

## OPINNÄYTETYÖ

### **Selvitys kulttuurituottajien työn kielitaitovaatimuksista sekä muunkielisille soveltuvista tehtävistä pääkaupunkiseudulla**

Sanni Mantere

Kulttuurituottaja (AMK)  
(240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
1/2025

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kulttuurituottaja (AMK)

---

Tekijä: Sanni Mantere

Opinnäytetyön nimi: Selvitys kulttuurituottajien työn kielitaitovaatimuksista sekä muunkielisille soveltuvista tehtävistä pääkaupunkiseudulla

Sivumäärä: 57 ja 30 liitesivua

Työn ohjaaja: Jonna Aakkula

Työn tilaaja: Katri Kaalikoski, Sanna Pekkinen

---

Globalisaatio muuttaa suomalaista yhteiskuntaa ja työelämää sen mukana. Väestön ikääntymässä ja syntyvyyden vähentyessä väestönkasvu perustuu maahanmuuttoon. Työ- ja koulutusperäisestä maahanmuutosta tavoitellaankin korjausta muun muassa heikkenevään huoltosuhteeseen.

Opinnäytetyö on toteutettu Suomen Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon vahvuusalan tilauksesta. Tarve selvitykselle on noussut oppilaitoksessa havaituista haasteista harjoittelupaikkojen löytämisessä vaihto-opiskelijoille.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin pääkaupunkiseudulla toimiville kulttuuri- ja tapahtuma-alojen organisaatioille suunnatulla kyselytutkimuksella sekä teemahaastatteluilla. Näiden lisäksi tehtiin dokumenttianalyysi kulttuurituottajille soveltuvien tehtävien työpaikkailmoituksista ja niissä esiintyneistä kielitaitoon liittyneistä ilmauksista.

Tietoperustassa käsitellään yhä monikielistyvän yhteiskunnan tilannekuvaa työelämän sekä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmista. Keskeisinä lähteinä on käytetty muun muassa Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Työterveyslaitoksen julkaisuja sekä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuonna 2019 julkaisemaa Taustalla on väliä -arviointia.

Kartoituksen lisäksi opinnäytetyön tuotoksena syntyi sarja toimenpide-ehdotuksia Humanistiselle ammattikorkeakoululle muunkielisten kulttuurituottajaopiskelijoiden kielellisen ja ammatillisen kehittymisen tukemiseksi sekä harjoittelupaikkojen löytämisen helpottamiseksi. Ehdotukset käsittelevät harjoittelujaksoista viestimistä sekä kulttuurialan organisaatioiden kanssa verkostoitumista.

---

Asiasanat: kielitaito, kansainvälisyys, harjoittelupaikat, rekrytointi, yhdenvertaisuus

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in Cultural Management, Bachelor's Degree

---

Author: Sanni Mantere

Title: A Report on the language requirements for the work of cultural managers and the jobs suitable for foreign language speakers in the Helsinki Metropolitan Area

Number of Pages: 57 and 30 attachment pages

Supervisor: Jonna Aakkula

Commissioned by: Katri Kaalikoski, Sanna Pekkinen

---

Globalisation is changing Finnish society and working life as well. With an ageing population and a declining birth rate, population growth is driven by immigration. Immigration for work and education is therefore seen as a way of correcting, among other things, the declining dependency ratio.

The thesis has been commissioned by the Humak University of Applied Sciences. The need for the report has arisen from the challenges identified in Humak in finding traineeships for exchange students.

The material for the thesis was collected by a questionnaire and thematic interviews with cultural and event organisations in the Helsinki Metropolitan Area. In addition, a documentary analysis of job advertisements and language-related expressions in job advertisements for cultural producers was carried out.

The knowledge base addresses the situation in an increasingly multilingual society from the perspectives of cultural professionals and students. Key sources include publications by the Ministry of Education and Culture, the Finnish Institute of Occupational Health and by The Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC).

In addition to the mapping, the thesis produced a series of action proposals for the Humak University of Applied Sciences to support the linguistic and professional development of foreign-language cultural management students and to facilitate the finding of internships. The proposals deal with communicating about placements and networking with cultural organisations.

---

Keywords: language skills, internationality, internships, recruitment, equality

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	KESKEISET KÄSITTEET JA RAJAUKSET.....	7
3	KORKEAKOULUT JA KANSAINVÄLISYYS .....	9
	3.1 Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat Suomen ammattikorkeakouluissa .....	9
	3.2 Humanistinen ammattikorkeakoulu .....	11
	3.3 Humak: Kokemuksia vaihto-opiskelijoiden harjoitteluista .....	13
4	MONIKIELISTYVÄ TYÖELÄMÄ.....	15
	4.1 Muunkielisten osuus kasvussa Suomessa .....	15
	4.2 Kulttuuriala ja kansainväliset osaajat.....	15
	4.3 Kielitaito ja siitä viestiminen rekrytoinnissa .....	18
5	MENETELMÄT .....	21
	5.1 Kysely .....	21
	5.1.1 Kyselyn toteutus .....	22
	5.1.2 Organisaatioiden valinta otantaan .....	24
	5.1.3 Tavoitellut vastaajat.....	25
	5.2 Haastattelu .....	26
	5.2.1 Haastattelu menetelmänä.....	26
	5.2.2 Haastattelujen toteutus.....	26
	5.3 Analyysimenetelmät .....	28
6	AINEISTON ANALYYSI .....	29
	6.1.1 Vastaajaorganisaatioiden kuvaus.....	29

6.1.2	Kulttuurituottajan tehtävät ja kulttuurituottajat vastaajaorganisaatioissa.....	30
6.1.3	Työkieli ja kielitaitovaatimukset .....	31
6.1.4	Kokemukset muunkielisten kulttuurituotannon opiskelijoiden harjoitteluista...33	
6.1.5	Harjoittelumahdollisuudet muunkielisille opiskelijoille tulevaisuudessa .....	35
6.2	Organisaatiohaastattelujen tuloksia .....	39
6.3	Haastattelu: Aikaa, aktiivisuutta ja ammatillisesti kiinnostavia sisältöjä .....	41
6.4	Rekrytointi-ilmoitusten dokumenttianalyysin tuloksia.....	43
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	46
7.1	Johtopäätökset kielitaitovaatimuksista .....	46
7.2	Johtopäätökset harjoitteluista.....	46
7.3	Toimenpide-ehdotukset Humanistiselle ammattikorkeakoululle .....	48
8	LOPUKSI .....	52
8.1	Työn eettisyys ja luotettavuus.....	53
	LÄHTEET .....	54
	LIITTEET .....	58
	Liite 1. Kysely organisaatioille (suomenkielinen) .....	58
	Liite 2. Kysely organisaatioille (ruotsinkielinen) .....	67
	Liite 3. Kysely organisaatioille (englanninkielinen).....	77
	Liite 4. Organisaatioiden edustajien haastattelurunko .....	87

# 1 JOHDANTO

Globalisaatio muuttaa suomalaisen yhteiskunnan rakenteita. Väestön ikääntyessä ja syntyvyyden vähentyessä Suomen väestönkasvu perustuu yksinomaan maahanmuuttoon. Työ- ja koulutusperäisestä maahanmuutosta tavoitellaankin korjausta muun muassa heikkenevään huoltosuhteeseen.

Opinnäytetyössä tarkastellaan kansainvälistyvää toimintaympäristöä korkeakouluopiskelijoiden sekä kulttuurialan työkentän näkökulmista. Opinnäytetyö on toteutettu Suomen Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon vahvuusalan tilauksesta. Tarve selvitykselle on noussut haasteista löytää harjoittelupaikkoja vaihto-opiskelijoille.

Opinnäytetyössä on etsitty vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen; millaisia kielitaitovaatimuksia kulttuurituottajille soveltuvissa työtehtävissä on, millaiset tehtävät soveltuvat muunkielisille kulttuurituottajille sekä ovatko organisaatiot valmiita tarjoamaan harjoittelupaikkoja muunkielisille kulttuurituottajaopiskelijoille.

Aineistoa selvitystyöhön kerättiin pääkaupunkiseudulla toimiville kulttuuri- ja tapahtuma-alan tai niitä sivuavien alojen organisaatioille suunnatulla kyselytutkimuksella sekä teemahaastattelulla. Kulttuurituottajille soveltuvien tehtävien kielitaitovaatimuksista kerättiin tietoa lisäksi työpaikkailmoitusten dokumenttianalyysillä.

Keskeisinä lähteinä opinnäytetyössä käytettiin muun muassa Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Työterveyslaitoksen julkaisuja sekä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuonna 2019 julkaisemaa Taustalla on väliä -arviointia.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi sarja toimenpide-ehdotuksia edesauttamaan muunkielisille sopivien harjoittelupaikkojen löytämistä sekä tukemaan muunkielisten opiskelijoiden ammatillista ja kielellistä kehittymistä.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET JA RAJAUKSET

Kielitaitoon liittyvät käsitteet eivät ole aukottoman yksiselitteisiä. Myöskään kieleen liittyvät tilastot eivät välttämättä anna täysin totuudenmukaista kuvaa yksittäisten henkilöiden tai vaikkapa opiskelijaryhmien kielitaidosta. Muun muassa kotoutumiseen perehtyneen tutkija Pasi Saukkosen mukaan yhä useammat muunkieliset ovat myös suomen- tai ruotsinkielisiä ja samalla yhä useammat suomen- tai ruotsinkieliset ovat ulkomaalaistaustaisia. (Saukkonen 2021, 103.)

Tässä luvussa avataan opinnäytetyössä käytettäviä käsitteitä sekä rajoituksia.

**Äidinkieli:** Suomalaisessa väestötietojärjestelmässä voi kullakin henkilöllä olla vain yksi äidinkieli. Väestötilastoissa äidinkieleksi lasketaan se kieli, joka on ilmoitettu lapsen äidinkieleksi hänen nimensä väestörekisteriin ilmoittamisen yhteydessä. Äidinkielen voi muuttaa järjestelmään kirjallisella ilmoituksella. Muut kuin suomen- ja ruotsinkieliset voivat ilmoittaa järjestelmään asiointikielensä. (Digi- ja väestötietovirasto 2024.)

On huomattava, että väestörekisteriin merkitty äidinkieli ei välttämättä kerro koko totuutta henkilön kielitaidosta. Henkilön vahvin kieli voi olla myös jokin muu, tai hän voi puhua yhtä tai useampaa muutakin kieltä sujuvasti.

**Muunkielisellä** tarkoitetaan henkilöä, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Muunkielinen on synonyymi termille vieraskielinen, jota käytetään vakiintuneesti kieleen liittyvissä luokituksissa esimerkiksi tilastoinneissa ja väestötieteellisissä kuvauksissa. (Kotimaisten kielten keskus 2024.) Myös termi muunkielinen esiintyy muun muassa useissa Opetushallituksen tuoreissa julkaisuissa. Termeihin voi liittyä ristiriitaisia tulkintoja, ja niitä suositellaan käytettäväksi harkiten.

Opinnäytetyöhön valittiin käytettäväksi termi muunkielinen, sen viitatessa nimenomaisesti muihin äidinkieliin kuin suomeen, ruotsiin ja saameen. Opinnäytetyöhön liittyvän kyselytutkimuksen sekä lomakkeiden ruotsinkielisissä versioissa käytettiin Kotimaisten kielten keskuksen nimistönhuoltajan suosituksesta (Vidberg 2024) muotoa ”person med annat modersmål än finska, svenska och samiska”.

Kuten edellä todettiin, on hyvä huomioida, että muunkielisyys ei välttämättä tarkoita sitä, ett

**Monikielisyydellä** voidaan viitata sekä yhteisön tai yhteiskunnan että henkilön kielelliseen moninaisuuteen. Monikielisellä yksilöllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi henkilöä, joka hallitsee vähintään kahta kieltä äidinkielen tasoisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 12.) Yhä useampi työpaikka on monikielinen.

**Kielivaranto** tarkoittaa yksilön osalta kaikkien hänen eri tilanteissa käyttämiensä kielten taitoa. Tähän kuuluvat kotona puhuttava kieli tai kielet murteineen, koulussa ja vapaa-ajalla opiskellut kielet sekä erilaisissa sosiaalisissa yhteisöissä käytetyt kielet. (Nissilä 2022.)

Yhteisöjen osalta kielivaranto koostuu siihen kuuluvien yksilöiden kielivarannoista. Suomen kielivaranto on viime vuosikymmeninä kasvanut voimakkaasti. Vuonna 2022 Suomessa puhuttiin yhteensä 160 eri äidinkieltä, mikä on sata kieltä enemmän kuin vuonna 1990. (Nissilä 2022.)

**Kielitietoisuudella** tarkoitetaan kielenkäytön tilanteiden, kieleen liittyvien piirteiden ja sanaston tietoista ja aktiivista havainnointia ja huomiointia (Työterveyslaitos 2024a). Kielitietoisuuteen liittyy muun muassa ymmärrys siitä, miten sanavalinnat ja viestimisen tyyli vaikuttavat vastaanottajaan (Opetushallitus 2025).

Työelämässä kielitietoisilla toimintatavoilla voidaan varmistaa työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen sekä tukea heidän osallisuuttaan. Kielitietoisessa työyhteisössä tiedostetaan työtehtävien todelliset kielelliset vaatimukset, kuten mitä kieliä työtehtävissä tulee osata ja minkä tasoisesti. Kielitietoisessa työyhteisössä myös tunnetaan yksilöiden kielellinen osaaminen, toiveet ja tarpeet sekä tuetaan oppimista. Kielikäytänteiden ja toimintamallien rakentaminen yhdessä edistää työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja työhyvinvointia. (Lehtimaja, Korpela, Komppa, Kotilainen & Kurhila 2023, 12–14.)

## 3 KORKEAKOULUT JA KANSAINVÄLISYYS

### 3.1 Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat Suomen ammattikorkeakouluissa

Ammattikorkeakouluopiskelijat ovat heterogeeninen joukko muun muassa iän, aiemman koulustaustan sekä kielitaidon suhteen. Suomalaistaustaisten opiskelijoiden lisäksi suomalaisissa ammattikorkeakouluissa opiskelee ulkomaalaistaustaisia tutkinto-opiskelijoita sekä kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita.

Vuonna 2019 suomalaisissa ammattikorkeakouluissa aloitti opintonsa 2 879 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden osuus kaikista korkeakouluopiskelijoista on Suomessa hieman yli OECD-maiden keskiarvon. (Valtioneuvosto 2021a, 11–12.) Tutkintoon johtava korkeakoulutus on Suomessa maksutonta EU/ETA-maista tuleville. EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevilta opintonsa aloittavilta on peritty maksu 1.8.2017 lähtien. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a).

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) julkaisi vuonna 2019 Taustalla on väliä -arvioinnin, jolla piirrettiin kansallista tilannekuvaa ulkomaalaistaustaisten osallisuudesta korkeakoulutukseen Suomessa. Arvioinnissa keskityttiin ulkomailla syntyneiden ja muista kuin opiskeluun liittyvistä syistä Suomeen muuttaneiden sekä Suomessa maahanmuuttajaperheeseen syntyneiden lasten korkeakoulupolkuihin. Arvioinnin ulkopuolelle rajattiin edellä mainitut ensisijaisesti opiskelun vuoksi Suomeen muuttaneet kansainväliset opiskelijat sekä vaihto-opiskelijat, joiden tilannetta on Karvin mukaan arvioitu laajemmin ja joille on myös olemassa erilaisia tukimekanismeja. (Airas, Delahunty, Laitinen, Shemsedini, Stenberg, Saarilampi, Sarparanta, Vuori & Väättäinen 2019, 25.)

Karvin arvioinnissa tarkastelussa olivat korkeakoulutukseen osallistumisen esteet sekä toimivat käytännöt. Tarkasteluvuosi oli 2017. Arvioinnin keskeisenä tuloksena havaittiin, että korkeakoulut eivät pääsääntöisesti vielä tunnista ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita omana ryhmänään. Tämän vuoksi vakiintuneita toimintamalleja on vielä niukasti eikä opiskelijoiden määrää, opintojen etenemisen seurantaan sekä viestinnän, ohjauksen ja tuen kohdentamista voida toteuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi arviointiraportissa mainitaan, että hanke pohjaisista tukitoimista tulisi pyrkiä pysyvämpiin malleihin. (Airas ym. 2019, 3–4.)

Toinen keskeinen päätelmä Karvin suorittamassa arvioinnissa oli, että suomalainen koulutusjärjestelmä ei kykene tarjoamaan ulkomaalaistaustaisille riittäviä valmiuksia korkeakouluopintoihin. Tähän liittyy havainto siitä, että ulkomaalaistaustaisten on vaikea päästä hakemiinsa korkeakouluopintoihin (Airas ym. 2019, 49). Erityisesti kieliopetus ei usein tarjoa parhaita mahdollisia puitteita kehittymiselle. Arviointiryhmän mukaan kieliopetuksen taso ei usein ole tarkoituksenmukainen, ja esimerkiksi Suomessa syntyneitä ja hyvin kieltä osaavia ohjataan usein harkitsemattomasti S2-opetukseen. Raportissa huomautetaan, että akateemisen kielitaidon edellytykset rakentuvat koko lapsen ja nuoren koulupolun ajan (mt. 2019, 73).

Karvin raportissa muistutetaan, että korkeakouluissa tulisi tukea ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden asiantuntijatason kielen kehittymistä ja että myös korkeakouluopintojen aikana opiskelijoille tulisi taata heidän tarpeitaan vastaavaa kieliopetusta. (Airas ym. 2019, 4.) Raportin mukaan harvassa korkeakoulussa oli arvioinnin aikaan tarjolla suomen kielen kursseja niin, että opiskelija voisi johdonmukaisesti kehittää kielitaitoaan läpi opiskeluajan. Arvioinnissa sekä opiskelijat että henkilöstö toivoivat eritoten C-tason kursseja, jotka sisällöltään kykenisivät vastaamaan opiskelijoiden tarpeisiin luontevana osana sisällöllistä opetusta. Suomen kielen kurssien vähyyttä selittivät kuitenkin resurssipula ja koulutuksen tiukat opintopisteraamit. (Mt, 89–90.)

Kielitaidon kehittymiselle tulisi Karvin arviointiraportin mukaan luoda edellytyksiä ajatellen opiskelijoiden tulevaa työuraa, osallisuuden vahvistumista ja kokonaisvaltaista oppimista. Tämänkin valossa raportissa todetaan, että suomenkielisten koulutusohjelmien lisäksi myös englanninkielisissä koulutusohjelmissä opiskelijat hyötyisivät suomen kielen opiskelun tukemisesta. (Airas ym. 2019, 90.)

Arvioinnissa kävi myös ilmi, ettei ruotsinkielistä valmentavaa polkua ollut tarjolla. Karvi muistuttaa, että suomen kielen ohjauksen ja tuen rinnalla tulisikin huolehtia myös ruotsin, toisen kansalliskielen oppimisen edellytyksistä. (Airas ym. 2019, 90.)

Valmentava opetus sekä nivelvaiheissa tukeminen ovat Karvin raportin mukaan tärkeitä apuja ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden korkeakoulupolulla. (Airas ym. 2019, 4). Ammattikorkeakoulu voi järjestää maahanmuuttajille maksutonta koulutusta, jonka tavoitteena on antaa kielelliset ja muut tarvittavat valmiudet ammattikorkeakouluopintoja varten (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a).

Esimerkkeinä hyvistä käytännöistä kieliopintojen tukemisessa Karvin raportissa nostetaan muun muassa kieliklinikat ja rästäpajat sekä säännölliset ohjaustapaamiset etenkin kielitaidollisesti haastavampien työharjoitteluiden ja opinnäytetyöprosessin yhteydessä (Airas ym. 2019, 4, 90.) Työharjoittelut mainitaan Karvin raportissa sekä hyvinä ja sitouttavina käytäntöinä että haasteina ulkomaalaistaustaisen opiskelijan kielitaidolle. Työelämäkytkösten syntyminen ja verkostoituminen työelämän edustajien kanssa ovat opiskelijoille merkityksellisiä. Ne voivat osaltaan vaikuttaa myös Suomessa kouluttautuneiden ammattilaisten jäämiseen Suomeen. Harjoittelupaikkojen löytäminen on kuitenkin raportinkin mukaan usein haastavaa ulkomaalais-taustaisille opiskelijoille ja niiden etsimiseen kaivataan tukea. (Airas ym. 2019, 4, 86, 89.)

Suomessa toimii Opetus- ja kulttuuriministeriön tukema Supportin Immigrants In Higher Education (SIMHE) -korkeakouluverkosto, jonka tavoitteena on levittää hyviä käytäntöjä ja malleja suomalaiselle korkeakoulukentälle. Toiminnan tarkoituksena on muun muassa varmistaa Suomeen saapuvien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien aiempien opintojen ja tutkintojen tunnistaminen sekä tunnustaminen kansallisten käytäntöjen mukaisesti mahdollisimman nopeasti, jotta henkilöt löytävät oikeille koulutus- ja urapoluille. (Opetushallitus 2024a.)

Toimintaa rahoitetaan osana korkeakoulujen strategiaperusteista rahoitusta, ja sitä koordinoi kansallisesti SIMHE-yhteistyöryhmä. Työryhmä tukee maahanmuuton vastuukorkeakoulujen toimintaa sekä kehittää viranomaisyhteistyötä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ja kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden integroitumiseen liittyen. Vastuukorkeakouluja ovat Jyväskylän, Vaasan, Helsingin ja Turun yliopistot sekä ammattikorkeakoulu Arcada, Metropolia-, Karelia-, Savonia-, Tampereen ja Oulun ammattikorkeakoulut. (Opetushallitus 2024a.)

### **3.2 Humanistinen ammattikorkeakoulu**

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, joka toimii kuudella kampuksella. Toimipisteet sijaitsevat Helsingissä, Kauniaisissa, Jyväskylässä, Kuopiossa, Tampereella ja Turussa. Lisäksi Humakissa voi opiskella verkkokoulutuksessa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024a.)

Humanistisella ammattikorkeakoululla on kolme tulosaluetta, jotka jakautuvat yhteisöjen kehittämisen, kulttuurituotannon sekä tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden vahvuusaloihin. Kulttuurituotannon vahvuusosalalla painottuvat tuotanto- ja projektiosaamisen sekä luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärjet. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024a.)

Humakissa opiskelee noin 2 400 tutkinto-opiskelijaa (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024a). Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelmassa opiskeli vuonna 2024 yhteensä 591 opiskelijaa, joista 30 suoritti ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (YAMK). Kulttuurituottaja (AMK) -tutkintoa suorittaneista opiskelijoista 114 opiskeli päivätoteutuksessa kampuksilla ja 447 monimuoto-opintoissa. Muunkielisiä kulttuurituottajaopiskelijoita Humakissa oli vuonna 2024 tilaston mukaan 18. (Opetushallinnon tilastopalvelu 2024a.)

Vipusen mukaan tutkinnon Humanistisessa ammattikorkeakoulussa taidealoilla on vuosina 2021–2023 suorittanut yhteensä yhdeksän kansainvälistä opiskelijaa, joista kuusi oppilaitoksen Uudellamaalla sijaitsevilla yksiköissä (Opetushallinnon tilastopalvelu 2024c). Kansainvälisillä opiskelijoilla tarkoitetaan opiskelijoita, jotka ovat suorittaneet toisen asteen tutkinnon muualla kuin Suomessa (Opetushallinnon tilastopalvelu 2024b).

Vaihto-opiskelijoita Humanistiseen ammattikorkeakouluun tulee EU:n Erasmus+-vaihto-ohjelman kautta Humakin eurooppalaisista partnerikouluista. Erasmus+:n kautta Humanistiseen ammattikorkeakouluun tulevien vaihto-opiskelijoiden opintojen kesto voi vaihdella kahden ja kahdentoista kuukauden välillä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024c.) Erasmus+-vaihtojen lisäksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa on ollut vaihto-opiskelijoita korkeakoulujen kahdenvälisin sopimuksin esimerkiksi Pohjois-Amerikasta (Pekkinen 2024).

Pääosin opinnot Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ovat suomenkielisiä ja edellyttävät opiskelijalta kykyä opiskella suomeksi. Tällä hetkellä Humakissa on mahdollista suorittaa englanninkielinen tutkinto seikkailukasvatuksen sekä viittomakielen aloilta. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024b.) Kulttuurituotannon tutkintoa ei kokonaisuudessaan ole tarjolla englanniksi. Yksittäisiä englanninkielisiä kursseja on saatavilla, ja opiskelijoilla on mahdollisuus valita kursseja myös muiden korkeakoulujen valikoimista CampusOnlinen kautta.

Humanistinen ammattikorkeakoulu kannustaa opiskelijoita monin tavoin kansainvälisiin opintoihin. Esimerkiksi vuonna 2023 kulttuurituottaja (AMK) -tutkinnon Humakissa suorittaneista 17,4 prosenttia oli Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan käynyt opiskelijavaihdossa (Opetushallinnon tilastopalvelu 2024d). Opiskelijavaihtojen lisäksi kansainvälistä osaamista voi kerryttää esimerkiksi suorittamalla Humakin tarjoamia englanninkielisiä kursseja tai CampusOnlinen kautta muiden korkeakoulujen vieraskielisiä kursseja, opiskelemalla vieraita kieliä

tai suorittamalla harjoittelua monikulttuurisessa työympäristössä tai ulkomailla (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024d).

Humanistinen ammattikorkeakoulu organisoii myös kansainvälistä, kulttuurituotannon sekä kestävä kehityksen kysymyksiä käsittelevää Culture, Organisation & Sustainability Management (COSM) -kokonaisuutta. Kokonaisuuteen kuuluu kolme laajuudeltaan viiden opintopisteen kurssia sekä ideoiden ja käytäntöjen jakamiseen sekä kehittämiseen tähtääviä COSM Talks -keskustelutilaisuuksia. COSM Talks kokoaa yhteen alan opiskelijoita ja asiantuntijoita ympäri maailmaa. (Cosm 2024.)

Humak sai vuonna 2022 työ- ja elinkeinoministeriön Talent Boost -rahoitusta koulutus- ja työperäisen maahanmuuton kehittämiseksi. Kansallinen Talent Boost -hanke valjastaa muun muassa korkeakoulut laajaan yhteistyöhön osaajien maahanmuuton veto- ja pitovoiman edistämiseksi. Humanistisen ammattikorkeakoulun koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton asiantuntija Hoda Saastamoinen nosti vuonna 2022 ilmestyneessä Välähdyksiä Humakista VI -julkaisussa ajankohtaisina kehittämiskohteina esiin muun muassa suomi toisena kielenä -opiskelijoiden tuen tarpeen akateemiseen kirjoittamiseen liittyen sekä maahanmuuttajien polkujen rakentamisen toiselta asteelta korkeakouluun. (Saastamoinen 2022, 130–131.)

### **3.3 Humak: Kokemuksia vaihto-opiskelijoiden harjoitteluista**

Lehtori Sanna Pekkinen on ohjannut Erasmus+-vaihto-opiskelijoita vuosina 2016–2021 Jyväskylän kampuksella. Pekkinen opetti joitakin englanninkielisiä opintojaksoja, toimi harjoittelun ohjaajana sekä oli osaltaan laatimassa vaihto-opiskelijoille tarjottavaa ohjelmaa. (Pekkinen 2024.) Tällä hetkellä vaihto-opiskelijat opiskelevat keskitetysti Helsingin kampuksella.

Vaihto-opiskelijoille tarjottavan kokonaisuuden suunnittelussa pohdittiin Sanna Pekkisen mukaan ohjelmaa sekä kiinnostavuuden että vaihto-opiskelijoiden Humakin omien opiskelijoiden kanssa integroitumisen kannalta. Sisältöjen osalta pohdittavana oli myös, millaiset kokonaisuudet ovat sovellettavissa englanniksi. Esimerkiksi kulttuuripolitiikka on Suomisidonnaista. Myös opiskelijoiden erilaiset taustat haastoivat suunnittelua. Osa kulttuurituotannon opiskelijoista on Pekkisen mukaan ollut kotimaassaan opinnoissaan maisterivaiheessa, kun taas osan opinnot ovat olleet esimerkiksi matkailu- tai kasvatusalalta. Myös opiskelijoiden englannin kielitaidossa on ollut suuria eroja. (Pekkinen 2024.)

Jyväskylässä Erasmus+-vaihto-opiskelijat opiskelivat Pekkisen mukaan pääsääntöisesti kolmen kuukauden jaksoissa. Jaksoihin sisältyi 10 opintopisteen mittainen työharjoittelu. Pekkinen kokee harjoittelujaksojen sujuneen pääsääntöisesti hyvin. Hänen mukaansa monille vaihto-opiskelijoille harjoittelu on mieluinen kokemus jo siksi, että heidän omissa oppilaitoksissaan, erityisesti yliopistoissa, ei ole ollut harjoittelumahdollisuutta. (Pekkinen 2024.)

Haasteita Pekkinen muistaa joillakin opiskelijoilla olleen heikon kielitaidon takia. Kielitaidon haasteet rajasivat myös harjoittelupaikkojen mahdollisuuksia tarjota harjoittelijoille tehtäviä. Osa pystyi tarjoamaan suomen kieltä osaamattomille opiskelijoille lähinnä suorittavan tason tehtäviä, ja välillä tekemistä oli liian vähän. Muiden kuin kulttuurialan opiskelijoiden harjoittelujen onnistumiseen vaikutti lisäksi alakohtaisen osaamisen puuttuminen. (Pekkinen 2024.)

Sisällöllisesti parhaimmat kokemukset saavutettiin Pekkisen mukaan harjoitteluissa, joissa opiskelijat pääsivät hyödyntämään omassa oppilaitoksessaan kerrytettyä osaamista. Esimerkkinä hän mainitsee Jyväskylän taidemuseon, jossa vaihto-opiskelijat ovat päässeet osallistumaan vieraskielisen opastuksen, kansainvälisen markkinoinnin suunnitteluun tai näyttelyn vaihtamiseen. Parhaimmillaan myös harjoittelupaikan tarjonnut organisaatio on osannut hyödyntää opiskelijoiden osaamista. (Pekkinen 2024.)

Jyväskylän kampuksella lehtorit kyselivät etukäteen paikallisista organisaatioista harjoittelupaikkoja vaihto-opiskelijoille. Pekkisen mukaan kaupungin kulttuurituotannon harjoitteluille soveltuvien organisaatioiden määrä oli suhteellisen pieni, ja siksi paikat myös jonkin verran vakiintuivat. Pidempään omissa oppilaitoksissaan ennen vaihto-opiskelua opiskelleilla oli Pekkisen mukaan myös itsellään toiveita harjoittelupaikkojen suhteen, ja niiden mukaan pyrittiin etsimään sopivia paikkoja. (Pekkinen 2024.)

Harjoittelupaikkojen etsiminen vei Sanna Pekkisen mukaan melko paljon ohjaavien lehtoreiden resursseja. Se vaati pohjustusta vaihto-opiskelijoiden tilanteesta ja sopivien tehtävien pohtimista yhdessä työntajien kanssa. Hänestä on tärkeää, että vaihto-opiskelijoiden ohjaamiseen, isännöimiseen sekä koko prosessiin varataan riittävästi ajallisia ja henkilöresursseja. Lisäksi suunnittelun on hyvä olla koordinoitua ja pitkäjänteistä, jotta voitaisiin vakiinnuttaa vaihto-opiskelijoille kiinnostava katsaus suomalaiseen kulttuurituotantoon ja mahdollisesti innostaa myös Humanistisen ammattikorkeakoulun omia opiskelijoita osallistumaan kursseille ja tutustumaan vaihto-opiskelijoihin. (Pekkinen 2024.)

## 4 MONIKIELISTYVÄ TYÖELÄMÄ

### 4.1 Muunkielisten osuus kasvussa Suomessa

Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2022 lopussa Suomessa asui vakituisesti 495 992 äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvaa henkilöä. Koko väestöstä muunkielisten osuus oli yhdeksän prosenttia. Määrä on kaksinkertaistunut 11 vuodessa. (Tilastokeskus 2023.) Muunkielisten osuuden kasvu korostuu pääkaupunkiseudulla. Helsingin seudun asukkaista neljänneksen arvioidaan olevan muunkielisiä vuonna 2035 (Valtioneuvosto 2021b, 34).

Globalisaatio, kaupungistuminen sekä väestön ikääntyminen ja toisaalta moninaistuminen muuttavat suomalaista yhteiskuntaa. Tämä heijastuu myös työelämään. Kansainvälisissä ja monikielisissä työpaikoissa voi työkielenä olla jokin muu kuin suomi tai ruotsi. Toisaalta suomen tai ruotsin kielen osaamisen puuttuminen voi olla haaste tai jopa este työllistymiselle. Puutteellisen kielitaidon lisäksi tyypillisiä haasteita ulkomaalaistaustaisten työllistymiselle ovat Valtioneuvoston mukaan koulutuksen ja työkokemuksen soveltumattomuus suomalaisille työmarkkinoille sekä työllistymistä tukevien verkostojen puute (Valtioneuvosto 2021b, 21).

Kansainvälisesti vertailtuna Suomen muuttoliike on pienimuotoista, vaikka nettomaahanmuutto on kasvanut voimakkaasti, ja se on ollut ainoa Suomen väestön määrää kasvattava tekijä vuodesta 2015 lähtien. (Valtioneuvosto 2021a, 10.) Työhön perustuvasta maahanmuutosta tavoitellaankin korjausliikettä muun muassa Suomen heikentyvälle huoltosuhteelle. Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa painotetaan työperäisen maahanmuuton kasvattamisen tarvetta.

Kansainvälisistä osaajista käydään kilpailua. Vuonna 2020 alkanut ja vuosille 2023–2027 jatkettu Talent Boost -ohjelma pyrki osaltaan kohentamaan Suomen vetovoimaa työhön perustuvan maahanmuuton ja kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden lisäämiseksi sekä korkeakoulutetun työvoiman maassa pitämiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

### 4.2 Kulttuuriala ja kansainväliset osaajat

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2022 lähes 38 000 kulttuurialan yritysten toimipaikkaa. Niistä lähes puolet, 18 000, sijaitsi Uudellamaalla. Myös kulttuurialan työllinen työvoima keskittyi Tilastokeskuksen mukaan Uudellemaalle, missä työskenteli noin 38 000 alan lähes 86 000:sta työllisestä. (Tilastokeskus 2024.) Uusimaa on alueena laajempi kuin tässä opinnäytetyössä tarkasteltava pääkaupunkiseutu (Helsinki, Vantaa, Espoo ja Kauniainen).

Kulttuurialan työpaikkojen ja työllisen työvoiman keskittymistä kuvaavat luvut antavat kuitenkin suuntaa tarkasteltavan alueen tilanteesta.

Kansainvälinen muuttoliike on tehnyt Suomesta entistä moninaisemman. Suomeen on syntynyt uusia kieliryhmiä, uskontokuntia ja etnisiä yhteisöjä. Kehitys haastaa suomalaista kulttuuripoliittikkaa, mutta myös tarjoaa taide- ja kulttuurielämälle uusia mahdollisuuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 7.) Ulkomaalaistaustaisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työllistyminen tuo uutta osaamista ja uusia kansainvälisiä verkostoja (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 20). Opetus- ja kulttuuriministeriön marraskuussa 2024 julkaisemassa Kulttuuripoliittisessa selonteossa todetaan kulttuuri- ja luovien alojen tekijöiden olevan kansainvälisesti verkottuneita ja heidän toimintansa kansainvälisillä markkinoilla luovan merkittävästi vientituloja. Selonteossa mainitaan alalla työskentelevien osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämisen kansainvälisellä tasolla edellyttävän jatkuvaa vuorovaikutusta ja verkostoitumista sekä investointeja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024, 32–33.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama työryhmä teki vuonna 2020 selvitystyönsä pohjalta maahanmuuttoa, kulttuurista moninaisuutta ja monikielisyyttä käsittelevät ehdotukset kulttuuripoliittisiksi linjauksiksi ja toimenpiteiksi, joiden avulla hallinnonalaa on tarkoitus kehittää väestökehitys ja siihen liittyvät toimintaympäristömuutokset huomioiden. Ehdotuksissa huomioidtiin ulkomaalaistaustaisten mahdollisuudet sekä kulttuurinkäyttäjinä että taide- ja kulttuuri-toiminnan ammattimaisina harjoittajina. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 9.) Toimeksianto mukaisesti ehdotukset eriteltiin raportissa vastuutahojen mukaan.

Ulkomaalaistaustaisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työllistymiseen liittyen raportissa oli esityksenä muun muassa ulkomaalaistaustaisten taiteen ja kulttuurin ammattilaisten niin muodollisten tutkintojen kuin osaamisen ja kokemuksen kautta saavutetun pätevyyden tunnistamisen kehittäminen. Vastuutahoiksi mainittiin Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus ja muu valtion ja kuntien kulttuurihallinto sekä taide- ja kulttuurilaitokset ja -organisaatiot. Työryhmä esitti myös suomen ja ruotsin kielen osaamisvaatimuksien käyttämistä rekrytoinneissa vain perustellusti. Työryhmä muistutti, että myös taide- ja kulttuurialalla voi työskennellä menestyksellisesti, vaikka suomen tai ruotsin kielen taito ei olisi äidinkielen tasoista. Monikielisyyden ja kulttuurintuntemuksen arvostamisen osalta vastuutahoiksi mainittiin valtion ja kuntien kulttuurihallinto sekä taide- ja kulttuurilaitokset ja -organisaatiot. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 20.)

Työryhmän mukaan Suomeen muuttaneilla taide- ja kulttuurialan ammattilaisilla on usein vahva ammatillisesta osaamisesta huolimatta tarvetta kielitaidon ja muun osaamisen kehittämiseksi pystyäkseen työskentelemään täysipainoisesti ja yhdenvertaisesti suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä. Ehdotuksissa mainitaan toisen asteen oppilaitosten, korkeakoulujen ja vapaa sivistystyön järjestämät kieli- sekä lisä- ja täydennyskoulutukset. Koko taiteen ja kulttuurin toimialaa koskien esityksenä nostetaan ehdotukseksi työharjoittelu- ja työelämään tutustumispaikkojen tarjoaminen kotoutumisvaiheessa oleville maahanmuuttajille sekä ulkomailta Suomeen taide- ja kulttuurialaa opiskelemaan tulleeille. Työelämäkokemus avaa mahdollisuuksia paitsi tutustua suomalaiseen kulttuurialaan ja verkostoitua, myös kehittää kielitaitoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 22.)

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore toteutti vuosina 2017–2019 tutkimushankkeen, jossa selvitettiin ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemaa suomalaisella kulttuurikentällä. Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden huomioimista kansallisten taide- ja kulttuurilaitosten, valtionosuutta saavien museoiden, teattereiden ja orkestereiden sekä Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) toiminnassa. Tutkimus oli osa laajempaa, opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa ja yhteistyössä Kulttuuria kaikille -palvelun ja Globe Art Point ry:n kanssa toteutettua *Avaus. Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä* -hanketta. (Lahtinen, Mäenpää, Karri & Kurlin Niiniaho 2020, 4.) Cuporen raportissa todetaan, että ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työllistymisen esteitä on selvitetty Suomessa vähän, vaikka moninaisuutta huomioivaa kulttuuritarjontaa on tarkasteltu useissa selvityksissä. Selvityksessä piirtyi Cuporen mukaan vaihteleva kuva kulttuurin kentän avoimuudesta. Kilpailun kovuudesta ja niukoista resursseista huolimatta ala on raportin mukaan valmis laajentamaan ja vahvistamaan toimintaansa moninaisemmaksi (Lahtinen ym. 2020, 10). Valtaosa tutkimuksessa ulkomaalaissyntyisille kulttuurialan ammattilaisille tarkoitettuun kyselyyn vastanneista oli kuitenkin taiteilijoita ja kulttuurityöntekijöiden ääni jää tässä raportissa vaimeammaksi (mt, 24).

Tarkkaa tietoa myöskään muunkielisten kulttuurituottajien määrästä Suomessa ei ole saatavilla. Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n yhteisösuunnittelija Vilja Boströmin mukaan järjestön noin 3500 jäsenestä noin 50–60 on valinnut asiointikielekseen jäsenasioissa englannin. Muutoin muunkielisyys ei hänen mukaansa ole noussut teemana esiin ammattijärjestössä. Boström arvioi muunkielisten kulttuurituottajien olevan Suomessa melko marginaalinen

ryhmä. Tähän vaikuttanee Boströmin mukaan se, että kulttuurituottajien koulutus tapahtuu pääasiassa suomeksi. (Boström 2024.)

Kulttuurituottajan tehtävissä korostuu monisyinen yhteistyö, mikä osaltaan saattaa asettaa työntekijälle erilaisia kielitaitovaatimuksia. Kulttuurituottajan työhön kuuluu usein liiketoiminnan prosesseja, projektinhallintaa, verkostojen rakentamista, organisointia sekä toimintaympäristön kehittämistä niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Yhteistyö kulttuuri- ja taidetoiminnan edistämiseksi ylittää usein myös toimialarajat. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2024.) On huomioitava myös, että kulttuurituottajia työskentelee monissa erityyppisissä tehtävissä ja organisaatioissa, ja toisaalta kulttuurituottajille soveltuviissa tehtävissä työskentelee osaajia monenlaisilla koulutustaustoilla.

### **4.3 Kielitaito ja siitä viestiminen rekrytoinnissa**

Työpaikkailmoitus viestii tarjolla olevasta tehtävästä, rekrytoivasta työnantajasta sekä hakijalta toivottavista ominaisuuksista. Tässä luvussa tarkastellaan rekrytointiprosessia kielitaitovaatimusten ja etenkin muunkielisten työnhakijoiden näkökulmasta.

Ammatillinen kielitaito tarkoittaa sitä, että työntekijä selviytyy tarkoituksenmukaisesti työpaikansa tai alansa keskeisistä toiminnoista (Lehtimaja ym. 2023, 57). Se tarkoittaa muutakin kuin oman ammattialan sanastoa. Kieli on myös osa ammattitaitoa (Työterveyslaitos 2024b, 3). Kuitenkin rekrytointi-ilmoituksissa tämä osa jää usein epätarkasti määritellyksi.

Taustalla voi olla monenlaisia syitä. Osa työnantajatahoista ei ole linjannut tai pohtinut tarkemmin työpaikan kieleen liittyviä asioita. Monikielisen työyhteisön oppaassa todetaan, että olisi hyvä pohtia, millaisia viestintätilanteita työpaikalla on ja mitä kieliä käytetään esimerkiksi kokouksissa, suunnittelupalavereissa, asiakastapaamisissa ja neuvotteluissa. Lisäksi tulisi tarkastella organisaation työhön liittyviä kirjallisia tehtäviä, ohjeistuksia ja lomakkeita. Esimerkiksi kansainvälisesti toimivassa organisaatiossa, jossa kaikki puhuvat englantia, voivat monet dokumentit olla saatavilla ainoastaan suomeksi. (Lehtimaja ym. 2023, 58, 61). Viestintätilanteiden läpileikkaavalla tarkastelulla saataisiin pohjaa tarvittavan kielitaidon realistiselle arvioimiselle, mikä osaltaan auttaisi täsmentämään kielitaitovaatimuksista viestimistä myös rekrytointi-ilmoituksissa.

Kielitaitovaatimusten tulee myös lainsäädännön valossa vastata tarkoitustaan, eikä hakijalta voida edellyttää sellaista kielitaitoa, joka ei ole tehtävien suorittamisen kannalta perusteltavissa. Yhdenvertaisuuslaissa (2014/1325) kielletään syrjivä työpaikkailmoittelu.

Organisaatiot voivat ilmaista arvostavansa henkilöstönsä monimuotoisuutta käyttämällä työpaikkailmoituksessa monimuotoisuuslauseketta, jossa kannustetaan myös aliedustettuja ryhmiä hakemaan avoimiin tehtäviin (Työterveyslaitos 2024b, 4). Monimuotoisuus lauseke voi olla esimerkiksi seuraavanlainen:

Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivomme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia (Työterveyslaitos 2024b, 4).

Yksi tapa varmistaa hakemusten tasapuolinen ja osaamiseen perustuva käsittely on suorittaa rekrytointi anonymina. Anonyymissa rekrytoinnissa hakemukset käsitellään niin, että henkilöön ja hänen taustaansa liittyvät, osaamiseen tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksiin liittymättömät tiedot eivät näy rekrytoijalle. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi hakijan nimi, sukupuoli, ikä, kansalaisuus ja valmistumisvuosi. Anonymisoinnilla ehkäistään esimerkiksi stereotyyppien ja ennakkokäsitysten vaikutusta siihen, keitä kutsutaan työhaastatteluun. (Työterveyslaitos 2024b, 6.)

Työnhakijat viestivät kielitaidostaan usein muun muassa ansioluettelossaan. Ilmoitettu taitotaso voi perustua omaan arvioon kielitaidon sen hetkisestä tilasta tai opintotodistuksista, vanhoistakin, poimittuihin arvosanoihin. Etenkin muulla kuin omalla äidinkielellä tehtävää työtä haettaessa voi olla tarpeen todistaa kielitaidon todellinen taso. Yleiset kielitutkinnot (YKI) ovat aikuisille tarkoitettuja kielitutkintoja, joissa arvioidaan yleiskielen osaamista käytännön tilanteissa. Tutkinnon voi suorittaa englannin, espanjan, italian, pohjoissaamen, ranskan, ruotsin, saksan, suomen ja venäjän kielissä. Tutkinnon suorittamisesta saa todistuksen, jota voi käyttää esimerkiksi työ- tai opiskelupaikan tai kansalaisuuden hakemisessa. (Opetushallitus 2024b.) Suomessa kielikurssien tasot luokitellaan yleensä eurooppalaisen viitekehyksen arviointias- teikon (EVK) perusteella, jossa alin on perustaso A1.1 ja ylin taso C2.2 (Kielibuusti 2024).

Kielitaitovaatimuksista viestimiseen sekä hakijan oman kielitaidon arviointiin on kehitetty myös erilaisia työkaluja. Vuosina 2021–2023 Keski-Suomessa toiminut OsaajaKS-hanke esimerkiksi kehitti yhteistyössä Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelijoiden kanssa lomakepohjaisen työkalun helpottamaan työntajien ja -hakijoiden kohtaamista.

Rekrytoiville työnantajille sekä työnhakijoille tarkoitetuissa lomakkeissa on toisiaan vastavasti neljä osa-aluetta: puhuminen, puheen ymmärtäminen, luetun ymmärtäminen ja kirjoittaminen. Työkalun tarkoituksena helpottaa kunkin työnkuvan vaatiman kielitaitotason määrittämistä ja kannustaa työnantajaa pohtimaan, voitaisiinko tehtäviin rekrytoida rohkeammin myös suomen kielen opiskelussaan eri vaiheissa olevia työnhakijoita. Työntajan määriteltyä kielitaitovaatimukset, voi työnhakija omalla lomakkeellaan arvioida omaa kieliosaamistaan suhteessa työnkuvassa vaadittavaan kielitaitoon. (OsaajaKS 2023.)

## 5 MENETELMÄT

Opinnäytetyön pääaineisto on kerätty pääkaupunkiseudulla toimiville kulttuuri- ja tapahtumalan organisaatioille suunnatulla kyselytutkimuksella sekä kyselyn kautta tavoitettujen organisaatioiden edustajien haastatteluilla.

Kvantitatiivisia eli määrällisiä menetelmiä, kuten kyselyä käytetään usein silloin, kun kaivataan tietoa jonkin ilmiön laajuudesta tai voimakkuudesta. Kvalitatiivisilla eli laadullisilla menetelmillä, kuten teemahaastattelulla saadaan esiin näkökulmia sekä merkityksiä, joita ihmiset antavat ilmiöille ja tapahtumille. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27–28.) Menetelmiä voidaan käyttää varmentamaan toistensa tuloksia triangulaation tapaan, täydentämään toisiaan tutkimuksen eri alueiden kattamiseksi, laukaisemaan ja innoittamaan tutkimusprosessia sekä kuvailemaan pääosassa olevalla menetelmällä saatuja tietoja (mt, 29–32).

Tässä opinnäytetyössä kyselyllä tavoiteltiin suurempaa kohderyhmää sekä yleisemmän tason tietoa kulttuurituottajien työkentän ja etenkin siellä esiintyvien kielitaitovaatimusten kartoittamiseksi. Haastatteluilla pyrittiin syventämään tietoa ja keräämään kohderyhmältä yksityiskohteisempia kokemuksia ja mielipiteitä.

Näiden menetelmien lisäksi opinnäytetyössä käytettiin dokumenttianalyysiä kulttuurituottajille soveltuvien työpaikkojen rekrytointi-ilmoitusten tarkasteluun.

### 5.1 Kysely

Kysely soveltuu menetelmänä hyvin tutkimukseen, jolla tavoitellaan useita vastaajia laajasta ja hajallaan olevasta kohderyhmästä (Vilka 2007, 28). Lisäksi etuna on, että kyselyllä aineisto saadaan kerättyä helposti ja nopeasti käsiteltävässä muodossa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 37).

On kuitenkin tärkeää tiedostaa jo suunnitteluvaiheessa, millaista informaatiota kyselyllä tavoitellaan, jotta tieto saadaan kerättyä tarkoituksenmukaisessa ja mitattavassa muodossa. Kysymysten huolellinen muotoilu luo perustan tutkimuksen onnistumiselle (Valli 2018a, 93). Sanamuodot tulee harkita tarkasti, sillä luotettava tutkimustulos edellyttää, että jokainen tutkimukseen osallistuva ymmärtää käsitteet ja kysymykset samalla tavalla. (Valli 2018a, 93; Vilka 2007, 37). Tämä edellyttää käsitteiden operationalisointia.

Sähköisen kyselyn etuna on sen taloudellisuus niin materiaalien kuin ajankäytön suhteen. Aineiston kerääminen valmiiksi sähköisessä muodossa säästää aikaa ja vähentää manuaalisessa

tiedonsiirrossa usein tapahtuvia lyöntivirheitä. (Valli 2018a, 101.) Huolellisesti laadittu sähköinen kyselylomake poistaa myös osan perinteisten lomakekyselyjen analysointia vaikeuttavista haasteista, kuten annettujen vaihtoehtojen väliin asettuvat vastausmerkinnät sekä useamman vastausvaihtoehdon valitsemisen kysymyksessä, jossa tavoitellaan vain yhtä valittua vaihtoehtoa (Valli 2018b, 263, 271).

Kyselyjen yleistymisen myös epätieteellisissä tarkoituksissa on kuitenkin paitsi totuttanut ihmiset erilaisten lomakkeiden täyttämiseen, myös aiheuttanut kyllästymistä kyselyjen tulvaan. Tämä voi aiheuttaa haluttomuutta vastata kyselyihin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35–36.) Kyselyn saate on syytä laatia ajatuksella, sillä se voi joko motivoida vastaamaan tai käännättää kutsutun kannoillaan. Lisäksi vastaajan motivaatio on syytä huomioida kyselyn sujuvuudessa ja pituudessa. Kyselytutkimuksen onnistumiseen vaikuttaa myös lähettämisen ajoitus (Vilkkä 2007, 28).

### 5.1.1 Kyselyn toteutus

Kysely toteutettiin Webropol-kysely- ja raportointityökalulla. Kutsu kyselyyn lähetettiin vastaanottajille yksilöllisin linkein Webropolin sähköpostitoiminnolla. Kyselykutsu lähetettiin 16.10.2024 yhteensä 410 pääkaupunkiseudulla eli Helsingissä, Espoossa, Vantaalla tai Kauniaisissa toimivalle kulttuuri- ja tapahtuma-alan tai niitä sivuavien alojen organisaatiolle. Tarkemmin otantaan liittyvistä valinnoista ja rajauksista kerrotaan luvussa 5.1.2.

Kysely oli alun perin ajoitettu aikavälille 16.10.–24.10.2024. Yhdeksän päivän aikana vastauksia kertyi 61. Vastausaja päätyttyä kaksi vastaajaa pyysi lomakkeen uudelleen avaamista, minkä vuoksi vastausaikaa jatkettiin ajalle kaikille 25.10.–28.10.2024.

Kyselyyn vastasi lopulta yhteensä 78 henkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli 19, mitä voi pitää hyvänä sähköpostitse lähetetyssä kyselyssä. Varsinainen kyselyllä kerätty aineisto käsittää kuitenkin 72 vastausta, sillä kuusi vastaajaa käytti mahdollisuutta tallentaa kyselyvastaus kieltäen tietojensa tallentamista opinnäytetyön aineistoon. Kyselyn loppuun täyttäneitä ja suostumuksen evänneitä vastaajia informoitiin siitä, että heidän vastauksensa poistetaan aineistosta.

Reaktioina kyselykutsuun kertyi varsinaisten vastausten lisäksi yli kolmekymmentä yhteydenottoa sähköpostitse. Kutsuttujen viestit koskivat muun muassa kutsulinkin ohjaamista toiselle

henkilölle samassa organisaatiossa tai kysymyksiä siitä, onko organisaatio soveltuva vastamaan kyselyyn. Pääsääntöisesti soveltuvuuteen liittyneet kysymykset koskivat esimerkiksi järjestöpohjaisia, löyhästi kulttuuri- ja tapahtuma-alaan liittyviä tai pieniä organisaatioita.

Lisäksi viesteissä kerrottiin syitä sille, ettei kutsuttu ennättänyt tai kokenut aiheelliseksi vastata kyselyyn. Syitä olivat muun muassa kiireinen aikataulu sekä organisaation toimintaan liittyvät seikat, kuten päätös siitä, ettei harjoittelijoita oteta lähiaikoina tai että organisaation toiminta on päättymässä. Osa viesteistä heijasteli myös kulttuurialalla yleistä työn pirstaleisuutta sekä toiminnan syklistyyttä. Kaksi viestin lähettänyttä kertoi hoitavansa kyseistä tehtävää vain 1–2 päivänä viikossa ja yhden organisaation automaattinen vastausviesti kertoi organisaation käsittelevän sähköposteja vain tiettyinä kuukausina tapahtumatuotannon ollessa käynnissä. Viesteissä mainittiin myös syys-lokakuulle ajoittuneet suuret rahoitushaut, jotka sitoivat kyselykutsun vastaanottajien resursseja.

Kyselyn lähettäminen ajoittui pääkaupunkiseudun koulujen syyslomaviikolle. Tämä tiedostettiin ennalta mahdollisena riskinä kutsuttavien tavoittamiselle. Kuitenkin kyselyyn vastattiin vilkkaasti heti ensimmäisinä päivinä. Huomattavaa on myös, että yli neljänsadan kutsutun joukosta vain yhdeltä tuli vastauksena automaattinen lomaviesti, eivätkä ajallisen resurssin puutteeseen liittyneet muut yhteydenotot sisältäneet mainintoja lomaviikosta.

Kysely toteutettiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Suomeksi kyselyn täytti 72 vastaajaa, ruotsiksi ja englanniksi yhteensä kuusi vastaajaa. Ruotsin- ja englanninkielisen kyselyversion toteutuksessa käytettiin apuna tekoälyä. DeepL-käännös- ja kirjoitusassistentilla pyrittiin parantamaan käännösten kielioppia sekä ilmaisujen sävyjen vastaavuutta eri kieliversioissa. Ruotsiksi kääntäminen oli haastavampaa, sillä kirjoittamisen hiomiseen tarkoitettu DeepL Write ei vielä toiminut ruotsiksi.

Myös kyselyn tietosuojalomake sekä erillinen suostumus tietojen tallentamiseen kyselyn ohessa koottuun harjoittelupaikkalistaan käännettiin kyselyn kielille, jotta vastaajilla oli mahdollisuus pohtia suostumuksensa antamista kulloinkin kysyttävään asiaan. Ruotsinkielisen materiaalin osalta kuitenkin linkki Humanistisen ammattikorkeakoulun internetsivuilla olleeseen materiaaliin ohjattiin suomenkieliselle sivustolle ja tietosuojalomakkeelle lisättiin tieto linkin kautta saatavan informaation suomenkielisyydestä. Humakin internetsivut ovat saatavilla suomeksi ja englanniksi, eikä opinnäytetyön puitteissa ollut mahdollisuutta ulottaa käännöstyötä sivuston lisätietoa tarjonneisiin materiaaleihin.

Kyselyyn ei voinut vastata anonyymisti. Tämä johtui osittain opinnäytetyön kartoittavasta luonteesta ja osittain siitä, että kyselyn kautta tavoiteltiin kulttuurialan organisaatioiden edustajia myös kyselyvastauksia täydentäviin haastatteluihin.

Kyselylomake kieliversioineen on opinnäytetyön liitteenä (liitteet 1–3).

### 5.1.2 Organisaatioiden valinta otantaan

Kyselyllä kerättiin kulttuuri- ja tapahtuma-aloilla sekä niitä sivuavilla aloilla toimivien organisaatioiden edustajilta tietoa kulttuurituottajien työhön liittyvistä kielitaitovaatimuksista. Kulttuurituottajia työskentelee varsin monentyypisissä organisaatioissa. Kulttuurituottajille soveltuvia tehtäviä voi myös kuulua organisaatioiden muilla nimikkeillä toimivien työntekijöiden tehtäviin tai niitä voi olla tarjolla vain ajoittain tai kertaluontoisina tehtäväkokonaisuuksina. Organisaatioita pyrittiinkin tavoittamaan kyselyyn laajalla skaalalla, takertumatta ennako-oletuksiin esimerkiksi organisaation koon tai toimialan vaikutuksista kielitaitovaatimuksiin.

Perusjoukolla tarkoitetaan kohderyhmää, josta halutaan tehdä päätelmiä (Vilka 2008, 51). Koska kulttuurialan organisaatioiden perusjoukko on hajanainen eikä tarkkaa tietoa sen koosta tai kattavaa organisaatiolistausta ollut aineistonkeruuta suunniteltaessa saatavilla, oli perusteltua käyttää harkinnanvaraista otosta. Menetelmä mukaili ositettua otantaa, jossa perusjoukko jaetaan osajoukkoihin erilaisten toimijoiden edustuksen varmistamiseksi. (Vilka 2007, 54–55, 58.) Menetelmällä ei kuitenkaan pyritty jäljittelemään perusjoukkoon kuuluvien ryhmien keskinäisiä edustussuhteita, johtuen edellä mainitusta organisaatioiden kokonaismäärään liittyvän tiedon puuttumisesta sekä jäljempänä kuvatussa tulkinnanvaraisuudesta organisaatioiden ryhmittelyssä.

Otannassa pyrittiin huomioimaan sekä monipuolisesti erilaisia kulttuurin ja taiteen osa-alueita edustavat organisaatiot, myös eri sektoreilla toimivat ja eri kokoluokkaa edustavat organisaatiot. Lisäksi varmistettiin, että kussakin osajoukossa oli edustettuna mahdollisuuksien mukaan toimijoita jokaisesta kohdealueen kaupungista. Suuremmista kaupungeista, Helsingistä, Espoosta ja Vantaalta kulttuurialan organisaatioita löytyi kutsuttavien listalle kattavammin, Kaunaisista ei löytynyt kaikkiin kategorioihin sopivia organisaatioita.

Toisaalta kutsuttavien listalle valittujen toimijoiden jako eri kategorioihin edustamiensa taiteen ja kulttuurin osa-alueiden sekä organisaation taustatietojen mukaan ei ollut aukottoman yksi-

selitteistä. Tiedot perustuivat organisaatioiden verkkosivuilta sekä esimerkiksi Fonectan, Suomen Asiakastieto Oy:n sekä Kauppalehden yrityshaun kautta saatuihin tietoihin. Saatavilla olevien tietojen perusteella oli vaikeaa lokeroida osaa organisaatioista luotettavasti yhden sarakkeen alle.

Kyselyssä vastaajat saivat itse määrittää, mitä kulttuurin osa-aluetta tai mahdollisesti useampia osa-alueita edustavat. Heillä oli mahdollisuus paitsi valita annetuista vaihtoehdoista, myös kirjata vastauksiin paremmin omaan toimintaansa sopiva kuvaus. Tällä haettiin osuvampaa ja luotettavampaa mallia organisaatioiden luokittelulle.

Kutsulistalla ja kyselylomakkeella kategoriat olivat otsikkotasolla kutakuinkin samanlaisia. Vertailua kaikkien kyselyyn kutsuttujen ja lopullisen vastaajajoukon välillä tai päätelmiä erilaisten toimijoiden vastausaktiivisuudesta ole kuitenkin järkevää tai mahdollistakaan tehdä, sillä osa organisaatioista sijoittuu kutsuvaiheen listalla ja kyselyvastauksen perusteella eri kategorioihin.

### 5.1.3 Tavoitellut vastaajat

Kyselyyn kutsuttavista organisaatioista tavoiteltiin henkilöitä, joilla olisi tietoa ja mandaatti vastata rekrytointeihin liittyvään kyselyyn. Tein valinnan tapauskohtaisesti pohjaten organisaatioiden verkkosivuilta, Fonectasta ja Kauppalehden yrityshausta löytämiini tietoihin. Muutama suureen organisaatioon myös soitin ja varmistin, keitä siellä kannattaa lähestyä kyselykutsulla.

Vastaanottajiksi valikoitui muun muassa toiminnan- ja toimitusjohtajia, puheenjohtajia, koordinaattoreita, talous- ja henkilöstöhallinnon sekä rekrytoinnin vastuhenkilöitä, teatterinjohtajia, museonjohtajia, rehtoreita sekä kulttuurituottajia, tapahtumatuottajia ja tuotantopäälliköitä. Useista organisaatioista ei ollut saatavilla kuin yhteisöpostiosoite. Tällöin vastaanottajaa ei voinut valita.

Kyselyn saatekirjeessä esitin pyynnön, että mikäli vastaanottaja ei itse koe olevansa oikea taho vastaamaan kyselyyn, välittäisi viestin oikealle henkilölle organisaatiossaan. Useampi vastaanottaja tekikin näin, ja lisäksi sain suosituksia erillisen kyselykutsun lähettämisestä toiselle mahdolliselle vastaajalle sekä yhden ehdotuksen kyselyn saatekirjeessä mainittuun haastatteluun sopivasta henkilöstä. Eskola, Lätti ja Vastamäki (2018, 30–31) kuvaavat tällaista ensimmäisten yhteydenottojen hyödyntämistä uusien tutkittavien tavoittamiseen lumipallomenetelmäksi.

Kutsuttujen kokonaismäärässä on hyvä huomioida, että joihinkin organisaatioihin lähetettiin kaksi tai useampia kutsuja. Esimerkiksi kaupunkiorganisaatioista kyselyyn kutsuttiin vastaajia eri toimialoilta ja toimipisteistä.

## 5.2 Haastattelu

### 5.2.1 Haastattelu menetelmänä

Haastattelu on tavoitteellinen ja vuorovaikutuksellinen tiedonkeruun tilanne, joka toteutuu tutkijan aloitteesta (Eskola ym. 2018, 28–29). Haastattelun etuna on suora kielellinen vuorovaikutus tutkittavan kanssa sekä mahdollisuus reagoida myös ei-kielellisiin vihjeisiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34).

Teemahaastattelu on muodoltaan puolistrukturoitu, eli haastatteliija nojaa ennalta suunniteltuun, aihepiiriin ja teemat kattavaan runkoon, mutta voi varioida teema-alueiden ja kysymyssarjojen järjestystä ja laajuutta (Eskola ym. 2018, 29–30; Hirsjärvi & Hurme 2008, 103). Puolistrukturoitu haastattelu siis mahdollistaa kysymysten toistamisen, uudelleenmuotoilun, tarpeettomien kysymysten pois jättämisen sekä tarkentavien kysymysten esittämisen saatavien tietojen syventämiseksi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 108). Myös haasteltavan motivointi on helpompaa vuorovaikutustilanteessa.

Haastattelu menetelmänä vaatii aikaa. Itse haastattelutilanteen lisäksi haastateltavien etsiminen ja haastatteluista sopiminen sekä haastatteluaineiston valmistelu analyysivaihetta varten, kuten litterointi, vievät aikaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

### 5.2.2 Haastattelujen toteutus

Haastattelukutsu lähetettiin kulttuuri- ja tapahtuma-alan organisaatioiden edustajille kyselykutsun mukana. Informaatiota haastattelusta oli sekä saateviestissä että sähköisen kyselylomakkeen lopussa. Vastaajat ilmoittivat kyselylomakkeella kiinnostuksestaan osallistua haastatteluun sekä antoivat suostumuksensa yhteydenottamiselle ajan varaamiseksi. Saateviestissä vastaanottajille tarjottiin myös mahdollisuus osallistua haastatteluun, vaikkei haluaisi tai ennättäisi vastata kyselyyn. Haastateltavan niin toivoessa, käsiteltiin haastattelun tuloksia opinnäytetyössä henkilön ja organisaation nimet pseudonymisoituina.

Kyselyn kautta kiinnostuksensa haastatteluun osallistumiseen ilmoitti yhteensä 37 vastaajaa. Lähetin sähköpostia kaikille kiinnostuksensa ilmoittaneille. Aikataulujen puitteissa saatiin sovittua yhteensä 14 haastattelua suoraan kyselykutsun kautta tai välillisesti tavoitettujen haastateltavien kanssa. Yksi haastatteluista toteutettiin henkilöpainotuksella, muut haastattelut koskivat vastaajien organisaatioiden toimintatapoja.

Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä ja ne nauhoitettiin. Yhdessä haastattelussa huonon verkkoyhteyden aiheuttama viive ja heikko kuuluvuus hankaloittivat vuorovaikutusta, mutta tallenteessa ääni oli parempilaatuinen ja sisältö oli hyödynnettävissä. Teamsin litterointitoiminto oli hyödyllinen apu haastattelujen purkamisessa, joskin manuaalisesti korjattavaa jäi runsaasti.

Haastattelut pyrittiin pitämään lyhyinä, jotta ne eivät kuormittaisi vastaajia. Lisäksi napakka aikataulu sekä haastattelurungon mukaileminen selkeyttivät haastattelujen purkamista analyysivaihetta varten. Haastatteluihin varattiin aikaa 20 minuuttia, mikä oli pääosin sopiva kesto haastattelurungon mukaiseen keskusteluun, mahdollistaen kuitenkin myös yksilöllisesti esiin tulleista asioista keskustelemisen.

Tuomi ja Sarajärvi (2018) suosittelevat kysymysten toimittamista haastateltaville ennalta haastatteluun valmistautumista varten (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85–86). Opinnäytetyöprosessissa en lähettänyt kysymyksiä haastateltaville etukäteen. Ratkaisuun oli useita syitä, muun muassa juuri kuormittavuuden minimointi. Haastatteluajakataulujen sopiminen sekä suostumuslomakkeiden kerääminen lisäsivät jo itsessään kontaktien määrää. Arvelin myös, että lyhyessä haastatteluhetkessä jää enemmän tilaa vuorovaikutukselle ja kunkin haastateltavan kokemuksien kuulemiselle, jos haastateltavan ei tarvitse keskittyä kysymyksiin. Haastattelut olivat lyhyitä ja pääosin haastateltavat olivat virittäytyneet haastattelun aihepiiriin jo kyselyyn vastatessaan. Haastattelujen edetessä havaitsin, että useimmat haastateltavat olivat joka tapauksessa valmistautuneet haastatteluun pohtimalla organisaationsa käytäntöjä etukäteen.

Poikkeuksena kysymysluettelon ennalta toimittamisessa oli yksi haastattelu, johon tarvittiin tutkimuslupa haastateltavan organisaatiosta. Tutkimuslupa avattiin haastattelun teemat. Mikäli muut haastateltavat olisivat pyytäneet kysymyksiä ennalta, olisi ne toimitettu.

Käytin haastatteluissa haastattelurungon lisäksi tukena kyselyyn vastanneiden haastateltavien vastauksia. Näin pystyttiin hyödyntämään osa taustoittavista kysymyksistä sekä tarvittaessa tarkentamaan esiin tulleita tietoja. Moni haastatelluista myös viittasi kyselyyn, omiin vastauksiinsa kyselyssä sekä kyselyn myötä heränneisiin ajatuksiinsa aihepiiristä.

### 5.3 Analyysimenetelmät

Kyselytutkimuksen osalta aineistoa luokiteltiin ja siitä esitetään tässä raportissa määrällistä informaatiota tutkimuksen kulun ja vastaajajoukon kuvaamiseksi sekä aineistosta nousevan informaation esiin nostamiseksi. Kyselystä kertyi myös runsaasti avoimia vastauksia. Niitä käsitellään osana aineiston laadullista analyysia.

Haastattelujen sekä kyselyaineiston avointen vastausten analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysilla pyritään järjestämään runsas ja monimuotoinen aineisto tiiviiseen, selkeään ja mielekkääseen muotoon. Tunnistamalla ja rajaamalla runsaasta aineistosta pieni joukko näkökulmia helpotetaan aineiston käsittelyä ja luodaan pohjaa selkeiden ja luotettavien johtopäätösten tuottamiselle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122; Ojasalo ym. 2020, 139).

Laadullisen aineiston aineistolähtöisen sisällönanalyysin voi jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen; redusointiin eli alkuperäisen aineiston pelkistämiseen, klusterointiin eli aineistosta nousseiden ilmausten ryhmittelyyn sekä abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden ja johtopäätösten luomiseen. Prosessin myötä aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–125.)

Menetelmä tuottaa myös uutta tietoa (Ojasalo ym. 2020, 139). Analyysia tehdään tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122).

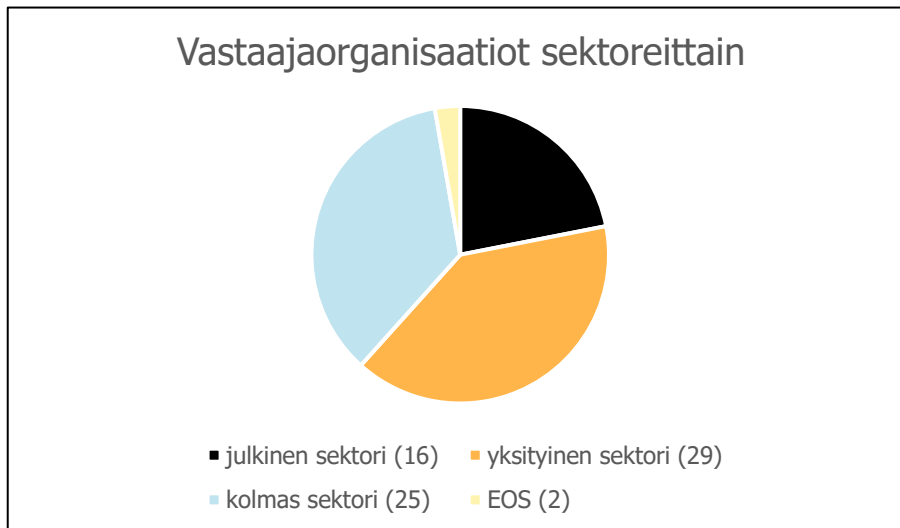
## 6 AINEISTON ANALYYSI

### 6.1.1 Vastaajaorganisaatioiden kuvaus

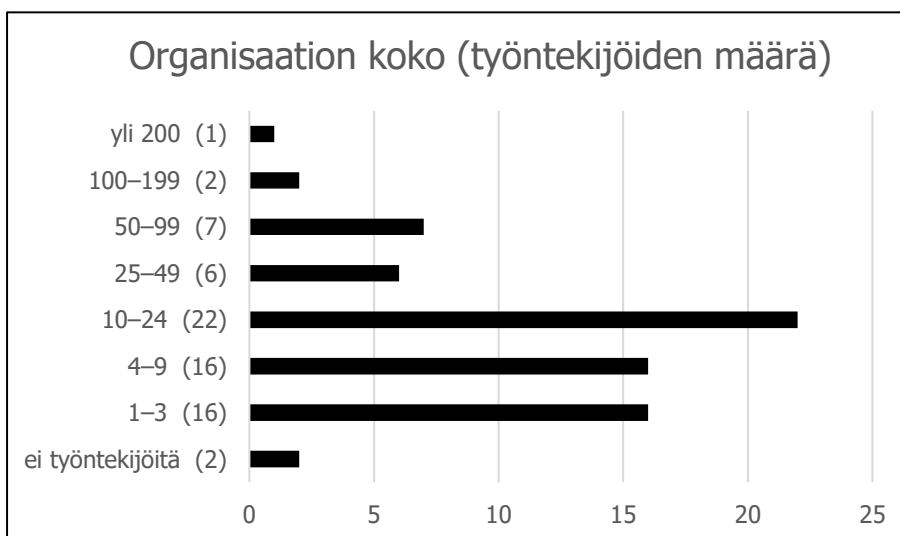
Vastaaja organisaatioista 40 sijaitsi Helsingissä, 17 Espoossa, kahdeksan Vantaalla ja yksi Kauniaisissa. Kuusi vastaajaa oli merkinnyt kyselyyn useampia paikkakuntia. Näistä organisaatioista kaksi voi luokitella monipaikkaiseksi, kaksi valtakunnalliseksi ja kaksi toiminnaltaan pop up- tai kiertuetyyppiseksi.

Vastaajaorganisaatioista 29 edusti yksityistä sektoria, 25 kolmatta sektoria ja 16 julkista sektoria. Kaksi vastaajista ei osannut määritellä organisaation edustamaa sektoria.

Suurin osa (54 vastaajaa) edusti alle 25 työntekijän organisaatioita.

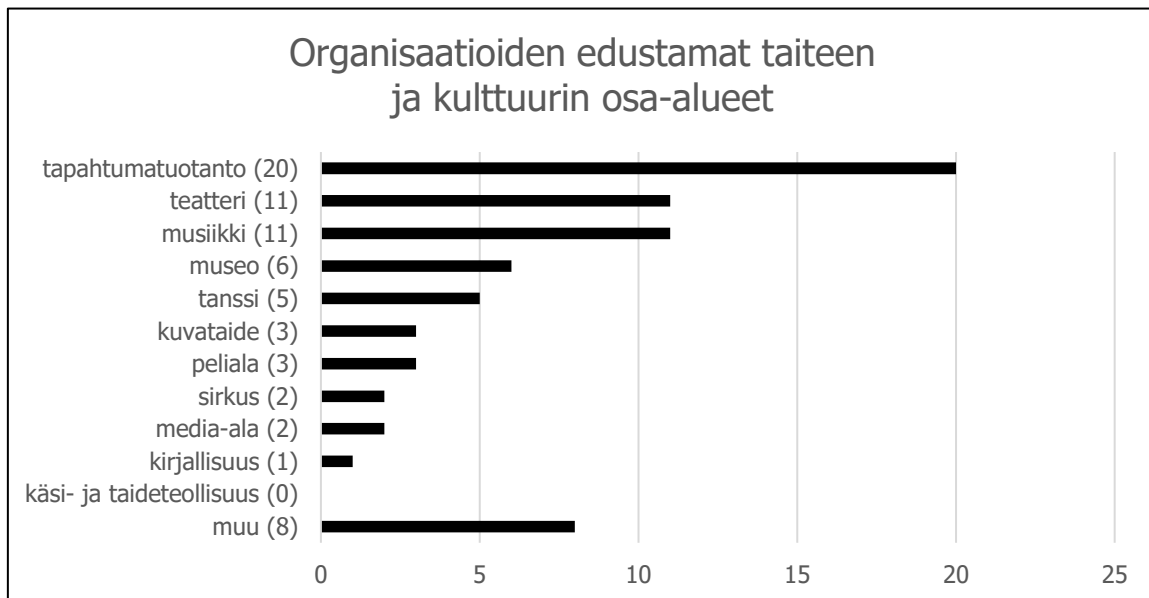


Kaavio 1. Vastaajaorganisaatiot sektoreittain.



Kaavio 2. Organisaatioiden koot.

Vastaajien edustamista taiteen ja kulttuurin osa-alueista vastauksissa korostuivat tapahtumatuotannot (20) sekä musiikki (11) ja teatteri (11). Jakaumaa tarkastellessa on syytä huomioida, että osa vastaajaorganisaatioista edusti useita eri osa-alueita. Kaaviossa 3 on lueteltu osa-aluevaihtoehdot kyselyssä valittavina olleiden mukaisesti; kirjallisuus, kuvataide, käsi- ja taideteollisuus, media-ala, museo, musiikki, peliala, sirkus, tanssi, tapahtumatuotanto, teatteri sekä muu. Kyselyssä oli mahdollista valita lisäksi vaihtoehto ”useita osa-alueita”. Vaihtoehtoihin ”muu” tai ”useita osa-alueita” kirjatut, yllä mainittuun jaotteluun sopivat tiedot on kaaviossa lisätty niitä vastaaviin osa-alueisiin. Jaottelun ulkopuoliset, yksittäiset vastaukset on koottu kohtaan ”muu” (8). Edellä kuvattua johtuen vastausten määrä on suurempi kuin vastaajaorganisaatioiden määrä, mutta näin kuvattuna vastaajien edustaman taiteen ja kulttuurin osa-alueet tulevat kattavammin näkyviin.



Kaavio 3. Organisaatioiden edustamat taiteen ja kulttuurin osa-alueet.

### 6.1.2 Kulttuurituottajan tehtävät ja kulttuurituottajat vastaajaorganisaatioissa

Yhtä lukuun ottamatta kaikissa vastaajien organisaatioissa on ainakin ajoittain kulttuurituottajille soveltuvia tehtäviä. 41 vastaajan organisaatiossa työskentelee kulttuurituottajaksi koulutuneita henkilöitä.

Vastaajista 39 kertoi organisaatiossaan olevan kulttuurituottajalle soveltuvia tehtäviä jatkuvasti ainakin yhden henkilön päätehtävinä. Kahdellatoista näistä organisaatioista kulttuurituottajalle soveltuvia tehtäviä on lisäksi satunnaisesti tarjolla esimerkiksi freelancereille. Kaikista jatkuvasti kulttuurituottajille soveltuvia, tuottajanimikkeellä hoidettavia tehtäviä tarjoavista vastaajaorganisaatioista (39) koulutettuja kulttuurituottajia työskentelee vastaajien mukaan yhteensä 28:ssä.

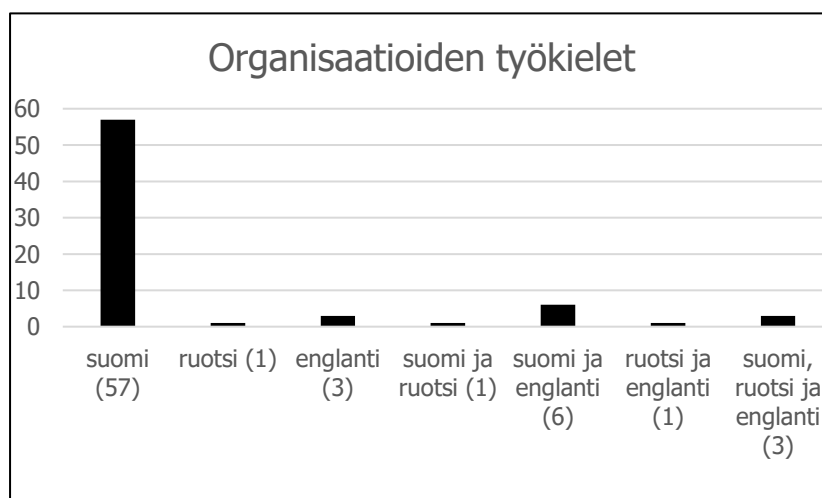
Osana muilla nimikkeillä toimivien työnkuvia kulttuurituottajille soveltuvia tehtäviä on yhteensä 22 vastaajan organisaatiossa. Heistä kymmenen kertoi tehtäviä olevan lisäksi toisinaan myös esimerkiksi freelancereille. Vastausten perusteella näistä 22 organisaatiosta yhdessätoista työskentelee koulutettuja kulttuurituottajia.

Kymmenen vastaajan organisaatioissa kulttuurituottajan tehtäviä on tarjolla toisinaan esimerkiksi freelancereille, vaikka omien työntekijöiden työnkuviin niitä ei kuulu. Vastaajien mukaan näistä organisaatioista kahdessa työskentelee kuitenkin koulutettuja kulttuurituottajia.

Luvut vahvistavat käsitystä siitä, että kulttuurituottajan koulutuksella voi työskennellä monenlaisissa organisaatioissa ja tehtäväkuvissa, ja toisaalta monia kulttuurituottajalle soveltuvia tehtäviä voi hoitaa myös muun koulutustaustan pohjalta.

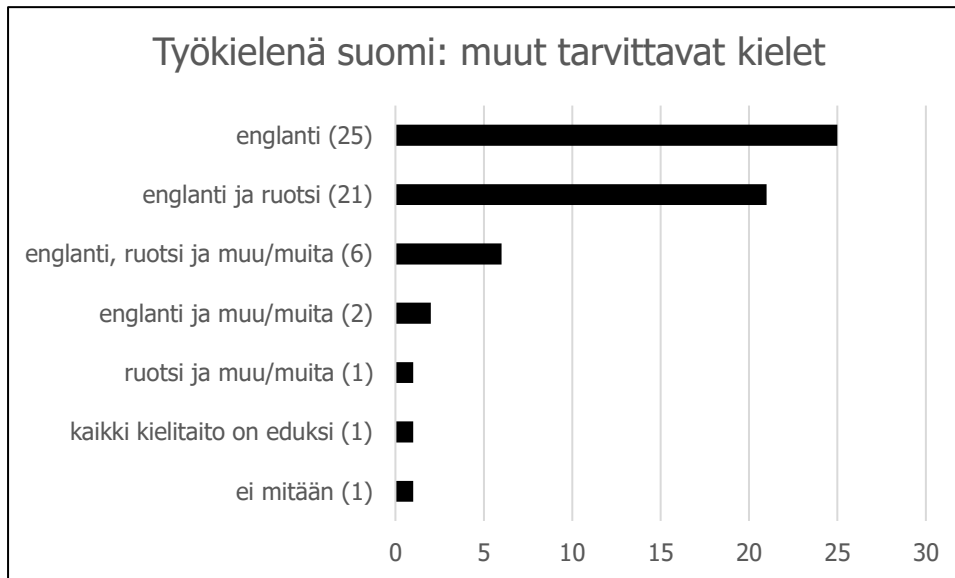
### 6.1.3 Työkieli ja kielitaitovaatimukset

Suurin osa (57) vastaajista merkitsi organisaationsa työkieleksi suomen. Organisaationsa ainoaksi työkieleksi ruotsin merkitsi yksi ja englannin kolme vastaajaa. Lopuilla yhdellätoista organisaatiolla oli vastausten mukaan useita työkieliä (Kaavio 4.).



Kaavio 4. Organisaatioiden työkielet.

Työkielen lisäksi lähes kaikkien organisaatioiden tehtävissä tarvitaan vastaajien mukaan muita kieliä. Organisaationsa ainoaksi työkieleksi suomen merkinneistä vastaajista 25 kertoi työssä tarvittavan myös englannin kieltä. 21 vastaajan mukaan tarpeen ovat englannin ja ruotsin taidot. Kaaviosta 5 näkyvät muut mainitut kieliyhdistelmät.



Kaavio 5. Työkielenä suomi: muut tarvittavat kielet.

Englannin ainoaksi työkieleksi merkinneistä kolmesta vastaajasta kaksi kertoi organisaationsaan tarvittavan myös suomen kielen taitoa. Toisessa, tapahtuma-alaa edustavassa organisaatiossa suomen kielen suullinen osaaminen riittää, ja sitä tarvitaan vain harvoissa työtehtävissä. Toisessa organisaatiossa tarvitaan lisäksi saksan kieltä.

Ruotsin ainoaksi työkieleksi merkinnyt vastaaja kertoi organisaatiossaan tuottajan tarvitsevan myös suomen kielen taitoa, koska organisaation yhteistyökumppanit ovat suomenkielisiä ja markkinointi ja tiedotus toteutetaan suomeksi.

Vastaajista viisi kertoi, että heidän organisaatiossaan kielitaitovaatimukset painottuvat suulliseen kielitaitoon. Suullinen kielitaito korostuu etenkin asiakastyössä. Useat vastaajat kuvaavat suppeamman sanavaraston ja rennomman otteen riittävän suullisessa viestinnässä, kun taas kirjallisessa viestinnässä tarvitaan asiallisempaa ja kieliasultaan täsmällisempää ilmaisua.

Kyselyn eri osioissa yhteensä kahdentoista vastaajan avoimista vastauksista nousi esiin kansainvälisyys. On hyvä huomioida, että myös muut vastaajaorganisaatiot saattavat toimia kan-

sainvälisellä kentällä. Kansainvälisyyden maininneista organisaatioista osa toimii Suomen lisäksi ulkomailla, osa järjestää Suomessa esimerkiksi kansainvälisiä tapahtumia. Osan organisaatioista yhteistyöverkostot tai asiakaskunta ovat kansainvälisiä. Näistä organisaatioista yhdessä työkieli oli englanti ja tarvittaessa suomi. Muiden työkieli oli suomi ja kansainvälisissä yhteyksissä englanti, joskin viisi vastaajaa mainitsi myös muita tarvittavia kieliä. Kansainvälisen toiminnan maininneista tahoista edusti viisi teatterialaa ja neljä tapahtumatuotantoja. Lisäksi yksittäiset organisaatiot edustivat musiikkialaa, lastenkulttuuria sekä tanssia ja musiikkia.

#### 6.1.4 Kokemukset muunkielisten kulttuurituotannon opiskelijoiden harjoitteluista

Muunkielisiä kulttuurituottajia tai kulttuurituottajaharjoittelijoita on vastausten perusteella työskennellyt yhteensä 18 organisaatiossa. Kysymyksenasettelussa ei harjoittelua ja työsuhdetta eroteltu, mutta vastaajien sanallisista vastauksista voi päätellä ainakin kuudessa organisaatioista olleen myös työsuhteisesti muunkielisiä kulttuurituottajia.



Kaavio 6. Organisaatiot, joissa on työskennellyt muunkielisiä kulttuurituottajia tai harjoittelijoita sektoreittain.

Sektoreittain jaoteltuna on nähtävissä, että julkisella sektorilla niiden vastaajaorganisaatioiden osuus, joissa on työskennellyt joko muunkielisiä kulttuurituottajia tai kulttuurituotannon harjoittelijoita, on reilusti suurempi kuin muilla sektoreilla. Kuudestatoista kyselyyn vastanneesta julkisen sektorin organisaation edustajasta kahdeksan vastasi organisaatiossa työskennelleen muunkielisiä kulttuurituottajia tai harjoittelijoita. Kolmannen sektorin vastaajaorganisaatioista

joka viidennessä (5/25) ja yksityisen sektorin noin joka kuudennessa (5/29) oli kokemusta muunkielisistä kulttuurituottajista tai kulttuurituotannon harjoittelijoista.

Tulos on mielenkiintoinen. Tarkempi tieto siitä, ovatko vastaajat tarkoittaneet vastatessaan työntekijöitä, harjoittelijoita tai mahdollisesti molempia, toisi sen tulkintaan ulottuvuutta. Joka tapauksessa on hyvä huomioida, että otoksen ollessa melko pieni, ei tästä jaottelusta voi tehdä yleistävämpiä johtopäätöksiä.



Kaavio 7. Organisaatiot, joissa on työskennellyt muunkielisiä kulttuurituottajia tai kulttuurituotannon harjoittelijoita.

Taiteen ja kulttuurin eri osa-alueiden osalta on sektorijakoakin tärkeämpi tiedostaa, että suhdelut niiden organisaatioiden, jotka ovat merkinneet organisaatiossaan työskennelleen muunkielisiä kulttuurituottajia tai harjoittelijoita sekä samojen osa-alueiden vastaajaorganisaatioiden kokonaismäärän välillä kertovat varmuudella ainoastaan tämän kyselyn vastaajajoukon tilanteesta. Joidenkin osa-alueiden edustus vastaajajoukossa on pieni, esimerkiksi kirjallisuuden yksi ja media-alan organisaatioiden kaksi vastaajaa. Laajemman edustuksen keränneistä taiteen ja kulttuurin osa-alueista suhdelut olivat tapahtumatuotannoissa 5/20, musiikissa 4/11 ja teatterissa 3/11.

Sanallisissa vastauksissa vastaajat kertoivat harjoittelujen onnistumisesta kielitaidon näkökulmasta. Yhteensä kahdessatoista näistä organisaatioista työkielenä on ainoastaan suomi, joten erityisesti suomen kielen osaamista oli kommentoitu vastauksissa. Yhden vastaajan mukaan kaikki on sujunut hyvin, koska harjoittelija on osannut hyvin suomea (Vastaaja 9).

Toisen vastaajan mukaan harjoitteluissa on koettu etupäässä onnistumisia, ja mikäli muunkielisen harjoittelijan kielitaito on ollut heikko, hän on yleensä oppinut harjoittelun aikana suomea (Vastaaja 5). Myös hyvä englannin kielen osaaminen on mainittu harjoittelun sujumisen osatekijänä (Vastaaja 6). Yhden vastaajan organisaatiossa kokemukset muunkielisistä harjoittelijoista ovat olleet positiivisia. Mahdolliset eteen tulevat viestintään, esimerkiksi somepostautusten tekemiseen liittyvät haasteet selätetään hänen mukaansa niin, että suomen kielen taitoinen työntekijä tarkistaa tekstin ennen julkaisua. (Vastaaja 38.)

Suomen kielen taidon puuttumisesta johtuvia haasteita harjoitteluissa on ilmennyt muun muassa asiakaskunnan tarpeisiin liittyen. Vaikka työyhteisössä pärjäisi englannilla, asiakkailta ei välttämättä ole ollut englannin kielitaitoa (Vastaaja 17). Myös tähän on käytännössä löydetty ratkaisuja.

Asiakkaina on melko paljon muunkielisiä eikä englanti aina ole yhteinen kieli. GPT Translator tai Google-kääntäjä ovat käytännöllisiä apuja useissa tilanteissa (Vastaaja 63).

Lisäksi kommunikointi esimerkiksi palavereissa ja tiedotteiden toteuttaminen kahdella kielellä saattavat kuormittaa työyhteisöä (Vastaaja 2). Monessa organisaatiossa perustoiminta yhteistyöverkostoineen sekä erilaiset lomakkeet, oppaat ja viestintäkanavat pohjautuvat työkielen. Kaikkea ei välttämättä ole mahdollista kääntää.

Osa teksteistä ja toiminnasta on kuitenkin suomen kielellä, joten sen auttava osaaminen olisi olennaista, kun kyse on kuitenkin suomenkielisestä toimijasta (Vastaaja 73).

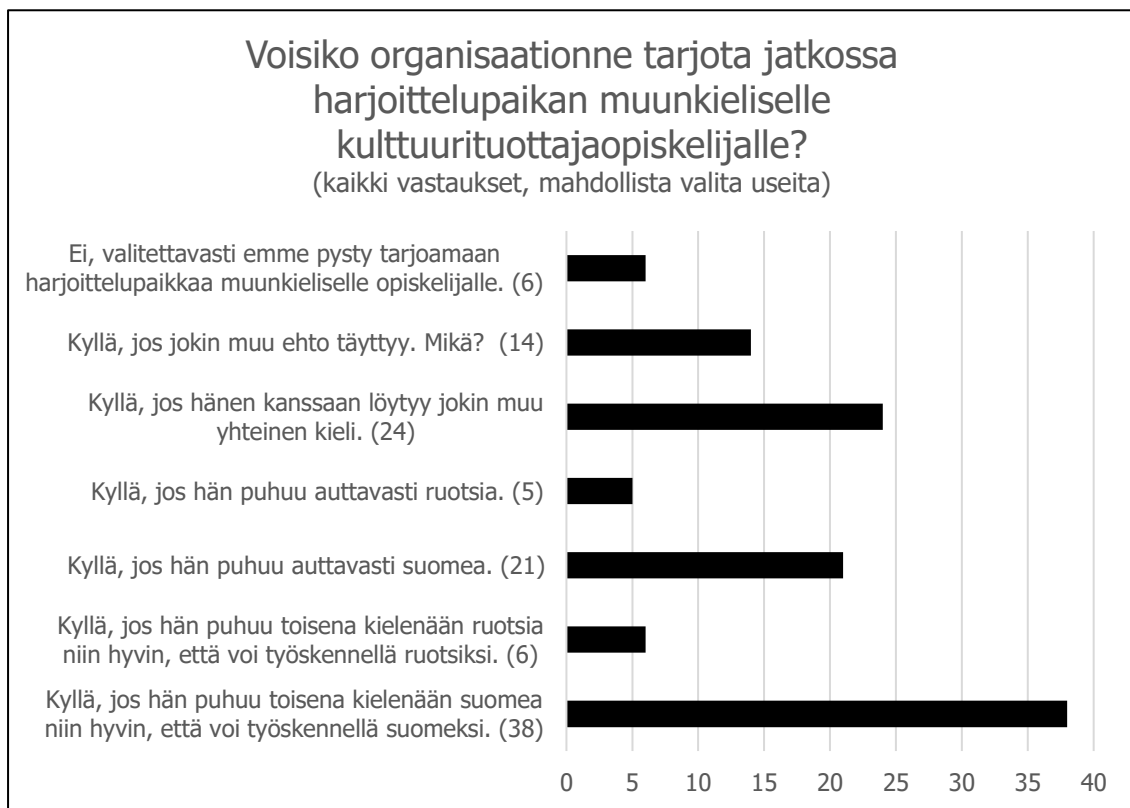
Muunkielisten kulttuurituotannon opiskelijoiden harjoittelutehtävistä vastaajat mainitsevat tuotannolliset tehtävät (11) sekä viestintään (4) ja asiakaspalveluun (3) liittyvät tehtävät. Kahden vastaajan mukaan harjoittelijat ovat toimineet esimerkiksi tuottajan assistentteina, ja kaksi mainitsee itsenäiset projektit esimerkiksi tapahtumatuotannoissa.

### 6.1.5 Harjoittelumahdollisuudet muunkielisille opiskelijoille tulevaisuudessa

Kyselyssä selvitettiin organisaatioiden halukkuutta ja mahdollisuuksia tarjota jatkossa harjoittelupaikkaa muunkieliselle kulttuurituotannon opiskelijalle. Monivalintakysymyksessä esitettiin erilaisia kielitaitoon liittyviä ehtoja harjoittelun mahdollisuudelle. Kysymyksellä tavoiteltiin tietoa organisaatioiden painottamista kielistä, mutta myös asteikkomaisesti arvioita vaadittavan kielitaidon tasosta. Lisäksi vastaajille tarjottiin tilaa kertoa mahdollisista muista ehdoista harjoittelulle.

Vastaajista suurin osa (66/72) piti muunkielisen harjoittelijan vastaanottamista joillakin ehdoilla mahdollisena. Seuraavissa kappaleissa käsitellään organisaatioiden edustajien näkemyksiä kielitaitoon liittyvistä sekä muista ehdoista harjoittelumahdollisuuksille.

Suomen kielen osaamiseen annettiin kyselyssä valmiit vastausvaihtoehdot ”kyllä, jos hän puhuu toisena kielenään suomea niin hyvin, että voi työskennellä suomeksi” sekä ”kyllä, jos hän puhuu auttavasti suomea”. Samat vaihtoehdot toistuivat ruotsin kielen osalta. Lisäksi vaihtoehtona oli ”kyllä, jos hänen kanssaan löytyy jokin muu yhteinen kieli”. Vastaajien oli mahdollista valita useita oman organisaationsa tilanteeseen sopivia vaihtoehtoja sekä kirjoittaa avoimeen kenttään muita harjoittelupaikan tarjoamiseen liittyviä ehtoja tai vastata kieltävästi harjoittelupaikkojen tarjoamiseen.



Kaavio 8. Harjoittelumahdollisuudet jatkossa.

Suomen kielen osaaminen korostui kielitaitoon liittyvissä ehdoissa. 32 vastaajaa valitsi valmiista vastausvaihtoehdoista ainoastaan suomen kielen osaamiseen liittyviä ehtoja. Heistä 24 edellytti harjoittelijalta korkeampaa, suomeksi työskentelemisen mahdollistavaa kielitaitoa,

kun kahdeksan arvioi myös auttavan suomen kielen taidon riittäväksi. Useita vaihtoehtoja sisältäneet vastaukset edellisten lisäksi huomioiden yhteensä 48 vastaajaa merkitsi vastauksiinsa suomen kielen taitoa koskeneita ehtoja.

Ruotsin kieli esiintyi seitsemässä vastauksessa samalla osaamistasoehdolla suomen kielen kanssa. Lisäksi yhdessä vastauksessa edellytettiin ruotsin kielen taitoa työskentelytasoisena, kun suomen kielestä riittäisi auttava taso. Yhteensä 24 vastaajaa valitsi kielitaitoon liittyen vaihtoehdon ”kyllä, jos hänen kanssaan löytyy jokin muu yhteinen kieli”. Heistä kahdeksan valitsi ainoastaan tämän vaihtoehdon.

Avoimeen, muita ehtoja koskevaan kenttään tuli yhteensä 14 vastausta. Vastauksista kuusi koski kielitaitoa. Kaksi vastaajaa korosti, että harjoittelijan suomen kielen taidon tulee olla riittävä. Etenkin tiedottamiseen liittyvissä tehtävissä kirjallinen osaaminen on tärkeää. Kolme vastanneista alleviivasi sitä, että harjoittelijan tulee osata englantia. Kenenkään heistä organisaatioissa suomen kieli ei ollut lainkaan ehtona harjoittelulle. Nämä vastaajat edustivat musiikki- ja pelialan organisaatioita sekä kansainvälistä tapahtumaa. Toista kansainvälistä tapahtumaa edustava vastaaja oli merkinnyt kaikki valmiit kielitaitoon liittyvät vastausvaihtoehdot ja mainitsi vielä avoimessa kentässä, että jokin riittävän vahva yhteinen kieli tulee olla.

Muuta kuin kielitaitoa koskeneista avoimista vastauksista viisi koski organisaatioiden toimintaan liittyviä ehtoja, kuten otollista työtilannetta. Kaksi mainitsi substanssiosaamiseen liittyviä seikkoja ja yksi motivaation organisaation toimintaa kohtaan.

Harjoittelijoille tarjottavissa tehtävissä korostuivat avustavat tuotannolliset tehtävät, mutta myös itsenäisemmät kokonaisuudet erilaisissa tuotannoissa. Lisäksi markkinointiin ja viestintään liittyvät tehtävät, tiedottaminen, sosiaalinen media sekä asiakaspalvelu saivat useita mainintoja. Tarkastelin tehtäväkuvauksista myös niihin kirjattuja mainintoja kielitaidosta. Viidessä vastauksessa kerrottiin suomen kielen osaamisen pakollisuudesta tehtävissä.

Projektien tuotantoon liittyviä tehtäviä. Valitettavasti valtaosa työstä liittyy jollakin tapaa viestintään ja kommunikaatioon, mikä tekee suomen kielen osaamisesta käytännössä välttämätöntä. (Vastaaja 48.)

Harjoittelijan olisi pystyttävä tuottamaan myös kirjallisesti sisältöä suomeksi ilman erillistä kielentarkistusta, eli ei riitä, että hän puhuu sujuvaa suomea. Tuottajan olisi voitava tuottaa suullista ja kirjallista sisältöä, esim. markkinointia ja viestintää varten ja myös muihin asiakassisältöihin. (Vastaaja 77.)

Viisi muuta vastaajaa toi esiin, että tehtäviä olisi mahdollista sovittaa harjoittelijan kielitaidon mukaan.

Myynti ja markkinointi, viestintä, tapahtumatuotantoa. Jos ei puhu tarpeeksi hyvin suomea, jotta voi virheittä kirjoittaa, hän voi hyvin olla mukana toteuttamassa tapahtumia sekä muutenkin apukätenä. Kieli ei ole meillä este. (Vastaaja 18.)

Tehtäviä, joissa ei tarvita täysin sujuvaa suomen kielen kirjoitustaitoa, eli esimerkiksi kuva- ja videomateriaalien tuottaminen somekanaviin, erilaisten varausten tekeminen, data-analysointi tmv. (Vastaaja 74).

Kolmessa vastauksessa todettiin, että kielitaidolla ei ole vaikutusta tehtävänkuvan muodostumiseen. Enemmän tehtävänkuvaa muodostettaessa painottuvat harjoittelijan osaamiseen ja kiinnostukseen liittyvät tekijät.

Muunkielinen työharjoittelija pääsee tekemään täysin samoja työtehtäviä, kuin suomeakin puhuva harjoittelija. Emme arvioi työtehtäviä kieliosaamisen perusteella, vaan vahvuuksien ja henkilön oman osaamisen perusteella. (Vastaaja 44.)

Vastauksissa, joissa todettiin, ettei organisaatio voisi tarjota harjoittelupaikkaa muunkieliselle kulttuurituotannon harjoittelijalle, eivät kielitaitoon liittyvät seikat sinällään korostuneet. Vastaajille tarjottiin valmiit vastausvaihtoehdot; ”organisaatiossamme ei ole kulttuurituottajan koulutukseen sopivia työtehtäviä”, ”organisaatiollamme ei ole resursseja harjoittelijoiden ohjaamiseen” sekä ”työtehtävissä menestyminen vaatii sujuvaa suomen/ruotsin/saamen osaamista”. Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus kirjoittaa avoimeen kenttään muu syy. Vaihtoehdoista oli mahdollista valita useita.

Kolme vastaajista valitsi valmiin vaihtoehdon ”organisaatiollamme ei ole resursseja harjoittelijoiden ohjaamiseen” ja kolme avoimen vastauksen. Yksi vastaaja kertoi avoimessa vastauksessa, että organisaatiossa työskentelee vain tapahtumatuottajia, toinen, että organisaatio ei palkkaa lainkaan täysi-ikäisiä opiskelijoita. Kolmannen mukaan hänen edustamallaan, pienellä organisaatiolla ei ole rahaa kulttuurituottajan palkkaamiseen, eikä etenkään organisaation työkieltä osaamattoman.

Palkkaus nousi esiin myös muun muassa kyselykutsun myötä saamissani sähköpostiyhteydenotoissa. Usean organisaation edustajat kysyivät, voivatko vastata kyselyyn, vaikka organisaatio ei pysty palkkaamaan työntekijöitä tai harjoittelijoita. Tämä voi osaltaan kertoa kyselykutsun tai kysymysten erilaisista tulkinnoista, osaltaan työnantajatahojen vastuullisesta suhtautumisesta harjoitteluihin. Kyselyssä yksi vastaajista sanoitti ajatusta siitä, ettei organisaatio halua hyötyä harjoittelijoista maksamatta palkkaa. Samoin niin kyselyssä kuin haastatteluissa useat

organisaatioiden edustajista korostivat haluavansa tarjota opiskelijoille mielekkään ja antoisan harjoittelujakson.

Kyselyn avoimessa palautekentässä kaksi vastaajaa otti kantaa harjoittelujaksojen järjestämiseen. Toinen mainitsi omaan organisaatioonsa tulevan niin paljon harjoittelupaikkahakemuksia, että vain pienelle osalle voidaan tarjota harjoittelumahdollisuus. Hänen mukaansa harjoittelupaikat täytetään tavallisesti puolisen vuotta etukäteen. Toinen vastaaja totesi myös hakemuksia tulevan paljon, välillä päivittäin, minkä kokee jossain määrin kuormittavaksi. Hänen toiveensa oppilaitokselle olisi harjoittelujaksojen organisointi systemaattisemmin periodeittain.

## 6.2 Organisaatiohaastattelujen tuloksia

Kulttuurialan organisaatioiden edustajien haastattelut toteutettiin yksittäin Teamsin välityksellä lokakuussa 2024. Haastatteluihin osallistuivat yrittäjä Jenna Eloranta LoisteStudios Oy:stä, johtaja KooPee Hiltunen NeoGames Finland ry:stä, tuottaja Sirkku Hoikkala PuskaPromotion-osuuskunnasta, rehtori Ilari Iivonen Musiikkiopisto Avoniasta, ohjelmatuotantopäällikkö Jutta Kujasalo Tiedekeskus Heurekasta, toimiston vastaava Eveliina Lappi KokoTeatterista, projektipäällikkö Valeri Saltikoff Suomen Ilmailumuseosta, toiminnanjohtaja Tiff Tian Zhang Baltic Circlestä, tuottaja Mikko Väänänen Työväen Näyttämöiden Liitto r.y.:stä sekä neljä muuta kulttuurialan ammattilaista, joiden haastattelut käsiteltiin heidän toiveestaan pseudonymisoituina.

Tässä luvussa haastatteluja käsitellään yhtenäisenä, sisällönanalyysin avulla koostettuna aineistona, josta nostetaan esiin haastatteluissa korostuneita teemoja.

Haastatteluissa nousi esiin useiden haastateltavien sekä heidän taustaorganisaatioidensa motivoituneisuus ja tahtotila monikielisyyteen panostamiseen. Vaikka kaikilla haastatelluista ei olisi ainakaan ajankohtaisesti ollut mahdollisuuksia tarjota harjoittelupaikkaa kulttuurituottajaopiskelijalle, opinnäytetyön aihepiiri nähtiin tärkeänä ja organisaatioiden edustajat halusivat kerto-  
mansa mukaan osallistua ajankohtaisesta aiheesta keskustelemiseen sekä kulttuurialan kehittämiseen.

Osa haastateltavista toi esiin pääkaupunkiseudun toimintaympäristöön ja väestörakenteen nopeaan muutokseen liittyviä seikkoja. Esimerkiksi Espoossa lasten osuus väestöstä on suomalaisittain harvinaisen suuri. Jo lähes joka kolmas espoolainen peruskoulun aloittava lapsi puhuu äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea, ja yksittäisessä peruskoulussa voidaan puhua kymmeniä eri äidinkieliä.

Haastatelluille oli kertomansa mukaan tärkeää, että hyvän työkokemuksen lisäksi harjoittelija saa tarvitsemansa tuen ja kokee olevansa tervetullut osa työyhteisöä. Ajatus kytkeytyy organisaation resursseihin. Harjoittelijan ohjaamiseen käytettävä aika pohditutti useaa vastaajaa myös oman työn hoitamisen näkökulmasta.

*Aika paljon jokainen harjoittelija työllistää, mutta tota se työllistää niitä kollegoja tai sitten esimiestä jossain vaiheessa. Meidän pitää kyllä katsoa, että kaikkein kiireisimpään aikaan, mikä olisi fiksu ottaa apukädet, niin silloin ei kerta kaikkiaan voi, koska siinä ei kukaan ehdi. Kukaan ei ehdi olla, ei ehdi opastaa eikä voi olla varmuutta, että se ihminen tuntee kuuluvansa joukkoon ja yhteisöllisyyttä ja osallisuutta vaan pelätään, että se jää vähän siinä niinku jalkoihin. Niin semmoiseen kiiretilanteeseen ei pysty ottamaan. (Haastateltava 3.)*

Harjoittelun ajoitus nousi haastateltujen vastauksissa merkittäväksi tekijäksi sen suhteen, voisivatko organisaatiot harkita tarjoavansa harjoittelujaksoa. Sopivan kokonaisuuden ja ajanjakson löytäminen on monissa organisaatioissa haasteellista. Yhtä selkeää sopivinta ajanjaksoa harjoittelulle ei vastauksista noussut. Vuosikellosta yksi haastateltava mainitsi parhaimmaksi ajaksi syksyn, toinen loppukevään ja kolmas kesäajan.

Haastateltavat pohtivat huolellisesti organisaatioidensa tarjoamia työtehtäviä ja niiden soveltuvuutta muunkielisten opiskelijoiden harjoitteluihin. Myös erilaisia mahdollisuuksia tehtävien räätälöimiseen harjoittelijan kielitaidon mukaisesti sekä apuvälineitä kommunikoinnin mahdollisiin haasteisiin nousi esiin. Toisaalta osa vastaajista pohti muun muassa sitä, että jos kielitaitoon liittyvien seikkojen vuoksi organisaatio voi tarjota harjoittelijalle esimerkiksi lähinnä suorittavia ja avustavia tehtäviä, toteutuvatko harjoittelun tavoitteet.

Lähes kaikki organisaatioiden edustajat kertoivat toivovansa oppilaitokselta jo harjoittelusta keskustelemisen alkuvaiheessa selkeää tietopakettia harjoittelun tavoitteista sekä työnantajalta vaadittavasta panoksesta. Tämä auttaa työnantajaa pohtimaan realistisesti mahdollisuuksia harjoittelujakson toteuttamiseen. Yksi haastateltava toivoi myös harjoittelun päätteeksi järjestettävää kolmikantatapaamista oppilaitoksen edustajan kanssa. Toiveet liittyivät ylipäättään harjoitteluihin, eikä niinkään erityisesti muunkielisten opiskelijoiden harjoittelujaksoihin.

Neljä haastatelluista totesi, etteivät he osanneet kaivata oppilaitokselta erityisesti mitään, sillä heidän kokemuksensa mukaan yleensä oppilaitosten harjoittelusopimuksissa on käyty kattavasti läpi harjoitteluun liittyvät tavoitteet ja kunkin osapuolen tehtävät. Näillä haastateltavilla oli kokemusta useista harjoittelujaksoista, ja organisaatioille oli muodostunut rutiininomaisia

harjoittelukäytäntöjä. Kolmella näistä haastatelluista oli kokemusta myös kieliharjoitteluiden ohjaamisesta. Kieliharjoitteluisa tavoitteet ovat erilaiset kuin tutkinto-opiskelijoilla.

### **6.3 Haastattelu: Aikaa, aktiivisuutta ja ammatillisesti kiinnostavia sisältöjä**

Liubov Sidorovalla on omakohtaista kokemusta kielikursseista, työharjoitteluista, korkeakouluopiskelusta ja kulttuurituottajan työstä äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvana henkilönä Suomessa. Haastatteluhetkellä marraskuussa 2024 Sidorova työskenteli kulttuurituottajana Vantaan kaupunginmuseossa, Mielellään museon -hankkeessa ja oli loppusuoralla opinnoissaan LAB-ammattikorkeakoulussa. (Sidorova 2024.)

Sidorovalla oli Suomeen muuttaessaan akateeminen taiteen asiantuntijan tutkinto sekä pitkä työkokemus kulttuurialalta. Hän oli työskennellyt yli kymmenen vuoden ajan muun muassa nykytaiteen alan näyttelyjen järjestäjänä, taidegallerian johtajana ja kulttuuritapahtumien tuottajana. Sidorovan mukaan hänen aiemmalle tutkinnolleen ei löydy Suomessa suoraa vastinetta, mikä osaltaan on vaikuttanut siihen, että hän on opiskellut korkeakoulututkinnon Suomessa. (Sidorova 2024.)

Muuttaessaan Suomeen Sidorova ei osannut juurikaan suomea. Käytyään noin vuoden mittaisen kielikurssin, hän hakeutui opiskelemaan LAB-ammattikorkeakoulun kotimaassaan korkeakoulututkinnon suorittaneille maahanmuuttajille suunnatulle valmentavalle kurssille. Valmentavalla kurssilla opiskeltiin suomea ja englantia sekä muita suomalaisessa ammattikorkeakoulussa tarvittavia taitoja. Sidorovan mukaan kurssi tarjosi hyvää tukea. (Sidorova 2024.)

Kulttuuriala kiinnosti Sidorovaa yhä. Hän päätti täydentää osaamistaan matkailu- ja tapahtumaliiketoimintaa yhdistävällä restonomin (AMK) tutkinnolla LAB-ammattikorkeakoulussa, jonne opiskelupaikka avoimen ammattikorkeakoulun kautta. Kulttuuriin liittyviä kokonaisuuksia Sidorova pystyi painottamaan valitsemalla kurseja CampusOnlinen kautta muun muassa Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. (Sidorova 2024.)

Sidorova muistelee, että kielikurssin yhteydessä puhekieltä opiskeltiin vain vähän ja ajatuksena oli, että puhekieli harjaantuu työelämässä. Kielikurssiin liittyvät työharjoittelut Sidorova suoritti kahdessa lahtelaisessa galleriassa. Hän kertoo galleriatyön sopineen hyvin kielen opiskeluun, sillä galleriassa oli melko usein rauhallista ja silloin työnantajalla oli aikaa keskustella hänen kanssaan suomeksi. (Sidorova 2024.)

Galleriatyö oli Sidorovan mukaan mielenkiintoista myös, koska hän sai myös perehtyä suomalaiseen taiteeseen ja taidehistoriaan ja täydentää näin osaamistaan. Hektisempinä päivinä, kuten näyttelyjen rakentamisvaiheessa oli Sidorovan mukaan haastavaa kommunikoida suomeksi ja tarvittaessa käytettiin englantia. (Sidorova 2024.)

Sidorovan mukaan harjoittelun onnistumisen kannalta ohjaajan ja työyhteisön aika ja kärsivällisyys ovat tärkeitä. Hän muistuttaa, että monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa kommunikoimiseen menee enemmän aikaa (Sidorova 2024). Monikielisen työyhteisön oppaassa todetaan, että monet muuta kuin organisaationsa työkieltä äidinkielenään puhuvat kokevat usein sosiaaliset tilanteet kielellisesti haastavampina kuin työtilanteissa kommunikoimisen. Työtilanteet ovat usein tuttuja ja ennakoitavia, kun taas vapaamuotoisemmissa tilanteissa puheenaiheet vaihtelevat ja kielenkäyttö on värikkäämpää. (Lehtimaja ym. 2023, 59.) Liubov Sidorova on havainnut saman ilmiön. Esimerkiksi työpaikan kahvitauoilla puhutaan usein nopeammin ja käytetään enemmän murre sanoja kuin työhön liittyvissä keskusteluissa. Joskus näistä tilanteista saattaa aiheutua ulkopuolisuuden tunnetta. Sidorova kuitenkin korostaa, että voi aina kysyä, jollei ole ymmärtänyt. (Sidorova 2024.)

Kulttuurituottajan työssään Sidorova on mielellään hoitanut tärkeitä asioista viestimisen kirjallisesti. Tämä on antanut lisäaikaa ja varmuutta. Tekstiviestitse esimerkiksi tapaamisen tiedot saa ilmaistua selkeämmin, ja ne jäävät vastaanottajalle muistin tueksi. Samoin sähköpostiviestin voi lukea useaan kertaan ja tarvittaessa voi käyttää tukena tekoälyä ja erilaisia käännohjelmia. Niistä on apua esimerkiksi myös, jos pitää perehtyä pitkään asiatekstiin. Käännöksen avulla saa nopeasti kiinni ydinsisällöstä. (Sidorova 2024.)

Liubov Sidorova pitää kielitaidon lisäksi tärkeänä aktiivista tutustumista ympäristöön ja kulttuuriin. Hän kannustaa Suomeen hiljattain saapuneita olemaan etsimään itseä kiinnostavia asioita niin kielen oppimisen tueksi kuin oman alan osaamisen vahvistamiseksi. Kulttuurialan opiskelijoille hän suosittelee esimerkiksi museoissa ja taidenäyttelyissä käymistä. Kieltä voi harjoittaa myös kuuntelemalla mielenkiintoisia podcasteja, katsomalla dokumenttisarjoja ja lukemalla erilaisia tekstejä. Sidorova muistuttaa myös monenlaista tukea olevan saatavilla esimerkiksi järjestöjen kautta. (Sidorova 2024.)

## 6.4 Rekrytointi-ilmoitusten dokumenttianalyysin tuloksia

Tarkasteltavat ilmoitukset on poimittu ajalla 21.4.–18.11.2024 Duunitorista sekä TE-palveluiden Työmarkkinatori-sivustolta. Palveluista etsittiin kulttuurituottajille (AMK) soveltuvien työpaikkoja, jotka sijaitsivat Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten alueella.

Ilmoituksia kertyi tarkasteluun yhteensä 19. Otos ei välttämättä ole kattava, sillä sen kerääminen perustui paitsi ilmoituksissa mainittuihin työnimikkeisiin ja pätevyysvaatimuksiin, myös tulkintaan työnkuvan soveltumisesta kulttuurituottajaksi kouluttautuneelle. Käytettyjen nimikkeiden kirjo sekä kulttuurituottajakoulutuksen osin opiskelijan painotuksiinkin liittyvät monipuoliset työllistymismahdollisuudet aiheuttivat osaltaan tarvetta yksilölliseen pohdintaan ja vaikeuttivat automaattisten hakuvahtien käyttöä. Tulokseen vaikuttaa myös se, että hain pääsääntöisesti ilmoituksia suomeksi ja satunnaisemmin englanniksi ja ruotsiksi. Toisaalta näillä kielillä tehdyt haut tuottivat osin samoja, suomenkielisiä tuloksia kuin suomenkielinen haku. Löytämäni muilla kuin suomen kielellä julkaistut ilmoitukset eivät osuneet joko työnkuvaltaan tai sijainniltaan haettuihin raameihin. Joka tapauksessa kerätty aineisto tarjoaa ikkunan rekrytoinnissa käytettyjen, kieleen liittyvien ilmaisujen sekä kulttuurituottajille soveltuvien työnkuvien tarkasteluun.

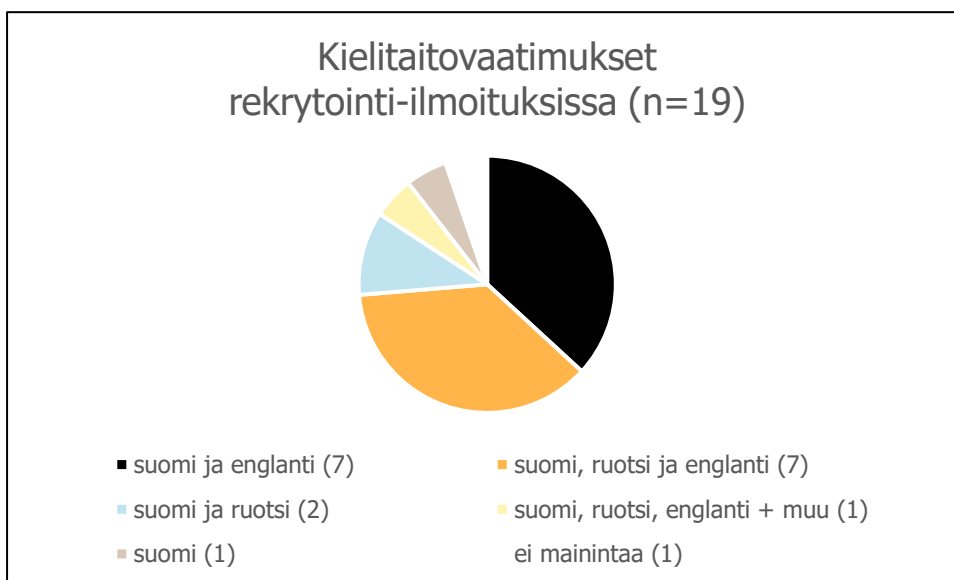
Aineistoon valikoiduista ilmoituksista yhteensä 14 oli julkaistu tuottajan nimikkeellä (kulttuurituottaja (4), tapahtumatuottaja (5), näyttelytuottaja (1) ja tuottaja (4). Erilaisia koordinaattorin tehtäviä oli yhteensä kolme ja muita kulttuurituottajalle soveltuvia tehtäviä kaksi. Tehtävänkuvauksissa toistui maininnat muun muassa projektinhallintaan, suunnitteluun sekä taloushallintoon liittyvistä tehtävistä. Ilmoituksissa toivotaan hakijoilta muun muassa oma-aloitteisuutta, itsenäistä työtettä, tiimityötaitoja sekä aikataulujen noudattamista.

Työsuhteista kuusi oli määräaikaisia ja kaksi osa-aikaisia. Yksi tehtävistä oli sekä määräaikainen että osa-aikainen. Kahdessa ilmoituksessa oli kyse sijaisuudesta. Viidessätoista ilmoituksessa palkka oli kerrottu euromääräisesti, kahdessa viitattiin palkkahaarukkaan tai työehtosopimuksen noudattamiseen palkan määrittämisessä. Kahdessa ilmoituksessa palkkaa ei ole mainittu.

Kaikki 19 ilmoitusta oli julkaistu suomen kielellä. Merkillepantavaa on, että vaikka useissa tehtävissä oli myös muita työkieliä ja yhdessä ilmoituksessa haettiin työntekijää nimenomaan ruotsinkielisiä palveluja tuottavaan yksikköön, ilmoitusten kieleksi oli valittu suomi. Työkieli

mainittiin yhteensä kuudessa ilmoituksessa. Niistä yhdessä työkieleksi oli merkitty ainoastaan suomi, kahdessa suomi ja ruotsi, kahdessa suomi ja englanti sekä yhdessä suomi, englanti ja ruotsi.

Yhtä lukuun ottamatta kaikissa ilmoituksissa oli myös muita mainintoja vaadittavasta kielitaidosta. Seitsemässä ilmoituksessa kerrottiin suomen ja englannin, ja seitsemässä näiden lisäksi ruotsin osaamisen tarpeesta. Yhdessä mainittiin eduksi olevan, jos hakija osaa näiden kolmen lisäksi jotakin muuta kieltä. Yhdessä ilmoituksessa mainittiin tehtävässä vaadittavan hyvää suomen kielen taitoa, ja kahdessa ilmoituksessa vaadittiin suomen ja ruotsin osaamista. Kaikissa tarkastelluissa työpaikkailmoituksissa oli siis vaatimus suomen kielen osaamisesta.



Kaavio 9. Kielitaitovaatimukset rekrytointi-ilmoituksissa.

Muu kielitaitovaatimuksista viestiminen oli ilmoituksissa varsin vaihtelevaa. Osassa ilmoituksista eriteltiin suullisen ja kirjallisen kielitaidon vaatimuksia ja painotuksia työssä tarvittavilla kielillä. Yhdessä esimerkiksi mainittiin, että englannin kielen taito on suomen ohella asiakaspalvelussa olennaista, ja toisessa eriteltiin kunkin vaaditun kielen osalta niistä vaadittavat taitotasot. Tehtävässä vaadittiin erinomaista suomen kielen suullista ja kirjallista taitoa, hyvää englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa, ja sen hoitamisessa etua hyvästä ruotsin kielen suullisesta ja kirjallisesta taidosta. Jotkin ilmoituksissa käytetyt ilmaisut olivat kuitenkin epä-

tarkempia ja jossain määrin tulkinnanvaraisiakin. Ilmoituksissa oli esimerkiksi mainittu tehtävässä menestymisen edellyttävän riittävää englannin kielen taitoa, avaamatta tarkemmin, mitä riittävällä tarkoitetaan tai millaisessa kontekstissa kielitaitoa tarvitaan.

Opinnäytetyön aineistossa tarkastelluista työpaikkailmoituksista yhdeksässä mainittiin pyrkimys monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen rekrytoinneissa. Lisäksi kahden ilmoituksen rekrytointi suoritettiin anonyymina. Työnantajan vastuullisuudesta sekä monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuspyrkimyksistä viestineistä ilmoituksista kolme oli kaupunkiorganisaatioiden ja kolme museoalan rekrytointi-ilmoituksia. Loput maininnat olivat yksittäisissä viraston, yrityksen ja järjestön ilmoituksissa.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 7.1 Johtopäätökset kielitaitovaatimuksista

Kulttuurituottajille soveltuvissa tehtävissä on monenlaisia kielitaitovaatimuksia riippuen muun muassa organisaation toimialasta, sijainnista, asiakaskunnasta ja sidosryhmistä. Koska organisaatioiden taustat ja toimintaympäristöt ovat yksilöllisiä, ei ainakaan opinnäytetyön aineiston perusteella voi yleistää esimerkiksi samaa taiteen ja kulttuurin osa-aluetta edustavien organisaatioiden kielitaitovaatimusten noudattavan tiettyä kaavaa.

Kyselyvastausten ja tarkasteltujen työpaikkailmoitusten valossa voi todeta suomen kielen osaamista tarvittavan valtaosassa kulttuurialan organisaatioista, myös sellaisissa, joissa työkieli on esimerkiksi englanti. Tämä johtuu usein paitsi verkostoista, myös toimintaympäristön käytännöistä. Esimerkiksi rahoitukseen liittyvien palvelujen käyttäminen voi olla vaikeaa ilman suomen, tai joissain tapauksissa ruotsin kielen taitoa.

Englanti näyttäytyy vastauksissa suomen rinnalla tärkeänä työelämän kielenä. Se toimii usein myös yhdistävänä kielenä eri kieliä äidinkielinään puhuvien välillä, mutta ei suinkaan aina. Kyselyvastauksissa nousi mainintoja muun muassa kansainvälisistä asiakkuuksista ja yhteisöistä, joissa tarvitaan esimerkiksi saksan tai espanjan kielitaitoa.

Kielitaito on osa ammatillista osaamista sekä työelämätaitoja. Siitä on hyvä osata viestiä oikein esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä. Työnantajatahojen tulee pyrkiä arvioimaan työyhteisöön, toimintaympäristöönsä sekä haettavaan tehtävään liittyvät kielenkäyttötilanteet huolellisesti ja pohtia sitten, ovatko asetetut vaatimukset perusteltuja ja toisaalta, olisiko esimerkiksi organisaation työkieltä heikosti osaavalla realistisesti arvioituna mahdollista työskennellä haettavassa tehtävässä. Kielitietoisella työnkuvan määrittelyllä luodaan pohjaa onnistuneille rekrytoinneille.

On hyvä muistaa, että kielitaito sekä laajemmin kielivaranto ovat muuttuvia ja niitä voi kehittää.

### 7.2 Johtopäätökset harjoitteluista

Harjoitteluilla on suuri merkitys opiskelijoille. Kokemus, uuden oppiminen ja ammatillinen kehittyminen ovat tärkeitä. Muunkielisille opiskelijoille harjoittelut tarjoavat mahdollisuuden myös kielitaidon kehittämiseksi. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen Taustalla on väliä

-raportissa opiskelijoiden verkostoituminen työelämän edustajien kanssa nähdään myös pito-voimaa vahvistavana tekijänä, joka voi osaltaan sitouttaa korkeakoulutettuja jäämään valmistumisensa jälkeen Suomeen.

Opinnäytetyössä kerätystä aineistosta nousee havainto, että työharjoittelulla on monia merkityksiä myös työnantajille. Useissa organisaatioiden edustajien haastattelu- ja kyselyvastauksissa mainittiin harjoittelujen tuomia mahdollisuuksia. Kolmessa kommentissa mainittiin sanat rikastaminen tai rikastuttaminen, jotka mielestäni sopivat hyvin kuvaamaan harjoitteluihin liittyviä positiivisia kokemuksia ja odotuksia.

Parhaimmillaan organisaatiot saavat harjoittelijoilta uusia näkökulmia sekä mahdollisuuden oppia uutta myös itse. Rikastaminen voi ulottua organisaation palveluihin ja sitä kautta asiakas-kuntaan. Nimenomaisesti muunkielisten harjoittelijoiden osalta rikastuttaminen voi liittyä uusien kohderyhmien tavoittamiseen sekä mahdollisuuteen tarjota erilaisille asiakasryhmille parempaa palvelua esimerkiksi tapahtumissa. Yhden haastateltavan mukaan työyhteisön muunkieliset työntekijät ja harjoittelijat rikastavat asiakaspalvelumahdollisuuksia omilla kielivaroillaan. Hänen edustamaansa organisaatioon on myös palkattu muunkielisiä työntekijöitä hyvin sujuneiden harjoittelujaksojen jälkeen.

Harjoittelut ovat työnantajille myös resurssikysymys. Mahdollisuuksia irrottaa aikaa harjoittelijan ohjaamiseen pohdituttaa sekä oman työn hoitamisen että harjoittelijalle tarjottavan työelämä- sekä osallisuuskokemuksen osalta. Useassa aineistoon kertyneessä vastauksessa korostuu halu tarjota harjoittelijalle mielekäs ja antoisa kokemus, minkä varmistamiseksi harjoitteluille tulee löytää sopiva ajankohta ja sisältö.

Monilla organisaatioilla kulttuurituottajaopiskelijoille sopivat harjoittelujaksot liittyvät esimerkiksi projektiluontoisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Harjoittelijoilta voidaan edellyttää erilaisia taitoja, kuten viestinnän ja markkinoinnin osaamista. Kuten yksi kyselyvastaaja muistuttaa, tehtävän ja tekijän kohtaamisessa kielitaito on vain yksi parametri.

Kyselyyn vastanneista suurin osa (66/72) piti muunkielisen kulttuurituotannon harjoittelijan vastaanottamista mahdollisena. On kuitenkin huomioitava, että näistä vastaajista lähes puolet (32) edellyttää harjoittelijalta vähintään auttavaa suomen kielen taitoa.

Organisaatiokyselyn yhteydessä vastaajille annettiin mahdollisuus liittyä Humanistisen ammattikorkeakoulun muunkielisten kulttuurituottajaopiskelijoiden parissa työskentelevän henkilökunnan käyttöön tarkoitettuun harjoittelupaikkarekisteriin. Rekisterin tarkoituksena on helpottaa harjoittelupaikkojen etsimistä muunkielisille kulttuurituottajaopiskelijoille. Listalle liittyi yhteensä 41 organisaation edustajaa.

Koska harjoittelupaikkalistaan merkitään tunnistetietoja; vastaajan nimi ja työnimike, sähköposti sekä organisaatio ja organisaation paikkakunta, rekisteri ei ole julkinen ja se esitellään tässä vain sanallisesti. Vastuu harjoittelupaikkarekisterin ylläpidosta siirtyy rekisteriselosteen mukaisesti Humanistiselle ammattikorkeakoululle opinnäytetyön valmistuttua.

### **7.3 Toimenpide-ehdotukset Humanistiselle ammattikorkeakoululle**

Seuraavassa esitän opinnäytetyön aineistoon pohjaten kolme kokonaisuutta, jotka sisältävät toimenpide-ehdotuksia edesauttamaan muunkielisille sopivien harjoittelupaikkojen löytämistä sekä tukemaan muunkielisten opiskelijoiden ammatillista ja kielellistä kehittymistä.

#### **Verkostoituminen kulttuurialan organisaatioiden kanssa**

Haastatteluissa etenkin kaksi osallistujaa nosti esiin ajatuksia verkostoitumisesta sekä opiskelijoiden osallisuuden ja kielellisen kehittymisen että yhteistyöstä saatavan synergian näkökulmista. Toinen mainitsi, että olisi hyvä olla esimerkiksi portaali, jossa työnantajatahot voisivat ilmoittaa halukkuudestaan ottaa vastaan muunkielisiä kulttuurituotannon harjoittelijoita. Hän toi myös esiin ajatuksen erilaisista vapaamuotoisista toiminnallisista tilaisuuksista, esimerkiksi taidetyöpajoista, joissa olisi mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin sekä harjaannuttaa keskustelutaitoja kehittyvällä kielellä. Lisäksi haastateltava pohti, että olisi mukavaa, jos työpaikkojen edustajia kutsuttaisiin tilaisuuksiin, joissa voisi tutustua opiskelijoihin. Toinen haastateltava nosti esiin ajatuksen monikulttuurisesta kulttuurituottajien poolista. Hän arveli, että poolissa voitaisiin kehittää esimerkiksi uudenlaisia tapahtumakonsepteja, ja että erilaiset taustat toisivat yhteistyöhön sisällöllistä rikkautta.

Opinnäytetyön yhteydessä kerätty harjoittelupaikkarekisteri vastaa jossain määrin ajatukseen portaalista tai alustasta, jolle työnantajat voivat ilmoittaa halukkuudestaan ottaa muunkielisiä harjoittelijoita. Lisäksi Humanistinen ammattikorkeakoulu käyttää Tuudo-sovellusta alustana,

jolle työnantajat voivat ilmoittaa avoimia harjoittelupaikkoja. Harjoittelupaikkojen ilmoittamista käsitellään kohdassa ”Työharjoitteluista viestiminen”.

Yhteistyö ja verkostoituminen työelämän edustajien kanssa monikulttuurisuuden kärjellä voisi olla hedelmällistä ja osaltaan helpottaa harjoittelupaikkojen löytämistä opiskelijoille verkoston kautta.

**Ehdotus:** Ehdotan, että Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon vahvuusalalle hankitaan ikään kuin kummiorganisaatioiksi sellaisia työelämäkumppaneita, joissa työskentelee muunkielisiä kulttuurituottajia tai joiden toiminta mahdollistaa monenlaisella kieliprofiililla työskentelyn. Yksinkertaisimmillaan kummius voisi näkyä niin, että kulttuurituotannon opiskelijoille järjestettäisiin säännöllisin väliajoin tutustumiskäyntejä kummiorganisaatioon tai että työelämäkummi vierailisi silloin tällöin oppilaitoksessa kertomassa organisaation toiminnasta. Mikäli mahdollista, kummiorganisaatioista voitaisiin myös tarjota harjoittelumahdollisuuksia muunkielisille opiskelijoille tai aiheita työelämälähtöisiin kehittämissuunnitelmiin.

Kulttuurituotannon koulutusta tarjoava Humanistinen ammattikorkeakoulu sopisi myös luontevasti monikulttuurisen kulttuurituottajapoolin yhdeksi taustatekijäksi.

**Ehdotus:** Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon vahvuusalalla voitaisiin pohtia, hyötyisikö Humak ja sen opiskelijat monikulttuurisesta kulttuurituottajapoolista sekä millainen rooli oppilaitoksella voisi poolissa olla.

### **Vuorovaikutus kulttuurin parissa**

Kielitaito ei rakennu ainoastaan luokkahuoneissa. Erilaiset kielen käyttämisen tilanteet sekä haastavat että luovat mahdollisuuksia uudelleenlaisille oivalluksille. Luvussa 6.3 kerrotaan Liubov Sidorovan haastattelussa esiin nostamista, hyviksi havaitsemistaan tavoista oppia suomen kieltä ja kehittää samalla ammatillista osaamistaan. Yhtenä keinona hän mainitsi kulttuurikohteissa käymisen.

Luvussa 3.3 lehtori Sanna Pekkinen kertoo Erasmus+-opiskelijavaihtoihin liittyvistä kokemuksista. Hän mainitsee yhtenä vaihto-opiskelijoille tarjottavan ohjelman suunnittelussa huomioitavana asiana vaihto-opiskelijoiden integroitumisen oppilaitokseen ja oppilaskuntaan.

**Ehdotus:** Vaihto-opiskelijoille sekä hiljattain maahan muuttaneille kulttuurituotannon opiskelijoille voisi olla hyvä järjestää mahdollisuuksia tutustua esimerkiksi kulttuurikohteisiin ohjautusti, mutta mahdollistaen vapaamuotoisen vuorovaikutuksen ja siihen kannustaen. Tähän voisi

yhdistää verkostoitumisen muiden opiskelijoiden kanssa. Mikäli vaihto-opiskelijoita ohjaavien lehtoreiden resurssit eivät mahdollista tutustumiskäyntejä, voisi pohtia, olisiko esimerkiksi Humanistisen ammattikorkeakoulun oppilaskunta Humakon mahdollista järjestää silloin tällöin tämän tyyppistä toimintaa.

Myös kohdassa ”Verkostoituminen kulttuurialan organisaatioiden kanssa” ehdotettu työelämäkummitoiminta voisi tuoda mahdollisuuksia tällaisiin vierailuihin, ja haastateltavan esiin noston toiminnalliset taidetyöpajat sopisivat myös vuorovaikutustilanteiksi.

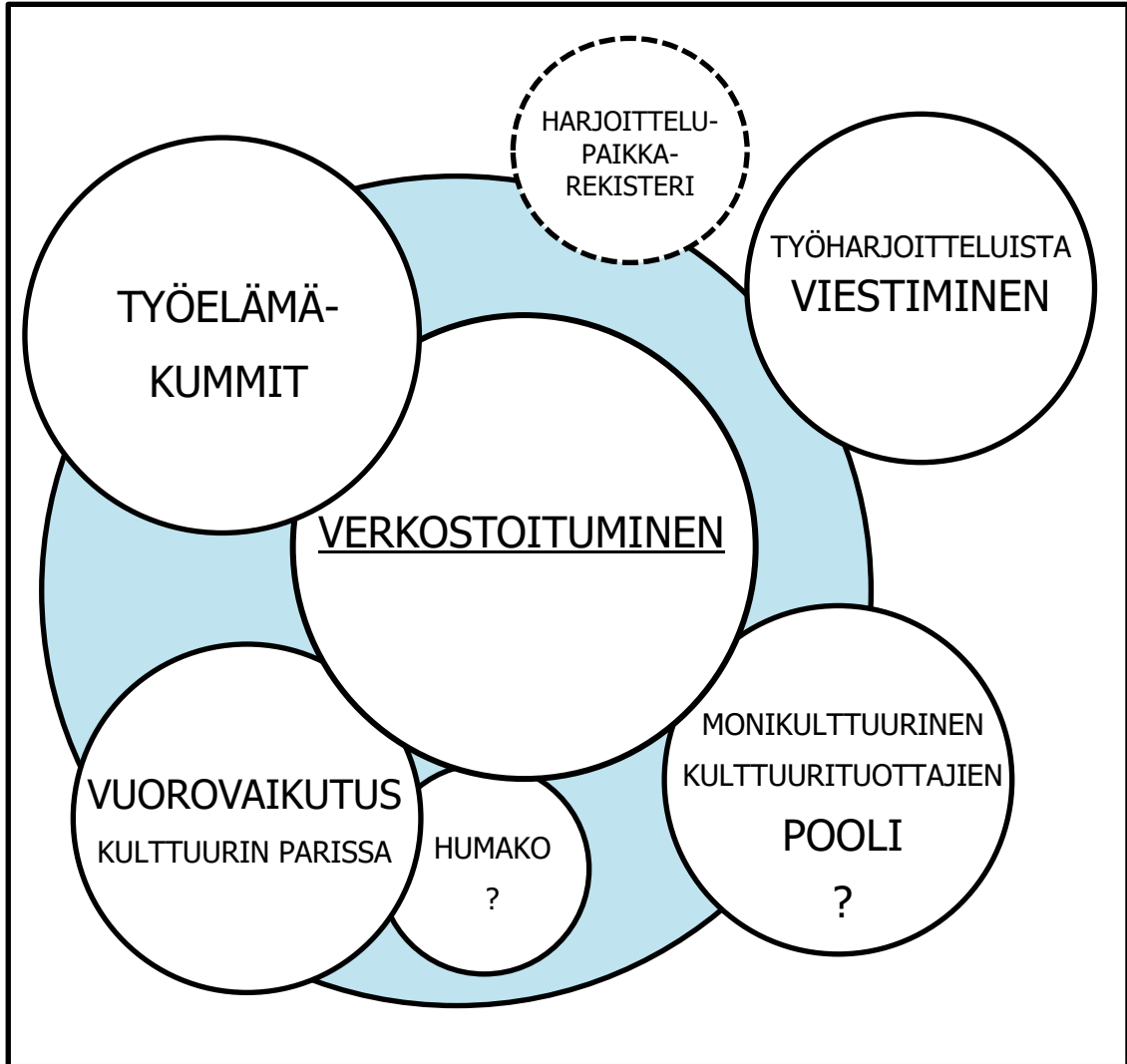
### **Työharjoitteluista viestiminen**

Humanistisen ammattikorkeakoulun internetsivuilta löytyy työnantajille suunnattu ohjeistus työharjoittelupaikan tarjoamiseen opiskelijoille. Ohjeistukseen on kerätty tietoa muun muassa harjoitteluun liittyvistä asiakirjoista. Sivulla ohjataan täyttämään harjoittelupaikan hakuilmoitus julkaistavaksi Tuudo-sovelluksessa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2025.)

Opiskelijalla on Tuudossa mahdollisuus rajata ja kohdentaa harjoitteluilmoitusten hakua koulutuksen, työn tyyppin, sijainnin, vaatimusten ja toimialan mukaisesti sekä tehdä tekstihakuja. Vaatimuksissa on esimerkiksi ajokorttiin ja korttikoulutuksiin liittyvien valintojen lisäksi joukko kielitaitoa koskevia valintoja; ”vaatii sujuvan englannin kielen taidon”, ”vaatii sujuvan ruotsin kielen taidon”, ”vaatii sujuvan saamen kielen taidon”, ”vaatii sujuvan suomen viittomakielen taidon” sekä ”ei vaadi sujuvaa suomen kielen taitoa”. (Tuudo 2025.) Tiedonhakupöytäkirjalla kielitaitovaatimuksien kautta löydettävissä oli kolme ilmoitusta, joissa vaadittiin sujuvaa englannin kielen taitoa sekä yksi ilmoitus, jossa oli merkintä ”ei vaadi sujuvaa suomen kielen taitoa”. Ilmoitusten kokonaismäärään nähden hakua täsmentäviä kielimerkintöjä oli käytössä varsin vähän.

Ehdotan, että Humanistisen ammattikorkeakoulun harjoittelupaikkojen tarjoamista koskevalle ohjesivulle lisätään kannustus pohtia harjoittelussa tarvittavaa kielitaitoa sekä ilmoittaa myös, jos on valmis tarjoamaan harjoittelun esimerkiksi englanninkielisenä.

Olisi hyvä pohtia myös, löytyisikö jokin muu sopiva tapa viestiä muunkielisille soveltuvien harjoittelupaikkojen tarpeesta. Voisiko esimerkiksi vaihto-opiskelijoiden harjoittelujakson lähestyessä Humanistisen ammattikorkeakoulun internetsivuilla tai sosiaalisen median kanavissa julkaista ilmoituksen tai kirjoittaa aiheesta blogitekstin? Entä voisiko Humanistisen ammattikorkeakoulun sivustolla olla pysyvästi tietopaketti harjoittelupaikkojen tarjoamisesta vaihto-opiskelijoille, ja kenties myös maininta mahdollisuudesta ilmoittaa yhteystietonsa opinnäytetyön ohessa kootulle harjoittelupaikkalistalle?



Kuva 1. Toimenpide-ehdotukset.

## 8 LOPUKSI

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa pääkaupunkiseudun kulttuurialan kenttää etenkin kulttuurituottajien tehtäviin liittyvien kielitaitovaatimusten näkökulmasta sekä tuottaa työn tilaajalle, Humanistiselle ammattikorkeakoululle tietoa muunkielisten kulttuurituottajaopiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksista.

Opinnäytetyöhön saavutettiin kyselytutkimuksen kautta runsas aineisto, jota täydennettiin ja syvennettiin teemahaastatteluilla. Vastaajajoukkoon tavoitettiin laajasti erilaisia kulttuuri- ja tapahtuma-alan organisaatioita eri sektoreilta. Tutkimukseen osallistuneiden määrä ylitti odotukset, mutta vielä ilahduttavampaa oli se, miten huolellisesti monet vastaajat olivat paneutuneet kyselyn täyttämiseen ja olivat valmiita antamaan panoksensa kyselyn lisäksi haastatteluosuuteen.

Aineiston laajuus yllätti positiivisesti, mutta pakotti myös tekemään rajauksia. Aineistossa olisi potentiaalia opinnäytetyön aiheen jatkokäsittelylle. Etenkin haastattelujen yksilöllisempiä sisältöjä olisi hienoa päästä avaamaan myös lukijoille. Tässä työssä päädyin sisällönanalyysin kautta esittämään haastatteluista tiivimmän katsauksen, mutta jokainen haastattelu osaltaan piirsi taustakuvaa kulttuurituottajien tehtävien kielitaitovaatimuksille sekä pääkaupunkiseudun kulttuurikentän ominaispiirteille.

Useat organisaatioiden edustajat sanoittivat kyselyn avoimessa palautteessa, haastatteluissa sekä sähköpostiviesteissä kiinnostustaan opinnäytetyön aihepiiriin, kokemustaan sen ajankohittaisuudesta sekä halua osallistua alan kehittämiseen. Yksi haastateltava arveli, että tulevaisuus tulee olemaan entistä monikielisempi ja monikulttuurisempi ja koki ajan olevan otollinen kehittämistyölle. Toinen haastateltava totesi pitävänsä opinnäytetyön aihetta tärkeänä siksi, että näkee kielimuurin estävän monien osaavien henkilöiden pääsyn osaksi kulttuurialan toimintaa. Uskon tämän opinnäytetyön kaltaisten keskustelunavausten hyödyttävän kulttuurialaa ja viritävän ajatuksia yhteistyön mahdollisuuksista.

Opinnäytetyön tilaaja hyötynee konkreettisimmin opinnäytetyön ohessa koostetusta muunkielisille kulttuurituottajaopiskelijoille soveltuvien harjoittelupaikkojen rekisteristä. Tämä vastaa suoraan tilaajan tarpeeseen saada vinkkejä muunkielisille opiskelijoille soveltuvista harjoittelupaikoista. Toivon, että Humanistinen ammattikorkeakoulu saa myös opinnäytetyön aineiston pohjalta kokoamistani toimenpide-ehdotuksista eväitä muunkielisten opiskelijoiden tukemiseen sekä yhteistyöhön alan organisaatioiden kanssa.

## 8.1 Työn eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön aineistoa kerätessä tutkittavia on informoitu tutkimuksen tarkoituksesta sekä tietojen käsittelyyn liittyvistä menetelmistä. Tutkittavat ovat antaneet suostumuksensa antamiensa tietojen käsittelyyn. Tutkimukseen osallistuminen on perustunut vapaaehtoisuuteen, ja tutkittavia on informoitu myös mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen.

Opinnäytetyössä mainitaan vain sellaisten haasteltavien nimet, jotka ovat antaneet siihen suostumuksensa. Muiden haastatteluun osallistuneiden tiedot on sovitusti pseudonymisoitu.

Opinnäytetyön yhteydessä kerätylle, opinnäytetyön tilaajalle luovutettavalle harjoittelupaikkalistalle liittämiseen pyydettiin kyselytutkimukseen osallistuneilta erillinen suostumus. Listalle laadittiin rekisteriseloste yhdessä Humanistisen ammattikorkeakoulun kanssa. Vastuu rekisterin ylläpitämisestä siirtyy Humanistiselle ammattikorkeakoululle opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyöhön kerättyä aineistoa sekä lomakkeita on säilytetty oppilaitoksen tietoturvallisessa verkkoympäristössä. Edellä mainittua harjoittelupaikkarekisteriä lukuun ottamatta aineisto hävitetään aineistohallintasuunnitelman mukaisesti heti opinnäytetyön arvioinnin valmistuttua.



- Lahtinen, Emmi & Mäenpää, Marjo & Karri, Sirene & Kurlin Niiniaho, Ari 2020. Avaus: ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asema Suomessa. Cuporen verkkojulkaisuja 63. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Viitattu 15.9.2024. [https://www.cupore.fi/wp-content/uploads/migrated-assets/tiedostot/2020/avaus\\_raportti.pdf](https://www.cupore.fi/wp-content/uploads/migrated-assets/tiedostot/2020/avaus_raportti.pdf)
- Lehtimaja, Inkeri & Korpela, Eveliina & Komppa, Johanna & Kotilainen, Lari & Kurhila, Salla 2023. Monikielisen työyhteisön opas. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Nissilä, Leena 2022. Suomen kielivaranto muutoksessa. Viitattu 15.1.2025. <https://kielikello.fi/suomen-kielivaranto-muutoksessa/>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2020. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–6. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Opetushallitus 2024a. Korkeakoulujen SIMHE-palvelut. Viitattu 8.12.2024. <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys/korkeakoulut-tukemassa-maahanmuuttajia/simhe>
- Opetushallitus 2024b. Yleiset kielitutkinnot. Viitattu 8.12.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kieli-ja-kaantajatutkinnot/yleiset-kielitutkinnot-yki>
- Opetushallitus 2025. Viitattu 14.1.2025. Kielitaito. <https://www.oph.fi/fi/kielitaito>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Taide, kulttuuri ja moninainen Suomi. Kulttuuripolitiikka, maahanmuuttajat ja kulttuurisen moninaisuuden edistäminen -työryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:2. Viitattu 28.11.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162663/OKM\\_2021\\_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162663/OKM_2021_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024. Kulttuuripoliittinen selonteko. Valtioneuvoston julkaisuja 2024:55. Viitattu 29.11.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165946/VN\\_2024\\_55.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165946/VN_2024_55.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OsaajaKS 2023. Uusi työkalu työssä tarvittavan kielitaidon tunnistamiseen ja oman kielitaidon arvioimiseen. Viitattu 22.12.2024. <https://osaajaks.fi/fi/ajankohtaista/uusi-tyokalu-tyossa-tarvittavan-kielitaidon-tunnistamiseen-ja-oman-kielitaidon-arvioimiseen>
- Saastamoinen, Hoda 2022. Koulutus- ja työperäisen maahanmuuton edistämistä Humakissa. Teoksessa Karvonen, Emilia & Äärynen, Mikko (toim.) 2022. Väläyksiä Humakista VI. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 151. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 130–131. Viitattu 11.1.2025. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2022/12/va%CC%88la%CC%88yksia%CC%88-humakista-VI-humak-2022.pdf>
- Saukkonen, Pasi 2021. Ulkomaalaistaustaiset pääkaupunkiseudulla: asuminen, työllisyys ja tulot. Helsinki: Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitieto
- Tilastokeskus 2023. Vieraskielisten määrä kasvoi lähes 38 000 henkilöllä. Tiedote 31.3.2023. Väestörakenne 2022. Viitattu 25.8.2024. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl8lprraorrr20dut5a0tyw5>

- Tilastokeskus 2024. Kulttuurialan työvoimasta ja yritysten toimipaikoista noin puolet Uudella- maalla vuonna 2022. Tiedote 21.3.2024. Viitattu 29.11.2024. <https://stat.fi/julkaisu/clmrlt18r58f50avyagvp61fv>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuudo 2025. Viitattu 10.1.2025. <https://career.humak.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Ministerityöryhmä hyväksyi uudistetun työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton Talent Boost ohjelman 2023–2027. Tiedote. Viitattu 28.12.2024. <https://tem.fi/-/ministerityoryhma-hyvaksyi-uudistetun-tyo-ja-koulutusperaisen-maahanmuuton-talent-boost-ohjelman-2023-2027>
- Työterveyslaitos 2024a. Kielitietoisuuden herääminen. Viitattu 4.12.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/kielitietoisuuteen-heraaminen>
- Työterveyslaitos 2024b. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? Viitattu 27.11.2024. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>
- Valli, Raine 2018a. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, Raine (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 92–128.
- Valli, Raine 2018b. Vastausten tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa Valli, Raine (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 261–275.
- Valtioneuvosto 2021a. Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74. Viitattu 29.11.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN\\_2021\\_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valtioneuvosto 2021b. Valtioneuvoston selonteko kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:62. Viitattu 13.4.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163237/VN\\_2021\\_62.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163237/VN_2021_62.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vidberg, Maria 2024. VS: Termen "muunkielinen". Email sanni.mantere@humak.fi 19.8.2024.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Opetushallinnon tilastopalvelu 2024a. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat (FTE). Viitattu 28.11.2024. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutuksen%20FTE-opiskelijat%20-%20n%C3%A4k%C3%B6kulma%20amk.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutuksen%20FTE-opiskelijat%20-%20n%C3%A4k%C3%B6kulma%20amk.xlsb)
- Opetushallinnon tilastopalvelu 2024b. Kansainvälisyys. Viitattu 8.12.2024. <https://vipunen.fi/fi-fi/kkyhteiset/Sivut/Kansainv%C3%A4lisyys.aspx>

Opetushallinnon tilastopalvelu 2024c. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden suorittamat tutkinnot. Viitattu 8.12.2024. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulutuksen%20yhteiset%20-%20kansainv%C3%A4listen%20opiskelijoiden%20tutkinnot%20-%20tilastovuosi.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulutuksen%20yhteiset%20-%20kansainv%C3%A4listen%20opiskelijoiden%20tutkinnot%20-%20tilastovuosi.xlsb)

Opetushallinnon tilastopalvelu 2024d. Tutkinnon suorittaneista vaihdossa käyneet. Viitattu 11.12.2024. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulutuksen%20yhteiset%20ja%20tk-toiminta%20-%20kansainv%C3%A4lisyys%20-%20tutkinnon%20suorittaneista%20vaihdossa%20k%C3%A4yneet%20-%20tilastovuosi.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Korkeakoulutuksen%20yhteiset%20ja%20tk-toiminta%20-%20kansainv%C3%A4lisyys%20-%20tutkinnon%20suorittaneista%20vaihdossa%20k%C3%A4yneet%20-%20tilastovuosi.xlsb)

#### Haastattelut

Pekkinen, Sanna 2024. Lehtori. Teams-haastattelu 10.6.2024. Haastattelija: Sanni Mantere.

Sidorova, Liubov 2024. Teams-haastattelu. 11.11.2024. Haastattelija: Sanni Mantere.

Organisaatiohaastattelut, haastattelija kaikissa: Sanni Mantere

Eloranta, Jenna 2024. Yrittäjä. Teams-haastattelu 29.10.2024.

Haastateltava 2, 2024. Pseudonymisoitu. Teams-haastattelu 23.10.2024.

Haastateltava 3, 2024. Pseudonymisoitu. Teams-haastattelu 23.10.2024.

Haastateltava 4, 2024. Pseudonymisoitu. Teams-haastattelu 30.10.2024.

Haastateltava 5, 2024. Pseudonymisoitu. Teams-haastattelu 30.10.2024.

Hiltunen, KooPee 2024. Johtaja. Teams-haastattelu 23.10.2024.

Hoikkala, Sirku 2024. Tuottaja. Teams-haastattelu 28.10.2024.

Iivonen, Ilari 2024. Rehtori. Teams-haastattelu 28.10.2024.

Kujasalo, Jutta 2024. Ohjelmatuotantopäällikkö. Teams-haastattelu 25.10.2024.

Lappi, Eveliina 2024. Toimiston vastaava. Teams-haastattelu 29.10.2024.

Saltikoff, Valeri 2024. Projektipäällikkö. Teams-haastattelu 30.10.2024.

Zhang Tian, Tiff 2024. Toiminnanjohtaja. Teams-haastattelu 30.10.2024.

Väänänen, Mikko 2024. Tuottaja. Teams-haastattelu 25.10.2024.

## LIITTEET

### Liite 1. Kysely organisaatioille (suomenkielinen)

# HUMAK<sup>®</sup>

## Kysely kulttuurituottajien työn kielitaitovaatimuksista

*Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)*

*Huom. kyselyn haarautuminen, piilotetut kysymykset ja muut huomioitavat seikat on lisätty tähän liitteeseen kursiivilla. Näiden navigointimerkintöjen alussa on #-merkki.*

Hei!

Tällä kyselyllä kartoitetaan kulttuurituottajille soveltuvien tehtävien kielitaitovaatimuksia sekä äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvien (jatkossa *muunkielisten*) kulttuurituottajaopiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksia pääkaupunkiseudulla.

Kyselyvastauksista kertyy aineistoa Humanistiselle ammattikorkeakoululle tekemääni opinnäytetyöhön.

Kyselyyn on kutsuttu vastaamaan edustajia erilaisista kulttuuri- ja tapahtuma-aloilla tai niitä sivuavilla aloilla toimivista organisaatioista. Kaikki vastaukset ovat arvokkaita. Kiitos jo etukäteen!

Kysely ei ole anonyymi. Yksittäisten vastaajien tai heidän edustamiensa organisaatioiden nimiä ei kuitenkaan julkaista opinnäytetyössä. Kyselyllä kerätty aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistumisen ja arvioinnin jälkeen.

Kyselytutkimuksen lisäksi kerään listan organisaatioista, jotka voisivat soveltua muunkielisille kulttuurituottajaopiskelijoille harjoittelupaikoiksi. Tämä tiedosto jää opinnäytetyön valmistuttua Humanistisen ammattikorkeakoulun hallintaan. Listalle liittyminen on vapaaehtoista ja siihen pyydetään teiltä erillinen suostumus kyselylomakkeen lopussa.

Kysely on avoinna **24.10.2024** klo 23.59 asti.

Ystävällisin terveisin,

Sanni Mantere

Kulttuurituotannon opiskelija  
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Lisätietoja: sanni.mantere@humak.fi tai xxx xxx xxxx

### 1. Tutkimukseen osallistuminen\*

- Haluan osallistua tutkimukseen.
- En halua osallistua tutkimukseen.

*#Pilotettu. Näytetään, mikäli vastaaja valitsee vaihtoehdon "En halua osallistua tutkimukseen". Valinnan lukitseminen siirtää vastaajan suoraan kohtaan 23. "Palaute".*

Mikäli ette halua osallistua tutkimukseen, päätättehän vastaamisen painamalla "lähetä"- painiketta seuraavalla sivulla. Tällöin ette saa mahdollisia myöhemmin lähetettäviä muistutusviestejä tutkimukseen osallistumisesta.

Jos kuitenkin haluatte vielä harkita osallistumista, voitte valita kohdan "haluan osallistua tutkimukseen", täyttää kyselyn ja valita vasta kyselyn lopussa, sallitteko vastauksenne tallennettavan.

*#Sivunvaihto.*

---

## OSA 1/5. Vastaajan organisaatio

### 2. Mitä kulttuurin tai taiteen aluetta edustatte?

Valitkaa seuraavista parhaiten organisaationne pääasiallista toimintaa kuvaava vaihtoehto.

- Kirjallisuus
- Kuvataide
- Käsi- ja taideteollisuus
- Media-ala
- Museo
- Musiikki
- Peliala
- Sirkus
- Tanssi

- Tapahtumatuotanto
- Teatteri
- Muu. Mikä? \_\_\_\_\_
- Useita osa-alueita. Mitä? \_\_\_\_\_

### 3. Millä sektorilla organisaationne toimii? \*

- Julkinen sektori
- Yksityinen sektori
- Kolmas sektori
- En osaa sanoa

### 4. Paljonko organisaatiossanne on työntekijöitä? \*

- 1–3
- 4–9
- 10–24
- 25–49
- 50–99
- 100–199
- yli 200
- Organisaatiossamme ei ole työntekijöitä.
- En osaa sanoa.

### 5. Missä organisaationne sijaitsee? \*

- Helsinki
- Espoo
- Vantaa
- Kauniainen
- Muu paikkakunta. Mikä/mitkä? \_\_\_\_\_

### 6. Mikä on organisaationne työkieli? \*

Valitkaa seuraavista parhaiten organisaationne pääasiallista toimintaa kuvaava vaihtoehto.

- suomi
- ruotsi
- englanti
- Muu. Mikä/mitkä?

## 7. Haluatteko kertoa jotakin muuta toiminnastanne?

---



---



---

# Sivunvaihto.

---

## OSA 2/5. Kulttuurituottajan tehtävät ja kielitaitovaatimukset

### 8. Onko organisaatiossanne kulttuurituottajalle soveltuvia tehtäviä? \*

Valitkaa parhaiten organisaationne tilannetta vastaava kuvaus.

- Kyllä, jatkuvasti ainakin yhden henkilön päätehtävänä (nimike esimerkiksi kulttuurituottaja, tapahtumatuottaja tai tuottaja).
- Kyllä, jatkuvasti ainakin yhden henkilön päätehtävänä sekä lisäksi ajoittain tehtäviä esimerkiksi freelancereille.
- Kyllä, jatkuvasti, osana muilla nimikkeillä toimivien tehtävänkuvia.
- Kyllä, jatkuvasti, osana muilla nimikkeillä toimivien tehtävänkuvia sekä lisäksi ajoittain tehtäviä esimerkiksi freelancereille.
- Kyllä, ajoittain tai projektiluontoisesti organisaatiossa toimivilla (esimerkiksi freelancerit).
- Ei.
- En osaa sanoa.

### 9. Työskenteleekö organisaatiossanne kulttuurituottajiksi kouluttautuneita henkilöitä? \*

- Kyllä.
- Ei.
- En osaa sanoa.

# Sivunvaihto.

---

# Kysymykset 10–12 piilotettu. Näytetään, mikäli vastaaja valitsee minkä tahansa "Kyllä"-vaihtoehdon kysymyksessä 8. ("Onko organisaatiossanne kulttuurituottajalle soveltuvia tehtäviä?").

**Millaisia kielitaitovaatimuksia organisaationne kulttuurituottajalle soveltuviin tehtäviin kuuluu?**

**10. Tarvitaanko työkielen lisäksi muuta kielitaitoa esimerkiksi asiakas- ja verkostotyössä? \***

- Kyllä. Mitä? \_\_\_\_\_
- Ei.

**11. Eroavatko kirjallisen ja suullisen kielitaidon vaatimukset toisistaan?**

- Kyllä. Miten? \_\_\_\_\_
- Ei.

**12. Haluatteko kertoa jotakin muuta organisaationne kielitaitovaatimuksista?**

---



---



---

*# Sivunvaihto.*

---

**OSA 3/5. Muunkieliset kulttuurituottajat ja kulttuurituotannon harjoittelijat**

**13. Onko organisaatiossanne työskennellyt muunkielisiä kulttuurituottajia tai kulttuurituotannon harjoittelijoita? \***

- Kyllä.
- Ei.
- En osaa sanoa.

*# Kysymykset 14–15 piilotettu. Näytetään, mikäli vastaaja valitsee "Kyllä"-vaihtoehdon kysymyksessä 13. ("Onko organisaatiossanne työskennellyt muunkielisiä kulttuurituottajia tai kulttuurituotannon harjoittelijoita?").*

**14. Millaisia työtehtäviä mahdollisilla harjoittelijoilla on ollut?**

---



---



---

**15. Millaisia haasteita ja/tai onnistumisia harjoitteluissa on kohdattu?**

---



---



---

**16. Voisiko organisaationne tarjota jatkossa harjoittelupaikan muunkieliselle kulttuurituottajaopiskelijalle? \***

Alla on kuvattu erilaisia vaihtoehtoja liittyen harjoittelijalta edellytettävään kielitaitoon. Voitte valita useita vaihtoehtoja sekä kertoa mahdollisista muista edellytyksistä harjoittelulle.

- Kyllä, jos hän puhuu toisena kielenään **suomea** niin hyvin, että voi työskennellä suomeksi.
- Kyllä, jos hän puhuu toisena kielenään **ruotsia** niin hyvin, että voi työskennellä ruotsiksi.
- Kyllä, jos hän puhuu auttavasti **suomea**.
- Kyllä, jos hän puhuu auttavasti **ruotsia**.
- Kyllä, jos hänen kanssaan löytyy jokin muu yhteinen kieli.
- Kyllä, jos jokin muu ehto täyttyy. Mikä? \_\_\_\_\_
- Ei, valitettavasti emme pysty tarjoamaan harjoittelupaikkaa muunkieliselle opiskelijalle. #”Ei”-vastaus poissulkee muut vaihtoehdot.

*#Piilotettu. Näytetään, mikäli vastaaja valitsee minkä tahansa ”Kyllä”-vaihtoehdon kysymyksessä 16. (”Voisiko organisaationne tarjota jatkossa harjoittelupaikan muunkieliselle kulttuurituottajaopiskelijalle?”).*

**17. Millaisia tehtäviä harjoittelijalle voitaisiin tarjota? \***

---



---



---

*#Piilotettu. Näytetään, mikäli vastaaja valitsee ”Ei”-vaihtoehdon kysymyksessä 16. (”Voisiko organisaationne tarjota jatkossa harjoittelupaikan muunkieliselle kulttuurituottajaopiskelijalle?”).*

**18. Miksi organisaationne ei sovellu muunkielisen kulttuurituottajaopiskelijan harjoittelupaikaksi? \***

- Organisaatiollamme ei ole resursseja harjoittelijoiden ohjaamiseen.
- Organisaatiossamme ei ole kulttuurituottajan koulutukseen sopivia työtehtäviä.

- Työtehtävissä menestyminen vaatii sujuvaa suomen/ruotsin/saamen osaamista.
- Muu syy. Mikä? \_\_\_\_\_

# Sivunvaihto.

---

## OSA 4/5. Yhteystiedot ja suostumukset

Kiitos vastauksistanne.

Lopuksi pyydämme täyttämään yhteystiedot sekä suostumuksen vastausten käyttämiseen opinnäytetyössä. Lisäksi kysymme halukkuuttanne haastattelututkimukseen sekä erillisen suostumuksen organisaationne liittämiseksi mahdollisten harjoittelupaikkojen listaan.

### 19. Vastaajan yhteystiedot\*

Etunimi \_\_\_\_\_

Sukunimi \_\_\_\_\_

Sähköposti \_\_\_\_\_

Tehtävänimike \_\_\_\_\_

Organisaation nimi \_\_\_\_\_

Organisaation sijainti (paikkakunta) \_\_\_\_\_

### 20. Tietojen tallentaminen ja käyttö opinnäytetyön aineistossa\*

Tällä kyselyllä kerätään aineistoa Sanni Mantereen Humanistiselle ammattikorkeakoululle tekemään opinnäytetyöhön.

Vastaajien henkilöllisyyttä tai heidän edustamansa organisaation nimeä ei mainita opinnäytetyössä, eikä aineistoa luovuteta opinnäytetyön tilaajalle tai muulle taholle.

Opinnäytetyön tekijä huolehtii aineiston tuhoamisesta opinnäytetyön valmistumisen ja arvioinnin jälkeen.

Kyselyn tietosuojaseloste

*# Vastaukset ovat toisensa poissulkevia.*

- Suostun antamieni tietojen tallentamiseen opinnäytetyön aineistoon.
- En suostu tietojeni tallentamiseen opinnäytetyön aineistoon. Kyselyvastaukseni poistetaan aineistosta.

*# Sivunvaihto.*

---

## **21. Haastattelupyyntö\***

Opinnäytetyön aineistoa kerätään lisäksi lyhyillä haastatteluilla. Haastatteluilla pyritään syventämään käsityksiä työelämän edustajien ajatuksista kulttuurituottajien työhön liittyvistä kielitaitovaatimuksista.

Osallistuminen on vapaaehtoista.

Haastattelut kestävät noin 20 minuuttia ja toteutetaan Teamsin välityksellä **viikoilla 42–44.**

*# Vastaukset ovat toisensa poissulkevia.*

- Olen kiinnostunut haastatteluun osallistumisesta. Minuun saa ottaa yhteyttä haastattelun sopimiseksi.
- En ole kiinnostunut haastatteluun osallistumisesta.

*# Sivunvaihto.*

---

## **22. Erillinen suostumus koskien opinnäytetyön tilaajalle luovutettavia tietoja\***

Kyselytutkimuksessa mainitun opinnäytetyön lisäksi kerätään erillinen lista mahdollisista muunkielisille kulttuurituottajaopiskelijoille soveltuvista harjoittelupaikoista.

Lista luovutetaan opinnäytetyön valmistumisen yhteydessä Humanistiselle ammattikorkeakoululle, muunkielisten kulttuurituottajaopiskelijoiden kanssa työskentelevän henkilökunnan käyttöön. Myös vastuu rekisterin ylläpidosta siirtyy opinnäytetyön tekijältä Humanistiselle ammattikorkeakoululle.

Listalle kerättyjä tunnistetietoja ei julkaista opinnäytetyön mukana eikä luovuteta ko-

konaisuudessaan muille tahoille. Humanistinen ammattikorkeakoulu voi luovuttaa yksittäisiä yhteystietoja muunkielisille opiskelijoille harjoittelupaikkojen etsimistä varten.

Listalle liittyminen ei velvoita edustamaanne organisaatiota tarjoamaan harjoittelupaikkaa Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Listaan merkitään seuraavat tiedot:

- vastaajan nimi
- vastaajan työnimike
- vastaajan sähköpostiosoite
- vastaajan edustaman organisaation nimi
- vastaajan edustaman organisaation paikkakunta

#### Tietosuojaseloste

*# Vastaukset ovat toisensa poissulkevia.*

- Annan suostumukseni yhteystietojeni liittämiseen mahdollisten harjoittelupaikkojen listalle. Lista jää Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttöön. (Ks. Tietosuojaseloste)
- En anna suostumustani yhteystietojeni liittämiseen mahdollisten harjoittelupaikkojen listalle.

*# Sivunvaihto.*

---

### **OSA 5/5. Palaute ja vastauksen lähettäminen**

Kiitos!

Tähän voitte halutessanne kirjoittaa palautetta kyselystä.

---



---



---

#### **23. Vastauksen lähettäminen\***

- Haluan lähettää vastaukseni.

## Liite 2. Kysely organisaatioille (ruotsinkielinen)



### Undersökning om språkraven för kulturproducenters arbete

Obligatoriska frågor markeras med asterisk (\*)

*Obs: frågeformulärets uppdelning, dolda frågor och andra punkter att notera är kursiverade i denna bilaga. Dessa navigationsanvisningar föregås av ett #-tecken.*

Hej!

Denna undersökning kommer att kartlägga språkraven för arbeten som är lämpliga för kulturproducenter och de praktikmöjligheter som finns i huvudsadsregionen för kulturproducentstudenter med annat modersmål än finska, svenska och samiska.

Svaren på enkäten kommer att användas som material för mitt lärdomsprov för Humanistiska yrkeshögskolan.

Företrädare för organisationer som arbetar inom eller med anknytning till kultur- och evenemangssektorn har inbjudits att svara på enkäten. Alla svar uppskattas. Tack på förhand!

Undersökningen är inte anonym. Namnen på enskilda respondenterna eller de organisationer de representerar kommer dock inte att publiceras i lärdomsprovet. De uppgifter som samlats in genom enkäten kommer att förstöras efter att lärdomsprovet har slutförts och utvärderats.

Utöver enkäten sammanställer jag också en lista över organisationer som skulle vara lämpliga praktikplatser för studenter inom kulturproduktion med annat modersmål. Denna fil kommer att förvaras av Humanistiska yrkeshögskolan efter lärdomsprovet har slutförts. Det är frivilligt att vara med på listan och du kommer att bli tillfrågad om ditt uttryckliga samtycke i slutet av

enkäten.

Undersökningen är öppen till och med **24.10.2024** kl. 23.59.

Med vänliga hälsningar,  
Sanni Mantere  
kulturproducentstudent  
Humanistiska yrkeshögskolan

Ytterligare information: sanni.mantere@humak.fi eller xxx xxx xxxx

### 1. Deltagande i undersökning \*

- Jag vill delta i undersökningen.
- Jag vill inte delta i undersökningen.

*#Dold. Visas om respondenten väljer alternativet "Jag vill inte delta i undersökningen". Om alternativet låses kommer respondenten direkt till avsnitt 23. "Feedback".*

Om ni/du inte vill delta i undersökningen, vänligen klicka på knappen "Sänd" på nästa sida. I så fall kommer ni/du inte att få några påminnelser om att delta i undersökningen.

Om ni/du ändå vill överväga att delta kan ni/du välja "Jag vill delta i undersökningen", fylla i frågeformuläret och välja i slutet av frågeformuläret om ni/du vill att ert/ditt svar ska sparas.

*#Byte av sida.*

---

## DEL 1/5. Den organisation som representeras av respondenten

### 2. Vilket kultur- eller konstområde representerar ni/du?

Vänligen välj det alternativ nedan som bäst beskriver er/din organisations huvudsakliga verksamhet.

- Litteratur
- Visual konst
- Hantverk- och konstindustri
- Mediabranschen
- Museum
- Musik

- Spelindustrin
- Cirkus
- Dans
- Evenemangsproduktion
- Teater
- Annat område. Vilket? \_\_\_\_\_
- Flera områden. Vilka? \_\_\_\_\_

**3. Inom vilken sektor verkar er organisation? \***

- I den offentliga sektorn.
- I den privata sektorn.
- I den tredje sektorn.
- Jag vet inte.

**4. Hur många personer arbetar i er/din organisation? \***

- 1–3
- 4–9
- 10–24
- 25–49
- 50–99
- 100–199
- mer än 200
- Det finns inga anställda i vår organisation.
- Jag vet inte.

**5. Var finns er/din organisation? \***

- Helsingfors
- Esbo
- Vanda
- Grankulla
- På en annan ort/andra orter. Vilken/vilka? \_\_\_\_\_

**6. Vilket arbetsspråket användas i er/din organisation? \***

- Med "arbetspråk" avses det språk som används insent i organisationen.
- finska
- svenska
- engelska
- Annat. Vilket/vilka?

## 7. Finns det något annat ni/du vill berätta om er/din organisation?

---



---



---

*# Byte av sida.*

---

## DEL 2/5. Arbetsuppgifter och språkkunskaper kraven för en kulturproducent

### 8. Finns det några jobb i din organisation som passar för en kulturproducent?

\*

Välj den beskrivning som bäst passar in på er/din organisations situation.

- Ja, ständigt, som primära arbete för minst en person (t.ex. kulturproducent, evenemangsproducent eller producent).
- Ja, ständigt som primära arbete för minst en person, plus tillfälliga uppgifter för till exempel frilansare.
- Ja, ständigt, som en del av jobbeskrivningarna för dem med andra titlar.
- Ja, ständigt vid sidan av andra jobb, plus ibland jobb för frilansare, till exempel.
- Ja, för dem som arbetar i organisationen ibland eller på projektbasis (t.ex. frilansare).
- Nej, det finns inte.
- Jag vet inte.

### 9. Anställer er/din organisation personer som är utbildade till kulturproducenter? \*

- Ja.
- Nej.
- Jag vet inte.

*# Byte av sida.*

---

*# Frågor 10–12 är dolda. Visas om svaranden väljer något av "Ja"-alternativen i frågan 8 ("Finns det några jobb i din organisation som passar för en kulturproducent?").*

**Vilka språkkunskaper krävs för en kulturproducent i er/din organisation?**

**10. Är några andra språkkunskaper behövande utöver arbetsspråket, t.ex. för kund- och nätverksarbete? \***

- Ja. Vilken/vilka? \_\_\_\_\_
- Nej.

**11. Finns det någon skillnad mellan skriftliga och muntliga språkrav?**

- Ja. Hur skiljer sig kraven åt? \_\_\_\_\_
- Nej.

**12. Finns det något annat ni/du vill berätta om organisationens språkrav?**

Ni/du kan också kommentera språkraven inom kultursektorn i allmänhet.

---



---



---

*# Byte av sida.*

---

**DEL 3/5. Kulturproducenterna och kulturproducentstuderande med annat modersmål än finska, svenska och samiska**

**13. Har det i er/din organisation arbetat kulturproducenter eller praktikanter inom kulturproduktion med annat modersmål än finska, svenska och samiska?**

- Ja.
- Nej.
- Jag vet inte.

*# Frågor 14–15 är dolda. Visas om svaranden väljer "Ja" i frågan 13 ("Har det i er/din organisation arbetat kulturproducenter eller praktikanter inom kulturproduktion med annat modersmål än finska, svenska och samiska?").*

**14. Vilka typer av jobb har eventuella praktikanter haft?**

---



---



---

**15. Vilka utmaningar och/eller succéer har man stött på under praktiken?**

---



---



---

**16. Skulle er/din organisation i framtiden kunna erbjuda en praktikplats till en kulturproducentstudent med annat modersmål än finska, svenska och samiska? \***

Nedan beskrivs de olika alternativen för de språkkunskaper som krävs av en praktikant. Ni/du kan välja flera alternativ och ange eventuella andra krav som ni/du kan ha på praktikplatsen.

- Ja, om hen talar **finska** som andraspråk tillräckligt bra för att kunna arbeta på finska.
- Ja, om hen talar **svenska** som andraspråk tillräckligt bra för att kunna arbeta på svenska.
- Ja, om hen talar nöjaktiga **finska**.
- Ja, om hen talar nöjaktiga **svenska**.
- Ja, om det finns ett annat gemensamt språk med hen.
- Ja, om något annat villkor är uppfyllt. Vilket? \_\_\_\_\_
- Nej, tyvärr kan vi inte erbjuda en praktikplats till en student med annat modersmål än finska, svenska och samiska. # Ett "Nej"-svar utesluter andra alternativ.

*# Dold. Visas om respondenten väljer något av "Ja"-alternativen i frågan 16 ("Skulle er/din organisation i framtiden kunna erbjuda en praktikplats till en kulturproducentstudent med annat modersmål än finska, svenska och samiska?").*

**17. Vilken typ av arbetsuppgifter skulle kunna erbjudas till praktikanten? \***

---



---



---

*# Dold. Visas om respondenten väljer "Nej" i frågan 16 ("Skulle er/din organisation i framtiden kunna erbjuda en praktikplats till en kulturproducentstudent med annat modersmål än finska, svenska och samiska?").*

**18. Varför är er organisation inte en lämplig praktikplats för en kulturproducentstuderande med annat modersmål än finska, svenska och samiska? \***

- Vår organisation har inte resurser att handleda praktikanter.
- Det finns inga jobb i vår organisation som är lämpliga för kulturproducenternas utbildning.
- Det krävs flytande kunskaper i finska/svenska/samiska för att lyckas i arbetet.
- Andra orsaker. Vilka? \_\_\_\_\_

*# Byte av sida.*

---

**DEL 4/5. Kontaktuppgifter och samtycken**

Tack för era/dina svar.

Slutligen ber vi er/dig fylla i era/dina kontaktuppgifter och ge ert/ditt samtycke till att era/dina svar används i denna undersökning. Vi ber också om er/din villighet till att delta i intervjustudien och om ert/ditt separata samtycke till att inkludera er/din organisation i listan över potentiella praktikplatser.

**19. Kontaktuppgifter till den svarande \***

Första namn \_\_\_\_\_

Efter namn \_\_\_\_\_

E-post \_\_\_\_\_

Jobbtitel \_\_\_\_\_

Organisations namn \_\_\_\_\_

Organisations plats \_\_\_\_\_

## 20. Lagring och användning av data i lärdomsprov\*

Denna enkät används för att samla in data till det lärdomsprov som Sanni Mantere skriver för Humanistiska yrkeshögskolan.

Identiteten på respondenterna eller namnet på den organisation de representerar kommer inte att nämnas i lärdomsprovet, och uppgifterna kommer inte heller att lämnas ut till uppdragsgivaren eller någon annan part.

Författaren av lärdomsprovet ansvarar för att materialet förstörs efter att forskningen har slutförts och utvärderats.

### Sekretesspolicy för enkäten

*#Svar utesluter varandra.*

- Jag samtycker till lagring av mina uppgifter i lärdomsprovsmaterialet.
- Jag samtycker inte till lagring av mina uppgifter i lärdomsprovsmaterialet. Mina enkätsvar kommer att tas bort från materialet.

*#Byte av sida.*

---

## 21. Intervju begäran\*

Materialet till lärdomsprovet samlas även in genom korta intervjuer. Intervjuerna syftar till att få en djupare förståelse för arbetslivs representanternas uppfattningar om kulturproducenternas språkkunskapskrav.

Deltagandet är frivilligt.

Intervjuerna kommer att ta cirka 20 minuter och kommer att genomföras via Teams under **veckorna 42–44**.

*#Svar utesluter varandra.*

- Jag är intresserad av att delta i intervjun. Vänligen kontakta mig för att ordna intervjun.
- Jag är inte intresserad av att delta i intervjun.

*#Byte av sida.*

---

## **22. Separat samtycke för utlämnande av information till uppdragsgivaren av lärdomsprovet\***

Utöver det lärdomsprov som nämns i enkäten kommer en separat lista över praktikplatser som lämpar sig för kulturproducentstuderande med annat modersmål än finska, svenska och samiska att samlas in.

När lärdomsprovet är slutfört, kommer listan att överlämnas till Humanistiska yrkeshögskolan, för att användas av den personal som arbetar med kulturproducentstuderande med annat modersmål. Ansvaret för att upprätthålla registret ska överförs från författaren av lärdomsprovet till Humanistiska yrkeshögskolan.

De identifieringsuppgifter som samlas in i registret kommer inte att publiceras tillsammans med lärdomsprovet och kommer inte att lämnas ut i sin helhet till andra parter. Humanistiska yrkeshögskolan kan komma att lämna ut individuell kontaktinformation till studenter med annat modersmål än finska, svenska och samiska i syfte att hitta praktikplatser.

Att skriva upp sig på listan innebär inte att den organisation ni/du representerar är skyldig att erbjuda praktikplatser till studenter vid Humanistiska yrkeshögskolan.

Följande information kommer att läggas till i listan:

- den svarandes namn
- den svarandes jobbtitel
- den svarandes e-postadress
- namnet på den organisation som den svarande representerar
- den plats där den organisation som den svarande representerar är belägen

Sekretesspolicy

*#Svar utesluter varandra.*

- Jag ger mitt samtycke till att lägga till mina kontaktuppgifter i listan över möjliga praktikplatser. Jag vet, att listan ska lämnas för Humanistiska yrkeshögskolans förfogande. (Se sekretesspolicy)
- Jag ger inte mitt samtycke till att lägga till mina kontaktuppgifter i listan över möjliga praktikplatser.

*#Byte av sida.*

---

## **DEL 5/5. Feedback ock sändning**

### **23.Feedback**

Tack!

Här kan ni/du skriva feedback på enkäten.

---

---

---

### **24. Sändning av svarar \***

- Jag vill sända mina svarar.

### Liite 3. Kysely organisaatioille (englanninkielinen)



## Questionnaire on language requirements for the work of cultural managers

Required questions are marked with an asterisk (\*).

*Note: questionnaire's splitting, hidden questions and other considerations have been added in italics in this attachment. These navigation notes are preceded by a # sign.*

Dear Participant,

The purpose of this survey is to find out what kind of language skills are required for jobs suitable for cultural managers and what kind of internship opportunities are available for cultural management students whose mother tongue is not Finnish, Swedish or Sami (henceforth referred to as foreign-language students) in the Helsinki metropolitan area.

The answers to the questionnaire will be used to compile material for my thesis for Humak University of Applied Sciences.

Representatives of various organisations working in the field of culture and events or related fields have been invited to respond to the questionnaire. All responses will be greatly appreciated. Thank you in advance!

The questionnaire is not anonymous. However, the names of individual respondents or the organisations they represent will not be published in the paper. The data collected through the questionnaire will be destroyed after the completion and evaluation of the thesis.

In addition to the questionnaire, I'm also compiling a list of organisations that might be interested in hosting foreign-language speaking cultural management students as interns. This document will be kept by Humak University of Applied Sciences after the thesis is completed. Your participation in the list is completely voluntary. Permission to add your contact details to the list will be requested at the end of the questionnaire.

The questionnaire will be open until 23:59 on **24.10.2024**.

Kindest regards,  
Sanni Mantere

Student of Cultural Production  
Humak University of Applied Sciences

Further information: [sanni.mantere@humak.fi](mailto:sanni.mantere@humak.fi) or xxx xxx xxxx

### 1. Participation in the survey \*

- I want to take part in the survey.
- I don't want to take part in the survey.

*# Hidden. Displayed if the respondent selects the option "I do not want to take part in the survey". Locking the option will take the respondent directly to section 23.*

If you do not want to participate in the survey, please click the "Submit" button on the next page. In this case, you will not receive any subsequent reminders to take part in the survey.

If you still wish to consider taking part, you can select "I want to take part in the survey", complete the questionnaire and choose at the end of the questionnaire whether you would like to have your answers recorded.

*# Page change.*

---

## PART 1/5. The organisation the respondent represents

### 2. What area of culture or art do you represent? \*

Please select the option below that best describes your organisation's main activities.

- Literature
- Visual arts
- Arts and crafts
- Media
- Museum
- Music

- Games industry
- Circus
- Dance
- Event production
- Theatre
- Other area. Which one? \_\_\_\_\_
- Several areas. Which ones? \_\_\_\_\_

**3. In which sector does your organisation operate? \***

- In the public sector.
- In the private sector.
- In the third sector.
- I don't know.

**4. How many people are employed in your organisation? \***

- 1–3
- 4–9
- 10–24
- 25–49
- 50–99
- 100–199
- more than 200
- We don't have any employees in our organisation.
- I don't know.

**5. Where is your organisation located? \***

- Helsinki
- Espoo
- Vantaa
- Kauniainen
- In another place. Which place/which places? \_\_\_\_\_

**6. What is the working language of your organisation? \***

The term "working language" is used to describe the language used by employees within an organisation.

- Finnish
- Swedish
- English
- Other language. Which language(s)?

**7. Is there any further information about your organisation that you would like to provide?**

---



---

*# Page change.*

---

**PART 2/5. The tasks and language requirements for a cultural manager**

**8. Are there any tasks in your organisation that would be suitable for a cultural manager? \***

Please select the description that best fits your organisation's situation.

- Yes, regularly as the main job of at least one person (e.g. as a cultural manager, event producer or producer).
- Yes, regularly as the main job of at least one person, plus occasional tasks for freelancers, for example.
- Yes, regularly, as part of the job descriptions of people with other primary titles.
- Yes, regularly on top of other tasks, and occasionally for freelancers, for example.
- Yes, for people who work in the organisation on an occasional or project basis (e.g. freelancers).
- No, there isn't.
- I don't know.

**9. Does your organisation employ people qualified as cultural producers? \***

- Yes.
- No.
- I don't know.

# Page change.

---

# Questions 10–12 are hidden. Shown if the respondent selects any of the "Yes" options in question 8 ("Are there any tasks in your organisation that would be suitable for a cultural manager?").

**What are the language requirements for the roles suitable for cultural managers in your organisation?**

**10. Are there other language skills needed in addition to the organisation's working language, for example for client work or networking? \***

- Yes. What kind of skills? \_\_\_\_\_
- No.

**11. Are there different language requirements for written and oral skills?**

- Yes. How do they differ? \_\_\_\_\_
- No.

**12. Is there anything else you would like to tell us about your organisation's language requirements?**

You can also comment on the language skills requirements of the cultural sector in general.

---



---



---

# Page change.

---

**PART 3/5. Foreign-language cultural managers and interns in cultural production**

**13. Have any foreign-language cultural managers or cultural management interns worked in your organisation? \***

- Yes.
- No.
- I don't know.

*# Questions 14–15 are hidden. Shown if the respondent selects the "Yes" option in question 13. ("Have any foreign-language cultural managers or cultural management interns worked in your organisation?").*

**14. What kind of tasks have foreign-language speaking interns performed in your organisation?**

---



---



---

**15. What challenges and/or successes have been experienced during the internships?**

---



---



---

**16. Could your organisation offer an internship to a foreign-language cultural manager student in the future? \***

The different options for the language skills required of an intern are described below.

You can select several options and specify any other requirements for the internship.

- Yes, if they speak **Finnish** as a second language well enough to be able to work in Finnish.
- Yes, if they speak **Swedish** as a second language well enough to be able to work in Swedish.
- Yes, if they speak moderate **Finnish**.
- Yes, if they speak moderate **Swedish**.
- Yes, if there is another common language with them.
- Yes, if some other condition is met. What condition(s)? \_\_\_\_\_
- No, unfortunately we are not able to offer an internship to a student whose mother tongue is other than Finnish, Swedish or Sami. *# The answer "No" excludes other options.*

*# Question 17 is hidden. Shown if the respondent selects any of the "Yes" options in question 16 ("Could your organisation offer an internship to a foreign-language cultural manager student in the future?").*

**17. What kind of tasks could be offered to the intern? \***


---



---



---

*# Question 18 is hidden. Shown if the respondent selects the "No" option in question 16 ("Could your organisation offer an internship to a foreign-language cultural manager student in the future?").*

**18. Why is your organisation not a suitable internship for a foreign-language cultural manager student? \***

- Our organisation does not have the resources to supervise interns.
- There are no jobs in our organisation that are suitable for a cultural producer.
- Fluency in Finnish/Swedish/Samish is required to perform the job successfully.
- Other reasons. Which ones? \_\_\_\_\_

*# Page change.*

---

**PART 4/5. Contact details and consents**

Thank you for your answers.

Please provide your contact details and consent for your answers to be used in the thesis.

We also ask for your consent to participate in the interview survey, and for your separate consent to include your organisation in the list of potential internships.

**19. Contact details of the respondent\***

Firstname	_____
Lastname	_____
E-mail address	_____
Job title	_____
Organisations name	_____
Organisations location	_____

## 20. Data storage and use in the thesis data \*

This questionnaire will be used to collect data for the thesis that Sanni Mantere is writing for Humak University of Applied Sciences.

The identity of the respondents or the name of the organisation they represent will not be mentioned in the thesis, nor will the data be disclosed to the commissioner or any other party.

The author of the thesis is responsible for the destruction of the data after the completion and evaluation of the thesis.

Privacy Policy for the Questionnaire

*# The answers are mutually exclusive.*

- I hereby consent to the data I have provided being stored in the thesis material.
- I hereby don't consent to the data I have provided being stored in the thesis material. My answers to the questionnaire will be deleted.

*# Page change.*

---

## 21. Call for interview \*

Moreover, the material for the thesis will be gathered through brief interviews. The purpose of these interviews is to gain a deeper insight into the perceptions held by professionals in the field of work regarding the language skills that are required of cultural managers.

Participation in the interview is entirely voluntary. Each interview will last approximately 20 minutes and will be conducted via Teams **in weeks 42-44.**

*# The answers are mutually exclusive.*

- I am interested in participating in an interview. Please contact me to arrange an interview.
- I am not interested in participating in an interview.

*# Page change.*

---

## 22. Separate consent for data to be disclosed to the thesis commissioner \*

In addition to the thesis mentioned in the questionnaire, I will compile a separate list of potential internships suitable for foreign-language students of cultural production.

Upon completion of the thesis, the list will be provided to Humak University of Applied Sciences for the use of the staff working with such students. Furthermore, the responsibility for maintaining the register will be transferred from the author of the thesis to Humak University of Applied Sciences.

The identification data on the register will not be published in the thesis and will not be disclosed in its entirety to other parties. Individual contact details may be disclosed by Humak University of Applied Sciences to foreign-language students for the purpose of assisting them in their search for internships.

By joining the list, the organisation you represent is not obliged to offer internships to students of Humak University of Applied Sciences.

The following information will be added to the list:

- name of the respondent
- job title of the respondent
- email address of the respondent
- name of the organisation represented by the respondent
- location of the organisation represented by the respondent

### Privacy Policy

*# The answers are mutually exclusive.*

- I hereby consent to the inclusion of my contact details on the list of internship opportunities. I am aware that this list will remain at the disposal of Humak University of Applied Sciences. (See Privacy Policy)
- I hereby do not consent to the inclusion of my contact details on the list of internship opportunities.

*# Page change.*

---

## **PART 5/5 Feedback and submitting the response**

### **23. Feedback**

Thank you!

If you want, you can write your feedback on the questionnaire here.

---

---

---

### **24. Submitting the response \***

- I want to submit my answers.

## Liite 4. Organisaatioiden edustajien haastattelurunko

### Haastattelurunko

Aluksi: sovitaan, saako vastaajan ja organisaation nimeä käyttää opinnäytetyössä (pseudonymisoidaanko?)

Organisaatio

- lyhyt kuvaus; toimiala/toiminta, kokoluokka, sijainti
- organisaation työkieli ja kulttuurituottajilta vaadittu kielitaito

Onko organisaatiolla ollut muunkielisiä harjoittelijoita?

Kyllä:

- millaisia tehtäviä harjoittelijoille on annettu?
- millaisia kokemuksia; onko ollut haasteita jossakin asiassa, missä on onnistuttu?
- mitä kautta harjoittelijat oli rekrytoitu (esim. oppilaitos, TE-palvelut, muu)?
- saatiinko tukea/ohjausta lähettävältä taholta?
- millaista tukea kaivattiin/kaivattaisiin jatkossa?
- olisiko organisaatio kiinnostunut tarjoamaan uudelleen harjoittelupaikan muunkieliselle opiskelijalle?

Ei:

- onko organisaatiolle tullut kyselyjä muunkielisille opiskelijoille soveltuvista harjoitteluista?
- olisiko organisaatio kiinnostunut tarjoamaan harjoittelupaikan muunkieliselle opiskelijalle?
- millä ehdoin organisaatio voisi tarjota harjoittelupaikan muunkieliselle opiskelijalle?
- millaista tukea organisaatio voisi kaivata harjoittelun onnistumiseksi?

Harjoittelut yleensä

- onko organisaatiolla ollut paljon harjoittelijoita?
- onko organisaatiolla vakiintunut käytäntö harjoittelijoiden suhteen; koulutustaso, yhteistyötahot, hakuajat, vastuuhenkilöt ja yhteydenottokanavat?

Yleistä kulttuurialan tulevaisuudesta; kansainvälisyyden ja kielitaitovaatimusten näkökulmasta

Vapaat kommentit S