

HUMAK[®]

Kulttuurituottajien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet



Kristina Tilev

**Kulttuurituottajien
työmarkkinat,
muuttuvat
toimintaympäristöt
ja tulevaisuuden
osaamistarpeet**

Kristina Tilev

Sisällys

1 Johdanto.....	5
2 Kulttuurituottajien työmarkkinat tällä hetkellä	7
2.1 Taustaa	7
2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset ja aineistot.....	8
2.3 Tulokset.....	9
2.4 Yhteenvetoa.....	23
3 Kulttuurituottajien muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet	27
3.1 Taustaa	27
3.2 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja aineistot	28
3.3 Tulokset.....	28
4 Muuttuvat toimintaympäristöt: yhteenvetoa ja johtopäätöksiä ...	38
5 Mitä tulevaisuuden kulttuurituottajien pitäisi osata?.....	43
Lähteet	46
Liite 1: Uraseurantakyselyn avoimet vastaukset.....	49
Liite 2. Henkilöstön työpajojen tuloksia.....	51

Kristina Tilev (toim.)

Kulttuurituottajien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet

ISBN 978-952-456-415-1

ISSN 2343-0664 (painettu)

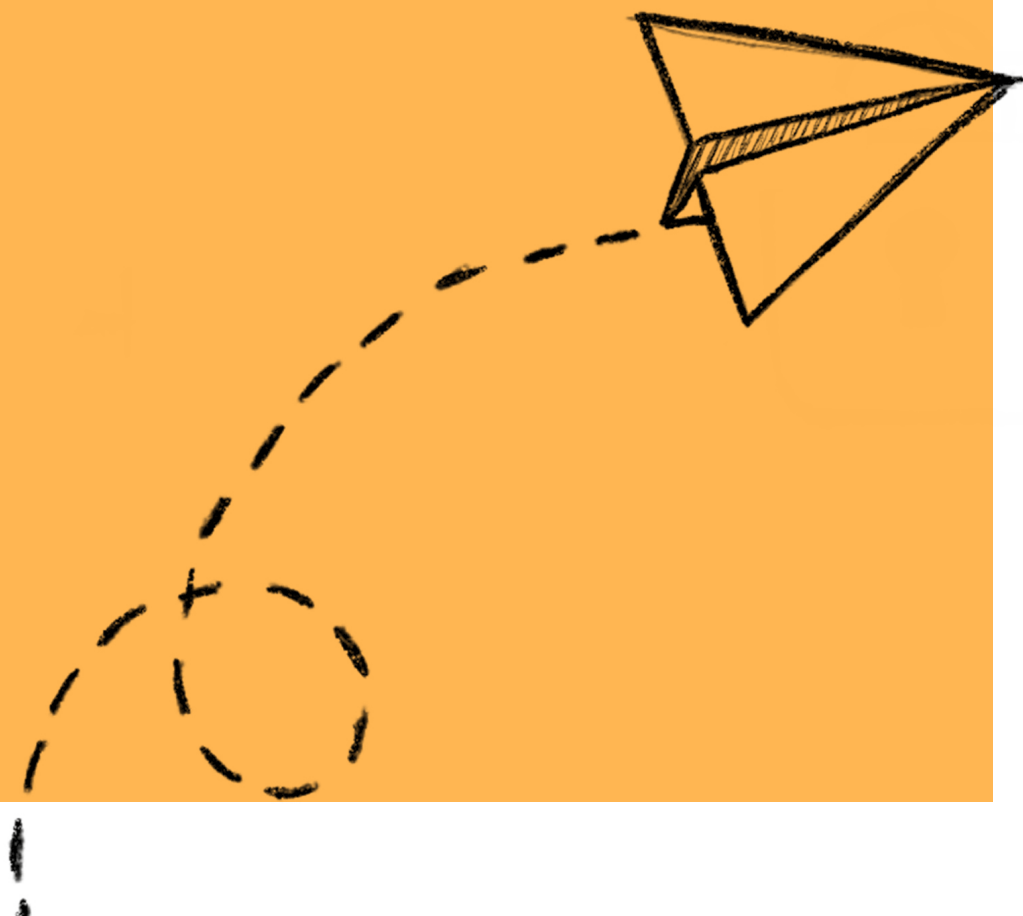
ISSN 2343-0672 (verkkójulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 138.

© Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022, Helsinki

Taitto: Emilia Reponen

1 Johdanto



1 Johdanto

Humakissa on meneillään ammattikorkeakoulututkintojen opetussuunnitelmien uudistustyö, jonka osana tämä selvitys on toteutettu. Sen tavoitteena on kartoittaa Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien tämän hetkistä työelämään sijoittumista sekä analysoida sitä, miten yhteiskunnan ja työelämän isot muutokset sekä alakohtaiset kehityssuunnat vaikuttavat alan toimintaympäristöihin ja sitä kautta tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Nämä näkökulmat antavat suuntaviivoja siihen, miten Humakin kulttuurituotannon ammattikorkeakoulututkintoa tulisi kehittää palvelemaan tulevaisuuden työmarkkinoita mahdollisimman hyvin.

Selvitykselle asetettiin viisi tavoitetta: 1) kartoittaa Humakista kulttuurituotannon amk-tutkinnon suorittaneiden työllistymisen nykytilaa, 2) tarkastella sitä, miten tyytyväisiä valmistuneet ovat suorittamaansa tutkintoon ja sen sisällölliseen vastaavuuteen oman työn osaamisvaatimusten kanssa 3) luoda katsaus alaan vaikuttaviin muutostrendeihin, 4) analysoida sitä, miten muutokset muokkaavat alan toimintaympäristöjä ja 5) pohtia sitä, miten muuttuvat toimintaympäristöt vaikuttavat kulttuurituottajien tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja mitä kulttuurituotannon ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen tulisi valmistuessaan osata.

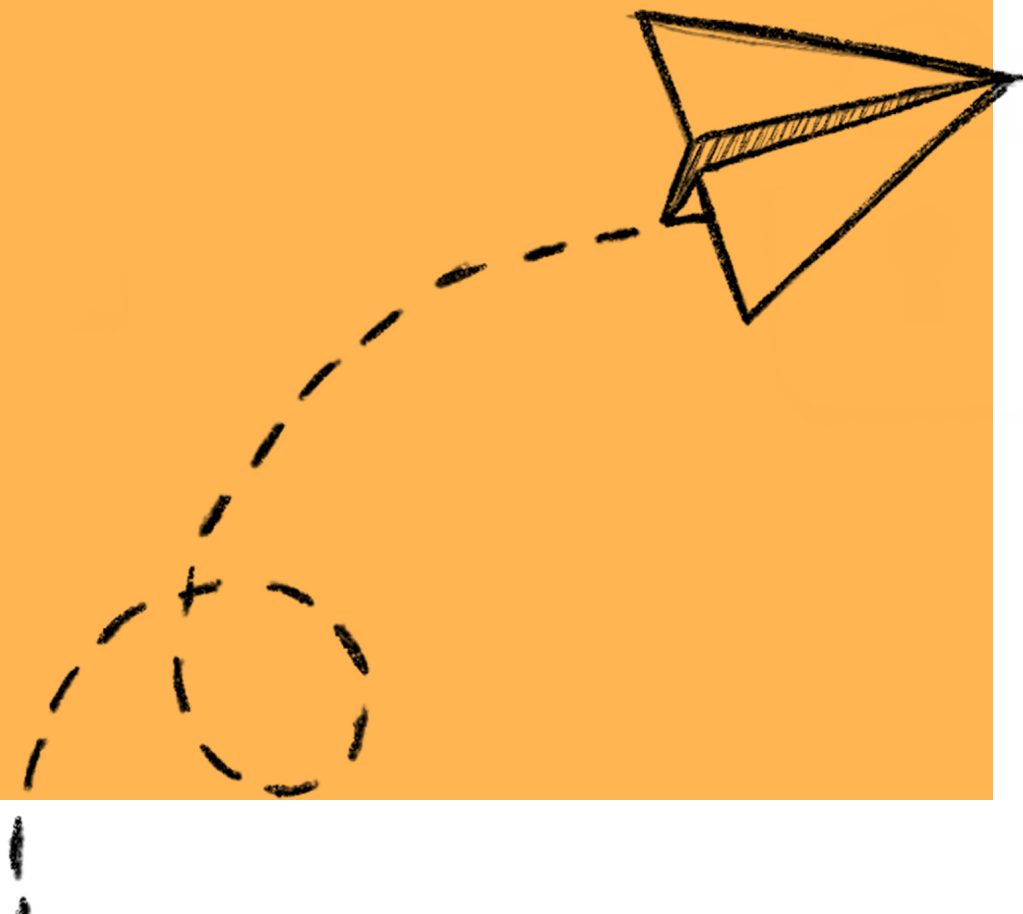
Selvitys toteutettiin vuoden 2021 touko-joulukuussa. Sen aikana ja osana opetussuunnitelmien uudistustyötä toteutettiin Humakissa kulttuurituotannon henkilöstölle työpajoja, joissa käytiin läpi nykyisen opetussuunnitelman vahvuuksia ja säilyttämisen arvoisia sekä kehittämistä ja muokkaamista vaativia elementtejä. Lisäksi pohdittiin ja työstettiin yhteisiä näkemyksiä siitä, millaista osaamista Humakista valmistuneella kulttuurituottajalla tulevaisuudessa, eli 10-15 vuoden kuluttua, tulisi olla. Alan kehityssuuntien, muuttuvien toimintaympäristöjen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelemista varten hyödynnettiin myös työelämän edustajien näkemyksiä. Tämä tehtiin järjestämällä alan asiantuntijoille kolme paneelikeskustelua, joihin kytkettiin myös yleisöä osallistava osio Mural-alustalla. Lisäksi asiantuntijoiden näkemyksiä alan tulevaisuudesta kerättiin tekemällä yksilöhaastatteluita keskeisissä kulttuurituotannon alan organisaatioissa.

Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työllistymistä, urapolkuja sekä tyytyväisyyttä opintojen sisältöön ja koulutukseen kokonaisuudessaan tarkasteltiin valtakunnallisen ammattikorkeakoulujen uraseurantakyselyn, Tilastokeskuksen koulutusta ja työllisyyttä käsittelevien tietojen, ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyn (AVOP) sekä laadullista työllistymistä käsittelevän tutkimustiedon (Tamminen 2020) valossa. Käsillä oleva raportti rakentuu siten, että 2. luvussa luodaan katsaus kulttuurituottajien tämän hetkiseen tilanteeseen työmarkkinoilla ja peilataan saatuja tietoja myös aiempiin, vastaaviin selvityksiin. Lisäksi tarkastellaan heidän tyytyväisyyttään opintojen sisältöön ja suoritettuun tutkintoon kokonaisuudessaan ja sen vastaavuutta oman työn vaatimusten kanssa. Nykytilanteen kartoittaminen luo pohjan kulttuurituotannon alan muuttuvien toimintaympäristöjen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelemiselle, mikä tehdään 3. luvussa. Luvussa 4 nivotaan saadut tulokset yhteen ja tehdään johtopäätöksiä siitä, millä tavalla alan toimintaympäristöt ovat muuttumassa. Lopuksi, luvussa 5 pohditaan sitä, miten muuttuvat toimintaympäristöt vaikuttavat tulevaisuuden kulttuurituottajien osaamistarpeisiin ja mitä osaamista tutkinnon suorittaneella kulttuurituottajalla tulisi valmistuessaan olla.

2 Kulttuurituottajien

työmarkkinat

tällä hetkellä



2 Kulttuurituottajien

työmarkkinat tällä hetkellä

2.1 Taustaa

Humak on kouluttanut kulttuurituottajia vuodesta 1998 alkaen ja se on suurin alan suurin toimija Suomessa: vuonna 2019 Humakista valmistui 74 kulttuurituotannon amk-tutkinnon suorittanutta ja muista samaa koulutusta tarjoavista ammattikorkeakouluista yhteensä 84 (Tilastokeskus 2021a). Tutkinnon suorittaneiden työllistymistä on tutkittu useita kertoja, sillä koulutuksen laadusta ja työllistymisestä saatavat tiedot ovat keskeisiä opetuksen ja tutkin-tojen kehittämiseksi. Ensimmäinen kulttuurituottajien urapolkuja valottanut selvitys ilmestyi vuonna 2006 ja koski vuosina 2001–2004 valmistuneita opiskelijoita (Kalhama 2006). Seuraavan selvityksen (Nikoskinen 2010) perusjoukko kattaa vuosina 2004–2008 valmistuneet ja kolmas, julkaisematon (Väisänen 2014) vuosina 2008–2014 valmistuneet kulttuurituottajat. Käsillä olevan selvitys puolestaan tarkastelee pääosin vuonna 2015 ja joiltakin osin sitä myöhemmin Humakista valmistuneita kulttuurituottajia.

Humakin aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että kulttuurituottajat pääsevät nopeasti kiinni työelämään, usein määräaikaisiin työsuhteisiin ja projektiluontoisiin tehtäviin. Yli puolet kulttuurituottajista on ollut töissä jo valmistumishetkellä. Pitkäaikaistyöttömyys valmistumisen jälkeen on varsin harvinaista. Vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen kulttuurituottajien työttömyys on ollut kasvussa. Kulttuurituottajan työ on aikaisempien työelämäselvitysten mukaan tyyppillisenä niin kutsuttuna prekaarityönä, joka vaatii hyvää epävarmuuden sietokykyä. Toisaalta kulttuurituottajat kokevat patk- ja projektityöt myös kiehtovaksi vapauden ja sitoutumattomuuden ympäristöksi. (Lindholm & Vuorikoski 2020, 35.) Ammattialaan ollaan useammin tyytyväisiä kuin tyytymättömiä ja valtaosa kokee olevansa koulutustaan vastaavalla alalla (mt., 31).

Tuottajien työn todellisuus on Kaalikosken (2015, 13-14) mukaan muuttunut nopeasti vii-meisen parinkymmenen vuoden aikana. Aiemmin opistotasaisen koulutuksen läpikäyneet kulttuurisihteerit työllistyivät usein kuntiin julkiselle sektorille tai kulttuuriyhdistyksiin ja järjestöihin. Viimeisimmän kartoituksen mukaan yksityisissä yrityksissä, yrittäjinä tai freelancereina työskentelee jo selvästi yli puolet kulttuurituottajista. Vaikka kulttuurituottajatutkin-non suorittaneet toimivat työelämässä hyvinkin erilaisilla ammattinimikkeillä, on tuottaja- ja kulttuurituottajanimikkeellä toimivia jatkuvasti enemmän. Lisäksi kulttuurituottajat toimivat yhä useammin myös muilla kuin perinteisesti kulttuurialoiksi luetuilla aloilla. Viimeisimmän, Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 valmistuneiden kulttuurituottajien laadullista työllistymistä tarkastelevan tutkimuksen (Lindholm & Vuorikoski 2020) mukaan valmistuneet ovat työllistyneet pääasiallisesti oman alan töihin eli taiteen ja kulttuurin kentälle tapahtumakoordinaattoreiksi tai markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijoiksi. Moni työskentelee kulttuurituottajan tittelillä. Kulttuurituottajan tutkinto koetaan oman uran kannalta merkittävänä, koska tutkinto oli edesauttanut työllistymistä.

Ensimmäinen valtakunnallinen ammattikorkeakoulujen uraseuranta toteutettiin keväällä 2019, jolloin kohdejoukkona olivat vuonna 2013 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Sen jälkeen valtakunnallista uraseurantaa on toteutettu vuosittain, kohdejoukkona viisi vuotta aiemmin tutkinnon suorittaneet. Tarkoituksena on tuottaa vertailukelpoista ja ajantasaista tietoa valmistuneiden työllistymisestä, koulutuksen tuottamista uramahdollisuuksista sekä opintojen työelämävastaavuudesta. (Vipunen 2021a.) Valtakunnallisen, säännöllisen uraseurannan alkamisen myötä Humakissa ei enää toteuteta omia uraselvityksiä, vaan tutkinnon suorittaneiden tilannetta työmarkkinoilla seurataan valtakunnallisen aineiston avulla. Lisäksi ajankohtaista tietoa Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työtilanteesta on saatavilla Tilastokeskuksen tuottamista koulutusta ja työssäkäyntiä käsittelevistä tilastoista.

2.2 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja aineistot

Tämän, kulttuurituottajien työelämään sijoittumista ja tutkinnon käyttökelpoisuutta työmarkkinoilla käsittelevän tarkastelun tavoitteena on tuottaa jatkoa aikaisemmin Humakissa toteutetuille kulttuurituottajien uraselvityksille. Tavoitteena on kartoittaa Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneiden työllistymistä, työuria sekä tyytyväisyyttä opintojen sisältöön, suoritettuun tutkintoon ja sen vastaavuuteen omien työtehtävien kanssa. Lisäksi tarkastellaan näissä asioissa tapahtuneita muutoksia. Pyrkimyksenä on siten saada kokonais käsitys kulttuurituottajien valmistumisen jälkeisestä työllistymisestä ja urapoluista. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, ovatko ammattikorkeakoulusta valmistuneet tyytyväisiä saamansa opetuksen laatuun ja sisältöihin sekä suorittamaansa tutkintoon kokonaisuudessaan. Tutkimuskysymykset ovat:

- Minkälaisissa työtehtävissä Humakista valmistuneet kulttuurituottajat toimivat tällä hetkellä?
- Miten hyvin ja millä keinoilla kulttuurituottajat ovat löytäneet töitä valmistumisensa jälkeen?
- Kuinka paljon ja millä maantieteellisellä sijainnilla kulttuurituottajia työskentelee eri ammattinimikkeillä?
- Ovatko valmistuneet kulttuurituottajat tyytyväisiä opintojen sisältöön ja suorittamaansa tutkintoon työelämän kannalta?
- Miten hyvin opiskeluissa saavutettu osaaminen vastaa nykyisten työtehtävien osaamisvaatimuksia?

Valtakunnallista ammattikorkeakoulujen uraseurantaa tehdään viisi vuotta aiemmin AMK- tai YAMK-tutkinnon suorittaneille. Kyselyn tarkoituksena on selvittää ammattikorkeakouluista valmistuneiden työuria, työmarkkinatilannetta ja tyytyväisyyttä suorittamaansa tutkintoon. Tyytyväisyys tutkintoon on yhteydessä siihen, miten hyvin vastaaja pystyy hyödyntämään ammattikorkeakoulussa hankkimaansa osaamista nykyisessä työssään ja miten työ vastaa vaativuustasoltaan ammattikorkeakoulutusta. Viimeisimmän, vuonna 2020 toteutetun valtakunnallisen uraseurantakyselyn kohderyhmänä olivat vuonna 2015 valmistuneet. Aiemmin kysely on tehty 2014 ja 2013 valmistuneille. Vuoden 2020 kyselyssä on joitain uusia

kysymyksiä, joille ei ole vertailtavuutta aiemman vuoden kysymyksistä. Humakin osalta kyselyn vastausprosentit olivat vuonna 2013 valmistuneiden osalta 35,1 prosenttia (n=88), vuonna 2014 valmistuneiden osalta 38,2 prosenttia (n=95) ja vuonna 2015 valmistuneiden osalta 35,4 prosenttia (n=103). Kulttuurituottajaksi vuonna 2015 valmistuneiden vastausprosentti oli 26 (n=21). Valtakunnallisesti kysely lähetettiin 26 085 valmistuneelle, joista kyselyyn vastasi 8870, vastausprosentin ollessa 34. (Uraseurannat.fi 2021.)

Uruseurantakyselystä saatuja tuloksia hyödynnetään opintotarjonnan suunnittelussa ja kehitetään ammattikorkeakoulujen koulutuksia sekä tulevaisuuden opintoja. Lisäksi ne antavat tuleville opiskelijoille tärkeää tietoa valmistuneiden urapoluista, jotka usein ovat hyvin monimuotoisia ja monialaisia. Vertailu aikaisempiin urakyselyihin antaa lisäksi arvokasta tietoa työmarkkinoilla näkyvistä trendeistä, jotka ilmenevät siinä, millaisia muutoksia valmistuneiden työllistymisessä, työn sisällöissä ja toimintaympäristöissä on kyselyiden perustella havaittavissa. (Mt.)

Tässä selvityksessä kulttuurituottajien työllistymistä ja tyytyväisyyttä suorittamaansa tutkintoon tarkastellaan edellä esiteltyjen urakyselyjen lisäksi myös muiden aineistojen valossa. Tilastokeskuksen toimialoja ja työllisyyttä koskevat tilastot koskien koulutetun työvoiman sijoittumista antavat tietoa siitä, kuinka paljon, mille sektoreille ja millä ammattinimikkeellä kulttuurituottajia on työllistynyt valmistumisen jälkeen. Lisäksi saadaan tietoa heidän maantieteellisestä sijoittumisestaan ja yleisestä työmarkkinatilanteesta. (Tilastokeskus 2021a) Tyytyväisyyttä koulutuksen laatuun tarkastellaan puolestaan valmistuvilla teetetävän AVOP-kyselyn valossa (Vipunen 2021b). Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien urapolkuja sekä laadullista työllistymistä, eli käsityksiä siitä, miten hyvin omassa työssään pääsee käyttämään korkeakoulutasoista osaamista, tarkastellaan urakyselyiden antamien tietojen lisäksi tuoreen tutkimuksen (Lindholm & Vuorikoski 2020) kautta. Haastateltavat olivat vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 Humakissa kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinnon tutkinnon suorittaneita.

2.3 Tulokset

Taustatietoja

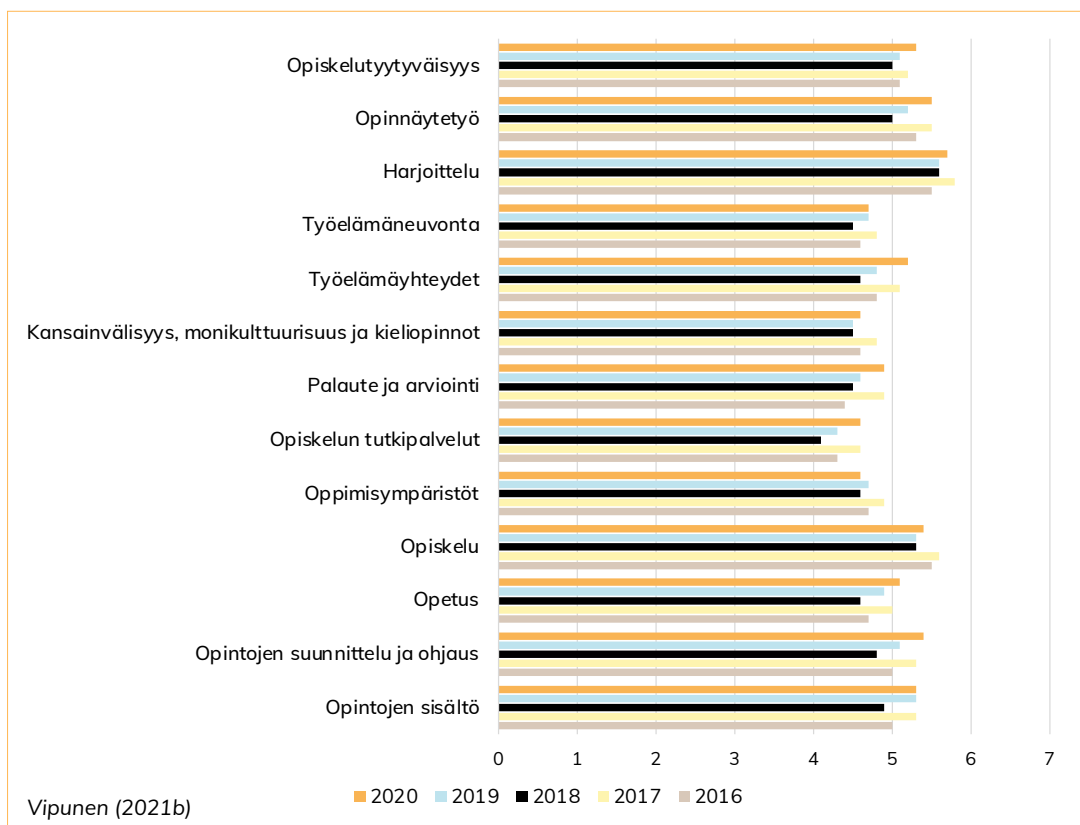
Vuonna 2020 toteutetun, kolmannen valtakunnallisen uraseurantakyselyn kohdejoukkona olivat viisi vuotta aiemmin, eli vuonna 2015, kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinnon Humakissa suorittaneet. Kyselyyn vastasi 21 henkilöä, mikä on suunnilleen saman verran kuin vuosina 2013 (n=23) ja 2014 (n=26). Kaikkiaan Suomessa valmistui Tilastokeskuksen (2021a) mukaan vuonna 2015 153 kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta, joista 82 Humakista. Vuonna 2013 Humakista valmistui 77 ja vuonna 2014 70 kulttuurituottajaa. Tuoreimmat Tilastokeskuksen tiedot ovat vuodelta 2019, jolloin valmistui kaikkiaan 158 kulttuurituotannon amk-tutkinnon suorittanutta, heistä 74 Humakista (mt.).

Uruseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista kolme neljästä (76 %) oli suorittanut opintonsa päivätoteutuksessa ja loput monimuoto- tai verkko-opintoina. Vastajaat olivat keskimäärin 30-vuotiaita. Ensimmäisellä kyselykierroksella (vuonna 2013 valmistuneet) keski-ikä oli 33 vuotta ja toisella kierroksella (vuonna 2014 valmistuneet) 31 vuotta. Tyypillisimmin opinnot oli aloitettu viisi (48 %) tai neljä (19 %) vuotta ennen valmistumista. Korkein suoritettu tutkinto ennen kulttuurituottajan tutkinnon aloittamista oli yleisimmin (66 %) yliop-

pilastutkinto, maisterin tutkinto (14 %) tai toinen amk-tutkinto (10 %). Ennen amk-opintojen aloittamista vastaajilla oli tyypillisimmin (38 %) vain vähän tai ei lainkaan työkokemusta, mutta toisaalta joka kolmannella (33 %) oli ehtinyt kertyä työkokemusta 1-3 vuotta. Joka kymmenes vastaaja oli ennen opintojen aloittamista ollut useita vuosia eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä ja niin ikään joka kymmenes yli kolme vuotta jollakin toisella kuin kulttuurituotannon alalla.

Kuinka tyytyväisiä kulttuurituottajat ovat opintoihinsa ja suorittamaansa tutkintoon?

Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien tyytyväisyyttä toteutuneeseen koulutukseen opintojen sisältöjen näkökulmasta on mahdollista tarkastella AVOP-kyselyn valossa. AVOP on ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely, jossa opiskelija arvioi ja antaa palautetta toteutuneesta koulutuksesta. Kyselyn tuloksia hyödynnetään sekä paikallisesti korkeakoulun oman toiminnan kehittämisessä että valtakunnallisesti koulutuksen ohjauksessa ja rahoituksessa. Kyselyn täyttävät kaikki ammattikorkeakouluista valmistuvat tutkinto-opiskelijat. Vastaajia pyydetään arvioimaan kutakin väittämää asteikolla 1-7 (1=täysin eri mieltä; 7=täysin samaa mieltä). Vuonna 2016 kyselyyn vastasi 77, vuonna 2017 63, vuonna 2018 70, vuonna 2019 68 ja vuonna 2020 82 Humakissa kulttuurituottajan tutkinnon joko päivä- tai monimuotototeutuksessa suorittanutta. (Vipunen 2021b.)



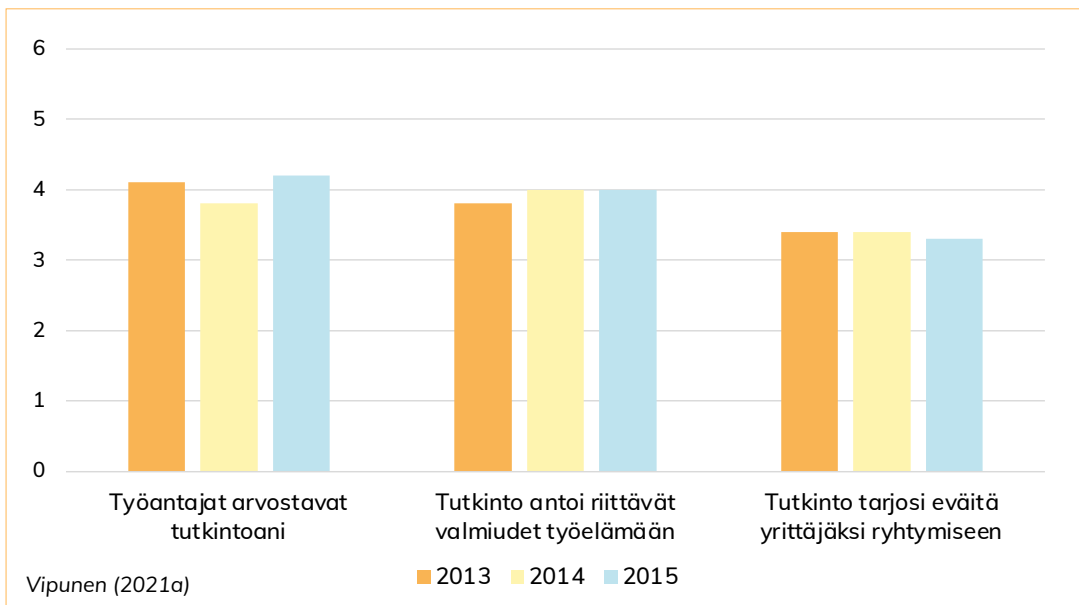
Kuvio 1. Vuosina 2016-2020 valmistuneiden kulttuurituottajien arviot suorittamistaan ammattikorkeakouluopinnoista (ka.)

AVOP-kysely muodostuu useasta kysymysryhmästä, joiden vastausten kokonaiskeskiarvot vuosilta 2016-2020 on esitetty kuviossa 1.

Kaiken kaikkiaan kysymysryhmistä parhaat arviot saivat opiskeluita kartoittava kysymysryhmä, jossa kysyttiin ensisijaisesti opiskelijoiden keskinäistä sekä opiskelijoiden ja opettajien välisen vuorovaikutuksen sujuvuutta sekä opiskelijan kokemuksia itsenäisen työskentelyn osalta. Myös harjoittelun hyödyllisyys sekä oman oppimisen että työelämävalmiuksien kannalta arvioitiin kiitettäväksi. Selvästi alhaisimman kokonaiskeskiarvon sai opiskelun tukipalveluihin liittyvä kysymyskokonaisuus, joka pitää sisällään opiskelijan kokemuksia siitä, kuinka riittäväksi opintojen sujumisen kannalta esimerkiksi tietotekniikka ja erilaiset ohjelmistot sekä kirjasto- ja tietopalvelut koettiin. Viimeisin, vuonna 2020 valmistuneiden ryhmä antoi keskimäärin paremmat tai yhtä hyvät arviot lähes kaikista osioista kuin aikaisempina vuosina valmistuneet.

Uraseurantakyselyssä (2021a) vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-6 (1= erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen) tyytyväisyyttään suorittamaansa kulttuurituottajan tutkintoon kolmen väittämän avulla. Ensimmäinen väittämä ”työntajat arvostavat tutkintoani” tuotti keskiarvoksi 4,2, toinen väittämä ”tutkinto antoi riittävät valmiudet työelämään” tuotti keskiarvoksi 4,0 ja kolmas väittämä ”tutkinto tarjosi eväitä yrittäjäksi ryhtymiseen” tuotti keskiarvoksi 3,3 (kuvio 2). Kaikkien ammattikorkeakoulujen keskiarvot olivat 1. väittämän osalta vuonna 2015 valmistuneilla 4,2, väittämän osalta 4,2 ja 3. väittämän osalta 3,0. Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneiden vastausten keskiarvot olivat siis suunnilleen samalla tasolla kuin valtakunnallisesti.

Tyytyväisyyttä suoritettuun tutkintoon tarkasteltiin vuoden 2020 uraseurantakyselyssä (mt.) myös kahdella täysin uudella kysymyksellä. Vastaajilta pyydettiin kantaa asteikolla 1-6 (1= erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen) väittämään ”tutkinto tunnetaan hyvin allalani”.

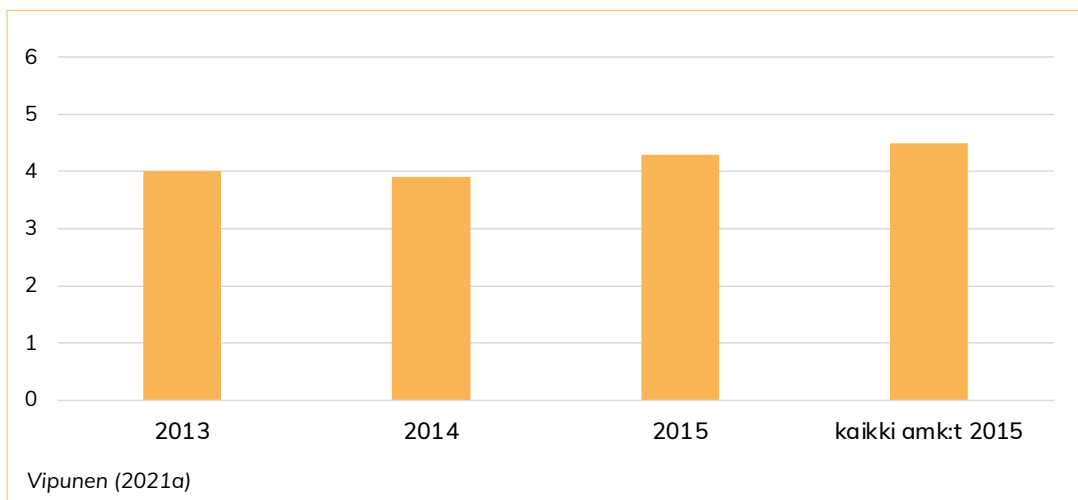


Kuvio 2. Kulttuurituottajien tyytyväisyys tutkintoonsa (ka.)

Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneiden vastaukset antoivat tälle väittämälle keskiarvoksi 4,3, mikä on hieman alhaisempi verrattuna kaikkien ammattikorkeakoulujen vastausten keskiarvoon (4,7). Lisäksi pyydettiin arvioimaan väittämää ”tutkinto antoi hyvät valmiudet korkeakoulutasoisiin jatko-opintoihin”. Tämän väittämän osalta vastausten keskiarvo oli 3,9, mikä on vähemmän kuin kaikkien ammattikorkeakoulujen vastausten keskiarvo (4,4). Ensimmäistä kertaa vastaajilta pyydettiin arvioimaan myös sitä, kuinka todennäköisesti asteikolla 0-10 (0=en ollenkaan; 10=erittäin mielelläni) suorittamaansa amk-tutkintoa voisi suositella muille. Kulttuurituottajaksi valmistuneet antoivat arvosanaksi keskimäärin 6,9.

Lindholmin ja Vuorikosken (2020) tutkimuksessa kartoitettiin kulttuurituottajaksi valmistuneiden urapolkuja ja laadullista työllistymistä. Haastattelututkimukseen osallistui 78 vuosina 2013 ja 2016-2018 Humakista valmistunutta kulttuurituottajaa. Tyytyväisyys Humakin koulutukseen jakoi vastaajia, mutta tyytyväisiä oli kuitenkin tyytymättömiä enemmän. Selvä enemmistö oli valmis suosittelemaan Humakia alan koulutusta harkitseville. Noin viidennes valmistuneista oli sitä mieltä, ettei Humakin koulutus tarjonnut riittäviä valmiuksia työelämään. Haastatellut näkivät kulttuurituottajakoulutuksen suhteellisen laajana ja yleispätevänä eli geneerisenä koulutuksena. Työllistyäkseen paremmin omalle alalleen kulttuurituottajat kokivat tarvitsevänsä spesifimpää osaamista erityisesti sosiaalisen median, markkinoinnin ja tapahtumatekniikan saralla. (Mt, 31;34.)

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajilta tiedusteltiin asteikolla 1-6 (1=erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen) myös sitä, kuinka tyytyväinen suorittamaansa tutkintoon kokonaisuudessaan on oman työuran kannalta katsottuna. Kulttuurituottajaksi valmistuneet antoivat keskimäärin arvosanaksi 4,3, mikä on hieman vähemmän kuin kaikkien ammattikorkeakoulujen vastausten keskiarvo (4,5) (kuvio 3). Arvioiden keskiarvo on parempi kuin vuosina 2013 ja 2014 valmistuneiden kohdalla. Asiaan pyydettiin vastaajilta myös sanallisia kommentteja. Kulttuurituottajaksi Humakista valmistuneiden kommentit ovat liitteessä 1. Myös näissä kommentteissa tulee jonkin verran esiin vastaajien näkemys siitä, että Humakin tarjoama tutkinto on melko geneerinen siihen nähden, että itse tuottajan työn sisältö vaatii melko spesifejäkin taitoja.

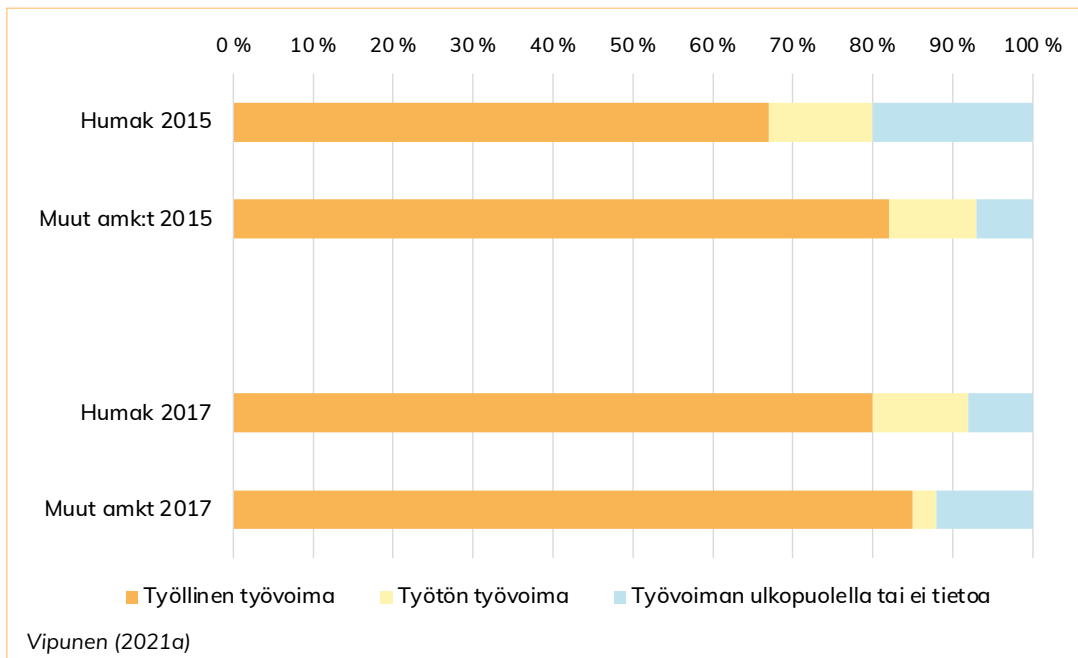


Kuvio 3. Miten tyytyväinen olet suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta (ka.)?

Työura opintojen jälkeen

Uraseurantakyselyyn (mt.) vastanneista, vuonna 2015 Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneista, joka kolmas (33 %) oli ollut valmistumisensa jälkeen yhtäjaksoisesti työelämässä ja vajaa puolet (43 %) pääsääntöisesti työelämässä joitakin katkoksia lukuun ottamatta. Lopuilla vastaajista oli ollut joitakin työsuhteita ja/tai toimeksiantoja, mutta myös pitkiä aikoja työelämän ulkopuolella. Tyypillisimmin vastaajat olivat olleet valmistumisensa jälkeen töissä kahdella (33 %) tai kolmella (20 %) eri työantajalla.

Tilastokeskus (2021a) tarkastelee tutkinnon suorittaneiden työllisyystilannetta valmistumisvuonna, vuosi sekä kaksi vuotta valmistumisen jälkeen. Vuonna 2015 Humakista valmistuneista kulttuurituottajista kaksi kolmesta (67 %) kuului kaksi vuotta valmistumisensa jälkeen työlliseen työvoimaan, muista ammattikorkeakouluista kulttuurituottajaksi valmistuneista vastaava osuus oli 82 prosenttia. Vuonna 2017 Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneista kaksi vuotta valmistumisen jälkeen neljä viidestä (80 %) kuului työlliseen työvoimaan, muissa ammattikorkeakoulussa tutkinnon suorittaneista vastaava osuus oli 85 prosenttia (kuvio 4). Myös AVOP kyselyssä tiedusteltiin valmistumassa olevien työmarkkinatilannetta. Vuonna 2019 valmistuneista kulttuurituottajista valmistumishetkellä työelämässä, joko työsuhteessa tai yrittäjänä, oli 70 prosenttia vastaajista ja työttömänä tai lomautettuna vajaa viidennes (18 %). Loput vastaajista oli joko opiskelijoita, perhevapaalla tai he kertoivat tilanteensa olevan jokin muu kuin edellä mainitut (Vipunen 2021b). Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 31) tutkimukseen osallistuneet, Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016 valmistuneet kulttuurituottajat olivat työllistyneet erinomaisesti. Vain yksi oli haastatteluhetkellä työttömänä. Joka toisella oli vakituinen työpaikka, ja neljäsosa oli määräaikaisessa työssä. Loput olivat opiskelijoita, vanhempainvapaalla tai muuten työvoiman ulkopuolella.



Kuvio 4. Kulttuurituottajan tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta 2 vuotta valmistumisen jälkeen, %

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajia pyydettiin arvioimaan sitä, kuinka tyytyväinen on siihenastiseen työuraansa asteikolla 1-6 (1=erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen). Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneet antoivat arvosanaksi keskimäärin 4,5, joka on sama kuin vuonna 2013 valmistuneilla ja hiukan korkeampi kuin vuonna 2014 valmistuneilla (4,2). Kaksi kolmesta (62 %) vastaajista koki työskentelevänsä vastaushetkellä tutkintoa vastaavalla alalla. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös laadullista työllistymistä käsittelevästä tutkimuksesta (Lindholm & Vuorikoski 2020, 31). Haastatelluista kulttuurituottajista suuri enemmistö koki työskentelevänsä täysin omalla alallaan tai läheisesti koulutustaan vastaavalla alalla. Vain 13 prosenttia toimi jollakin muulla alalla. Myös aikaisempien sijoittumis selvitysten (Nikoskinen 2010; Väisänen, 2014) mukaan Humakista valmistuneet kulttuurituottajat työllistyvät kohtalaisen hyvin omalle alalleen. Vuosina 2004-2008 valmistuneista 70 prosenttia katsoi työnsä vastaavan täysin koulutusta tai liittyvän siihen läheisesti, vuosina 2008-2014 valmistuneista 77 prosenttia koki työllistyneensä omalle alalleen.

Uraseurantakyselyn (Vipunen 2021a) mukaan Humakista vuonna 2015 valmistuneista kulttuurituottajista kaksi viidestä (38 %) kertoi toimineensa valmistumisensa jälkeen yrittäjänä, ammatinharjoittajana, freelancerina tai kevytyrittäjänä. Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 31) tutkimukseen osallistuneista, vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 Humakista valmistuneista kulttuurituottajista joka kymmenes toimi päätoimisesti yrittäjänä, minkä lisäksi moni oli sivutoiminen yrittäjä. Suurimmalla osalla heistä yrittäjyys oli toiminimipohjaista kevyt- tai toiminimiyrittäjyyttä, jonka kautta on mahdollisuus laskuttaa keikkatyötä. Yrittäjyyteen liittyviä ajatuksia oli monilla, vaikka yrittäjäksi ryhtyminen ei olisikaan ollut ajankohtaista tutkimushetkellä. Vain alle kolmannes tutkimukseen osallistuneista ilmoitti, ettei halua yrittäjäksi. Suurin osa siis suhtautui yrittäjyyteen positiivisesti ja kiinnostuneesti – yrittäjyys nähtiin luonnollisena osana omaa alaa. Tilastokeskuksen (2021a) mukaan vuonna 2015 Humakista valmistuneista työllisistä kulttuurituottajista joka kymmenes (9 %) toimi yrittäjänä kaksi vuotta valmistumisensa jälkeen. Vuonna 2017 valmistuneiden osalta yrittäjien osuus oli kaksi vuotta valmistumisen jälkeen hieman pienempi (8 %).

Kouluttautuminen kulttuurituottajan tutkinnon suorittamisen jälkeen

Uraseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista, Humakista valmistuneista kulttuurituottajista melko harva (14 %) kertoi, ettei ole valmistumisensa jälkeen osallistunut minkäänlaiseen täydennyskoulutukseen. Kolmannes (33 %) vastaajista oli suorittanut jonkin lyhyemmän koulutuksen, kurssin tai opintokokonaisuuden ja neljännes (24 %) oli suorittanut tai suorittamassa maisterin tai kandin tutkintoon tähtääviä opintoja. YAMK-tutkintoon tähtääviä opintoja oli 14 prosentilla vastaajista pätevyitysmiskoulutuksen oli suorittanut tai suorittamassa joka kymmenes vastaaja.

Selvästi tärkeimmäksi syyksi tutkinnon jälkeiseen koulutukseen osallistumiseen mainittiin ammattitaidon kehittäminen (43 %) sekä uralla eteneminen (24 %). Vastaajilta pyydettiin myös kommentteja liittyen siihen, minkälaista lisäkoulutusta kokisi tarvitsevansa. Avoimet vastaukset ovat liitteessä I. Niissä korostuu tarve erityisesti taloushallinnon, tietotekniikan ja markkinoinnin lisäosaamisen hankkimiselle. Myös aikaisempien uraselvitysten mukaan merkittävä osa Humakista valmistuneista kulttuurituottajista hankkii lisäkoulutusta. Vaikka valmistumisesta ei olisi kulunut pitkää aikaa, noin kolmannes oli jo suorittanut uuden tutkinnon tai oli sellaista paraikaa suorittamassa. Vain joka neljäs ei ollut harkinnut lisäkoulutusta.

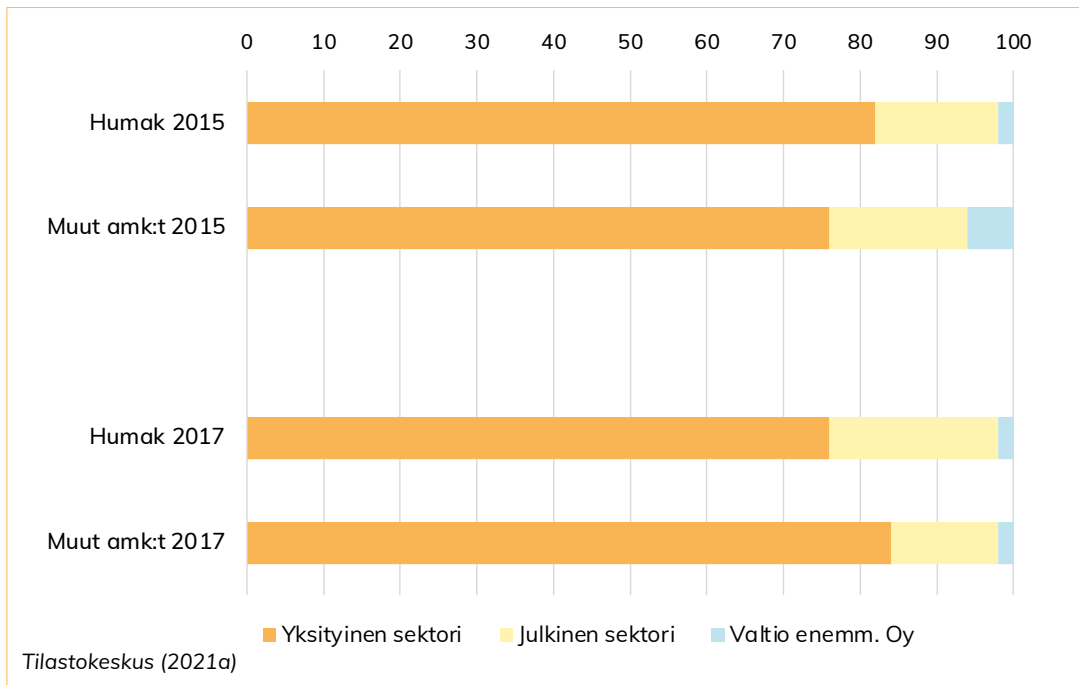
Jatkokoulutus suunnitelmat eivät johtuneet huonosta työllisyys tilanteesta, vaan tarpeesta laajentaa omaa osaamistaan ja halusta edetä urallaan (Lindholm & Vuorikoski 2020, 30-31).

Kulttuurituottajien työtilanne valmistumisen jälkeen

Uraseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista valmistumishetkellä, eli vuonna 2015, joka toinen kertoi olleensa työtön työnhakija, viidennes (19 %) oli ollut määräaikaisessa kokopäivätyössä, 14 prosenttia vakituudessa kokopäivätyössä ja joka kymmenes (10 %) osa-aikatyössä. Vastaushetkeen, eli siihen kun valmistumisesta oli kulunut viisi vuotta, tilanne oli muuttunut olennaisesti, sillä työttömänä oli enää yksi vastaaja (5 %), kun taas määräaikaisessa kokopäivätyössä oli joka viides (19 %) ja vakituudessa kokopäivätyössä lähes puolet (43 %) vastaajista. Osa-aikatyötä teki 14 prosenttia ja yrittäjänä tai freelancerina toimi joka kymmenes vastanneista (10 %).

Aiempien sijoittumisselvitysten (Nikoskinen 2010; Väisänen 2014) mukaan valmistumishetkellä yli puolet kulttuurituottajista on ollut töissä jo valmistumishetkellä. Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 31) tutkimukseen osallistuneet, Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 valmistuneet kulttuurituottajat olivat työllistyneet erinomaisesti. Vain yksi oli haastatteluhetkellä työttömänä. Joka toisella oli vakituinen työpaikka, ja neljäsosa oli määräaikaisessa työssä. Loput olivat opiskelijoita, vanhempainvapaalla tai muuten työvoiman ulkopuolella. Aikaisemmat tutkimukset (Nikoskinen 2010; Väisänen 2014) osoittavat, että kulttuurituottajat pääsevät nopeasti kiinni työelämään, mutta työsuhteet ovat suhteellisen usein määräaikaisia. Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli hyvin suuri (25-44 %). Jos Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työsuhteen laatua vertaa kaikkiin ammattikorkeakoulusta vuonna 2015 valmistuneisiin, uraseurantakyselyyn vastanneisiin, ovat määräaikaiset työsuhteet valtakunnallisesti huomattavasti harvinaisempia: vastaushetkellä, viisi vuotta valmistumisen jälkeen vakituista koko-aikatyötä teki kaksi kolmesta (73 %) ja määräaikaista kokopäivätyötä 9 prosenttia vastaajista (Vipunen 2021a). On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että kulttuurituottajat kokevat pätkä- ja projektityöt usein jopa myönteisenä asiana. Alalle hakeutuvat suhtautuvat todennäköisesti keskimääräistä myönteisemmin projektiluontoiseen työkuulttuuriin, jonka koetaan lisäävän työntekijän riippumattomuutta ja valinnan vapautta (Lindholm & Vuorikoski 2020, 35).

Päätyöantajaa tarkastellessa käy ilmi, että uraseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista, Humakista valmistuneista kulttuurituottajista joka kolmas (33 %) työskenteli valmistumishetkellä ja joka neljäs (24 %) vastaushetkellä järjestön, säätiön, seurakunnan tai vastaavan palveluksessa. Toiseksi yleisin päätyöantaja oli valmistumishetkellä alle 10 hengen mikroyritys (19 %) ja vastaushetkellä kunta tai kuntayhtymä (14 %). Vastaushetkellä keskiuureen yritykseen oli työllistynyt joka kymmenes kuten myös mikroyritykseen tai oman yrityksen kautta oli työllistynyt joka kymmenes vastaaja. Aikaisempien uraselvitysten (Nikoskinen 2010; Väisänen 2014) mukaan Humakista valmistuneet kulttuurituottajat työllistyivät niin ikään melko tasaisesti kolmannelle sektorille, kuntiin ja yrityksiin, runsas neljäsosa kuhunkin. Valtion virastoissa toimi noin kymmenesosa. Yrittäjänä tai freelancerina toimiminen oli vielä harvinaista. Sen sijaan Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 31) haastattelemista, vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 Humakista valmistuneista kulttuurituottajista joka kymmenes toimi päätöimisesti yrittäjänä. Lisäksi moni oli sivutoiminen yrittäjä. Yrittäjyyteen liittyviä ajatuksia oli monilla, vaikka yrittäjäksi ryhtyminen ei olisikaan ollut ajankohtaista tutkimushetkellä. Vain alle kolmannes ilmoitti, ettei halua yrittäjäksi.



Kuvio 5. Humakista vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden työntajasektori (tilanne vuosi valmistumisen jälkeen), %

Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 32) haastattelemissa kulttuurituottajista moni oli työllistynyt harjoittelun kautta, usein julkiselle sektorille tai järjestöihin. Tilastokeskuksen (2021a) mukaan Humakista vuonna 2015 valmistuneista työllisistä kulttuurituottajista yksityiselle sektorille oli valmistumisvuonna sijoittunut valtaosa (83 %). Tilastokeskuksen (2020) luokituksessa yksityiselle sektorille lasketaan mukaan yritysten lisäksi valtio- ja kuntaenemmistöiset yritykset sekä valtion liikelaitokset. Myös voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, seurakunnat sekä järjestöt ja säätiöt kuin myös yrittäjät luetaan yksityiseen sektoriin. Järjestöt, säätiöt ja seurakunnat olivat uraseurantakyselyn (Vipunen 2021a) vastaajien keskuudessa tyypillisimmät työntajat. Julkiseen sektoriin puolestaan luetaan valtio ja kunnat ja kuntayhtymät.

Humakista vuosina 2017 ja 2015 kulttuurituottajaksi valmistuneiden työntajasektori siinä vaiheessa, kun valmistumisesta on kulunut vuosi, on esitetty kuviossa 5. Tilannetta verrataan muissa ammattikorkeakouluissa kulttuurituottajan tutkinnon suorittaneisiin. Tilastokeskuksen (2021a) tuoreimmat tiedot Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työntajasektorista koskevat vuonna 2018 valmistuneita ja heidän valmistumishetken tilannettaan. Työllisiä oli vuonna 2018 valmistuneista 71 prosenttia, joista kaksi kolmesta (72 %) työskenteli yksityisellä ja loput julkisella sektorilla. Kaikkien kulttuurituottajan tutkinnon vuonna 2018 suorittaneiden osalta oli valmistumisen aikaan työllisiä 73 prosenttia, joista yksityiselle sektorille oli sijoittunut 76 prosenttia. Näyttää siis siltä, että valtaosa kulttuurituottajista työllistyy yksityiselle sektorille. Vuonna 2017 Humakista valmistuneista oli joka viides (22 %) työllistynyt julkiselle sektorille, mikä on selvästi enemmän, kuin vuonna 2015 valmistuneiden kohdalla vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen (16 %).

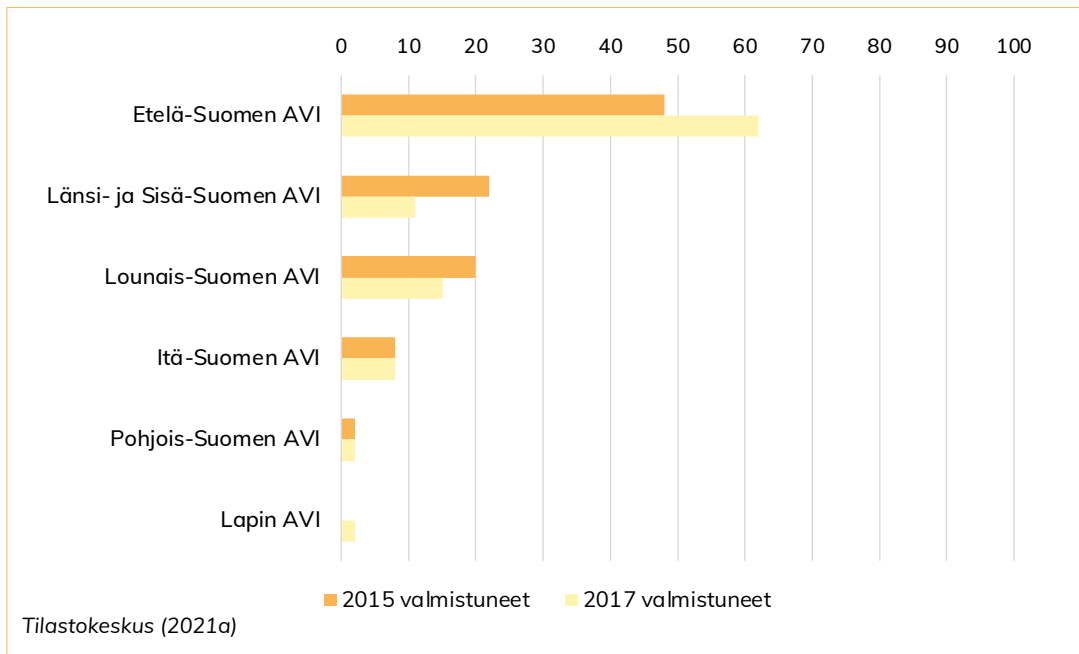
Työtehtäviä tarkastellessa mukaan Humakista vuonna 2015 valmistuneista kulttuurituottajista puolet työskenteli valmistumishetkellä joko suunnittelu- kehitys-, tai hallintotehtävissä (24 %) tai tuotannollisissa tehtävissä (24 %). Jonkin verran oltiin myös asiakas- (10 %), johto- tai esimies- (10 %) tai toimistotehtävissä (10 %). Vastaukset, eli siihen kun valmistumisesta oli kulunut viisi vuotta, tehtävätyypit olivat muuttuneet selvästi ja niissä oli enemmän hajontaa: yleisin työtehtävä oli markkinointi-, myynti ja ostotehtävät (21 %), sekä tuotannolliset tehtävät (14 %). (Vipunen 2021a.) Nikoskisen (2010, 129-130) uraselvityksessä kulttuurituottajan nimikkeellä työskenteli joka kolmas ja tähän läheisesti liittyvillä nimikkeillä vajaa kolmannes. Kaksi viidestä työskenteli koulutustaan vastaamattomissa töissä. Kulttuurituottajien koulutus oli tuolloin suhteellisen uusi ja kulttuurituottaja -nimike työelämässä vielä suhteellisen vakiintunut. Vaikka kulttuurituottajatutkinnon suorittaneet toimivat työelämässä hyvinkin erilaisilla ammattinimikkeillä, on tuottaja- ja kulttuurituottajanimikkeellä toimivia jatkuvasti enemmän. Tämä on yksi osoitus siitä, että tuottajaosaamisen tarve tunnustetaan aiempaa paremmin niin taiteen ja kulttuurin kentällä kuin laajemminkin. Kulttuurituottajat toimivatkin usein muilla kuin perinteisesti kulttuurialoiksi luetuilla aloilla. (Kaalikoski 2015, 13-13; Nikoskinen 2010, 129–130.)

Seuraavassa tarkastellaan Tilastokeskuksen (2021a) tietojen valossa Humakista kulttuurituottajaksi vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden ammattiryhmiä vuosi valmistumisen jälkeen (taulukko 1). Tällä tarkastelulla saadaan tietoa eri ajankohtina valmistuneiden osalta sitä, mihin ammattiryhmiin he ovat sijoittuneet siinä vaiheessa, kun valmistumisesta on kulunut jonkin aikaa ja tilanne työelämässä on sitä kautta vakiintunut. Noin viidennes työllisistä toimii ohjaajana tai tuottajana. Muiden erityisasiantuntijoiden ryhmään luetaan Tilastokeskuksen ammattiluokituksessa (2010) esimerkiksi opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, kulttuurialan erityisasiantuntijat sekä myyntein, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat. Tähän ammattiryhmään työllistyminen näyttäisi olevan yleistymässä, sillä vuonna 2017 valmistuneista työllisistä kulttuurituottajista joka kolmas oli vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen työllistynyt erityisasiantuntijaksi (pois lukien ohjaajat ja tuottajat). Myös asiantuntijana työskenteleminen näyttäisi olevan vuonna 2017 valmistuneilla työllisillä kulttuurituottajilla yleisempää. Asiantuntijoiden luokkaan kuuluvat esimerkiksi taide- ja kulttuurialan asiantuntijat.

Taulukko 1. Humakista vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden kulttuurituottajien ammattiryhmät (tilanne vuosi valmistumisen jälkeen), %

	2015 valmistuneet	2017 valmistuneet
Erytyisasiantuntijat (ohjaajat ja tuottajat)	20 %	17 %
Muut erityisasiantuntijat	20 %	31 %
Asiantuntijat	12 %	25 %
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	12 %	8 %
Palvelu- ja myyntityöntekijät	21 %	6 %
Muu tai tuntematon	15 %	13 %
Työllisten lukumäärä yht.	51	53

Tilastokeskus (2021a)



Kuvio 6. Työssäkäynnin alue, %

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) tiedusteltiin vastaajan ammatti-, tehtävä- ja virkani-
mikettä sekä ensimmäisessä työssä että valmistumishetkellä. Vastanneiden, Humakista val-
mistuneiden kulttuurituottajien ammattinimikkeet on listattu liitteessä I. Selvästi yleisimmät
ammattinimikkeet näyttäisivät olevan kulttuurituottaja, tuottaja ja projektikoordinaattori.
Vastanneiden ammattinimikkeet viittaavat siihen, että valtaosa on työllistynyt omalle alalle,
ja vieläpä jo ensimmäisessä työpaikassa tutkinnon suorittamisen jälkeen. Myös Lindholmin ja
Vuorikosken (2020, 35) tutkimukseen osallistuneet, vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 Hu-
makista valmistuneet kulttuurituottajat ovat löytäneet oman alansa töitä hyvin ja melko
nopeasti - varsin usein harjoittelun kautta.

Uraseurantakyselyn (mt.) vastaajista 39 prosenttia työskenteli sekä valmistumisen että ky-
selyn vastaamisen hetkellä Uudenmaan alueella. Loput vastaajista oli työllistynyt tasaisesti
Varsinais-Suomen, Pohjois-Savon, Pirkanmaan, Keski-Suomen, Pohjois-Pohjanmaan ja Kai-
nuun alueille. Tilastokeskus (2021a) luokittelee työllisten työssäkäynnin alueen aluehallinto-
viraston toimialueen mukaan. Humakista kulttuurituottajaksi valmistuneiden työssäkäynnin
alueet vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden osalta (vuosi valmistumisen jälkeen) on eritelty
kuviossa 6. Etelä-Suomen alueelle näyttäisi työllistyvän huomattavan moni Humakissa kult-
tuurituottajan tutkinnon suorittaneista: vuonna 2017 valmistuneista lähes kaksi kolmesta
työskentelee Etelä-Suomen alueella.

Vuosina 2013-2015 valmistuneiden osalta toteutettujen uraselvitysten valossa Humakin
kulttuurituottajien keskimääräinen kuukausipalkka (tilanne viisi vuotta valmistumisen jäl-
keen) on noussut tasaisesti. Vuonna 2013 valmistuneiden keskimääräiset ansiot olivat viisi
vuotta valmistumisen jälkeen 2581 euroa, vuonna 2014 valmistuneilla keskimäärin 2622 eu-
roa ja vuonna 2015 valmistuneilla keskimäärin 2742 euroa kuukaudessa. Kaikkien kyselyyn
vastanneiden ammattikorkeakoulussa vuonna 2015 tutkinnon suorittaneiden keskipalkka oli

3238 euroa kuukaudessa (Vipunen 2021a). Tilastokeskuksen (2021b) mukaan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskiansiot kuukaudessa olivat vuonna 2019 yksityisellä sektorilla 3797 euroa, kuntasektorilla 3085 euroa ja valtiolla 3598 euroa.

Työllistymiseen vaikuttaneet tekijät

Korkeakoulutuksen merkitystä työllistymisessä voidaan Vuorikosken; Tammisen ja Lindholmin (2020, 6-7) mukaan lähestyä laadullisen työllistymisen käsitteen avulla. Tällöin tarkastellaan sitä, missä määrin koulutus on työtehtävän vaatimuksena, missä määrin työ edellyttää korkeakoulutuksen tuottamaa osaamista ja missä määrin korkeakoulutus tuottaa tehtävän hoitamiseen selkeää lisäarvoa. Olennaista on myös se, että tutkinnon suorittanut ja työmarkkinoille sijoittunut kokee saavansa sekä oman ammatillisen kehittyksensä että työuransa kannalta hyötyä siitä, että on suorittanut tutkinnon.

Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 32-33) haastattelututkimuksessa kartoitettiin Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 valmistuneiden kulttuurituottajien opintojen jälkeistä työllistymistä sekä työllistymisen laatua ja työllistymiseen vaikuttaneita seikkoja. Laadullisen aineiston avulla tutkimuksessa päästiin hahmottamaan tapahtumaketjuja ja kuvaamaan aineistosta nousseita erilaisia työllistymisreittejä ja -polkuja, joita määritti haastateltavien oma arvio työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä. Työllistymiseen vaikuttavista elementeistä piirtyi esiin neljä kulttuurituottajalle tyypillistä työllistymispolkua. Selvästi yleisintä kulttuurituottajien keskuudessa oli työllistyä valmistumisen jälkeen harjoittelupaikkaan tai harjoittelun kautta saatujen kontaktien avulla. Harjoittelupolun kulkijat työllistyivät usein julkiselle sektorille tai järjestöihin. Myös aiemmat uraselvitykset (Nikoskinen 2010, Väisänen 2014) ovat osoittaneet, että kulttuurituottajat työllistyvät ensimmäiseen työpaikkaansa useimmiten tuntemiensa ihmisten kautta.

Toinen polku nimettiin tutkimuksessa (mt., 32-33) rock-poluksi, jolla tyypillisesti kulkevat sellaiset kulttuurituottajat, joita johdattaa ennen kaikkea intohimo alaa kohtaan sekä selkeä visio siitä, millaisia töitä ”kulttuuriskenessä” halutaan tehdä – sitäkin huolimatta, että nämä työt ovat hyvin usein määrä- ja osa-aikaisia. Myös yrittäjäys on rock-polun kulkijoille tyypillinen valinta. Ambitio-polun kulkijat muodostivat kolmannen tyypillisen työllistymispolun. Tähän ryhmään kuuluvat ovat tyypillisesti opinnoissaan hyvin menestyviä, joiden työllistyminen ja siitä seuraava urakehitys on usein nopeaa. Neljäs, Humakin kulttuurituottajille tyypillinen työllistymisen polku nimettiin harmaan kiven poluksi, sillä sille on tyypillistä työllistymiseen liittyvät hankaluudet, pätkätyöt ja työttömyysjaksot sekä työllistyminen muihin kuin oman alan töihin.

Oman osaamisen ja työn vastaavuus

Sekä vuoden 2020 uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) että Lindholmin ja Vuorikosken (mt.) haastattelututkimuksessa kartoitettiin, mitä osaamista omassa työssä tarvitaan sekä missä määrin näitä taitoja oli karttunut Humakissa suoritetuissa kulttuurituottajan opinnoissa. Vastaaajilta kysyttiin myös, mikä opinnoissa saatu osaaminen oli koettu hyödyllisimmäksi työelämässä. Uraseurantakyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-6 (1= ei lainkaan/ei lainkaan tärkeä; 6= erittäin paljon/erittäin tärkeä) eri osaamisen osa-alueita sen



Kuvio 7. Opinnoista saadun osaamisen ja työn osaamisvaatimusten vastaavuus (ka.)

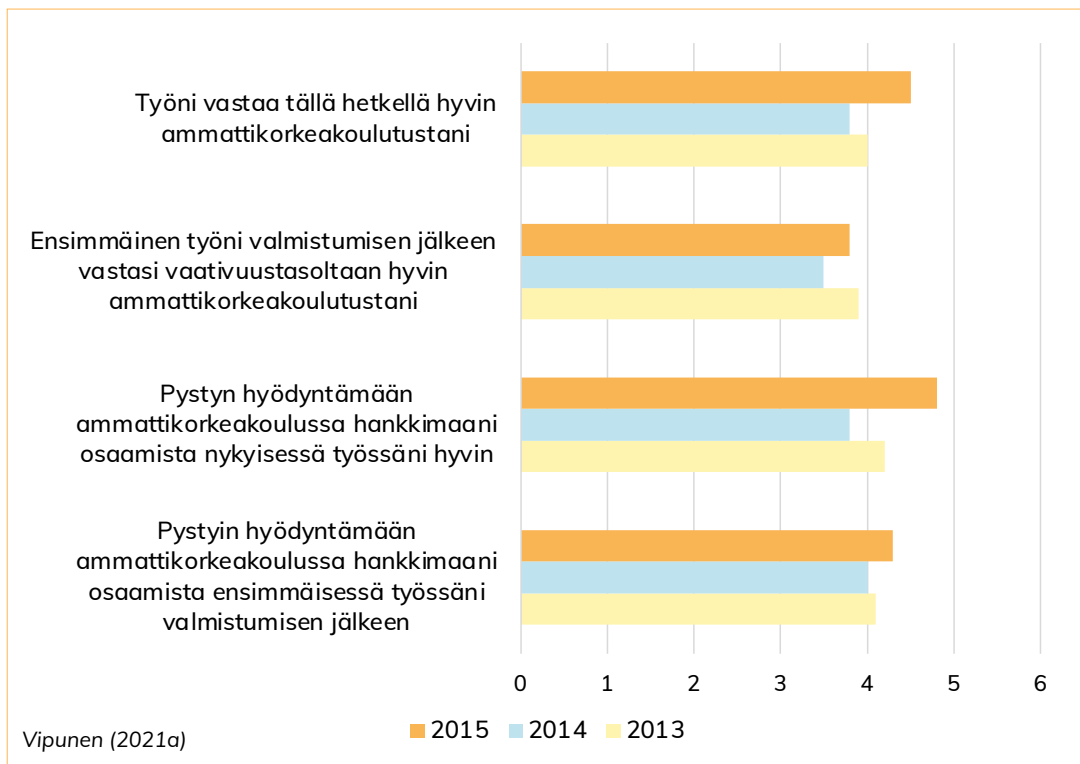
mukaan, kuinka hyvin amk-opiskelu kehitti niitä ja toisaalta siltä kannalta, kuinka tärkeiksi ne koetaan omassa työssä (kuvio 7).

Vastauksissa korostuivat geneeristen taitojen, eli niin sanottujen yleisten työelämätaitojen, tärkeys kulttuurituottajan työssä. Vastanneet kokivat esimerkiksi oma-aloitteisuuden ja itseohjautuvuuden, itsenäisen työskentelyn taidon, stressinsietokyvyn sekä vuorovaikutus- ja organisointitaidot sellaisiksi kompetensseiksi, joita omassa työssä tarvitaan erittäin paljon. Ammattikorkeakoulututkinnon arvioitiin kehittäneen näitä taitoja melko hyvin, mutta ei täysin samassa suhteessa, kuin missä määrin näitä kompetensseja koettiin omassa työssä tarvittavan. Kaiken kaikkiaan edellä mainittujen kaltaiset geneeriset taidot koettiin työelämässä keskeisimmiksi. Tutkimusmenetelmä-, yrittäjyysosaamista ja johtamispuolen osaamista vastaajat eivät pitäneet yhtä keskeisinä työssään. Yhtä paljon kuin geneerisiä taitoja, vastaajat kokivat tarvitsevansa työssään myös spesifimpää osaamista, kuten tieto- ja viestintätekniikan taitoja ja melko paljon myös liiketaloudellista osaamista (esim. budjetointi). Näiden taitojen koettiin kuitenkin karttuneen opintojen kautta vain kohtalaisesti.

Yrittäjyysosaamista ei pidetty oman työn kannalta kovin tärkeänä siitä huolimatta, että melko moni oli toiminut ainakin jossain muodossa yrittäjänä valmistumisensa jälkeen. Kulttuurituottajien yrittäjyys on tyypillisesti toiminimipohjaista kevyt- tai toiminimiyrittäjyyttä, jonka kautta on mahdollisuus laskuttaa keikkatyötä. Tämä on nykyään lähes välttämätöntä menestyäkseen kulttuurialalla, jollei työllisty kunnalle tai valtiolle palkkatyöläiseksi. Humakin kulttuurituotannon koulutuksessa on lisätty yrittäjätaitojen opintoja (Lindholm & Vuorikoski 2020, 31; 34). Siitä huolimatta uraseurantakyselyyn vastanneet, vuonna 2015 valmistuneet arvioivat amk-opintojen kehittäneen yrittäjyystaitoja vain keskinkertaisesti (Vipunen 2021a).

Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 34-35) tutkimuksessa haastatellut näkivät koulutuksensa niin ikään suhteellisen laajana ja yleispätevänä, geneerisiä taitoja kehittävänä. Työllistyäkseen paremmin omalle alalleen koettiin yleisesti tarvittavan myös spesifimpää osaamista erityisesti sosiaalisen median, markkinoinnin, tapahtumatekniikan ja liiketaloudellisten kompetenssien saralla. Lisää taitoja nähtiin tarvittavan myös oman osaamisen markkinoimiseen sekä itsensä brändäämiseen. Haastatellut kulttuurituottajat kokivat joutuvansa kilpailemaan työpaikoista niin muiden alojen erityisosaajien kuin myös ns. generalistien kanssa, joita valmistuu yhä useammasta tutkinto-ohjelmasta. Toisena haasteena nähtiin se, että spesifin osaamisen ylläpitäminen vaatii jatkuvaa päivittämistä.

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajilta pyydettiin arviota asteikolla 1-6 (1=täysin eri mieltä; 6=täysin samaa mieltä) siitä, kuinka hyvin ammattikorkeakoulussa hankittua osaamista pystyi hyödyntämään ensimmäisessä valmistumisen jälkeisessä työssä sekä nykyisessä



Kuvio 8. Ammattikorkeakoulutuksessa hankitun ja työssä vaadittavan osaamisen vastaavuus (ka.)

työssä. Lisäksi kysyttiin, kuinka hyvin ensimmäinen valmistumisen jälkeinen sekä nykyinen työtehtävä vastaavat vaatimustasoltaan ammattikorkeakoulutusta (kuvio 8). Näyttää siltä, että mitä enemmän aikaa valmistumisesta kuluu, sen todennäköisemmin kulttuurituottajat työskentelevät sellaisessa tehtävässä, joka vastaa vaatimustasoltaan ammattikorkeakoulutusta. Ammattikorkeakoulussa hankittua osaamista on pystytty keskimäärin melko hyvin hyödyntämään ja vuonna 2015 valmistuneiden osalta näin on varsinkin vastaushetken työtehtävässä. Kaikkiaan vuonna 2015 valmistuneet arvioivat ammattikorkeakoulutuksessa hankitun osaamisen ja työssä vaadittavan osaamisen vastaavan toisiaan keskimäärin paremmin, kuin vuonna 2013 ja 2014 valmistuneet.

Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 31; 35) haastattelemista, Humakista valmistuneista kulttuurituottajista joka toinen koki tarvitsevansa työssään korkeakoulutasoisia opintoja. Vaikka suhteellisen moni toivoi opintoihin lisää syvyyttä ja melko spesifejäkin taitoja, koettiin opintojen sisällöt pääasiallisesti sellaisiksi, joita pystyy hyödyntämään omassa työssä. Siinä, missä harjoittelun avulla työllistyneet kokivat saaneensa koulutuksesta riittävät kompetenssit työllistymistä varten, olivat intohimoisesti alaansa suhtautuvat, rock-polun kulkijat sellaisia, joiden mielestä koulutuksen sisältöihin pitäisi saada ennen kaikkea käytännön osaamista lisääviä elementtejä.

Sekä uraseurantakyselystä (Vipunen 2020a) että Lindholmin ja Vuorikosken (2020, 36) haastattelutkimuksesta käy ilmi se, että geneerisiä taitoja pidetään niin työelämässä yleensä kuin omassakin työssä keskeisinä, ja näitä taitoja Humakin kulttuurituottajan koulutuksen katsotaan melko hyvin myös kehittävä. Se, mitä koulutukseen kaivattiin enemmän, olivat niin sanotut alaspesifit taidot. Kulttuurituottajat näyttävät työllistyvän hyvin sellaisiin oman alansa tehtäviin, joissa ammattikorkeakoulutuksesta on hyötyä tai se on jopa edellytyksenä. Haasteena on kuitenkin, että vastaajat kokevat tarvitsevansa näissä tehtävissä konkreettisia, esimerkiksi tapahtumatuotantoon liittyviä taitoja. Näiden kompetenssien saavuttaminen koettiin jäävän Humakin opinnoissa osin puutteelliseksi. Tosin, kuten Lindholmin ja Vuorikosken (mt.) haastatteluista käy ilmi, kyseessä nähtiin olevan myös osittain sellaiset taidot, joita oppii parhaiten työelämässä, työtä tekemällä.

Uraseurantakyselyn (mt.) vastaajilta tiedusteltiin myös, minkälaista ammatillista ja omaan alaan liittyvää osaamista nykyisten opiskelijoiden kannattaisi hankkia tulevaisuuden työelämää ajatellen. Kysymyksen kautta vastaajalla oli mahdollisuus peilata omia kokemuksiaan toisaalta suorittamansa tutkinnon sisällöistä ja niiden hyödyllisyydestä omassa työssä ja toisaalta, oman viiden vuoden kokemuksen kautta, tuoda esiin näkemyksiä siitä, mitä osaamista työmarkkinoilla vaaditaan. Myös tämän kysymyksen kautta nousi esiin kulttuurituottajien kokemus tiettyjen käytännön taitojen, kuten teknisen osaamisen, tarpeellisuudesta myös tulevaisuudessa. Avoimet vastaukset on ryhmitelty aihepiireittäin taulukkoon 2.

Vastaajilta kysyttiin lisäksi uraan liittyviä tulevaisuuden suunnitelmia seuraaville viidelle vuodelle. Vastauksista ilmenee se, että suhteellisen harvalla on suunnitelmissa ”jatkaa samaa rataa” eli pysytellä samanlaisessa työssä kuin vastaushetkellä. Vastaajat kertoivat suunnittelevansa tyypillisesti oman alan jatkokouluttautumista, yrittäjäksi tai freelanceriksi ryhtymistä sekä osaamisen kehittämistä (esimerkiksi alaspesifejä taitoja hankkimalla), jonka avulla uralla eteneminen mahdollistuu. Muutama vastaaja kertoi harkitsevansa alan vaihtoa tai uransa downshiftaamista (Vipunen 2021a)

Taulukko 2. Minkälaista ammatillista ja alaasi liittyvää osaamista kannustaisit nykyisiä opiskelijoita hankkimaan tulevaisuuden työelämää ajatellen?

Tekninen osaaminen	6 mainintaa
Talousosaaminen	3 mainintaa
Verkostoitumis- ja sosiaaliset taidot	3 mainintaa
Sosiaalisen median osaaminen	3 mainintaa
Projektiosaaminen	3 mainintaa
Yrittäjyystaidot	2 mainintaa
Stressinhallinnan ja itsensä johtamisen taidot	2 mainintaa
Joustavuus ja ennakkoluulottomuus	2 mainintaa
Myynnin ja markkinoinnin taidot	1 maininta
Kielitaito	1 maininta

Vipunen (2021a)

2.4 Yhteenvetoa

Tämän luvun tavoitteena on ollut luoda katsaus Humakissa kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymiseen ja urapolkuihin sekä siihen, kuinka tyytyväisiä valmistuneet ovat opintojen sisältöön ja tutkintoonsa kokonaisuudessaan. Tuloksia tulkitessa on tärkeää huomioida, että valtakunnallisen uraseurantakyselyn vastausaktiivisuus jäi suhteellisen pieneksi, mikä heikentää luonnollisesti siltä osin kyselyn antamien tulosten luotettavuutta. Suuntaa antavia johtopäätöksiä kyselyn pohjalta voi kuitenkin vetää, etenkin kun tuloksia tarkastellaan muiden tässä selvityksessä hyödynnettyjen aineistojen rinnalla.

Kaiken kaikkiaan tämä selvityksen valossa näyttää siltä, että Humakista valmistuneet kulttuurituottajat ovat keskimäärin melko tyytyväisiä opintojensa eri osa-alueisiin. Erityisesti opiskeluiden sujuvuuteen ja harjoitteluihin oltiin tyytyväisiä. Keskimäärin opiskelijatyytyväisyys näyttäisi olevan kehittymässä yhä parempaan suuntaan, mikä kertoo osaltaan siitä, että opetuksen sisältöihin ja käytäntöihin tehdyt muutokset ovat olleet oikean suuntaisia. Valmistuneet ovat myös tyytyväisiä tutkintoonsa ja kokevat sen antaneen hyvät valmiudet työelämään. Tutkinnon nähtiin olevan arvostettu ja melko hyvin tunnettu työntajien keskuudessa. Tässä suhteessa kehitys näyttäisi olevan myönteistä, sillä vielä reilut 10 vuotta sitten, kulttuurituottaja (AMK) -nimikkeen oltua käytössä vasta joitakin vuosia, valmistuneet kokivat tutkintonimikkeensä työelämässä huonosti tunnetuksi ja puutteellisesti arvostetuksi. Vielä tuolloin tutkinnon suorittaneet kokivat joutuvansa työmarkkinoilla liikaa tekemään töitä sen eteen, että tutkintonimike olisi tunnettu (Nikoskinen 2010, 137). Tunnettuuden paranemisesta kielii sekin, että tänä päivänä kulttuurituottaja -ammattinimikkeellä työskentelee jo varsin moni. Muita alan tyypillisiä nimikkeitä ovat tuottaja ja projektikoordinaattori.

Valmistuneet pääsevät melko nopeasti ja jouhevasti kiinni oman alansa töihin ja harjoittelu tarjoaa varsin monelle väylän tähän. Harjoitteluiden hyvästä laadusta kertoo valmistumisvaiheessa annetut myönteiset arviot harjoittelun hyödyllisyydestä ammatillisen kehittymisen

kannalta. Mitä enemmän aikaa valmistumisesta kuluu, sen todennäköisemmin työskennellään sellaisessa tehtävässä, joka vastaa vaatimustasoltaan ammattikorkeakoulutusta. Kulttuurituottajat työllistyvät valtaosin yksityiselle sektorille ja yhä useammin sijoitutaan sellaisiin tehtäviin ja organisaatioihin, jotka ovat myös muilla kuin perinteisesti kulttuurialoiksi luetuilla aloilla (Kaalikoski 2015, 13-14). Kulttuurin yhteiskunnallinen ja kansantaloudellinen merkitys tiedostetaan jatkuvasti paremmin. Kulttuurin alat ja luovat alat nähdään yhä tärkeämpinä talouskasvua edesauttavina tekijöinä. Ne ovat rakenteellinen osa innovaatiojärjestelmää edesauttaen koko talouden kehitystä. Taiteellinen ja kulttuurinen toiminta tuottaa vaikutuksia talouteen myös ennaltaehkäisemällä yhteiskunnallisten ongelmien hoitamisesta syntyviä kustannuksia, minkä vuoksi kulttuurituottajien osaamiselle on kysyntää yhä moninaisemmissa ympäristöissä (mt., 6; Tilastokeskus 2019). Vuonna 2020 menetettiin kulttuuriin ja luovuuteen perustuvan talouden liikevaihdosta pandemian vuoksi merkittävä osa, mikä tekee siitä yhden pahimmin kärsineistä aloista. Koronan jälkeinen jälleenrakennus on kuitenkin hiljalleen pääsemässä vauhtiin, minkä myötä alalle syntyy uusia kasvunäkymiä (Tilastokeskus 2019).

Tämän selvityksen valossa Humakista valmistuneista, työllisistä kulttuurituottajista joka kymmenes toimii päätoimisena yrittäjänä, lisäksi varsin moni suhtautuu yrittäjyyteen myönteisesti tai suunnittelee ryhtyvänsä yrittäjäksi. Yrittäjyys vaikuttaaakin olevan aikaisempiin selvityksiin nähden yleistymässä. Tähän voi osaltaan vaikuttaa sekin, että tänä päivänä kulttuuriammateissa toimivista huomattavan suuri osuus (28 %) verrattuna muihin ammatteihin työskentelee yrittäjänä (Tilastokeskus 2020). Kulttuurialoille on tullut yhä enemmän tilaustyönä toteutettavia tehtäviä, joita ostetaan yrittäjiltä tai freelancereilta. Erilaiset tuottaja-, managerointi- ja markkinointitehtävät ovat lisääntyneet kulttuurialojen ”vapaalla kentällä”, erityisesti tapahtumatuotannossa (Pyykkönen & Kumpulainen & Vierimaa 2019).

Kulttuurituottajan työ on aikaisempien selvitysten mukaan tyypillisesti niin kutsuttuna prekaarityötä, joka vaatii toisaalta hyvää epävarmuuden sietokykyä. Myös tämän selvityksen valossa Humakissa kulttuurituottajan tutkinnon suorittaneista joka toinen oli valmistumishetkellä työtön, mutta viisi vuotta valmistumisen jälkeen työttömänä oli ani harva. Määräaikaiset työsuhteet ja katkokset niiden välillä olivat yleisempiä kuin muilla samaan aikaan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla. Tämä heijastelee osaltaan kulttuurialan toimintaympäristöjen nopeaa muutosta mutta samalla työn muutosta yleisemminkin - projektit ovat tulleet osaksi työelämää. Kulttuurituottajat toteuttavat erilaisia projekteja, kuten tapahtumia ja yhteisötaidehankkeita. Projekteja tehdään usein yhtä aikaa ja eri tarkoituksiin tai tilaajille. Tutkimusten mukaan kulttuurialan työelämälle onkin eri aloilla tyypillistä työn tulonlähteiden ”sirpaleisuus”, ”mosaiikkimaisuus” ja työn ”hybridisyys” (mt.). Tämä ei kuitenkaan tarkoita väijäämättä heikennystä työntekijöiden hyvinvointiin ja luottamukseen. On olemassa kasvava määrä sellaisia, jotka eivät pidä määräaikaaisuutta turvallisuuden tunteen tai taloudellisen turvan kannalta uhkana. Keskustelu työn katoamisesta on muuttunut enemmän keskusteluksi töiden muuttumisesta (Väänänen & Smedlund & Törnroos ym. 2020, 17). Kulttuurialojen töihin kuuluu myös vastaavasti luontaisesti enemmän yksilöllistä luovuutta, autonomiaa ja vapauksia kuin useimpien muiden alojen töihin, olipa kyse yrittäjästä, palkan- saajasta tai apurahan turvin työskentelevästä (Pyykkönen ym. 2019).

Humakista valmistuneet kulttuurituottajat mieltävät tämän selvityksen valossa tutkintonsa melko paljon geneerisiä työelämätaitoja painottavaksi, kun taas työelämässä koetaan vaadittavan vähintään yhtä paljon niin sanottuja alakohtaisia taitoja. Keskeisimmiksi omassa työssä

vaadittaviksi osaamisalueiksi selvityksessä nostettiin oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus, itsenäisen työskentelyn taito, stressinsietokyky sekä vuorovaikutus- ja organisointitaidot. Näiden geneeristen taitojen lisäksi valmistuneet kulttuurituottajat kokevat tarvitsevansa työssään runsaasti myös spesifimpää osaamista, kuten teknistä ja liiketaloudellista osaamista. Toisaalta kyseessä ovat pitkälti sellaiset taidot, joita oppii parhaiten työelämässä, töitä tekemällä. Tekninen osaaminen nostettiin selvästi tärkeimmäksi kulttuurituottajan kompetenssiksi tulevaisuutta ajatellen todennäköisesti siksi, että teknologinen kehitys tuottaa jatkuvasti uusia työkaluja ja alustoja, joiden nopea omaksuminen on tärkeää. Valmistuneet kokivat pystyneensä melko hyvin hyödyntämään ammattikorkeakoulussa hankittua osaamista nykyisissä työtehtävissään. Kulttuurituottajat näyttävätkin työllistyvän hyvin sellaisiin oman alansa tehtäviin, joissa ammattikorkeakoulutuksesta on hyötyä tai se on jopa edellytyksenä. Kulttuurituottajan tutkinto koetaan oman uran kannalta merkityksellisenä, koska tutkinto oli edesauttanut työllistymistä (Lindholm & Vuorikoski 2020).

Itsensä kehittäminen on tullut työurien kannalta aina vain tärkeämmäksi. Myös tämän selvityksen perusteella näyttää siltä, että työmarkkinoilla olevat kulttuurituottajat tiedostavat tämän erittäin hyvin. Valtaosa kouluttautuu jossakin muodossa myös valmistumisensa jälkeen, ja tärkein syy kouluttautumiselle on tyypillisesti oman ammattitaidon kehittäminen. Myös tulevaisuuden suunnitelmia kysyttäessä varsin moni suunnitteli jatkokouluttautumista tai muulla tavoin oman osaamisen kehittämistä. Kulttuurituottajat vaikuttavatkin olevan urallaan eteenpäin pyrkiviä ja jatkuvan kehittymisen tärkeyden tiedostavia alansa ammattilaisia. Oman osaamisen ja sen kehittämisen tarpeen tunnistaminen ovat tärkeitä kompetensseja tämän päivän työmarkkinoilla. Muodollisen koulutuksen rinnalla yhdessä oppiminen erilaisissa verkostoissa, vertaisoppiminen ja tekemällä oppiminen korostuvat, kun osaamista tulee ylläpitää joustavasti ja osana päivittäistä työtä. Lisäksi kysymys on myös oman työllistymiskyvyn huolehtimisesta projektimaisilla työmarkkinoilla. Itsensä kehittäminen antaa turvaa työmarkkinoiden epävarmuutta vastaan ja työuran vastoinkäymisten varalle. (Väänänen ym. 2020, 24.)

3 Kulttuurituottajien

muuttuvat toiminta-

ympäristöt

ja tulevaisuuden

osaamistarpeet



3 Kulttuurituottajien

muuttuvat toimintaympäristöt

ja tulevaisuuden osaamistarpeet

3.1 Taustaa

Nopeasti muuttuva maailma ja työelämän murros haastavat vahvasti myös korkeakoulutusta uudistumaan. Muutokset muovaavat vääjäämättä korkeakoulutuksen asemaa, merkitystä ja toimintatapoja yhteiskunnassa (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 3). Korkeakoulutuksen kannalta keskeisiä muutosvoimia ovat talouden globalisaatio ja sen myötä korostunut rajat ylittävä kilpailu osaamisesta ja osaajista, työn murros sekä uuden teknologian kehitys. Kestävän kehityksen ja globaalien vastuun teemat ovat aikamme ilmiöitä. Muun muassa väestönkasvun epätasaisuuteen, terveyteen, hyvinvointiin ja ympäristöön liittyy haasteita, joiden ratkaisemisessa tarvitaan laaja-alaista osaamista työmarkkinoilla nyt ja tulevaisuudessa. Korkeakoulutuksen keskeisenä tavoitteena on tarjota laadukasta, ajantasaista ja työmarkkinoiden tarpeisiin vastaavaa koulutusta. (Mt., 7.)

Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio vuodelle 2030 asettaa korkeakouluille kunnianhimoisia tavoitteita: vuoteen 2030 mennessä vähintään yli puolella nuorista on korkeakoulututkinto. Vuonna 2030 korkeakoulut hyödyntävät maailmantalouden muutosvoimia ja niiden avoimet toimintatavat ja vahvistuva kansainvälisyys avaavat uusia vaikuttavuuden kanavia. Suomen hyvinvointi ja kilpailukyky perustuvat korkeaan osaamiseen ja tuottavuuteen, kestäväan kasvuun ja jatkuvaan uudistumiseen (mt., 6) Humakin rooli ja tavoite tässä kokonaisuudessa on Määtän (2020, 9-10) mukaan tuottaa uutta osaamista sen toimialoille ja kouluttaa osaajia, jotka rakentavat hyvinvointia ja kestäväää maailmaa ja ovat siten vahvistamassa kansalaisyhteiskuntaa. Humakin tehtäväkenttä ulottuu tulevaisuudessa yhä enemmän myös perinteisten toimialojen rajapinnoille ja täysin uusiin toimintaympäristöihin, mikä laajentaa sen tuottamaa osaamista huomattavasti. Onkin tärkeää analysoida sitä, miten muuttuva työelämä ja suuremmat yhteiskunnalliset ja globaalit muutosajurit muokkaavat toimintaympäristöjä ja sitä, mitä osaamista tulevaisuuden ammattilaisilta odotetaan. Seuraavaksi tarkastellaan kulttuurituotannon tulevaisuudennäkymiä toisaalta muuttuvien toimintaympäristöjen ja toisaalta osaamistarpeiden näkökulmasta.

3.2 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja aineistot

Tässä luvussa tarkastellaan kulttuurituotannon alan keskeisimpiä muutosajureita ja niiden vaikutuksia toimintaympäristöihin. Näin pyritään piirtämään kuvaa siitä, millä tavoin meneillään olevat muutokset heijastuvat tulevaisuuden kulttuurituottajien osaamistarpeisiin. Tavoitteena on tuottaa ennakointiin pohjautuvia näkökulmia ja tietoa siitä, mitä alan koulutuksen saavien olisi valmistuessaan osattava, jotta he menestyisivät tulevaisuuden työmarkkinoilla mahdollisimman hyvin. Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitkä ovat kulttuurituotannon alalla ja yhteiskunnassa yleisemmin vallitsevat keskeisimmät muutosajurit?
2. Miten muutokset muovaavat kulttuurituottajien toimintaympäristöjä?
3. Miten toimintaympäristöissä tapahtuvat muutokset heijastuvat alalle tulevaisuudessa työllistyvien osaamistarpeisiin?

Aineistoina hyödynnetään Humakissa osana opetussuunnitelmien uudistustyötä 1) keväällä 2021 kulttuurituotannon henkilöstölle järjestettyjä verkkovälitteisiä työpajoja, 2) työelämän edustajille keväällä ja kesällä 2021 organisoituja verkkovälitteisiä paneelikeskusteluita ja työpajoja sekä 3) kulttuurituotannon alan yritysten ja organisaatioiden edustajille suunnattuja yksilöhaastatteluita. Kaikissa näissä aineistossa käsitellään samoja teemoja, eli alalla tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia toimintaympäristöihin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

3.3 Tulokset

Henkilöstön näkökulma: mitä tulevaisuuden kulttuurituottajien pitäisi osata?

Yhtenä keskeisenä elementtinä Humakin opetussuunnitelmien uudistustyössä oli henkilöstön näkökulman esiin tuominen. Tätä varten järjestettiin keväällä 2021 kulttuurituotannon vahvuusalan henkilöstölle työpajoja (jokaiselle toimipisteelle omansa, yhdessä työpajassa oli keskimäärin 8 osallistujaa). Työpajat olivat kahden tunnin mittaisia ja niissä käsiteltiin kahta tutkimuskysymystä: 1) mitä hyvää ja huonoa nykyisessä opetussuunnitelmassa on? ja 2) mitä muutoksia toimialalla on meneillään ja miten ne heijastuvat siihen, mitä osaamista kulttuurituotannon ammattilaiset tarvitsevat työssään vuonna 2030?

Työpajojen toteutuksesta ja fasilitoinnista vastasi Humakin opiskelija, joka ohjasi Mural-alustalla tapahtunutta työskentelyä. Työpajojen jälkeen materiaali siirrettiin excel-tiedostoon, jossa aineisto koodattiin ja luokiteltiin sisällöllisesti, minkä jälkeen siitä nostettiin keskeisimmät tulokset esiin. Ne nykyisten opetussuunnitelmien elementit, jotka henkilökunnan tuottamista aineistoista nousivat selkeimmin hyvinä ja säilyttämisen arvoisina kokonaisuuksina ja toisaalta ne asiat, joiden ei katsottu nykyisessä opetussuunnitelmassa toimivan hyvin, on koottu liitteeseen 2. Tiivistäen voi todeta, että henkilöstö piti opetussuunnitelman vahvoina elementteinä sen selkeyttä, johdonmukaisuutta ja monipuolisuutta. Myös harjoittelut ja opintojen työelämälähtöisyys, verkko-opinnot ja tietyt sisällölliset kokonaisuudet saivat kiitosta. Kehittämistä vaativat seikat nykyisessä opetussuunnitelmassa liittyivät osin

samoihin elementteihin, jotka saivat myös kiitosta. Lisäksi opintoihin kaivattiin enemmän digitaalisuusnäkökulmaa sekä projektinhallintaa ja johtamistaitoja painottavia kursseja. Monialaisia opintoja moni piti epätarkoituksenmukaisina.

Henkilöstöltä tiedusteltiin työpajoissa myös näkemystä siitä, millaisia ovat toisaalta työelämän yleiset, isot muutokset ja toisaalta toimialakohtaiset muutokset. Näiden molempien voidaan ajatella heijastuvat tulevaisuuden osaamistarpeisiin eli siihen, mitä tulevien kulttuurituottajan amk-tutkinnon suorittaneiden tulisi osata työmarkkinoilla pärjätäkseen. Voidaan siis puhua yleisistä, geneerisistä ja alakohtaisista, spesifeistä kompetensseista. Kulttuurituotannon vahvuusalan henkilöstö nosti työelämän isojen muutosten joukkoon erityisesti **jatkuvan muutoksen**, mikä heijastuu siihen, että niin organisaatioidenkin kuin yksittäisten työntekijöiden on pystyttävä mukautumaan ja reagoimaan näihin muutoksiin ja hahmottamaan sen, mikä on ”isossa kuvassa” tärkeää ja keskeistä. Henkilöstö näki myös, että keskeinen muutostrendi yleisesti työelämässä on **ammatti- ja organisaatorajat ylittävä, moniammatillinen ja verkostomainen työskentelyote**. Myös **tekniikan ja digitalisaation kehittyminen** nähtiin työelämän keskeisenä muutosvoimana. Toimialakohtaisia muutoksia tarkastellessa henkilöstö nosti esiin **ikäntyvän väestön** ja heidän tarpeidensa keskeisyyden kulttuurituottajien tulevaisuuden toimintaympäristöissä. Myös **rahoituslähteiden ja -käytäntöjen jatkuva muuttuminen** ja rahoituksen niukkeneminen asettavat uudenlaisia vaatimuksia budjetointi ja rahoitusmaailman ymmärtämiselle ja suurempien kokonaisuuksien ymmärtämiselle.

Näihin keskeisiksi nähtyihin muutostrendeihin henkilöstö kytki suuren joukon kompetensseja, joita Humakista tulevaisuudessa valmistuva kulttuurituottaja työelämässä tulee tarvitsemaan. Kyseessä on siis sellainen geneerinen ja alakohtainen osaaminen, jolle tulee olemaan tulevaisuuden työelämässä ja kulttuurituottajien toimintaympäristöissä ja työtehtävissä suuri kysyntä. Seuraavassa henkilöstön nostamat tulevaisuuden kompetenssit on ryhmitelty geneerisiin ja alaspesifeihin (taulukko 3). On kuitenkin syytä pitää mielessä, ettei jako ole absoluuttinen, vaan osa listatuista kompetensseista on sellaisia, jotka sopivat sekä yleisen, että alakohtaisen osaamisen kategoriaan. Geneeriset taidot myös kietoutuvat tiiviisti yhteen alakohtaisten tietojen ja taitojen kanssa (Hyytinen & Kleemola & Toom 2021, 15). Lisäksi esimerkiksi Osaamisen ennakointifoorumi (Opetushallitus 2019) tarkastelee geneeristen ja alakohtaisten osaamisen rinnalla myös kolmatta kategoriaa, eli yleisiä työelämäosaamisia. Tässä selvityksessä päädyttiin tarkastelemaan kompetensseja kaksiluokkaisena, eli geneeristen ja alakohtaisten työelämätaitojen valossa. Olennaista oli luokittelujen avulla nostaa työpaja-aineistoista ne kompetenssit, jotka Humakin henkilöstö ja opiskelijat näkivät keskeisinä 10-15 vuoden aikavälillä.

Taulukkoon on ryhmitelty ensiksi sellaiset kompetenssit, jotka saivat kaikissa työpajoissa selvästi eniten mainintoja. Sen jälkeen taulukkoon on ryhmitelty sellaiset osaamiset, joita on mainittu useissa työpajoissa ja jotka ovat myös saaneet paljon mainintoja. Taulukkoon kootut kompetenssit ovat siis ne osaamisen osa-alueet, jotka Humakin kulttuurituotannon henkilöstö näki olevan tulevaisuuden työelämää ajatellen keskeisimmät kulttuurituottajan kompetenssit, eli se osaaminen, joka jokaisella Humakissa kulttuurituottajan tutkinnon suorittaneella tulisi olla. Tulevaisuuden kulttuurituottajalta vaaditaan tämän aineiston valossa erityisesti monipuolisuutta sekä joustavuutta ja kykyä reagoida ympärillä tapahtuviin asioihin ja tarkastella asioita ja ilmiöitä tulevaisuusnäkökulmaa hyödyntäen. Luovuus, kekseliäisyys ja innovatiivisuus auttavat pärjäämään kulttuurituotannon tulevaisuuden muuttuvissa toimintaympäristöissä. Uuden teknologian hallinta, liiketoiminnallinen ja talousosaaminen sekä kyky

Taulukko 3. Henkilöstön näkemykset: mitä osaamista Humakista valmistuneella kulttuurituottajalla pitäisi olla vuonna 2030?

Yleiset (geneeriset) työelämätaidot	Alakohtaiset (spesifit) taidot
<p>Kaikissa työpajoissa eniten mainintoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muutoskyvykyys, joustavuus ja kyky toimia erilaisissa ja vaihtuvissa ympäristöissä • Itsensä johtamisen taidot ja itsetuntemus • Kansainvälisyysosaaminen • Post-humanistinen ymmärrys ja sivistys • Kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot • Verkostoitumistaidot, verkosto-osaaminen • Kyky seurata sitä, mitä työelämässä tapahtuu ja kyky havaita muutoksia • Luovuus ja kekseliäisyys • Monialaisuus ja moniammatillisuus, valmius tulevaisuuden erilaisiin työtehtäviin 	<p>Kaikissa työpajoissa eniten mainintoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitaaliset toimintaympäristöt, uusi teknologia • Liiketoiminnallinen ja talousosaaminen, rahoitusmallien ymmärrys • Sisällöntuotantotaidot • Projekti- ja hanke osaaminen • XR-tuotanto-osaaminen • Innovaatio-osaaminen • Laaja kulttuuripoliittinen näkemys (myös edunvalvonta) • Yrittäjyysosaaminen
<p>Useimmissa työpajoissa paljon mainintoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhimilliset taidot ja tunnetaidot • Kohtaamis- ja kommunikointitaidot • Kyky jäsentää omaa toimintaa ja löytää työn toteuttamiselle erilaisia ratkaisuja • Uudet oppimistaidot, selkeä käsitys osaamisesta ja oppimisesta sekä kyky soveltaa taitoja monenlaisiin toimintaympäristöihin • Oman osaamisen tuotteistamisen taidot • Päätöksentekokyky • Kriittisen ajattelun taidot • Johtamis- ja neuvottelutaidot (ihmiset ja prosessit) • Luovat ongelmanratkaisutaidot, rohkeus • Kestävän kehityksen osaaminen • Ymmärrys itsensä jatkuvan kehittämisen tärkeydestä • Tiedonhankintaosaaminen • Urasuunnittelun taidot 	<p>Useimmissa työpajoissa paljon mainintoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yritysmailman tuntemus • Robotti- ja tekoälytaidot • Kuvallisen ja visuaalisen aineiston tuottamisen taidot • Taiteen ja kulttuurin laaja yleistuntemus • Ymmärrys luovasta työstä • Asiakasymmärrys • Markkinointiosaaminen • Lobbausosaaminen • Datanhallintataidot

toimia projekti- ja verkostomaailmassa niin kasvokkain kuin digitaalisesti ovat niin ikään tärkeitä tulevaisuuden kompetensseja. Myös asiakasnäkökulman keskeisyys ja siihen kytkeytyvä markkinointiosaaminen nousivat esiin henkilökunnan aineistosta.

Kulttuurituotannon henkilöstö eritteli lisäksi kahdessa henkilöstön kehittämispäivien yhteydessä pidetyssä työryhmässä ensinnäkin ne kompetenssit, jotka kaikilla kulttuurituotannon amk-tutkinon suorittaneilla pitäisi olla ja toiseksi ne erityisosaamiset, joilla Humakin kulttuurituotanto erottuu muista. Tuotanto- ja projektiosaamisen työryhmä jäsensi kaikilta

kulttuurituottajilta vaadittavaksi osaamiseksi taiteen ja kulttuurin keskeisyyden tutkinno-
sa sekä sen, että on tärkeää poimia yhteisten opintojen sisällöistä kaikista relevanteimmat.
Esimerkiksi viestintäosaaminen nähtiin keskeiseksi osaksi tuottajan ammatillista osaamista.
Tuotanto- ja projektiosaamisen tulevaisuuden erityisosaamisen painopisteeksi valittiin en-
sinnäkin yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja itsensä ilmaiseminen ammattilaisena eri
viestinnällisiä välineitä hyödyntäen ja toiseksi talous- ja rahoitusosaaminen sekä uudet
ansaintalogiikat. Luovien alojen yrittäjyyden työryhmä jäseni kaikilta kulttuurituottajilta vaa-
dittavaksi osaamiseksi yrittäjyyteen liittyen myynnin ja kestävän talouden osaamisen sekä
asiakasnäkökulman ymmärtämisen. Myös asenne nostettiin keskeiseksi kompetenssiksi.
Koulutuksen nähtiin tuottavan tulevaisuudessa erityisosaamista liittyen monialaiseen yhteis-
työhön, yhteistyö- ja verkosto-osaamiseen, kulttuuri- ja luovien alojen ansaintamallei-
hin ja rahoitukseen sekä asiakasymmärrykseen, yleisötyöhön, luovuuteen ja substans-
seihin liittyen.

Työelämän edustajien näkökulma: mitä muutoksia työmarkkinoilla on meneillään ja mitä osaamista kulttuurituottajilta tulevaisuudessa vaaditaan?

Toisena tärkeänä elementtinä opetussuunnitelmien uudistustyössä oli työelämän edusta-
jien kuuleminen. Näin oli mahdollista saada näkemyksiä suoraan ”kentältä” eli tällä hetkellä
kulttuurituotannon työtehtävissä ja toimintaympäristöissä työskenteleviltä ja alan ilmiöitä
läheltä seuraavilta. Sitä kautta on mahdollista paikantaa ne kompetenssit, joita tulevaisuuden
kulttuurituotannon alalla työskentelevällä tulisi olla. Työelämän edustajien kuulemisten ta-
voitteena oli saada vastauksia siihen, mitkä ovat keskeisimmät meneillään olevat työelämän
isot sekä toimialakohtaiset muutokset ja sitä kautta jäsentää, mitkä ovat tulevaisuuden kult-
tuurituotannon ammattilaisen keskeisimmät osaamistarpeet.

Näiden kysymysten pohtimiseksi Humak järjesti työelämän edustajille verkkovälitteisesti
loppukeväällä ja alkukesällä 2021 kolme samansisältöistä työpajaa, joista yksi oli englannin-
kielinen. Tämä mahdollisti myös kansainvälisen ja globaalin näkökulman mukaan tuomisen.
Työskentelyyn kuului työskentely Mural-alustalla, jossa yleisöllä oli mahdollista työstää sa-
moja teemoja kuin henkilöstön työpajoissa. Sen lisäksi pidettiin paneelikeskustelu, jonka
osallistujat (6-8 kpl) olivat kattavasti kulttuurin toimialan eri organisaatioiden edustajia. Pa-
neeleille oli varattu aikaa yhteensä 2 tuntia ja niitä olivat vetämässä Humakin henkilöstön
edustajat. Taulukossa 4 on esitetty tutkimuskysymysten pohjalta koottujen teemojen mukai-
sesti sekä Mural-työskentelyssä että paneelikeskustelussa keskeisimmin esiin nousseet asiat.
Tulevaisuuden osaamistarpeet on jaoteltu jälleen generisiin eli yleisiin työelämätaitoihin ja
alakohtaisiin eli spesifeihin taitoihin. Jako ei ole selkeä, eli jotkut kompetensseista sopivat
tulkinnasta riippuen kumpaan tahansa kategoriaan.

Aineistosta hahmottui useita meneillään olevia suuria työelämän muutosajureita ja kehitys-
suuntia. Digitalisaation ja teknologisen kehityksen edetessä ja verkostomaisen, moniamma-
tillisen ja toimialojen välisen työskentelyn lisääntyessä sosiaalisten taitojen merkitys kasvaa
entisestään, sillä teknologia ei korvaa ihmisten kohtaamisen tärkeyttä. Monikulttuurisuus,
globaali ajattelu sekä kestävä kehitys ovat keskeisiä näkökulmia kaikessa toiminnassa. Glo-
balisaatio näkyy tulevaisuudessa yhä vahvemmin myös kulttuurialalla, ja uusia markkinoita
ja alustalouksia syntyy jatkuvasti. Rahoituskanavat muuttuvat ja monipuolistuvat ja alalla

toimivat pienet yhtiöt myös verkostoituvat yhä tehokkaammin synnyttäen uusia arvoketjuja. Pandemia on tuonut vahvasti esiin sen, miten tärkeää ja keskeistä kulttuurialalla on vuorovaikutus yleisön kanssa. Yleisötyö on voimakkaassa muutoksessa, minkä takia myös ennakkoinnin, tulevaisuuteen katsovan ja innovatiivisen ajattelun tärkeys korostuu. Tapahtumallisuus on vahvassa nousussa ja tapahtumilla on merkittävä rooli ihmisten arjessa. Tämän myötä myös kulttuurin kanavat monipuolistuvat, ja yhä enemmän tapahtumia toteutetaan digitaalisesti. Suuret muutokset vaativat tulevaisuuden kulttuurituottajilta kommunikaatio- ja vuorovaikutus- ja verkostoitumistaitoja sekä kykyä hakea, käsitellä ja välittää tietoa. Alan ollessa jatkuvassa muutoksessa itsensä johtamisen taito, sopeutumiskyky ja joustavuus korostuvat. On äärimmäisen tärkeää hallita myös markkinoinnin, talouden, liiketoiminnan sekä asiakas- ja yleisötyön osa-alueet. Digitaalinen ja teknologinen osaaminen ovat välttämättömiä taitoja.

Työpajojen ja paneelikeskustelujen lisäksi työelämän edustajilta kerättiin tulevaisuusorientoitunutta tietoa yksilohaastatteluiden avulla, jotka toteutettiin osana Humakin yhteisten opintojen kehittävää harjoittelua. Haastateltavana oli yhteensä 32 kulttuuri- ja tapahtumatuotannon organisaation edustajaa. Haastattelut tallennettiin, minkä jälkeen ne litteroitiin Webropol -järjestelmään. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla, jolloin siitä saatiin paikannettua tutkimuskysymysten kannalta keskeiset aiheet eli teemat. Haastatteluissa käsiteltiin kolmea aihepiiriä, joita olivat 1) keskeisimmät yhteiskunnalliset muutokset, jotka vaikuttavat meihin kaikkiin 2) tulevaisuudennäkymät ja muutostrendit alalla ja suurimmat tulevaisuudenhaasteet omalla työpaikalla sekä 3) tulevaisuuden kulttuurituottajien osaamistarpeet.

Keskeisimmiksi yhteiskunnallisiksi ja meihin kaikkiin vaikuttaviksi muutoksiksi haastateltavat nostivat lyhyellä aikavälillä **korona-ajasta toipumisen ja taloudellisen elpymisen**. Tästä poikkeusajasta pysyväksi ilmiöksi ja osaksi työelämää on jäänyt entistä laajamittaisempi etätyö haasteineen ja mahdolluuksineen sekä uusine toimintamalleineen. Vastuullisen työnantajan tulee parhaansa mukaan pitää huoli työntekijöiden jaksamisesta myös etätyössä ja tarjota eväitä jaksamiseen ja työn hallintaan. Pitemmän aikavälin muutoksista esiin nostettiin erityisesti **ympäristöasiat ja ilmastomuutos sekä vastuullisuuden ja kestävä kehityksen näkökulmien korostuminen** kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa kuin myös globaalilla tasolla. Haastateltavat kokivat näiden kehityslinjojen näkyvän tulevaisuudessa uusina toimintamuotoina, joista yksi keskeisimpiä on **teknologinen kehitys ja digitalisaatio**. Vastuullisuutta tuotiin haastatteluissa esiin erityisesti **esteettömyyden, saavutettavuuden ja osallisuuden näkökulmista**.

Kulttuurituotannon tulevaisuudennäkymiä ja muutostrendejä tarkastellessa organisaatioiden edustajien haastatteluissa on paikannettavissa neljä teemaa. Ensimmäinen teema on **koronan jälkeinen jälleenrakennus**. Korona on aiheuttanut paljon epävarmuutta ja muuttanut vahvasti tapahtuma-alaa. Haastateltavat pitivät keskeisenä sitä, että täytyy ymmärtää koronan tuomat haasteet, jotta niihin pystytään sopeutumaan. Tulevaisuudessa tapahtumien määrä tulee todennäköisesti laskemaan ja muuttamaan muotoaan, mutta kohtaamisten arvostus tulee nousemaan. Ihmisillä on tarve päästä kuluttamaan kulttuuria ja tapahtumia. Siinä suhteessa alan tulevaisuus näyttää valoisalta. Toisaalta osa haastateltavista koki, että ihmisten halu kohdata toisiaan fyysisesti on saattanut koronan myötä pysyvästi pienentyä ja tilalle on tullut kasvava arvostus digitaalisia mahdollisuuksia kohtaan. Haastateltavat korostivatkin yhteneväisesti sitä, kuinka tärkeää on löytää uusia tapoja tehdä asioita, ja nähdä koronan jälkeinen aika tapahtuma- ja kulttuurialan uudelleenrakennuksen aikana.

Taulukko 4. Miltä kulttuurituotannon tulevaisuus näyttää 3 ulottuvuuden valossa?

Työelämän isot muutokset	Toimialakohtaiset muutokset	Tulevaisuuden osaamistarpeet
<p>Sosiaalisten taitojen merkitys kasvaa</p> <p>Pysyvyys vs. muutos: tasapainon löytyminen</p> <p>Teknologian rooli kasvaa, mutta ihminen on korvaamaton sen tukijana</p> <p>Kaupunkivaltiomaisten yhteenliittymien korostuminen</p> <p>Väestön monimuotoistuminen: ikääntyminen, monikulttuurisuus jne.</p> <p>Verkostomainen ja yhteisöllinen työskentelymuoto korostuvat</p> <p>Toimialojen välinen yhteistyö korostuu</p> <p>Kestävän kehityksen näkökulma korostuu jatkuvasti enemmän</p> <p>Digitalisaation neljäs aalto</p> <p>Työn hybridimuodot lisääntyvät</p> <p>Arvojen ja niiden merkityksellisyyden korostuminen kaikessa tekemisessä</p> <p>Globaali ajattelu lähtökohtana kaikessa</p>	<p>Kulttuurihankkeiden rahoitukset monipuolistuvat, ansaintalogiikka on muutoksessa</p> <p>Vuorovaikutus yleisön kanssa kasvaa, yleisötyö on voimakkaassa muutoksessa</p> <p>Ennakoimisen tärkeys korostuu</p> <p>Managerit, tapahtumat, somevaikuttajat tulevaisuuden portinvartijoina</p> <p>Yhteiskehittämisen ja osallistamisen tärkeys korostuu</p> <p>Tapahtumallisuus trendinä</p> <p>Verkostomaisuus lisääntyy: pienten yhtiöiden verkostomainen toiminta synnyttää uusia arvoketjuja</p> <p>Tapahtumien rooli ihmisten identiteetin rakentamisessa kasvaa</p> <p>Uusia nouseva markkinoita (esim. Kiina) ja alustalouden synty</p> <p>Uudenlaiset kulttuurin kanavat: digitaalisuus lisääntyy</p> <p>Geneerisen osaamisen korostuminen erityisosaamisen rinnalla</p> <p>Eri taiteen muotojen väliset rajapinnat hämärtyvät</p> <p>Sisältöjen laadun ja syvällisyyden korostuminen</p>	<p>Geneeriset taidot</p> <p>Tiedon käsittelyn taidot ("suppilointi")</p> <p>Kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot, ihmissuhdetaidot</p> <p>Yhteisöllinen osaaminen ja verkostoitumistaidot</p> <p>Kestävän kehityksen osaaminen</p> <p>Johtamistaidot</p> <p>Itsensä johtamisen taidot</p> <p>Ennakointiosaaminen</p> <p>Tiedon hallinnan taidot: hakeminen, popularisointi, monipuolinen hyödyntäminen</p> <p>Luovat ongelmanratkaisutaidot</p> <p>Muutoskyvykyys</p> <p>Esiintymis- ja kirjoittamistaidot</p> <p>Innovointikyky</p> <p>Epävarmuuden sietokyky</p> <p>Eettinen osaaminen</p> <p>Alaspesifit taidot</p> <p>Taloulosaaminen: rahoitus, budjetointi, kirjanpito jne.</p> <p>Digitalisaation osaaminen ja hyödyntäminen</p> <p>Lobbausosaaminen</p> <p>Datanhallintataidot</p> <p>Tekninen osaaminen</p> <p>Liiketoimintaosaaminen: bisneksen logiikat</p> <p>Markkinointiosaaminen</p> <p>Yleisötyön osaaminen</p> <p>Yrittäjyysosaaminen</p>

Tämä voi avata uudenlaisia näkökulmia alalle: organisaatiot joutuvat ajattelemaan asioita toisin, mikä puolestaan lisää mahdollisuuksia uusiin innovaatioihin.

Toisena teemana kulttuurituotannon tulevaisuudennäkymien osalta aineistosta nousi alan **digitaalinen murros**. Haastateltavat toivat esiin, että digitaalisuus on jo tämän päivän sana, ja sillä tulee olemaan yhä suurempi merkitys ihmisten elämässä ja kulttuuri- ja taidealalla. Alalla on otettu suuri digiloikka koronan myötä ja virtuaalikohtaamiset ovat tulleet jäädäkseen live-tapahtumien rinnalle. Ala siis tulee olemaan jatkuvan muutoksen kourissa tulevaisuudessa. Digiloikka vaikuttaa merkittävästi saavutettavuuteen, jolle avautuu uusia mahdollisuuksia tekniikan kehittymisen myötä. Haastateltavat toivat esiin, että digitaalisten palveluiden kasvu johtaa pohdintaan, ketkä saapuvat palveluiden äärelle fyysisesti ja ketkä hyödyntävät muita kanavia. Kolmantena teemana kulttuurituotannon alan tulevaisuudennäkymien osalta haastatteluista nousi esiin **rahoituspuhjan muuttuminen** ja sen heijastuminen alan toimijoihin. Korona tulee jättämään taloudellisesti jälkensä kulttuuri- ja taidealaan useammaksi vuodeksi; erityistä tukea tullaan tarvitsemaan kunnilta ja valtiolta. Keskeinen haaste tulevaisuudessa on kulttuuri- ja taidealan budjetin pitäminen kunnossa samalla kun koko valtion talous on tiukassa tilanteessa.

Neljäntenä teemana haastatteluista nousi esiin näkökulma siitä, että **kulttuurialan tapahtumatoiminta on teollistunut**, ja tämä ilmiö tulee jatkumaan ja kasvamaan. Kunnat ovat alkaneet tiedostaa tapahtumateollisuuden merkityksen elinkeinoelämässä ja tapahtumien tukemisen kerrannaisvaikutukset aluetaloudelle on alettu huomata. Myös tapahtumatuottajat alkavat entistä paremmin ymmärtää omaa profiiliaan ja merkitystään teollisuudenalana ja alkavat tietoisestikin rakentaa profiiliaan tästä näkökulmasta. Sivutuotteena tapahtumien yhteydessä toimivat ravintola- ja matkailualan toimijat sekä vähittäismyyntiä tekevät liikkeet kasvavat. Teollistumisella on haastateltavien mukaan vaikutuksena kulttuurin brändäämiseen; tapahtumat koetaan tulevaisuudessa yhä tärkeämmiksi identiteetin rakentamisen välineenä. Tapahtumia tullaan tulevaisuudessa käyttämään enenevästi myös työkaluina ei-perinteisissä yhteyksissä, kuten kaupunkikulttuurin kehittämisessä, henkilöstöjohtamisessa tai asiakaspalvelussa. Haastateltavat korostivat, että tapahtumat ovat muokkautuvuutensa ja runsaiden toteutusmahdollisuuksien vuoksi helppo työkalu ja koealusta, joilla voi tehdä uudenlaisia asioita ja pilotoiteja laajalla skaalalla eri teollisuuden aloilla.

Haastateltavilta kysyttiin myös **keskeisimpiä tulevaisuuden haasteita** omassa organisaatiossa. Haastatteluista nousi esiin neljä teemaa, jotka kukin piirtävät kuvaa organisaatiokohtaisista haasteista tulevaisuudessa. Ensimmäinen haaste ovat **muutokset rahoituksessa**, budjettien pieneneminen ja talouden tasapainoon saaminen. On löydettävä mahdollisimman monipuolisia tulovirtoja, jotka tukevat yrityksen tarkoitusta ja kasvua. Näillä on väistämättä vaikutuksena organisaation toimintaan ja tapahtumien tuotantoon. Haastateltavat totesivat koronan tuovan lisämausteensa tähän. Miten suunnata oman organisaation toiminta koronan aiheuttaman lamaannuksen jälkeen, miten saada asiakkaat eli yleisö ja tapahtumien kävijät aktivoitumaan? Haastatteluissa nousi esiin huoli siitä, että riskit tapahtumien järjestämisessä eivät ole ainakaan pienenemään päin. Esiintymispalkkiot eivät tule laskemaan, eivätkä lippujen hinnat voi nousta täysin samassa suhteessa. Kiristynyt kilpailu nähtiin yleisesti haasteena: miten löytää oikeita asiakkaita, jotka maksavat hyvin ja joilta saa hyvää palautetta? On tärkeää tarjota laadukasta ja erottuvaa palvelua, jottei jää kilpailijoiden jalkoihin. Taloudellisesti kestävä ja standardien täyttävän tapahtuman järjestäminen on kaikissa olosuhteissa yksi suurimpia haasteita haastateltujen organisaatioissa.

Toisen keskeisenä teemana haastatteluista nousi esiin **tuotantojen ammattimaistuminen** sekä sen mukanaan tuomat haasteet. On esimerkiksi käytettävä enemmän resursseja henkilöstöasioihin, siihen, että työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työehtosopimuksia ja lakeja noudatetaan. Toisaalta jotkut haastateltavista pitivät työehtosopimusten jäykkyyttä ongelmana alalla, jossa nimenomaan joustava toimintakulttuuri on keskeistä ja alalla on paljon pätkätyöläisiä ja freelancereita. Haastateltavat pitivät kuitenkin selvänä, että alan arvostusta ja vetovoimaa nostaa se että nämä seikat ovat työpaikoilla kunnossa. Tähän kytkeytyvänä teemana haastateltavat nostivat esiin **osaajapulan, eli vaikeudet saada oikeanlaista työvoimaa** tuotantojen keskittyessä pitkälti isoille tekijöille. Hyvä ja ammattitaitoinen, vakiuinen henkilökunta ei alalla riitä, vaan tuotantoihin tarvitaan lisäksi suuri joukko ihmisiä lyhyisiin työ- tai alihankintasuhteisiin. Kun työntekijöiltä silti vaaditaan alakohtaista osaamista ja ammattitaitoa, heidän löytämisensä on haastateltavien mukaan tulevaisuudessa yhä vaikeampaa. Alalla on paljon hiljaista tietoa, joka ei välttämättä periä eteenpäin uusille tekijöille tuotantojen mennessä kovaa vauhtia eteenpäin. Monet uudet työntekijät työllistyvätkin perinteisten rekrytointimenettelyjen sijaan ”oikopolkuja” pitkin suoraan esimiestehtäviin, jolloin heillä ei välttämättä ole riittäviä kompetensseja johtotehtäviin.

Neljäntenä tulevaisuuden haasteena omalla työpaikalla haastatteluista nousi esiin **paine ja tarve jatkuvaan kehittymiseen ja muutokseen mukautumiseen**. Asiakkaiden tarpeet kasvavat jatkuvasti, ja palvelutasoa pitää pystyä jatkuvasti nostamaan. Kulttuurituotannon alan on pystyttävä elämään ajassa: se kuinka asioita on tehty historiassa ei määritä sitä, kuinka niitä pitää tehdä jatkossa, vaan on kyettävä kehittymään jatkuvasti. Asioiden ja palveluiden teknistyminen nähtiin myös seikkana, jossa jokaisen organisaation on pysyttävä kehityksen mukana.

Organisaatioiden edustajien haastatteluissa kysyttiin myös näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista, eli siitä, **mitä osaamista alalla tarvitaan tulevaisuudessa**. Tästä aihepiiristä hahmottui neljän teeman kokonaisuus. Ensimmäinen tulevaisuuden osaamistarpeiden temaattinen kokonaisuus muodostui **monipuolisen osaamisen tarpeesta**. Haastateltavat toivat esiin, että tulevaisuudessa kulttuurituotannon ammattilaiselta vaaditaan osaamista tuotannon eri osa-alueista eli kykyä hallita laajoja kokonaisuuksia ja toimenkuvia. Tällöin on mahdollista myös johtaa, suunnitella ja koordinoida toimintaa tehokkaasti. Moniosajalta vaaditaan tulevaisuudessa siis projektinjohtamisen ja -kehittämisen taitoja. Lisäksi haastateltavat toivat esiin asiakasnäkökulman tärkeyden tunnistamisen ja palvelumuotoilun sekä myynnin ja markkinoinnin osaamisen. Tapahtumateollisuus keskittyy yhä vahvemmin isoihin talleihin, joista löytyy saman katon alta osajia koko tapahtuman tuotantoon. Tämä on kasvava ilmiö, jonka hallinnointi vaatii osaamista.

Toinen kokonaisuus kytkeytyy **teknologiseen ja viestinnälliseen osaamiseen ja näiden yhteiskäyttöön ja soveltamisen taitoon**. Uusia digitaalisia viestintäalustoja julkaistaan kiihtyvällä vauhdilla ja tapahtumia tullaan yhä enemmän toteuttamaan verkossa. Etätöiden tekeminen on lisääntynyt huomattavasti koronan seurauksena ja tulevaisuudessa työpaikka ei ole enää fyysinen tila vaan digitaalinen alusta, jossa kommunikoidaan. Kolmantena teemana organisaatioiden edustajien haastatteluista nousi esiin **vuorovaikutus- ja verkostoitusosaamisen** tärkeys tulevaisuuden kompetenssina. Muuttuvassa maailmassa ja toimintaympäristöissä on yhä tärkeämpää osata kohdata ihmiset. Haastateltavat näkivät, että kulttuurituotannon alalla on perinteisesti haettu huippuun viritettyä yksilöä, jonka toiminta on hyvin yksilösuorituskeskeistä. Tällöin vaarana on, että ympäristönlukutaito heikkenee. On

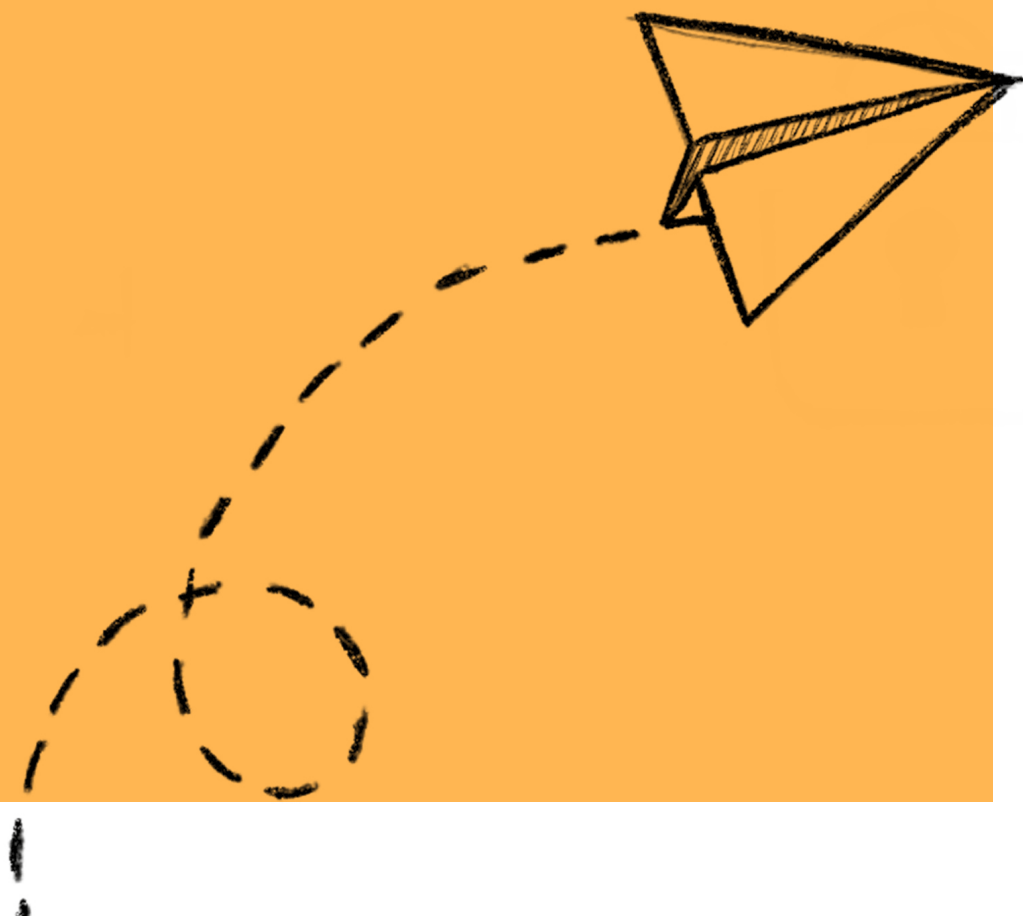
kuitenkin tärkeää hahmottaa ympäristön hyvinvointi, jolloin syntyy aitoa vuorovaikutusta. Neljäs osaamistarpeiden kokonaisuus kytkeytyy tulevaisuusorientaatioon. Siihen liittyvinä kompetensseina haastatteluista nousivat **innovatiivisuus, valmius ja rohkeus uudistaa omaa toimintaa sekä ennakoinnin taito**. Jatkuva itsensä kouluttaminen ja kehittäminen nähtiin tarpeellisena, koska monipuolinen osaaminen omaan alaan liittyvistä muutoksista tulee olemaan ensiarvoisen tärkeää. Alalla pärjätäkseen täytyy haastateltavien mukaan olla valmis muuttamaan toimintaa, päästämään irti menneistä ja ajattelemaan tulevaisuuslähtöisesti.

4 Muuttuvat

toimintaympäristöt:

yhteenvettoa

ja johtopäätöksiä



4. Muuttuvat toimintaympäristöt:

yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Tässä selvityksessä on kartoitettu Humakissa kulttuurituotannon ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymistä, urapolkuja, tyytyväisyyttä opintojensa sisältöön ja tutkintoonsa kokonaisuudessaan sekä tarkasteltu sitä, miten alan toimintaympäristöt ovat muuttumassa ja millä tavoin muutokset heijastuvat tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tavoitteena on ollut vastata kysymykseen siitä, mitä tutkinnon suorittaneen kulttuurituottajan tulee valmistuessaan osata. Näin on mahdollista avata näkökulmia siihen, miten kulttuurituottajan koulutus voisi palvella tulevaisuuden työmarkkinoita mahdollisimman hyvin. Sen ennustaminen, millaista osaamista yhteiskunnassa tarvitaan noin kymmenen vuoden päästä, ei ole yksinkertaista. Olennaista on tunnistaa ja sanoittaa se ydinosaaminen, joka Humakin kulttuurituottajalla pitkällä aikavälillä tulisi olla, jotta voidaan suunnata toimintaa näiden osa-alueiden kehittämiseksi.

Korkeakoulujärjestelmät kaikkialla maailmassa kohtaavat suuria muutosvoimia, jotka edellyttävät jatkuvaa toiminnan uudelleen arviointia ja uudelleen suuntaamista. Korkeakoulutuksen kannalta keskeisiä muutosvoimia ovat talouden globalisaatio ja sen myötä korostunut rajat ylittävä kilpailu osaamisesta ja osaajista, työn murros sekä uuden teknologian kehitys. Kestävän kehityksen ja globaalien vastuun teemat korostuvat. Muun muassa väestörakenteen muutoksiin, terveyteen, hyvinvointiin ja ympäristöön liittyy maailmanlaajuisia haasteita, joiden ratkaisemisessa tarvitaan laaja-alaista osaamista. Näiden globaalien muutosvoimien hyödyntäminen ja ihmiskunnan suurten haasteiden ratkaiseminen on yksi maamme kestävän kasvun strategia, ja vahvan osaamis pohjan tuottaminen työmarkkinoille on korkeakoulutuksen keskeisin tavoite. Sen vuoksi sekä keskeisimpien muutosvoimien että niiden synnyttämien, tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittäminen on tärkeää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 7.)

Tässä selvityksessä Humakin kulttuurituotannon henkilöstö nosti esiin juuri edellä kuvatun kaltaisia teemoja, kun heiltä kysyttiin, mitä muutoksia toimialalla on meneillään ja miten ne kytkeytyvät tulevaisuuden ammattilaisten osaamistarpeisiin. Työn murros ja siihen liittyvä jatkuva muutos nähtiin keskeisenä muutosajurina, johon kytkeytyvät muutoskyvykkyyden, joustavuuden, vaihtuviin toimintaympäristöön mukautumisen ja itsensä johtamisen taidot. Tekniikan ja digitalisaation kehitys nähtiin myös kehityssuuntina, jotka muovaavat alaa voimakkaasti. Nämä edellyttävät paitsi teknistä kyvykkyyttä myös kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä toimia verkostomaisella työotteella. Väestörakenteen muuttuminen nostettiin niin ikään keskeiseksi kulttuurituotannon alan tulevaisuuden kannalta: ikääntyvän väestön ja heidän tarpeidensa tunnistaminen tulee olemaan yhä enemmän tapahtumatuotannon ytimessä. Asiakasnäkökulman ymmärtäminen ja yleisötyön osaaminen on Humakin henkilöstön mielestä yksi keskeisimpiä tulevaisuuden kompetensseja. Myös työelämän edustajat nostivat esiin, kuinka pandemia on korostanut entisestään sitä, miten tärkeää ja keskeistä kulttuurialalla on vuorovaikutus yleisön kanssa. Yleisötyö on voimakkaassa muutoksessa,

minkä takia myös ennakkoinnin, tulevaisuuteen katsovan ja innovatiivisen ajattelun tärkeys korostuu. Tapahtumallisuus on vahvassa nousussa ja tapahtumilla on merkittävä rooli ihmisten arjessa. Tämän myötä kulttuurin kanavat monipuolistuvat, ja yhä enemmän tapahtumia toteutetaan digitaalisesti. Digitalisaatio muokkaakin tapahtumateollisuutta vahvasti, unohtamatta kuitenkaan fyysisten tapahtumien tärkeyttä ihmisten hyvinvoinnille.

Työelämä ja työmarkkinat ovat nopeassa muutoksessa, ja niiden aktiivista kehittämistä haastavat globaalit muutosvoimat. Tulevaisuuden työelämä näkyy osin jo tämän päivän työelämässä. Tällä hetkellä käytettävissä olevaa tietoa täydentää jatkuvasti karttuva, tutkittu tieto. Kun työelämää tarkastellaan hyvinvoinnin tuottamisen näkökulmasta, sen kehitykseen vaikuttavat Työterveyslaitoksen mukaan neljä muutosvoimaa: ajattelu- ja toimintatapojen muuttuminen, teknologinen kehitys, väestörakenteen muutokset sekä ekologinen kriisi (Kokkinen & Ala-Laurinaho & Alasoini ym. 2020). Dufvan (2020, 59) mukaan megatrendien avulla voidaan tunnistaa tulevaisuuden kannalta keskeiset muutostekijät. Kiinnostavia tässä suhteessa ovat megatrendien väliset jännitteet ja niihin liittyvät epävarmuudet. Sitra (mt.) nostaa viisi erityisesti suomalaisen yhteiskunnan kannalta keskeistä megatrendiä. Niitä ovat edellä mainitut väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen, verkostomaisen vallan lisääntyminen sekä teknologian sulautuminen kaikkeen toimintaan. Lisäksi aikamme megatrendeiksi ovat Sitran mukaan nousseet talousjärjestelmän muutokset sekä ympäristön muutokset, jotka haastavat kulttuurin muutokseen.

Ajattelu- ja toimintatavat ovat vahvassa muutoksessa kulttuurituotannon alalla. Ammatti- ja organisaatorajat ylittävä, moniammatillinen ja verkostomainen työskentelyote yleistyy. Siirrytään moninapaisesta maailmasta monisolmuiseen (mt., 11). On jo nähtävissä, että perinteisten työorganisaatioiden merkitys yhteisön rakentumisessa ja ylläpidossa vähenee, ja työ muuttuu projektimaiseksi, globaaliksi ja paikasta riippumattomaksi (Väänänen ym. 2020, 20). Alusta- ja freelancetyön sekä yrittäjyyden kasvu ovat kulttuurialalla näkyviä ilmiöitä, ja organisaatioiden nykyisenkaltaisen rooli työntekijöiden elämässä pienenee. Kulttuurialan rahoituslähteiden ja -käytäntöjen muuttuminen ja rahoituksen niukkeneminen muuttavat ajattelumalleja ja asettavat uudenlaisia vaatimuksia paitsi budjetointi- ja rahoitusmaailman ymmärtämiselle myös suurempien kokonaisuuksien hahmottamiselle, luovuudelle ja innovatiiviselle ajattelulle, prosessien hallinnalle ja palveluiden tuotteistamiselle. Tavoitteena on prosessien parantamisen kautta saavuttaa hyvinvoinnin tasapaino niin työntekijöiden kuin entistä monipuolisempien ja monimuotoisempien asiakasryhmien keskuudessa (Strandman & Vartiainen 2019). Dufvan (2020, 47-48) mukaan talouden muospaineet kytkeytyvät eritoten hyvinvoinnin ja eriarvoisuuden kysymyksiin sekä ekologiseen kestävyyskriisiin. Keskeinen kysymys on, miten löytää tulevaisuudessa taloudellinen, sosiaalinen ja ekologinen kestävyys ja tasapaino näiden välille? Osallisuustalous, jakamistalous ja reilu ihmislähtöinen datatalous avaavat vaihtoehtoisia ajattelutapoja ja toimintamalleja. Kysymys on laajasti ottaen talouden roolista yhteiskunnassa ja uudelleenajattelun laajuudesta. Työelämässä uudelleenajattelu näkyy jo: työnteko monipuolistuu ja toimeentulon turvaaminen ja osaamisen kehittäminen korostuvat. Vanhat tavat toimia eivät katoa, mutta niiden rinnalle tulee uusia.

Työelämän muuttuessa epävarmuus kasvaa ja toimeentulon ratkaisut ovat suuressa muutoksessa. Kulttuurituotannon alalla nämä ilmiöt näkyvät muun muassa yrittäjyyden, freelancetyön ja projektimaisen työskentelyn lisääntymisenä, ja näissä kehityksissä ollaan monessa suhteessa edelläkävijänä. Nopeisiin muutoksiin mukautumisen ja vastaamisen kyky nousikin tässä selvityksessä yhdeksi tulevaisuuden kulttuurituottajien keskeiseksi kompetenssiksi.

Jatkuva oppiminen ja ammatillinen kehittyminen nähtiin tärkeinä muutoksessa mukana pysymiseksi. Asiakkaiden tarpeiden muuttuminen ja kasvaminen sekä palveluiden teknistyminen vaativat organisaatioita ja ammattilaisia kehittämään toimintaansa ja osaamistaan vastataksaan muuttuviin palvelutarpeisiin. Jatkuvan oppimisen ja kehittymisen tarpeet luovat Anttilan ym. (2018, 8) mukaan muutospaineita koko koulutusjärjestelmälle, joka ei nykyisellään riitä elinikäisen oppimisen järjestämiseen tehokkaasti. Koulutuksen painopiste on suunnattava nykyistä paljon enemmän ja systemaattisemmin jo työmarkkinoilla oleviin. Tarvitaan koko väestön kattava, laadukas elinikäisen oppimisen järjestelmä.

Työelämän edustajat toivat esiin tapahtumallisuuden vahvan trendin, jossa korostuu yhteiskehittämisen ja osallistamisen tärkeys. Toimintatapojen muuttuminen näkyy verkostomaisen työskentelyn lisääntymisenä myös siten, että alan pienten yhtiöiden verkostomainen toiminta synnyttää uusia arvoketjuja, mikä hyödyttää kaikkia alan toimijoita. Kyseessä on kulttuurituotannon alalla meneillään oleva laajempi paradigman muutos. Alan laajemman ja syvemmän kehittämisen kannalta on tärkeää verkostoitua poikkitieteellisesti mahdollisimman monien toimijoiden kautta ja siten jakaa tietoa ja oppia uusia toimintatapoja. Jatkuvassa muutoksessa olevien yhteiskuntien ja eri intressi- ja sosiaaliryhmien välisen vuorovaikutuksen vahvistamiseksi tarvitaan ”kulttuurimentoreita”; ”kulttuuria kaikille” -lausahdus muuntuu muotoon ”kulttuuria yhdessä kaikkien kanssa”. Kotimaisilla kulttuurin kentillä on selvä tahtotila kehittää toimintaa tähän suuntaan: meillä on vahva eetos kulttuurin tekemiseen yhdessä ja mahdollisimman monien osallistaminen siihen sekä tekemisen että kokemisen osalta. (Strandman & Vartiainen 2019).

Dufvan (2020, 18) mukaan ekologiseen kestävyyskriisiin vastaaminen edellyttää merkittäviä muutoksia yhteiskunnan rakenteisiin ja käytäntöihin. Keskeistä on kuitenkin pohtia, miten varmistutaan siitä, että siirtyminen kestäväan yhteiskuntaan on tasapuolinen ja reilu. Ympäristötietoisuuden lisääntyessä ympäristöteot eivät lisäänty täysin samassa suhteessa – kulutus kasvaa edelleen. Voi kuitenkin olla, että kulutus kääntyy laskuun tai painottuu yhä enemmän palveluihin tai että kulutustottumuksista tulee yksi väestöä jakava tekijä. Kulttuurituotannon alalle tämä voi tarkoittaa vahvoja kasvunäkymiä, etenkin tilanteessa, jossa tapahtumille ja ihmisten väliselle kohtaamiselle on koronan jälkeen erityisen suuri tarve. Ala on yksi koronapandemian vuoksi pahoin ja pitkään kärsivistä sektoreista, mutta samalla sillä on suuri potentiaali uuden arjen luomisessa. Kestävän kehityksen – niin taloudellisesta, ekologisesta kuin sosiaalisesta ja kulttuurisesta – näkökulmasta kulttuurin ja tapahtumatuotannon alalla on keskeinen rooli. Sen vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen ja esimerkiksi alueiden elinvoimaan ja innovaatioympäristöjen syntyyn, on tiedetty ja puhuttu jo jonkin aikaa (Huntus 2020, 166).

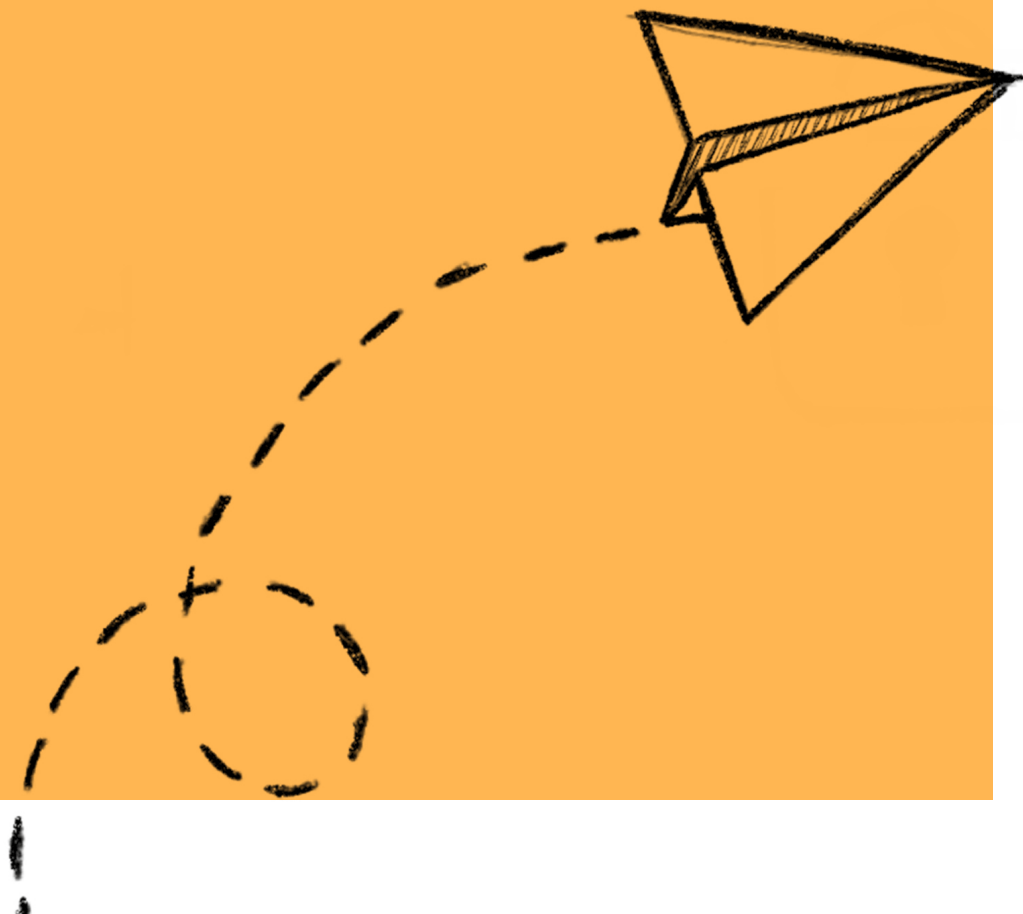
Kestävä kehitys nousi myös tämän selvityksen valossa yhdeksi kulttuurituotannon alaan vahvimmin vaikuttavaksi muutosajuriksi. Kestävän kehityksen näkökulmiin liittyvä osaaminen ja kyky soveltaa sitä arjen työssä nähtiin keskeisenä tulevaisuuden kulttuurituottajien kompetenssina. Sekä henkilöstön että työelämän edustajat nostivat esiin kulttuurin ja taiteen voiman ja vaikutuksen siinä, miten ihmisten käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa. Ekologisen kestävyuden kannalta kuluttajakäyttäytyminen on avainsana, eli se että ihmiset siirtävät kulutustottumuksiaan fyysisistä hyödykkeistä immateriaalisiin, kuten elämyksellisiin asioihin. Tässä piilee kulttuuri- ja tapahtuma-alan mahdollisuus osallistua osaltaan kestäväan kehityksen edistämiseen.

Aineistoista nousi esiin myös toimintatapoihin ja -kulttuuriin liittyvä vastuullisuuden teema. Se liittyy toisaalta alalla vallitsevien oikeudenmukaisten ja yhdenvertaisten toimintatapojen vahvistamiseen ja toisaalta työntäjän panokseen henkilöstönsä hyvinvoinnin, sitoutumisen ja jaksamisen edistämiseksi. Työelämän edustajat toivat esiin, että kulttuurituotannon alalla on usein vaikeaa löytää tuotantoihin oikeanlaista työvoimaa. Vakituinen henkilökunta ei alalla riitä, vaan tuotantoihin tarvitaan lisäksi suuri joukko ihmisiä lyhyisiin työ- tai alihankintasuhteisiin. Tällöin on tärkeää olla riittävästi resursseja henkilöstöasioiden hoitamiseen, kuten varmistamaan, että työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työehtosopimuksia ja lakeja noudatetaan. Vastuullinen henkilöstöjohtaminen näkyy esimiestyöskentelyssä. Hyvä ja tasapuolinen kohtelu, esimerkillisyys ja oikeudenmukaisuus vaikuttavat niin sitoutumiseen, työhyvinvointiin kuin tuloksellisuuteenkin (Järnlström & Vanhala 2014). Myös saavutettavuus ja osallisuus nähtiin kulttuuri- ja tapahtuma-alan keskeisinä vastuullisuuden teemoina. Väestö ikääntyy ja monimuotoistuu. On olennaisen tärkeää varmistua siitä, että kulttuuri kuuluu kaikille myös tulevaisuudessa.

5 Mitä tulevaisuuden

kulttuurituottajan

pitäisi osata?



5. Mitä tulevaisuuden

kulttuurituottajan pitäisi osata?

Opetushallituksen Osaaminen 2035 -selvitys (Opetushallitus 2019) ennakoii tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita lähtökohtanaan Osaamisen ennakkointifoorumin (OEF) tulokset. Niissä huomioitiin erityisesti digitalisaation aiheuttamat muutokset organisaatioiden ja asiakkaiden toimintatapojen muutoksissa. Selvityksessä esitetään arvio tärkeimmistä geneerisistä osaamisista vuonna 2035 perustuen 30 toimialaryhmän tekemien tärkeimpien osaamisten listauksiin. Tässä listauksessa kestävästä kehityksen periaatteiden tuntemus nostettiin keskeisimmäksi tulevaisuuden kompetenssiksi. Myös tämän selvityksen valossa kestävästä kehitykseen liittyvä osaaminen ja kulttuurisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävästä kulttuurituotannon edistäminen ovat tulevaisuuden ammattilaisten menestymisen avaintekijöitä. Kulttuurituotannon alalla on avaimet olla yksi kestävästä kehityksen suunnannäyttäjistä tarjoamalla tapahtumia ja palveluita, jotka on rakennettu ekologisesti, kulttuurisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäväälle pohjalle. Kulttuurin ja taiteen terveys- ja hyvinvointivaikutukset tiedetään, ja niissä piilee alan suuri potentiaali. Kysymys on yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta, jossa taito suhteuttaa omaa työtä ja kulttuurin kokonaisuutta laajemmin yhteiskuntaan, nostettiin työpajoissa yhdeksi keskeiseksi tulevaisuuden kompetenssiksi.

Osaaminen 2035 -arviossa vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot taidot nähdään tärkeimpinä heti kestävästä kehityksen periaatteiden tuntemuksen jälkeen. Taitava ammatillinen vuorovaikutus luo pohjan tuottavalle ja hyvinvoivalle työyhteisölle, joka pystyy vastaamaan ketterästi niin toimintaympäristön kuin asiakkaidenkin muutostarpeisiin nyt ja tulevaisuudessa (Opetushallitus 2019). Tämän selvityksen aineistoista kulttuuri- ja tapahtumatuotannon alan yhtenä kehitystrendinä nousi esiin se, että vuorovaikutus yleisön kanssa sekä yhteiskehittäminen ja osallistaminen lisääntyvät. Vuorovaikutustaidot ja viestintäosaaminen ovat silloin keskeisiä tuottajan ammatillisessa osaamisessa. Olennaista kulttuurituottajalle onkin tulevaisuudessa osata ilmaista itseään ammatillisena eri viestintävälineillä.

Myös muiden työelämävalmiuksien vahvistaminen on tärkeää tulevaisuuden tuottajien toimintaympäristöjä ajatellen. Teknologia mahdollistaa työn tekemisen lähes kaikkialla ja kaikin aikoina. Työntekijä on yhä enemmän henkilökohtaisessa vastuussa työnsä sopimisesta, tekemisestä ja tuloksista. Tämä on selvä trendi kulttuuri- ja tapahtuma-alalla, jossa patkka-, projekti- ja freelancetyöt ovat verrattain yleisiä. Työelämän muutokset kulttuurialalla edellyttävät vahvaa osaamista liittyen vaihteleviin työnteon muotoihin, kuten yrittäjyyteen sekä projektiosaamiseen. Työntekijältä edellytetään vastuun myötä myös jatkuvaa osallistumista innovointiin ja kehittämiseen sekä kommunikaatiokykyä, informaation hallintaa ja käsitteilyä. Näiden lisäksi omaa työtä, työn tuloksia ja omaa persoonaa on osattava markkinoida erityisesti silloin, kun työtä myydään, uusia töitä pyritään löytämään tai verkostoidutaan. (Pyykkönen ym. 2019.).

Tässä selvityksessä hyödynnettyjen, Humakin henkilöstön työpaja-aineistojen valossa kulttuurituotannon koulutuksen työelämälähtöisyys on tulevaisuudessakin tärkeää. Pyykkösen ym. (mt.) mukaan muuttuvassa työelämässä työntekijä tarvitsee uudenlaisia taitoja ja lähestymistapoja. Muutoksen hallinta edellyttää, että työntekijät ymmärtävät omien kykyjensä ja työn luonteen lisäksi työelämän rakenteita, olosuhteita ja sitä, miten niitä voidaan muuttaa. Tiivis yhteistyö työelämätoimijoiden kanssa tuo kulttuurituotannon ammattilaisille eväitä kohdata työelämän uusia rakenteita ja niiden tuomia epävarmuuksia. Siksi kulttuurituottajan opintoihin arvioitiin tarvittavan entistä enemmän myös projektinhallinta- ja johtamistaitoja painottavaa sisältöä. Alalla merkittävä osa työskentelystä tapahtuu projekteissa, ja tämä trendi on edelleen vahvistumassa.

Meneillään oleva koronapandemia näyttäisi kiihdyttävän kehitystä, jossa viestintäteknologian käyttö asiantuntijatyössä yleistyy nopeasti, mikä kiihdyttää paikasta riippumatonta työnte-koä. Monia kuluttajille suunnattuja palveluja on siirretty nopeasti verkkoon. Digitalisaation hyödyntäminen kulttuuripalveluiden saavutettavuuden parantamiseksi on yksi alan keskeinen kehityslinja. Digiosaamisen merkitys kasvaa, ja tämä näkyi selvästi tämän selvityksen pohjana olleissa työpaja-aineistoissa. Digitaalisuusnäkökulmaa suositeltiin lisättäväksi opetussuunnitelmaa läpileikkaavana teemana. Myös erilaisten teknologioiden hyödyntämisessä elämysten rikastuttajana kulttuurituotannon ala on edelläkävijöitä. Tulevaisuuden tuottajat tulevat toimimaan kulttuurin ja teknologian rajapinnassa. Tapahtumien ja palveluiden immersiiivisyys, eli moniaistinen ja usein osallistava kulttuuritoiminta, onkin yksi tulevaisuuden teemoista alalla. Uusia työtehtäviä on tulevaisuudessa avautumassa esimerkiksi laajennetun todellisuuden ja virtuaaliodellisuuden aloilla (Linturi & Kuusi 2018). Vaikka perinteisten kulttuuritapahtumien aika ei suinkaan ole ohi, uudet teknologiat avaavat kiehtovia keinovalikoita niiden rinnalle. Tulevaisuuden kulttuurituottajan tehtävät liittyvätkin yhteistyön rakentajan, tuotteistajan, palvelumuotoilijan ja toiminnan ylläpitäjän rooleihin. Hän etsii uusia ulottuvuuksia kulttuurin tarjontaan, kanaviin ja kokemuksellisuuteen (Halonen 2019).

Tulevaisuuden kulttuurituottajan työkalut ja välineet muuttuvat, ja keskeistä on niiden monipuolinen hallinta. Tehokkaan projektinhallinnan perustana on ihmisten käyttäytymisen ja elämysten kaipuun tunteminen ja siihen vastaaminen kulttuurin keinoin. Tuottajan osaamisen ytimessä on kyky kohdata ihmisiä ja olla heidän kanssaan vuorovaikutuksessa (mt.). Empatia, luovuus ja innovatiivisuus kuuluivat tämän selvityksen aineistoissa keskeisiin kulttuurituottajan tulevaisuuden kompetensseihin. Luovuus voi kytkeytyä sisällöllisen luovuuden lisäksi esimerkiksi muuttuvien rahoitus- ja ansaintamallien hyödyntämiseen auttamalla tuottajaa näkemään ja tekemään ketteriä ratkaisuvaihtoehtoja. Luovuuden ja innovatiivisuuden sekä ennakkoinnin työkalujen hyödyntäminen (esimerkiksi rahoitusmalleihin ja asiakkaiden tarpeisiin liittyen) voisi olla kulttuurituottajan koulutuksessa elementti, joka palvelisi tulevaisuuden työelämää.

Tulevaisuuden kulttuurituottajat valmistuvat työmarkkinoille, joissa vaaditaan laaja-alaista ja monipuolista osaamista. Valmistuvilla kulttuurituottajilla tulisi olla kompetenssia samanaikaisesti tarkastella muuttuvaa ja monimutkaista työelämää analyttisesti ja kokonaisvaltaisesti ja tehdä ratkaisuehdotuksia työelämän olosuhteiden parantamiseksi. Lisäksi tulisi olla kykyä toimia ketterästi eri työtehtävissä, toimintaympäristöissä ja verkostoissa, hyödyntää tapahtumien tuottamisessa monipuolisesti uusia teknologioita sekä kohdata ihmiset yksilöllisine tarpeineen ja toiveineen. Alalla työskentelevällä kulttuurituottajalla on oltava innovatiivisuutta, valmiutta ja rohkeutta muuttaa ja uudistaa toimintaa, uskallusta päästää irti menneistä

ja ajatella tulevaisuuslähtöisesti. Näihin osa-alueisiin liittyvien kompetenssien vahvistaminen tuottaa tulevaisuuden työmarkkinoille sellaisia ammattilaisia, joilla on mahdollisuus kehittää kulttuuri- ja tapahtuma-alaa vastaamaan paremmin muuttuvan yhteiskunnan tarpeita. Tulevaisuuden monialaisissa toimintaympäristöissä tarvitaan Vartiaisen (2020) mukaan suunnittelu-, tuotanto-, asiantuntija-, markkinointi- ja ohjaustehtäviin kykeneviä kulttuurituotannon asiantuntijoita ja ammattilaisia. Maailmalla riehuva pandemia on vauhdittanut digitaalisten välineiden hyödyntämistä lähes kaikilla toimialoilla, ja Humakin kulttuurituotannon näkökulmasta osallistavalle, kestäväälle ja kehittäväälle tuottajaosaamiselle on nopeasti muuttuvien toimintaympäristöjen kehässä muodostunut entistä suurempi tarve.

Lähteet

Anttila, Johannes & Eranti, Veikko & Jousilahti Julia ym. 2018. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Viitattu 22.12.2021. <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2018/05/pitkan-aikavalin-politiikalla-lapi-murroksen--tahtotiloja-tyon-tulevaisuudesta.pdf>

Dufva, Mikko 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Viitattu 1.12.2021. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>

Halonen, Katri 2019. Tulevaisuuden kulttuurituottajat toimivat kulttuurin ja teknologian rajapinnassa. Teoksessa Strandman, Pia & Vartiainen, Pekka (toim.). KUTU YAMK. Kulttuurituotannosta kirjoitettua. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu & Metropolia ammattikorkeakoulu, 9-11.

Huntus, Antti 2020. Kulttuuri luo kestävyyttä. Teoksessa Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2020, 161-167.

Hyytinen, Heidi & Kleemola, Katri & Toom, Auli 2021. Geneeriset taidot ja niiden arviointi korkeakoulutuksessa. Teoksessa J. Ursin, Jani, Hyytinen, Heidi & Silvennoinen, Kaisa (toim.) Korkeakouluopiskelijoiden geneeristen taitojen arviointi – Kappas! -hankkeen tuloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 6, 14-18.

Järnlström, Maria & Vanhala, Sinikka 2014. Vastuullisuus henkilöstöjohtamisessa. Teoksessa Henkilöstöjohtaminen uuden edessä: henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasa: Vaasan yliopisto, 221-240.

Kaalikoski, Katri 2015. Kulttuurituottajien työllistymisestä. Teoksessa Kaalikoski, Katri (toim.). Tuottajan duunit. Työelämä, toimenkuva, koulutus. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 16. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 12-16.

Kalhama, Pilvi 2006. Kulttuurituottajat työelämässä. Lind, Kimmo & Vartiainen, Pekka (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. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 64-117.

Kokkinen, Lauri & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo & Varje, Pekka & Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Yhteenveto. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 92-97.

Lindholm, Arto & Vuorikoski, Kukka-Maaria 2020. Polkuja: valmistuneiden kulttuurituottajien työllistyminen. Teoksessa Tamminen, Niila (toim.). Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 104. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 29-37.

Linturi, Risto & Kuusi, Osmo 2018. Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018.

Määttä, Jukka 2020. Humakin strategiatyön taustat ja toimintaympäristön muutos. Teoksessa Miettinen, Tiina ja Pohjanmäki, Titta (toim.). Humak 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107, 8-10.

Nikoskinen, Elina 2010. Kulttuurituottajana työelämään. HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 15, 2010. Helsinki: Humak.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Osaaminen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 21.11.2021. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu-ja 2017:44. Viitattu 2.12.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160456>

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

Strandman, Pia & Vartiainen, Pekka 2019. Kulttuurituotanto myrskyn silmässä? Teoksessa Strandman, Pia & Vartiainen, Pekka (toim.). Kulttuurituotannosta kirjoitettua. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu & Metropolia ammattikorkeakoulu, 5-8.

Tamminen, Niila (toim.) 2020. Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 104. Viitattu 22.11.2021. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/04/polkuja-humakin-koulutuksesta-tyoelamaan-tamminen-niila-2020.pdf>

Tilastokeskus 2010. Ammattiluokitus. Viitattu 24.6.2021. <https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/>

Tilastokeskus 2019. Kulttuurin satelliittitilinpito. Viitattu 29.11.2021. http://www.stat.fi/til/klt/2019/klt_2019_2021-10-07_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2020. Sektoriluokitus 2012 ja työnantajasektori työvoimatutkimuksessa. Viitattu 26.5.2021. https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/tyti_2020-02-25_men_001.pdf.

Tilastokeskus 2021a. Tilastokeskus (Koulutus), 29.4.2021. Julkaisematon.

Tilastokeskus 2021b. Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 28.5.2021. <http://www.stat.fi/til/pramet.html>

Uraseurannat.fi 2021. Mitä kuuluu ammattikorkeakouluista valmistuneille? Viitattu 11.9.2021. <https://uraseurannat.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/03/AU-koostepaketti.pdf>.

Vartiainen, Pekka 2020) Tuotanto- ja projektiosaamisen osaamiskärki. Teoksessa Miettinen, Tiina ja Pohjanmäki, Titta (toim.). Humak 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107, 27-29.

Vipunen - Opetushallinnon tilastopalvelu 2021a. Ammattikorkeakoulujen uraseurantakysely. Opetushallinnon ja Tilastokeskuksen tietopalvelusopimuksen aineisto. Viitattu 11.6.2021. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Uraseuranta.aspx>

Vipunen - Opetushallinnon tilastopalvelu 2021b. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute. Opetushallinnon ja Tilastokeskuksen tietopalvelusopimuksen aineisto. Viitattu 11.6.2021. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>

Vuorikoski, Kukka-Maaria & Tamminen, Niila & Lindholm, Arto 2020. Johdanto. Teoksessa Tamminen, Niila (toim.). Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 104. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 5-8.

Väisänen, Mira 2014. Humakin uraseuranta 2014. Julkaisematon.

Väänänen, Ari, & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Panganniemi, Nina & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11-32.

Liitteet

Liite 1: Uraseurantakyselyn avoimet vastaukset

Kysymys: : Miten tyytyväinen olet kokonaisuudessaan 5 vuotta sitten suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta?

- Tutkinnon sisältö on kokonaisvaltainen ja tutkinnon antama osaaminen on sovellettavissa eri aloille erilaisiin tehtäviin.
- Oli selkeää, että koulun oli vaikeaa saada asiantuntijoita opettamaan ja tästä johtuen opettajien osaaminen oli heikkoa, suurin osa ei ollut opettamansa asian erityistuntija vaan se joka saatiin luennoi monesta eri asiasta. Toisaalta alalla (kulttuurituotanto) työssäoppimisella eli käytännön harjoittelulla on suuri rooli. Siihenkään ei kuitenkaan saatu aivan toivottavaa tukea, opettajat eivät kannustaneet harjoitteluun sillä kärjellä, mihin voisi työllistyä, eivätkä kannustaneet pyytämään harjoitteluista palkkaa.
- Yksin opiskelua ja esseiden kirjoitusta oli ehkä liikaa. Parhaiten oppii kuitenkin tekemällä ja myös tekemällä ja opiskelemalla yhdessä. Päiväkoulutus siksi parempi, mutta saattaa olla työssäkäyville hankalampi.
- Koulutusohjelma oli todella pinta puoleinen verrattuna siihen tietotaitoon mitä työelämässä tarvitsee - laajempi ja syvempi tuntemus.

Kysymys: Millaista lisäkoulutusta tarvitsisit?

- Tuotteistaminen, peliala
- Kirjanpito
- Henkilöstöhallinnon opintoja
- Johtajuus luovalla alalla, luovan alan kehittäminen
- Sisällöntuotanto, digi- ja someosaamista
- OPPH-tutkinto, sillä hain kansalaisopiston rehtorin virkaa
- Digitaaliset järjestelmät, tavoitteellinen markkinointi
- Toimin eri alalla ja tehtävissä miltä kyseinen tutkintoni on, joten lisäkoulutuksen tarpeeni liittyvät nykyiseen työkenttään

Kysymys: Mikä oli ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi ensimmäisessä työtehtävässä valmistumisen jälkeen ja tällä hetkellä?

Ammattinimikkeet ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen	Ammattinimikkeet vastaushetkellä
<ul style="list-style-type: none"> • projektikoordinaattori, 2 kpl • kulttuurituottaja, 3 kpl • yksikön johtaja • events coordinator • palveluneuvoja • hankevastaava • tuottaja, 3 kpl • projektityöntekijä • tuotantopäällikkö • tapahtumasuunnittelija • palveluvastaava • aulapalvelutyöntekijä • toimitusjohtaja • koordinaattori • laulunopettaja & laulaja (freelancer) • toiminnanohjaaja • tuotantokoordinaattori • markkinointipäällikkö 	<ul style="list-style-type: none"> • asiakaspalveluhenkilö • ravintolatyöntekijä • informaatikko • sovelluskehittäjä • Head of Marketing • tuottaja, 3 kpl • yrittäjä • järjestökoordinaattori • projektikoordinaattori, 2 kpl • tuotantosihteeri • markkinointivastaava • toimitusjohtaja • kansalaisopiston rehtori • suunnittelija • opettaja • markkinointipäällikkö • toiminnanjohtaja • kulttuuriyksikön päällikkö

Liite 2: Henkilöstön ja opiskelijoiden työpajojen tuloksia

Liitetaulukko I: Henkilöstön esiin nostamat hyvät ja säilyttämisen arvoiset elementit nykyisessä opetussuunnitelmassa.

- Ammatillinen kehittyminen, jatkuva oppiminen
- Opsin selkeä rakenne, monipuolinen ja joustava kokonaisuus, tavoitteet selvät
- Yrittäjyys- ja talousosaamisen opinnot
- Digitaaliset osaamisen kurssit
- Harjoitteluiden kokonaisuus
- Monipuoliset verkko-opinnot
- Monipuoliset kurssien suoritusvaihtoehdot, totsu-vapaus
- Mahdollisuus sisällyttää hanketoimeksiantoja opintojaksoihin, työelämälähtöiset opintojaksot, TKI-perustaisuus

Liitetaulukko 2: Henkilöstön esiin tuomat, huonot ja kehittämistä vaativat elementit nykyisessä opetussuunnitelmassa (osa-alueista äänestettiin)

Paljon ääniä

Liian vähän ajantasaisia ja/tai liian suppeita erikoistumisopintoja opintojen "nousujohteisuus" haastavuuden/syventymisen suhteen jää epäselväksi

Digitaalisuusnäkökulmaa enemmän läpi opintojen

Monialaiset, yhteiset opinnot tavoitteiltaan epäselvät, eivät vastaa kenenkään tarpeita

Nykyinen ops ei korosta osaamiskärkiä riittävästi

Projektinhallinta- ja johtamistaidot puuttuvat, TKI-osaamista liian vähän

Johdonmukaisuus substansseissa ei toteudu, selvät tavoitteet puuttuvat, kurssien väliset kytkökset selvemmiksi, liian väljät sisällöt, konkretian puute

Selkeämmät kytkökset työelämään, oman urapolun hahmottaminen helpommaksi

Liian vähän osaamispaketteja ja vapaasti valittavia opintoja

Hankalat/epäselvät nimet ja kuvaukset opintojaksoille

Loppuvaiheessa opiskelijat "irtoavat" opinnoista

Melko paljon ääniä

Liikaa kehittämisopintoja, joilla epäselvät sisällöt: vaativat täsmennystä

Tasalaatuisuuden puuttuminen

Nykyinen opetussuunnitelma ei vastaa työelämän kompetenssitarpeisiin (esimerkiksi täysin uudet työllistymisympäristöt)

Opinnäytetyöprosessi ei ole toimiva

Opiskelijoiden liian iso vastuu projektien löytämisestä; voi hidastaa opintoja

Jonkin verran ääniä

Liian vähän itsensä johtamisen taitoja

Liian vähän yrittäjyysopintoja

Vähemmän innovaatio-opintoja

Ammatillinen harjoittelu -opintopakso ei ole toimiva

Tapahtumatuottamisen opintopakso puuttuu

Enemmän yhteneväisyyttä ja selvyttä toteutusikäntöihin



Kristina Tilev (toim.)
Kulttuurituottajien työmarkkinat,
muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet

ISBN 978-952-456-415-1
ISSN 2343-0664 (painettu)
ISSN 2343-0672 (verkkójulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 138.
© Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022, Helsinki