= 5 (22 %)	Oman alan työ
	→ n= 9 (39 %)	Läheisesti alaan liittyvä työ
	→ n= 9 (39 %)	Muu työ
Muu työ (n=44)	→ n= 8 (18 %)	Oman alan työ
	→ n= 4 (9 %)	Läheisesti alaan liittyvä työ
	→ n= 32 (73 %)	Muu työ

Oman alan töitä ensimmäisessä valmistumisen jälkeisessä työsuhteessa tehneet olivat suurimmaksi osaksi oman alan töissä myös keväällä 2009. Siirtymiäkin tapahtui sekä lähialoille että myöskin muille aloille. Läheisesti alaan liittyvästä työstä, jolla tässä tarkastelussa viitataan rajapintatyöhön, myynti- ja markkinointityöhön sekä mediatyöhön, siirryttiin melko paljon muiden alojen työtehtäviin. Toisaalta pysymistä lähialoilla on myös nähtävissä. Sen sijaan ensimmäisessä työssään muuta työtä tehneet tekivät muun alan työtä myös keväällä 2009. Läheisesti alaan liittyvästä tai muun alan työstä siirtymiä oman alan työhön (tuotannollinen työ, kulttuurialan organisointi- ja kehittämistyö) myöhemmässä työuran vaiheessa tapahtui vähemmän.

Opintojen aikaisen työssäkäynnin ”laatu” vaikuttaa ainakin ristiintaulukoinnin valossa siihen työhön, jossa työskenneltiin keväällä 2009 ( $\chi^2=22.878$ ,  $df=8$ ,  $p=.004$ ). Opintojen aikana oman alan töitä tehneistä melkein 60 % työskenteli oman alan töissä keväällä 2009. Lähialoille heistä sijoittui noin 19 % ja muihin töihin 22 %. Lähialojen työkokemusta opintojen aikana kerryttäneet työskentelivät enimmäkseen aineiston keruun ajankohtana muissa töissä (42 %), samoin kuin kokonaan muuta työkokemusta opintojen aikana keränneet (51 %). Ne, jotka eivät tehneet työoppimisten lisäksi töitä opintojen aikana, työskentelivät keväällä 2009 tasaisesti niin oman alan, alaan liittyvien kuin muiden töidenkin parissa. Näiden tulosten valossa kertyneen työkokemuksen merkitys niin opintojen aikaisessa työnteossa kuin ensimmäisessä valmistumisen jälkeisessä työssäkin on suuri. Läheisesti alaan liittyvä työkokemus siirtää valmistuneita melko paljon pois kulttuurialalta muiden töiden pariin. Tulosten mukaan oman alan työkokemus kiinnittää valmistuneet parhaiten omalle koulutuslalle.

## 5.8 Näkemyksiä uralle kiinnittymisestä ja sen annista

Vastaajilta kysyttiin avoimen kysymyksen muodossa arviota siitä, mitkä asiat ovat edistäneet heidän työelämään sijoittumistaan. Vastauksia annettiin yhteensä 188 kappaletta. Näiden perusteella aineistosta nousi esille viisi teemaa, joista suurimmaksi nousi **henkilökohtaisten piirteiden** (93 mainintaa) kuten esimerkiksi aktiivisuuden, persoonallisuuden, omatoi-

misuuden ja omien valintojen merkitys työllistymisessä. Näissä vastauksissa tuotiin myös esille, että työuran alkuvaiheessa ei ole varaa ”nirsoilla” työtehtävien suhteen. Kaikki mahdollisuudet hyödynnetään tulevaa työelämää varten. Maininnat luovat kuvaa kovan kilpailun tilanteesta, jossa pärjää vain avoimuudella ja hyvillä sosiaalisilla taidoilla. Monet toivat esille myös sen, että ”hyvän tyypin” referenssit tuottavat tulosta työllistymisessä myöhemminkin:

*”Omat hyvät kontaktit, nöyrä asenne, ahkera toimeen tarttuminen, ennalta perehtyminen kohteen toimintaan, energinen sinnikkyys.” (mies, nuorten koulutus)*

*”Aktiivisuus työnhaussa sekä se, että olen hakenut töitä laajalaisesti, en vain kulttuurialalta.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Motiivi tehdä töitä, halu tienata välillä rahaakin, oma-aloitteisuus, ahkeruus. Lisäksi en ole ollut nirso/turhan valikoiva työpaikan suhteen.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Ilmeisesti se, että olen tehnyt työni hyvin ja minusta pidetään.” (nainen, nuorten koulutus)*

Toiseksi suurimpana työllistymiseen vaikuttavana tekijänä nähtiin **verkot ja henkilökohtaiset suhteet työelämän toimijoihin** (81 mainintaa). Useimmiten vastauksissa tuotiin esille suhteiden syntyminen jonkin toisen mekanismin välityksellä; pitkä työkokemus tai koulutuksen kautta hankitut opit työoppimisten kautta kerryttävät aina myös sosiaalista pääomaa. Verkostojen merkitys korostuu melko pienellä koulutusosalalla. Hyvien tyyppien maine kiirii suusta suuhun:

*”Suhteet, verkot, se että on tehnyt työnsä ja työharjoittelunsa hyvin.” (nainen, nuorten koulutus)*

*Subteet! Ensimmäisen työn jälkeen minut kutsuttiin/ suositeltiin seuraavaan työhön.” (nainen, nuorten koulutus)*

**Työkokemuksen, asiantuntemuksen ja osaamisen merkitys** on myös suuri. Nämä mainittiin kaikkiaan 58 vastauksessa. Työllistymisen prosessissa eri tekijät ovat toki yhteydessä toisiinsa, kuten edellä suhteiden luomisen osalta jo todettiin, mutta tämän teemoittelun tarkoitus on eritellä syitä vastaajien kokemusten perusteella. Työkokemus on voinut syntyä pitkän työhistorian tai koulutuksen aikana tehtyjen työoppimisten tai harjoittelujen myötä:

*”Olin ko. paikassa työharjoittelussa opintojeni aikana. Työssä vaadittiin laajaa kokemusta eri asioista, joita minulle oli ehtinyt karttua mm. muissa työharjoitteluisa sekä kolmannen sektorin vapaaehtoistyöstä sekä aiemmasta työkokemuksestani sekä opinnoista.”(nainen, nuorten koulutus)*

*”Työskentelin saman työnantajan palveluksessa lukuisissa eri työtehtävissä lähes koko opiskeluaajan tutustuen sekä ihmisiin että työtehtäviin” (nainen, nuorten koulutus)*

**Koulutuksen merkitykseen** viitattiin 50 maininnassa. Näistä 22 mainintaa korosti HUMAKissa tehtyjen opintojen vaikutusta, erityisesti työoppimisia. Myös aikaisempi koulutustausta (4 mainintaa) tai HUMAKin jälkeinen jatkokoulutus (5 mainintaa) mainittiin muutaman kerran. **Muina syinä** (8 mainintaa) nostettiin esille esimerkiksi muutto pääkaupunkiseudulle tai hyvä tuuri ja sattuma.

Kun valmistumisesta oli kulunut aikaa viidestä kuukaudesta yhdeksään vuoteen, ovat kokemukset työurien annista hyvin vaihtelevat. Vastaajien subjektiivista kokemusta oman työuran kokonaisuudesta kartoitettiin kysymyksellä ” Kun ajattelet työuraasi taaksepäin, miten arvioisit sitä kokonaisuudessaan?”. Melkein 86 % vastaajista kommentoi työuransa vaihteita. Luokittelun perusteena pidettiin lähtökohtaisesti aineistoa ja sieltä esille nousevia, luonnollisia teemoja, jotka yhdistivät kulttuurituottajien ko-

kemuksia uristaan. Teemat nimettiin seuraavasti: 1) tyytyväiset (122), 2) odotushuoneessa olijat (31), 3) kaikkensa antaneet (34). Vaikka kulttuurituottajan työura käynnistyy usein vaikeasti, on pätkätöiden värittäjä ja huonosti palkattu, ovat kokemukset työurista kuitenkin vastaajilla suurimmaksi osaksi positiivisia. Työssä on koettu onnistumisia, onnea, mielekkyyttä, haastavia työtehtäviä, opettavaisia hetkiä, monipuolisuutta ja yleisiä:

*”Kaikesta mitä olen tehnyt, on ollut hyötyä kokonaisuuksien hahmottamisessa. Laaja näkemys antaa rohkeutta hakeutua uusiin ja haasteellisiin tehtäviin.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Toimistotehtävistä eteneminen pikkuhiljaa itsenäiseksi viranhaltijaksi on ollut hieno kokemus. Aikalailta kantapäähän kautta on tullut kulttuurityöt alun alkaen opittua, joten kehitys siitä alusta on ollut aika huikaa!” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Olen saanut toimia hyvin itsenäisesti ja itseohjautuvasti työtehtävissäni ja saanut hyödyntää luontaisia vahvuuksiani. Kenties olisi tarpeen syventää myös niitä heikompia osaamisalueita, kuten taloushallintoa ym. Paljon onnistumisen ja pätevyyden kokemuksia. Arvostan nimenomaan työssäni itsenäisyyttä ja vapautta suunnitella itse työtehtäviä ja työaikoja.” (nainen, nuorten koulutus)*

Osassa näistä **tyytyväisten** vastauksista tuotiin esille alan epäkohtia, kuten huonoa palkkausta ja määräaikaisten työsuhteiden paljoutta, mutta näistä huolimatta työn anti on ollut hyvä kokemus. Eräs vastaaja kiteyttää hyvin liikkuvan uran tyypilliset piirteet. Määräaikaiset työsuhteet ja niiden suuri määrä eivät itsessään tee työurasta huonoa, sillä kaikkein tärkeintä on kuitenkin työtilanteen vakaus:

*”Koostuu lyhyistä pätkistä, mutta kokonaisuutena muodostaa portaat joista jokaisella askelmalla on merkitys.” (nainen, nuorten koulutus)*

Kun työtilanteet olivat olleet vaihtelevia ja osin monipuolisiakin, mutta ilmassa leijui ajatus odotusten täyttymättömyydestä, nimettiin nämä vastaajat **odotushuoneessa olijoiksi**. He kertoivat, että kaikenlaista työelämässä on tehty, mutta tulevaisuudelta odotetaan vielä paljon enemmän. Kyseessä on vastaajia, joiden työurat ovat tähän asti olleet hyvin lyhyitä ja joiden työmarkkinatilannetta kuvaa oman paikan etsimisen ja löytämisen haaste.

*”Hajanainen ja hapuileva yritys löytää jokin ura (...).” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Valmistumiseni jälkeen olen työllistynyt koulutustani vastaaviin tehtäviin. Koulutus olisi antanut valmiudet myös haastavampiin tehtäviin, mutta toivottavasti työllistyn niihin lähitulevaisuudessa. Palkka ei ole ollut koulutustani vastaavaa, eikä aina myöskään työnkuvaa vastaavaa. ” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Olisin voinut tehdä enemmänkin vastuullisia kokonaisuuksia koulutuksen tuomalla valmiudella.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Olisin voinut/halunnut tehdä/antaa enemmän ”oikeata” kulttuurityötä esim. kunnassa/kaupungissa.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Vaikka omia odotuksia vastaavan työn etsimistä kuvaavat vastaukset usein piirtävät kuvaa raskaasta uran vaiheesta, erilaisen ja monipuolisen työkokemuksen kerryttäminen voidaan nähdä myös positiivisesti:

*”Levotonta oman paikan etsimistä, mutta paljon hyödyllisiä kokemuksia.” (nainen, nuorten koulutus)*

**Kaikkensa antaneet** ovat joukkoa, joiden mukaan työelämä vaatii jatkuvasti uhrauksia; sen eteen joudutaan tekemään paljon työtä. Samalla on kuitenkin ajaututtu tilanteeseen, jossa omat panostukset eivät tuota sellaista hedelmää kuin olisi kohtuullista toivoa. Kurjat työolosuhteet nousivat esille monissa vastauksissa. Vastaajat olivat todellisia työn raskaan raatajia. Osa toi esille halunsa vaihtaa tästä syystä alaa, toiset puolestaan todennäköisesti jatkavat omalta tuntuvalta alalla, vaikka he ovat antaneetkin työlle usein enemmän kuin mitä siltä ovat saaneet. Vastaajat kuvasivat uriaan pirstaleisiksi, sopeutuvuutta vaativiksi, väsyttäviksi. Työssä on kaikesti jaksettu työyhteisöjen sekä mielenkiintoisten ja haastavien työtehtävien ansiosta.

*”Erittäin paljon erilaisia projektitöitä. Todella epävarmaa. Välillä jatko-opintoja, välillä töitä. Suurimmaksi osaksi haastavia ”alan” töitä, mutta välillä työttömyyden takia olen ollut ”pakotettu” menemään asennustöihin, jotka eivät millään lailla vastaa koulutustasoani (mies, nuorten koulutus)*

*”Määräaikaisia työsuhteita kulttuuripuolella, välillä työttömyyttä eli hyvin epävakaata ja epävarmaa aikaa, taloudellisesti hankalaa.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Työurani on edennyt melko loogisesti, tosin etenkin tanssiteatterissa tehtävien sisältö pysyi lähestulkoon samana, vaikka nimikkeet vaihtuivatkin. Palkka on ollut täysin naurettava läpi työurani. Lisäksi olen ollut kaikissa toimissani osa-aikaisesti, koska täysipäiväiseen ei ole ollut varaa (työaika max. 25 h/vko).” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Mielenkiintoinen, opettava, painava, stressaava, väsyttävä, päällimmäisenä mielessä edellisen kulttuurialan työpaikan ne-*

*gatiiviset asiat liittyen siellä olleisiin ihmisiin ja ilmapiiriin, mutta sitä ennen kulttuurialan työpaikat olivat ihania. Arvostan alalla jaksavia.” (nainen, nuorten koulutus)*

Muutamassa vastauksessa tarkasteluhetken tilanteeseen oltiin tyytyväisiä, mutta vastaajat toivat esille, että se on vaatinut heiltä paljon sopeutumista. Joskus uhraukset kannattavat:

*”Olen tehnyt 15-vuotiaasta asti hyvin erilaisia töitä. Se, että olen tällä hetkellä näinkin ”hyvässä” työssä, johtuu siitä, että olin opiskeluaikana äärimmäisen aktiivinen ja luonnollisesti sosiaalinen tyyppi. Loin paljon kontakteja. Työura on kokonaisuudessaan ollut hyvin hajanainen. Olen siivonnut vessoja, myynyt silmälasia, istunut kassalla ja välillä piipahdin oman alan töissä. Oman alan projektitöiden välissä oli kamalaa palata kaupan kassalle. Kaikesta on kuitenkin ollut hyötyä ja työhaastatteluissa on arvostettu sitä, että olen tehnyt kaikkea mahdollista.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Työpaikkojen saanti on vaatinut muuttoa eri paikkakunnille työn perässä. Tällä hetkellä olen toiveitani vastaavassa työpajassa – se on ollut pitkän taipaleen takana.” (nainen, aikuis-koulutus)*

Ulkoisen uran näkökulmasta kaikkien kolmen luokan vastaukset vahvistavat ajatusta kulttuurituottajien urien aaltomaisuudesta, katkonaisuudesta ja myös tasaisuudesta, mitkä yhteisesti määrittävät pitkälle myös nykyistä työelämää määräraikaisen ja tilapäisen henkilöstön yleistyneen hyödyntämisen myötä. (Suikkanen ym. 2001, 85). Vain muutamassa yksittäisessä tyytyväisten kommentissa oli maininta uran nousujohteisuudesta. Toisaalta sisäinen urakäsitys nostaa pintaan urien yksilöllisen kokemisen; erilaiset valinnat näyttäytyvät eri ihmisille eri tavoin. Siten ulkoisesti tasaiselta tai pirstaleiseltakin vaikuttava ura voi subjektiivisesti koettuna olla kehittyvä, etenevä, monipuolinen ja myös vakiintunut. Erityisesti tyytyväiset näki-



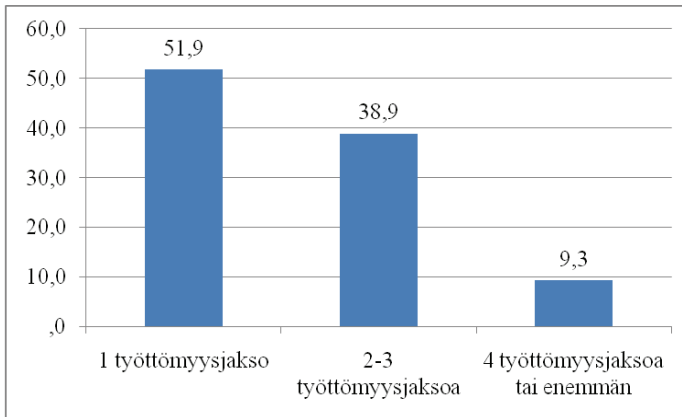
vät uransa tästä näkökulmasta. Ulkoisista haasteista huolimatta uralla ja työssä on voitu kehittyä horisontaalisesti saavuttaen ammatillista erikoistumista tai laaja-alaisuutta. Siten taitojen ja tietojen karttumisen sekä työelämässä kehittyminen kohtaa kaikkia, joskin kokemusten mittasuhteet voivat olla erilaiset. (Varila & Kallio 1992, 57–59.) Sekä odotushuoneessa olijat että kaikkensa antaneet toivat esille sen, että niistäkin kokemukseista, joita he eivät uran etenemisen kannalta pitäneet kovin ihanteellisina, oli kuitenkin ollut hyötyä. Työura rakentuu hitaasti. Kulttuurituottajina tässä tutkimuksessa tarkastellut ihmiset ovat kuitenkin suurimmaksi osaksi vastavalmistuneita; yhdeksänkään vuotta työelämässä ei vielä ole pitkä aika oman paikan löytämisen prosessissa. Kaikkensa antaneiden joukossa oli myös vastaajia, joille työura on tähän asti näyttäytynyt koetinkivinä koetinkivien perään. Kaikesta huolimatta HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien omat kokemukset työurista ovat positiivisia työllistymisen haasteisiin nähden.

## 5.9 Työttömyys

Työttömyyttä käsiteltiin lyhyesti osana kulttuurituottajien työelämään sijoittumista jo aiemmin tässä raportissa. Tässä luvussa tarkastellaan työttömyyden rakennetta ja kulttuurituottajien henkilökohtaisia kokemuksia työttömyydestä.

Työttömänä kulttuurituottajien joukosta oli 5 %. Lisäksi tässä yhteydessä huomioitiin myös ne viisi vastaajaa, joiden pääasiallinen toiminta kattoi työttömyyden lisäksi jonkun muun vaihtoehdon. Tämä prosenttiosuus 8 % on yli 5 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuoden 2004 aineistossa (vrt. Kalhama 2006, 84). Työttömyyttä on kuitenkin kohdannut moni HUMAKista valmistunut tuottaja; vastaajista melkein 53 % ilmoitti olleensa työttömänä työnhakijana jossakin vaiheessa valmistumisensa jälkeen. Työttömänä on oltu keskimäärin kaksi kertaa ja työttömyysjaksojen keskipituus oli noin 7.5 kuukautta. Nuorten koulutuksesta ja aikuis-koulutuksesta valmistuneiden kulttuurituottajien välillä ei ollut tilastollista eroa työttömyysjaksojen lukumäärän ja pituuden mukaan ( $t = -.831$ ,  $df = 14.128$ ,  $p = .420$ ;  $t = -1.018$ ,  $df = 107$ ,  $p = .311$ ). Myöskään sukupuol-

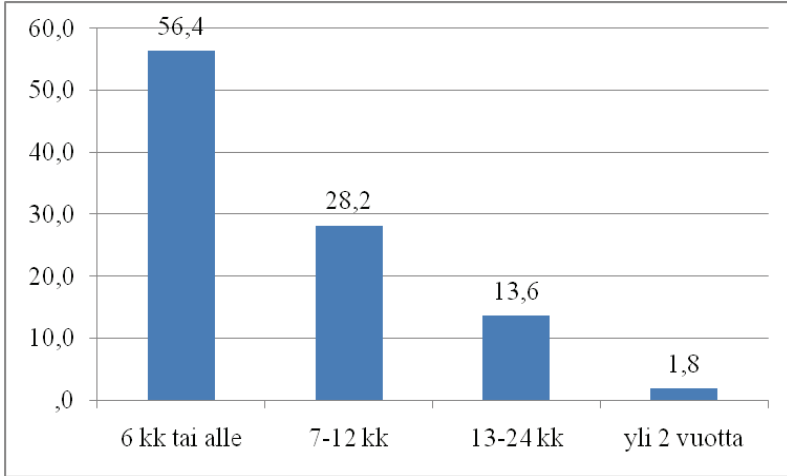
ten välillä ei eroa ollut havaittavissa ( $t = -.689$ ,  $df = 106$ ,  $p = .492$ ;  $t = .039$ ,  $df = 108$ ,  $p = .969$ ), vaikka Suomessa korkeakoulusta valmistuneiden riski kokea uransa alkuvuosina työttömyyttä on naisilla miehiin verrattuna yli kaksinkertainen. Riski on suurempi kuin esimerkiksi Norjassa, Alankomaissa ja Ranskassa. Työttömyyden uhka on suuri erityisesti ammattikorkeakoulusta valmistuneilla suomalaisnaisilla, joista puolet kohtaa työttömyyttä työurallaan. Suomessa, Saksassa ja Norjassa aktiiviyövoiman ulkopuolella olo on vahvasti sidoksissa sukupuoleen. Perhesyyt ovat syistä yleisin; naiset jäävät kotiin huolehtimaan lapsista jopa 4–5 kertaa useammin kuin miehet. (Kivinen & Nurmi 2009, 152-153.) Suomessa työvoiman ulkopuolella on 13 prosenttia naisista, mikä on tuoreen eurooppalaisen vertailututkimuksen korkein prosenttiluku, Norjassa vastaava luku on neljä prosenttia. Siinä missä suomalaisnaiset ovat kokonaan poissa työelämästä, norjalaiset onnistuvat yhdistämään työn ja perheen. Selitys ei löydy joustavista työajoista, sillä naisten osa-aikatyö on yhtä yleistä tai pikemminkin vähäistä kummassakin maassa.



KUVIO 19. Työttömyysjaksot kulttuurituottajilla.

Valmistumisen jälkeistä työttömyyttä kohdanneista suurin osa on ollut työttömänä vain yhden kerran, mutta kaksi tai kolme jaksoa kohdanneita on suhteellisen paljon. Neljä työttömyysjaksoa tai enemmän oli kohdan-

nut vajaa kymmenesosa (kuvio 19). Kuva kulttuurituottajien työttömyydestä tarkentuu, kun tilannetta tarkastellaan työttömyyden pituuden suhteen (kuvio 20). Kyseessä on vastaajien yhteenlaskettu työttömyysjaksojen pituus, ei välttämättä yhtäjaksoinen työttömyys.



KUVIO 20. Työttömyyden pituus kulttuurituottajilla.

Kuten yllä olevasta kuviosta 20 nähdään, suurimmalla osalla työttömyyttä kohdanneista tuottajista työttömyys on ollut suhteellisen lyhytkestoista. Vajaa 60 % on ollut työttömänä korkeintaan puoli vuotta. Puolesta vuodesta vuoteen työttömänä on ollut 28 % vastanneista ja vuodesta kahteen vuoteen vajaa 14 % vastaajista valmistumisen jälkeisen uran jossain vaiheessa. Vain vajaalla kahdella prosentilla työttömyyttä kohdanneista, työurasta on kulunut yli kaksi vuotta työttömyyteen. Luvut ovat vastaavanlaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Honkanen & Ahola 2003, 98). Osaltaan kulttuurituottajien työttömyydessä on varmasti kysymys koulutuksen päättymiseen ja työelämään siirtymiseen liittyvästä nivelvaiheesta, oman paikan etsimisen ja löytämisen ajasta. Toisaalta työttömyyden laajuus eli se, että työttömyyttä kohtaa enemmän kuin joka toinen HUMAKista valmistuneista tuottajista, saattaa johtua yleisemmin kult-

tuurialalle työllistymisen vaikeudesta. Oli työttömyyden selitys mikä tahansa, on selvää, että korkeasti koulutetulle valmistuneelle työttömyyden kohtaaminen voi olla vaikea kokemus.

Työelämään kiinni pääsemisen nopeus näyttäisi olevan yhteydessä siihen, kuinka paljon työttömyyskuukausia työuran aikana koetaan ( $\chi^2=8.614$ ,  $df=2$ ,  $p=.013$ ). Ne valmistuneet tuottajat, jotka olivat olleet valmistumishetkellä jo töissä tai olivat työllistyneet välittömästi, olivat kokeneet lyhyempikestoista työttömyyttä enemmän kuin myöhemmin koulutuksesta työllistyneet. Sen sijaan ne kulttuurituottajat, joilla työllistymiseen oli kulunut aikaa useampia kuukausia (työllistynyt puolenvuoden sisällä, vuoden sisällä tai yli vuoden kuluttua), olivat työuransa aikana olleet useimmin yli puoli vuotta työttömänä. Voidaan siis varovasti tulkita, että mitä pikemmin työelämään pääsee valmistumisen jälkeen sisään, sitä vähemmän on odotettavissa työttömyyttä. Toisaalta, jos työura alkaa työttömyydellä, on todennäköistä, että ura myöhemminkin sisältää työttömyydestä johtuvia katkoksia. (Vrt. Nikoskinen 2008b, 74.) Vaikka yksittäinen työttömyysjakso kesti kulttuurituottajilla keskimäärin 7.5 kuukautta, voivat suhteellisen lyhyetkin työttömyysjaksot heikentää yksilön työkykyä ja työuraa.

Opintojen aikainen työssäkäynti näyttäisi jonkin verran ennakoivan työttömyyttä valmistumisen jälkeen. Kun alan töitä tehneiden työttömyyskeskiarvoja verrattiin niiden keskiarvoihin, jotka eivät tehneet töitä opintojen aikana, pientä tilastollista eroa t-testin mukaan on työttömyyden pituuden suhteen. Sen sijaan työttömyysjaksojen määrään opintojen aikaisella työssäkäynnillä ei näyttäisi olevan vaikutusta ( $t=-2.358$ ,  $df=39$ ,  $p=.023$ ;  $t=.291$ ,  $df=37$ ,  $p=.772$ ). Kulttuurialan töissä opintojen aikana olleiden työttömyys uran aikana oli kestänyt keskimäärin puoli vuotta, kun sama luku kokonaan töitä tekemättömien kohdalla oli lähes 12 kuukautta. Kun vertailuun otettiin kulttuurialan töitä tehneet ja muun alan töitä tehneet, eroja ei ollut ( $t=.014$ ,  $df=57$ ,  $p=.989$ ;  $t=-.422$ ,  $df=61$ ,  $p=.674$ ). Toisin sanoen oman alan töitä opintojen aikana tehneiden valmistuneiden työttömyysjaksojen määrä ja pituus eivät poikenneet niiden valmistuneiden työttömyydestä, jotka tekivät opintojen aikana vain muun alan töitä. Näyttäisi siltä, että opintojen aikainen työssäkäynti yleensä, töi-

den luonteesta riippumatta, ehkäisee työttömyyttä ainakin jossain määrin. Myös muun alan töitä opintojen aikana tehneet kokivat lyhyempää työttömyyttä kuin töitä tekemättömät ( $t = -2.228$ ,  $df = 18.966$ ,  $p = .038$ ).

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan työttömyyden pääasiallisinta syytä avoimen kysymyksen muodossa. Kaikkiaan 117 vastaajaa kirjoitti oman näkemyksensä työttömyyteen vaikuttaneista tekijöistä. Monissa vastauksissa oli etsitty useampia syitä. Vastaukset luokiteltiin karkeasti kolmeen luokkaan: 1) työmarkkinoihin liittyvät syyt, 2) koulutukseen liittyvät syyt ja 3) henkilökohtaiset syyt. Työmarkkinoihin ja vastaajien omaan elämäntilanteeseen, työnhakutaitoihin sekä muihin vastaaviin tekijöihin liittyvät syyt nousivat selkeiksi kokonaisuuksiksi. Työmarkkinoiden toimimattomuus työttömyyden syynä mainittiin 81 kertaa ja henkilökohtaisempia syitä pohdittiin kaikkiaan 56 vastauksessa. Suoranaisesti koulutukseen tai tutkintoon viitattiin vain neljässä (4) vastauksessa.

**Työmarkkinoista johtuvien syiden** joukossa oli suurimpana syynä töiden epätyypillisuus esimerkiksi määräaikaisten tai projektiluonteisten työsuhteiden tai freelancerina toimimisen muodossa. HUMAKista valmistuneista tuottajista kokonaisuudessaan noin 14 % on kohdannut valmistumisen jälkeen työuran, jota leimaa työ- ja työttömyysjaksojen vuorottelu. Vaikka tämäntyyppistä työllistymiskaarta voitaisiin kuvata epävakaaaksi ja pirstaleiseksi (ks. esim. Honkanen & Ahola 2003, 98) tai hetkelliseksi (Kivinen ym. 2002, 43–44), kulttuurialalla tällaiseen työtilanteeseen on ehkä sopeututtu ja totuttu jo ennen valmistumista. Alan töiden luonne on tiedossa, joten katkokset uralla eivät välttämättä tule yllätyksenä. Aineiston lukijalle syntyi vaikutelma, että määräaikaisuudet työttömyyden syynä on tosiasia, joka vain yksinkertaisesti todetaan ja ehkä myös hyväksytään:

*”Festivaali-/produktio-/projekti-työt määräaikaisia. Näiden väliin jää työttömyysjaksoja.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Projektien välinen tyhjä väli eli ns. loma.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Freelancer-työntekotapa. En kutsuisi jaksoja työttömyysjaksoiksi. Harvoin sai sovittua keikkoja perä perään. Freelancer-kausi-  
en välissä voi hakea liiton rahaa.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Työpaikkojen välissä oli ”tyhjää tilaa”, joten ilmoittauduin,  
vaikka seuraava sijaisuus oli jo tiedossa.”(nainen, nuorten kou-  
lutus)*

Kulttuurialalla voi myös olla etua siitä, että on päässyt kiinni hetkelliseen uraan, vaikkakin työttömyysjaksoja väliin saattaa tulla. Monipuolisen työkokemuksen kartuttaminen ja ammatillinen liikkuvuus voi hyödyntää yksilöä työmarkkinoilla ja johtaa vakituisen työsuhteen löytymiseen (Jolkkonen & Kilpeläinen 2002, 116). HUMAKista valmistuneita yhteisöpeda-  
gogeja koskevassa selvityksessä oli viitteitä tällaisesta työmarkkinamekanis-  
mista ja myös siitä, että työelämän ulkopuolelta osallistuttiin työelämään  
nimenomaan määräaikaisten työsuhteiden kautta (Nikoskinen 2008b,  
87). Työelämän ulkopuolelta palkataan vain harvoin työntekijöitä suoraan  
vakituisen työsuhteeseen (Suikkanen & Linnakangas & Martti & Karja-  
lainen 2001, 86).

Toisena suurena työttömyyttä aiheuttavana tekijänä nostettiin esille **kulttuuriala** itsessään, lähinnä se, ettei alan töitä ole juurikaan tarjolla tai että kilpailu avoimista paikoista on suurta. Kaikkiaan 32 vastaajaa ilmoitti tämän yhdeksi työttömyyden syyksi:

*”Vähäiset avoimet työpaikat kulttuurialalla ja suuri hakijamäärä niihin. Sopivien tai edes kohtuullisesti sopivien avointen työpaikkojen pieni määrä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Lähes 200 työhakemuksen, työvoimatoimiston ja työvoimatoimiston kautta alan harjoittelunkaan jälkeen työtä ei vain löytynyt. Liian paljon hakijoita samoihin työpaikkoihin.”(nainen, nuorten koulutus)*

*”Varmaankin liian vähän kulttuurialan työpaikkoja valmistuvien määrään nähden ja liian vähän työkokemusta alalta.”(nainen, nuorten koulutus)*

Näiden syiden lisäksi mainittiin erilaisia työnantajista johtuvia syitä kuten esimerkiksi lomautukset tai rahoitusongelmat sekä moitittiin paikallisia huonoja työllistymismahdollisuuksia. Kaksi vastaajaa (2) toi esille sen, että vuorotteluvapaan sijaisuuden vastaanottamiseksi heidän oli oltava yksi päivä työttömänä työnhakijana.

**Henkilökohtaisiin syihin** luettiin mukaan työkokemuksen ja verkostojen puute (4 mainintaa), uuden opiskelun aloittaminen (6 mainintaa), oma tahto (7 mainintaa), muutto uudelle paikkakunnalle (6 mainintaa), ammatillinen liike työn tai alan vaihtamisen näkökulmasta (6 mainintaa) sekä elämäntilanteeseen liittyvät syyt (6 mainintaa). Kaikkein suurimpana luokkana henkilökohtaisten syiden alla oli kuitenkin maininnat, joissa tuotiin esille, ettei töitä vain saatu (17 mainintaa). Osassa vastauksista korostettiin, että oma aktiivisuus ei voinut olla esteenä koetulle epäonnistumiselle työnhaussa. Vastaukset olivat luonteeltaan ihmetteleviä: töitä ei saatu, eikä syytäkään oikein tiedetty:

*”Olin valmistumisen jälkeen työttömänä 11 kuukautta. Hain koko ajan aktiivisesti niin oman alan kuin muitakin töitä, mutta mistään ei tärpännyt.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”No kun ei oteta töihin. Harvoin edes haastatteluun. Nykyisin olen keski-ikäinen mies. Kuka haluaa töihin minut? (mies, aikuisten koulutus)*

*”Sain valmistumiseni jälkeen vain osa-aikaisen työn (n. 6h/vko). Työttömyyden syy oli se, että minua ei valittu alan työpaikkoihin, vaikka hainkin erittäin aktiivisesti.”(nainen, nuorten koulutus)*

*”Yrittänyt etsiä työtä, jota oikeasti tykkäisikin tehdä, mutta ei ole löytynyt... tai on löytynyt, mutta ei ole otettu.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”En löytänyt työtä kulttuurialalta enkä aluksi ollut valmis tekemään muun alan työtä, koska halusin keskittyä työnhaakuun. En osaa sanoa, miksi en tullut valituksi tehtäviin, joita hain.”(nainen, nuorten koulutus)*

Muissakin selvityksissä suurin syy työttömyydelle on ollut yksinkertaisesti se, ettei oman alan töitä ole löytynyt (Varamäki ym. 2007, 45). Muutos yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa tilanteessa Suomessa vaikuttanee nopeasti luovien alojen työmarkkinatilanteeseen. Mielenkiintoinen ilmiö lähinnä taideoilta valmistuneiden piirissä on se, että mikäli työelämään sijoittuminen ei onnistu, alan asiantuntijuutta hyödynnetään vapaa-ajan ja harrastusten puitteissa (Karhunen & Rensujeff 2006, 120). On todennäköistä, että kulttuurituottajien kohdalla tilanne on samankaltainen; työllistyminen muulle kuin omalle alalle siirtää kulttuuriosaamisen harrastukseksi esimerkiksi vapaaehtoistyöksi kolmannen sektorin piirissä.



## 6 Koulutuskokemukset

Valmistuneiden koulutuskokemuksia ja koulutuksen antamien työelämävalmiuksien merkitystä selvitettiin erilaisilla kysymyksillä. Työelämävalmiuksien tasoa mitattiin mittaristolla, joka on Jyväskylän koulutuksen tutkimuslaitoksen kehittämä. Siinä vastaaja arvioi asteikolla 1–5 (ei lainkaan merkittävä – erittäin merkittävä) 18 erilaisen valmiuden merkitystä sekä omassa työssään että opintojen merkitystä kyseisten valmiuksien kehittäjänä. Mittaristoon lisättiin kulttuurituottajien näkökulmasta tärkeitä osioita: projektinhallintataidot, talouden ja rahoituksen osaaminen, kulttuurin ja taiteen tuntemus sekä tiedotus- ja markkinointivalmiudet. Lisäksi valmistuneilta tuottajilta tiedusteltiin työoppimisen, projektioppimisen ja opinnäytetyön merkitystä työelämään sijoittumisessa sekä HUMAKin antamien valmiuksien tärkeyttä työuran alussa ja myöhemmissä vaiheissa. Aikuiskoulutuksen läpikäyneiltä kulttuurituottajilta kysyttiin vielä koulutuksen antamien valmiuksien merkitystä työuralla etenemiseen tai työssä kehittymiseen.

### 6.1 Koulutuksen antamat työelämävalmiudet

Koulutuksen työelämävastaavuutta tutkittiin siis 22 osioisella mittaristolla. Vastaajat arvioivat viisiportaisella asteikolla erilaisten valmiuksien merkitystä omassa työssä ja koulutuksen merkitystä valmiuden kehittäjänä. Arvioinneista laskettiin erotukset. Näin saatiin esille työelämävalmiuksien merkitys suhteessa opiskelun tuottamiin valmiuksiin. Mikäli erotus oli positiivinen, opiskelu on tuottanut riittävästi valmiuksia suhteessa työelämässä tarvittuun. Jos taas erotus on negatiivinen, vastaajat ovat mielestään saaneet koulutuksesta vähemmän valmiuksia kuin mitä työelämä heiltä vaatii. Taulukosta 12 ja kuvioista 21 ilmenevät erotusten keskiarvot havainnollisesti.

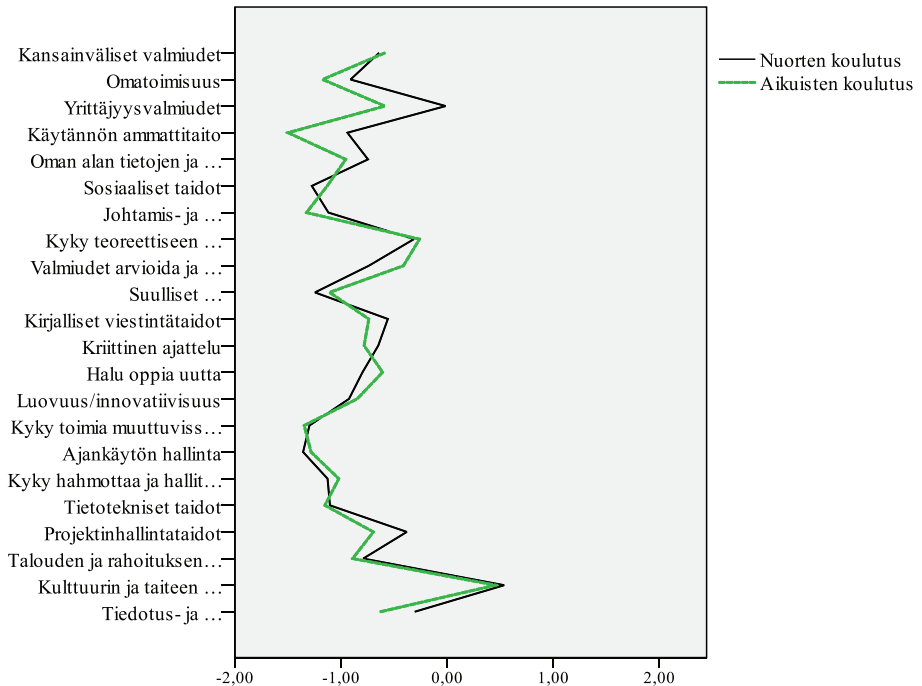
TAULUKKO 12. Korkeakouluopintojen merkitys työelämävalmiuksien kehittäjänä ja valmiuden merkitys työelämässä menestymisen kannalta: arviointien keskiarvojen erotus.

	Nuoret	Aikuiset	Kaikki	Tilastollinen ero
Kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet	-0.70	-0.59	-0.70	
Omatoimisuus	-1.00	-1.12	-1.03	
Yrittäjäysvalmiudet	-0.06	-0.54	-0.21	
Käytännön ammattitaito	-1.04	-1.46	-1.16	*
Oman alan tietojen ja taitojen hallinta	-0.81	-0.96	-0.86	
Sosiaaliset taidot	-1.31	-1.14	-1.28	
Johtamis- ja organisointivalmiudet	-1.19	-1.37	-1.24	
Kyky teoreettiseen ajatteluun	-0.37	-0.19	-0.33	
Valmiudet arvioida ja kehittää omaa työtä	-0.78	-0.58	-0.74	
Suulliset kommunikaatiotaidot	-1.27	-1.10	-1.22	
Kirjalliset viestintätaidot	-0.55	-0.69	-0.58	
Kriittinen ajattelu	-0.69	-0.78	-0.71	
Halu oppia uutta	-0.82	-0.71	-0.79	
Luovuus/ innovatiivisuus	-0.94	-0.86	-0.92	
Kyky toimia muuttuvissa tilanteissa	-1.36	-1.37	-1.36	
Ajankäytön hallinta	-1.36	-1.18	-1.32	
Kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia	-1.19	-1.00	-1.14	
Tietotekniset taidot	-1.04	-1.10	-1.05	
Projektihallintataidot	-0.42	-0.73	-0.51	
Talouden ja rahoituksen osaaminen	-0.81	-0.90	-0.84	
Kulttuurin ja taiteen tuntemus	0.50	0.49	0.49	
Tiedotus- ja markkinointivalmiudet	-0.36	-0.60	-0.42	

Kuten taulukosta 14 nähdään, vastaajat suhtautuivat varauksellisesti koulutuksen tuottamien valmiuksien riittävyyteen työelämässä. Vain yhdellä osiolla erotuksen keskiarvo jäi positiiviseksi. Kulttuurituotannon koulutusohjelma näyttäisi tarjoavan opiskelijoille riittävästi osaamista kulttuurin ja taiteen tuntemuksen osa-alueella. Kaikki muut osiot olivat negatiivisia sekä aikuisilla että nuorilla. Kaikista heikoimmin vastaajat näkivät opintojen edistäneen muuttuvien tilanteiden ja ajankäytön hallintaan, sosiaalisiin taitoihin, johtamiseen ja organisointiin, suullisiin kommunikaatiotaitoi-

hin, käytännön ammattitaitoon sekä omatoimisuuteen liittyviä valmiuksia. Aikuiset ja nuoret arvioivat näitä valmiuksia hyvin samansuuntaisesti, vain käytännön ammattitaito-osiossa nuorten ja aikuisten välinen ero oli havaittavissa. Aikuiset suhtautuivat kriittisemmin koulutuksen tuottamiin käytännön ammattitaidon valmiuksiin. Samoin ero yrittäjyysvalmiuksien suhteen oli melko suuri; ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti kuin suunta-antava ( $t= 1.869$ ,  $df= 205$ ,  $p= .063$ ). Tutkintoon johtava koulutus on erityyppinen nuorille ja aikuisille suunnattuina. Aikuiskoulutukseen osallistuneiden usein pitkäkin työkokemus saa koulutuksen annin ehkä tuntuun vanhan kertaukselta. Aikuisten mielestä käytännön ammattitaidon lisäksi myös seuraavat valmiudet ovat sellaisia, joita työelämässä vaaditaan enemmän kuin mitä koulutus niitä tarjoaa (erotus -1 tai enemmän): omatoimisuus, sosiaaliset taidot, johtamis- ja organisointivalmiudet, suulliset kommunikaatiotaidot, kyky toimia muuttuvissa tilanteissa, kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia sekä tietotekniset taidot. Myönteisimmät arviot aikuiset antoivat kulttuurin ja taiteen tuntemuksen sekä teoreettisen ajattelun valmiuksien kehittymisestä. Nuoret kritisoivat samoja asioita. Monet vastaajien puutteellisiksi näkemät osaamisen alueet ovat sellaisia, jotka liittyvät henkilökohtaisiin valmiuksiin ja joihin usein harjaannutaan työelämän käytännössä. Näihin valmiuksiin ei koulutuksella välttämättä voida kovin täsmällisesti vaikuttaa (esimerkiksi kyky toimia muuttuvissa tilanteissa, ajankäytön hallinta, omatoimisuus). Myönteisimmin nuoret suhtautuivat kulttuurin ja taiteen tuntemuksen ohessa yrittäjyysvalmiuksia, tiedotus- ja markkinointivalmiuksia, teoreettisen ajattelun valmiuksia ja projektinhallintataitoja korostaviin valmiuksiin (ks. kuvio 21).

Liiketoimintaosaaminen ja taloushallinto ovat tuottajan osaamisessa keskeisiä: avustusten hakeminen, jakopäätösten valmistelu, projektin taloudellinen kokonaisvastuu, monipuolinen varainhankinta ja budjetointi, rahoituksen ja verotuksen kokonaissuunnittelu, mainonta ja markkinointi, vuorovaikutustaidot sekä verkottuminen nostetaan alojen asiantuntija-arvioinneissa keskeiseen asemaan. Tämä tarkoittaisi tämän selvityksen tulosten valossa sitä, että kulttuurituotannon koulutuksessa tulisi panostaa enemmän johtamisen, organisoinnin ja liiketoimintaosaamisen sisältöihin. Näiden osaamisvaateiden keskellä on kuitenkin syytä pohtia, miten alan



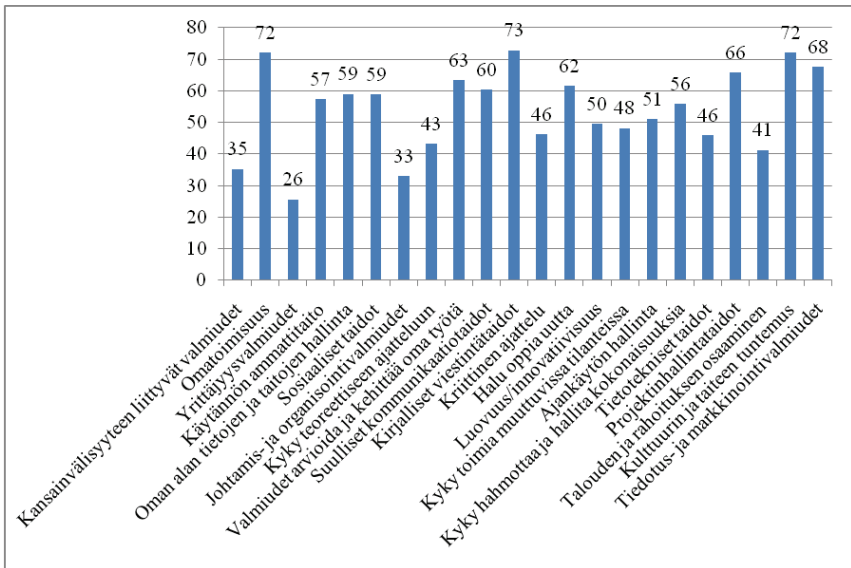
KUVIO 21. Korkeakouluopintojen merkitys työelämävalmiuksien kehittäjänä ja valmiuden merkitys työelämässä menestymisen kannalta: arviointien erotuksen keskiarvo (positiivinen: koulutus tuottaa riittävästi valmiuksia työelämässä toimimisen kannalta; negatiivinen: työelämässä vaaditaan valmiuksia enemmän kuin mitä koulutus tuottaa).

varsinainen sisältötuotanto ja taiteelliset arvot pidetään koulutuksen avulla tasa-arvoisina ja kilpailukykyisinä taloudellisen harkinnan ja liiketoiminnallisen osaamisen sanelemien kaupallisten intressien kanssa. (Lageström & Mitchell 2005, 200.)

Myös sosiaaliset taidot koettiin tuottajien vastausten perusteella tärkeäksi osaksi työelämävalmiuksia. Työelämän sosiaalisuudessa on kysymys ammatillisesta vuorovaikutuksesta, sosiaalisen ympäristön ja verkoston rakentamisesta sekä siinä liikkumisesta. Asiantuntijuus on taitoja ja tietoja, jotka tulevat esiin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Siten sosiaaliset tai-

dot ovat kiinteästi osa käytännön ammattitaitoa. Sosiaalisten taitojen sekä vuorovaikutus- ja viestintätaitojen valmiuksien kehittymistä ei siten voi koulutuksen aikana jättää huomiotta. (Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka & Olkinuora 2004, 105; Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 295.)

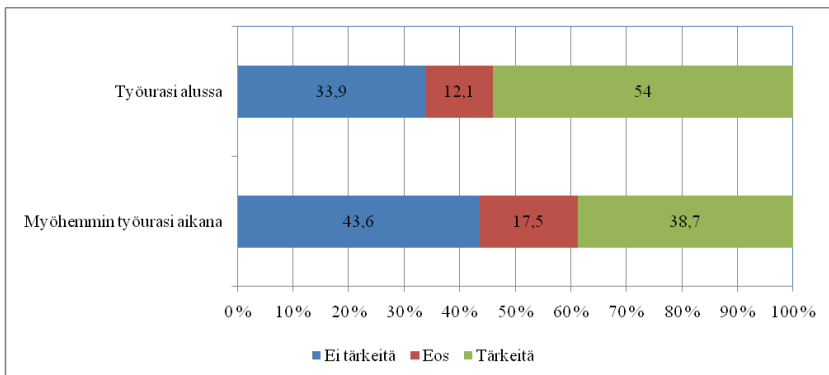
Vaikka koulutuksen anti nähdäänkin HUMAKista valmistuneiden keskuudessa monin paikoin riittämättömäksi suhteessa työelämän vaatimuksiin, ovat monet tuottajat arvioineet opintojen tuottavan osaamista vähintäänkin jossain määrin merkittävästi. Tällaisia mittaristossa mukana olleita asioita olivat muun muassa kirjalliset viestintätaidot (73 %), omatoimisuus (72 %), kulttuurin ja taiteen tuntemus (72 %), tiedotus- ja markkinointivalmiudet (68 %), projektinhallintataidot (66 %), valmiudet arvioida ja kehittää omaa työtä (63 %), halu oppia uutta (62 %), suulliset kommunikaatiotaidot (60 %) (kuvio 22).



KUVIO 22. Koulutuksen tuottamat valmiudet. Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan koulutus on tuottanut valmiuksia vähintään jossain määrin merkittävästi.

Yrittäjyysvalmiudet (26 %), johtamis- ja organisointivalmiudet (33 %), kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet (35 %), talouden ja rahoituksen osaaminen (41 %), kyky teoreettiseen ajatteluun (43 %), kriittinen ajattelu (46 %) ja tietotekniset taidot (46 %) olivat puolestaan asioita, joita pienempi osa vastaajista katsoi saaneensa koulutuksesta merkittävässä määrin. Samoja asioita on kritisoitu myös muissa selvityksissä (esim. Varamäki 2007, 51-54).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (ei lainkaan tärkeitä–erittäin tärkeitä), kuinka tärkeitä he näkivät HUMAKin antamat työelämävalmiudet työuran alussa ja vastaavasti työuran myöhäisemmässä vaiheessa (kuvio 23):



KUVIO 23. HUMAKin antamien työelämävalmiuksien merkitys työuran alussa ja myöhemmin työuran aikana.

Vastaajien mielestä HUMAKin antamat työelämävalmiudet olivat tärkeimpiä työuran alkuvaiheessa valmistumisen jälkeen. Yli puolet (54 %) piti niitä vähintään melko tärkeitä. Aikuisista 43 % oli sitä mieltä, etteivät valmiudet olleet merkityksellisiä työuran alussa. Usein aikuisten työura oli alkanut jo ennen HUMAKin opintoja. Nuorista tätä mieltä oli hiukan vajaa kolmannes (32 %). Nuorten kokemuksissa koulutuksen työelämävalmiuksien roolista voi näkyä kulttuurialan vaikea työmarkkinatilanne.

Hankaluudet oman alan töihin työllistymisessä voivat saada aikaan epäilyksen omasta koulutuksen kautta hankitusta osaamisesta.

Myöhemmässä vaiheessa valmiuksia piti tärkeänä vajaa 40 prosenttia vastaajista ja valmiuksia ei tärkeinä pitävien määrä oli vain vähän tätä suurempi. Aikuisista 40 % koki, etteivät valmiudet olleet tärkeitä myöhemminkään työuran aikana, nuorista tätä mieltä oli 45 %. Keskiarvoilla mitattuna valmistuneiden arviot saatujen valmiuksien tärkeydestä työuran alussa olivat neutraaleja ( $ka= 3.22$ ,  $n= 215$ ,  $kh= 1.267$ ). Arvioinnit valmiuksien tärkeydestä uran myöhemmässä vaiheessa olivat vähän negatiivisempia, joskaan niitä ei pidetty vähän tärkeinäkään ( $ka= 2.94$ ,  $n= 217$ ,  $kh= 1.145$ ). Tulokset vahvistavat ennako-oletusta, jonka mukaan koulutusvalmiudet koetaan valmistuneiden piirissä usein merkityksellisinä työelämään sisään pääsemisen kannalta, kun taas myöhemmin työuralla kertynyt työkokemus nousee suuremmaksi. Koulutuksen tuottamien valmiuksien merkityksen arvioi tällä tavalla myös 54 valmistunutta kulttuurituottajaa:

*”Opiskelujen jälkeen lähdetään työelämään ja ollaan omillaan. Opiskeluista sain ne pohjatiedot ja taidot, joilla pystyin toimia itsenäisesti. Myöhemmässä työelämänvaiheessa tietysti on oppinut uutta, mutta kyllä se alkusysäys löytyy aina sieltä työelämän alkutaipaleelta.” (nainen, nuorten koulutus)*

Monet vastaajat korostivat työelämään siirtymisen vaiheessa ammattikorkeakoulututkinnon merkitystä työllistymisessä.

*”Että tutkinto on suoritettu loppuun on monen työnantajan mielestä tärkeää, vaikka se ei suoraan liittyisikään ko. työhön/työ tekijäänsä neuvoo parhaiten. Mihinkään työpaikkaan ei voi ”opiskella” koulussa vaan työssä.” (nainen, nuorten koulutus)*

Tutkintotodistuksen arvoa voidaan pitää suhteellisen pysyvänä; työkokemus ja tutkintodokumentit ovat yleensä ”työmarkkinavaluuttana” toisistaan riippuvaisia riippumatta työuran vaiheesta (ks. esim. Kanervo 2006, 193).

Monet vastaajat näkivät opintojen tuottaman osaamisen merkityksellisenä myös työuran myöhäisemmässäkin vaiheessa. Lähes 40 % vastaajista koki HUMAKin antamat valmiudet vähintään melko tärkeiksi myös myöhemmin työuran aikana. Avoimissa perusteluissa osaamisvalmiuksien vaikutukset työuralla arvioitiin pysyviksi 36 maininnassa:

*”Humakin opintojen aikana opin ensinnäkin opiskelemaan eli hankkimaan ja soveltamaan tietoa monenlaisiin tarkoituksiin sekä sopeutumaan monenlaisiin tilanteisiin ja tehtäviin.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Arvostan todella korkealle HUMAKin kulttuurituottajakoulutusta. Se on monipuolinen ja antaa substanssiosaamista. Palkkaisin itse työnantajana HUMAKista valmistuneen tuottajan hyvillä mielin.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Humakista sain hyvän perusosaamisen pohjan työelämään. Työelämässä on hyvin pystynyt käytännössä toteuttamaan ja kehittämään koulussa opittua. Pitemmällä työuralla on koulussa saamaa perusosaamista [pystynyt] kehittämään niin pitkälle, että sitä voisi kutsua jo omaksi ammattitaidokseen.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Koulutus oli monella tapaa yleissivistävä, se tähtäsi itsenäisten ja muuttumiskykyisten ammattilaisten kouluttamiseen. Esi-merkkejä: Työssäoppiminen opetti monenlaisia taitoja työelämässä toimivista lainalaisuuksista. Markkinointiopinnot ja kirjalliset tehtävät ovat antaneet minulle valmiuksia toimia oma-aloitteisena ja luovana tuottajana.” (nainen, nuorten koulutus)*

Osaaminen ei ole pelkästään työssä opittua vaan koulutuskin tuottaa kva-lifikaatioita, joilla on merkitystä työelämässä toimimisen kannalta. Vaikka suuri osa työelämätaidoista opitaankin työssä, (ks. esim. Tynjälä ym. 2004, 100–101), on korkeakoulututkintokoulutuksella myös oma tärkeä ase-



mansa osaamisen kehittämisessä. Formaalin koulutuksen tärkeys osaamisen kehittämisessä tulee usein esille niillä, jotka kouluttautuvat aikuisiällä (21 mainintaa). Muutamat vastaajat kertoivat, että koulutuksessa opittujen tietojen ja taitojen merkitys nousee joskus esiin vasta työkokemuksen kertymisen myötä, jolloin niitä voi myös olla helpompi toteuttaa käytännön työssä. Oppimisen oivallus voi tapahtua pidemmällä aikajänteellä myös nuorten koulutuksessa opiskelleilla:

*”Vasta jälkikäteen ymmärtää oppineensa jotain.” (mies, nuorten koulutus)*

*”Valmistumisen jälkeen tiedot ja taidot ovat syventyneet ja konkretisoituneet. Joitakin oppeja on osannut ja huomannut arvostaa työssä vasta ajan myötä. On tullut palattua vanhoihin oppimateriaaleihin myöhemmin.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Alku oli hyppy tuntemattomaan – opin työni sitä tehdessä. Nyt hyödynnän enemmän koulussa opittua ja opin samalla uutta.” (nainen, nuorten koulutus)*

Koulutuksen merkitystä oman osaamisen rakentumisessa on vaikea eritellä. Tämä näkyi en osaa sanoa -vastausten suuressa määrässä, sillä yli 10 % vastanneista ei osannut arvioida valmiuksien tärkeyttä työuran alku- tai myöhemmässä vaiheessa. Valmiuksien tärkeyttä tarkasteltiin vielä t-testeillä. Nuorten koulutuksesta valmistuneet pitivät valmiuksia tärkeämpinä työuran alussa kuin aikuiset ( $t= 2.541$ ,  $df= 211$ ,  $p= .012$ ). Työuran alun jälkeen ajatukset koulutuksen merkityksestä kuitenkin tasoittuvat. Koulutuksen tuottaman osaamisen tärkeys nähtiin sekä nuorten koulutuksen suorittaneiden että aikuiskoulutuksen suorittaneiden joukossa samansuuntaisesti ( $t= -1.146$ ,  $df= 76.897$ ,  $p= .255$ ).

Välittömästi valmistumisen jälkeen koulutuksen tuottamat valmiudet ja tutkintotodistus ovat nuorilla niitä työn hakemisen välineitä, joilla työhön pyritään. Kun työkokemusta ei vielä juurikaan ole, on koulutus avainasemassa:

*”Alussa ilman alan työkokemusta valmiudet ja tutkinto ovat tärkeitä mutta ammattitaito hankitaan jokaiseen työtehtävään aina uudestaan käytännön kautta.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Opinnot ja työoppimiset ovat olleet lähtökohhta työelämään alalla sijoittumiseen, mutta työuralla etenemistä ovat edistäneet jatkokoulutus sekä itse työnkautta hankittu työkokemus ja ammattitaito.” (nainen, nuorten koulutus)*

Aikuisilla tilanne on usein toisenlainen. Työura on alkanut vuosia ennen kuin HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelmaan on edes hakeuduttu, joten koko kysymyksenasettelu oli monen aikuiskoulutuksesta valmistuneen vastaajien mielestä hankala. Monipuolinen työkokemus ja olemassa oleva työpaikka tekevät aikuisten valmistumisen aikaisista lähtökohdista huomattavan erilaiset suhteessa nuorten koulutuksesta valmistuneisiin. Koulutuksen anti saattaa aikuisilla liittyä enemmänkin jo olemassa olevan osaamisen jäsentämiseen ja motivaation lisäämiseen:

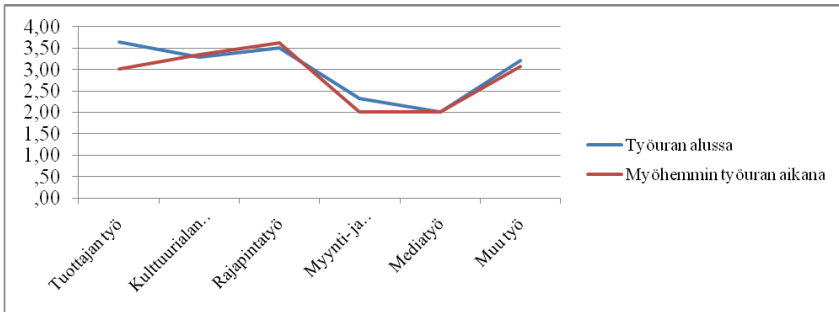
*”Ammatillinen itsetunto on opintojen myötä vahvistunut ja sitä mukaa motivaatio noussut (työurani alussa minulla ei ollut tutkintoa).” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Humakin aikuisopinnot olivat keino jäsentää omaa osaamista. Uuutta en niinkään oppinut, mutta löysin ammatti-identiteetin ja innon tehdä tuottajan työtä jälleen.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Minulla oli jo pitkä ja monipuolinen työkokemus ennenkin, mutta amk-tutkinto selkeytti sekä omaa että muiden ajattelua: osaan!” (nainen, aikuiskoulutus)*

Arvioita koulutuksen antamien valmiuksien merkityksestä verrattiin vielä suhteessa ensimmäisen ja nykyisen – keväällä 2009 olevan – työsuhteen

työnkuviin. Näyttäisi siltä, että arviot koulutuksen merkityksestä eroavat hieman riippuen siitä, millaiseen työhön vastaaja oli työllistynyt heti valmistumisen jälkeen ( $F= 2.985$ ,  $df= 6$ ,  $p= .008$ ). Kaikkein negatiivisimpia arvioita koulutuksen tuottamista valmiuksista antoivat ne vastaajat, jotka heti valmistumisen jälkeen olivat työllistyneet jonkun muun toimialan työtehtäviin. Sen sijaan positiivisimmin koulutuksen annin näkivät tuottajan työtä ensimmäisessä työsuhteessaan tehneet vastaajat. Ero näiden ääripäiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä ( $p= .011$ ). Onnistuminen työllistymisessä vaikuttanee siten myös koulutustyytyväisyyteen. Myöhempää uranvaihetta koskevien arvioiden suhteen eroja ei esiintynyt ryhmien välillä ( $F= 1.304$ ,  $df= 6$ ,  $p= .258$ ). Osaamiseen liittyviin arviointeihin näyttäisi tämän aineiston perusteella vaikuttavan myös se, millaisissa tehtävissä vastaaja työskenteli keväällä 2009 arvioidessaan koulutuksen tuottamien valmiuksien merkitystä työuralla. Eroja oli havaittavissa sekä työuran alkua että työuran myöhäisempiä vaiheita koskeneissa arvioissa ( $F= 2.533$ ,  $df= 5$ ,  $p= .031$ ;  $F= 3.475$ ,  $df= 5$ ,  $p= .005$ ).



KUVIO 24. Koulutuksen tuottamien työelämävalmiuksien merkitys uralla suhteessa kevään 2009 työnkuvaan.

Kuten kuviosta 24 voidaan nähdä, mielipiteet valmiuksien merkityksestä työuran alussa vaihtelivat tuottajan työtä tekevien melko positiivisesta arviosta myynti-, markkinointi- ja mediatyöntekijöiden kriittiseen arvioon. Jos kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneen omaksi alaksi lasketaan tässä luokittelussa tuottajan työ ja kulttuurialan organisoin-

ti- ja kehittämistyö, ovat arviot koulutuksen tuottamista valmiuksista positiiviset. Myös ne, jotka vastaushetkellä työskentelivät kulttuurin ja jonkin muun toimialan rajapinnoilla arvioivat koulutuksen annin tärkeäksi työuran alussa. Sekä kulttuurialan organisointi- ja kehittämistehtävissä työskentelevät että rajapintatyötä tekevät näkivät koulutuksen merkityksen myös vähän suurempana työuran myöhäisemmässä vaiheessa. Kun koulutustyytyväisyyttä tarkasteltiin ensimmäisten työnkuvien mukaan, muuta työtä tekevät suhtautuivat antiin varauksellisesti. Kevään 2009 työtehtävissään muulla alalla toimivat arvioivat koulutuksen antamia valmiuksia kuitenkin melko positiivisesti. On mahdollista, että koulutuksen rooli generalististen työelämävalmiuksien antajana on työkokemuksen kertyessä konkretisoitunut. Sen sijaan myynti- ja markkinointityössä koulutuksen anti nähdään vähäisempänä, koska mahdollisuudet käyttää koulutuksen aikana opittua voi olla rajallisempi tämän tyyppisessä työssä.

Kaikkiaan 45 vastaajaa koki, ettei HUMAKin opinnoilla juurikaan ollut merkitystä heidän työurillaan. Osittain näissä vastauksissa tuotiin esille pettymys työnsaantiin liittyen, osittain vastaajat korostivat työkokemuksen painoarvoa työpaikkojen saamisessa ja urakehityksessä. Muutamat vastaajat olivat tehneet tähänastisen työuransa kokonaan muulla alalla, tehtävissä, joissa tuottajaopintojen sisällöt eivät tuntuneet niin relevanteilta. Näistä 18 mainintaa kritisoi koulutuksen laatua tai sisältöjä. Vastaukset korostavat sitä, kuinka suuri merkitys opintojen ohjauksella on. Opinnot tarjoavat ja mahdollistavat paljon, mutta niiden hyödyntäminen on korkeakouluissa yleensäkin opiskelijan omalla vastuulla. Ilman asiantuntevaa ohjausta, erilaisten oppimisympäristöjen antia voi olla vaikea konkretisoida. Ammattikorkeakoululakiin (351/2003) kirjattu velvoite kouluttaa työelämän ammatillisia asiantuntijoita, asettaa koulutukseen hakeutuville opiskelijoille korkeat odotukset koulutuksen annille ja tutkintotodistuksen merkitykselle. Asiantuntijuus kehittyy edelleen koulutuksen päättymisen jälkeen työelämässä, mutta osaamisen keskeneräisyyden tunnistaminen ja tunnustaminen voi olla korkeakouluetuille vaikeaa. Samoin työttömyyden kohtaaminen voi subjektiivisena kokemuksena olla korkeakoulututkinnon omaavalle valmistuneelle vaikea hyväksyä huolimatta siitä, että työttömyysjaksot määrittävät 2000-luvun työuria hyvin laajasti koulutus-

aloista riippumatta. Vastaajien tyytyväisyys koulutukseen on joka tapauksessa tärkeä mittari silloin, kun tähtäimessä on entistä laadukkaamman ja vaikuttavamman koulutuksen rakentaminen.

Aikuiskoulutusmuotoiseen kulttuurituotannon koulutukseen osallistuneille esitettiin vielä kysymys siitä, miten koulutus HUMAKissa vaikutti tyouralla etenemiseen tai työssä kehittymiseen. Vastaajista 32 korosti **työssä kehittymistä** opintojen suurimpana antina. Pitkien työurien näkökulmasta aikuiskoulutus tuo tullessaan mahdollisuuden laajentaa, päivittää ja syventää osaamista, saada uusia näkökulmia työhön ja verkostoitua. Koulutus antaa usein myös eväitä oman työn suunnittelun ja arvioinnin kehittämiseen. Myös rohkeus, itseluottamus ja usko omaan tekemiseen saattavat vahvistua opintojen myötä:

*”Aika vähäiseksi tyouralla etenemisen suhteen. Työssä kehittymisessä paljon enemmän, ajattelutapa on kehittynyt.”*

*”Humakin aikuisopinnot olivat keino jäsentää omaa osaamista. Uutta en niinkään oppinut, mutta löysin ammatti-identiteetin ja innon tehdä tuottajan työtä jälleen.”*

*”Opiskelu antaa ”lisäpotkua työelämään”, opiskelu päivittää tietoa ja tuo uusia näkökulmia työhön.”*

*”Omalla kohdallani ei ole ollut vaikutusta uralla etenemiseen. Ehkä kuitenkin vahvisti omaa asemaa kuntaliitoksessa, että on samalla lähtöviivalla kolleekojen kanssa. Olisi ikävää, jos nyt olisi vain opistotutkinto takana. Ehkä teoreettiseen ajatteluun on ollut hyötyä vaikkei sitä kovin paljon ole tarvinnut.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Kuten edellä olevistakin lainauksista käy ilmi, opintojen merkitys tyouralla etenemisessä ei ole ollut kovin suuri. **Muodollinen pätevyys** on kuitenkin muutaman vastaajan (7) mielestä ollut selkeä etu uskottavuuden ja työnhakutilanteiden näkökulmasta:

*”Itselleni amk-tutkinto on antanut varmuuden esiintyä ammatilaisena, vaikka jo ennenkin tein jotain samantyyllisiä projekteja.”*

*”Humak on ainakin täällä (...) suhteellisen hyvin tunnettu ja suht. arvostettukin koulu. AMK-tutkinnon suorittaminen ylipäänsä lisäsi selkeästi arvostusta, esim. haastatteluihin oli helppompaa päästä.”*

*”En olisi päässyt kaikkiin työpaikoihini ilman Humakin koulutusta.”*

## 6.2 Työoppimisen (nyk. harjoittelu), projektien ja opinnäytetyön merkitys työllistymisessä

Kaikkein eniten työllistymistä oli vastaajien mukaan edistänyt työoppiminen ( $ka= 3.65$ ,  $n= 215$ ,  $kh= 1.373$ ). Vähän vajaa 30 prosenttia vastaajista näki työoppimisen edistäneen työelämään sijoittumista melko paljon, yli kolmannes (36 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että työoppiminen oli vaikuttanut työllistymiseen erittäin paljon. Noin 25 % oli sitä mieltä, ettei työoppiminen juurikaan ollut vaikuttamassa työelämään siirtymiseen. Toiseksi hyödyllisempänä oppimisympäristönä nähtiin projektit ( $ka= 2.93$ ,  $n= 215$ ,  $kh= 1.345$ ), jotka auttoivat työllistymisessä melko paljon 27.9 prosenttia vastanneista. Erittäin paljon projekteista oli hyötynyt 13.5 %. Kaikkein vähiten työelämään sijoittumista oli vastaajien mielestä edistänyt opinnäytetyö ( $ka= 2.44$ ,  $n= 216$ ,  $kh= 1.356$ ); yli puolet (59.3 %) vastaajista piti opinnäytetyön merkitystä erittäin tai melko vähäisenä. Opinnäytetyötä piti merkityksellisenä neljännes kyselyyn osallistuneista kulttuurituottajista. Näiden oppimisympäristöjen suhteen tulos on samansuuntainen kuin muidenkin ammattikorkeakoulujen vastaavissa selvityksissä (ks. esim. Varamäki 2007, 60; Djupsjöbacka 2006. 62). Arviot erilaisten ym-

päristöjen vaikutuksesta työllistymiseen korreloivat keskenään positiivisesti.

Nuoret vastaajat pitivät odotetusti työoppimista tärkeämpänä työllistymisen näkökulmasta kuin aikuiskoulutuksesta valmistuneet vastaajat ( $t= 5.940$ ,  $df= 211$ ,  $p= .000$ ). Sen sijaan aikuiset korostivat opinnäytetyön merkitystä enemmän ( $t= -3.322$ ,  $df= 212$ ,  $p= .001$ ). Projektien suhteen eroa ei esiintynyt ( $t= .069$ ,  $df= 211$ ,  $p= .945$ ). Valmistuneet olivat koulutukseen osallistumisen aikana erilaisissa työuran vaiheissa. Vastavalmistuneen työllistymistä auttaa, jos opintojen aikana voi kerätä työkokemusta omalta koulutusaltalta. Työoppimiset (nyk. työharjoittelu) on mainio, opintoihin sisäänrakennettu mahdollisuus opiskella työssä, kerätä arvokasta työkokemusta ja rakentaa alalle työllistymistä edistäviä verkostoja. Työoppiminen tarkoittaa alan työpaikoissa tapahtuvaa työn tekemistä ja samalla työn tutkimista ja kehittämistä. HUMAKin oppimisympäristönä työoppiminen eroaa perinteisestä työharjoittelusta siten, että työoppiminen ei ole jo opitun harjoittelua vaan ennen kaikkea uuden taitotiedon omaksumista, oppimista, osaamista ja vähitellen kehittyvää asiantuntemusta, joka syntyy teoreettisen tiedon ja käytännön työkokemuksen yhdistämisen myötä. (Opinto-opas 2009–2010, 163.) Työkokemus edistää Suomessa erityisesti työmarkkinoille pääsyä (Kanervo 2006, 193). Aikuisien näkökulmasta opiskelujen hyöty linkittyy usein jo olemassa olevaan työhön, sen kehittämiseen ja tutkimiseen. Työkokemuksen kerryttämisen merkitys voi olla paljonkin pienempi. Erilaiset projektit ja opinnäytetyö mahdollistavat tämäntyyppisten tavoitteiden toteutumisen.

## 7 Jatko-opintosuunnitelmat

Koulutuksen vaikuttavuuden mittarina työelämäselvitysten on tarkasteltava myös valmistuneiden koulutusuraa osana työuraa. Työikäiset aikuiset osallistuvat yleisesti paljon korkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen. Korkeakoulututkintotavoitteinen koulutus ei kuitenkaan ole se aikuiskoulutuksen muoto, johon kannustetaan. Maksuton tutkinto-opiskelu mahdollistaa myös kahden korkeakoulututkinnon suorittamisen samanaikaisesti tai peräkkäin. Tutkintokoulutukseen osallistuminen on usein pitkäkestoista täydennyskoulutusta edullisempi vaihtoehto opiskelijalle, mutta toisaalta se ei ole tarkoituksenmukaista yhteiskunnan tai yksilön taloudellisten ja inhimillisten resurssien käyttöä. Tutkintoon johtavaa koulutusta ei yleensä ole suunniteltu työn ohella suoritettavaksi muutoin kuin ammattikorkeakoulujen aikuisille suunnatuissa tutkintokoulutuksissa. Tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuminen edellyttää usein yhteiskunnalta ja työpaikoilta työn uudelleenjärjestelyä. (Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet 2008, 31.) Kulttuurialalla esimerkiksi taiteilijoiden koulutuksessa eräs keskeinen piirre on ollut tällainen moninkertainen koulutus. Toisen asteen ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden jatko-opintohalukkuus on ollut suurempaa kuin muilla koulutusaloilla keskimäärin. Näin ollen on todennäköistä, että osa valmistuneista ei tutkinnon suorittamisen jälkeen siirrykään työelämään vaan jatkaa koulutusuraansa. (Karhunen & Rensujeff 2006, 115–116.) Kouluttautumisen trendi on kaiken kaikkiaan työelämässä pärjäämisen eetosta kuvaava, mutta se kertonee jotakin paitsi kulttuurialan työllistymistilanteesta myös vallitsevasta kansantaloudellisesta tilanteesta. Kouluttautuminen on keino hallita marginalisaatiota myös työvoimapolitiikan näkökulmasta. Ongelmana ei niinkään ole kouluttautuminen sinänsä; sen sijaan moninkertainen, samantasoinen kouluttautuminen voidaan nähdä resurssien tuhlaamisena. Poikkeuksina korkeakoulututkintoina aikuiskoulutuksen näkökulmasta voidaan kuitenkin pitää ammattikorkeakoulutut-



kintoja, joiden kautta vanhoja opistoasteisia tutkintoja päivitetään ammattikorkeakoulututkinnoiksi ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja.

## 7.1 Tutkintotavoitteinen koulutus valmistuneilla kulttuurituottajilla

Valmistuneilta kysyttiin, ovatko he suorittaneet jonkin toisen tutkinnon HUMAKista valmistumisen jälkeen. Noin 68 % vastanneista ei ollut aloittanut tutkintoon johtavaa opiskelua valmistumisen jälkeen (nuoret 64 %, aikuiset 78 %). Noin 20 % suoritti tutkintoa parhaillaan (nuoret 24 %, aikuiset 8 %) ja 13 prosenttia vastaajista oli saanut jo jonkin muun tutkinnon valmiiksi (nuoret 13 %, aikuiset 14 %) (kuvio 25). Selvityksen kohderyhmään kuuluvien tuottajien valmistumisesta oli kulu- nut vastaushetkeen mennessä vaihdellen viidestä kuukaudesta yhdeksään vuoteen, joten tutkinnon suorittaneiden tai aloittaneiden määrää voidaan pitää melko suurena. Aikuisten ja nuorten välillä ei tässä tutkintoon joh- tavan koulutuksen suorittamisaktiivisuudessa näyttäisi olevan juurikaan eroa ( $\chi^2= 5.931$ ,  $df= 2$ ,  $p= .052$ ). Nuoret opiskelivat tutkintoon johtavassa koulutuksessa vastaushetkellä kuitenkin jonkin verran enemmän kuin ai- kuiset. Kaksi vastaajaa olivat jo suorittaneet yhden tutkinnon ja suorittivat parhaillaan toista tutkintoa.

Suoritetut tutkinnot olivat pääasiassa yhteiskuntatieteiden, liiketalou- den ja hallinnon alalta (9) sekä kulttuurin alalta (8). Lisäksi tutkintoja oli suoritettu humanistiselta ja kasvatusalalta (4), luonnonvara- ja ympä- ristöalalta (1), sosiaali-, terveys-, ja liikunta-alalta (1) sekä matkailu-, ra- vitsemus- ja talousalalta (1). Näistä selvästi yli puolet oli yliopistotutkin- toja (15), ammattikorkeakoulututkintoja oli neljä (4). Valmistuneilta tie- dusteltiin myös mielenkiintoa tutkintojen suorittamiseen tulevaisuudes- sa. Melkein puolet (48 %) valmistuneista kulttuurituottajista aikoo tule- vaisuudessa suorittaa jonkin toisen tutkinnon kulttuurituottaja (AMK) -tutkinnon lisäksi (nuoret 48 %, aikuiset 46 %). Nuorten ja aikuisten välillä ei ollut eroa tutkinto-opiskeluaikeiden suhteen ( $\chi^2= 3.409$ ,  $df= 2$ ,  $p= .182$ ). Tutkintoaiheet tulevaisuudessa suuntautuvat vahvimmin kult- tuurialalle (60 %  $n= 62$ ). Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon



KUVIO 25. HUMAKista valmistumisen jälkeinen tutkintojen suorittaminen kulttuurituottajilla.

alalta tutkinnon aikoo tulevaisuudessa suorittaa 16.1 prosenttia vastaajista. Humanistinen ja kasvatustieteiden ala kiinnostaa tutkintotavoitteisen koulutuksen muodossa 19 prosenttia vastaajista ja sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala 11 prosenttia vastaajista. Tulevaisuudessa suoritettavia tutkintoja on suunniteltu suoritettavaksi eniten ylempinä korkeakoulututkintoina. Vähän vajaa puolet vastaajista (49 % n= 85) suunnitteli ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, 52 prosenttia yliopistotutkintoa.

Tähän kyselyyn osallistuneet kulttuurituottajat kokivat tutkintotavoitteisen koulutuksen tärkeäksi työssä kehittymisen, oman kiinnostuneisuuden ja kulttuurialan työmarkkinatilanteen näkökulmasta. Tuottajilta pyydettiin vastausta kysymykseen, mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että olet suorittanut tai aiot suorittaa jonkin tutkinnon HUMAKin jälkeen. Vastauksia annettiin runsaasti ja niissä tuotiin esille monia eri asioita, jotka olivat yhteydessä haluun suorittaa jokin muu tutkinto HUMAKin jälkeen. Näin ollen yksi vastaus saattoi sijoittua syiden luokittelussa useampaan kuin yhteen luokkaan. Yhteensä 78 vastauksessa nostettiin esille tutkintojen suorittamisen tärkeys muun muassa oman **ammattillisen osaamisen päivittämisen ja työssä kehittymisen** näkökulmista. Näiden vastaus-

ten joukossa oli myös mainintoja omasta henkilökohtaisesta halusta oppia uutta ja toive ylemmästä korkeakoulututkinnosta. Myös työssä eteneminen motivoi tutkintojen suorittamiseen:

*”Halusin työhöni ja ammatillisen identiteetin kehittämiseen lähinnä teoreettisia työkaluja, joita humak ei tarjonnut. Lisäksi halusin suorittaa ylemmän korkeakoulututkinnon ja saada kansainvälistä kokemusta.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Halu kehittää itseä ja toteuttaa unelmia.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Haluan laajentaa ammatillista identiteettiäni; ollakseni moniosaaja, joka osaa yhdistää matkailun ja kulttuurin tarpeet taapahtumatuotannossa.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Olen kiinnostunut kehittämään itseäni. Pohjakoulutus (amk) antoi valmiudet, yhdessä henkilökohtaisen kiinnostuksen kanssa, jatkokouluttaa itseä. Haluan tietää lisää luovien alojen kehittamisestä sekä mahd. EU-alueiden kulttuuripäätöksentekijöiden prosesseista EU:n sisällä. jatkokoulutus avaa mahdollisuuksia hakea haastavampia tehtäviä.” (mies, nuorten koulutus)*

*”Uusia eväitä työelämään, ylempi koulutus.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”Teoriatiedon lisääminen. Urakehityksen tukeminen.” (nainen, aikuiskoulutus)*

Toisena suurena syykokonaisuutena korostettiin **kulttuurialan työmarkkinoihin liittyviä syitä** (79 mainintaa). Osaltaan kyse oli työolosuhteista, joiden koettiin pitävän sisällään paljon epäkohtia kuten esimerkiksi matalapalkkaisuus, töiden epätyypillisuus ja vaikeudet työllistyä, mutta osaltaan

vastaajat kokivat, että ammattikorkeakoulun perustutkinto ei riitä työelämän kovassa kilpailussa kulttuurialan akateemisia tutkintoja vastaan. Yliopistotutkinnon omaavien koettiin ohittavan kulttuurituottajat työnhakutilanteissa. Samoin työmarkkinoiden ajatellaan arvostavan yliopistotutkintoja enemmän, joten uusien tutkintojen suorittamisen kautta pyrittiin myös nostamaan omaa statusarvoa työmarkkinoilla. Ylemmät korkeakoulututkinnot ovat myös alalla usein pätevyysvaatimuksina joihinkin ammatteihin erityisesti kuntien ja valtion hallinnossa.

*”Olen mahdollisesti kiinnostunut suorittamaan saman alan ylemmän amk-tutkinnon, jotta minun olisi mahdollista hakea myös työpaikoihin, joissa vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Koska työpaikkoja kulttuurialalla on niin vähän ja aikaisempi koulutus ei mielestäni ollut riittävä. Kulttuurituottajia on valmistunut/valmistuu enemmän kuin on töitä.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Yliopistotutkinnon arvostus tuntuu edelleen olevan korkeampi kuin amk-tutkinnon. Lisäksi halusin ylemmän korkeakoulututkinnon tiettyjen virkojen tms. vaatimusten mukaisesti.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Kulttuurituottajatutkinnon ollessa epämääräinen, työpaikkojen vähyys, työnhaun vaikeus, tuottajan työn projektimainen ja epävarma työnkuva/luonne.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Työllistyminen pelkästään kulttuurituottajan tittelillä näyttää hyvin epävarmalta ja koen, etten omaa vahvaa ammattitaitoa tuottajana. Toisin sanoen koulutuksen kautta saadut eväät eivät mielestäni riitä työelämään.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Työllistyminen on todella vaikeaa kulttuurituottajan tutkinnolla. Ehkä siksi on pakko suorittaa lisätutkinto.” (nainen, nuorten koulutus)*

Usko akateemisen tutkinnon tai muun ylemmän korkeakoulututkinnon vaikutuksiin työmarkkinoilla on vahva, vaikka työttömyys on lisääntynyt myös tässä koulutettujen ryhmässä koko ajan. Korkea koulutustaso ei takaa varmaa työtä, maisterityöttömyys on nyt 1990-luvun alkuun verrattuna jopa kymmenkertaisella tasolla. Lomautukset ja irtisanomiset koetelevat laajemmin myös korkeasti koulutettuja. (Akavalaiset työmarkkinat 2009, 5.) Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden näkemykset yliopistotutkintojen merkityksestä saattavat pohjautua ennen kaikkea käytännönläheisen ammattikorkeakoulututkinnon ja tieteellisen tutkinnon synergiaetuihin. Tätä ajatusta tukee se havainto, että jo suoritettut tutkinnot ja tulevaisuuden tutkintoaikeet kohdistuvat usein omaa ammattikorkeakoulualaa vastaavalle kulttuurialalle. Siten jatkokouluttautumisen merkitys sekä laajentaa tai syventää osaamista kulttuurialan piirissä että nostaa koulutustasoa vertikaalisesti. Sen sijaan varsinaiset alan vaihdokset eivät ole suurin syy hakeutua tutkintotavoitteiseen koulutukseen. **Alan vaihdoksen** tai omien intressien täsmentyminen jatko-opintoihin ajavina tekijöinä mainittiin 32 vastauksessa. Näissäkin vastauksissa kulttuuriala saattoi muodostaa kontekstin, jonka sisällä toiseen ammattiin opiskeltiin. Uudelle alalle oli myös saatettu työllistyä tai muuten ajautua, joten uuden alan tutkinnon ja muodollisen pätevyuden hankkiminen nähtiin tarpeelliseksi:

*”Monet. Esimerkiksi se ettei minusta ole kulttuurituottajaksi.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Haluan laajentaa osaamistani nuoriso työn saralla. Tavoitteena on hankkia pätevyys nuoriso-ohjaajan työhön. Sillä alalla on kuitenkin paljon hyötyä aiemmista koulutuksistani. Nuoriso alalla pääsee kuitenkin tekemään luovaa työtä ja on mahdollisuus saada normaalia palkkaa.” (nainen, aikuiskoulutus)*

*”En ole aivan varma onko kulttuurituottajan työ sitä, mitä haluan tehdä lopun elämäni.” (nainen, nuorten koulutus)*

*”Ala ei tuntunut minulle sopivalta. Nykyiset opinnot tuntuivat paremmin itselleni sopivilta ja uskon myös että löydän itselleni soveltuvaa työtä niiden avulla.” (nainen, nuorten koulutus)*

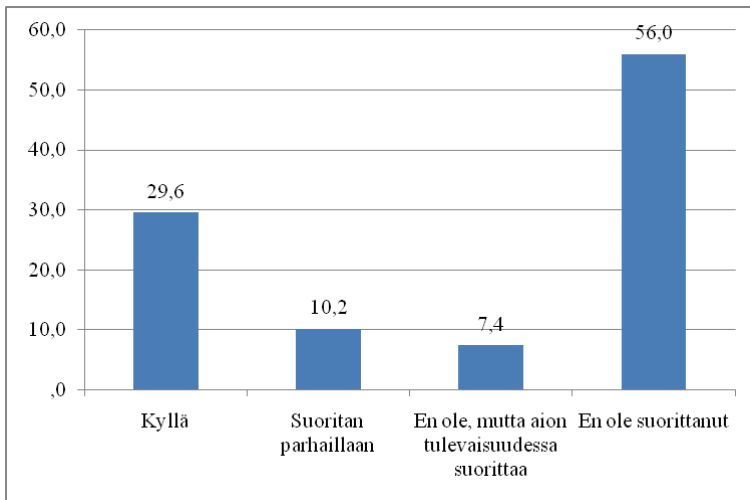
*”Työllistyminen ja työn kiinnostavuus. Halusin alalle, jossa työsuhteet ovat usein vakinaisia eikä tarvitse stressata jatkuvasti raha-asioista. työskentelin yhdistyksessä, jonka talous tuotti jatkuvaa huolta. halusin myös työskennellä lasten parissa.” (nainen, nuorten koulutus)*

Kokonaisuudessaan tuottajia motivoi uusien tutkintojen suorittamiseen työmarkkinat ja ammatillinen kehittyminen. Työmarkkinatilanteen vaikutukset olivat yllättävän suuressa mittakaavassa esillä. On mahdollista, että epäonnistuminen työnhaussa, oman tutkintotason tai tutkinnon sisältöjen riittävyys epäileminen, saattavat ohjata kulttuurituottajia myös alan vaihtoon liittyvään koulutukseen. Kouluttajan näkökulmasta ammatikorkeakoulututkinnon ja koulutussisältöjen tunnettavuuden parantaminen, sisältöjen työelämälähtöisyys sekä opintojen aikaisten verkostoitumismahdollisuuksien luominen voisivat olla niitä tekijöitä, joiden avulla koetua työmarkkinatilannetta voitaisiin työllistymisen näkökulmasta kehittää.

## **7.2. Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus valmistuneilla kulttuurituottajilla**

Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus vaikuttaisi kulttuurituottajien keskuudessa olevan suhteellisen yleistä (kuviot 26). Vajaa kolmannes oli suorittanut jotain täydennysopintoja, 10 % suoritti parhaillaan ja yli 7 % aikoi suorittaa täydennysopintoja. Todellinen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen määrä on todennäköisesti vielä tätäkin suurempi. Tässä kysymyksenasettelu korosti lisä- ja täydennyskoulutusopintoja ja jätti näin huomioimatta esimerkiksi työnantajan järjestämät koulutustilai-

suudet, kehittämishankkeet tai muiden tahojen (esim. lääninhallitukset, yhteistyökumppanit) järjestämät lyhyet koulutukset, seminaarit tai muut vastaavat kiinteästi työhön liittyvät toimintaympäristöt, joiden kuitenkin voidaan ajatella olevan lisä- ja täydennyskoulutusta. Tällainen luonteeltaan horisontaalinen, erityisesti lisä- ja täydennyskoulutukseen painotettava opiskelu vaalii elinikäisen oppimisen ideaa ja samalla tuottaa työelämän tarpeisiin jatkuvasti ammattitaitoaan kehittävää ja osaavaa työvoimaa. Osaamisen ja asiantuntijuuden vaatimuksina korostuvat kyky joustavuuteen, laaja-alaisuuteen ja jatkuvaan oppimiseen. Itse-reflektointi ja -arviointi on uusi työelämän pakko, jotta työntekijän olisi mahdollista itse aktiivisesti toimia ja huolehtia itsensä kehittämisestä. Aikuisten oppiminen auttaa luomaan uudenlaisia merkityksiä, muokkaamaan käsitystä itsestä sekä orientoitumaan uuteen. (Eteläpelto 2007, 137–139.)



KUVIO 26. Ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen suorittaminen kulttuurituottajilla.

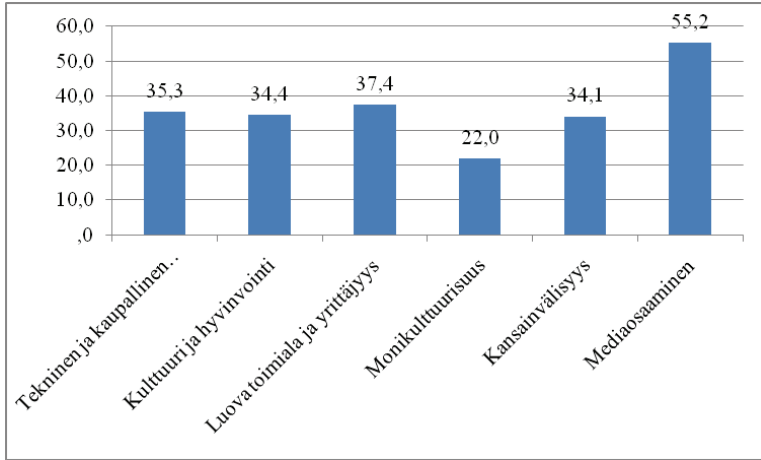
Aikuiskoulutukseen osallistuminen on tutkimusten mukaan yleistä. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuu Suomessa yli puolet palkansaajista, naisten kohdalla koulutukseen osallistuminen on kasvanut voi-

makkaasti (Ylöstalo & Jukka 2009, 117). Naiset osallistuvat aikuiskoulutukseen yleisesti aktiivisemmin kuin miehet. Yleisintä aikuiskoulutus on 25–44-vuotiaiden ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa. Henkilöstökoulutukseen osallistumisen määrää selittävät eniten sosioekonominen asema, koulutusaste, yrityksen koko ja työnantajasektori. (Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet 2008, 25.) Perinteisen aikuiskoulutuksen sijasta kysynnän kasvu näyttäisi suuntautuvan työssä ja työn ohella tapahtuvaan sekä muuhun informaaliin oppimiseen. Kulttuurialalla henkilöstökoulutukseen ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen on osallistuttu vähän verrattuna kulttuuri- ja taidealalle valmistuneiden määrään, mutta myös aikuiskoulutuksen tarjonta on todettu vähäiseksi taide- ja kulttuurialalla (emt. 28–31.) Tässä selvityksessä lisä- ja täydennyskoulutukseen osallistuminen ei vaikuttanut erityisen vähäiseltä kysymyksen asettelu huomioon ottaen.

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, millaiset sisällöt lisä- ja täydennyskoulutuksessa olisivat tarpeellisia oman työn kannalta. Kysymykseen oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot.

Kuten kuviosta 27 nähdään, kaikki teemat koettiin tärkeiksi. Mediaosaaminen näyttäisi kuitenkin olevan ajankohtainen kulttuurituottajien työn näkökulmasta, sillä useampi kuin joka toinen oli valinnut mediaosaamisen tarpeelliseksi koulutuskokonaisuudeksi. Vähiten koulutustarpeita näyttäisi olevan monikulttuurisuuteen liittyen. Tekninen ja kaupallinen tuotanto, kulttuuri ja hyvinvointi, luova toimiala ja yrittäjäyys sekä kansainvälisyys olivat aiheita, joiden osalta täydennyskoulutuksen kokisi tarpeellisena yli kolmannes vastaajista.





KUVIO 27. Lisä- ja täydennyskoulutustarpeet sisällöittäin (vastaajien oli mahdollista valita useampi vaihtoehto).

## 8 Yhteenveto

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (HUMAK) on selvitetty ammattikorkeakoulusta valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittumista kahdessa selvityksessä. Nyt käsillä oleva selvitys tarkastelee kulttuurituottajien työmarkkinatilannetta kevään 2009 mukaisena. Selvitys osoittaa, että valmistuneiden tuottajien työllistyminen sujuu joustavasti ja nopeasti. Myös koulutusalaan vastaaviin töihin työllistytään hyvin. Kulttuurialan työmarkkinat osoittautuvat kuitenkin pidemmän aikajänteen suhteen monilta osin haasteellisiksi niin työuran käynnistämisen, uran vakiinnuttamisen kuin alalla pysymisenkin näkökulmasta. Alan haasteet kärjistyvät usein nuorten koulutuksesta valmistuneiden kohdalla.

### **Kulttuurituottajat pääsevät nopeasti kiinni työelämään, työttömyys vähäistä mutta yleistä**

HUMAKista valmistuneiden tuottajien työurat alkavat usein jo opiskeluaikana, eikä varsinaista työnhakuvaihetta heti valmistumisen jälkeen välttämättä kohdata lainkaan. Ne, joilla valmistumishetkellä ei ollut vielä työtä, olivat työllistyneet yleisimmin tunteisiensa ihmisten kautta. Suhteiden ja verkostojen merkitys oli työllistymisessä suuri, vaikka monet olivat käyttäneet myös perinteisempää työnhaun keinoa, työnantajan ilmoitukseen vastaamista. Tuottajat siirtyvät työelämään nopeasti; vain pieni osa joutuu odottelemaan töiden alkua enemmän kuin puoli vuotta.

Suurin osa vastaajista oli palkkatyössä, yli 60 prosenttia ilmoitti palkkatyön pääasiallisen toiminnan muodoksi. Kulttuurialalla tehdään palkkatyötä myös toissijaisesti esimerkiksi perhevapaan tai opintojen ohessa; osaaikatyötä teki yhteensä 17 % vastanneista. Palkkatyötä tuottajat tekivät tasaisesti kaikkien kolmen suurimman työnantajasektorin palveluksessa. Järjestöjen ja kuntien rooli näyttäisi kuitenkin hieman pienentyneen yksityisen sektorin kustannuksella. Yrittäjyys ei ole kovin suosittua valmistuneiden kulttuurituottajien piirissä. Freelancer-toimintaa ei myöskään tämän

aineiston perusteella ollut havaittavissa, ainakaan pääasiallisena toiminnan muotona. Vaikka sekä yrittäjyys että freelancer-toiminta oli vähäistä, niitä kohtaan osoitettiin kuitenkin paljon kiinnostusta tulevaisuuden työnantajasektorina. Yrittäjyys ei ole tuottajien keskuudessa yleistä, mikä voi johtua siitä, että tuottajan ammatti on taloudellisesti epävarma ja riskinottoa pyritään välttämään (Lageström & Mitchell 2004, 94). Voi olla, että tästä huolimatta yrittäjyyttä yhtenä itsensä työllistämisen mahdollisuutena, joudutaan jatkuvasti pohtimaan ja siten sen merkitys tulevaisuuden urana tuodaan myös esille (vrt. Kanervo 2006). Tuottajat pyrkivät mieluummin toimimaan kolmannen sektorin organisaatioissa: järjestöissä ja säätiöjärjestelmissä, mikä oli havaittavissa myös tässä selvityksessä. Työsuhteissaan kulttuurituottajat työskentelivät pääasiassa kokopäiväisesti ja vakituisesti. Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli noin kolmannes. Kulttuurituottajien keskimääräinen kuukausitulo oli 2084 euroa kuukaudessa. Palkkaan vaikuttavat työuranvaihe, sukupuoli, työpaikan sijainti ja jossain määrin myös työtehtävien sisältö.

Kulttuurituottajien työmarkkinatilanne vaikuttaa hyvältä työttömyys-tietojen valossa. Tässä selvityksessä työttömiä vastaajia oli vain 8 %. Työttömyys vaikuttaa kuitenkin kulttuurituottajien uriin paljon. Valmistumisen jälkeisellä uralla työttömyyttä oli kohdannut enemmän kuin joka toinen valmistunut kulttuurituottaja. Työttömyysjaksot ovat siten tavanomaisia kulttuurialalla, mutta työttömyys on silti suhteellisen vähäistä niin kestoltaan kuin määrältäänkin. Osaltaan kulttuurituottajien työttömyydessä on varmasti kysymys koulutuksen päättymiseen ja työelämään siirtymiseen liittyvästä nivelvaiheesta, oman paikan etsimisen ja löytämisen ajasta. Tulosten mukaan työttömyys on kuitenkin selvemmin työmarkkinoihin ja epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvä ongelma. Rakenteellisena ilmiönä työttömyyden mahdollisuus on sama kaikille, työuran vaiheesta tai sukupuolesta riippumatta.

## **Työtä tehdään koulutusalan ohella paljon myös muilla aloilla**

Kulttuurituottajien ammatit työelämässä olivat useimmiten sekä ensimmäisissä valmistumisen jälkeisissä työsuhteissa että myöhemminkin työ-

uralla omaa koulutusalaan vastaavia. Ammattien kirjo, johon tuottajat valmistumisen jälkeen työllistyvät on kuitenkin suuri. Erilaisia ammattinimikkeitä oli pitkälti toista sataa. Oman alan työtä tehtiin konkreettisesti tuottajana (tapahtumien tai kulttuurin tuottaminen, avustavat työt, rahoituksesta, taloudesta, markkinoinnista, viestinnästä ja tiedotuksesta huolehtiminen, suunnittelu, valmistelu, organisointi ja kehittäminen) tai kunnissa ja erilaisissa hankkeissa koordinoijan tai kehittäjän tehtävissä. Kulttuurituotannon lähialan töitäkin tehtiin (kulttuurityö toisella toimialalla, myynti- ja markkinointi, tiedotus, mediatyö, taiteellinen työ), mutta koulutusalan töiden suurimmaksi haastajaksi nousivat kuitenkin kokonaan muiden alojen työt. Muun työn suuri osuus kertoo siitä, että tällaisten töiden parissa tuottajille on kysyntää ja näihin töihin ollaan työkokemuksen kerryttämisen sekä työelämään sisään pääsemisen vuoksi valmiita tarttumaan. Työn tekeminen on pääasia. Työurien edetessä muiden alojen töiden osuus kasvoi. Opiskelijastatuksella tai vastavalmistuneena voi hyvinkin lyhyiden, epäsäännöllisten kulttuurituotannon töiden vastaanottamisen kynnyksellä olla matalampi kuin myöhemmin työuralla. Tässä vaiheessa työelämän vakautta toivotaan ja työhön liittyvien valintojen edessä punnitaan erilaisia vaihtoehtoja ehkä perusteellisemmin. Kulttuurituottajat saattavat näin ollen tarttua töihin, jotka eivät täysin vastaa omaa koulutusalaan, mutta joiden hoitamisessa kulttuurituottajan osaaminen on eduksi. Eriyisesti muu työ -luokan alla olevat työnkuvat erilaisine hallinto- ja toimistotyöhön, järjestötyöhön, asiakaspalvelutyöhön sekä ohjaus-, opetus- ja koulutustyöhön liittyvine tehtävineen kertovat tästä trendistä. Tuottajan työstä ollaan valmiita tinkimään, jos muuta haasteellista työtä on tarjolla. Työelämässä alan vaihtoksia tehdään eniten henkilökohtaisiin syihin vedoten, mutta kulttuurialan työtilanne ja työolosuhteet ovat myös vaikuttamassa alan vaihtoihin.

Kulttuurialan monimuotoisuus on asia, jonka jokainen valmistunut kulttuurituottaja työkentällä kohtaa. Aikaisempien selvitysten mukaan tuottajien toimenkuva on laaja, eikä se läheskään aina rajoitu vain toimintoihin, joissa kulttuurituottaja työskentelee linkkinä taiteentekijän ja yleisön välissä (Kalhama 2006; Vartiainen 2006, 118). Oman osansa työelämän haasteellisuuteen tuovat epätyypillisille työsuhteille ominaiset tekijät

kuten määräaikaisuus, projektiluonteisuus, epäsäännölliset työajat ja ammattinimikkeiden kirjo. Tutkintonimikkeen ja erityisesti sen osoittaman ammattitaidon tunnettuus ovat tärkeitä työllistämistä edistäviä tekijöitä. Valmistuneiden ammatillisen osaamisen profilointi ja sen tunnetuksi tekeminen niin, että työvoiman tarjonta ja kysyntä kohtaavat, on erityisen tärkeää niin sanottujen ”uusien professioiden” kohdalla, joksi kulttuurituottajan työn voi perustellusti nimittää. Kulttuurituottaja (AMK) -tutkintonimike on vahvistettu vasta vuonna 2003 (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352, 3§), joten tunnettuus ei vielä ole vakiintunutta. Ammattinimikkeet, joiden takana HUMAKista valmistuneet tuottajat työelämässä toimivat, luovat osaltaan epäselvyyttä alan rakenteisiin.

Sirpaleinen ammattiala edellyttää kulttuurituottajiksi valmistuneilta kykyä muutokseen sekä työsuhteen että työn sisällön mukaan kehittyvään työidentiteettiin. Ammatillisen identiteetin rakentumisessa tuottajilta vaaditaan pitkäjänteisyyttä ja joustavuutta. Kaiken kaikkiaan nykypäivän työmarkkinoilla on tultu tilanteeseen, jossa työidentiteetit ovat yksilöllistyneet (Eteläpelto 2007, 114). Tämä tarkoittaa käytännössä yrittäjämäistä asennetta, monitaitoisuutta ja joustavuutta. Kulttuurialan työmarkkinoilla nämä piirteet saattavat vielä tulla korostetusti esille. Tässä kulttuurituottajia koskevassa aineistossa työnkuvat levittäytyivät laajalle ja siten työ, jota tuottajat tekevät työuransa aikana edellyttäneen muuttuviin työympäristöihin sopeutumista. Tällaisilla työmarkkinoilla ei tarvita välttämättä kapealaisia, rajatusti ammattialaan kiinnittyviä identiteettejä, vaan ennen kaikkea luonteeltaan generalistisia perustaitoja ja oppimaan oppimisen taitoja. (Emt., 115.) Kulttuurituottajien sopeutuminen monenlaisiin toimenkuviin kertoo ehkä osaltaan tuottajien osaamispankin monipuolisuudesta ja sen käyttökelpoisuudesta laajasti työelämässä. Koulutuksessa tuottajien työmarkkinoiden ominaispiirteet on huomioitava ja ohjattava opiskelijoita työstämään omaa ammattikehystään jo opiskeluaikana.

## Kulttuurituottajien ammatillinen liikkuvuus

Ammatillinen liikehdintä osoittautui kulttuurituottajien työurilla aktiiviseksi. Ammattinimikkeet vaihtuivat keskimäärin neljä kertaa. Suurin osa ammatillisesta liikkumisesta suuntautui muille kuin omalle koulutusalueelle. Siirtymien suuri määrä ei yllätä, sillä nykyisillä työmarkkinoilla pysyvä ja jatkuva ammatillinen kiinnittyminen ei tapahdu kerralla vaan se on pidempiaikainen prosessi. Ammatillinen liikkuvuus ja työmarkkina-asemien vaihtelu on tavallista ja se värittää urapolkuja työuran alusta loppuun saakka. (Suikkanen ym. 2001, 94.) Ammatillisessa liikkuvuudessa oli kuitenkin havaittavissa urille kiinnittymisen tendenssi, jonka mukaan ensimmäisen työsuhteen koulutuslavastaavuus ennakoii oman koulutusalan töissä pysymistä. Sama linjaus oli nähtävissä myös lähialojen ja muiden alojen kohdalla; tietyn tyyppinen työkokemus kiinnittää työntekijän helposti tietylle alalle (vrt. Kanervo 2006, 194). Työelämään sijoittumisen kitkavaiheen aikana valmistuneet voivat olla halukkaita ottamaan vastaan mitä tahansa työtä. Vaikka yksilön näkökulmasta tämä on ehkä hetkellisesti parempi vaihtoehto kuin jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle, voidaan tällaisia ratkaisuja pitää koulutuksen näkökulmasta hankalina (Suutari 2003, 29). Kysymys on koulutuksen vaikuttavuudesta. Sijoittuminen koulutuksen kannalta epätarkoituksenmukaisiin työtehtäviin hukkaa koulutusinvestointia paitsi hetkellisesti myös pidemmällä aikavälillä kuten kulttuurituottajikin koskevassa tarkastelussa kävi ilmi. Kulttuurituottajien osalta tulokset poikkeavat Suutarin (2003, 30) tutkimuksesta, jonka mukaan sijoittuminen koulutusta vastaamattomiin työtehtäviin, voi joskus toimia sisääntuloväylänä alan töihin. Ainakaan tässä yhteydessä lähialoilla opintojen aikana tai ensimmäisessä työsuhteessa työskentely ei merkinnyt kulttuurituottajilla oman alan töihin pääsemistä myöhemmin uran aikana. Toisaalta oman koulutusalan sisällä sisääntuloammatteina voivat kulttuurituottajilla toimia esimerkiksi erilaiset assistenttin tai sihteerin tehtävät, jotka eivät välttämättä sellaisinaan edellyttäisi korkeakoulututkintoa. Näistä töistä eteneminen myöhemmin oman alan sisällä haasteellisempiin töihin on toki mahdollista ja myös todennäköistä.

## Työuriin ollaan tyytyväisiä – kaikesta huolimatta

Vaikka kulttuurituottajan työura käynnistyy usein vaikeasti, on päätätöiden värittämä ja huonosti palkattu, ovat kokemukset työurista kuitenkin vastaajilla suurimmaksi osaksi positiivisia. Työssä on koettu onnistumisia, onnea, mielekkyyttä, haastavia työtehtäviä, opettavaisia hetkiä, monipuolisuutta ja ylenemisiä. Vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka eivät kokeneet työurien vielä edes kunnolla alkaneen ja niitä, jotka tuntuivat petyneen koulutusalan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Urien aaltomaisuus, katkonaisuus ja tasaisuus määrittivät pitkälle kaikkien kulttuurituottajien näkemyksiä tähänastisista urista. Vain muutamassa yksittäisessä tyytyväisten kommentissa oli maininta uran nousujohteisuudesta. Kokemukset vastaavat nykyistä työelämää määräämisen ja tilapäisen henkilöstön yleistyneen hyödyntämisen myötä. (Suikkanen ym. 2001, 85). Kulttuurituottajien sisäinen kokemus nostaa pintaan urien yksilöllisyyden; ulkoisesti tasaiselta tai pirstaleiseltakin vaikuttava ura voi subjektiivisesti koettuna olla kehittyvä, etenevä, monipuolinen ja myös vakiintunut. Ulkoisista haasteista huolimatta uralla ja työssä on voitu kehittyä horisontaalisesti saavuttaen ammatillista erikoistumista tai laaja-alaistumista. Siten taitojen ja tietojen karttumisen sekä työelämässä kehittyminen kohtaa kaikkia, joskin kokemusten mittasuhteet voivat olla erilaiset. (Varila & Kallio 1992, 57–59.) Yleiskuva HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien työurista on näin ollen hyvin positiivinen työllistymisen haasteisiin nähden.

## Nuorten koulutuksesta valmistuneiden haasteet työelämään sijoittumisessa

Kulttuurituottajia koskevassa selvityksessä aikuiskoulutuksessa ja nuorten koulutuksessa opiskelleiden väliset esiin nousseet eroavaisuudet työtilanteiden suhteen kertovat siitä, että nuoret vastavalmistuneet kohtaavat usein enemmän haasteita työurille sijoittumisessa kuin jo pidempään alalla työskennelleet kollegansa. Lähtökohtaisesti erot ovat ymmärrettäviä ja ne johtuvat pääsääntöisesti erilaisista työuran vaiheista. Erojen esiin nostamisen myötä voidaan kuitenkin tarkastella nuorten työelämään sijoittumisen

riskitekijöitä ja pohtia mahdollisuuksia madaltaa työllistymisen kynnyksiä jo opiskeluaikana. HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien kohdalla nuorten haasteiksi muodostuu jonkin verran hitaampi työllistyminen ja työurien katkonaisuus, mikä näkyy määräaikaisina ja osa-aikaisina työsuhteina, työpaikan vaihdoksina sekä matalampana palkkatasona. Myös oman koulutusalan ulkopuolelle työllistyminen on tyypillisempää nuorille kuin aikuiskoulutuksesta valmistuneille.

## **Koulutuksen työelämävalmiuksiin suhtaudutaan kriittisesti**

Kulttuurituottajat suhtautuvat kriittisesti opintojen antamiin työelämävalmiuksiin, vaikka opinnot ovat samalla tuottaneet osaamista merkittävässä määrin työelämän vaatimuksiin nähden. Kulttuurin ja taiteen tuntemus on osa-alue, joka läpileikkaa opinnot niin tehokkaasti, että vastaajien mukaan se riittää työelämän tarpeisiin. Sen sijaan esimerkiksi sosiaalisten taitojen, johtamis- ja organisointiosaamisen sekä käytännön ammattitaidon osalta koulutus nähtiin puutteellisena. Vastaajien kritisoidut valmiusosiot olivat luonteeltaan erilaisia; joukossa oli niin sosiaalisiin ja viestintätaitoihin liittyviä asioita, itsesäätelytaitoja kuin oman ammattialan hallintaan kuuluvia valmiuksiakin. Koulutuksen mahdollisuudet erilaisten taitojen kehittämiseen ovat siten rajalliset. Joiltakin osin nyt kritisoidut valmiudet voivat kehittyä vain työkokemuksen kertymisen välityksellä esimerkiksi muuttuvissa tilanteissa toimiminen, kokonaisuuksien hahmottaminen ja hallinta, luovuus ja innovatiivisuus. HUMAKin kulttuurituotannon koulutus ei näiden tulosten osalta eroa muista vastaavista selvityksistä, joissa koulutuksen tuottamien valmiuksien merkitystä on selvitetty (ks. esim. Vuorinen & Valkonen 2007). Opinnot ovat tuottaneet osaamista monilta osin vähintäänkin jossain määrin merkittävästi. Kirjalliset viestintätaidot, omatoimisuus, kulttuurin ja taiteen tuntemus, tiedotus- ja markkinointivalmiudet, projektinhallintataidot ja käytännön ammattitaito olivat osioita, joiden kohdalla yli puolet vastanneista koki saaneensa osaamista jossain määrin tai erittäin merkittävästi. Vaikuttaa siltä, että opinnot tuottavat työelämäosaamista, mutta sen riittävyttä epäillään. On mahdollista, että alan työmarkkinatilanne ylläpitää kilpailua, jonka myötä kokemuk-



set oman osaamisen riittävydestä nousevat pintaan. Toisaalta kouluttajan kannattaa huomioida myös se, että tiedollinen osaaminen on välttämätöntä asiantuntijuuden kehittämisessä, mutta tietojen ja taitojen siirtäminen toisiin ympäristöihin ei välttämättä tapahdu automaattisesti (Ruohtie 2002, 124–125). Vuorinen ja Valkonen (2007, 165) nostavat esille ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen roolien lähentymisen; käytännönläheinen ja työelämälähtöinen koulutus ei välttämättä muodostukaan ammattikorkeakoulusektorin vahvuudeksi. Tältä osin ja myös opinnoista valmistuneiden kulttuurituottajien kokemusten mukaan, oman alan tietojen ja taitojen ja ammatillisen osaamisen lisäämiseen tähtäävien opintojen painoarvoa pitäisi lisätä. Samalla yhteydet työelämään ja verkostojen rakentamisen mahdollisuudet tulevat tärkeiksi.

## **Tutkintonimikkeen ja koulutuksen tunnettavuutta työelämässä on lisättävä**

Kulttuurituottaja (AMK) -tutkintonimike otettiin käyttöön vuonna 2003. Siten on ymmärrettävää, että valmistuneet tuottajat kokevat tutkintonimikkeen työelämässä huonosti tunnetuksi tai vähän arvostetuksi. Kulttuurituottajat kokevat nimikkeen tunnetuksi tekemisen melko raskaaksi ja työnhakua tai työhön keskittymistä häiritseväksi. Myös koulutus ja sen sisällöt ovat huonosti tunnettuja, osittain myös Humanistinen ammattikorkeakoulu. Vastaajat toivat esille sen mahdollisuuden, että tunnettuuden ja arvostuksen vähäisyys voi johtua alalla vallitsevasta ajattelutavasta; työelämän meriitit vaikuttavat eniten työllistymisessä. Ammattikorkeakoulututkintonimikkeiden osalta kritiikki saattaa johtua myös siitä, että tutkinnot ovat yhä edelleen nuoria, eikä uusien alojen työelämään sijoittumisista ole välttämättä tarjolla kovin paljon tietoa tai tieto ei tavoita opiskelijoita (Vuorinen & Valkonen 2005, 137). Työtä nimikkeen ja koulutuksen tunnettuuden lisäämiseksi on tehtävä.

## Uudet tutkinnot kiinnostavat kulttuurituottajia

Kulttuurituottajat ovat hyvin kiinnostuneita suorittamaan uusia tutkintoja HUMAKista valmistumisen jälkeen. Keväällä 2009 kolmannes vastaajista oli joko jo suorittanut toisen tutkinnon tai suoritti sitä parhaillaan. Tutkintotavoitteinen koulutus houkuttelee myös tulevaisuudessa tuottajia opintojen pariin; melkein puolet aikoo tulevaisuudessa suorittaa tutkinnon tuottajatutkinnon lisäksi. Tutkintotavoitteisuus kohdistuu lähinnä ylempiin korkeakoulututkintoihin ja kulttuurialan lisäksi yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloille. Opintojen kautta pyritään hallitsemaan vaikeaa työllistymistilannetta ja työolosuhteita sekä nostamaan omaa arvoa työmarkkinoilla. Tutkintojen myötä omaa osaamista halutaan kehittää. Alan vaihtaminen ei nouse koulutuksen motivaatiotekijänä edellä mainittujen kanssa samalle tasolle. Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus on myös yleistä, erityisesti mediaosaamiseen painottuvaa täydennyskoulutusta tarvittaisiin kentälle lisää.

Kulttuurituottajien koulutususko liittyy uusien ylempien korkeakoulututkintojen suorittamisen positiivisiin vaikutuksiin työmarkkinoilla. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden näkemykset yliopistotutkintojen merkityksestä saattavat pohjautua ennen kaikkea käytännönläheisen ammattikorkeakoulututkinnon ja tieteellisen tutkinnon yhdistämiseen. Tätä ajatusta tukee se havainto, että sekä jo suoritettut tutkinnot että tulevaisuuden tutkintoaikeet kohdistuvat usein omaa ammattikorkeakoulualaa vastaavalle kulttuurialalle yliopistossa. Siten jatkokouluttautumisen merkitys on sekä laajentaa tai syventää osaamista kulttuurialan piirissä että nostaa koulutustasoa vertikaalisesti. Tämäntyyppinen koulutus ei kuitenkaan ole yhteiskunnan näkökulmasta suositeltavaa (Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet 2008). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden moninkertainen korkeakoulutus johdunee siitä, että ammattikorkeakoulusektorilla tutkintotason vertikaalinen kohottaminen on ollut mahdollista vasta suhteellisen lyhyen aikaa. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen vakiintumisen ja tunnettavuuden yleistymisen myötä on todennäköistä, että uusien tutkintojen suorittamishalukkuus ja -aktiivisuus suuntautuu tulevaisuudessa enemmän ylempiin

tutkintoihin ammattikorkeakoulun sisällä. Tämä suuntaus on toivottava myös kulttuurituotannon piirissä, jossa kulttuurituottaja (ylempi AMK) -tutkinnon suorittamismahdollisuus avautui opiskelijoille vuonna 2009. Koulutusta järjestetään HUMAKin ja Metropolia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä ([www.humak.fi](http://www.humak.fi)). Kiinnostus ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja kohtaan oli nähtävissä jo tässä selvityksessä.

## Lopuksi

Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittumista tutkittiin tämän selvityksen muodossa vuonna 2009. Aineiston keruu ajoittui keväälle, aineiston analysointi ja raportointi syksyyn 2009. Tuottajien työmarkkinat näyttivät osittain odotetun kaltaisilta; kilpailu työpaikoista on kovaa, avoimia työpaikkoja koetaan olevan vähän tarjolla, työurat ovat työttömyysjaksojen pätkittämiä ja alalta pakoa tapahtuu. Toisaalta tulokset osoittavat, että tuottajien työllistyminen sujuu myönteisesti; työllistyminen on nopeaa ja joutuisaa sekä koulutusalaan vastaavaa. Ja mikä tärkeintä, valmistuneet tuottajat tuntevat olevan henkilökohtaisesti tyytyväisiä omaan valmistumisen jälkeisiin uriinsa. Kulttuurituottajien työtilannetta on syytä seurata aktiivisesti myös jatkossa ja tarkastella alan kehittymistä. Mielenkiintoista olisi selvittää esimerkiksi, miten yrittäjäyys kehittyy ja miten alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto näkyy valmistuneiden jatko-opinnoissa sekä omalle koulutuslalle kiinnittymisessä.

## Lähteet

Aho, Simo & Virjo, Ilkka & Koponen, Hannu. 2009. Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1987-2007. Valtioneuvoston kanslian julkaisesarja 5/2009. Viitattu 22.9.2009.

<http://vnk.fi/julkaisukansio/2009/j05-ammattillinen-liikkuvuus/pdf/fi.pdf>

Akavalaiset työmarkkinat 2009. Akava ry. Viitattu 15.12.2009.

<http://www.akava.fi/files/67/atm2009nettiin.pdf>

Ammattikorkeakoululaki 351/2003. Viitattu 10.11.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>

Arresto, Henna & Määttä, Jukka. 2006. Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen. Teoksessa Kimmo Lind & Pekka Vartiainen (toim.) Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintusuunnitelmat ja koulutuskokemukset. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 3, 2006. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 7-51.

Djupsjöbacka, Stefan. 2006. Mitä koulutuksen jälkeen? Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja saadun koulutuksen arviointi. D. Työpapereita 40: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Eteläpelto, Anneli. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 90-142.

Halonen, Katri. 2004. Huomisen rientoja tuottamassa. Tapahtumatuottajien ammatin kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulu-

jen näkökulmasta. Cuporen julkaisu 5. Kulttuuripolitiikan tutkimuksen edistämissäitiö Cupore. Helsinki. Viitattu 11.5.2009.

[http://www.cupore.fi/documents/Cupore\\_Julkaisu\\_5\\_2004.pdf](http://www.cupore.fi/documents/Cupore_Julkaisu_5_2004.pdf)

Halonen, Katri. 2005. Visioita ja valintoja. Tapahtumatuotannon tulevaisuus helsinkiläisten tuottajien arvioimana. Cuporen julkaisu 10. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäitiö. Helsinki. Viitattu 11.5.2009. [http://www.cupore.fi/documents/CUPORE\\_10\\_Visioita\\_ja\\_valintoja.pdf](http://www.cupore.fi/documents/CUPORE_10_Visioita_ja_valintoja.pdf)

Hanhijoki, Ilpo & Katajisto, Jukka & Kimari, Matti & Savioja, Hannele. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan. Opetushallitus. Helsinki. Viitattu 11.5.2009.

[http://www.oph.fi/download/46470\\_koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2020.pdf](http://www.oph.fi/download/46470_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2020.pdf)

Honkanen, Virpi & Ahola, Sakari. 2003. Kulttuurin koulutus ja uudet urat. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 61. Turku.

Jolkkonen, Arja & Kilpeläinen, Riitta. 2002. Occupational and Regional Mobility of Labour as a Means to Find Employment. Teoksessa Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (toim.) Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Tampereen yliopisto, 101–121.

Julkunen, Raija. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18–48.

Julkunen, Raija. 2008. Uusi talous – tietoa, globalisaatiota ja joustoa. Teoksessa Pekka Nummela & Mervi Friman & Osmo Lampinen & Matti Volanen (toim.) Ammattikorkeakoulut ja sivistys. Opetusministeriön julkaisu 34. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 5.5.2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm34.pdf?lang=fi>

Kalhama, Pilvi. 2006. Kulttuurituottajat työelämässä. Teoksessa Teoksessa Kimmo Lind & Pekka Vartiainen (toim.) *Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001–2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset*. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 3, 2006. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 64–117.

Kanerva, Anna & Lehikoinen, Kai. 2007. Menestyksen jonglöörit. Luovi- en alojen täydennyskoulutus ja sen arvo. Esiselvitys. IADE:n julkaisusarja 1/2007. Viitattu 16.9.2009.

<http://www.cupore.fi/documents/menestyksenjongloorit.pdf>

Kanervo, Otto. 2006. Korkeasti koulutetut ja työ. Valintojen rationaali- suus eurooppalaisessa vertailussa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 68. Väitöskirja. Turun yliopisto.

Karhunen, Paula & Rensujeff, Kaija. 2006. Taidealan koulutus ja työ- markkinat. Ammatillisen koulutuksen määrä ja valmistuneiden sijoittumi- nen. Taiteen keskustoimikunta. Tutkimusyksikön julkaisuja 31. Helsinki.

Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni. 2009. Sukupuolten keskinäissuhteet korkeakoulutuksessa ja työmarkkinoilla – eurooppalainen vertailu. Yhteis- kuntapolitiikka (74) 2/2009, 149–157. Viitattu 16.6.2009.

<http://www.stakes.fi/yp/2009/2/kivinen.pdf>

Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni & Kanervo, Otto. 2002. Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Kou- lutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 2002/94. Opetusministeriö. Viitattu 10.8.2009.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm\\_335\\_94maisteriopista\\_tyouralle.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_335_94maisteriopista_tyouralle.pdf?lang=fi)

Korkeakoulujen aikuiskoulutuksen nykytila ja kehittämiskohteet. 2008. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 38. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 5.5.2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tr38.pdf?lang=fi>

Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö. Viitattu 5.5.2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm09.pdf?lang=fi>

Kulttuurin arvo? Kulttuurin kansantaloudellisia vaikutuksia selvittäneen työryhmän raportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 35. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 6.5.2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr35.pdf?lang=fi>

Kulttuurin satelliittitilinpito. Pilottiprojektin loppuraportti. 2008. Opetusministeriön julkaisuja 20. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 5.5.2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm20.pdf?lang=fi>

Kulttuuripolitiikan strategia 2020. 2009. Opetusministeriön julkaisuja 12. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 4.5.2009.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm12.pdf?lang=fi>

Kulttuuriteollisuuden kehittäminen Suomessa: kulttuuriteollisuustyöryhmän loppuraportti. 1999. Kulttuuripolitiikan osaston julkaisusarja 1/1999. Opetusministeriö. Viitattu 29.4.2010.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/1999/liitteet/kulttuuriteollop1\\_99.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/1999/liitteet/kulttuuriteollop1_99.pdf?lang=fi)

Kulttuuritilasto 2007. Tilastokeskus. Viitattu 18.5.2009.  
[http://www.stat.fi/til/klt/2007/klt\\_2007\\_2009-03-05\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/klt/2007/klt_2007_2009-03-05_tie_001.html)

Lageström, Samu & Mitchell, Ritva. 2005. Klerot 1. Taide- ja kulttuurialojen elinkeinorakenteen muutos ja lähitulevaisuuden osaamistarpeet. Cuporen julkaisuja 9. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen kehittämissäätiö Cupore: Helsinki. Viitattu 18.5.2009.  
[http://www.cupore.fi/documents/Cupore\\_julkaisu\\_9\\_2005.pdf](http://www.cupore.fi/documents/Cupore_julkaisu_9_2005.pdf)

Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. 2007. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja 10/2007. Helsinki. Viitattu 10.6.2009.  
[http://www.tem.fi/files/22570/Luovat\\_alat.pdf](http://www.tem.fi/files/22570/Luovat_alat.pdf)

Mitchell, Ritva & Kanerva, Anna. 2004. Onko sukupuolella merkitystä, onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa? Sukupuolivaikutusten arviointia taiteen ja kulttuurin toimialalla. Cuporen julkaisuja 2. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen kehittämissäätiö Cupore. Helsinki. Viitattu 11.5.2009.  
[http://www.cupore.fi/documents/Cupore\\_Julkaisu\\_2\\_2004.pdf](http://www.cupore.fi/documents/Cupore_Julkaisu_2_2004.pdf)

Mäkelä, Asko. 2009. Mediataiteen mahdollisuudet. Selvitys mediataiteesta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 13. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 5.5.2009.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr13.pdf?lang=fi>

Möttönen, Miska. 2007. Kulttuurituottajan muotokuva. Keski-Suomen kulttuuritoimijoiden mielikuvat kulttuurituottajien koulutuksesta, ammatillisesta osaamisesta sekä työhön sijoittumisesta. Mikkelin ammattikorkeakoulu. B: Artikkeleita, opinnäytetöitä, tiedotteita. Opinnäytetyö.



Nikoskinen, Elina. 2008a. Humanistisesta ammattikorkeakoulusta työelämään. Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 8. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Nikoskinen, Elina. 2008b. Yhteisöpedagogit työuraa rakentamassa. Vuosina 2001–2004 valmistuneiden aika työelämässä. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 10. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Opetusministeriö. AMKOTA-tietokanta. 2009. Viitattu 16.9.2009.  
[http://amkota2.csc.fi:8080/portal/page?\\_pageid=116,1&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://amkota2.csc.fi:8080/portal/page?_pageid=116,1&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Opinto-opas 2009–2010. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.11.2009.  
<http://www.humak.fi/opiskelu/opinto-opaat/HUMAK-opinto-opas2009-2010.pdf>

Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020. Työpoliittinen tutkimus. Nro 245. Työministeriö. Viitattu 1.9.2009.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt245.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt245.pdf)

Palonen, Tuire & Lehtinen, Erno & Gruber, Hans. 2007. Asiantuntijuiden verkostot. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Kaija Collin & Jaana Saari-  
 nen (toim) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 90–142.

Palttila, Pertti. 2009. Alueellinen taiteen edistäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 9. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 5.5.2009.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr9.pdf?lang=fi>

Parkkola, Timo. 2008. Alueelliset työpajat luovien alojen kehittäjille. Loppuraportti. Aluekeskusohjelman verkostojulkaisu 2/2008. Kulttuuriverkosto. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Pyöriä, Pasi. 2002. Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Teoksessa Mikko Härmä & Tarja Nupponen. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Viitattu 5.5.2009.

<http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/99069Pyoria3.pdf>

Rautiainen, Anne Mari. 2009. Teflon ei tarvitse olla. TAKU 1/2009. Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry, 4. Viitattu 5.5.2009.

[http://www.taku.fi/files/266/taku\\_nro\\_1\\_2009\\_net.pdf](http://www.taku.fi/files/266/taku_nro_1_2009_net.pdf)

Reich, Robert B. 1995. Rajaton maailma. Yritysten ja kansallisvaltioiden uudet pelisäännöt. Helsinki: Sitra.

Ruohotie, Pekka. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena. Teoksessa Juha-Pekka Liljander (toim.) Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Helsinki: Are ry, 108–127.

Ruuska, Juha. 2000. Kulttuuri- ja sisältötuotannon koulutus selvitys. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 8. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoki.

Ruutiainen, Päivi. 2008. Minne ne tuottajat oikein menevät – ja mistä ne tulivat? Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisematon.

Stenström, Marja-Leena & Laine, Kati & Valkonen, Sakari. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon ja kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysaloilta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 21.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki.

Suutari, Minna. 2003. Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Akava ry. Viitattu 1.9.2009.  
<http://www.akava.fi/files/418/laaserloppuraportti.pdf>

Taide on mahdollisuuksia. Ehdotus valtioneuvoston taide- ja taiteilijapoliittiseksi ohjelmaksi. 2002. Taide- ja taiteilijapoliittinen toimikunta TAO. Opetusministeriö. Viitattu 16.3.2010.  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm\\_41\\_TAO.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_41_TAO.pdf?lang=fi)

Tilastokeskus. 2009. Ansiotasoindeksi 2. neljännes. Viitattu 10.11.2009.  
[http://www.stat.fi/til/ati/2009/02/ati\\_2009\\_02\\_2009-08-21\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/ati/2009/02/ati_2009_02_2009-08-21_tie_001.html)

Tilastokeskus.2009. Kulttuuritilasto. Viitattu 5.5.2009.  
[http://www.stat.fi/til/klt/2007/klt\\_2007\\_2009-03-05\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/klt/2007/klt_2007_2009-03-05_tie_001.html)

Tilastokeskus. 2009. Palkkarakenne 2007. Viitattu 15.12.2009.  
[http://www.tilastokeskus.fi/til/pr/2007/pr\\_2007\\_2009-04-24\\_tie\\_001.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/pr/2007/pr_2007_2009-04-24_tie_001.html)

Tilastokeskus. 2009. Tulot ja kulutus. Kotitalouksien kulutus. Viitattu 11.6.2009.  
[http://www.tilastokeskus.fi/til/ktutk/2006/ktutk\\_2006\\_2009-06-08\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/ktutk/2006/ktutk_2006_2009-06-08_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus. 2009. Työvoimatutkimus. Viitattu 13.8.2009.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2009/06/tyti\\_2009\\_06\\_2009-07-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/06/tyti_2009_06_2009-07-21_tie_001_fi.html)

Tynjälä, Päivi. 2008. Työelämän asiantuntijuus ja korkeakoulupedagogiikka. *Aikuiskasvatus* 2/2008, 124–127.

Tynjälä, Päivi & Slotte, Virpi & Nieminen, Juha & Lonka, Kirsti & Olkinuora, Erkki. 2004. Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa Päivi Tynjälä & Jussi Välimaa & Mari Murtonen (toim.). *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus 325. Työministeriö 2007. Helsinki. Viitattu 11.6.2009.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt325.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf)

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352. Viitattu 4.5.2009.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>

Varamäki, Elina & Heikkilä, Tarja & Taipalus, Eija & Lautamaja, Marja. 2007. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta vuosina 2004–2005 valmistuneiden sijoittuminen opiskelujen jälkeen. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 31. Viitattu 23.4.2009.  
<http://kirjasto.seamk.fi/loader.aspx?id=ce10c1c9-2b05-4124-a0c6-999b7c8b4dcd>

Varila, Juha & Kallio, Kirsi. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Henkilöstön kehittämisen teoriaa kohden: silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Vartiainen, Pekka. 2006. Kulttuurituottaja tänään – vai vasta huomenna? Teoksessa Kimmo Lind & Pekka Vartiainen (toim.) *Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset*. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 3, 2006. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 118-124.

Wilenius, Markku. 2004. Luovaan talouteen. Kulttuuriosaaminen tulevaisuuden voimavarana. *Sitra* 266. Helsinki.

Vuorinen, Päivi & Valkonen, Sakari. 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 37.

Yksitoista askelta luovaan Suomeen. Luovuusstrategian loppuraportti. 2006 Opetusministeriön julkaisuja 43. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriö. Viitattu 4.5.2009.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm43.pdf?lang=fi>

Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko. 2009. Työolobarometri. Lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 33/2009. Viitattu 16.12.2009.  
[http://www.tem.fi/files/23217/TEM\\_33\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/23217/TEM_33_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)

## Liite 1. Kyselylomake

Arvoisa kulttuurituottaja (AMK),

lähestyn Sinua kyselyllä, jonka tarkoituksena on selvittää HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työmarkkinatilannetta. Kysely koskee kaikkia vuoden 2008 loppuun mennessä sekä nuorten että aikuisten koulutuksesta valmistuneita kulttuurituottajia. Mikäli olet valmistunut vuosina 2001-2004, olet mahdollisesti osallistunut vuonna 2006 valmistuneeseen selvitykseen. Tämä kysely on sisällöltään kuitenkin hieman erilainen ja siksi se lähetetään kaikille valmistuneille.

Vastaamalla annat arvokasta tietoa työelämään sijoittumisestasi, työpaikoista ja -tehtävistä, työurasi kehittymisestä sekä opintojen antamista työelämävalmiuksista. Kyselyn tuloksia hyödynnetään HUMAKin kulttuurituotannon koulutusalan kehittämistyössä. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulosten raportointi tapahtuu tilastollisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Osoitteet olemme hankkineet opiskelijarekisteristä saamiemme tietojen pohjalta kevään 2009 tilanteen mukaisina. **Pyydän Sinua vastaamaan huolellisesti kaikkiin kysymyksiin ja palauttamaan lomakkeen oheisessa kuoressa (postimaksu maksettu) viimeistään 29.5.2009 mennessä. Kaikkien määräaikaan mennessä vastanneiden kesken arvotaan 3 Finnkinon elokuvasarjalippua (a' 42 €, sis. 5 lippua). Mikäli haluat osallistua arvontaan, jätä yhteystietosi lomakkeen lopussa olevaan tilaan. Yhteystietoja käytetään vain arvonnassa.** Lisätietoja kyselystä voit kysyä allekirjoittaneelta.

Kiitos yhteistyöstä!

Elina Nikoskinen

tutkija

p. 020 7621 307

elina.nikoskinen@humak.fi

**Liite 1. jatkuu****Lomakkeen täyttöohje**

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä yksi vaihtoehto tai kirjoittamalla vastauksesi annettuun tilaan. Mikäli kysymyksessä on mahdollista valita useampia vaihtoehtoja, on siitä mainittu erikseen.

**A. TAUSTAKYSYMYKSET**

1. Sukupuoli \_\_\_\_\_ 2. Ikä \_\_\_\_\_
- 1 Mies
- 2 Nainen
3. Asuinkuntasi \_\_\_\_\_
- 1 Ennen opintojen aloittamista HUMAKissa \_\_\_\_\_
- 2 Tällä hetkellä \_\_\_\_\_

**B. KOULUTUSURA**

4. Mikä oli pohjatutkintosi kulttuurituottajaopintojen alkaessa?
- 1 Lukio/ ylioppilastutkinto
- 2 Ammatillinen koulutus, mikä: \_\_\_\_\_
- 3 Opistoasteen tutkinto, mikä: \_\_\_\_\_
- 4 Muu, mikä: \_\_\_\_\_
5. Milloin aloitit opiskelun HUMAKissa? \_\_\_\_\_ kuussa, vuonna \_\_\_\_\_
6. Milloin sait opintosi päätökseen? \_\_\_\_\_ kuussa, vuonna \_\_\_\_\_
7. Millä kampuksella pääsääntöisesti opiskelit?
- 1 Lappeenranta (Joutseno)
- 2 Kauniainen

**Liite 1. jatkuu**

- 3 Jyväskylä
- 4 Turku

8. Missä koulutusohjelmassa (nuorten tai aikuisten tutkintoon johtava koulutus) opiskelit HUMAKissa?

- 1 Kulttuuripalvelujen koulutusohjelma \_\_\_\_ op / \_\_\_\_ ov
- 2 Kulttuuripalvelujen koulutusohjelma, aikuiskoulutus \_\_\_\_ op/ \_\_\_\_ ov
- 3 Kulttuurituotannon koulutusohjelma (lv. 2005-2006 alkaen) \_\_\_\_ op/ \_\_\_\_ ov
- 4 Kulttuurituotannon koulutusohjelma, aikuiskoulutus (lv. 2005-2006 alkaen)  
\_\_\_\_ op/ \_\_\_\_ ov

Mikäli olet suorittanut erikoistumisopinnoita tai muita opintoja HUMAKissa, merkitse se tähän

- 5 Erikoistumisopinnot, mitä \_\_\_\_\_  
op/ \_\_\_\_ ov
- 6 Jotain muuta, mitä \_\_\_\_\_

10. Oletko suorittanut jonkin **tutkinnon** HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 Kyllä, minkä: \_\_\_\_\_
- 2 Suoritan parhaillaan, mitä tutkintoa: \_\_\_\_\_
- 3 En

11. Oletko aikonut tulevaisuudessa suorittaa jonkin **tutkinnon**?

- 1 Kyllä, minkä: \_\_\_\_\_
- 2 En
- 3 En osaa sanoa

12. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että olet suorittanut tai aiot suorittaa jonkin tutkinnon HUMAKin jälkeen?

---

---



**Liite 1. jatkuu**

13. Oletko suorittanut **muuta kuin tutkintoon johtavia** opintoja (ammattillinen lisä- ja täydennyskoulutus, esim. avoimen yliopiston/ ammattikorkeakoulun opinnot) valmistumisesi jälkeen? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- 1 Kyllä, mitä \_\_\_\_\_
- 2 Suoritan parhaillaan, mitä \_\_\_\_\_
- 3 En ole, mutta aion suorittaa tulevaisuudessa, mitä \_\_\_\_\_
- 4 En ole

**C. TYÖURA**

14. Kuinka paljon sinulla oli työkokemusta ennen opintojen aloittamista HUMAKissa?

- 1 Alan työkokemusta (kulttuuriala): \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk
- 2 Alaan läheisesti liittyvää työtä: \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk
- 3 Muuta työtä: \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk
- 4 Minulla ei ollut työkokemusta ennen opintojen aloittamista HUMAKissa

15. Kuinka paljon teit töitä HUMAKin opintojen aikana (ei työoppimista)?

- 1 Alan työtehtäviä (kulttuuriala): \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk
- 2 Alaan läheisesti liittyviä työtehtäviä: \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk
- 3 Muuta työtä: \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk
- 4 En tehnyt töitä opiskeluaikana

16. Kuinka pian **hait** töitä HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 Olin valmistumiseni aikaan jo töissä
- 2 Välittömästi
- 3 Puolen vuoden sisällä
- 4 Vuoden sisällä
- 5 Yli vuoden kuluttua
- 6 En ole hakenut töitä

**Liite 1. jatkuu**

17. Kuinka pian sait töitä HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 Olin valmistumiseni aikaan jo töissä
- 2 Välittömästi
- 3 Puolen vuoden sisällä
- 4 Vuoden sisällä
- 5 Yli vuoden kuluttua
- 6 En ole saanut töitä

**Mikäli olit valmistumishetkellä jo töissä, arvioi kysymyksiä 18-23 kyseisen työsuhteen perusteella.**

18. Miten sait ensimmäisen työpaikkasi HUMAKista valmistumisesi jälkeen? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- 1 Vastasin työnantajan ilmoitukseen
- 2 Työvoimatoimiston kautta
- 3 Suoralla yhteydenotolla työnantajaan
- 4 Suoritin opiskeluun kuuluvan työoppimisen kyseisessä työpaikassani
- 5 Tein opinnäytetyön kyseiselle työnantajalleni
- 6 Olin työskennellyt aiemmin kyseisessä työpaikassani (esim. kesätyöt)
- 7 Tein projektin, harjoitustyön tms. tehtävän kyseiselle työnantajalleni
- 8 Suhdeverkoston avulla
- 9 Perustin oman yrityksen
- 10 Oppilaitoksen työpaikkafoorummin kautta (HumakPron työtori/ Jobstep.net)
- 11 Muutoin, miten? \_\_\_\_\_

19. Millainen oli ensimmäinen työsuhteesi HUMAKista valmistumisen jälkeen?

- 1 Täysin koulutusta vastaava
- 2 Läheisesti alaan liittyvä
- 3 Muun alan työ

20. Mikä oli HUMAKista valmistumisesi jälkeen ensimmäisen työsi tehtävänimike? \_\_\_\_\_

**Liite 1. jatkuu**

21. Mitä olivat ensimmäisen työsi työtehtävät (toimenkuvasi) täsmällisesti?

---

---

---

22. Oletko vielä samassa työsuhteessa?

- 1 Kyllä
- 2 En

23. Kuinka kauan ensimmäinen työsi kesti? \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk

24. Montako työsuhdetta sinulla on ollut HUMAKista valmistumisesi jälkeen? \_\_\_\_\_

25. Oletko tällä hetkellä? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- 1 Palkkatyössä
- 2 Opiskelija
- 3 Työtön
- 4 Perhevapaalla (äitiysloma/vanhempainloma/hoitovapaa)
- 5 Armeijassa/siviilipalveluksessa
- 6 Muu, mikä: \_\_\_\_\_

26. Oletko ollut työttömänä (ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi) HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 En
- 2 Kyllä \_\_\_\_ kertaa, yhteensä \_\_\_\_ v \_\_\_\_ kk

27. Mikäli olet ollut ilman työtä HUMAKista valmistumisesi jälkeen, mikä on pääasiallisin syy siihen?

---

---

**Liite 1. jatkuu**

28. Mitkä asiat ovat erityisesti edistäneet työelämään sijoittumistasi?

---

---

---

**Mikäli et ole työssä/ yrittäjänä, siirry kysymykseen 41.**

29. Miten työskentelet?

- 1 Kokopäiväisesti
- 2 Osa-aikaisesti
- 3 Satunnaisesti silloin tällöin

30. Kuinka pysyvä työsuhteesi on?

- 1 Työni on pysyvä/ vakinainen
- 2 Työni on määräaikainen (esim. projekti), työsuhde päättyy

---

- 3 Olen työllistämisrahoilla töissä, työsuhde päättyy

---

- 4 Jotain muuta, mitä

---

**Vastaa kysymykseen 31, mikäli toimit tällä hetkellä määräaikaisessa työsuhteessa. Muussa tapauksessa siirry kysymykseen 32.**

31. Mikä on tärkein peruste työsi määräaikaisuuteen?

- 1 Työn luonne (esim. projekti- tai kausiluonteisuus)
- 2 Sijaisuus
- 3 Avoimen viran/toimen hoito
- 4 Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa
- 5 Työ on määräaikainen omasta aloitteestani
- 6 En tiedä työni määräaikaisuuden perustetta
- 7 Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

**Liite 1. jatkuu**

32. Kuka on työnantajasi?

- 1 Freelancer
- 2 Itsenäinen ammatinharjoittaja (ei muita työllistävä), toimiala \_\_\_\_\_
- 3 Järjestö tai III-sektori, mikä: \_\_\_\_\_
- 4 Kunnan tai kuntaryhmän virasto/laitos
- 5 Oma yritys (muuta työllistävä yritystoiminta), toimiala \_\_\_\_\_
- 6 Pieni/keskisuuri yksityinen yritys (alle 250 hlöä)
- 7 Suuri yksityinen yritys (yli 250 hlöä)
- 8 Valtion virasto/laitos
- 9 Muu, mikä: \_\_\_\_\_

33. Nykyisen työnantajasi nimi? (Tieto tulee vain tutkimuksen sisäiseen käyttöön, eikä yksittäisiä organisaatioita voida tunnistaa. Tietojen perusteella pyritään selvittämään niitä toimialoja, joilla kulttuurituottajat toimivat)

---



---



---

34. Millä paikkakunnalla nykyinen työpaikkasi sijaitsee? \_\_\_\_\_

35. Mikä on tämänhetkinen työnimikkeesi? \_\_\_\_\_

36. Mitä ovat tämänhetkisen työsi työtehtävät (toimenkuvasi) täsmällisesti?

---



---



---

37. Mitä työtä **koet** ensisijaisesti tekeväsi?

- 1 Kulttuurituotannon liiketoimintaa
- 2 Kulttuuripalvelujen tuottamista kansalaisryhmille
- 3 Kulttuurikasvatusta

**Liite 1. jatkuu**

4 Jotain muuta, mitä: \_\_\_\_\_

38. Kuinka kauan nykyinen työsuhteesi on kestänyt? \_\_\_\_\_ v \_\_\_\_\_ kk

39. Mikä on vuotuinen bruttopalkkasi tällä hetkellä keskimäärin? \_\_\_\_\_ €/vuosi

40. Kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi?

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Toimin koulutustani vastaavalla alalla	1	2	3	4	5
Työtehtävieni vaatimustaso vastaa koulutustani	1	2	3	4	5
Tuloni vastaavat työtehtävieni vaativuutta	1	2	3	4	5
Tuloni vastaavat työpanostani	1	2	3	4	5
Nykyinen työni edistää urakehitystäni	1	2	3	4	5
Toimenkuvani edellyttää korkeakoulututkintoa	1	2	3	4	5

41. Miten arvioisit seuraavia HUMAKissa opiskelemasi alan kehitykseen liittyviä väitteitä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtehtävien vaatimustaso nousee tulevaisuudessa	1	2	3	4	5
Työnantajat kilpailevat toimialan osaajista	1	2	3	4	5
Palkkaus kehittyy positiivisesti tulevaisuudessa	1	2	3	4	5
Toimialan (kulttuuriala) työllisyys kasvaa	1	2	3	4	5

**Liite 1. jatkuu**

42. Merkitse alla olevaan taulukkoon kaikki tehtävänimikkeesi työurasi ajalta. Aloita valmistumishetken nimikkeestä. Jos tarvitset lisätilaa, jatka lomakkeen viimeiselle sivulle tai erilliselle paperille.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

43. Kun ajattelet työuraasi taaksepäin, miten arvioisit sitä kokonaisuudessaan?

---



---



---

44. Mikä seuraavista työnantajasektoreista kiinnostaa sinua tulevaisuudessa eniten? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- 1 Freelancer
- 2 Itsenäinen ammatinharjoittaja (ei muita työllistävä), toimiala \_\_\_\_\_
- 3 Järjestö tai III-sektori, mikä: \_\_\_\_\_
- 4 Kunnan tai kuntaryhmän virasto/laitos
- 5 Oma yritys (muuta työllistävä yritystoiminta), toimiala \_\_\_\_\_
- 6 Pieni/keskisuuri yksityinen yritys (alle 250 hlöä)
- 7 Suuri yksityinen yritys (yli 250 hlöä)
- 8 Valtion virasto/laitos
- 9 Muu, mikä: \_\_\_\_\_

**Liite 1. jatkuu**

45. Oletko vaihtanut ammattialaa HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

1 En

2 Kyllä, mille alalle: \_\_\_\_\_

46. Jos vastasit kyllä, miksi vaihdoit ammattialaa?

---



---



---

**D. ARVIOITA OPINNOISTA**

47. Millaisena näet kulttuurituottaja (AMK) -tutkintonimikkeen arvostuksen ja tunnettuuden työelämässä?

---



---



---

48. Kuinka tärkeitä seuraavat valmiudet ovat nykyisessä työssäsi? Arvioi myös, mikä on ollut HUMAKissa opiskelun merkitys näiden valmiuksien kehittäjänä. **Ympyröi sopiva vaihtoehto molemmista sarakkeista:** 1 = ei lainkaan merkittävä, 2 = ei kovin merkittävä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jossain määrin merkittävä, 5 = erittäin merkittävä

	Valmiuden merkitys omassa työssä					Opintojen merkitys valmiuden kehittäjänä				
Kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Omatoimisuus	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Yrittäjyysvalmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Käytännön ammattitaito	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Oman alan tietojen ja taitojen hallinta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sosiaaliset taidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Johdamis- ja organisointivalmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5



**Liite 1. jatkuu**

Kyky teoreettiseen ajatteluun	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Valmiudet arvioida ja kehittää omaa työtä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Suulliset kommunikaatiotaidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kirjalliset viestintätaidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kriittinen ajattelu	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Halu oppia uutta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Luovuus / innovatiivisuus	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kyky toimia muuttuvissa tilanteissa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ajankäytön hallinta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tietotekniset taidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Projektinhallintataidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Talouden ja rahoituksen osaaminen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kulttuurin ja taiteen tuntemus	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tiedotus- ja markkinointivalmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

49. Kuinka paljon seuraavat koulutukseen liittyvät asiat auttoivat sinua työelämään sijoittumisessa?

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Työoppiminen	1	2	3	4	5
Projektit	1	2	3	4	5
Opinnäytetyö	1	2	3	4	5

50. Kuinka tärkeitä HUMAKin antamat valmiudet työelämään ovat oman työurasi kannalta olleet

	Ei lainkaan tärkeitä	Vain vähän tärkeitä	En osaa sanoa	Melko tärkeitä	Erittäin tärkeitä
työurasi alussa	1	2	3	4	5
myöhemmin työurasi aikana	1	2	3	4	5

**Liite 1. jatkuu**

Perustelisitko kysymyksen 50 vastauksesi:

---

---

---

**Vain aikuiskoulutuksesta valmistuneet vastaavat kysymykseen 51.**

51. Miten arvioisit koulutuksen antamia valmiuksia työuralla etenemisen tai työssä kehittymisen näkökulmasta?

---

---

---

52. Millaista aihepiiriä koskevaa lisä- tai täydennyskoulutusta pidät tarpeellisena työsi kannalta tällä hetkellä? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- 1 Tekninen ja kaupallinen tuotanto
- 2 Kulttuuri ja hyvinvointi
- 3 Luova toimiala ja yrittäjyys
- 4 Monikulttuurisuus
- 5 Kansainvälisyys
- 6 Mediaosaaminen
- 7 Jotain muuta, mitä \_\_\_\_\_

53. Onko jotain, mitä haluaisit sanoa työelämään sijoittumisestasi, mutta jota tässä kyselyssä ei osattu ottaa huomioon?

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

**Liite 2. Kulttuurituottajien ensimmäisen työsuhteen ammattinimikkeet****Projektinimikkeet**

Projektsihteeri	6
Projektivastaava	1
Projektsuunnittelija	1
Projektityöntekijä	2
Hankevetäjä	2
Projektsihteeri/tuotantoassistentti	1
Projektipäällikkö	1
Projektikoordinaattori	3
Projektitutkija	1
Projektiassistentti	1
Projektityöntekijä/hankevastaava	1

**Sihteerinimikkeet**

Kulttuurisihteeri	11
Teatterisihteeri	3
Tapahtumasihteeri/ip-kerhon vastuullinen ohjaaja	1
Myynti- ja tiedotussihteeri	2
Markkinointisihteeri	3
Näyttelysihteeri	1
Oppilaskuntas sihteeri	1
Tuotantosihteeri	2
Tuotantoassistentti	4
Nälkäpäiväsihteeri	1
Toimistosihteeri	4
Pääsihteeri	1
Vapaa-aikasihteeri	1
Kulttuuri-nuorisosihteeri	1
Viestintäassistentti	1
Koulutuspoliittinen sihteeri	1
Hallintoassistentti	1
Matkailu- ja kulttuurisihteeri	1
Sihteeri	1
Kulttuurisihteeri/tapahtumapäällikkö	1
Yhteyssihteeri	1
Opintosihteeri/toimistonhoitaja	1
Teatterisihteeri/-tuottaja	1
Myyntisihteeri	1
Kulttuurisihteerin assistentti	1
Kurssisihteeri	1
Järjestösihteeri	1

Tiedotussihteeri	1
Museoassistentti	1
Osastosihteeri	1

**Tuottajanimikkeet**

Tuottaja	15
Tuottaja/toimihenkilö	1
Tapahtumakoordinaattori	1
Agentti/tuottaja	1
Tuottaja/tiedottaja	1
Kulttuurituottaja	7
Tapahtumatuottaja	1
Festivaalikoordinaattori	1
Tuotantosuunnittelija	1
Tuotantokoordinaattori	1

**Ohjaajanimikkeet**

Perhe- ja vauvauinnin ohjaaja	1
Lastenohjaaja	1
Vastuuohjaaja	1
Nuorten yrittäjäyrystalovalmentaja	1
Toiminnanohjaaja	1
Vapaa-ajan ohjaaja	1
Työpajaohjaaja	1
Nuoriso-ohjaaja	2
Teatteriohjaaja	1
Työvalmentaja	2
Ohjaaja	1

**Muut**

Ohjelmamyyjä	1
Keikkamyyjä/ohjelmamyyjä	1
Klubi-isäntä	1
TV-ohjelmistosuunnittelija	1
Tiedottaja	5
Tiedottaja/markkinoija	1
Markkinointikoordinaattori	1
Kesätoimittaja	1
Toimittaja	1
Copywriter/grafikko/tiedottaja	1
Copywriter	1

**Liite 2. jatkuu**

Graafinen suunnittelija	1	Myyntineuvottelija	2
Museo-opas	1	Koulutussuunnittelija	2
Museoapulainen	1	Yhteishakukoordinaattori	1
Intendentti	1	Henkilökohtainen avustaja	1
Elokuvateatterityöntekijä	1	Koulunkäyntiavustaja	1
Matkailuneuvoja	1	Koulunkäyntiavustaja/erityisopettajan sijainen	1
Esikoisruunoilija	1	Kouluavustaja	1
Tanssipedagogi	1	Luokanopettaja	1
Näyttelijä	1	Luokanopettajan sijainen	1
Kehystäjä/projektityöntekijä	1	Tutkimushaastattelija	1
Kirjastonhoitaja	1	Talkootyövastaava	1
Toiminnanjohtaja	7	Tallityöntekijä/kisajärjestäjä	1
Päällikkö	1	Maatalouslomittaja	1
Toimistopäällikkö	1	Tarjoilija	2
Hallintopäällikkö	1	Kahvilatyöntekijä	1
Toimitusjohtaja	1	Myyjä	8
Skannaaja/toimistotyöntekijä	1	Kassanhoitaja	1
HR-konsultti	1	Kausityöntekijä	1
Europarlamentaarikon kotimaan avustaja	1	Kuntosaliemäntä	1
Asiakasneuvoja	2	Opas	1
Palveluneuvoja	2	Lentoemäntä	1
Vastaava neuvoja	1	Postityöntekijä	1
Asiakaspalveluhenkilö	1	Sesonkityöntekijä/makkarapakkaja	1
Vastaanottovirkailija	1	Tekstiilitarkastaja	1
Aulapalvelutyöntekijä	1	Ompelija	1
Palveluvirkailija	1	Varastotyöntekijä	1
Sales Consultant	1	Laitoshuoltaja	1
Menekin edistäjä	1	Laitos- ja toimistosiivoaja	1
		Sopimuskäsittelijä	1

**Liite 3. Kulttuurituottajien ammattinimikkeet keväällä 2009****Projektinimikkeet**

Projektsihteeri	1
Projektsuunnittelija	1
Projektityöntekijä	2
Projektsihteeri/vahtimestari	1
Projektipäällikkö	4
Projektikoordinaattori	2
Project Manager/viestintäpäällikkö	1

**Sihteerinimikkeet**

Kulttuurisihteeri	5
Teatterisihteeri	1
Teatterisihteeri/tiedottaja	1
Markkinointisihteeri	1
Tuotantosihteeri	2
Tuotantoassistentti	3
Tuotantoassistentti/tuottaja	1
Nälkäpäiväsihteeri	1
Toimistos sihteeri/tuottaja	1
Pääsihteeri	1
Yhteyssihteeri	1
Opintosihteeri	1
Opintosihteeri/kulttuurialan viestinnälliset työt	1
Myyntisihteeri	1
Järjestösihteeri	2
Järjestösihteeri/tuottaja	1
Museoassistentti	2
Osastosihteeri	1
Koulutusassistentti	1
Rekrytointiassistentti	1
Hankesihteeri	1
Nuorisosihteeri	1
Assistentti	2
Kehityspoliittinen sihteeri	1
Orkesteriassistentti	1
Teleoperaatioassistentti	1
Vientiasistentti	1

**Tuottajanimikkeet**

Tuottaja	14
Tuottaja/tekninen tuottaja	1
Tuottaja/vastaava tuottaja	1
Tuottaja/valokuvataiteilija/levy-yhtiöomistaja	1
Tuottaja/puheenjohtaja	1
Tapahtumakoordinaattori	1
Tapahtumakoordinaattori/promoottori	1
Agentti/tuottaja	1
Kulttuurituottaja	7
Kurssi- ja kulttuurituottaja	1
Tuotantokoordinaattori	2
Promootiopäällikkö	1
Vastaava tuottaja	2
Baletin tuottaja	1
Manageri (kuvataide)	1
Toiminnanjohtaja/-tuottaja	1
Toimistonhoitaja/tuottaja	1
Toimitusjohtaja/Booking Agent/Label Manager	1

**Ohjaajanimikkeet**

Tapahtumaohjaaja/perhe- ja vauvauinnin ohjaaja/tukihenkilö	1
Työpajaohjaaja	1
Nuoriso-ohjaaja	2
Työvalmentaja	1
Ohjaaja	2
Yksilövalmentaja	1
Vastaava ohjaaja	1
Vastaava ohjaaja iltapäiväkerhossa	1
Toiminnanohjaaja	1

**Muut**

Orkesterijärjestäjä	1	Yhteyspäällikkö	1
Tanssipedagogi	1	Myyntineuvottelija	2
TV-ohjelmistosuunnittelija	1		
Toimittaja	1	Järjestöasiamies	1
Tiedottaja	2		
Tiedottaja-toimittaja/verkkotiedottaja	1	Kulttuurituotannon lehtori	1
Tiedotusavustaja	1	Tuntiopettaja	2
Viestintäsuunnittelija	1	Harjoittelukoordinaattori	1
Graafinen suunnittelija	2	Yhteishakukoordinaattori	1
Copywriter	1	Koulunkäyntiavustaja/erityisopettajan sijainen	1
Arkistonjohtaja/säätiöasiamies	1	Liikunnanopettaja	1
Vastaava lipunmyyjä	1	Erikoiskoulunkäyntiavustaja	1
Elokuvateatterityöntekijä	1	Erityisavustaja	1
Intendentti/projektiharjoittelija	1		
Museopuutarhityöntekijä	1	Sosiaalipalvelutoimintojen ohjelma-avustaja	1
Kirjastosuunnittelija	1	Nuorisotyöntekijä	2
		Coach	1
Taloushallinnon kesätyöntekijä	1	Henkilökohtainen avustaja	1
Hankesuunnittelija	1	Henkilökohtainen avustaja/hoitaja	1
Hankekoordinaattori	1	Lastenhoitaja	1
Vastaava neuvoja/hankevetäjä	1	Päiväkotiapulainen	1
Koulutussuunnittelija/päätoimittaja	1	Vuoropäällikkö/hovimestari	1
		Tarjoilija	1
Toimitusjohtaja	1	Myyjä	6
Toiminnanjohtaja	8	Kahvilanhoitaja	1
HR-Manager	1	Leipomotyöntekijä	1
Tiimpäällikkö	1	Erityiskorvauskäsittelijä	1
Team Leader	1	Ompelija/artesaani	1
Päällikkö	1	Matkaopas (yrittäjä)	1
Laatutyön suunnittelija	1	Asiakaspalvelupäällikkö	1
Erityisasiantuntija	1	Palveluvastaava/puhelinvaihteen hoitaja	1
Tuotepäällikkö	1	Asiakasneuvoja	1
Toimistopäällikkö	1	Palveluneuvoja	1
Office Administrator	1	Palveluvirkailija	1
Administrator	1	Technical Support Advisor	1
Toimistonhoitaja	1	Siistijä	1
Kehittäjä	1	Terveyskonsultti	1
Tarkastaja	1	Kätilö	1
Nuorten brändin päällikkö	1	Yrittäjä	1



