

Eeva Ronkainen

HARJOITUS TEKEE TUOTTAJAN

Tutkimus kulttuurituottaja AMK:n harjoittelun ja työllistymisen tilasta 2015

Opinnäytetyö

Syksy 2015

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Musiikkipainotteinen sosiokulttuurinen työ

Tekijä: Ronkainen, Eeva

Työn nimi: Harjoitus tekee tuottajan: Tutkimus kulttuurituottaja AMK:n harjoittelun ja työllistymisen tilasta 2015

Ohjaaja: Kareinen, Jussi

Vuosi: 2015 Sivumäärä: 37 Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön keskiössä on kulttuurituotannon opiskelijoiden (AMK) työharjoittelun ja valmistumisen jälkeisen työllistymisen kehittäminen ja siihen olennaisesti liittyvä tilannekartoitus, joka selvitettiin kulttuurituotannon opiskelijoille (AMK) ja valmistuneille suunnatun kvantitatiivisen tutkimuksen avulla.

Pyrin tunnistamaan ja nostamaan opinnäytetyössä esille mielestäni tärkeimmät ja merkittävimmät muutostarpeet sekä antamaan niihin konkreettisia parannusehdotuksia.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tärkeää ja ajankohtaista tietoa kulttuurituottajien harjoittelun ja työllistymisen nykytilasta, joiden pohjalta Taku ry ja kulttuurituottajia kouluttavat tahot voivat jatkossa kehittää omaa toimintaansa.

Tutkimus osoittaa, että kulttuurituottajien harjoitteluiden aikaista ohjausprosessia tulee kehittää ja tehostaa sekä oppilaitosten että harjoittelupaikkojen taholta. Tutkimustuloksista käy myös ilmi, että harjoitteluiden palkka-asioihin liittyvät yleiset asenteet kaipaavat nopeaa muutosta.

Avainsanat: kulttuurituottaja, työharjoittelu, palkkaus, työllistyminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Socio-Cultural Work (music)

Author/s: Ronkainen, Eeva

Title of thesis: Practise makes perfect: Research of cultural management internships and employment in 2015

Supervisor(s): Kareinen, Jussi

Year: 2015 Number of pages: 37 Number of appendices: 1

In this thesis I am focused on finding ways to improve cultural management students' internships and employment after graduation. I present the results of an empirical research conducted on a sample of cultural management students and graduated cultural managers.

My aim was to identify current problems and present concrete solutions for improving the cultural management internships and employment after graduation.

The objective of this thesis was to get important and current data of cultural management students' internships and employment after graduation which The Art and Cultural Professionals' Trade Union TAKU and all universities of applied sciences can use for improving their quality of activities.

This research reveals that interns need more support during their internships and that should be enhanced by both parties, schools and internship placements. Research also reveals that general attitudes towards unpaid internships need to be changed.

Keywords: Cultural manager, internship, employment, salaries

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuvioluettelo	4
1 JOHDANTO.....	5
2 OPPILAITOSTEN PROFIILI	7
2.1 Koulutusohjelman sisäänottokriteerit	7
2.2 Tilastoja viime vuosilta	8
3 KYSELY KULTTUURITUOTTAJILLE	9
3.1 Kyselyn taustat ja kysymykset	9
3.2 Vastaajien taustatiedot	10
4 KULTTUURITUOTTAJAOPISKELIJAN TYÖHARJOITTELU	13
4.1 Työharjoittelun merkitys	13
4.2 Harjoittelupaikkojen laaja skaala	14
4.3 Työtehtävät harjoitteluissa	15
4.3.1 Markkinointi ja viestintä	15
4.3.2 Kulttuuri ja talous	17
4.3.3 Kehittämistoiminta	18
4.3.4 Muut suoritettut tehtävät	18
4.4 Tuki harjoittelun aikana	19
4.5 Kulttuurituottajat harjoittelussa ulkomailla	21
4.6 Hyvä, paha, työharjoittelu, raha	22
5 VALMISTUNEIDEN TYÖLLISTYMINEN	26
5.1 Kulttuurituottajien työllistyminen	26
5.2 Työllistyvyystaidot	28
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	30
7 POHDINTAA	32
LÄHTEET	34
LIITTEET	37

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.	11
Kuvio 2. Vastaajan nykytilanne.	11
Kuvio 3. Kysymys 4: Missä opiskelet/opiskelit kulttuurituotantoa?	12
Kuvio 4. Kysymys 5: Missä suoritit harjoittelusi?.....	14
Kuvio 5. Kysymys 12. Ohjauksen määrä harjoittelun aikana.	19
Kuvio 6. Kysymys 13: Koitko harjoitteluja edeltäneiden opintojen valmistaneen sinua harjoitteluun?	20
Kuvio 7. Kysymys 9: Maksettiinko sinulle harjoittelun ajasta palkkaa/palkkio?.....	23
Kuvio 8. Kysymys 10: Kehotettiin koulussa hakemaan palkallista harjoittelupaikkaa?	23
Kuvio 9. Kysymys 11: Saitko koulusta apua tai opastusta palkallisen harjoittelupaikan löytämiseen?.....	24
Kuvio 10. Työsuhteen luonne.	27
Kuvio 11. Työllistymisen eri sektorit.	27

1 JOHDANTO

Koska kulttuurituottaja kohtaa opiskelutaipaleellaan sekä tyyntä että myrskyä, riippuu onnistuminen ja itsensä kehittäminen käsitykseni mukaan vain opiskelijan tahdonvoimasta. Matka kulttuurituottajaksi on monivaiheinen, haastava ja täynnä kasvattavia oppimistilanteita. Koulutukseen hakeutuvalla on yleensä jo jonkinlainen käsitys siitä, mitä on edessä, ja minkälaisiin tehtäviin hän tulee erikoistumaan. Vaihtoehtojen määrä, monipuoliset työtehtävät sekä laaja työkenttä ovatkin yksi suuri syy siihen, miksi kulttuuriala koetaan niin vetovoimaisena.

Alati muuttuva maailma sekä työnteon pirstaloituminen pakottavat välillä pysähtymään ja tarkastelemaan, mihin suuntaan kulttuurituotannon koulutus on menossa verrattain työmarkkinoihin, ja miten sitä voitaisiin tehostaa ja kehittää hyödyllisempään suuntaan. Opetuksen laatua tarkastellaan ja tutkitaan jatkuvasti, mutta opiskelijoilta tullut palaute koetaan silti erityisen arvokkaaksi, sillä juuri opiskelijoihin tulevaisuuden mahdolliset muutokset tullaan kohdistamaan.

Opinnäytetyöhöni olennaisesti kuuluva tilannekartoitus kulttuurituottajaopiskelijoiden harjoittelun ja työllistymisen nykytilasta antaa katsauksen akuuteimmista muutostarpeista kyseiseen koulutusohjelmaan liittyen. Pyrin analysoimaan ja nostamaan esille mielestäni tärkeimpiä kehityskohteita sekä antamaan konkreettisia parannusehdotuksia koulutusohjelman tulevaisuutta ajatellen.

Valitsin aiheen siksi, että koen asioihin vaikuttamisen tärkeänä. Aihe kiinnosti itseäni myös senkin takia, että olen kulkenut kulttuurituottajan matkaa jo tovin ja nähnyt koulutukseni aikana erilaisia opetustilanteita, joiden olennaisuutta kulttuurituottajan työelämän osaamisvaatimukseen olen välillä joutunut kyseenalaistamaan ollessani samanaikaisesti alan työtehtävissä.

Sukelsin kulttuurituotannon opiskelijoiden ja koulutusohjelmasta valmistuneiden maailmaan kyselytutkimuksen avulla ja otin selvää siitä, keskitytäänkö koulutusohjelmassa opiskelijoiden mielestä oikeisiin asioihin suhteessa kulttuurituottajan osaamisvaatimukseen työelämässä. Mitä enemmän opetuksessa keskitytään työelämän kannalta relevantteihin asioihin, sitä rautaisempia ammattilaisia kouluista valmistuu, ja sitä paremmin valmistuneet ohjautuvat oikeisiin suuntiin työelämäs-

sä. Tavoitteena tietenkin on, että valmistuneet päätyvät halutessaan kulttuurialan tehtäviin ilman, että koulutusohjelmassa olisi ollut tähän vaikuttavia puutteita.

Opinnäytetyö on tehty Taide- ja kulttuurialojen ammattijärjestö TAKU ry:lle, joka valvoo ja edistää jäsentensä oikeudellisia, sosiaalisia, palkkauksellisia ja ammatillisia etuja vaikuttaen samalla kulttuuri- ja talouspolitiikkaan (Taku ry, 2015). Taku ry sopi erityisen hyvin opinnäytetyöni tilaajaksi, sillä kulttuurituottajien ammat-tiosaamisen kehittäminen on heidän työpöydällään vuoden jokaisena päivänä.

2 OPPILAITOSTEN PROFIILI

Tuottaja on henkilö, joka vastaa tuotantojen ja tapahtumien kokonaisuudesta ja huolehtii hyvin pitkälti myös rahoituksesta (Halonen 2012, 34). Kulttuurituottajan työtehtävät sisältävät yleensä kulttuuripalveluiden organisointia, tuotteistamista ja liiketoimintaa tai kulttuurialan palveluiden kehittämistä. Työympäristönä voi olla esimerkiksi teatterit, konsertti- ja tanssisalit sekä taidealan laitokset, kulttuuri- ja liikuntajärjestöt, kuntien ja valtion kulttuuritehtävät, oma yritys, tapahtumat ja festivaalit, kuvataidegalleriat ja näyttelytilat sekä yhteisöt (Metropolia, 2013).

Kulttuurituottaja, Cultural manager, on ammattikäsitteenä laaja, mutta kuitenkin niin vakiintunut, että siitä voidaan käydä kansainvälistä keskustelua. Björkvistin ja Halosen raportin mukaan (2012, 37) välittäjänä toimiminen on tärkeä osa kulttuurituottajan työnkuvaa.

Kulttuurituottajan roolin tulevaisuudennäkymiä kuvaillaan seuraavasti:

- Mahdollistajana toimiminen, facilitator-roolin korostuminen
- Organisaattori – ihmisten yhdistäminen
- Verkostoissa toimiminen, synergian luominen
- Kyvykkyys toimia tiimeissä erilaisten ihmisten kanssa
- Yleisön vahvemman roolin mahdollistaja – yhteisöllisyyden tukija
- Kulttuurituottaja luo mahdollisuuksia verkostoitua
- Tuottaja verkottuu myös muiden kuin kulttuuritahojen kanssa (mm. terveydenhuolto)

2.1 Koulutusohjelman sisäänottokriteerit

Kulttuurituotannon koulutuksen hakukriteerinä on yleinen ammattikorkeakoulukelpoisuus, eli käytännössä hakija on suorittanut lukion oppimäärän, ylioppilastutkinnon tai toisen asteen ammatillisen tutkinnon. Mikäli hakijan hakukelpoisuus täyttyy, tulee hänelle seuraavaksi eteen mahdolliset ennakkotehtävät, joiden jälkeen valintakokeeseen kutsutaan kaikki ennakkotehtävän hyväksytysti suorittaneet hakukelpoiset hakijat.

Minua kiinnosti henkilökohtaisesti se, millä tavoin valintaprosessissa mitataan hakijan persoonallisuuden soveltuvuutta kyseiselle alalle, joten kysyin asiaa Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman tutkintovastaavalta.

“Meillä ei ole psykologisia testejä tai laskennallisia mittareita mitatamaan hakijoiden persoonallisuutta alalle. Hakijan soveltuvuutta ja motivaatiota alalle ja opintoihin pyritään huolella pohtimaan sekä kirjallisten tehtävien että haastattelun kautta. Valintakokeemme haastatteluosiossa on mukana kolme haastattelijaa, joilla kaikilla on pitkä kokemus alan opinnoista ja/tai työskentelystä alalla.

Ennakkotehtävistä arvioidaan hakijan motivaatiota alalle ja koulutukseen, alalle soveltuvaa harrastuneisuutta, mahdollista työkokemusta ja muuta alan koulutusta sekä soveltuvuutta alalle.” (Koskiniemi-Laitinen, 2015)

2.2 Tilastoja viime vuosilta

Kulttuurialan koulutusohjelmista valmistui vuonna 2014 kaiken kaikkiaan 1963 opiskelijaa. Heistä 242 valmistui amk-tutkintoon johtavan aikuiskoulutuksen puolelta ja 77 suoritti ylemmän korkeakoulututkinnon. Loput 1644 valmistuivat amk-tutkintoon johtavan nuorten koulutuksen puolelta. Kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 540 oli miehiä ja 1423 naisia. Ammattikorkeakoulututkinnon keskiarvosuoritusajaksi kulttuurialan nuorten koulutuksen puolella oli 4.5 vuotta kun taas aikuiskoulutuksen puolella mediaani oli neljä vuotta. Miesten keskiarvosuoritusajaksi nuorten koulutuksen puolella oli 5 vuotta ja naisten puolelta 4.5 vuotta. Aikuiskoulutuksen puolella mediaanissa ei ollut sukupuolten välisiä eroja, vaan keskiarvosuoritusajaksi muodostui neljä vuotta. (Tilastokeskus, 2015.)

Vuonna 2013 kulttuurituotannon koulutusohjelmissa aloitti 178 opiskelijaa. Heistä 107 aloitti opiskelun nuorten koulutuksessa ja 51 aikuiskoulutuksen puolella. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon koulutusohjelmassa aloitti 20 opiskelijaa. (Opetushallitus, 2015.) Samana vuonna kulttuurialan koulutuspaikkoja vähennettiin liki viidellä sadalla. Opetus- ja kulttuuriministeriössä koulutuspaikkojen muutoksia perusteltiin työpaikkojen olemassaololla (Rinta-Tassi, 2013). Trendi jatkuu samanlaisena.

3 KYSELY KULTTUURITUOTTAJILLE

Opinnäytetyöni kehittämis- ja tutkimustavoitteena on saada tärkeää, ajankohtaista ja luotettavaa tietoa kulttuurituotannon opiskelijoiden harjoitteluun ja työllistymiseen liittyvistä sudenkuopista, sekä antaa niihin mahdollisimman konkreettisia ja realistisia parannusehdotuksia, joiden pohjalta Taku ry ja kulttuurituottajia kouluttavat tahot voivat kehittää omaa toimintaansa.

Aineistonkeruu perustui kulttuurituotannon opiskelijoille ja valmistuneille suunnattuun kyselyyn, jonka TAKU julkaisi. Valitsemani menetelmän avulla halusin tavoittaa juuri sen kohdeyleisön, jota aiheeni todellisuudessa koskettaa, joten keräsin kokemuksellista tietoa suoraan valmistuneilta kulttuurituottajilta sekä vielä toistaiseksi opiskeluvaiheessa olevilta kulttuurituotannon opiskelijoilta.

3.1 Kyselyn taustat ja kysymykset

Opinnäytetyöni aineistonkeruu kietoutuu vahvasti kulttuurituotannon opiskelijoille (AMK) suunnatun kyselyn ympärille (Liite 1). Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tulokset kerättiin sähköisen Webropol -ohjelman avulla verkossa, jotta kynnyks vastaukseen pysyi mahdollisimman matalana. Kyselyn käyttö on perusteltua, kun havaintoyksikkönä on henkilö ja häntä koskevat asiat, esimerkiksi mielipiteet, asenteet, ominaisuudet tai käyttäytyminen. Kysely soveltuu myös tilanteisiin, joissa tutkittavia on paljon, ja he ovat hajallaan. (Vilka 2007, 28.)

Verkkokysely mahdollisti tuoreen tiedon keräämisen koko Suomen alueelta ja tavoitti kulttuurituottajat heidän tämänhetkisistä tilanteistaan riippumatta. Verkkokyselyn huonona puolena koen sen, ettei vastaajalta voida kysyä tarpeen vaatiessa lisäkysymyksiä, jolloin vastaus saattaa jäädä epätarkaksi.

Koostin kyselyn nojaten kahteen eri aiheosioon, joita tulen käsittelemään tarkemmin kyselyn tulosten analyysiosioissa. Ensimmäisessä osiossa käsitellään opiskelijoiden harjoitteluun liittyviä kysymyksiä ja toisessa osiossa puolestaan paneudutaan kulttuurituottajien työllistymiseen liittyviin seikkoihin.

Kysely julkaistiin toukokuussa 2015 TAKUn tarkistamana, ja se lähetettiin TAKUn jäsenille uutiskirjeen mukana sekä julkaistiin järjestön Facebook-sivulla. Sekä TAKU että minä jaoimme kyselyä lisäksi vielä Suomen kulttuurituottajat –Facebook-ryhmässä. Lähetin myös ajanjakson puolivälissä kaikille kulttuurituotannon koulutusohjelmapäälliköille muistutukset kyselystä ja pyysin heitä välittämään sen eteenpäin opiskelijoille.

Kyselyssä oli yhteensä 18 kysymystä, joista yksi oli avoin kysymys. Kyselyn vastausajaksi arvioin noin 2-5 minuuttia, mutta vastausajan todellinen pituus saattoi vaihdella hyvinkin paljon riippuen vastaajan vastauksen pituudesta avoimeen kysymykseen. Luetutin kyselyn opiskelijakollegallani, ja hän antoi siihen muutamia parannusehdotuksia. Ensimmäisissä kysymyksissä kartoitettiin vastaajien taustoja, kuten sukupuolta, ikää ja opiskelupaikkaa. Näiden jälkeen kyselyssä siirryttiin itse aiheeseen eli harjoitteluun ja työllistymiseen liittyviin kysymyksiin.

Kyselyn vastausaika ajoittui 8.–18.5.2015 väliselle ajanjaksolle, ja vastauksia tuli yhteensä 237. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistuminen edellyttää riittävää määrää havaintoyksiköitä, jotta saadut tulokset voidaan nähdä luotettavina ja niiden voitaisiin ajatella koskevan koko perusjoukkoa (Kananen 2011, 18).

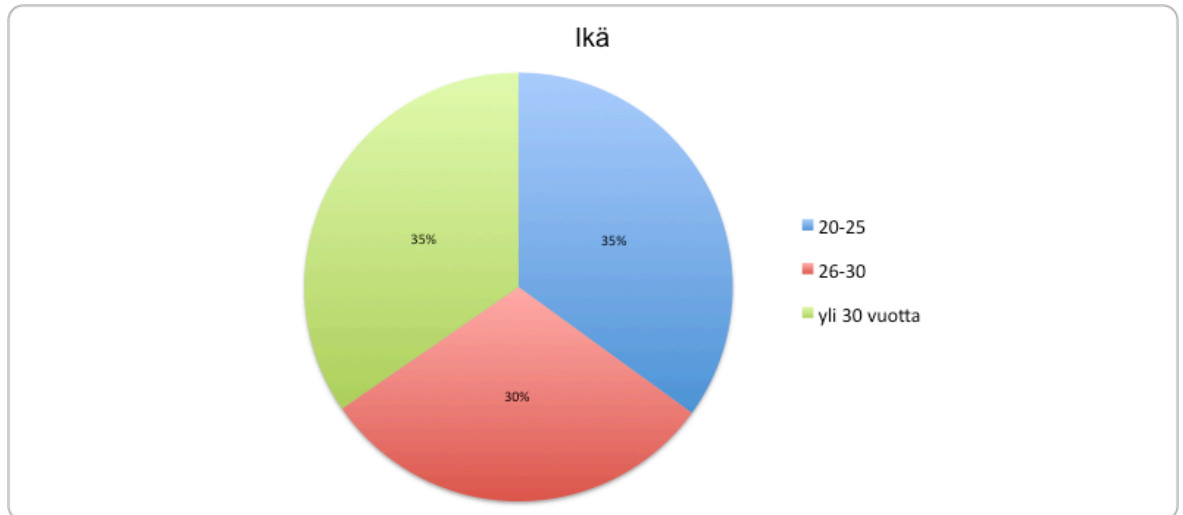
Harjoitteluun liittyvät kysymykset käsittelivät mm. sitä, minkälaisissa paikoissa opiskelijat suorittavat harjoittelun, onko harjoittelupaikka ollut Suomessa vai ulkomailla ja ovatko opiskelijat saaneet harjoittelustaan palkkaa. Työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä haettiin vastauksia mm. siihen, onko kulttuurituottaja saanut valmistumisen jälkeen oman koulutusalan töitä ja miltä sektoreilta töitä on saatu.

3.2 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn neljä ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajien taustoja, kuten ikää, sukupuolta sekä oppilaitosta, jossa kulttuurituottaja tällä hetkellä opiskelee tai on opiskellut. Kyselyyn vastanneista 85 % oli naisia ja miehiä 15 %, mikä vastaa myös Taku ry:n jäsenten sukupuolijakaumaa (Halonen & Teye, 13).

Määrällisesti luku jakautui siten, että naisilta tuli 201 vastausta ja miehiltä 36. Kyselyn tulokset eivät kuitenkaan ole sukupuolikohtaisesti vertailukelpoisia, sillä

miesten osuus vastaajista jäi hyvin pieneksi. Tähän on selkeä syy, sillä koulutusohjelmassa opiskelee ja on opiskellut selkeästi määrällisesti vähemmän miehiä kuin naisia (Tilastokeskus, 2015).



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

Enemmistö vastaajista oli 20-30 -vuotiaita. Tämä voi selittyä osakseen sillä, että kulttuurituotannon koulutusohjelma on vielä suhteellisen nuori, minkä vuoksi myös opiskelijat ovat suhteellisen nuoria. Ikäjakauman tasaisuus puolestaan voi johtua siitä, että kysely oli avoin sekä opiskelijoille että valmistuneille kulttuurituottajille.

Kyselyyn vastanneista 55 % oli valmistuneita kulttuurituottajia ja 38 % opiskelijoita. Loput 7 % olivat valmistuneet kulttuurituottajiksi, mutta jatko-opiskelivat jossakin muussa koulutusohjelmassa.



Kuvio 2. Vastaajan nykytilanne.



Kuvio 3. Kysymys 4: Missä opiskelet/opiskelit kulttuurituotantoa?

Kyselyyn vastattiin monipuolisesti eri oppilaitoksista ympäri Suomen, joten tulosten maantieteellinen ulottuvuus muodostui onnekseni suhteellisen laajaksi. Selkeä enemmistö vastauksista tuli Seinäjoen ammattikorkeakoulusta, jossa myös itse opiskelen. Positiivista oli myös se, että vastauksia tuli tasaisesti myös muista oppilaitoksista, mainittakoon erikseen Humanistisen ammattikorkeakoulun kaikki yksiköt, joiden osuus vastauksista oli yhteensä 43 %.

4 KULTTUURITUOTTAJAOPISKELIJAN TYÖHARJOITTELU

4.1 Työharjoittelun merkitys

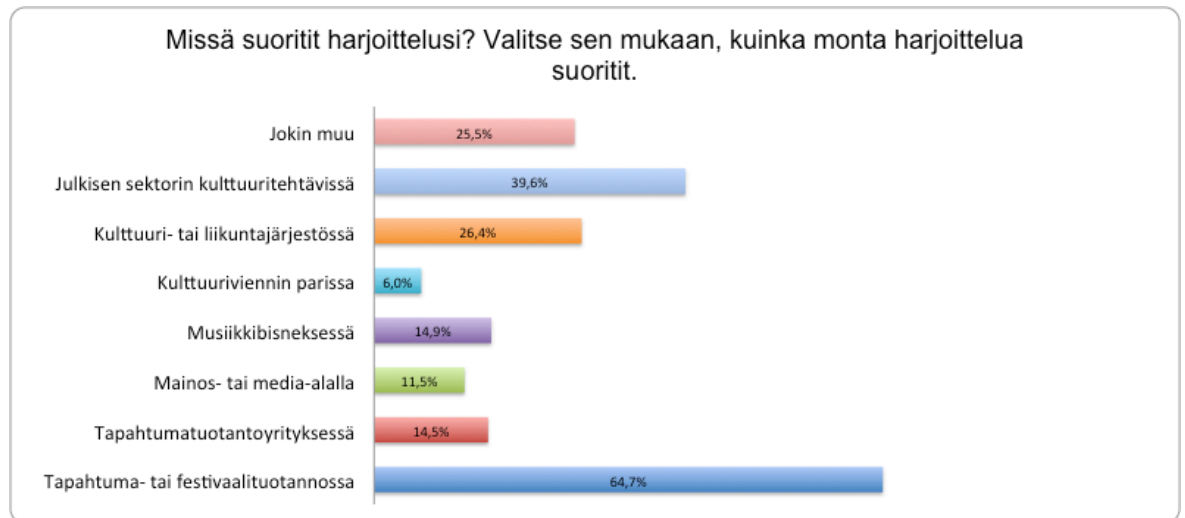
Työharjoittelu on tuttu työmuoto monelle opiskelijalle, ja sillä on erittäin merkittävä rooli opintojen edistäjänä ja vastavalmistuneen opiskelijan työmarkkinoille sijoittumisessa. Harjoittelun tarkoituksena on, että opiskelija perehtyy oman ammatilansa tehtäviin, käytäntöihin ja kulttuureihin todellisessa työympäristössä ja oppii soveltamaan oppimaansa käytännössä. (SeAMK, 2015.) Harjoittelu suoritetaan sopimussuhteessa kotimaisessa tai ulkomaisessa yrityksessä, julkisyhteisössä tai muussa organisaatiossa, kuten järjestössä tai yhdistyksessä. Sopimus voi olla harjoittelua varten laadittu sopimus tai työsopimus. Harjoittelua varten laaditaan harjoittelusuunnitelma. Harjoittelijalle nimetään ohjaaja sekä harjoittelupaikassa että ammattikorkeakoulussa. (Opetushallitus, 2014.)

Työharjoittelun prosessi alkaa harjoittelupaikan hakemisella. Harjoittelupaikka voi löytyä monen mutkan kautta, esimerkiksi monet yritykset tarjoavat suoraan harjoittelupaikkoja kouluille, joita koulut puolestaan välittävät suoraan opiskelijoille. Harjoittelupaikka saattaa löytyä myös rekrytointipalvelujen kautta, harrastuksista tai tutun suosituksesta. Työharjoittelun kesto ja luonne vaihtelevat suuresti koulutuslaitoksittain. Harjoittelupaikat ovat aina uniikkeja, joten resurssien määrät vaihtelevat paikoissa suuresti, ja tästä syystä myös ohjauksen ja palautteen määrä eri paikoissa vaihtelevat. Vaikka opiskelijan ohjaaminen vie työnantajan resursseja, on se kuitenkin oiva mahdollisuus työnantajalle rekrytoida myös uusia työntekijöitä.

Viime vuosina työharjoitteluun on haluttu panostaa entistä enemmän, sillä kulttuurituotannon opintojen ohella tapahtuva harjoittelu on keino edistää opetussuunnitelman tavoitteita ja opiskelijoiden ammatillista pätevyyttä. Bonuksena opiskelijoiden asema työmarkkinoilla paranee lisääntyneen osaamisen muodossa.

4.2 Harjoittelupaikkojen laaja skaala

Kulttuurituottajan laaja työkenttä mahdollistaa myös laajat harjoittelumahdollisuudet. Opiskelija voi suorittaa harjoittelun yksityisellä ja/tai julkisella sektorilla, yrityksissä, yhdistyksissä tai järjestöissä. Kyselyn avulla halusin kartoittaa minkälaisissa paikoissa opiskelijat harjoittelunsa suorittavat.



Kuvio 4. Kysymys 5: Missä suoritit harjoittelusi?

Vastaajista enemmistö (64.7 %) oli suorittanut harjoittelunsa tapahtuma- tai festivaalituotannossa ja toiseksi eniten (39.6 %) harjoittelua oli suoritettu julkisen sektorin kulttuuritehtävissä. Kuvio (8) havainnollistaa opiskelijoiden sijoittumista eri harjoittelupaikkoihin tarkemmin. Vastauskohtaan "Jokin muu" tuli yhteensä 60 vastausta, eli 25.5 % oli päätenyt harjoitteluun muunlaisiin tehtäviin kuin mitä vastausvaihtoehdoissa oli tarjottu. Näistä vastaajista 4 mainitsi hanketyön, 6 puolestaan järjestötyön jossain muussa kuin kulttuuri- tai liikuntajärjestössä, ja teatterin kohdalla oli 13 mainintaa. Erilaiset yhdistykset mainittiin 11 kertaa, sosiaali- ja terveysala 4 kertaa, ja taide, tanssi ja sirkus saivat yhteensä 13 mainintaa. Elokuva- ja televisiotuotanto saivat 2 mainintaa, ja loput 7 mainintaa kohdistuivat yksityisyriyten puolelle. Kyselyä muodostettaessa vastausvaihtoehtojen määrää olisi voinut lisätä tarkemman vastauksen saamiseksi, mutta työn tarkoituksena ei ole kuitenkaan tehdä perinpohjaista selvitystä siitä, missä opiskelijat suorittavat harjoittelun, vaan pikemminkin etsiä harjoitteluihin liittyviä haasteita ja ongelmakohtia.

4.3 Työtehtävät harjoitteluissa

Kyselyn kahdeksannessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, minkälaisia työtehtäviä he pääosin suorittivat harjoitteluiden aikana. Halusin saada kysymyksen kautta selville, minkälaisia työtehtäviä opiskelijat pääsevät tekemään harjoitteluiden aikana, miten vastuullisia työtehtäviä harjoittelutahot opiskelijoille antavat, ja miten työtehtävät jakautuvat ja painottuvat. Tämä oli kyselyni ainoa avoin kysymys, johon vastaajilla oli mahdollisuus vastata millä tavalla tahansa. Kysymyksestä saatava informaatio oli rikasta.

Vastauksista nousi selkeästi eniten esille tuotannon avustavat tehtävät. Tämä on melko loogista, sillä opiskelijat menevät harjoitteluun oppimaan. Harjoittelutahoilla ei ole yleensä harjoittelun alussa vielä kovin laajaa käsitystä opiskelijan taidoista, joten vastuuta on helpompi lisätä harjoittelun kuluessa, kun nähdään, miten opiskelija suoriutuu annetuista tehtävistä. Syvennyn käsittelemään tämän alaluvun seuraavissa alaluvuissa tarkemmin harjoitteluissa tehtyjä työtehtäviä.

4.3.1 Markkinointi ja viestintä

Vapaa-aikaansa viettävien huomion saavuttaminen on ankarasti kilpailtua. Ihmisten mieltymykset ja kiinnostuksen kohteet vaihtelevat vaikeasti ennakoitavalla tavalla. Kulttuuri muotoutuu tuottamattakin, mutta ihmisten uteliaisuuden herättämiseksi voidaan tehdä ja tehdään paljon asioita (Uotila 2011, 3). Kulttuuripalvelujen ja -tapahtumien markkinointi on tärkein keino saada asiakkaat tietoisiksi ympärillä olevista mahdollisuuksista sekä osallistumaan niihin. Tunnetun liikkeenjohdon ja markkinoinnin osaaja Leena Paanasen (2012) mukaan **markkinointi** on johtamisprosessi, joka ennakoi, tunnistaa ja tyydyttää asiakkaan tarpeet kannattavasti.

Viestintä tarkoittaa tiedon, informaation vaihtamista lähettäjän ja vastaanottajan välillä (Wiio 1989, 68). **Sisäisellä viestinnällä** tarkoitetaan monisuuntaista tiedonkulkua ja vuorovaikutusta eri henkilöiden, henkilöryhmien ja yksiköiden välillä. **Ulkoisella viestinnällä** voidaan kertoa, mihin toiminnalla pyritään, miten toimitaan ja mitä on saatu aikaan (Ekroos & Laakso 2014, 4). Opiskelijat kohtaavat työharjoit-

teluidensa aikana uusia viestintätilanteita, joissa heijastuvat sekä harjoittelupaikan arvot että pelisäännöt.

Jokisen (2010) mukaan ulkoisen ja sisäisen viestinnän keskeisiä välineitä ovat:

- Mediatyö: sisällöt, suunnittelu, tiedotteiden laatiminen ja lähettäminen, kontaktilistat, mediaseuranta
- Verkkoviestintä: omat verkkosivut ja niiden markkinointi, sosiaalinen media ja blogit, sähköpostilistat ja -kirjeet
- Näkyvyysmateriaalit: painotuotteet, esitteet, julisteet
- Tilaisuudet ja tapahtumat

Viestintää on monenlaista ja sitä tapahtuu jatkuvasti ympärillämme. Viestintä voi olla sekä tiedostamatonta tai tiedostettua, yleensä kuitenkin tiedostettua. Tiedostamattomalla viestinnällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi kehonkieltä, joka tulee luonnostaan eikä niinkään suunnitellusti. Viestinnän tarkoituksena on yhdistää koko organisaatio ja kaikki sen osa-alueet yhteen. (Jekkukepponen, 2015.)

Viestinnän rooli on merkittävä markkinoinnissa ja brändäyksessä. Viestinnän avulla pyritään lisäämään asiakkaan tietoisuutta ja vastaamaan asiakkaisiin tarpeisiin ja samalla lisäämään myös myyntiä. Myös brändäyksessä pyritään viestinnän avulla luomaan tietty kuva yrityksestä ja tämän kuvan avulla asemoimaan yritys asiakkaan mielessä halutulle paikalle (Jekkukepponen, 2015). Onnistunut viestintä näkyy työntekijöiden tavoitteellisen ja tehokkaan toiminnan lisäksi myös hyvänä asiakaspalveluna. Mittaamalla ja arvioimalla sisäisen viestinnän haasteissa onnistumista voidaan myös todeta, onko onnistunut viestintä vaikuttanut organisaation tulokseen. (Hämäläinen & Maula 2004, 119.)

Kyselyn avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mitä työtehtäviä harjoittelun aikana pääosin suoritettiin, ja kyselyyn vastanneista lähes sata mainitsi tehneensä työharjoittelun aikana töitä markkinoinnin, viestinnän ja tiedottamisen parissa. Konkreettisina työtehtävinä mainittiin mm. tiedotteiden ja reportaasien kirjoittaminen, päivittäinen viestintä talon sisällä ja sidosryhmien välillä, tekstisisältöjen kirjoittaminen verkkoon ja esitteisiin, asiakasrekisterin hallinta ja markkinointi, sosiaalisen median markkinointi sekä toiminnan esitleminen tapahtumissa ja kutsuvierasilloissa.

4.3.2 Kulttuuri ja talous

Kulttuuriin liittyvä osaaminen on tärkeä osa luovaa taloutta. Se edistää kulttuurisen pääoman hyödyntämistä henkisessä, sosiaalisessa ja tuotannollisessa kehityksessä. Oman ja muiden kulttuurien ymmärtäminen on etu erityisesti käyttäjä- ja asiakaslähtöisessä innovaatiotoiminnassa (Hohtokari, Uitto & Leroux 2011, 5). Hankejulkaisun alkusanojen *mukaan* luova talous tuottaa monenlaisia haasteita, mutta toisaalta myös mahdollisuuksia uudistaa taloutta ja vahvistaa sen kilpailukykyä ratkaisemalla uudistumisen prosessien ongelmia.

Kulttuurituotannon koulutusohjelmaan kuuluu opintoja, joissa käsitellään tuotantojen talousasioita. Opintojen tavoitteena on, että opiskelija osaa analysoida kulttuurialan rahoitusmuotoja, hakea rahoitusta oikeasta rahoituslähteestä, hyödyntää hankerahoitusta tuotannon toteuttamisessa sekä tehdä hankkeille/tuotannoille budjetin (SeAMK, 2015).

Sain onnekseni huomata, että kyselyyn vastanneista 42 oli päässyt hoitamaan tuotantojen rahaliikenteeseen liittyviä tehtäviä. Vastauksissa mainittiin budjetointi, yhteistyökumppaneiden hankinta, sopimukset ja ylläpito, apurahahakemusten valmistelu, taloushallintoon liittyvät tehtävät palkanmaksusta ja laskutuksesta kirjanpitoon sekä B2B- ja suoramyynti. Mainintojen määrä suhteessa vastaajien määrään oli kuitenkin lopulta melko vähäinen, mikä on jokseenkin huolestuttavaa, sillä jokaisen kulttuurituottajan tulisi hallita tuotantojen talous- ja rahoitusasioita. Olisi erityisen tärkeää, että opiskelijat pääsisivät harjoitteluiden aikana näkemään talouspuolen asioita ja saisivat laajemman käsityksen siitä, miten tuotannot loppupeleissä mahdollistetaan.

Harjoittelun yhdeksi tavoitteeksi voitaisiin etukäteen määrittää, että harjoittelijan tulisi tutustua harjoittelunsa aikana vähintään yhteen talouspuoleen liittyvään tehtävään. Näin opiskelija saisi jonkinlaisen käsityksen siitä, miten harjoittelutahon toiminta on todellisuudessa mahdollista.

4.3.3 Kehittämistoiminta

Työnantajille harjoittelu toimii uuden, ajantasaisen tiedon ja innovaatioiden saannin väylänä, mahdollisuutena rekrytoida uusia työntekijöitä ja kehittää toimintaa tutkimus- ja kehittämishankkeiden ja opinnäytetöiden avulla. (SeAMK, 2015)

Tutkimus- ja kehittämistoiminnalla tarkoitetaan systemaattista toimintaa tiedon lisäämiseksi ja tiedon käyttämistä uusien sovellusten löytämiseksi. Kriteerinä on, että toiminnan tavoitteena on jotain oleellisesti uutta. Tutkimus- ja kehittämistoimintaan sisällytetään perustutkimus, soveltava tutkimus sekä kehittämistyö (Tilastokeskus, 2015).

Vain murto-osa (11 mainintaa) kyselyyn vastanneista oli osallistunut harjoittelun aikana harjoittelutahon kehittämistoimintaan. Vastauksissa mainittiin mm. markkinoinnin kehittäminen, manuaalin koostaminen seuraavalle harjoittelijalle, tuotekehitykseen osallistuminen, asiakaskyselyn toteuttaminen, sovelluksen kehittäminen ja toimintasuunnitelman laatiminen. Harjoittelu-aika on rajallinen, joten on ymmärrettävää, ettei kehittämistoiminnalle ole välttämättä aikaa. Harjoittelupaikkojen kannattaisi kuitenkin hyödyntää opiskelijoiden tietotaitoa ja laatikon ulkopuolelta ajattelua, sillä opiskelijat tulevat harjoittelupaikan ulkoisesta toimintaympäristöstä.

4.3.4 Muut suoritettavat tehtävät

Edellä mainittujen työtehtävien lisäksi vastauksista nousi esille myös muunlaisia työtehtäviä. Vastaajista 15 mainitsi opettaneensa ja ohjanneensa ryhmiä työharjoittelun aikana. **Ryhmän ohjaaminen** on palkitseva ja ihmisläheinen opettamisen ja auttamisen muoto, jossa erilaisten ihmisten kohtaaminen ja auttaminen kasvattavat ohjaajaa ihmisenä. **Sisällöntuotanto ja suunnittelu** mainittiin 34 kertaa. Sisällöntuotantoa tehdessä mietitään sisällön todellista merkitystä kohderyhmälle ja sitä, mitkä ovat kohderyhmän toiveet ja tarpeet.

Osa vastauksista oli selkeästi jonkin tietyn tuotannon (esim. festivaalituotanto) pienempiä kokonaisuuksia, kuten tekninen tuotanto, artistituotanto sekä vapaaehtoisten rekrytointi ja koordinointi.

Ilokseni huomasi, että vastaajista 50 oli päässyt tekemään harjoittelunsa aikana jonkin itsenäisen tuotannon. Parasta tällaisissa tapauksissa on se, että opiskelija on itse vastuussa koko kokonaisuudesta ja samalla oppii kaikki tuotannon osa-alueet hahmottaen yksittäisten tehtävien sijaan tuotannon koko kaaren.

4.4 Tuki harjoittelun aikana

Opiskelijan harjoittelua voisi verrata siihen, kun linnunpoikanen lentää ensimmäisen kerran pois pesästään. Opiskelija lähtee maailmalle niillä taidoilla, joita hänellä on silloisella hetkellä. Vaikka harjoittelussa oppii paljon, niin välillä eteen voi tulla tilanteita, jolloin opiskelija kaipaa ulkopuolista tukea ja apua. Tällaisissa tilanteissa koulun tuen merkitys korostuu erityisesti.



Kuvio 5. Kysymys 12. Ohjauksen määrä harjoittelun aikana.

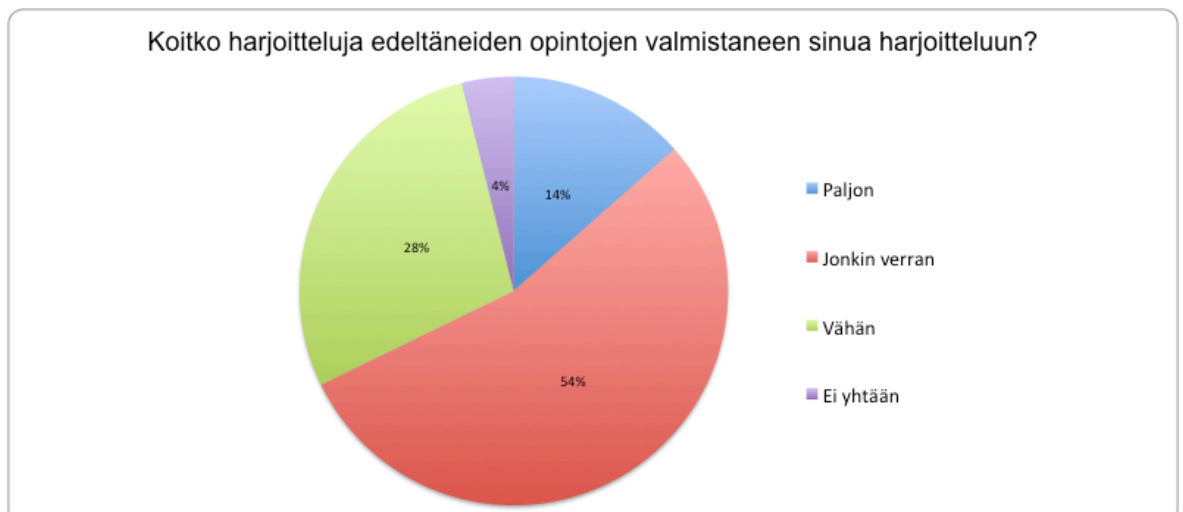
Kyselyn kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin, kuinka paljon opiskelijat olivat saaneet harjoitteluiden aikana ohjausta. Kysymyksessä ei eritely, oliko tuki koulun vai harjoittelutahon puolelta, joten tuloksista ei voida tehdä kovin yksityiskohtaista tulkintaa. 14.6 % vastaajista koki saaneensa harjoittelun aikana paljon ohjausta, 42.9 % puolestaan koki saaneensa ohjausta jonkin verran. Vastaajista 2.8 % oli sitä mieltä, että heidän harjoittelun aikainen ohjaus oli vähäistä, ja 16.7 % vastaajista koki, ettei saanut harjoittelunsa aikana lainkaan ohjausta.

Harjoittelun ohjaus on sekä oppilaitoksen että harjoittelupaikan vastuulla. Palautteen ja ohjauksen määrään on kuitenkin helpompi vaikuttaa oppilaitoksen kuin har-

joittelutahon puolelta, sillä oppilaitos on viime kädessä vastuussa opiskelijasta. Joskus harjoittelun työtehtävistä tai niiden puutteesta saattaa tulla ongelma. Kyselyyn vastanneista kaksi mainitsi, että he olisivat toivoneet vastuullisempia työtehtäviä harjoittelun aikana. Jos opiskelija ei onnistu keskusteluista huolimatta saamaan itselleen vaativampia tehtäviä, on oppilaitoksen puuttuttava tilanteeseen.

Opiskelijan ja oppilaitoksen puolelta tulevaa ohjauskeskustelua/ohjausta voitaisiin lisätä parin viikon välein järjestettävän välikatsauksen avulla. Käytännössä tämä voisi tapahtua esim. Skype-puhelun tai sähköpostin muodossa. Välikatsauksen keskiössä olisi opiskelija, jolla olisi mahdollisuus jakaa tasaisin väliajoin harjoittelun onnistumiset, haasteet ja ongelmat oman ohjaajan kanssa. Näin ohjaaja pysyisi paremmin perillä siitä, mitä harjoittelussa tapahtuu, ja samalla mahdollisiin haasteisiin ja ongelmiin voitaisiin puuttua jo siinä vaiheessa, kun ne ovat ajankohtaisia.

Mikäli opiskelija ei koe saavansa tarpeeksi ohjausta harjoittelupaikalla, tulee hänen olla oma-aloitteinen ja pyytää sitä lisää. Sekä opiskelijat että harjoittelun ohjaajat ovat yksilöitä, joten aina ei välttämättä tunnisteta tilannetta, jossa opiskelija tarvitsee lisää ohjausta, mikäli opiskelija ei ota tätä erikseen puheeksi. Jos pyynnöt lisäohjauksesta eivät tuota toivottua tulosta, siirtyy vastuu jälleen koululle.



Kuvio 6. Kysymys 13: Koitko harjoitteluja edeltäneiden opintojen valmistaneen sinua harjoitteluun?

Kyselyn 13. kysymyksessä kysyttiin, miten opiskelija koki harjoitteluja edeltäneiden opintojen valmistaneen häntä harjoitteluun. Kysymyksen avulla haluttiin saada vastaus siihen, onko koulussa opituista asioista ollut konkreettista hyötyä työhar-

joittelun aikana, ja onko opiskelija kokenut pystyvänsä suorittamaan työharjoittelussa annettuja työtehtäviä.

Enemmistö vastaajista 54.3 % oli sitä mieltä, että aikaisemmat opinnot olivat valmistaneet harjoittelua varten jonkin verran, ja 13.5 % vastaajista koki, että opinnot olivat valmistaneet harjoittelua varten paljon. 28.3 % vastaajista koki opintojen valmistelleen vähän, ja 3.9 % oli sitä mieltä, etteivät opinnot olleet valmistaneet heitä harjoitteluun lainkaan.

Mielestäni prosentit näyttävät kuitenkin todella terveiltä, sillä harjoittelun tarkoituksena on tuoda opiskelijalle uutta käytännön oppia, jota koulu ei pysty opiskelijalle tarjoamaan. Jos enemmistö vastauksista olisi painottunut jompaankumpaan ääripäähän, olisin hieman huolissani. Jos opiskelijat kokisivat, että koulu on valmistanut heitä harjoittelua varten paljon, niin mitä hyötyä harjoittelusta tällöin olisi?

Harjoittelupaikkoja mietittäessä oppilaitosten kannattaisi painottaa opiskelijoille enemmän sitä, että heidän kannattaisi hakeutua sellaisiin harjoittelupaikkoihin, joissa he haluavat todennäköisesti tulevaisuudessa työskennellä ja joista he voivat saada kaipaamaansa lisäoppia. Niin sanotulta mukavuusalueelta poistuminen on harjoittelunkin kohdalla erittäin suotavaa.

4.5 Kulttuurituottajat harjoittelussa ulkomailla

Opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa harjoittelut Suomen lisäksi myös ulkomailla. Kyselyn seitsemännessä kysymyksessä käsiteltiin harjoitteluiden kansainvälisyyttä. Suomessa harjoitteluiden suorittaneiden määrä ylikorostuu, sillä jopa 87 % vastaajista suoritti kaikki harjoittelunsa Suomessa. Vastaajista 2 % vastasi suorittaneensa harjoittelut ulkomailla ja sekä Suomessa että ulkomailla harjoittelun suorittaneita oli vastaajista 11 %. Kaikkiaan vain 30 vastaajaa mainitsi suorittaneen harjoittelunsa ulkomailla.

Miksi lukema on niin pieni ja miten sen voisi saada kasvuun? Opiskelijoille tarjotaan valtavasti ulkomaan harjoittelupaikkoja eri organisaatioiden kautta. Muun muassa Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO:n kautta opiskelijoiden on mahdollista saada apurahoja harjoittelua varten. Ulkopuolisesta avusta

huolimatta ulkomaille lähteminen ei ole aina kaikille mahdollista. Ulkomaille lähtemättömyyden taustalla voi olla monenlaisia syitä, esimerkiksi taloudelliset syyt, perhesyyt, kielitaidon puute tai ujous. Opiskelija saattaa myös kokea, että hänellä on mahdollisuudet saada Suomesta parempi tai haastavampi harjoittelupaikka kuin ulkomailta. Tämä ajatus juontaa juurensa siitä, että opiskelija voi kokea puutteellisen kielitaidon olevan esteenä vaativamman työharjoittelupaikan saamiselle.

Opiskelijoiden suuntautumista ulkomaille voitaisiin lisätä erilaisten tukiohjelmien ja paremman markkinoinnin avulla. Rahallisen tuen määrä on tietenkin valtiosta kiinni, mutta jos siinä näkyisi kasvua, niin opiskelijat lähtisivät todennäköisesti herkemmin harjoitteluihin ulkomaille. Kielitaidostaan epävarmoille opiskelijoille järjestetään jo nyt kielikursseja, mutta niistä tiedottaminen voisi olla tehokkaampaa. Tutortoiminnan painopisteitä voisi siirtää myös ulkomaille suuntaavien opiskelijoiden neuvomiseen, opastamiseen ja auttamiseen. Päätöksissään epäroivia opiskelijoita tulisi kannustaa ja rohkaista.

Opetushallitus (2014) kuvailee ulkomailta tapahtuvan työssäoppimisen myönteisiä vaikutuksia seuraavanlaisesti:

- Työnantajat arvostavat hakijoiden kokemuksia usein vaativissa olosuhteissa
- Ulkomailta suoritettu harjoittelu heijastaa työnhakijan kypsyyttä ja uskottavuutta
- Kohottaa itseluottamusta, avartaa näkemyksiä alasta, lisää kunnianhimoa
- Kannustaa jatko-opintoihin
- Kehittää henkilökohtaista osaamista ja kielitaitoa
- Lisää kykyä työskennellä monikulttuurisissa tiimeissä ja parantaa kommunikointitaitoja
- Parantaa työnsaantimahdollisuuksia

4.6 Hyvä, paha, työharjoittelu, raha

Harjoitteluun liittyvät palkkakäytännöt ja erityisesti palkattomat harjoittelut ovat voimakasta keskustelua herättävä aihe. Mikäli työnantaja hyötyy harjoittelusta, niin olisi kohtuullista, että harjoittelijakin saisi työstään korvauksen eli palkkaa. Todiste-

tusti tämä ei toteudu kulttuurituotannon opiskelijoiden keskuudessa, joten nyt on korkea aika etsiä asiaan parannusta.



Kuvio 7. Kysymys 9: Maksettiinko sinulle harjoittelun ajasta palkkaa/palkkio?

Kyselyn mukaan 67 % vastaajista suoritti harjoittelunsa palkattomana. 24 % vastasi toisen harjoittelun olleen palkallinen ja loput 9 % suorittivat kaikki harjoittelunsa palkallisina. Akavan opiskelijoiden Harjoittelubarometrin (2012, 12) kyselyn ammattikorkeakouluvastaajista vain 41 % sai harjoittelustaan palkkaa, joten voidaan todeta, että kulttuurialoilla on tällä hetkellä vielä heikompi tilanne kuin kaikissa ammattikorkeakoulukoulutuksissa yleisesti.



Kuvio 8. Kysymys 10: Kehotettiin koulussa hakemaan palkallista harjoittelupaikkaa?

Kyselyn kymmenennen kysymyksen kohdalla halusin selvittää, oliko opiskelijoita kehoitettu koulussa hakemaan harjoittelupaikkaa, josta maksetaan palkkaa. Todel-

la suureksi yllätyksekseni sain huomata, että jopa 80 % vastasi, ettei heitä oltu kehoitettu koulun puolelta hakemaan palkallista harjoittelupaikkaa. Tämä voi tarkoittaa sitä, että opettajat eivät ole puhuneet tarpeeksi palkan tärkeydestä tai sitä, että opiskelija ei ole ollut läsnä tai kuunnellut mitä opettaja on aiheesta puhunut. Tehdystä työstä tulisi aina vaatia rahallinen korvaus. Jälkikäteen ajateltuna kyselyyn olisi vielä pitänyt lisätä kysymys, josta olisi selvinnyt, pyysikö harjoittelustaan palkan saanut opiskelija itse palkkaa, vai oliko se harjoittelupaikan perusoletus, joka kävi toteen. Kyselyyn olisi myös pitänyt lisätä kysymys “Pyysitkö harjoittelusta palkkaa?”.



Kuvio 9. Kysymys 11: Saitko koulusta apua tai opastusta palkallisen harjoittelupaikan löytämiseen?

Harjoittelu voi olla palkallinen tai palkaton, tai siihen voi liittyä muita etuuksia, kuten lounasseteleitä tai matkakorvauksia. Lähtökohtana opiskelijan tulee kuitenkin tietää, että hänellä on oikeus pyytää harjoittelusta palkkaa. Koulun vastuu on kehottaa opiskelijoita palkallisen harjoittelupaikan etsimiseen. Kyselyyn vastanneista kuitenkin jopa 88 % vastasi, ettei ollut saanut koulusta apua tai opastusta palkallisen harjoittelupaikan löytämiseen. Yleiset asenteet harjoitteluiden palkka-asioita kohtaan eivät tule muuttumaan, jos ajattelua ei muuteta tietoisesti jo koulutustasolta lähtien.

Palkanmaksu on loppupeleissä harjoittelupaikan päätettävissä, joten opiskelijan on mietittävä syitä, miksi työnantajan pitäisi maksaa hänelle palkkaa. Näiden syiden pohtimisessa kannattaa hyödyntää opettajien apua ja ammattitaitoa. Lähtökohtana

opiskelijoiden tulisi suhtautua harjoittelupaikkaan kuten oikeaan työpaikkaan. Opiskelijan tulisi pyytää viimeistään harjoitteluhaastattelussa palkkaa perustelemalla oma pätevyytensä kyseiseen tehtävään. Mikäli harjoittelupaikka on ilmoittanut harjoittelun olevan palkaton, lienee palkasta puhuminen tällöin turhaa. Jos harjoittelupaikka ei palkkapyynnöstä huolimatta suostu rahalliseen korvaukseen, niin se ei ole maailmanloppu. Päinvastoin opiskelija on taas yhden kokemuksen viisaampi ja osaa seuraavalla kerralla perustella osaamisensa todennäköisesti paremmin.

5 VALMISTUNEIDEN TYÖLLISTYMINEN

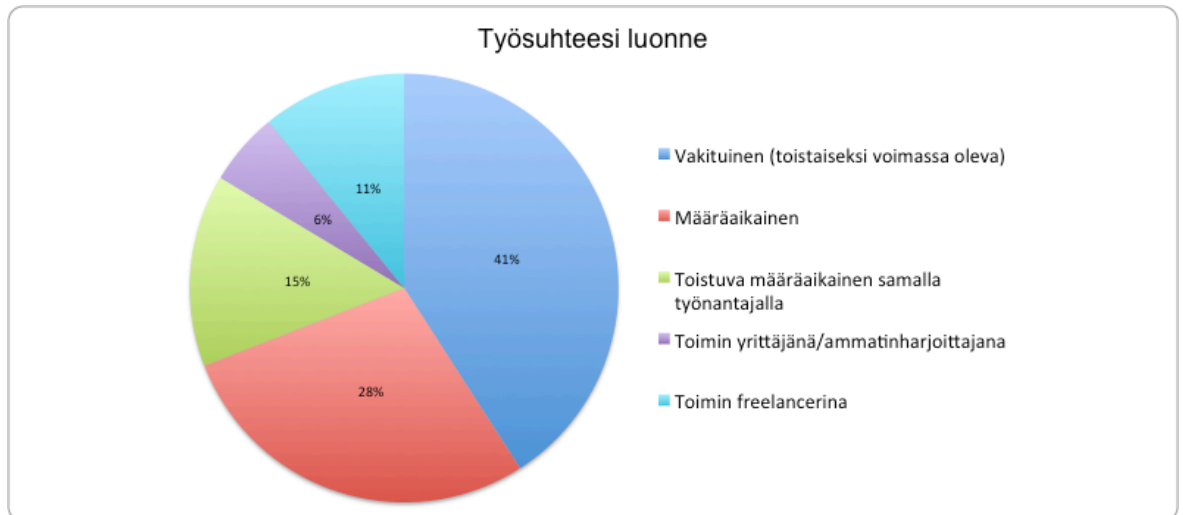
Työelämä elää jatkuvassa muutoksessa ja tulevaisuuden ennustaminen käy päivä päivältä vaikeammaksi. Kulttuurituottajan työllistyminen omalle alalleen on monesta tekijästä kiinni. Tässä osiossa on tarkoitus tarkastella kulttuurituottajien valmistumisen jälkeistä elämää. Kysymyksissä haetaan vastauksia mm. siihen onko kulttuurituottaja saanut valmistumisen jälkeen oman koulutusalsansa töitä, ja minkälaisissa työpaikoissa valmistuneet kulttuurituottajat työskentelevät.

5.1 Kulttuurituottajien työllistyminen

Kolme prosenttia maailman BKT:sta katetaan kulttuurin ja luovien alojen 2 250 miljardin dollarin liikevaihdolla. Kyseisten alojen liikevaihto peittoaa jopa tietoliikennepalveluiden 1 570 miljardin dollarin liikevaihdon, ja nämä alat työllistävät 29.5 miljoonaa ihmistä. Vertailun vuoksi esimerkiksi Euroopan, Japanin ja Yhdysvaltain autoteollisuus työllistää yhteensä 25 miljoonaa. (EY 2015, 19.)

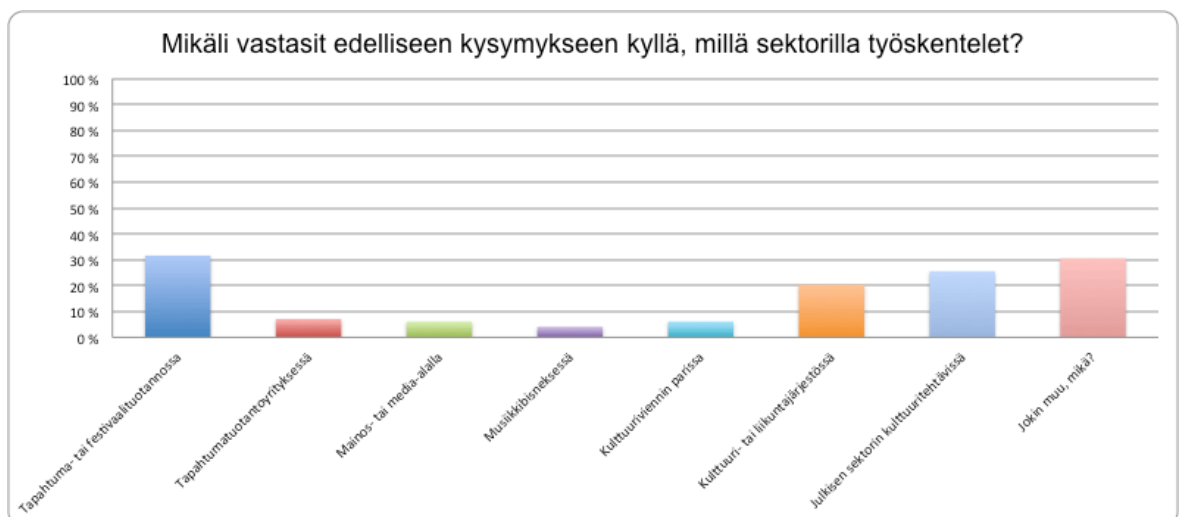
Kulttuurin ala kasvaa ja monimuotoistuu jatkuvasti, joten tulevaisuuden näkymät tulevat olemaan kirkkaita, jos pysymme ajan hermolla ja suuntaamme katseemme tulevaisuuteen. Työelämän kehittyminen edellyttää työntekijöiltään entistä vankeempaa tietojen ja taitojen hallintaa. Työtehtävien ja työolosuhteiden muutokset haastavat työntekijät tilanteeseen, joissa työntekijät ovat velvollisia jatkuvaan joustavuuteen, itsensä kehittämiseen ja oppimiseen (Enkenberg, 2001).

Kyselyyn vastanneista 75.5 % oli tällä hetkellä työelämässä ja 88 % heistä oli koulutustaan vastaavassa työssä. Alla olevasta kuviosta (11) näkee vastaajien tämänhetkisten työsuhteiden luonteen tarkemmin.



Kuvio 10. Työsuhteen luonne.

Suurin osa (40.9 %) työssäkäyvistä vastaajista oli vakituissa työtehtävissä ja toiseksi suurin osa vastaajista (28.2 %) oli määräaikaisissa työtehtävissä. Vastaajista yllättävän suuri osa (14.5 %) oli toistuvassa määräaikaisessa työsuhteessa. Tämänhetkisen taloustilanteen huomioon ottaen ei ole yllättävää, että työntekijöitä ei vakinaisteta niin herkästi. Valmistuneiden kulttuurituottajien tulisi kuitenkin muistaa, että määräaikaista työsopimusta saadaan jatkaa uudella määräaikaisella sopimuksella vain, jos on jokin perusteltu syy. Tällaisessa tilanteessa kyseessä voi olla esimerkiksi uusi sijaisuus (Erto, 2015).



Kuvio 11. Työllistymisen eri sektorit.

Valtaosa vastaajista (31.6 %) työskenteli tapahtuma- tai festivaalituotannossa, reilu 25 % julkisella sektorilla ja yli 30 % vastaajista työskenteli jossain muissa alan

tehtävissä. Nämä muut tehtävät sijoittuvat erilaisiin yhdistyksiin, säätiöihin, järjestöihin ja hankkeisiin. Yksi vastaajista toimi yrittäjänä, mutta hän ei kokenut yrityksensä tarjonnan osuvan mihinkään vastausvaihtoehtojen kategoriaan. Vapaan kentän tehtävät mainittiin 7 kertaa, ja niiden painotus oli erityisesti tanssissa ja teatterissa.

Kun kuvioita 4. ja 11. vertaillaan keskenään, voidaan todeta, että harjoittelupaikkojen sekä työpaikkojen sektorit myötäilevät vahvasti toisiaan. Kyselyyn vastanneista jopa 41 % oli päätenyt työskentelemään harjoittelupaikkaansa työharjoittelun jälkeen. Tämä on vahva osoitus siitä, että opiskelija on suorittanut työharjoittelussa annetut tehtävät erinomaisesti, ja on tuonut vielä työntekoon lisäpanoksena omaa osaamistaan. Tätä kohti kaikkien opiskelijoiden olisi hyvä pyrkiä.

5.2 Työllistyvyystaidot

Koulumaailmassa arvostetaan tiettyjä kykyjä, kuten loogista ajattelua, päättelyä ja muistia. Työelämään siirryttäessä kouluelämässä arvostettujen kykyjen rinnalle nousee tärkeämmäksi ryhmätyöskentely- ja vuorovaikutustaidot.

Urpalaisen (2015) mukaan tulevaisuuden työelämässä pärjäämiseen vaaditaan epävarmuuden ja muutosten sietokykyä, hyviä vuorovaikutustaitoja, empatiaa ja itsetuntemusta. *Hänen* mielestään jokaisen tulisi haluta oppia ja kehittää itseään sekä tehdä osaamistaan näkyväksi. Opiskelijan kannattaa tehdä opintojen aikana määrätietoisia valintoja. Tulevaisuuden kannalta on erityisen tärkeää, että opiskelija opettelee jatkuvasti uusia taitoja, luo uusia kontakteja, pyrkii kohti parempia kesätyöpaikkoja ja hakeutuu erilaisiin projekteihin, joista voi oppia uutta.

Kansainvälisen ilmaisutaiteen keskuksen haettiin vuoden 2014 maaliskuussa koordinaattoria/tuottajaa. Työpaikkailmoituksessa mainittiin useita erilaisia kykyjä ja ominaisuuksia, joita pestiin valittavalta tuottajalta vaadittiin. Hakijan tuli mm. olla oppimishaluinen ja -kykyinen, omistautunut, tarmokas, kunnianhimoinen, edustustaitoinen, yleisesti täsmällinen ja tarkka. Näiden lisäksi hakijalta vaadittiin hyvää kirjoitus- ja kielitaitoa sekä suullista ilmaisutaitoa. Valinnan ratkaisevina kriteereinä

pidettiin luovuutta, herkkyyttä, särmää, kunnianhimoisuutta, motivoituneisuutta, rautaista tahtoa ja hyviä vaistoja. (Sederholm, 2014.)

Nämä vaatimukset toistuvat myös muissa kulttuurialan työtehtävissä. Hartikaisen (2015) mukaan työnhakijan ominaisuusvaatimukset riippuvat myös siitä missä työn fokus tulee olemaan. Levy-yhtiön livepuolen työntekijöitä yhdistää myyntihenkisyys ja monet muut ominaisuudet.

” (--) Kaikkien pitää jollain tasolla osata myydä, jos ei muuten niin itseään oman työnsä kautta asiakkaille ja varsinkin artisteille.“

” (--) sosiaalisuus sopivassa suhteessa itse- ja määrätietoisen tekemisen kanssa on täydellinen paketti, kriisinhallintakykyäkään ei pidä aliarvioida.“

” (--) Loppupeleissä se reippaus mut samaan aikaan oikeenlainen tyyneys (rauha?) on se millä ainakin meillä mennään pisimmälle.“ (Hartikainen, 2015)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, keskitytäänkö kulttuurituotannon koulutusohjelmassa opiskelijoiden mielestä oikeisiin asioihin suhteessa kulttuurituottajan osaamisvaatimukseen työelämässä. Tavoitteenani oli kartoittaa, minkälaisissa paikoissa opiskelijat suorittavat harjoittelun, onko harjoittelupaikka ollut Suomessa vai ulkomailla, ja onko opiskelijoille maksettu harjoittelustaan palkkaa. Työllistymiseen liittyvien kysymysten avulla halusin saada vastauksia siihen, onko kulttuurituottaja saanut valmistumisensa jälkeen oman koulutusalan töitä ja miltä sektoreilta töitä on saatu.

Tutkimuksen hypoteeseina oli, että harjoittelupaikat eivät maksa opiskelijoille palkkaa, harjoittelun aikainen ohjaus on lievästi puutteellista ja opiskelijat suorittavat eniten harjoitteluja Suomessa. Työllistymiseen liittyvä hypoteesi oli, että valmistuneista yli puolet päätyvät koulutustaan vastaavaan työhön. Hypoteesit osoittautuivat oikeiksi, sillä 67 % vastaajista ei ollut saanut harjoittelustaan rahallista korvausta, 43 % vastasi saaneensa ohjausta harjoittelun aikana vähän tai ei yhtään, ja 87 % vastaajista suoritti harjoittelunsa Suomessa. Valmistuneista jopa 88 % vastasi olevansa koulutustaan vastaavassa työssä, mikä oli reilusti hypoteesini yläpuolella.

Tutkimukseni osoittaa, että harjoittelun aikaista ohjausprosessia tulisi tehostaa sekä oppilaitosten että harjoittelupaikkojen osalta. Tutkimuksesta ilmenee myös, että harjoitteluiden palkkaukseen liittyvissä asioissa on vielä paljon kehitettävää. Yleisten asenteiden muutoksen harjoitteluiden palkka-asioita kohtaan on lähdeittävä jo koulutustasolta, joten oppilaitosten kannattaisi yhdistää voimansa ja sopia yhtenäiset ohjeet, joiden avulla harjoitteluiden palkka-asioihin voidaan saada tulevaisuudessa jonkinlaista muutosta. Tämä on tärkeä tieto Taku ry:lle sekä kulttuurituottajia kouluttaville tahoille, sillä yhteisten toimintatapojen luominen helpottaa tulevaisuuden kulttuurituottajia ja ylipäätään koko alaa.

Jatkotutkimuksena syventyisin tutkimaan tarkemmin harjoitteluihin liittyviä palkka-asioita sekä harjoittelun ohjauksen parantamista. Rajattavia osa-alueita voisivat olla harjoitteluiden palkka-asioihin pureutuvan toimintamallin kehittäminen oppilaitoksille ja opiskelijoille sekä harjoittelun ohjauksen yleisten sääntöjen laatiminen oppilaitoksille sekä harjoittelupaikoille.

Mielestäni kulttuurituotannon opintoihin olisi hyvä lisätä enemmän työelämä-tietoutta, jotta opiskelijat osaisivat tietää paremmin omat oikeutensa erilaisissa tulevaisuuden työtilanteissa. Oppilaitosten rooli on tässä erittäin keskeinen.

7 POHDINTAA

Opinnäytetyöprosessini oli pitkäkestoinen ja täynnä muuttujia. Aloin suunnitella aihetta vuoden 2015 alkupuolella, ja maaliskuun aikana otin ensimmäisen kerran yhteyttä Taku ry:hyn. Työskentelin silloin asiakkuuspäällikkönä radiossa – paikassa, jossa olin myös suorittanut viimeisen työharjoitteluni kesällä 2014. Opinnäytetyöni oli määrä valmistua ennen kesää, mutta huhtikuun alussa henkilökohtaisessa elämässäni tapahtui suuri muutos, jonka vaikutuksena en kyennyt saattamaan opinnäytetyötä vielä kesään mennessä loppuun. Muutos koski työpaikanvaihdosta, ja aloitin uudessa työtehtävässä heti pääsiäisen jälkeen. Muutoksen jälkeen olin sitä mieltä, että kaikki panokset olivat laitettava uuden työn oppimiseen, jonka vuoksi opinnäytetyö sai odottaa.

Kokemukseni omista työharjoitteluista ovat lämpimiä. Ensimmäisen harjoitteluni suoritin levy-yhtiössä, jossa työnkuvaani kuului ulkomaisissa artistituotannoissa avustaminen sekä toimiston avustavat tehtävät. Koin saavani tarpeeksi vastuuta ja hoidin monia asioita hyvin itsenäisesti. Kuten jo aikaisemmin ylempänä mainitsin, niin suoritin toisen harjoitteluni radiossa. Tästä harjoittelupaikasta muodostui minulle lopulta työ. Harjoittelun aikaiset tehtävät tosin poikkesivat paljon varsinaisesta työstä, sillä harjoittelussa toimin tuotantoassistenttina vastaten muutamasta yksittäisestä tuotantokokonaisuudesta, kun taas työni keskittyi täysin myyntipuolelle. Olen onnellinen siitä, että valitsin tietoisesti kaksi täysin erilaista harjoittelupaikkaa, sillä opin todella monipuolisesti, minkälaisia työtehtäviä tuotantoihin voi kuulua.

Opinnäytetyöprosessin mielenkiintoisimpana osana koen syventymisen muiden kulttuurituottajien kokemuksiin. Prosessin aikana tuli jatkuvasti pohdittua, miten asiat ovat edenneet omalla kohdallani. Oli myös kiinnostavaa huomata, miten vahvasti kulttuurituottajien harjoittelumaailma sekä työelämä kulkevat käsi kädessä.

Olen tyytyväinen työn lopputulokseen ja siihen, kuinka paljon sen tekemisen aikana opin. Koska opinnäytetyön tekeminen on kestänyt ajallisesti näin kauan, olen voinut kypsytellä siihen liittyviä ajatuksia huolella. Parasta on ollut ideoiden ammentaminen työelämästä. Lisäksi täytyy vielä mainita, että olen äärimmäisen onnellinen siitä, että unelmani musiikkialalla työskentelystä on käynyt toteen. Haluan

inspiroida ja kannustaa muita unelmien sitkeään tavoitteluun, koska siitä tällä alalla on kyse. Itselleen pitää asettaa tavoitteita.

LÄHTEET

- Ekroos, J. & Laakso, M. Yhdistysten pieni viestintäopas. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.12.2015]. Saatavana: http://www.kansalaisareena.fi/viestintaopas_FINAL.pdf
- Enkenberg, J. 2001. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.12.2015]. Saatavana: <http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/kipinat/JormaE.htm>
- Erto. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 6.12.2015]. Saatavana: <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/maeaerae aikaisen-tyoesopimuksen-jatkaminen-uudella-maeaerae aikaisella-sopimuksella>
- EY. Cultural Times. The First Global Map of Cultural and Creative Industries. 2015. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 6.12.2015]. Saatavana: http://www.worldcreative.org/wp-content/uploads/2015/12/EY Cultural Times 2015_Download.pdf
- Halonen, K. 2012. Kulttuurituottajakoulutuksen suuntaviivoja. Tuottaja2020 -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Halonen, K. & Teye, O. 2011. Kulttuuri kannattelee. Takulaisten näkemyksiä kulttuurituotannon tulevaisuudesta. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Hartikainen, S. 7.12.2015. Kommentteja työllistymiseen. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Samppa Hartikainen. [Viitattu 7.12. 2015].
- Hohtokari, M. & Uitto, M. & Leroux, V. 2011. Luovan talouden strateginen hanke. [Verkkojulkaisu]. Helsinki. Saatavana: https://www.tem.fi/files/29923/Toditus_taskussa_-_tyoelama_vastassa_-_puheenvuoro_luovan_alan_opiskelijoiden_tyollistymisen_puolesta.pdf
- Hämäläinen, V. & Maula, H. 2004. Strategiaviestintä. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Jekkukepponen. 27.11.2015. Yhden tähden tähden. [Blogikirjoitus]. [Viitattu 5.12.2015]. Saatavana: <http://www.lily.fi/blogit/yhden-tahden-tahden/kybernetiikka-ja-matia-omenoita>
- Jokinen, N. 25.3.2010. Eväitä järjestön viestintään. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.12.2015]. Saatavana: <http://www.slideshare.net/guest28678a/evit-ulkoiseen-ja-sisiseen-viestintn-moniheli-2332010>
- Kananen, J. 2011. Kvantti: kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kauppila, V. 2.10.2012. Akavan opiskelijat. Harjoittelubarometri 2012. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.12.2015]. Helsinki: Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA. Saatavana: http://www.akava.fi/files/8146/Akavan_opiskelijoiden_harjoittelubarometri2012_netti.pdf

Koskiniemi-Laitinen, M. 2.10.2015. Kommentti oppilaitosten sisäänottokriteereihin. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Merja Koskiniemi-Laitinen. [Viitattu 18.11.2015].

Metropolia. 2013. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.11.2015]. Saatavana: <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/>

Opetushallitus. Tonet. 2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.11.2015]. Saatavana: http://www.edu.fi/tonet/koulutuksen_ja_tyolaman_yhteistyö/tyopaikalla_jarjestettava_oppiminen/korkeakouluopiskelijoiden_tyoharjoittelu

Opetushallitus. Tonet. Työssäoppimisen palvelu. 11.9.2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.12.2015]. Saatavana: <http://www.edu.fi/tonet/tyossaoppiminen/ulkomailla>

Opetushallitus. Vipunen. Opetushallinnon tilastopalvelu. Ei päivystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.12.2015]. Saatavana: <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20aloittaneet%20vuodesta%202011%20-%20koulutusala.xlsb>

Paananen, L. 11.5.2012. [Video]. [Viitattu 5.12.2015]. Helsinki: Fountain Park Oy. Saatavana: <https://www.youtube.com/watch?v=mqfl-G84xNE>

Rinta-Tassi, M. 22.11.2013. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.11.2015]. Saatavana: http://yle.fi/uutiset/kulttuurialan_koulutusta_leikataan_ammattikorkeissa/6949533

SeAMK. Ei päivystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.11.2015]. Saatavana: <http://opsweb.seamk.fi/?lang=fi&code=KMATT>

SeAMK, Harjoittelut, 2015. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.11.2015]. Saatavana: <http://www.seamk.fi/fi/Tutkimus-amp;-kehittaminen/Opiskelijat-tekijoina/Harjoittelut>

Sederholm, A. 5.3.2014. [Verkkosivu]. [Viitattu 6.12.2015]. Saatavana: http://www3.lut.fi/rekry/opiskelijaNakyma.pl?job_id=10391

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammattikorkeakoulukoulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0033. 2014, Liitetaulukko 1. Ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot koulutustyyppin, koulutusalan (opetushallinnon luokitus) ja sukupuolen mukaan 2014 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.12.2015]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/akop/2014/akop_2014_2015-04-16_tau_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammattikorkeakoulukoulutus [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-0033. 2014, Liitetaulukko 1. Ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot koulutustyyppin, koulutusalan (opetushallinnon luokitus) ja sukupuolen mukaan 2014 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.12.2015]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/akop/2014/akop_2014_2015-04-16_tau_001_fi.h

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammattikorkeakoulukoulutus [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-0033. 2014, Liitetaulukko 5. Ammattikorkeakoulututkinnon keski-suoritus aika (mediaani) koulutustyyppin ja koulutusalan (opetushallinnon luokitus) mukaan 2014 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.12.2015]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/akop/2014/akop_2014_2015-04-16_tau_005_fi.html

Taku ry. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.12.2015]. Saatavana: <http://www.taku.fi/taku>

Tilastokeskus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.12.2015]. Saatavana: http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/t_ktoiminta.html

Uotila, P. 2011. Kulttuuri kyydittää. Kulttuuriekosysteemi ja matkailu. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Urpalainen, A. 27.5.2015. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 6.12.2015]. Saatavana: <http://www.sitra.fi/artikkelit/tunnistetaan-vahvuudet>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Wiio, O. 1989. Viestinnän perusteet. Espoo: Weilin + Göös.

LIITTEET

Liite 1. Kysely

Hyvä kyselyyn vastaaja!

Olen 4.vuoden kulttuurituotannon opiskelija Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä kulttuurituotannon opiskelijoiden (AMK) harjoittelun ja valmistumisen jälkeisen työllistymisen kehittämisestä.

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, ja siitä saatavat tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastauksia tullaan käyttämään ainoastaan tämän opinnäytetyön aineistona. Valmis työ julkaistaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistossa Theseuksessa, jossa opinnäytetyö on vapaasti luettavissa myöhemmin.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 2-5 minuuttia. Kiitos kun vastasit!

Lisätietoja:

Eeva Ronkainen

eeva.ronkainen@seamk.fi

Kysely kulttuurituotannon (AMK) opiskelijoille ja valmistuneille kulttuurituottajille (AMK)

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

*Nainen

*Mies

2. Ikä

*20-25

*26-30

*yli 30v

3. Oletko?

*opiskelija

*valmistunut

*jatko-opiskelija toiselta alalta

4. Missä opiskelet/opiskelit kulttuurituotantoa?

* Ammattikorkeakoulu Arcada

* Seinäjoen ammattikorkeakoulu

* Humanistinen ammattikorkeakoulu, Pääkaupunkiseudun yksikkö / Kauniainen

* Humanistinen ammattikorkeakoulu, Turku

* Humanistinen ammattikorkeakoulu, Jyväskylän yksikkö

* Metropolia AMK

* Jokin muu yksikkö

HARJOITTELU

5. Missä suoritit harjoittelusi? Valitse sen mukaan, kuinka monta harjoittelua suoritit. (Monivalinta)

* Tapahtuma- tai festivaalituotannossa

* Tapahtumatuotantoyrityksessä

* Mainos- tai media-alalla

* Musiikkibisneksessä

* Kulttuuriviennin parissa

* Kulttuuri- tai liikuntajärjestössä

* Julkisen sektorin kulttuuritehtävissä

* Jokin muu, mikä?

7. Suorititko harjoittelusi

*Suomessa

*Ulkomailla

*Molemmissa

8. Minkälaisia työtehtäviä pääosin suoritit harjoittelusi aikana?

(VAPAA VASTAUSKENTTÄ)

9. Maksettiinko sinulle harjoittelun ajasta palkkaa/palkkio?

*Kyllä

*Ei

*Vähintään yksi harjoittelu oli palkallinen

10. Kehotettiin koulussa hakemaan nimenomaan palkallista harjoittelupaikkaa?

*Kyllä

*Ei

11. Saitko koulusta apua tai opastusta palkallisen harjoittelupaikan löytämiseen?

*Kyllä

*Ei

12. Minkä verran sait ohjausta harjoittelun ohjaajaltasi harjoittelun aikana?

*Paljon

*Jonkin verran

*Vähän

*Ei yhtään

13. Koitko harjoitteluja edeltäneiden opintojen valmistaneen sinua harjoitteluun?

*Paljon

*Jonkin verran

*Vähän

*Ei yhtään

TYÖLLISTYMINEN (vain valmistuneet vastaavat)

14. Oletko tällä hetkellä työelämässä?

*Kyllä

*Ei

15. Mikäli vastasit kyllä, onko työsuhteesi luonne...

* Vakituinen (toistaiseksi voimassa oleva)

* Määräaikainen

* Toistuva määräaikainen samalla työnantajalla

* Toimin yrittäjänä

* Toimin freelancerina

16. Oletko koulutustasi vastaavassa työssä?

*Kyllä

*Ei

17. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, millä sektorilla työskentelet?

* Tapahtuma- tai festivaalituotannossa

* Tapahtumatuotantoyrityksessä

* Mainos- tai media-alalla

* Musiikkibisneksessä

* Kulttuuriviennin parissa

* Kulttuuri- tai liikuntajärjestössä

* Julkisen sektorin kulttuuritehtävissä

* Jokin muu, mikä?

18. Päädytkö harjoittelupaikkaasi töihin?

*Kyllä

*Ei