

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Onko pakko aina painaa pitkää päivää?

Kulttuurituottajan työssäjaksamiseen vaikuttavia seikkoja

Salla Hänninen

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

05/2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Salla Hänninen	Sivumäärä 57 ja 6 liitesivua
Työn nimi Onko pakko aina painaa pitkää päivää? Kulttuurituottajan työssäjaksamiseen vaikuttavia seikkoja.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Minna Hautio, Iina-Maria Piilinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry, Kirsi Herala	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, liittyykö kulttuurituottajan työssäjaksamiseen erityispiirteitä ja jos liittyy, millaisia. Opinnäytetyössä määriteltiin kulttuurituottajan työn peruselementit ja rakenteet ja miten ne liittyvät työssäjaksamiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli lisäksi kiinnittää huomiota kulttuurituottajan monipuoliseen ammattiin ja ajankohtaiseen työnkuvaan, jota tutkimuksessa käytetyt työn imu-, hyvä työ- ja uusi työ -käsitteet vahvistivat.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimi Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry, johon kulttuurituottajana työskentelevät henkilöt yleensä kuuluvat. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Internetin Webropol-kyselyyn vastasi yhteensä 261 kulttuurituottajaa ympäri Suomen. Vastaukset kerättiin anonyymisti.</p> <p>Kyselyn vastausten pohjalta koottiin kulttuurituottajan erityispiirteitä kuvaavat seitsemän teesiä. Teesi- en mukaan kulttuurituottajan työhön kuuluvat muun muassa kutsumus ja stressi. Tuottajan työssäjaksamista edistävät selkeästi määritellyt työtehtävät, johtamistapojen parantaminen, asianmukainen palkka, varmuus työsuhteesta, mahdollisuus vertaistukeen ja palautteeseen, vapaa-ajan ja työn erottaminen sekä ammattinimikkeen tunnettuus ja arvostus. Tutkimuksen mukaan kulttuurituottaja tulee olemaan keskeisessä asemassa tulevaisuuden luovan talouden kehityksessä. Opinnäytetyö voi toimia ohjaavana tukiteksinä kulttuurituottajan työyhteisössä tai kirjallisena vertaistukena yksin työskenteleville kulttuurituottajille.</p>	
Asiasanat kulttuurituottajat, työssäjaksaminen, työhyvinvointi, työn imu, työviihtyvyys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Cultural Management

ABSTRACT

Author Salla Hänninen	Number of Pages 57 and appendix 6 pages
Title Do we have to keep on managing with long working hours? Special features considering the Culture Managers and Well-being at Work.	
Supervisor(s) Minna Hautio, Iina-Maria Piilinen	
Subscriber and/or Mentor Art and Culture Professionals Trade Union, Kirsi Herala	
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis is to find out what special features there are to Culture Managers' wellbeing at work. The study defines the main elements and structures of work in the field of Culture Management and how they relate wellbeing at work.</p> <p>The study is quantitative and it was conducted in the Internet in the form of Webropol-questionnaire. There were a total of 261 respondents. The respondents remained anonymous. The study was ordered by The Art and Cultural Professionals' Trade Union (TAKU) whose members Finnish Culture Managers usually are.</p> <p>The results can be utilized widely within the field of culture. According to the study, Culture Managers will play a key role in the future and the development of Creative Economy. Thesis can be used in the nature of a manual for working communities which include Culture Managers, or as a literary peer support for those Culture Managers who work alone.</p>	
Keywords Arts Management, Well-being at Work, Work Satisfaction, Working Capacity	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	5
2. KESKEISET KÄSITTEET	7
2.1 Kulttuurituottaja	8
2.2 Työssäjaksaminen	11
2.3 Työn imu ja hyvä työ	13
2.4 Uusi työ	14
3. KYSELYN LAATIMINEN	17
3.1 TAKU ry	17
3.2 Tutkimuksen toteutus	18
4 VASTAUSTEN ANALYSOINTI	23
4.1 Tausta	23
4.2 Työsuhde ja työaika	25
4.3 Tuntemukset työstä	30
4.4 Työssäjaksaminen	32
4.5 Työterveyshuolto ja työolosuhteet	39
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	41
5.1 Kulttuurituottajan työssäjaksamisen erityispiirteet	41
5.2 Kulttuurituottaja-tutkinnon tunnettuus	45
5.3 Kulttuurituottaja luovan talouden keskiössä	46
5.4. Lopuksi	50
LÄHTEET	54
LIITTEET	58

1 JOHDANTO

Olen opiskellut kulttuurituottajaksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja olen jo opintojeni aikana eri projekteissa ja harjoitteluissa työskennellessäni kohdannut alan monipuoliset haasteet. Opiskelu voi uuvuttaa, kun samaan aikaan pitää istua luennoilla, tehdä käytännön tuotannollista työtä projekteissa, joiden aikataulut eivät anna armoa, sekä hankkia elantonsa sivutoimisessa palkkatyössä. Yhdistelmä ei ole helppo, vaikka se valmentaa ajan ja kokonaisuuksien hallintaan, jota tulevassa ammatissa tarvitaan. Tuottajan työssä ja kulttuurialalla tuntuu vallitsevan periaate, että täytyy olla valmis venymään deadlineen takia ja tekemään ylitöitä, vaikkei siitä saisi korvausta. Lähes kaikilta koulussani vierailleilta ja tapaamiltani kulttuurituottajilta on tullut vastaavaa palautetta ammatin vaatimuksista. Miksi? Onko lähes ääretön joustaminen jonkinlainen tuottajan työn itseisarvo? Ja ylläpitävätkö nämä satunnaiset kommentit ja kokemukset opiskelijoiden mielikuvaa tulevasta ammatista, jolloin he mahdollisesti pyrkivät täyttämään tämän ”normin” toimimalla itse samoin? Mitä voitaisiin tehdä toisin, jotta kulttuurituottaja jaksaisi työssään?

Työssäjaksaminen on ollut paljon esillä mediassa ja yhteiskunnassa viime vuosina, mutta kulttuurialaa ei ole liiemmin tutkittu aiheeseen liittyen. Kuitenkin oman ja kollegoiden kokemuksen perusteella työssäjaksaminen tuntuu olevan vahvasti sidoksissa kulttuurituottajan työhön. Olen ollut aiemmin kiinnostunut työssäjaksamisesta omien kokemusteni vuoksi, ja keväällä 2010 aloin ajatella sitä myös opinnäytetyön aiheena. En halua silti ratsastaa trendillä, jota työssäjaksaminen ja sen tutkimus on hieman tuntunut olevan: kyse on vain mielestäni juuri kulttuurituottajan työhön olennaisesti liittyvästä tärkeästä asiasta, jota haluaisin tutkia tarkemmin.

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa on kirjoitettu aiemmin kaksi opinnäytetyötä, jotka liittyvät kulttuurituotantoon ja työssäjaksamiseen. Susan Josipov Kauniaisten kampukselta tarkastelee aihetta tutkimuksessaan *Tuottajan työssä jaksaminen*. Josipovin lähtökohtana ovat ura-ankkurit ja hän keskittyy helsinkiläisten tanssi-, teatteri- ja tapahtumatuottajien työssäjaksamisen selviytymiskeinoihin. (Josipov 2002.) Lisäksi Tiina Lappalainen on tehnyt opinnäytetyön nimeltä *Palavien sielujen puheita - Kulttuurityöntekijän arvot ja motivaatio työssä-*

jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä, joka pohjautuu kolmen eteläkarjalaisen kulttuurityöntekijän haastatteluun ja arvojen testaamiseen (Lappalainen 2004). Minun pyrkimyksenäni oli tehdä opinnäytetyö hieman laajemmasta näkökulmasta niin, että siitä voisi olla apua koko kulttuurituotannon alalle.

Kulttuurituottajat kuuluvat yleensä Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestöön eli TAKU ry:een, joka on opinnäytetyöni tilaaja. TAKU ry valvoo taide- ja kulttuurialalla työskentelevien etuja työmarkkinoilla, osallistuu ja vaikuttaa kulttuuripoliittikkaan sekä ottaa kantaa kulttuuri- ja taidealojen koulutukseen ja kulttuurihallinnon kysymyksiin. Tämän vuoksi TAKU ry on luonteva tilaaja opinnäytetyölle, sillä sen kuuluu olla perillä siitä, miten jäsenet voivat työssään ja miten heidän työolojaan voisi kehittää.

Tutkimuskysymykseni on *Liittyykö kulttuurituottajan työssäjaksamiseen erityispiirteitä ja jos liittyy, millaisia?* Tutkimukseni hypoteesina on, että kyllä liittyy. Tuottajan työ on työajoiltaan ja -sopimuksiltaan hyvin vaihtelevaa ja moninaista, mutta ammatissa toimivia koskettavat samat erityispiirteet. Oletukseni oli, että tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi palkkaus, aikataulujen hallinta, työn määrä ja delegoiminen. Tutkimukseni asiasanoja ovat muun muassa kulttuurituottajat, työhyvinvointi ja työn imu.

Kulttuurituottajan työhön kuuluvaa vapautta, joustavuutta ja lokeroimisen vaikeutta ei varmasti pysty koskaan täysin poistamaan eivätkä kulttuurituottajat sitä haluakaan. Uskon silti, että kulttuurituottajan työstä ja tehtävistä keskusteleminen laajasti selkiyttää tilannetta. Suurin osa ihmisistä ei edelleenkään hahmota kulttuurituottajan toimenkuvaa eikä sitä, miksi kyseinen työ olisi erityisen haastavaa. Toivon, että opinnäytetyöni toimii moninaisen kulttuurituottajakentän äänenkantajana ja nostaa kulttuurituottajan työssäjaksamisen puheenaiheeksi, jotta esimerkiksi työyhteisö, yleisö, yhteistyökumppanit, koulutuslaitokset, ammattijärjestöt ja erityisesti tuottajat itse voivat tunnistaa ongelmakohtia ja panostaa työssäjaksamiseen. Uskon, että opinnäytetyöni voi toimia myös jonkinlaisena kirjallisena vertaistukena usein yksinään työskenteleville tuottajille.

2. KESKEISET KÄSITTEET

Ajankohtaisen kakkosen työpahoinvointi-illassa (A2 Teema 2011) 8.2.2011 YLE TV2:lla laaja joukko eri alojen edustajia keskusteli suomalaisesta työelämästä ja sen kipupisteistä. Studiovieraina olivat muun muassa Elinkeinoelämän valtuuskunnan johtaja Matti Apunen, työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka, teatterinjohtaja Esa Leskinen, psykologi Mikael Saarinen ja downshiftaaja eli elämän hidastaja Sanna Wikström. Työ on merkittävä osa suomalaisen elämää ja teema kosketti katsoja, sillä ohjelmaan lähetettiin noin 1200 aiheeseen kantaa ottanutta tekstiviestiä. (mt.) Ohjelman jälkeen keskustelu jatkui Ylen ajankohtaisohjelmien Internet-palvelussa A-tuubissa. Jälkikeskustelun kommenteissa toistui huomio, että työpahoinvointi-illan keskustelu oli sivuraiteilla, keskittyi väärin asioihin eivätkä studiokeskustelijat edustaneet työelämää tarpeeksi kattavasti. (A-tuubi 2011.)

Lehdissä on aika ajoin vinkkejä siihen, kuinka helpottaa stressiä, vähentää työtaakkaa, tehostaa työntekoa ja pitää työteho yllä taukojumpalla. Osa työpahoinvointi-illan keskustelijoista ei vaikuttanut mielestäni lainkaan ymmärtävän, millaisia ovat sellaiset työn ongelmat ja työpaikat, joissa pitää tehdä vinkkilistoja työstä selvitäkseen. Tilastoilla taistelu tai tilanteen vähättely eivät näin ollen johdaneet hedelmälliseen ajatustenvaihtoon. Kuten Eino Nykänen on todennut työssäjaksamista käsittelevässä kirjassaan, ongelmapuhe piti kiinni ongelmissa eikä ollut ratkaisupuhetta, joka auttaa löytämään konkreettisia ratkaisuja (Nykänen 2007, 6). Kun esimerkiksi keskitytään hakemaan syyllisiä eikä nähdä, millainen tilanne työpaikoilla kokonaisuudessaan on, ei voida myöskään olla samalla puolella ja löytää yhdessä uusia ratkaisuja.

Mielestäni työ ei ole vihollinen eivätkä liioin työnantaja, työntekijä tai työkaveri. Työn muuttuminen on haaste, jota yhdessä pohtimalla voidaan ehkä estää sen negatiiviset vaikutukset. Osittain siksi valitsin tutkimukseni suunnaksi positiivisuuden negatiivisuuden sijasta. Työuupumusta on tutkittu ja käsitelty mediassa paljon viime aikoina, mutta tavallaan kun on kyse työuupumuksesta, on jo hie- man myöhäistä puuttua asiaan. Kyseessä on enemmän jälkihoito kuin alkupe- räisen ongelman ratkaisu. Työssäjaksaminen estää ja vähentää työuupumusta, ja kun keskitytään löytämään työssäjaksamisen keinoja, tunnistamaan siihen

liittyviä riskejä ja kääntämään suunta, kun ongelmat ovat vasta tuloillaan, voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin kattavammin kuin vain sairausloman kaltaista hetkellistä ensiapua antamalla. Työuupumus ja työssäjaksaminen liittyvät silti käsitteinä vahvasti toisiinsa ja ovat jonkinlainen vasta- tai syy- ja seurauspari, joten täysin en voi työuupumusta tutkimuksessani sivuuttaa. Ensisijaisesti keskityn kuitenkin hahmottamaan juuri työssäjaksamisen keinoja ja erityispiirteitä kulttuurituottajan ammatissa. Seuraavassa luvussa avaan tarkemmin opinnäytetyöni keskeisiä kulttuurituottajan ja työssäjaksamisen käsitteitä sekä työelämän muutoksia ja nykytilannetta kuvaavia ”uusi työ” ja ”työn imu” -käsitteitä.

2.1 Kulttuurituottaja

Kulttuurituottaja on melko uusi koulutus- ja ammattinimike. Vuonna 1998 ammattikorkeakoulu-uudistuksen yhteydessä alettiin ensimmäisen kerran kouluttaa kulttuurituottajia, joiden toimikenttä käsitettiin laajemmaksi kuin aikaisemmin opistoasteisen koulutuksen saaneilla kulttuurisihteereillä ja kulttuuriohjaajilla. Kulttuurisihteerit ovat perinteisesti työskennelleet lähinnä kunnissa ja kulttuuriohjaajat julkisella ja kolmannella sektorilla, mutta kulttuurituottajan työkenttä kattaa myös yksityisen sektorin. Kulttuurituottajan koulutuksen muutokset ovat heijastaneet kulttuuripolitiikassa ja opetussuunnitelmissa tapahtuneita uudistuksia, joiden tarkoituksena on ollut myös nostaa koulutuksen tasoa ja vastata paremmin työelämän tarpeisiin. (Halonen 2004, 13–17.) Muodollinen koulutus ei ole kuitenkaan ollut ainoa tie kulttuurituottajan ammattiin. Alalla työskentelee ja on työskennellyt esimerkiksi taitelija-, liiketalous- tai harrastustaustaisia tuottajia, jotka ovat oppineet ammatin käytännön kautta.

Kulttuurituottajan koulutuksen aloittamisesta on kulunut nyt 13 vuotta ja kulttuurituottaja (AMK) -tutkintonimikkeen vahvistamisesta kahdeksan vuotta (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003), mutta edelleenkin kyseinen ammattinimike tai työnkuva ei ole laajasti tunnettu. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinotoimiston tuottama ammatinvalintapalvelu Ammattinetti (2011) ei käytännössä tunne kulttuurituottaja-ammattinimikettä, ainoastaan kulttuurisihteerinimikkeen. Opinnäytetyössäni juuri kulttuurituottajan työnkuva ja -sisällöt ovat olennaisia. Millainen on se työntekijä tai ammatti, jonka jaksamista tämä tutkimus tarkastelee? Tämän vuoksi koen tarpeelliseksi määritellä kulttuurituottaja-

käsitteen tarkemmin. Määritelmäni perustuu koulutusohjelmien kuvauksiin, sillä ne ovat ensimmäisenä virallisesti esitelleet kulttuurituottaja (AMK) -koulutusnimikkeen ja siten käynnistäneet prosessin, jonka tarkoituksena on vakiinnuttaa kyseinen nimike myös ammattikentällä. Koulutuskuvaukset ovat luoneet ikään kuin ihanteen siitä, mitä kaikkea kulttuurituottajan tulisi olla ja osata.

Vuonna 2011 kulttuurituottajia koulutetaan viidessä eri ammattikorkeakoulussa: verkostomaisessa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, Yrkehögskolan Noviassa, Metropoliasa, Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Kaikkien näiden koulutusohjelmien laajuus on 240 opintopistettä ja koulutus kestää neljä vuotta. Lisäksi Sibelius-Akatemiassa on vuodesta 1997 lähtien toiminut englanninkielinen Arts Management ja vuodesta 2004 alkaen myös suomenkielinen Taidehallinnon maisteriohjelma, joka on laajuudeltaan 150 opintopistettä ja suoritetaan noin 2,5 vuodessa. Kulttuurituottajan koulutuksen painopisteissä on jonkin verran eroja eri koulujen välillä. Pääosin koulutuksista valmistuvilla on kuitenkin samankaltaiset valmiudet ammattiin. Kaikille koulutusohjelmille on esimerkiksi yhteistä käytännön osaamisen tärkeys ja työelämälähtöisyys. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa kulttuurituottaja, toiminnanjohtaja, järjestösihteeri, projektipäällikkö, kulttuurisihteeri, manageri, tuotantoassistentti, kulttuuriohjaaja tai ohjelmapalvelujen tuottaja. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011; Metropolia 2011; Mikkelin ammattikorkeakoulu 2011; Sibelius-Akatemia 2011; Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2011; Yrkehögskolan Novia 2011.)

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa opinnoissa painottuvat koulun humanististen arvojen mukaisesti vuorovaikutus-, sosiaaliset ja työelämätaidot sekä vastuullisuus. Humanistinen ammattikorkeakoulu kuvailee kulttuurituottajia näin:

”Kulttuurituotannon koulutusohjelmasta valmistuu osaajia taide- ja kulttuuriorganisaatioiden, kulttuuritapahtumien, kulttuuri- ja taideprojektien sekä produktioiden tuotannollisiin tehtäviin. Kulttuurituottajat työskentelevät järjestöissä, yrityksissä tai kulttuurihallinnossa. Koulutus tarjoaa myös valmiudet toimia kulttuurialan ja luovan alan yrittäjänä. Kulttuurituottaja on taiteen ja talouden osaaja ja organisaattori, jolta edellytetään kykyä verkostoitua, viestiä ja kehittää omaa työtään niin kotimaassa kuin kansainvälisissäkin toimintaympäristöissä (ja toimintaympäristöään niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin). Kulttuurituottajalla on valmius tehdä toimialarajat ylittävää yhteistyötä kulttuuri- ja taidetoiminnan edistämiseksi. Ammat-

titaidon perustan muodostavat kulttuurin toimintaympäristön tuntemus, tuottamisprosessin hallinta ja liiketaloudellinen osaaminen. Keskeisiä sisältöjä kulttuurin ja taiteen tuntemuksen lisäksi ovat tuotantosuunnittelu, projektijohtaminen, talous ja rahoitus, yrittäjäyys, viestintä ja markkinointi.” (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011.)

Mikkelin ammattikorkeakoulun koulutuksessa painopiste on tapahtumien tuottamisessa. Koulutuskuvauksen mukaan kulttuurituottajan ydinosaamiseen kuuluu kulttuurialan tuntemus ja verkostoitumisosaaminen, johtamis- ja kehittämisosaaminen, talouden hallinta ja rahoitusosaaminen sekä viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2011.)

Yrkehögskolan Novian erottuu ruotsinkielisyydellään. Muuten Novian kulttuurituottajan koulutuksessa korostetaan viestintätaitoja, johtajuus- ja hallintovalmiuksia, kulttuuri- ja taidemaailman sisältöjen ja rakenteiden tuntemusta sekä kansainvälisyyttä. (Novia 2011.) Muista ammattikorkeakouluista poiketen Seinäjoella opiskelevat kulttuurituottajat erikoistuvat audiovisuaaliseen, media- ja musiikkipainotteiseen kulttuurintuotantoon. Koulutusohjelmassa on kaksi suuntautumisvaihtoehtoa, mediatuottaminen ja musiikkipainotteinen sosiokulttuurinen työ.

”Kulttuurituottajan ammatti on palveluammatti joka on yhdistelmä luovuutta ja organisatorisia taitoja. Kulttuurituottajan ydinosaamiseen kuuluu projektinhallinta ja liiketaloudellinen osaaminen. Kulttuurituottajat ovat kulttuuri- ja media-alan ammattilaisia, joilla on hyvä yleiskuva kulttuurin eri sektoreista. Heitä työskentelee mm. tuottajan, tuotanto- tai projektipäällikön tehtävissä sekä kulttuuri- tai yhteisöohjaajina, koulutus- ja ohjelmalveluiden ja av-alan tuottajina.” (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2011.)

Metropoliassa koulutus painottuu liiketalouteen. Opiskelija erikoistuu tiettyyn kulttuurialaan, tuotannon alueeseen tai kohderyhmään ja toimii valmistuttuaan kulttuurin liiketoimintaan, tuotteistamiseen ja organisointiin liittyvissä tehtävissä. Koulutuskuvauksessa kulttuurituottajaa pidetään osuvasti kulttuurihankkeiden mahdollistajana, joka organisoii ja johtaa tuotannollista toimintaa. Metropolian mukaan ”tuottaja vastaa siitä, että kulttuuritapahtuma tai -palvelu suunnitellaan hyvin ja toteutetaan realistisesti ja että se tavoittaa asiakkaansa sekä saavuttaa taiteelliset päämääränsä”. (Metropolia 2011.) Taidehallinnon maisteriohjelman painopistealueet puolestaan ovat kulttuuriteollisuus ja -tuotanto, kulttuuriliiketoiminta sekä kulttuuriyrittäjäyys (Sibeliuksen Akatemia 2011).

2.2 Työssäjaksaminen

Työssäjaksaminen tuli itsenäisenä käsitteenä yleisesti viimeistään vuonna 2000, kun Paavo Lipposen hallitus käynnisti työmarkkinoilta tulleen aloitteen pohjalta nelivuotisen hankkeen *Työssä jaksamisen ohjelma* (2003). Jo 1990-luvun alkupuolelta alkaen työelämää oli alettu kehittää erilaisilla ohjelmilla. Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain julkaisema Työolobarometri, jossa seurataan suomalaisen työelämän laadun muutoksia palkansaajien näkökulmasta, laadittiin ensimmäisen kerran vuonna 1992 (Työolobarometri 2009). Kansallinen tuottavuusohjelma käynnistyi vuonna 1993, Työelämän kehittämisohjelma Tyke vuonna 1996, Kansallinen Ikäohjelma vuonna 1998 ja edellä mainittu *Työssä jaksamisen ohjelma* vuonna 2000. Nämä ohjelmat yhdistettiin vuonna 2003, kun Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelmakokonaisuus eli Työelämän kehittämisohjelma Tykes perustettiin. (Työministeriö 2004.) Työ- ja elinkeinoministeriön perustamisen ja muiden hallintouudistusten yhteydessä vuonna 2008 Tykes puolestaan siirtyi osaksi Teknologian ja innovaatioiden kehittämis-keskus Tekesin toimintaa, joka jatkaa osaltaan työelämän tutkimusta ja kehittämistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011).

Työssä jaksamisen ohjelman tavoitteena oli edistää työkykyä ja ylläpitää hyvinvointia työpaikoilla. Toteuttajina olivat muun muassa työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö sekä palkansaaja- ja työnantajajärjestöjä. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 3.) Ohjelman yksi keskeinen toimintamuoto oli työyhteisöjen kehittämishankkeiden tukeminen rahallisesti. Tuki kohdistui siten varsin tehokkaasti sellaiseen työssäjaksamisen kehittämistoimintaan, jota ei olisi muuten työyhteisöissä toteutettu. (Kaajas, Troberg & Valtakari 2003, 9.) *Työssä jaksamisen ohjelmassa* oli neljä toimintatasoa: tiedottaminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen, tutkimuksen hyödyntäminen ja uuden tutkimuksen teettäminen, käytännön kehittämishankkeiden aikaansaaminen ja tukirahoitus sekä lainsäädännön kehittäminen (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 18–19).

Työssä jaksamisen ohjelman jälkeen on julkaistu useita työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä hankkeita, ohjelmia ja tekstejä. Esimerkiksi vuonna 2007 avattiin Duunitalkoot-Internet-sivusto, joka tarjoaa työhyvinvointiin liittyvää

tietoa, työkaluja ja käytännön esimerkkejä työyhteisöille, esimiehille, henkilöstön kehittäjille ja johdolle. Maksuttoman Duunitalkoot -sivuston ideana on siirtää tutkimustietoa käytäntöön ja työpaikkojen arkeen. (Työsuojelurahasto 2008; Duunitalkoot 2011.) Vuonna 2009 ajatushautomo Demos Helsinki kokosi työ- ja elinkeinoministeriön kutsumana yhteen sukupolvifoorumin ajatuksia suomalaisesta työelämästä *Hyvän työn manifestiksi*. Sukupolvifoorumissa kansalaiset saivat kertoa, miten työelämästä tehdään parempi kaikenikäisille. *Hyvän työn manifesti* sisälsi myös toimenpidesuosituksia, jotka luovutettiin työ- ja elinkeinoministerille ja joissa korostetaan esimerkiksi kansalaisten mielipiteiden huomioimista, työpaikkakiusaamisen kitkemistä ja yhteiskunnallista yrittäjyyttä. (Demos Helsinki 2009.)

Työssä jaksamisen ohjelmassa (2003, 11) määriteltiin työssäjaksamiseen vaikuttaviksi olennaisiksi tekijöiksi henkinen jaksaminen ja hyvinvointi, työyhteisön toiminta ja kehittäminen, työympäristö ja työolot, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika- ja työjärjestelyt sekä oma fyysinen ja psyykinen terveys. Valtiotasolla tapahtunut työssäjaksamisen tutkiminen ja edelleen jatkuva kehittäminen merkitsevät mielestäni työssäjaksamisen käsitteen ja aiheen tärkeyden tunnustamista. Opinnäytetyöni asettuu näin laajempaan yhteyteen kulttuurituotannon alan erityispiirteiden tutkimisen ohella.

Työssäjaksaminen on osa laajaa työ-käsitteiden joukkoa, johon kuuluvat esimerkiksi työhyvinvointi, työviihtyvyys, työkyky, työolot, työmotivaatio, työtyytyväisyys, työuupumus ja työn kuormittavuus. Usein etenkin työhyvinvointi ja -viihtyvyys rinnastetaan työssäjaksamiseen. Työsuojelusanaston mukaan työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä olotilasta, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen ja jota ammattitaito sekä työn hallinta edistävät parhaiten. (Sanastokeskus TSK ry 2006.) EU:n rahoittamassa ja Työterveyslaitoksen koordinoimassa hankkeessa työhyvinvoinnin määritelmää uudistettiin: Vuonna 2009 ilmestyneessä *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* -julkaisussa (Anttonen & Räsänen 2009, 19.) ”työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” Opinnäytetyössäni tarkoitan

työssäjaksamisella juuri edellä mainittua. Sitä, kuinka jaksaa ja voida niin hyvin työssään, että työkyky pysyy yllä, motivaatiota työhön riittää ja elämä on tasapainossa.

2.3 Työn imu ja hyvä työ

Osana työhyvinvointia Työterveyslaitos on esitellyt myös työn imu -käsitteen. Työn imulla tarkoitetaan positiivista, työhön liittyvää innostumista ja myönteistä työmotivaatiotilaa. Työterveyslaitos on kehittänyt verkkosivuiltaan löytyvän työn imu -testin, jolla voi testata suhtautumistaan ja tyytyväisyyttään työhönsä sekä vaiheittaisen Työn imu -polun® avuksi erilaisille organisaatioille. Työn imu -polku® on työyhteisön kehittämiseen tarkoitettu ohjeellinen prosessi. (Työterveyslaitos 2011.) Sekä työn imu-käsitteen että sitä tukevien sovellusten tarkoitus on selvästi kiinnittää huomiota työn myönteisiin puoliin ja sikäli se liittyy mielestäni vahvasti myös työssäjaksamiseen. Haasteiden ja ongelmien rinnalla on tärkeää löytää työstä niitä asioita, jotka innostavat ja joista nauttii.

Työn imussa oleva työntekijä onkin tarmokas, omistautunut, uppoutunut, sinnikäs vastoin käymisissä ja ylpeä työstään. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi. Työn imu perustuu osittain positiiviseen psykologiaan, jossa pohditaan, mitkä ovat ne olosuhteet, jotka johtavat onnellisuuteen ja myötävaikuttavat ihmisten, ryhmien ja instituutioiden optimaaliseen toimintaan. (mt., 2011.)

Työterveyslaitoksen työhyvinvointia käsittelevässä *Voiman lähteet* -teoksessa on mainittu esimerkkejä, kuinka työntekijä, esimies ja organisaatio voivat omalla panoksellaan edistää työn imun syntymistä: Työntekijän on hyvä olla aloitteellinen ja avoin työtehtäviin liittyvissä asioissa, ylläpitää optimismia, ottaa vastuu omasta toiminnastaan sekä kunnioittaa ja auttaa työkavereitaan. Esimiehen on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan, tarttua ristiriitoihin välittömästi sekä määritellä työyhteisön tavoitteet ja suunnata huomio perustehtävään. Esimiehen on myös annettava työntekijälle tukea, ohjausta ja palautetta ja osoitettava arvostuksensa. Organisaation vastuulla on pitää huolta työtehtävien haastavuudesta ja monipuolisuudesta sekä ammatillisesta kehitymisestä, uuden työntekijän kunnollisesta perehdyttämisestä ja yhteisöllisyyden rakentamisesta ja ylläpi-

tämisestä. Organisaation tehtävä on lisäksi reagoida työyhteisöstä tuleviin viesteihin ja seurata henkilöstön hyvinvointia erilaisten kartoitusten avulla. Teoksessa todetaan myös, että ”työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja rakenteet ylläpitävät kokonaista elämää ja työn imua pitkälläkin aikavälillä”. (Hakanen 2009, 86–103.)

Hikeä ja hurmosta -teoksessa Heikki Peltola julistaa, että hyvä työ tekee hyvää ja määrittelee hyvän työn anatomian. Peltola lähtee siitä, että jokainen ihminen haluaa onnistua työssään, olla vastuussa toimistaan ja tarvitsee merkityksellistä tekemistä voidakseen olla onnellinen. Työ tarvitsee tarkoituksen, ja sitä tehdään aina myös toisille, sillä hyvä ei synny sooloilemalla. Peltola pitää ihmistä työn mittana ja toivoo johtamiseen suuntaa, jossa ihmiset vapautetaan kahlitsemisen sijaan, sillä hänen mukaansa ihmiset kykenevät lähes aina enempään kuin tulevat tehneeksi. Hyvän elämän ja työn lähtökohtiin kuuluvat myös tavalliset tiistait eli arki ratkaisee elämänlaadun ja tämä olisi hyvä muistaa jokapäiväisessä työelämässä. (Peltola 2000, 10–16.)

2.4 Uusi työ

Työ ja sen tekijä ovat muuttuneet viime vuosina. Nykyään työ on tapa toteuttaa itseä ja sen merkitys on kasvanut elinkeinon ansaitsemisesta elämän sisältöä rikastuttavaksi asiaksi. Toisaalta työ on haastavampaa kuin aiemmin eikä siitä välttämättä osata irrottautua. On syntynyt uuden työn käsite. Työelämää tutkineen yhteiskuntapolitiikan dosentin Raija Julkusen mukaan käsite ”uusi” seuraa aikaansa ja uudistuu sisällöltään, mutta on tällä hetkellä kuvattavissa esimerkiksi sanoilla tietoistunut, henkilöitynyt, disorganisoitu, sääntelemätön, affektiivinen eli tunteisiin vaikuttava, verkostoituva, kommunikoiva, joustava, liikkuva ja prekaari. Prekaari-sanaa käytetään myös laajemmin kuvaamassa epätyypillisiä työsuhteita tai toimeentulon ja elämäntilanteen epävarmuutta. (Julkunen 2008.)

Juhana Venäläinen on myös luennoinut uudesta työstä. Venäläisen mukaan uudelle työlle on tunnusomaista, että työsuhteen korvaa projekti, työaika voi tapahtua milloin tahansa eli käytännössä koskettaa koko elämää samoin kuin työpaikka voi olla missä hyvänsä ja työnkuva mitä tahansa. Uudessa työssä

työntekijältä vaaditaan sopivaa persoonallisuutta, joustavuutta, kommunikaatio- ja yhteistyötä, mutta tämän seurauksena työtä on vaikea enää erottaa ihmisten muusta sosiaalisesta toiminnasta. Samalla kun monesta muustakin asiasta nyky-yhteiskunnassa on tullut liikuteltavaa, myös työidentiteetti on Venäläisen mukaan muokkautunut mobiiliksi. (Venäläinen 2009.)

Uuden työn eri puolet tulevat esiin esimerkiksi filosofian tutkija Jakke Holvaksen ja työelämäänsä paneutuneen valtiotieteen tohtori Jussi Vähämäen *Odotustila*-teoksessa, joka on pamfletti uudesta työstä ja johon Venäläinenkin luentoaan pohjaa. Holvas ja Vähämäki ottavat kantaa työntekoon 2000-luvulla ja määrittävät teoksen nimenkin mukaisesti uuden työn odotustilaksi, jossa työvalmiudessa päivystetään 24 tuntia vuorokaudessa palkatta. Holvas ja Vähämäki käyvät kärgistään läpi työn historiaa ja vaiheita antiikista nykypäivään ja tehtaista yrityksiin ja luovat kuvan työntekijästä pätkätöissä harhailevana yleisosaajana. Uusi työ toistuu käsitteenä kautta pamfletin ja tiivistyy ehkä parhaiten Holvaksen ja Vähämäen määrittelemissä propositioissa eli väitteissä, joiden mukaan uudessa työssä on esimerkiksi siirrytty tuotteesta projektiin, palkoista palkkioihin ja materiaalisesta työstä immateriaaliseen työhön. Väitteissään Holvas ja Vähämäki rinnastavat säännöllisen kuukausipalkan suojatyöpaikkaan ja pitävät työntekijää ennemminkin työnhakijana, koska pätkätyösuhteiden vuoksi hänen täytyy koko ajan tarkkailla tilannetta ja olla valmiudessa uusia työmahdollisuuksia varten. Propositioista viimeinen kuvaa uutta työtä energian ja työvoiman suuntautumisen kautta. Sen mukaan uudessa työssä energia ei enää kohdennu selvien vaatimusten ja tehtävien kautta, vaan hajaantuu yleisosaamiseen pyrkimisen myötä eri puolille. (Holvas & Vähämäki 2005.)

Vähämäki sivuaa uuden työn käsitettä itse asiassa jo aiemmassa Kuhnurien kerho -teoksessaan, jonka ajatukset täydentävät Holvaksen kanssa laadittua määritelmää. Vähämäki esimerkiksi näkee kovan luokan ammattilaisuuden ennemminkin henkilökohtaisena lahjakkuutena tai tietotaitona tehdä mitä tahansa kuin varsinaisena yhden alueen erikoisammattitaitona. Kykyä uudessa työssä tarvitaan monenlaista, kykyä yhteistyöhön, kykyä yhdistellä erilaisia tilan ja ajan osia ja kykyä ennakoida, mitä myydään ja halutaan seuraavassa hetkessä. Uudelle työlle on lisäksi ominaista organisatorinen innovatiivisuus, liikkuminen eri organisaatioiden välillä, tuotteistamisen ja itsensä kaupallistamisen osaami-

nen, mutta silti myös täyden itseriittoisuuden säilyttäminen. Uusi työ on olemassa vain verkostoina, jossa sosiaalisuus ja kommunikaatio ovat osa tuotantoa ja työntekijän tulee olla hyvä tyyppi, joka osaa käyttää sosiaalisia taitojaan resursina. (Vähämäki 2003, 23–25.)

Sekä Venäläisen että Holvaksen ja Vähämäen mukaan uuden työn ongelma-kohtia ovat stressi, uupumus, masennus ja loppuun palaminen, sillä uuden työn tekijä kokee usein vahvaa kutsumusta tai haluaa muuten panostaa työhön kaikkensa. Tästä seuraa helposti, että koko elämä valuu vähitellen työn piiriin, mutta palkka maksetaan vain sovittujen tuntien mukaan. Lisäksi uudessa työssä persoonasta tulee usein kauppatavaraa ja työntekijää seuraa ainainen epävarmuus tulevaisuudesta. Uuden työn hyveinä voidaan puolestaan nähdä työntekijässä korostuvat persoonallisuus, luovuus, omaperäisyys ja sosiaalinen sekä viestinnällinen kyvykkyys. Uuden työn myötä työntekijän kyky sietää epävarmuutta ja alituisen muuttuvia tilanteita sekä tuntea rajansa ja sanoa ”ei” kehittyvät. Uusi työ edellyttää myös projektinhallinnan ja yhteistyötaitoja ja kasvattaa valmiutta puolustaa itseään taloudellisesti, hallinnollisesti ja juridisesti. Osa hyveistä, kuten joustavuus, voi olla kaksiteräinen miekka, joka kääntyy työntekijää itseään vastaan. (Venäläinen 2009; Holvas ym. 2005.) Yhteenvetona voisikin sanoa, että uuden työn keskiössä on työntekijän vastuu omasta tilanteestaan, tulevaisuudestaan ja elämänhallinnastaan.

3. KYSELYN LAATIMINEN

Susan Josipov oli aiemmin opinnäytetyössään tutkinut seitsemää helsinkiläistä tanssi-, teatteri- ja tapahtumatuottajaa ja heidän työssäjaksamisensa selviytymiskeinoja (Josipov 2002). Tiina Lappalainen puolestaan haastatteli kolmea Etelä-Karjalan kunnan kulttuurityöntekijää (Lappalainen 2004). Josipovin ja Lappalaisen otokset olivat siis paikallisia ja heidän metodinsa haastattelu. Omalla opinnäytetyölläni halusin tarkastella kulttuurituottajan työssäjaksamista laajemmin, niin että tulosten perusteella olisi mahdollista päätellä jotain alan nykytilanteesta. Siksi tein sen kulttuurituottajien ammattijärjestön TAKU ry:n kautta.

3.1 TAKU ry

TAKU ry on Akavan Erityisalojen alainen järjestö ja siihen kuuluu 2820 jäsentä. Järjestö perustettiin vuonna 1975 ja se oli alun perin nimeltään Suomen kulttuurisihteerit ry, mutta nimi muutettiin vuonna 1990 Taide- ja kulttuurihallinnon ammattijärjestöksi. Syynä tähän oli jäsenmäärän kasvu ja jäsenpohjan laajeneminen. Säännöt ja nimi muutettiin vielä kertaalleen vastaamaan tosiasiallista tilannetta ja alan tarpeita, kun työsuhteet moninaistuivat, ja muodostui nykyinen Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry. (TAKU ry 2011.)

TAKU ry:n jäseneksi voivat liittyä taide- ja kulttuurialalla toimivat tai alalle koulutuksen saaneet henkilöt. Järjestöön voi liittyä myös opiskelijajäsenenä. Koulutusvaatimuksina ovat taide- ja kulttuurialalle soveltuva tiede- tai taideyliopistotutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto. (mt.) Kulttuurituottaja on vain yksi TAKU ry:n edustamista tutkinto- ja ammattinimikkeistä. Vuonna 2009 alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista jäsenistä kulttuurituottajia oli 51 %, medianomeja 12 %, artenomeja 10 % ja kuvataiteilijoita 9 %. Ylemmällä korkeakouluasteella suurin osa jäsenistä eli 80 % oli valmistunut filosofian maistereiksi. Taiteen maisterin tutkinto puolestaan löytyi 12 %:lla jäsenistä. (TAKU ry 2009.)

Koska kyseessä on Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö, sen 2820 jäsenen joukkoon mahtuu monenlaisia, ei niin vakiintuneita luovuuteen, projektityöhön, taiteisiin ja kulttuuriin liittyviä ammattinimikkeitä. Kaikkiaan ammattinimikkeitä TAKU ry:ssä on 510 kappaletta, joista ainakin 32 sivuaa läheisesti kulttuurituottajan työtä ja kattaa 472 jäsentä. Näistä jäsenistä kirjaimellisesti kulttuurituottaja-nimekkeellä toimii 148 henkilöä, tuottaja-nimikkeellä 73 henkilöä ja kulttuurisihteerinä 48 henkilöä. Lisäksi kulttuurituottajan työtä tekevät mahdollisesti 60 toiminnanjohtajaa, 29 projektikoordinaattoria ja 27 koordinaattoria. (Herala 2011.) Koko lista näistä nimikkeistä on nähtävissä liitteessä 2.

Vuoden 2009 jäsentietojen mukaan TAKU ry:n jäsenistä 31,4 % työskenteli yksityisellä ja 29 % julkisella (kunta ja valtio) sektorilla, kun taas opiskelijoita jäsenistä oli 27,2 %. Yleisimpiä ammattinimikkeitä olivat tuolloin tuottajan, kulttuurituottajan ja kulttuurisihteerin lisäksi toiminnanjohtaja, suunnittelija ja tuntiopettaja. Muita mainittuja ammatteja olivat esimerkiksi nuoriso- tai kulttuuriohjaaja, graafinen suunnittelija, intendentti ja läänintaiteilija. (TAKU ry 2009.)

3.2 Tutkimuksen toteutus

Suunnittelin aiheen valinnasta alkaen kerääväni tutkimusaineistoni juuri verkkokyselynä. Tutkimukseni on siis määrällinen. Halusin saada kulttuurituottajien äänen kuuluviin mahdollisimman laajasti, sekä maantieteellisesti että ammatin monipuolisen toimenkuvan huomioiden. Tämä mahdollisuus onkin yksi kyselytutkimuksen eduista, kuten myös taloudellisuus ja tehokkuus. Lisäksi verkkokysely soveltui mielestäni paljon tietokonetta käyttäville kulttuurituottajille, sillä ei ollut vaaraa, että heidän vastaamistaan rajoittaisivat riittämättömät tekniset valmiudet, kuten voi käydä joskus esimerkiksi lasten tai vanhusten kanssa. Kyselyn elektroninen muoto helpotti myös aineiston analyysia, koska sain sen Webropolin avulla valmiiksi analysoitavaan muotoon ilman, että lomakkeen tietoja olisi tarvinnut syöttää käsin koneelle, kuten esimerkiksi henkilökohtaisesti täytettävässä kontrolloidussa paperikyselyssä. (Hirsjärvi 2008, 195–197.) Verkkokyselyssä kyselyn laatijalla ja vastaajalla ei tosin ole suoraa kontaktia, joten vastaaja ei voi esimerkiksi kysyä selvennyksiä hankalasti ymmärrettäviin kohtiin ja väärinymmärryksen riski kasvaa.

Toteutin kyselyn sähköisesti Internetissä Webropol -ohjelmalla. Tavoitteenani oli saada lähetettyä kysely eteenpäin hyvissä ajoin ennen joulua, sillä joulunalusai- kana on erityisen haastavaa saada ihmisiä vastaamaan kyselyihin kiireen ja lomien takia. Valitettavasti aikataulu myöhästyi hieman minusta riippumattomis- ta syistä. Lopullinen kysely lähti vastaajille joulukuun 20. päivä ja vastausaikaa oli tammikuun 28. päivään saakka. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin vielä erillisellä sähköpostiviestillä viikolla 3. Kysely lähetettiin kaikille TAKU ry:n jäse- nille eli yhteensä 2820 henkilölle, jotka muodostivat kokonaisotantani. Saatekir- jeessä osoitin tutkimukseni ja kyselyni kulttuurituottajan työssä toimiville tai henkilöille, joiden toimenkuvaan sisältyy tuottajan tehtäviä. Oletin, ettei tuottajan työtä tekevä silti aina välttämättä työskentele ainoastaan kulttuurituottajana tai juuri sillä ammattinimikkeellä ja halusin antaa vastaajalle mahdollisuuden määri- tellä itse oma asemansa. Tutkimukseni otoksena ovat siis kyselyyn vastanneet kulttuurituottajana työskentelevät TAKU ry:n jäsenet.

Webropol-kyselyyni tuli yhteensä 261 vastausta eli TAKU ry:n 2820 jäsenestä kyselyyni vastasi siis vain hieman alle 10 %. TAKU ry:n toiminnanjohtaja Kirsi Herala arveli vastausprosentin johtuvan siitä, että TAKU ry:n jäsenille lähetään niin paljon kyselyitä, etteivät he viitsi välttämättä vastata kaikkiin (Herala 2011). Itse olin kuitenkin tyytyväinen otokseeni sekä vastausten määrään ja laatuun, sillä etenkin avointen kysymysten vastausten syvällisyydestä päätellen aihe oli vastaajille tärkeä ja heillä oli siitä sanottavaa. Jos vertaan otosta Heralan anta- mien ammattinimekkeen perusteella kulttuurituottajan työtä sivuavien jäsenten määrään (472), vastausprosentti on itse asiassa aika korkea (55 %) ja tavoitin kohderyhmäni hyvin. (Liite 2.)

Rajaus

Harkitsin aluksi haastattelujen tekemistä aineiston syventämiseksi, mutta myö- hemmin en kokenut sitä enää tarpeelliseksi. Kyselyni avoimiin kysymyksiin oli vastattu niin kattavasti, että niiden avulla sain jo kaipaamaani syvyyttä aineis- toon. Olin myös vaikea päättää, kuka olisi sopiva haastateltava. Jos haastattelu- ja olisi vain muutama, niiden vastaukset olisivat voineet saada liikaa painoarvoa suhteessa kyselyn määrällisesti edustavampaan otokseen. Olen rajannut tutki- muksestani pois myös muutamia työhyvinvointiin liittyviä kokonaisuuksia. Koin,

että tässä tutkimuksessa on tärkeää määrittää kulttuurituottajan työn peruselementit ja rakenteet ja miten ne liittyvät työssäjaksamiseen. Esimerkiksi seksuaalinen häirintä, työpaikkakiusaaminen tai -väkivalta ovat mielestäni jo aivan oman tutkimuksensa aiheita ja olisivat laajentaneet opinnäytetyötäni ja kyselyä liikaa.

Kyselyn rakentaminen ja testaus

Kyselyn sisältöä ja kysymyksiä pohtiessani tutustuin erilaisiin jo tehtyihin kyselyihin. Erityisesti minulle oli apua vuonna 2009 julkaistusta Kirkon työolobarometrissa, jossa tutkitaan kirkon työoloja usealta eri osa-alueelta kuten työn ja työsuhteen turvallisuus, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet, sosiaaliset suhteet, esimiestyöskentely sekä työkyky (Kirkon työolobarometri 2009). Osaa kysymyksistä käytin sellaisenaan, osaa muokkasin kulttuurituottajan alalle ja omalle kyselylleni sopiviksi. Kyselyä laadin tiiviissä yhteistyössä opinnäytetyöhjaajani ja TAKU ry:n edustajien kanssa. Halusin, että muutkin henkilöt arvioisivat kyselyn toimivuutta ja TAKU ry saisi myös äänensä kuuluviin ja haluaaansa tietoa kysymysten kautta. Lisäksi lähetin testiversion kyselystä kymmelle tuntemalleni jo valmistuneelle tai vielä opiskelevalle kulttuurituottajalle ja pyysin heiltä palautetta. Palautteen perusteella viimeistelin lomakkeen mahdollisimman toimivaksi. Lomake on kokonaisuudessaan liitteenä. (Liite 1.)

Valitsin lomakkeeseen 38 keskeistä kysymystä. Vaikka kyselystä muodostui melko laaja, pysyi se sujuvasti etenevänä ja nopeasti täytettävänä. Ensimmäiset kysymykset käsittelivät taustatietoja kuten ikää, asuinpaikkaa ja koulutusta. Suurimmassa osassa käytin monivalinta-menetelmää. Osassa kysymyksistä pystyi valitsemaan ainoastaan yhden ja osassa useamman vaihtoehdon. Muutamassa kysymyksessä käytin vastaustapana Likertin asteikkoa. Pelkkiä kyllä tai ei -vastausvaihtoehtoja kyselyssä ei ollut kuin pari. Neljä viimeistä kohtaa olivat avoimia kysymyksiä kuten kysymys 35: *Mitä muuttaisit työssäsi?* Päädyin tähän sen vuoksi, että halusin antaa vastaajille mahdollisuuden tuoda esiin sellaisia asioita, joita en ehkä ollut osannut ottaa huomioon. Lisäksi halusin saada viimeisen palaute-kohdan avulla kommentteja tutkimuksen aiheesta ja kyselystä.

Kysymyksissä 2, 3, 9, 13 ja 17 käytin monivalinnan tapana palkkia, jota klikkaamalla saattoi valita mieleisensä vaihtoehdon. Palkkivalinnoissa ei kuiten-

kaan ollut neutraalia vaihtoehtoa. Esimerkiksi jos vastaaja ei halunnut vastata kysymykseen 9 *Mikäli toimit tällä hetkellä tuottajana vain osana toimenkuvaasi, arviolta kuinka suuri osa työstäsi koostuu tuotannollisista tehtävistä?*, hän ei voinut kunnolla ilmaista sitä. Kysymyksen vastaukseksi jäi automaattisesti vaihtoehto 10 % eikä siinä ollut laisinkaan vaihtoehtoa 100 %. Tämä on harmillista, sillä nämä kysymykset olivat mielestäni erittäin kiinnostavia, mutta koska nyt en voi päätellä vastauksista varsinaisesti mitään, olen sivuuttanut kyseiset kohdat analyysissäni.

Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus

Tutkimusta voidaan pitää tilastollisesti suhteellisen pätevänä, kun vastaajajoukko on 100 tai suurempi. Kulttuurituottajan työssäjaksamiskyselyyn vastasi 261 henkilöä, joten se täyttää määrään vaatimuksen. Kysely oli muodoltaan julkinen edelleen lähetettävä linkki, eli minulla itselläni ei ollut käytössäni vastaajien sähköpostiosoitteita ja vastaukset olivat siten täysin anonyymejä. Toisaalta en pystynyt kontrolloimaan esimerkiksi sitä, vastasiko joku esimerkiksi useamman kerran. Laatimani työssäjaksamiskysely pohjautui ennakkokäsityksiini kulttuurituottajan työstä, ja vaikka parhaani mukaan yritin ottaa huomioon kulttuurituottajan työn vaihtelun, jotain on silti jäänyt pois. Kulttuurituottajan työnkuva on niin moninainen, että sitä on vaikea määritellä liian tiukasti ja yksiselitteisesti. Työlle on usein ominaista esimerkiksi syklisyys, eli ajoittain on paljon työtä ja kova kiire, sitten on taas rauhallisempi jakso. Tällaista vaihtelua voi työvuoteen mahtua paljonkin. Eräs kyselyyn vastaajista kritisoikin tulosten luotettavuutta siinä mielessä, että hän vastasi nyt melko rennoissa olosuhteissa, mutta arveli vastauksensa olevan hyvin erilaisia tiiviimmässä työtilanteessa.

Kysely ei ehkä ollut aivan realistinen. Tuottajan työssä hektisyys vaihtelee kovasti - nyt on seesteistä ja vastasin sen mukaan. Kaksi viikkoa ja stressivyöry iskee, vastaukset saattaisivat olla erilaisia.
(--)(Nainen 1985)

Työssäjaksamista käsittelevässä kyselyssä voi käydä niin, etteivät kaikkein kiireisimmät tai huonoiten jaksavat välttämättä kykene vastaamaan kyselyyn ja heidän näkemyksensä rajautuu pois vastauksista. Toisaalta oletukseni oli, että aiheeni on usealle alalle työskentelevälle tärkeä, jolloin heidän halukkuutensa vastata juuri tähän kyselyyn on suuri.

Analysointi

Valitsin kyselyn vastausten koontiin ja analysointiin SPSS for Windows -tilasto-ohjelman, jota yleensä suositellaan käytettäväksi korkeakouluissa ja tutkimusjoukon ylittäessä 100 henkilöä. Webropol-ohjelmassa on mahdollista saada tulokset Excel-taulukkona, jonka puolestaan saa avattua suoraan SPSS-ohjelmassa. Kyselyn eri kohtia tai vastauksia ei tarvitse kirjata ylös käsin, mikä pienentää inhimillisten virheiden mahdollisuutta. Tein kyselyaineistolleni Kolmogorov-Smirnovin testin, jonka avulla voidaan testata onko se normaalisti jakautunut. Aineistoni ei ollut jakautunut normaalisti enkä voinut käyttää analysoinnissa sitä edellyttäviä testejä. Sen sijaan tein ohjelmalla ristiintaulukointeja ja laskin prosentteja ja frekvenssejä.

4 VASTAUSTEN ANALYSOINTI

Kulttuurituottajan työssäjaksamista käsittelevässä kyselylomakkeessa oli kysymyksiä eri aihepiireistä, kuten taustatiedoista, työsuhteesta ja -ajasta, työhön liittyvistä tuntemuksista, itse työssäjaksamisesta sekä työterveyshuollosta ja työolosuhteista. Käsittelen seuraavaksi kyselyn tuloksia edellä mainittua aihepiirien jakoa mukailevassa järjestyksessä.

4.1 Tausta

Kysymykset 1-7 olivat luonteeltaan taustakysymyksiä ja selvittivät kyselyyn vastanneiden sukupuolta, ikää, asuinpaikkaa ja koulutusta. Tyypillisin vastaaja oli 35-vuotias nainen Uudeltamaalta. Vastaajien keski-ikä oli 35 vuotta ja ikäryhmään 26–35 vuotta kuului 55 % vastaajista. Tarkempi ikäjakauma selviää seuraavasta kuviosta (Kuvio 1).

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma

	Frekvenssi	Prosentti	Kumulatiivinen prosentti
19–25	25	9,6	9,6
26–35	143	54,8	64,4
36–45	46	17,6	82,0
46–55	32	12,3	94,3
56–65	15	5,7	100,0
Yhteensä	261	100,0	

Vastaajista selvästi suurin osa eli 86 % oli naisia, joten en kokenut tarpeelliseksi luokitella vastauksia sukupuolen mukaan, koska pienemmän miesvastaajajoukon näkemykset eivät olisi edustaneet miehiä selkeästi sukupuolena. Mielestäni kulttuurituottajan ammatti ei muutenkaan eroa suuresti sukupuolen välillä eikä tämän kyselyn tarkoitus ollut selvittää sukupuolieroja tai -jakaumia, vaan kulttuurituottajan työssäjaksamisen erityispiirteitä sukupuolesta riippumatta. 62 % vastaajista oli yli 100 000 asukkaan kaupungista ja 44 % Uudeltamaalta. Vastaajien jakautuminen selittyy sillä, että Uusimaa ja etenkin pääkaupunkiseutu on

kulttuuritarjonnaltaan laajinta ja aktiivisinta aluetta koko maassa eli siellä on myös paljon kulttuurituotannon työpaikkoja (Kulttuuritilasto 2007). Olen silti tyytyväinen, että yli puolet vastaajista oli muualta kuin pääkaupunkiseudulta, sillä se tuo vastauksiin kaipaamaani maantieteellistä edustavuutta.

Pidin kysymyksiä 6 ja 7 eli koulutustietoja etukäteen mielenkiintoisina. Kuitenkin kysymyksen monivalinta-muotoilu eli vastaajan mahdollisuus vastata useampaan koulutusvaihtoehtoon teki ristiintaulukoinnin haastavaksi ja samoin päätelmät siitä, mikä yhteys koulutuksella oli kyselyn muihin kohtiin. Yleisimpiä koulutuksia vastaajien keskuudessa olivat ylempi yliopisto- tai taidekorkeakoulututkinto (89 mainintaa) ja alempi ammattikorkeakoulututkinto (99 mainintaa). Lisäksi yhteensä 18 kyselyyn vastanneella oli kaksoistutkinto, esimerkiksi kuudella henkilöllä ammatillinen perustutkinto sekä ylempi yliopistotutkinto ja seitsemällä ammatillinen perustutkinto sekä alempi ammattikorkeakoulututkinto. Kahdeksalla vastaajalla ei ollut ammatillista koulutusta laisinkaan, mutta seitsemän heistä oli kuitenkin ylioppilaita.

Vastaajista 101 henkilöä on suorittanut Kulttuurituottaja AMK -tutkinnon ja 26 vastaajalla tutkinto on vielä kesken. Suhteessa kaikkiin vastaajiin hieman alle puolet eli 49 % on suorittanut tai suorittamassa Kulttuurituottaja AMK -tutkintoa. Kysymys ei tosin kattanut Sibelius-Akatemian Arts Management -opintoja eikä vanhaa kulttuurisihteeri-tutkintoa. Otoksen yleisin ikäluokka eli 26–35-vuotiaat olivat Kulttuurituottaja AMK – koulutuksen alkaessa vuonna 1998 14–23-vuotiaita. Heistä 60 % on suorittanut tai parhaillaan suorittamassa kyseistä tutkintoa eli koulutuksen aloitusajankohta näkyy heidän ikäryhmässään ja heitä nuoremmissa enemmän kuin vanhemmissa ikäryhmissä, joiden yhteinen Kulttuurituottaja AMK -koulutusprosentti on 21. Nuorimmista, eli 19–25-vuotiaista sen sijaan jopa 84 % on parhaillaan tai on ollut kyseisessä koulutuksessa.

Kulttuurituotannon koulutusala on nuori, samoin kuin koko ammattikorkeakoulujärjestelmä, ja koulutusrakenteissa on muutenkin tapahtunut suuria muutoksia viime aikoina. Vanhemmalla ja nuoremmalla sukupolvella on ollut hyvin erilaiset mahdollisuudet kouluttautua ja esimerkiksi suorittaa alempi ammattikorkeakoulututkinto. Tämä asettaa omat haasteensa koulutusta koskevien vastausten tulkitsemiseen eikä suoria johtopäätöksiä voi tehdä ilman virheiden mahdollisuut-

ta. Joka tapauksessa kyselyyn vastanneiden kulttuurituottajien koulutustaustasta erottuu vahvasti jonkinlainen kolmannen asteen - oli se sitten yliopisto- tai ammattikorkeakoulutasoinen - tutkinto, joka on siis suurimmalla osalla vastaajista (85 %).

4.2 Työsuhde ja työaika

Työsuhdetta ja työaikaä käsittelivät kysymykset 8-18 sekä 32–33. Työterveyslaitoksen mukaan työajat vaikuttavat työntekijän terveyteen, toimintakykyyn ja mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä sekä itse työn tuottavuuteen ja sujuvuuteen. Työajalla on eri ulottuvuuksia: kesto eli työpäivän ja työviikon pituus, ajoitus eli työ- ja lepoaikojen rytmitys, jakautuminen tehtävien kesken eli toistuvat yli- ja alikuormitustilanteet sekä riittävyys eli jääkö töitä tekemättä ja jatketaanko töitä kotona. Poikkeavissa työajoissa hyvien elintapojen ylläpitäminen voi vaikeutua. Toimivilla ja terveellisillä työajoilla sekä työntekijän hyvällä vaikutusmahdollisuudella työaikoihin ylläpidetään työkykyä ja työssäjaksamista elämän eri aikoina. (Työterveyslaitos 2011b.)

Vaikka Työterveyslaitos onkin erityisen kiinnostunut vuorotyön vaikutuksesta työhön ja työntekijään, pätevät samat lainalaisuudet mielestäni kulttuurituottajan usein vaihteleviin työaikoihin, jotka tulevat melko automaattisesti työnkuvan ja esimerkiksi ilta- ja viikonloppupainotteisten tapahtumien myötä. Jotain muuta kuin säännöllistä ja kokopäiväistä päivätyötä teki nimittäin 48 % kyselyn vastaajista. Koin työsuhteen määrittämiseen liittyvät kysymykset haastaviksi juuri alan vaihtelevuuden kannalta, mikä näkyy pieninä puutteina kyselyssä. Aiemmin mainitsemani syklisyys tai sijaisena toimiminen eivät esimerkiksi tule esiin kysymyksissäni. Aineistoon tutustuttuani huomasin kuitenkin asian olleen haastava myös vastaajille. On kuvaavaa, kuinka useassa kohdassa vastaajilla on vaikeuksia määritellä työsuhdettaan kovin tarkasti. Tämä piirre liittyy mielestäni kulttuurituottajan ammattiin yhtenä uuden työn muotona. Esimerkiksi kysyttäessä työsuhteen tai työajan muodosta useat vastaukset olivat seuraavien kaltaisia:

[K]ausiluonteinen: kiireettömämpänä aikana osa-aikainen ja lähempänä tapahtumaa kokopäiväinen (Nainen 1987)

Määräaikainen osa-aikainen freelancer (Nainen 1985)

[E]i ole työsopimusta, mutta freelancer-tyyppisesti toimitaan (Nainen 1978)

[E]päsäännöllinen työaika, työtä tehdään tarpeen mukaan (Nainen 1988)

Kysymyksessä 10 *Onko työsuhteesi virka, toimi, työsuhde ilman virka- tai toiminimikettä, yrittäjä vai jokin muu, mikä?* 13 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”jokin muu, mikä”. Työsuhteessa ilman virka- tai toiminimikettä työskenteli 41 %, toimessa 33 % ja virassa 10 % vastaajista. Yrittäjiä oli 2 % vastaajista. Kysymyksessä 11 *Mikäli olet työsuhteessa, onko työsuhteesi toistaiseksi voimassa oleva sopimus, määräaikainen sopimus vai jokin muu, mikä?* vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti. Vastaajista 46 %:lla oli määräaikainen sopimus ja 43 %:lla toistaiseksi voimassaoleva sopimus ja 5 % vastasi ”jokin muu, mikä”. Ammatinharjoittajille, yrittäjille tai freelancerin tavoin työskenteleville ei ollut joka kohdassa omaa vaihtoehtoa ja esimerkiksi kysymyksissä 10 ja 11 useampi vastaaja mainitsi ”jokin muu, mikä” -vaihtoehtona nimenomaan freelancerina työskentelyn. Kuitenkaan kysymyksessä 15 *Miten työssäoloaikasi on määritetty työsopimuksessa?* freelancer-vaihtoehdon ei valinnut kuin 5 % vastaajista, joka oli sama määrä kuin ”jokin muu, mikä” vaihtoehdon valinneilla. Sitä vastoin 69 % vastaajista oli kokopäiväisiä ja 15 % osa-aikatyötä tekeviä.

Yllätyksekseni suuri osa vastaajista työskenteli kokopäiväisesti säännöllisessä päivätyössä toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella eli niin sanotusti normaalin työajan ja -sopimuksen puitteissa. En kysynyt suoraan, tekeekö joku useampaa osa-aikatyötä, mutta avoimien kysymyksien vastauksista voidaan päätellä näin:

Olisi voinut vielä kysyä, että kuinka monelle tekee yhtä aikaa töitä. Sekin lienee aika normaali tilanne kulttuurituottajalle. Itselläni ei ole ollut valmistumisen jälkeen kertaakaan vain yhtä työnantajaa kerrallaan. (Nainen 1981)

Haluaisin voida tehdä tuottajan tms. koulutusta vastaavaa työtä täyspäiväisesti niin, ettei tarvitsisi työskennellä monessa eri projektissa/työpaikassa eri aloilla yhtä aikaa. (Nainen 1978)

Työpaikan pysyvyyden: jotta en joudu ottamaan monta työtä rinnakkain, tarvitsen tiedon, että yksi niistä jatkuu riittävässä määrin, että sillä pärjää...(Nainen 1981)

Paikka tulisi kokoaikaistaa ja palkata lisää ihmisiä tekemään muita töitä. Tällä hetkellä että teen kolmen ihmisen työt osa-aikaisena työntekijänä. Tai ainakin pitäisi tehdä, paljon asioita jää tekemättä, ja joskus ei vaan pysty tekemään niin huolellisesti kuin haluaisi. Tuntuu, että ei ole oikeutta tehdä töitään hyvin. (Nainen 1981)

Useamman työn tekeminen yhtä aikaa on ongelmallista, koska työn luonteen vuoksi yhden paikan työt harvoin loppuvat siihen, että sovittu tuntimäärä on tullut täyteen. Palkka- ja aikaresurssit eivät kohtaa. Työn luonteella tarkoitan yllättäviä tilanteita, puheluita ja sähköposteja, joihin tarvitsee reagoida. Osa-aikatunnit eivät siis välttämättä kata työmäärää, jolloin työntekijä tekee mahdollisesti lähes kokoaikaisena työtä useampaan paikkaan, mutta hänelle maksetaan kuitenkin vain sovitut tunnit. Toisaalta tämä pätee myös kokoaikaista työtä tekevien ylityötunneissa, koska usein niistä ei saa välttämättä korvausta rahana ja vapaata ei ole aikaa pitää, kuten seuraava vastaus osoittaa:

[P]alkkaisin lisää työntekijöitä jotta ei olisi liikaa paineita ja lisäisin työaikoihin joustavuutta. Nyt ei ehdi ottamaan kaikkia saldotunteja vapaana ja rahassa niitä ei saa. Lisäksi johtaja ei halua että saldoja otetaan kokonaisina päivinä, mutta harvoin töistä pääsee aikaisin kotiin koska on jatkuvasti liikaa tehtäviä. (Nainen 1962)

Kysymyksessä 16 *Millainen työaikamuoto sinulla on?* vastaajat eivät kokeneet vastausvaihtoehtoja ehkä ihan itselleen sopiviksi, sillä peräti 27 % valitsi vaihtoehdon ”jokin muu, mikä”. Säännöllistä päivätyötä teki 66 % vastaajista ja säännöllistä ilta-, yö-, aamu- tai viikonlopputyötä 2 % sekä vuorotyötä samoin 2 %. Vastaajat kuvailivat työaikaansa esimerkiksi näin:

Pääasiallisesti säännöllinen päivätyö, mutta lisänä vaihtelevasti ilta- ja viikonlopputyötä. (Nainen 1986)

[K]okonaistyöaika, joustava ja erittäin sekalainen (Nainen 1967)

Töitä tehdään silloin kun tarve on! (Nainen 1988)

Vapaat työajat, kunhan hommat hoituu. (Nainen 1979)

Taulukosta 2. nähdään kysymyksen 12 *Mikäli olet määräaikaisessa työsuhteessa, arviolta monesko määräaikainen työsuhde viimeisen viiden vuoden aikana on kyseessä?* vastaukset. Vastaajista noin 18 %:lla on ollut viiden viime vuoden aikana yli viisi määräaikaista työsuhdetta. Kysymyksessä 13 kysyttiin määräai-

kaisten työsuhteiden määrää samassa työpaikassa ja niitäkin oli noin 17 %:lla ollut useampi kuin kolme, kuten taulukosta 3. voidaan päätellä.

TAULUKKO 2. Määräaikaisten työsuhteiden määrät luokkina

	Frekvenssi	Prosentti	Kumulatiivinen prosentti
ei ole vastannut	132	50,6	50,6
1.-4. työsuhde	79	30,3	80,8
5.-8. työsuhde	32	12,3	93,1
9. työsuhde tai enemmän	14	5,4	98,5
jokin muu, mikä	4	1,5	100,0
Yhteensä	261	100,0	

TAULUKKO 3. Määräaikaiset työsuhteet samassa työpaikassa

	Frekvenssi	Prosentti	Kumulatiivinen prosentti
ei ole vastannut	128	49,0	49,0
1.-2. työsuhde	87	33,3	82,4
3.-4. työsuhde	24	9,2	91,6
5. työsuhde tai enemmän	19	7,3	98,9
jokin muu, mikä	3	1,1	100,0
Total	261	100,0	

Olen myös hieman yllättynyt, että vain yksi vastaaja toimii osuuskunnassa ja vain kahdeksan yrittäjänä. Kuitenkin yrittäjien ääni tulee aika vahvasti esiin etenkin vapaasti muotoilluissa ”jokin muu, mikä” -vastausvaihtoehdoissa sekä avoimissa kysymyksissä, koska heille ei luultavasti löytynyt samalla tavalla sopivia vastausvaihtoehtoja kuin muille. Suurin osa vastaajista eli 112 henkilöä toimii julkisella sektorilla, 80 kolmannella ja 52 yksityisellä sektorilla. Kahdeksan henkilöä jätti vastaamatta kysymykseen.

Kyselyn vastaajista 60 % työskentelee viikossa keskimäärin 31–40 tuntia. Yli 40 tuntia viikossa työskentelee 19 % otoksen kulttuurituottajista. 43 % vastaajista tuntee tekevänsä liian pitkää työpäivää vähintään kerran viikossa ja 26 % vähintään kerran kuussa. Säännöllisen työajan ylittävältä työltä yhteensä 18 % vastaajista ei ole saanut lainkaan vapaana eikä rahana myönnettävää korvausta tai vastasi kyseiseen kohtaan ”en osaa sanoa”. Osa vastaajista toivoi avoimissa kysymyksissä lomapankkia. Oletettavasti toive liittyi pätkätoiden tekemiseen, sillä usein niitä tekevät vaihtavat työstä ja projektista toiseen ilman, että ehtivät tai voivat pitää lomaa, jota ei työsuhteiden laadun vuoksi myöskään kerry normaalisti.

Työterveyslaitos (2011b) pitää edellä kuvattua joustavan työajan kehitystä luonnollisena ja seurauksena työelämän muutoksista, mutta myös asiana, jota sekä nuori, keski-ikäinen että iäkäs työntekijä kukin omista syistään kaipaavat nyky-yhteiskunnassa. Tätä ajatusta tukevat myös kyselyni vastaajien mielipiteet, sillä suuri osa avoimeen kysymykseen numero 36 *Mikä työssäsi on parasta?* vastanneista piti työssään parhaana asiana juuri vapautta ja joustavuutta. Ne, joilla tämä seikka ei työssä vastannut odotuksia, toivoivat asian muuttuvan. Joustavuus ei silti mielestäni tarkoita sitä, että työntekijän voi jättää oman onnensa nojaan, vaan työtehtävät ja työajan seuranta pitää määritellä tarkasti, jotta pysytään selvillä siitä, kuinka paljon, milloin ja minkälaisia töitä työntekijä tekee ja kuinka hän voi.

Akavan työurienpidentämiskeinoissa (2010a) mainitaan selkeät tehtävät ja joustavat työajat. Akava ehdottaa, että työaikakirjanpidon seuranta tulee tehostaa, työhön liittyvän matkustamisen pitäisi sisältyä työaikaan ja työajan seurannan tulisi perustua todelliseen työhön käytettyyn aikaan, jota auttaisi esimerkiksi työaikapankki. Työterveyslaitos (2011b) haluaa välttää ylipitkiä työviikkoja ja luottaa Akavan tavoin liukuviin työaikoihin ja työaikapankkiin, joiden avulla viikoittainen työaika pitäisi aina pitää alle 50 tunnin. Lisäksi saldovapaapäivät ja työaikajoustot tulisi ottaa osaksi työpaikan työhyvinvointisuunnitelmaa.

4.3 Tuntemukset työstä

Kysymykset 19, 20, 25, 26 ja 31 liittyivät kulttuurituottajan tuntemuksiin omasta itsestään ja työstään. Näihin kysymyksiin vastaamatta oli jättänyt 1- 1,5 % vastaajista. Kysymys 19 *Oletko ollut viime aikoina työsi johdosta stressaantunut?* käsitteli työperäistä stressiä ja sen vastausvaihtoehdot olivat ”en lainkaan”, ”vähän”, ”jonkin verran”, ”melko paljon” ja ”erittäin paljon”. Vastaajista vain 4 % ei ollut ollut lainkaan stressaantunut. Vähän tai jonkin verran stressaantuneita kulttuurituottajia oli puolet, 54 % vastaajista. Melko tai erittäin paljon stressiä oli esiintynyt 40 % vastaajalla. Kyselystä ei selvinnyt, oliko stressi positiivista vai negatiivista, mutta vastauksista voidaan päätellä, että stressi ilmeinen on osa kulttuurituottajan työnkuvaa.

TAULUKKO 4.

20. Miten usein sinulla on seuraavia tunteuksia?

	Ei koskaan	Joskus	Melko usein	Erittäin usein
a) Tunnen kipua, särkyä, pahoinvointia tai kutinaa	22	58	14	6
b) Tunnen itseni surulliseksi tai masentuneeksi	13	64	16	7
c) Tunnen itseni onnelliseksi ja tyytyväiseksi	1	24	52	23
d) Tunnen itseni ahdistuneeksi tai jännittyneeksi	10	57	24	8
e) Tunnen itseni väsyneeksi tai voimattomaksi	6	52	32	9
f) Tunnen itseni aikaansaavaksi ja tehokkaaksi	0	30	54	15
g) Tunnen itseni aggressiiviseksi ja hermostuneeksi	28	57	11	3
h) Tunnen itseni sosiaalisesti eristäytyneeksi	47	37	13	3
i) Tunnen oloni rennoksi ja tasapainoiseksi	4	37	46	11
j) Tunnen onnistuneeni työssäni	2	24	54	19
k) Tunnen oloni arvostetuksi	5	30	49	15

Vastaukset ovat tasalukuun pyöristettyjä prosentteja.

Kysymyksen 20. *Miten usein sinulla on seuraavia tuntemuksia?* vastausten perusteella kulttuurituottajat ovat sosiaalisia, aikaansaavia ja tehokkaita ja kokevat usein onnistumisen tunnetta työssään. Siksi lienee myös luontevaa, että erittäin tai melko usein onnelliseksi ja tyytyväiseksi tunsivat itsensä valtaosa (75 %) vastaajista. Vaikka vastaajista 54 % tunsivat olonsa joskus ja 32 % melko usein voimattomaksi tai väsyneeksi, negatiivisten tunteiden kuten väsymyksen, surullisuuden tai ahdistuksen ei voida suoraan tulkita johtuvan ammatista. Toki tämä

on mahdollista ja voi viitata esimerkiksi liialliseen työmäärään, kiireeseen tai arvostuksen puutteeseen. Joskus koettava hermostuneisuuden ja jännittyneisyyden tunne voi johtua esimerkiksi lähenevästä deadlinesta, ensi-illasta tai tapahtumasta. Silti vastaukset tukevat ajatustani siitä, että kulttuurituottajan työtä tehdään innostuksen vuoksi ja siitä saadaan paljon, mutta että riskinsä siinä on myös jaksamisen suhteen. Kysymyksessä 20 ei ollut lainkaan neutraalia vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”.

Kysymyksessä numero 25 kysyin vastaajilta, mitä mieltä he olivat seitsemästä työhönsä liittyvästä väittämästä. Vastausten perusteella kulttuurituottajan työ on tekijälleen merkityksellistä ja henkisesti muttei fyysisesti raskasta. Kulttuurituottajat saavat kiitettävästi käyttää omia kykyjään ja ammattitaitoaan työssään. Palautteen saaminen ja kehittymismahdollisuudet jakavat mielipiteitä lähes tasan, mutta kehittämisen varaa niissä on samoin kuin töiden organisoinnissa.

TAULUKKO 5.

25. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Koen työni fyysisesti raskaaksi	2	10	29	57	2
b) Koen työni henkisesti raskaaksi	23	44	26	5	1
c) Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä	50	37	10	1	1
d) Saan riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	13	42	30	13	1
e) Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja	6	35	35	21	3
f) Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani	42	43	11	3	1
g) Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet	18	34	26	15	6

Vastaukset ovat tasalukuun pyöristettyjä prosentteja.

Henkistä raskautta voi oman kokemukseni mukaan lisätä esimerkiksi riittämättömyyden tunne. Jos työtehtäviä ei ole määriteltä tarkasti, niitä voi ilmaantua koko ajan lisää, jolloin työntekevalmiudessa pitäisi olla alati. Tästä seuraa, että on vaikea päästää irti työstä ja tuntee, että on tehnyt tarpeeksi ja siten onnistunut.

Suurin osa vastaajista oli melko nuoria, joten kysymyksen 26 *Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita nykyisessä työpaikassasi, jotta jaksaisit itse työssä mahdollisimman pitkään?* kuntoutusta ja osa-aikaeläkettä käsitelleet kohdat eivät varmaan siksi tuntuneet vielä kovin ajankohtaisilta tai tärkeiltä. Toisaalta nämä asiat eivät nousseet esiin myöskään vanhemmissa ikäryhmissä. Sen sijaan tärkeää vaikuttivat olevan johtamistapojen parantaminen, varmuus työpaikan säilymisestä ja palkan lisääminen. Johtamistapojen parantaminen oli ainoa kohta, jossa vastausvaihtoehdon ”erittäin tärkeä” valitsi enemmistö eli peräti 43 % vastaajista.

TAULUKKO 6.

26. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita nykyisessä työpaikassasi, jotta jaksaisit itse työssä mahdollisimman pitkään?

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei ko- vin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) Työmäärän ja kiireen vähentäminen	31	39	22	5	2
b) Varmuus työpaikan säilymisestä	37	38	16	4	5
c) Työympäristön parantaminen	25	42	25	4	3
d) Joustavammat työajat	10	30	36	18	4
e) Työterveyshuollon kehittäminen	13	31	35	10	9
f) Palkan lisääminen	32	46	16	2	2
g) Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	5	26	44	12	12
h) Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	15	41	31	6	4
i) Johtamistapojen parantaminen	43	29	17	6	4
j) Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen	10	35	38	11	5
k) Mahdollisuus vuorotteluvapaaseen, säästöva- paaseen tai osa-aikaeläkkeeseen	12	24	30	18	14

Vastaukset ovat tasalukuun pyöristettyjä prosentteja.

Osa vastaajista kommentoi palaute-kohdassa, ettei ymmärtänyt tätä kysymystä ja kieltämättä olisin voinut vielä hioa sen muotoilua. Lisäksi vastausvaihtoehdot eivät ole täysin neutraaleja, sillä olen esimerkiksi laittanut d-kohtaan ”joustavammat työajat” komparatiivissa perusmuodon ”joustavat työajat” sijaan.

4.4 Työssäjaksaminen

Avoimeen kysymykseen 36 *Mikä työssäsi on parasta?* vastasi 72 % vastaajista ja kysymykseen tuli paljon työn imua kuvaavia vastauksia, joten työn imua riittää kulttuurituotannon alalla.

Vaihtelevat työtehtävät, joissa voi hyödyntää monipuolisesti omaa osaamista. Tunne, että työ on tärkeää ja tehtyä työtä arvostetaan. (Nainen 1982)

Nautinto, jonka saa kun ihmiset pääsevät nauttimaan kulttuurista. Koen tapahtumatuottajana olevani elämysten ja kokemusten mahdollistaja ihmisille. Siitä tulee onni ja suurin kiitos tehdystä työstä. (Nainen 1987)

Vapaus, mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää sekä omaa työtä että koko alaa hankkeitten kautta, työryhmä, omasta ammattitaidosta ja onnistumisista kumpuava tyytyväisyys.”(Nainen 1979)

Uudet haasteet, työryhmät ja ihmiset. Se että voi vaikuttaa positiivisesti muiden ihmisten hyvinvointiin laajassa mielessä taiteen kautta. Se että voi itse kehittää ihmisenä taiteen parissa. (Nainen 1961)

Vastaajien mukaan parasta kulttuurituottajan työssä on vapaus, itsenäisyys ja se, että työn sisältö liittyy kulttuuriin, on monipuolista ja kiinnostavaa. Myös työkaverit, ympärillä oleva yhteisö tai muut työssä tavatut ihmiset tuntuivat vastaajista mieluisilta ja tärkeiltä.

[V]apaus vaikuttaa työn sisältöön, sen organisointiin, itse ala, työkaverit (Nainen 1968)

Monipuoliset ja kiinnostavat työtehtävät, vastuu ja vapaus työtehtävien toteuttamisessa, työajan joustavuus, mahdollisuus oman ammattitaidon kartuttamiseen. (Nainen 1965)

Ihana vapaus ja joustavat työajat ovat parasta. Ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Parasta on myös monien eri tahojen kanssa tehtävä yhteistyö. (Nainen 1984)

Käytännössä työskentely on hyvin yksityisrittäjämäistä - vapaata ja itsenäistä. Olen oppinut tuntemaan paljon ihmisiä. Nautin kulttuurialan työstä. (Nainen 1984)

Työn imu ilmenee myös siten, että kysymyksen 24 *Oletetaan, että työkykyysi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisit työkyvyillesi nykyisin?* vastaajista 74 % määritteli vastaushetken työkyvykseen yli 8. Tosin on hyvä muistaa, että erittäin huonosti voivat ovat tuskin vastanneet tähän kyselyyn ja vastanneistakin suuri osa 15 %

oli ilmoittanut olleensa poissa töistä väsymyksen, työuupumuksen tai burnoutin vuoksi.

Avoimien kysymysten *Mitä muuttaisit työssäsi?* sekä *Kerro vapaasti omin sanoin, mitä pidät kulttuurituottajan työssäjaksamisen kannalta tärkeimpinä asioina.* vastaukset olivat melko samankaltaisia. Ensimmäiseen näistä kahdesta avoimesta kysymyksestä vastasi 64 % kaikista vastaajista ja jälkimmäiseen 66 % eli selkeästi aiheesta oli sanottavaa. Esiin nousi etenkin johtamisen, esimiestyön ja hallinnon muutoksen tarve:

Johtamista ja esimiehen tehtäviä sekä järjestön hallintoa. Lisäksi uudelleen jakaisin työtehtäviäni ja tekisin järjestömme hallinnosta läpinäkyvämpää. (Nainen 1986)

Johtamiskulttuuria. Että työntekijöitä ja heidän asiantuntemustaan oikeasti kuunneltaisiin. (Nainen 1952)

Suuri ja byrokraattinen taustayhteisö vaikeuttaa usein joustavuutta vaativaa hanketyötä. (Nainen 1980)

Johtamista. Nykyisessä työpaikassani johtaminen on hyvin hataraa; vastuunjako on epäselvää; en saa ohjausta työssäni enkä tiedä kuka työstäni määrää ja kuka sitä johtaa. Myös mielipiteitä ja ohjeita tulee eri puolilta, enkä tiedä ketä ensisijaisesti tulisi kuunnella. Työpaikassani ei myöskään anneta palautetta, varsinkaan kiittävää tai kehuva, sen sijaan suoranainen huutaminen ei ole harvinaista. (Nainen 1972)

Organisaation keskushallinnon pitäisi tuntea paremmin prosessit muultakin kun omalta sektoriltaan. Kehitystä voi tapahtua vasta kun asioista tiedetään. Ohjeet ja määräykset ovat ristiriitaisia. Asioista ei keskustella tarpeeksi. (Nainen 1960)

Haluaisin säännöllisemmän kontaktin esimieheeni ja jonkun rinnalleni perehtymään työtehtäviini mahdollista sijaistustarvetta silmälläpitäen. Kun vastaan yksin toimistani, ylimääräistä painetta aiheuttaa huoli siitä, että kukaan muu ei ole perillä työkentästäni, vaikka organisaatio on suuri. (Nainen 1959)

Monet halusivat esimiestasolta enemmän tukea ja vuorovaikutusta tai parempaa työn erikoispiirteiden ymmärrystä. Jotkut halusivat yksinkertaisesti vaihtaa esimiestään. Kulttuurituottajaa voidaan johtaa monella tavalla ja työpaikkojen organisaatiot ovat hyvin erilaisia. Esimiehenä voi toimia yksi tai useampi henkilö tai taho. Taho siinä mielessä, että usein esimiehen roolia hoitaa esimerkiksi joh-

tokunta, yhdistys, hallitus tai lautakunta. Ymmärtävätkö ne olevansa esimiehiä, joiden tulisi miettiä omaa johtajuuttaan ja toimintatapojaan? Jos eivät, ne eivät luultavasti ole kovin hyviä esimiehiä. Organisaation rakenteen ja roolien selkeys palvelee myös esimiestyötä ja sitä kautta kulttuurituottajan työssäjaksamista. 48 % vastaajista toimii itse jollain tasolla esimiehenä, mutta kyselystä ei selvinnyt tarkemmin, miten he oman esimiestyönsä kokivat. 17 vastaajista ei osannut sanoa, kuuluiko heidän työhönsä esimiestehtäviä.

Työtehtäviä haluttiin selkiyttää tarkemmalla määrittelyllä ja tehtävien jaolla. Vastaukset liittyivät monipuolisesti työn määrään ja jakamiseen, rooleihin organisaatiossa, tiimityöhön, yhteistyökumppaneiden kanssa toimimiseen, vastuuseen ja haasteisiin. Työnkuvan toivottiin vastaavan omaa koulutusta ja kokemusta.

Selkeämmin jaetut tehtävät, jotta jokainen tietäisi, mitä kenenkin kuuluu tehdä. (Nainen 1981)

Työtehtävien jakoa, jotta työtehtävät organisaatiossa jakautuisivat tasaisemmin. Monissa paikoissa jämhädetään vanhoihin rooleihin, vaikka organisaatio kasvaa niin ei huomioida kasvaneita työmääriä, koska ennenkin on pärjätty näin. Esimiehet eivät usein huomioi työmääriä, ylitöitä ja työssä jaksamista tarpeeksi. Itse työskentelen enimmäkseen tapahtumatuotannon parissa ja kysymys kuuluukin pystyykö tapahtumatuotantoa tekemään ilman ylitöitä? (Nainen 1979)

Tarkka työtehtävien ja vastuualueiden määrittely. Työajan rajoittaminen. Työnantajan kouluttaminen siinä, mitä tuottajalla voi teettää. (Nainen 1967)

Tarkka työtehtävien määrittely ja vastuualueet unohtuvat helposti työnantajalta. Tuottaja joutuu tekemään kaiken. (Nainen 1967)

Työnkuva ja vastuualueiden määrittely olisi tärkeää, jotta tietäisin mitä minulta odotetaan. Tavoitteita ei ole määriteltä. enkä osaa aina sanoa, olenko onnistunut vai en. (Nainen 1974)

Työn kuormittavuuden tarkkailua. Tämä on kutsumusammatti, johon helposti uppoutuu liikaakin. Tärkeintä on osata asettaa rajat työnkuvalle. Täytyy osata tunnistaa oman jaksamisensa rajat ja kieltäytyä uusista asioista silloin kun ollaan jaksamisen äärirajoilla. (Nainen 1986)

Useat vastaajat eivät saaneet mielestään riittävästi palkkaa suhteessa koulutukseensa, kokemukseensa tai työn määrään ja laatuun.

Palkka on huono, ei vastaa edellytettävää koulutusta ja työn vaatimuutta. (Nainen 1962)

Haluaisin suuremman, koulutustani jo kokemustani vastaavan palkan. Nyt minulla on vastuuta asioista, mutta useinkaan ei valtaa tehdä päätöksiä. Enemmän työnohjausta. Työterveydenhuolto, urasuunnittelu ja TYKY-toiminta puuttuu kokonaan. (Nainen 1975)

Itse työ on mielekästä ja mielenkiintoista. Työpaikalla muuttaisin työilmapiiriä ja kovasti toivoisin parempaa johtamista esimiehiltä. Työnkuvaani nähden palkka on naurettavan alhainen. Organisaation sisäinen palkkatason epätasa-arvo on asia, johon tulisi puuttua > vaatii päivitystä. (Nainen 1984)

Työn arvostusta, työtehtäviä vastaavan palkan saamista, aina saa vääntää rahasta. Ikään kuin kulttuurityötä pitäisi harrastaa. (Nainen 1980)

Työsuhteen jatkumisen tai työpaikan rahoituksen varmuutta haluttiin parantaa. Lisäresursseja kuten työvoimaa, rahoitusta tai parempia työtiloja toivottiin.

Saisin vakituisen työsopimuksen. Tai ainakin pidemmän määräaikaisuuden. (Nainen 1984)

Sen, ettei ihan joka vuosi tarvitsisi miettiä miten taas selvitään edellisvuotta pienemmillä määrärahoilla.(--) (Nainen 1959)

(--)Työt ovat usein pätkätyötä ja epävarmuus töiden jatkumisesta piinaa usein sekä vaikuttaa motivaatioon. (Nainen 1978)

Jos rahoitus olisi paremmalla tolalla, myös paine töissä helpottuisi. Toivoisin siis, että saisimme jatkossa valtiolta ja/tai kaupungilta paremmin tukea. Tai vaihtoehtoisesti lisää työvoimaa, jolla olisi aikaa ja taitoa hankkia rahoitusta joko apurahoina tai sponsoritukena. (Nainen 1987)

Palkkaisin projektiin lisätyövoimaa (Mies 1972)

Olen talomme johtaja ja toivoisin voivani palkata lisää tuotannollista henkilökuntaa, jotta voisin toimia paremmin johtajana ja keskittyä toiminnan kehittämiseen. Tällä hetkellä toimikuvani on liian hajallaan, ja hoidan paljon myös suhteellisen yksinkertaisia tuotannollisia tehtäviä, jotka toivoisin voivani delegoida jollekin. (Nainen 1967)

Vastaajat pitivät jaksamisen kannalta tärkeänä, että työlle löytyy elämässä vastaelementtejä eli työn ja vapaa-ajan olisi hyvä olla tasapainossa. Hyvä työilmapiiri ja kollegoiden tai työkaverien vertaistuki olivat tärkeitä seikkoja työssäjaksamisessa.

Työn ja vapaa-ajan selkeä erottelu toisistaan. Työtehtävät pitäisi ehtiä tekemään työaikana ja työaika pitäisi olla sovittu työtehtävien määrän mukaan. (Nainen 1983)

Hyvä stressinsietokyky, itse pitää löytää ne mukavat asiat ja löytää vastapainoa kiireiselle ja toisinaan uuvuttavallekin työlle. Ainakin omalla kohallani olen huomannut, että itse pitää löytää se mielekkyys ja tajuta, että on ihan hyväkin työssään :). Myöskin rakkaus työhönsä antaa voimia, mutta kolikolla on myös toinen puoli: kun oikein rakastaa työtänsä, niin helposti uppoutuu työhönsä ja saat-
taa tehdä sitä liikaakin. (Nainen 1979)

Realistiset aikataulut ja työn määrän ymmärtäminen työnantajan taholta. Muun työyhteisön ymmärrys työn laatua kohtaan, valmius lähteä mukaan järjestelyihin; se, etteivät muut työntekijät karsinoi tuottajaa ulkopuoliseksi kummajaiseksi; työyhteisön halu ja kyky joustaa uusien toimintatapojen ja yllättävienkin järjestelyjen sun-
teen. Hyvä vuorovaikutus ja keskusteluyhteys muihin työntekijöihin. Hyväksyminen työyhteisön jäseneksi, vaikka työsuhte olisi lyhytkin. Tärkeää olisi että myös keikkatyöläisellä olisi mahdollisuus työterveyshuoltoon ja halunsa mukaan myös muiden työntekijöiden kou-
lutus- tai tyhy-toimintaan. Keikkatyöläinen jää helposti perustyöyhteisön ulkopuolelle. (Nainen 1966)

Työympäristö. Jos viestintä ei organisaation/työryhmän sisällä toimi, se vaikuttaa hyvin paljon työn panokseen, tulokseen ja tekijän jaksamiseen. Kommunikaation pitää pelata! Ja työryhmän tulee luottaa ja kunnioittaa toisiaan. Ymmärrystä erottaa vapaa-aika ja työaika toisistaan. Kun tekee paljon työtä koneella/sähköpostilla/puhelimella, vaikka tekisikin jossain toimistossa, internet ja puhelin seuraavat kuitenkin myös vapaa-aikana nykyään. Itse teen paljon työtä kotona ja kone on auki koko ajan, joten saatan tehdä töitä kymmenen aikaan illallakin kun alan purkaa hetki sitten tulleet sähköposteja. Pitää osata laittaa puhelin ja kone kiinni! Kulttuurituottaja ei oikein voi jättää töitä toimistolle ajatuksissaan varsinkaan, mutta pitää yrittää olla muodostamatta niistä pakkomielletä.. Elämässä on niin paljon muutakin! Hyvä sänky, hyvä ruoka, ystävät ja perhe joiden kanssa puhua muistakin asioista kuin töistä, ulkoilu, lomaa. (Nainen 1987)

Jaksamisen kannalta on tärkeää osata sanoa jatkuvasti ei ja pidettävä vapaa-aika ja työt erillään (vaikka ne jatkuvasti sivuavatkin toisiaan). Oma elämä pitää osata aikatauluttaa. (Nainen 1982)

Verkostoituminen ja palautteen saaminen. Sosiaalisen kanssakäymisen lisääminen kulttuurituottajien kentällä. Vapaan kentän kulttuurituottajat, jotka eivät ole vakituksessa työsuhteessa mihinkään instituutioon jäävät helposti kaiken kuntouttavan tuen ulkopuolelle. (Nainen 1960)

Kysymys numero 23 *Minkä asian näet suurimpana haasteena työssäjaksamisesi kannalta?* käsitteli työssäjaksamisen haasteita. Vastausvaihtoehtoja olivat työn määrä, aikataulu tai ajankäyttö, palkka, työilmapiiri, motivaatio, työn ja vapaa-ajan erottaminen, vastuun- tai roolijako tai epävarmuus työsuhteen jatkumisesta. Vaihtoehtoja saattoi valita vain yhden. 26 % vastaajista piti suurimpana haasteena työn määrää. Seuraavaksi eniten mietityttivät työilmapiiri (13 %), vastuun- tai roolijako (12 %) sekä aikataulu tai ajankäyttö (12 %). Ainoastaan työn määrä nousi siis selvästi esiin vastauksista, muuten erot vaihtoehtojen välillä olivat melko pieniä. Motivaatiota piti suurimpana haasteena ainoastaan 5 % vastaajista. Tästä voidaan käänteisesti päätellä, ettei työssäjaksaminen ole ainakaan motivaatiosta kiinni.

Minua kiinnosti, vaihtelisivatko työssäjaksamisen haasteet riippuen siitä, millä sektorilla kulttuurituottaja työskentelee. Eroja löytyikin. Kaikilla kolmella sektorilla työn määrä koettiin suurimpana haasteena, mutta yksityisellä sektorilla yhtä haastavina koettiin aikataulu tai ajankäyttö, vastuun- ja roolijako sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen. Julkisella sektorilla työn taas määrän lisäksi erottuivat työilmapiiri, epävarmuus työsuhteen jatkumisesta sekä vastuun- tai roolijako tässä järjestyksessä. Kolmannelle sektorille tyypillisiä vastauksia olivat vastuun- tai roolijako, aikataulu tai ajankäyttö sekä työilmapiiri.

TAULUKKO 7. Työssäjaksamisen kannalta haastavimmat asiat sektoreittain

	Kaikki	Julkinen	Yksityinen	Kolmas
Työn määrä	1.	1.	1.	1.
Työilmapiiri	2.	2.		4.
Vastuun- tai roolijako	3.	4.	2.	2.
Aikataulu/ajankäyttö	4.		2.	3.
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta		3.		
Työn ja vapaa-ajan erottaminen			2.	

Kysymyksen 31 *Voitko työpaikassasi itse vaikuttaa?* vastauksista voitiin päätellä, että työtahtiin ja tehtäviin voi vaikuttaa huomattavasti enemmän kuin töiden jakamiseen. Tämä tukee osaltaan edellisen kohdan tulosta työn määrästä työssäjaksamisen kannalta haastavimpana asiana. Työtä on liikaa, jos ei ole ketään kelle sitä jakaa.

4.5 Työterveyshuolto ja työolosuhteet

Työterveyshuollon järjestämistä selvitettiin kysymyksissä 28–30. Työnantajan työterveydenhuoltosopimus oli 70 %:lla vastaajista, kun 11 % ei osannut vastata kysymykseen ja 17 %:lla ei ollut kyseistä sopimusta. Periaatteessa lukemat ovat ihan hyviä, mutta viittaavat pääasiassa vastaajiin, jotka työskentelevät julkisella sektorilla ja joilla on yleensä järjestetty tämän kaltaiset asiat. Julkisella sektorilla työskentelevistä 91 %:lla, yksityisellä 55 %:lla ja kolmannella sektorilla 59 %:lla vastaajista oli työterveydenhuoltosopimus. Työterveyslaitoksen (2011a) mukaan työterveyshuolto kuuluu kaikille työssä käyville, on osa perusterveydenhuoltoa ja kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Kulttuurituottajat eivät sitä silti juuri tunne tai korosta. Melko suuri osa eli 25 % vastaajista ei osannut sanoa vastausta kysymykseen *Miten työterveyspalvelut on järjestetty?* eikä 38 % kysymykseen *Mitä työpaikkasi työterveyshuolto kattaa?* Yksityisyrittäjien kohdalla asia on hieman moniselitteisempi, koska työterveyspalvelujen järjestäminen on heille vapaaehtoista ja usein kustannuskysymys.

Muutamiiin kysymyksiin (esimerkiksi 30, 33) oli vaikea tai mahdoton vastata yrittäjänä, varsinkin kun on nk. yksinyrittäjä, jolla ei ole työaikoja, ei työsopimuksia, ei työterveyshuoltoa eikä työttömyysturvaa. Viimeksi mainitut ovat niin kalliita, ettei niitä yhden hengen kulttuurialan yrityksellä ole varaa maksaa. (Nainen, 58 vuotta)

(--) työterveyshuolto - vastasin en osaa sanoa, koska sellaista vaihtoehtoa ei ollut että työnantaja ei järjestä mitään terveyshuoltoa. Vastausvalikossa ei myöskään mitenkään huomioida, jos toimii tuottajana työnantajan asemassa muille. (Nainen, 49 vuotta)

Akavan kulttuuripoliittisen ohjelman (2011b) mukaan työssä on oltava tilaa luovuudelle. Luovuus vaatii aikaa ja resursseja ja siihen voidaan vaikuttaa myös työn organisoinnilla ja johtamisella. Kulttuurituottajan työn voisi alasta johtuen kuvitella olevan luovaa jo sellaisenaan, mutta ainakin avoimen kysymyksen nro 36 *Mitä muuttaisit työssäsi?* mukaan useampi vastaajista toivoi lisää Akavan määrittelemää luovuutta työhönsä eli etenkin aikaa ja resursseja suunnitella ja arvioida työtä, ei pelkästään suorittaa sitä.

Enemmän aikaa suunnittelulle. Työ on tällä hetkellä hyvin pitkälti operatiivisen tason suorittamista. (Mies 1979)

Lisäisin selkeästi suunnittelu-aikaa ja keskustelevia työnohjauksia. (Nainen 1962)

Kun vain saisi jostain aikaa lisää, että voisi tehdä kaiken paremmin, perusteellisesti. (Nainen 1953)

Toivoisin, että kulttuurialan työkuulttuuri muuttuisi. Liian usein projekteja aletaan toteuttamaan aivan liian myöhään, jolloin työtahdistä tulee väistämättä tiivis. Myöhästyminen akateemisen vartin verran kokouksista jne. on alalla myös liian syvään juurtunut tapa: turhaan odottamiseen menee aikaa päivittäin. Kulttuurialalla hammasten kiristelyä aiheuttavat myös lukuisat elämäntavakseen kulttuurin valinneet ihmiset, joiden toivomukset työtehtävien toteuttamisaikatauluista ovat usein lähes absurdeja. Kaikkien edellä mainittujen suhteen toivoisin siis sekä työkuulttuurin muutosta että tiukempaa esimiestä, joka osaisi suhteuttaa edellä mainitut toiveet todellisuuteen. (Nainen 1983)

Enemmän aikaa tuotantoon eli suunnittelu aloitettaisiin aiemmin. Sijaisuuksissa siihen ei ole mahdollisuutta kun hyppää liikkuvaan juunaan kesken tuotannon ja työtä on järjestömän paljon lyhyellä aikavälillä. (Nainen 1981)

Niin paljon, ettei tämä tila riitä. Suurin muutos olisi se, että suuremmat palkkiot ohjattaisiin kohti luovuutta, pienemmät kohti tehdasmaista tuotantoa. Kirjailijat ja kuvantekijät saavat naurettavia palkkioita samalla kun talouspäälliköt ja tilitoimistot imevät kaiken rahan mitättömistä konsultoinneista. (Mies 1981)

Heikki Peltolan esittelemästä hyvän työn anatomiasta erottuvat pääkohtina työn merkityksellisyys ja kiinnostavuus sekä johtamisen vaikutus siihen, mitä ihminen saa itsestään irti (Peltola 2000, 10–16.). Nämä seikat tulivat esiin myös aineistossani. Tosin Peltolan mainitsema tasapainoisesta arjesta seuraava elämälaatu voi olla haastavaa saavuttaa syklisessä ja projektipainotteisessa kulttuurituottajan työssä, kuten erään vastaajan palautteesta tulee ilmi:

Nyky-yhteiskunta vaatii, että kulttuurituottajan pitäisi olla tavoitettavissa 24h ja jaksaa loputtomiin ja osata hallita satoja kokonaisuuksia. Kaikkien ihmisten täytyisi hidastaa tahtia. Etenkin kulttuurialalla pitäisi arvostaa enemmän ihmisten vapaa-aikaa, koska sieltä ne aidot luovat ideat kumpuavat. Eivät jatkuvasta kiireestä. (Nainen 1984)

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että kulttuurituottajille tärkeitä asioista ovat vapaus, itsenäisyys ja joustavuus ja he tekevät työtään intohimosta tai kiinnostuksesta, mahdollistaakseen kulttuuria muille. Vapauden vastapainona he toivovat hyvin selkeitä työtehtäviä ja mahdollisuutta delegoida töitä ja tehtäviä. Johtamis- ja työyhteisöolosuhteet voivat vaihdella paljonkin, mutta kaikille vastaajille työyhteisön ja esimiehen tuki vaikuttaa olevan olennaista. Sekä oman kokemukseni että kyselyn vastausten perusteella kulttuurituottajan työssä tärkeitä taitoja ovat itsetuntemus ja oman elämän hallinta. Tuottajan täytyy tietää miksi hän työtä tekee, mihin hän on valmis, ja missä hänen rajansa menevät. Kulttuurituottaja on tavallaan aina ainakin yhden henkilön esimies, sillä hänen työnsä lähtee itsensä johtamisesta.

Kun Jussi Vähämäki esittelee uutta työtä *Kuhnurien kerho* -teoksessaan, hän kuvailee työn voiman ja luovuuden löytyvän ajasta, jota ei voida sitoa tilaan tai supistaa työn lopputuotteeseen. Vähämäen ajatus ”työn näkyvä puoli kertoo itse asiassa hyvin vähän itse työstä ja sen henkisestä rasittavuudesta ja vaivalloisuudesta” soveltuu mielestäni erityisesti kulttuurituottajan ammattiin. (Vähämäki 2003, 23–25.)

5.1 Kulttuurituottajan työssäjaksamisen erityispiirteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, liittyykö kulttuurituottajan työssäjaksamiseen erityispiirteitä ja jos liittyy, millaisia ne ovat. Väitän, että erityispiirteitä löytyy ja todisteeksi olen muodostanut aineistoni pohjalta seuraavat seitsemän teesiä.

1. *Kulttuuri työn sisältönä on kulttuurituottajalle suuri motivaation ja työssäjaksamisen lähde, kiinnostuksen kohde ja yksi suurimmista syistä tehdä työtä. Kulttuurituottaja tuntee työtään kohtaan suurta kutsumusta ja innostusta, mutta on altis uupumaan jos ei vedä rajoja. Tähän niin organisaation, esimiehen kuin tuottajan itsensäkin on kiinnitettävä huomiota.*

Kyselyn vastaajille kulttuurin merkitys työn aihepiirinä nousi vahvasti esiin. Heille on eri asia myydä teatterilippuja kuin kännyköitä. Koska kulttuuri työn sisältönä on ensiarvoisen tärkeää, he haluavat myös tehdä työnsä hyvin. Siinä taas piilee uupumisen riski, ellei työntekoa osata rajoittaa. Kutsumus on kuitenkin erilaista kuin esimerkiksi taiteilijoilla, joiden kanssa kulttuurituottaja usein työskentelee. Yleensä taiteilijalle työ on myös itsensä ilmaisun keino ja elämäntapa. Etenkin jos työvälineenä on oma keho, työ ja siihen liittyvä kurinalaisuus, oma hyvinvointi ja kehonhallinta kulkevat koko ajan rinnakkain. Toisin kuin ehkä taiteilijoita, tuottajia stressaa oman elämän ja työn erottamisen vaikeus. Korkeasta motivaatiosta huolimatta tuottaminen on heille ensisijaisesti työtä, ei elinehto.

2. *Stressi on osa kulttuurituottajan työnkuvaa. Stressi on tiettyyn rajaan saakka luonnollista ja johtuu työn projektimaisesta luonteesta, mutta se pitäisi kyetä pitämään hallinnassa.*

On olemassa hyvää ja huonoa stressiä. Hyvä stressi saa adrenaliinin virtamaan ja auttaa kykenemään paineen alla hienoihin suorituksiin. Kulttuurituottajan työhön voi sisältyä hakemusten deadlineja, lähestyviä ensi-iltoja ja tapahtumia, jolloin tuotanto kiihtyy ja tekemistä on paljon. Kaikkein ei pysty varautumaan ja yllätykset saattavat aiheuttaa ylimääräistä sydämentykytystä. Tuottajan rooli on usein toimia rauhallisesti ja kannustavasti ja saada muista paras irti näyttämättä omaa huolestuneisuuttaan. Liika on kuitenkin liikaa. Tuottaja ei saa olla yksin vastuussa kaikesta: työelämäänsä täytyy mahtua myös suvantovaiheita, jolloin stressin taso on alhaisempi. Stressiä voi vähentää hyvällä suunnittelulla, viestinnällä ja delegoinnilla.

3. *Kulttuurituottaja toivoo työajoiltaan joustavuutta ja työltään vapautta. Tällöin työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti, mutta rajanveto näiden välillä on tärkeää ja auttaa työssäjaksamista. Kulttuurituottajan tulee osata sanoa ei.*

Tapahtumat järjestetään useimmiten iltaisina tai viikonloppuisin ja kun kulttuurituotannon h-hetki lähenee, työpäivät pitenevät. Kulttuurituottaja joustaa tässä asiassa ja toivoo vastaavaa joustoa myös muilta osapuolilta. Kun tärkeimpiä työvälineitä ovat puhelin ja tietokone, ne täytyy osata sammuttaa, jotta saa oikeaa vapaa-aikaa. Kulttuurin harrastamiseen pitäisi jäädä aikaa, sillä muiden produktioista voi saada ideoita ja virtaa omaan työhön ja vahvistusta sille, miksi

on päätyntä alalle. Vaihtoehtoisesti kulttuuriin liittymätön toiminta voi toimia hyvänä vastapainona työlle.

4. *Työsuhteet ovat usein lyhytaikaisia. Jaksakseen työssään kulttuurituottaja kaipaa varmuutta työpaikan säilymisestä, parempaa johtamista ja enemmän palautetta ja tukea.*

Lyhyet määräaikaist työsuhteet vaikeuttavat työssä kehittymistä. Epävarmuus ei motivoi tai edistä työssä tarvittavaa luovuutta. Jos työsuhteita on useita, lomaa ei kerry ja uupumisen riski kasvaa, jos ei uskalla kieltäytyä töistä pitääkseen vapaata ja ajautuu pätkäsuhteiden putkeen. Esimiehiltä toivotaan realistisia odotuksia siitä, kuinka paljon aikaa tuottamiseen menee ja mitä yksi ihminen pystyy tekemään. Johtoporrasta ja hallintoa olisi hyvä perehdyttää työntekijänsä toimenkuvaan tarkemmin. Koska kulttuurituottajan työ voi usein olla jollain tavalla näkymätöntä muulle työyhteisölle tai organisaatiolle, palautteen ja kiitoksen antaminenkin voi unohtua. Avoin ja kommunikoiva ilmapiiri auttavat suhteuttamaan sekä työntekijän että työnantajan tai asiakkaan odotuksia todellisiin resursseihin. Myös keikkatyöläinen tai pääasiassa yksin työskentelevä kulttuurituottaja kaipaa tukiverkostoa ja sosiaalisuutta.

5. *Kulttuurituottaja työskentelee usein yksin tai on ainoa kulttuurituottaja muussa organisaatiossa. Työssäjaksamisen edistämiseksi jokaisella, myös yksin työskentelevällä kulttuurituottajalla tulisi olla mahdollisuus vertaistukeen tai palautteeseen vaikkei töiden delegoiminen olisikaan mahdollista.*

Työn määrä koettiin suurimmaksi haasteeksi työssäjaksamiselle. Ratkaisu tähän voisi olla toimiva ja mahdollisimman selkeä roolien ja vastuun jako ja työtehtävien määrittely, jolloin työtä voisi myös paremmin delegoida eikä tarvitsisi tehdä kaikkea yksin. Vai onko tuottajan työ usein sellaista, jota ei voi delegoida kenellekään? Meneillään oleva projekti tai työnkuva voi olla niin vahvasti henkilöitynyt, ettei ole ketään, kuka voisi korvata tuottajan työpanoksen, jos on poissa töistä. Tämä johtaa epäterveeseen asetelmaan, jossa työ on tehtävä olosuhteista huolimatta, vaikka töitä olisi kertynyt jo päivälle tai viikolle yli normiajan tai työntekijä olisi sairaslomalla. Delegointiongelmät voivat johtua esimerkiksi epäselvästi määritellyistä työtehtävistä tai resurssien puutteesta. Kulttuurituottajan täytyy myös hieman katsoa peiliin siinä mielessä, ettei hän sortuisi turhaan valit-

tamiseen. Tällaista käytöstä voi ehkä seurata silloin, kun ajatellaan, että venyminen kuuluu kulttuurituottajan työhön ja siitä puhuminen ammattikieleen, vaikkei oma tilanne niin tiukka sillä hetkellä olisikaan. Ehkä kulttuurituottaja voi tavallaan halutakin olla korvaamaton ja pönkittää itsetuntoaan sillä, että on ainoa, jolta ”hommat” hoituu. Tällöin hänen työpanoksensa myös huomataan laajemmin yhteisössä, mutta arvostusta pitäisi saada muutoinkin. Tuottajan on luotettava omaan toimintaansa ilman, että vaatii itseltään jatkuvaa rajojensa venyttämistä osoituksena pätevyydestään.

6. Kulttuurituottajan työ on haastavaa työtä, josta kuuluu maksaa asianmukainen palkka. Taloudellisen aliarvostamisen täytyy muuttua. Kulttuurin harrastaminen ei saisi heikentää koulutetun ammattilaisen asemaa.

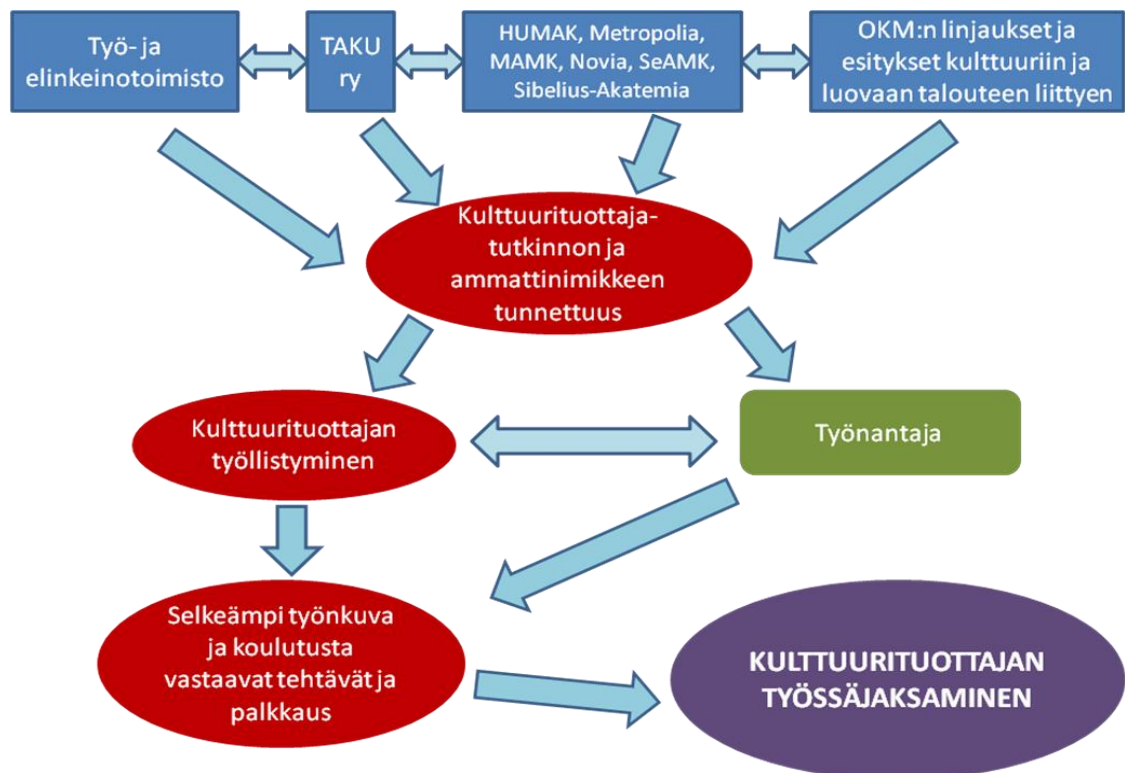
Kuten eräs kyselyn vastaajista sanoo ”alan ilmaistyö täytyy saada kuriin” ja erottaa, missä kohtaa on pätevän kulttuurituottajan palkallinen työpaikka. Kulttuuri on monella verissä eikä työtä tehdä pelkästään elannon takia, mutta ammattilaisen arvostusta ja työllistämistä se ei silti saisi heikentää. TAKU ry:n mukaan yksityisellä sektorilla toimivan kulttuurituottajan vähimmäispalkkasuositus on suorittavalla tasolla 1808–2034 euroa, asiantuntijatasolla 2367–2796 euroa ja vaativalla asiantuntija- tai johtotasolla 2900–3422 euroa. Pääkaupunkiseudulla suositukset on suhteutettu muuta maata korkeampiin elinkustannuksiin ja siten ne ovat keskimäärin 100–200 euroa korkeammat. (Akavan erityisalat & TAKU 2010.) Ennakkoarvioitukseni oli, että kulttuurituottajan työssäjaksamiskyselyssä palkkaus olisi merkittävä tekijä työssäjaksamisessa eikä välttämättä vastaisi suosituksia. Kysymyksessä 23, jossa kysyttiin minkä asian vastaaja kokee työssäjaksamisensa kannalta haastavimpana asiana, palkka oli vasta viidenneksi yleisin vastaus (9 % vastaajista). Toisaalta avoimien vastausten puolella palkka nousi selkeästi esiin asiana, jota vastaajat pitivät tärkeänä työssäjaksamisensa kannalta. Tärkein asia se ei kuitenkaan ollut.

Seuraavissa alaluvuissa perehdyn viimeiseen teesiin ja sen pohjalta syntyneisiin ajatuksiini ja avaan kulttuurituottajan asemaa luovassa taloudessa.

5.2 Kulttuurituottaja-tutkinnon tunnettuus

7. *Kulttuurituottajan ammatti ja työnkuva ovat melko huonosti tunnettuja. Kulttuurituottajan työnkuvaa on selvennettävä ja ammatti- ja tutkintonimikkeen tunnettuutta ja arvostusta lisättävä.*

Pilvi Kalhama tutki vuonna 2004 HUMAKin kulttuurituottajakoulutuksen vaikutavuutta työelämässä. Suurin osa hänen kyselynsä vastaajista oli sitä mieltä, ettei kulttuurituottaja-tutkintonimike ollut vaikuttanut heidän työllistymiseensä tai palkkaukseensa merkittävästi. (Kalhama 2004, 90–93.) Elina Nikoskinen teki vastaavan tutkimuksen vuonna 2010 ja tulokset olivat samankaltaisia. Nikoskinen kyselyssä kysyttiin, millaisena Kulttuurituottaja AMK -tutkintonimikkeen arvostus ja tunnettuus työelämässä nähdään. Vastauksesta muodostui kolme teemaa, joiden mukaan nimike nähtiin joko positiivisessa valossa hyvin tunnetuna ja arvostettuna (37 mainintaa), kohtuullisen, muttei riittävän tunnettuuna (57 mainintaa) tai kuten valtaosa asian koki, tuntemattomana ja heikosti arvostettuna (108 mainintaa) (Nikoskinen 2010, 79–84.)



Kuvio 1. Kulttuurituottaja-tutkinnon tunnettuuden vaikutus työllistymiseen ja työssäjaksamiseen.

Uskon, että tutkintonimikkeen puuttuminen tai epämääräisyys on voinut vaikuttaa työnantajiin, heidän tietoisuuteensa palkkaamansa henkilön pätevyydestä ja koulutustaustasta. Tällöin kulttuurituottajan työtehtävät ja työnkuva mitoitetaan helposti väärin eivätkä ne välttämättä huomioi hänen osaamisalueitaan, mikä taas voi johtaa työn imun vähenemiseen ja olla riski työssäjaksamiselle. Mielestäni kulttuurituottajia kouluttavat oppilaitokset, TAKU ry sekä sen emojärjestö Akava ovat olennaisessa asemassa tutkintonimikkeen vakiinnuttamisessa ja voivat tehdä tiedotusta ja yhteistyötä työelämän edustajien ja valtiohallinnon kanssa edellä olevan kuvion mukaisesti. Kun kuvion ylätasoon toimijat edistävät omalla toiminnallaan ja yhteistyöllään kulttuurituottaja-tutkinnon ja ammatinimikkeen tunnettuutta, työnantajat ovat paremmin tietoisia kulttuurituottajien potentiaalista ja kulttuurituottajat todennäköisesti työllistyvät helpommin. Samalla voidaan yhdessä kehittää ammattialaa ja koulutuksen osaamissisältöjä palvelemaan paremmin työelämän tarpeita. Kun tietoisuus ammatista ja koulutuksesta lisääntyy, kulttuurituottajien työnkuva toivottavasti selkenee ja työtehtävät vastaavat koulutusta. Kulttuurituottajat vakiinnuttavat asemansa työelämässä ja saavat koulutustaan ja työn vaikeusastetta vastaavaa palkkaa. Tämä kaikki poistaisi kulttuurituottajan työstä epävarmuutta ja epäselkeyttä, ja edistäisi työssäjaksamista.

5.3 Kulttuurituottaja luovan talouden keskiössä

Valtio pyrkii edistämään sekä kansainvälistä kilpailukykyä ja kansalaisten hyvinvointia, mihin esimerkiksi työllisyys-, koulutus- ja tukipolitiikka suuresti vaikuttavat. Kansainvälisen kilpailukyvyn lipunkantajaksi on valikoitunut luova talous, jota vahvistamalla valtiokin voisi vahvistua ja johon keskeiset keinot ovat työ- ja elinkeinoministeriöllä sekä opetus- ja kulttuuriministeriöllä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a.) Akava ottaa myös kantaa kulttuurin ja luovien alojen merkitykseen ja tulevaisuuteen kulttuuripoliittisessa ohjelmassaan (2010b). Akavan mukaan luovien alojen menestykseen ja Suomen kansainvälisen kilpailukyvyn vahvistamiseen tarvitaan laajaa ja uudenlaista yhteistyötä eri alojen välillä, jossa kulttuuriosaaminen on keskeisessä asemassa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut työryhmiä selvittämään kulttuurin alalla, työelämässä ja koulutuksessa ilmeneviä muutoksia ja suuntauksia. Keväällä 2011 työryhmät ovat laatineet ehdotuksia muun muassa vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantamisesta, koulutustarjonnan tavoitteista työllisyyskehityksen tasapainottamiseksi, kulttuurin tulevaisuudesta sekä luovan talouden ja kulttuurin kehittämistoimenpiteistä. (Luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden tulevaisuustyöryhmä 2011; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a; 2011b; 2011c; 2011d.)

Kulttuurituottajan asema on näissä selonteissa mielenkiintoinen. Kulttuurituottaja työskentelee esimerkiksi usein tiiviissä yhteistyössä ja kuuluu samaan ammattijärjestöönkin kuin taiteilija, mutta taiteilijoita koskevissa esityksissä tuottajaa ei ole otettu huomioon. On sekä kiinnostavaa että ristiriitaista, että vapaan kentän ryhmämuotoisen toiminnan edellytysten parantamista pohtineen työryhmän esityksessä tuotannollinen koulutus ja näkökulma ovat saaneet silti niin paljon painoarvoa. Työryhmän mukaan tuotannollista osaamista selvästi tarvitaan toiminnan ja työllistymisen turvaamiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011d.) Miksei työryhmällä ole siis tullut mieleen ehdottaa yhteistyötä jo olemassa olevien tuottajien kanssa? En kiistä, ettei taiteilijoita olisi hyvä perehdyttää enemmän tuotannolliseen puoleen, jolloin yhteistyö ja -ymmärrys tuottajien kanssa voisi parantua. Vapaaseen kenttään voi mielestäni sisällyttää myös sillä sektorilla tai freelancerina työskentelevät kulttuurituottajat.

Tasapainoisempaa työllisyyskehitystä koulutustarjonnan uudelleen määrittelyllä tavoitteleva työryhmä ehdotti koulutustarjonnan lisäämistä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla ja koulutustarjonnan vähentämistä kulttuurialalla sekä matkailuravitsemis- ja talousalalla. Suurimmat kulttuurialan vähennystarpeet ovat työryhmän mukaan ammatillisessa peruskoulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa käsi- ja taideteollisuuden ja viestintä- ja informaatiotieteiden opintoaloilla. Muussa kulttuurialan koulutuksessa, jolla tarkoitetaan lähinnä kulttuurituottajia, vuoden 2009 aloituspaikat vähenisivät vuoteen 2016 mennessä 37,5 % eli hie- man maltillisemmin 208 paikasta 130 paikkaan. Työryhmän mielestä ”tällaisilla ammateilla on jatkossa enemmän kysyntää kuin ennakkoinnissa on voitu ottaa huomioon”. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b.) Akavan kulttuuripoliittisessa ohjelmassa (2010b) mainitaan, että kulttuurialan koulutuspaikkojen määrän tu-

lee vastata työelämän ja kansalaisten tarpeita, mutta varsinaisiin aloituspaikkojen vähennyksiin siinä ei oteta kantaa. Eräs vastaaja kommentoi mahdollista valmistuvien ylitarjontaa kilpailun näkökulmasta:

Olen monesti ihmetellyt, miksi kulttuurialan työpaikoilla on usein niin huono henkinen ilmapiiri. Onko alalle niin paljon pyrkijöitä, että täytyy pelätä paikkansa puolesta, joka synnyttää kilpailuasetelman. Se on ahdistavaa. (Nainen 1984)

Koulutustarjontaa pohtinut työryhmä piti myös mahdollisena, että kulttuurialan koulutuksella rekrytoidutaan tulevaisuudessa eri ammattiryhmiin entistä laajemmin, sillä kulttuuriala tulee olemaan nykyistä merkittävämpi sekä itsenäisenä osana kansantaloutta että muiden alojen tuotannossa. Myös Akavan mukaan kulttuuriosaamista tarvitaan entistä enemmän liike- ja yritystoiminnassa ja palvelukonseptien kehittämisessä sekä teknisten laitteiden ja ratkaisujen toteutuksessa. (Akava ry 2010b; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b.) Kulttuurin ja hyvinvoinnin vahvan yhteyden ansiosta kulttuurituottajat voivat työllistyä myös sosiaalisektorille tai erilaisiin moniammatillisiin yhteistyöhankkeisiin (Opetusministeriö 2010). Kulttuurialan työn laajempaa merkitystä pohdittiin myös kyselyni vapaissa kommentteissa:

Kulttuurin merkityksen pohdinta koko yhteiskunnan tasolla auttaisi mieltämään oman työn paikkaa ja arvoa. Yhteiskunnan tulonsiirtoja määrittäville tulisi tehdä havainnolliseksi kulttuurityön merkitys murroskausina ja etenkin ajanjaksoina, jolloin uudet teknologiat tai talouden painopisteiden muutokset vapauttavat runsaasti työvoimaa ts. aikaansaavat työttömyyttä. (Nainen 1959)

Tuottaja Saku Tuomisen johdolla työskennellyt poikkihallinnollinen työryhmä laati esityksen luovan talouden ja kulttuurin kehittämistoimenpiteistä, joiden avulla monipuolistettaisiin talouden tuotantorakennetta ja luotaisiin työpaikkoja. (Luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden tulevaisuustyöryhmä 2011.) Valtioneuvoston kulttuurin tulevaisuutta käsitelleen selonteon mukaan on tarpeen tunnistaa luovan työn erityisluonne eli työsuhteen, ammatin harjoittamisen ja yrittäjyyden välimaastossa toimiminen. Lisäksi työllistyminen omassa työssä tulisi määritellä uutena työn tekemisen kategoriana ja kehittää luovan työn edellytyksiä, koulutusta ja työtiloja. Verotus ja sosiaaliturva eivät nykyisellään edistä luovan

työn kehittymistä, joten viranomaiskohtelua olisi mukautettava kulttuurialalle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011c.)

Akava on samoilla linjoilla ja vaatii kulttuuripoliittisessa ohjelmassaan luovien alojen yrittäjyydelle parempia toimintaedellytyksiä helpottamalla siirtymää palkkatyön ja yrittäjyyden välillä ja selkeyttämällä kolmannen sektorin toimintatavat, mutta korostaa lisäksi kulttuurialalla yleisen apurahansaajan aseman kohentamista. Akavan mukaan kulttuurialalta tutut pätkittäiset, sekalaiset, yrittäjämäiset työnteon tavat ovat levinneet muuallekin työelämään ja edellyttävät avoimia ja joustavia rahoitus- ja muita tukimuotoja. Ainoastaan siten ne tukevat tehokkaasti kehitystä ja työntekijöitä ja kasvattavat luovaa taloutta. (Akava ry 2010b.)

Aikeita ja suunnitelmia on paljon, joten toivottavasti ne toteutuvat myös käytännössä. Mielestäni on opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla huolehtia siitä, että lopullisissa toimenpiteissä ehdotusten sisällöt eivät ole enää ristiriidassa keskenään eikä niistä puutu olennaisia toimijoita. TAKU ry:llä ja kouluilla on oma roolinsa kulttuurituottajien tunnettuuden ja arvostuksen parantamisessa. (Kuvio 1.) Kulttuurituottajat jäävät helposti erilaisten luokitusten väliin, mutta heidät tulee huomioida, sillä heissä on paljon hyödyn-tämätöntä potentiaalia. Kulttuurituottajat ovat mielestäni olennaisessa asemassa paljon puhutun luovan talouden kehittymisen kannalta. Tämän olisi hyvä näkyä sopivina koulutuspaikkojen määrinä, koulutuksen ja ammattinimikkeen hyväksymisenä ja tukemisena sekä kulttuurituottajien työllistymisen kannustamisena. Kulttuurituottajan aseman tunnustaminen ja arvostaminen tukee alan työssäjaksamista ja tässä valtiollinen ylätaso voi näyttää esimerkkiä. Loppu jää tuottajan itsensä, hänen esimiehensä ja työyhteisönsä vastuulle.

Kulttuurituottajia tarvitaan, heitä ei kuitenkaan mielestäni arvosteta riittävästi. (Nainen 1960)

Tärkeä asia selvittää. Käytännössä ratkaisuja vaikea näihin asioihin löytää kolmannelle ja yrittäjäsektorille. Ehkä tärkeintä olisi pyrkiä nostamaan työn arvostusta niin tekijöiden keskuudessa kuin laajemminkin. (Nainen 1974)

5.4. Lopuksi

Työhön liittyvät tutkimukset ovat perinteisesti koskettaneet useammin vakiintuneita työoloja kuin freelancer-tyyppistä vapaamuotoisempaa uutta työtä. Kulttuurituotannon alalla työsuhteita on monenlaisia ja työssäjaksamisen haasteet riippuvat usein juuri työsuhteen muodosta. Halusin tutkimuksessani selvittää ja kiinnittää huomiota etenkin paljolti yksin työskentelevän, jollain tavalla virallisten ja vakinaisten työsuhteiden ja työaikamuotojen väliin jäävän tuottajan haasteita ja työssäjaksamisen erityispiirteitä. Kuitenkin kyselyn kohdat, jotka käsittelivät työsopimusta, työsuhteen laatua ja työssäoloaikaa, herättivät jonkin verran hämmennystä. Uudelle työlle tyypillisesti vastaajat eivät välttämättä osanneet määrittää työtään niin tarkasti tai kokeneet annettuja vaihtoehtoja omakseen eli kysymysten luokittelua ja muotoilua olisi voinut vielä pohtia ja kehittää. Mahdollisessa jatkotutkimuksessa voisi keskittyä tähän väliin jäävään ryhmään, joka ei pyrkimyksestäni huolimatta tullut niin tarkasti esille kuin olin toivonut. Lisäksi voisi tutkia kulttuurituottajien esimiehiä eli missä määrin eri henkilöt ja tahot kuten yhdistykset, hallitukset ja johtokunnat tunnistavat oman johtajuutensa ja aktiivisesti suunnittelevat toimintaansa työyhteisössä.

Kyselyni vastauksista oli aistittavissa jonkinlainen kahtiajako. Julkisella sektorilla työskentelevillä vastaajilla työterveyshuolto ja muut työolosuhteet oli ehkä paremmin järjestetty kuin yksityisellä tai kolmannella sektorilla saati freelancereilla, mutta he kaipasivat työhönsä vähemmän byrokratiaa ja enemmän joustavuutta. Työhyvinvointi tai työterveyshuolto mainittiin muutamaan kertaan kyselyn vastauksissa asioina, joita haluttiin muuttaa tai jotka koettiin työssäjaksamisen kannalta tärkeinä. Lisäksi vastaajien puutteelliset tiedot näiden asioiden järjestämisestä kertoivat omalla tavallaan epäselvyydestä. Onko työterveyshuollon puute ja tietämättömyys oikeudesta siihen syy vai seuraus? Onko niin, ettei työterveyshuoltoa korosteta, koska siitä ei tiedetä mitään tai sitä ei ole järjestetty lainkaan? Henkilökohtaisesti luulen, että muut alan erityispiirteet ovat ikään kuin esityslistalla ykkösenä, jotka pitäisi hoitaa ensin kuntoon ja sen jälkeen tulisi työterveyshuollon vuoro. Työterveyshuollon kehittäminen on silti tärkeää, sillä työterveyshuolto voisi toimia jonkinlaisena puolueettomana kolmantena osapuo-

lena, joka puuttuisi epäkohtiin ja tukisi itsenäisesti työskentelevien hyvinvointia. Jokaiselta työpaikalta pitäisi myös löytyä Työterveyslaitoksen mainitsema työhyvinvointisuunnitelma.

Vastauksena tutkimuskysymykseeni esittelin seitsemän teesiä, jotka ilmaisivat kyselyni pohjalta esiin nousseita kulttuurituottajan työssäjaksamisen erityispiirteitä. Monet vastauksissa esiin nousseet asiat liittyvät kiinteästi toisiinsa, kuten parempi johtaminen, selkeämmät työtehtävät, työn delegoiminen ja sopiva työn määrä tai lisäresurssien toivominen joko rahan, työvoiman tai ajan muodossa. Eräs vastaaja kiteyttää olennaisen:

Reilu ja ammattitaitoinen johtaja, reilu peli ja hyvä henki työpaikalla, korvaus tehdystä työstä ja riittävän joustavat työajat. Sisältöihin pitää myös itse voida vaikuttaa. (Nainen 1962)

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestöön kuuluu kulttuurituottajien lisäksi monia muita ammattinimikkeitä ja aloja edustavia jäseniä. Uskon, että tutkimukseni kautta havaitut kulttuurituottajan työn erityispiirteet ovat sovellettavissa myös heihin esimerkiksi työn imu ja uusi työ-käsitteiden kautta. Tietynlainen ristiriita näkyy kulttuurituottajan työssä: siltä toivotaan vapautta ja rajoja samaan aikaan, järjestelmällistä joustavuutta tai varmaa vapautta. Toivon, että TAKU ry reagoisi tähän tarpeeseen järjestämällä esimerkiksi esimiestyötä ja työn erityispiirteitä käsitteleviä koulutuksia ja tukemalla Hubien kaltaisia yhteisöllisiä työtiloja, joita on jo perustettu Tampereelle ja Helsinkiin (Hub Tampere 2011; Hub Helsinki 2011). Tällä tavalla uuden työn tekijät voisivat kohdata toisiaan, saada ja antaa palautetta ja vertaistukea.

Kulttuurituotanto on usealle tuottajalle sydämen asia, mutta deadlinejensa ja paineensa vuoksi myös raskas ammatti. Samaa mietti moni kyselyni vastaajista etenkin palautetta ja vapaita kommentteja -osiossa:

Vaikka olen kokenut kulttuurituottajan työn ajoittain rankaksi työksi, jossa palkkataso ei vastaa työtehtävien vaativuutta, en kuitenkaan vaihtaisi sitä missään nimessä pois. Työ on haastavaa, mielenkiintoista ja tuntuu merkitykselliseltä. Työelämään astuessa olen kuitenkin huomannut, että oikeanlainen, kannustava ja motivoiva esimiestyö on ensiarvoisen tärkeää. Ilman avointa, hyvää ja reilua työilmapiiriä väsy nopeasti. (Nainen 1985)

Vielä viisi vuotta sitten kulttuurituottajat olivat vähän outolintuja taiteen ja kulttuurin kentällä, kukaan ei oikein tiennyt mitä ne ovat ja mihin niitä voisi ottaa. Nykyään olemme jo tunnustettu ammattilaisjoukko siinä missä muutkin ja meillä on jo oma työnkuvamme myös muiden silmissä (joskaan ei vielä varmastikaan täysin selvä sellainen). Hyvä niin. Hyvä kun tällaisia tutkimuksia tehdään - suurin riski ammatissa näyttää olevankin tuo loppuunpalaminen. Kaikki toimivat aika yksinään työkentällä, ilman muita tuottajia siis, tiimin/projektin ainoana tuottajana, ja odotukset ovat jatkuvasti melko kohtuuttomia. Hyvä että niistä puhutaan ääneen! Koulutukseen vielä lisää sekä puhdasta talousosaamista, että puhdasta taiteen tuntemusta, sekä ammattiliitto rohkeasti puhumaan kouluille jo siitä, minkälaista työelämässä heidän jäseniensä kokemuksen mukaan on. Että lomien pitäminen on tärkeää, eikä kukaan voi velvoittaa lukemaan sähköpostia iltaisin ja viikonloppuisin - että saa laittaa rajoja. Kunhan työntekijä on itsekin hyvällä meiningillä ja tekee mitä lupaa. (Nainen 1984)

Valitsin opinnäytetyöni näkökulmaksi positiivisuuden eli kuinka kulttuurituottaja voisi paremmin jaksaa työssään ja työn imu ja hyvä työ-käsitteet kuvaamaan kulttuurituottajan innostumista ja motivaatiota. Aineistostani löytyi tähän paljon materiaalia, mutta tietty väsyminen ja tyytymättömyys alan huonoihin puoliin nousivat niin vahvasti esiin, etten voi olla noteeraamatta työn negatiivisia tai vähintäänkin haastavia puolia. Jos vastaajat halusivat kertoa työn tästä puolesta, olen mielestäni velvollinen reagoimaan asiaan. Toivon, ettei työn imu jää huonon organisoinnin ja resurssien puutteen jalkoihin, sillä kulttuurituottajien työtään kohtaan tuntema ilo ja intohimo on hieno asia. Kulttuurituottajan työ muodostuu näistä kahdesta ääripäästä ja niiden huomioiminen ja tasapaino edistää työssäjaksamista.

Palautteen perusteella opinnäytetyöni aihe oli todella tärkeä monille vastaajille ja toivonkin, että myötävaikutan työlläni välillisesti heidän työssäjaksamiseensa. Valitsemalla tämän aiheen ja kiinnittämällä siihen huomiota, haluan samalla luoda uskoa parempaan esimerkiksi seuraavan palautteen antajalle:

”Hieno aihe ja varmasti tutkimuksen paikka. Tuntuu silti toivottomalta, että mikään muuttuisi”. (Nainen 1985)

Haluan rohkaista jokaista kulttuurituottajaa puoltamaan asemaansa ja hyviä työskentelyolosuhteita ja vaatia myös ylempiä tahoja reagoimaan asiaan. Kult-

tuurin pitäisi lisätä hyvinvointia myös kulttuurialalla työskentelevien keskuudessa ja työurien pidentämiseksi on hyvä panostaa työssäjaksamiseen jo varhaisessa vaiheessa. Tämä tutkimus on ollut hieno askel oman tuottajaidentiteettini kehittymisen kannalta ja uskon, että se auttaa minua myös jatkossa työurallani. Muutos on hyvä aloittaa itsestään.

LÄHTEET

Akava ry 2010a. Lisää onnistuneita työvuosia! Akavan keinot työurien pidentämiseksi. Viitattu 17.4.2011. <http://www.digipaper.fi/akava/32670/>

Akava ry 2010b. Kulttuuripoliittinen ohjelma. Viitattu 17.4.2011. <http://www.digipaper.fi/akava/60646/>

A2 Teema: Työpahoinvointi-ilta 2011. Ajankohtainen kakkonen. 8.2.2011 klo 21–23.15. Tampere: YLE TV2.

Ammattinetti 2011. Ammatit. Kulttuuri ja viestintä. Toimitus- ja tiedotustyö. Kulttuurisihteerit. Viitattu 9.3.2011. http://www.ammattinetti.fi/web/guest/amatit?p_p_id=akysearchammatti_INSTACE_g0j8&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&

Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 24.4.2011. http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/progress/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi.pdf

A-tuubi 2011. Ajankohtaisten aiheiden nettikanava. A2 Teema: Työpahoinvointi-ilta. Viitattu 25.3.2011. <http://atuubi.yle.fi/keskustelu/id-20012826>

Demos Helsinki & Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Hyvän työn manifesti 2009. Viitattu 15.11.2010. http://www.tem.fi/files/22595/hyvan_tyon_manifesti_2009.pdf

Hakanen, Jari 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos

Halonen, Katri. 2004. Huomisen rientoja tuottamassa. Tapahtumatuottajien ammatin kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Cuporen julkaisuja 5. Kulttuuripoliitiikan tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. Helsinki. Viitattu 17.4.2011. http://www.cupore.fi/documents/Cupore_Julkaisu_5_2004.pdf

Herala, Kirsi 2011. Kyselystä. Email salla.hanninen@humak.edu 10.2.2011

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi 2005. Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos

Hub Helsinki 2011. Viitattu 29.4.2011. <http://helsinki.the-hub.net/public>

Hub Tampere 2011. Viitattu 29.4.2011. <http://tampere.the-hub.net/public>

Josipov, Susan 2002. Tuottajan työssä jaksaminen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Julkunen, Raija 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino

Kaajas, Sani & Troberg, Eliisa & Valtakari, Mikko 2003. Työssä jaksamisen ohjelman kehittämishankkeiden analyysi. LTT-Tutkimus Oy. Viitattu 28.3.2011. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/index.htm>

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

Kirkon alan työolobarometri 2009. Koodikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto Koodikirja on osa aineistoa Kirkon alan työolobarometri 2009. FSD2513, versio 1.0 (2010-10-05). Helsinki: Tilastokeskus [aineistonkeruu], 2009. Helsinki: Kirkkohallitus & Helsinki: Työturvallisuuskeskus [tuottajat], 2009. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010. Viitattu 10.3.2011. <http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD2513/cbF2513.pdf>

Kulttuuritilasto 2007. Kulttuuriyövoima. Kulttuurin rooli aluetaloudessa vaihtelee - pääkaupunkiseutu omaa luokkaansa. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 17.4.2011. http://www.stat.fi/til/klt/2007/01/klt_2007_01_2010-02-10_kat_001.html.

Lappalainen, Tiina 2004. Palavien sielujen puheita. Kulttuuriyöntekijän arvot ja motivaatio työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden tulevaisuustyöryhmä 2011. Toimintamalli luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden kehittämiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö & Opetus- ja kulttuuriministeriö: Helsinki. Viitattu 18.4.2011. <http://www.tem.fi/files/29500/Tulevaisuusraportti.pdf>

Metropolia 2011. Koulutustarjonta. Kulttuuri. Kulttuurituotanto. Viitattu 25.3.2011. <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/>

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

Novia Yrkehögskolan 2011. Utbildning. Studera kulturproducentenskap. Viitattu 11.3.2011. <http://www.novia.fi/kulturproducentenskap>

Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOYPro: Docendo

Peltola, Heikki 2000. Hikeä ja hurmosta : hyvä työ tekee hyvää. Helsinki: Kauppakaari.

Opetusministeriö 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Viitattu 3.5.2011.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011a. Ministeritrio luovan talouden kehittämisestä: Mahdollisuudet otettava käyttöön. Tiedote. Viitattu 25.4.2011.
http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2011/03/luova_talous.html

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b. Tasapainoiseen työllisyyskehitykseen 2025. Ehdotus koulutustarjonnan tavoitteiksi vuodelle 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:16. Viitattu 17.4.2011.
http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2011/Ehdotus_koulutustarjonnan_tavoitteiksi_vuodelle_2016.html?lang=fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011c. Valtioneuvoston selonteko kulttuurin tulevaisuudesta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:8. Viitattu 18.4.2011.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM08.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011d. Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:14. Viitattu 17.4.2011.
http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2011/Vapaan_kentan_ammattilaisryhmien_toimintaedellytysten_parantaminen.html?lang=fi

Sanastokeskus TSK ry, 2006. Työsuoje-lusanasto. Työterveyslaitos: Helsinki.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2011. Haluatko opiskella? Koulutusalat. Kulttuuriala. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Viitattu 11.3.2011.
<http://www.seamk.fi/?Deptid=1389>
Sibeli-us-Akatemia 2011. Viitattu 11.3.2011. <http://arts.siba.fi/fi/etusivu/>

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry 2010. Kulttuurituottajat. Vähimmäispalkkasuositus 1.5.2010–30.4.2012. Viitattu 17.4.2011.
http://www.taku.fi/files/461/Vahimmais-palkkasuositus_1.5.2010-30.4.2012.pdf

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry 2011a. TAKU ry. Viitattu 18.3.2011. <http://www.taku.fi/taku>

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry 2011b. TAKU ry. Historiaa. Viitattu 18.3.2011. http://www.taku.fi/taku_ry/historiaa

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry 2011c. TAKU ry. Tavoitteet. Viitattu 18.3.2011. http://www.taku.fi/taku_ry/tavoitteet

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry 2009. TAKU ry. Tietoa jäsenistöstä. Keitä ovat takulaiset? Jäsentietoa Takulaisista maaliskuu 2009. Viitattu 18.3.2011. http://www.taku.fi/files/269/TAKU-laiset_2009-maalikuussa.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Työelämän kehittämisohjelma Tykes. Viitattu 28.3.2011.
http://www.mol.fi/mol/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/index.jsp

Työministeriö 2004. Työelämän kehittämisohjelma Tykes 2004–2009. Kehitämme työelämää yhdessä. Esite. Viitattu 28.3.2011
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/tykes_esite.pdf

Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Päätös- ja arviointiraportti. Viitattu 28.3.2011.
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/index.htm>

Työsuojelurahasto 2008. KESTO-toimintaohjelman viestintähanke. Duunitalkoot edistää työssä jaksamista. Viitattu 28.3.2011.
<http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=105378&textsize=4>

Työterveyslaitos 2011a. Mitä työterveyshuolto on? Viitattu 16.4.2011.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2011b. Työhyvinvointi. Työaika. Viitattu 18.4.2011.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2011c. Työhyvinvointi. Työn imu. Viitattu 29.3.2011.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352.

Vähämäki, Jussi 2003. Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden työn hyveiksi. Helsinki: Tutkijaliitto.

Venäläinen, Juhana 2009. Uuden työn jäljillä - haasteita ja mahdollisuuksia. Powerpoint-esitys 11.9.2009. PKAMK / Monni-hanke / Innoleiri OPS. Viitattu 10.3.2011. <http://pkamk.fi/monni/pdf/Uuden%20tyon%20jaljilla-%20Juhana%20Venalainen.pdf>

Ylöstalo, Pekka 2009. Työolobarometri lokakuu 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2010 http://www.tem.fi/files/27208/TEM_34_2010_netti.pdf

LIITTEET

Liite 1 Webropol-kyselylomake Kulttuurituottajan työssäjaksaminen

Liite 2 TAKU ry:n kulttuurituottajan työtä sivuavat ammattinimikkeet ja jäsenmäärät

LIITE 1

KULTTUURITUOTTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN

Hei! Olen Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelija Salla Hänninen ja teen opinnäytetyönäni tutkimuksen kulttuurituottajan työssä jaksamisesta. Toivon sinun vastaavaan kyselyyn, mikäli työskentelet tuottajana tai työnkuvaasi sisältää tuotannollisia tehtäviä. Vastauksesi ovat arvokkaita tutkimukseni ja kulttuurituotannon alan kehittämisen kannalta.

1) Sukupuoli *

☐ Mies ☐ Nainen

2) Syntymävuosi *

1992 ▼

3) Asuinpaikka *

Uusimaa ▼

4) Peruskoulutus

☐ Kansakoulu ☐ Keski- tai peruskoulu ☐ Ylioppilastutkinto

5) Asuinkunnan koko asukasmäärän mukaan?

☐ Alle 5 000 ☐ 5 000 - 9 999 ☐ 10 000 - 49 999 ☐ 50 000 - 99 999 ☐ Yli 100 000

6) Ammatillinen koulutus

☐ Ei ammatillista koulutusta ☐ Ammatillinen perustutkinto ☐ Erikoisammattitutkinto ☐ Oppisopimustutkinto ☐ Alempi ammattikorkeakoulututkinto

☐ Ylempi ammattikorkeakoulututkinto ☐ Alempi yliopisto- tai taidekorkeakoulututkinto (nykyinen kandidaatin tutkinto) ☐ Ylempi yliopisto- tai taidekorkeakoulututkinto (nykyinen maisterin tutkinto)

7) Oletko suorittanut kulttuurituottajan (AMK) tutkinnon?

☐ Kyllä ☐ En ☐ Tutkinto on kesken

8) Työskenteletkö tällä hetkellä tuottajana tai kuuluuko toimenkuvaasi tuotannollisia tehtäviä (esim. tapahtuman järjestämistä, markkinointia, tiedottamista, harjoitus- ja esitysaikataulujen organisointia, esiintyjien rekrytointia, sponsorien hankintaa)?

☐ Kyllä ☐ En ☐ En osaa sanoa

9) Mikäli toimit tuottajana vain osana työnkuvaasi, arviolta kuinka suuri osa työstäsi koostuu tuotannollisista tehtävistä?

10% ▼

10) Onko työsuhteesi

☐ Virka ☐ Toimi ☐ Työsuhde ilman virka- tai toiminimikettä ☐ Yrittäjä ☐ Jokin muu, mikä

11) Mikäli olet työsuhteessa, onko työsuhteesi

☐ Toistaiseksi voimassaoleva sopimus ☐ Määräaikainen sopimus ☐ Jokin muu, mikä

12) Mikäli olet määräaikaisessa työsuhteessa, arviolta monesko määräaikainen työsuhde viimeisen viiden vuoden aikana on kyseessä?

☐ Ensimmäinen ☐ Toinen ☐ Kolmas ☐ Neljäs ☐ Viides ☐ Kuudes

☐ Seitsemäs ☐ Jokin muu, mikä?

13) Mikäli olet määräaikaisessa työsuhteessa, kuinka pitkiä työssäolojaksosi ovat keskimäärin olleet?

1-3kk ▼

14) Mikäli olet määräaikaisessa työsuhteessa, kuinka mones työopimus sinulla on meneillään samassa työpaikassa?

☐ Ensimmäinen ☐ Toinen ☐ Kolmas ☐ Neljäs ☐ Viides

☐ Jokin muu, mikä?

15) Miten työssäoloaikasi on määritelty työopimuksessa?

☐ Osa-aikainen ☐ Kokopäiväinen ☐ Freelancer ☐ Jokin muu, mikä

16) Millainen työaikamuoto sinulla on?

- ☐ Säännöllinen päivätyö
 ☐ Vuorotyö
 ☐ Säännöllinen iltä-, yö-, aamu- tai viikonlopputyö
 ☐ Jokin muu työaika, mikä?

17) Kuinka monta tuntia viikossa keskimäärin työskentelet (mukaan lukien ylityöt)?

18) Toimitko pääasiallisesti?

- ☐ Yksityisellä sektorilla
 ☐ Julkisella sektorilla
 ☐ Kolmannella sektorilla
 ☐ Yrittäjänä tai ammatinharjoittajana
 ☐ Osuuskunnassa

19) Oletko ollut viime aikoina työsi johdosta stressaantunut?

- ☐ En lainkaan
 ☐ Vähän
 ☐ Jonkin verran
 ☐ Melko paljon
 ☐ Erittäin paljon

20) Miten usein sinulla on seuraavia tuntemuksia?

	Ei koskaan	Joskus	Melko usein	Erittäin usein
a) Tunnen kipua, särkyä, pahoinvointia tai kutinaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Tunnen itseni surulliseksi tai masentuneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Tunnen itseni onnelliseksi ja tyytyväiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Tunnen itseni ahdistuneeksi tai jännittyneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Tunnen itseni väsyneeksi tai voimattomaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Tunnen itseni aikaansaavaksi ja tehokkaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Tunnen itseni aggressiiviseksi ja hermostuneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Tunnen itseni sosiaalisesti eristäytyneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Tunnen oloni rennoksi ja tasapainoiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Tunnen onnistuneeni työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Tunnen oloni arvostetuksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21) Kuuluuko työhösi esimiestehtäviä?

- ☐ Kyllä
 ☐ Ei
 ☐ En osaa sanoa

22) Keneltä saat eniten tukea työhösi?

- ☐ Esimieheltä
 ☐ Taustaorganisaatiolta
 ☐ Muulta työryhmältä
 ☐ Perheeltä ja ystäviltä
 ☐ Toisilta tuottajilta
- ☐ En keneltäkään
 ☐ Joltakin muulta, keneltä?

23) Minkä asian näet suurimpana haasteena työssäjaksamisesi kannalta?

- ☐ Työn määrä
 ☐ Aikataulu/ajankäyttö
 ☐ Palkka
 ☐ Työilmapiiri
 ☐ Motivaatio
 ☐ Työn ja vapaa-ajan erottaminen
 ☐ Vastuun- tai roolijako
 ☐ Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta
 ☐ Muu, mikä?

24) Oletetaan, että työkykysi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisit työkyvyillesi nykyisin?

25) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni henkisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani työt ovat hyvin organisoituja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on työpaikassani hyvät kehittymismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26) Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita nykyisessä työpaikassasi, jotta itse jaksaisit työssä mahdollisimman pitkään:

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
Työmäärän ja kiireen vähentäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varmuus työpaikan säilymisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavammat työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuollon kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamistapojen parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien muuttaminen tai keventäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vuorotteluvapaaseen, säästövapaaseen tai osa-aikaeläkkeeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27) Onko työpaikallasi pyritty systemaattisesti ja aktiivisesti vaikuttamaan:

	Paljon	Jossain määrin	Vain vähän	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön työturvallisuuteen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Onko työntajallasi työterveyshuoltosopimus?

☐ Kyllä ☐ Ei ☐ En osaa sanoa

29) Miten työterveyspalvelut on järjestetty?

- ☐ Yrityksellä oma työterveysasema
- ☐ Yhdessä toisten työnantajien kanssa
- ☐ Palvelut hankitaan terveyskeskukselta
- ☐ Palvelut hankitaan yksityiseltä lääkäriasemalta
- ☐ En osaa sanoa

30) Mitä työpaikkasi työterveyshuolto kattaa?

- ☐ Lakisääteiset palvelut kuten terveystarkastukset, neuvonta ja ensiapuvalmiudesta huolehtiminen
- ☐ Muut palvelut, mitkä?
- ☐ En osaa sanoa

31) Voitko työpaikassasi itse vaikuttaa?

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa
Työtahtiisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden jakamiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32) Kuinka usein sinusta tuntuu siltä, että teet yliptä työpäiviä tai yliptä työpäivää?

- ☐ Lähes joka päivä ☐ Viikottain ☐ Vähintään kerran kuussa ☐ Harvemmin ☐ Ei koskaan
- ☐ En osaa sanoa

33) Jos olet tehnyt säännöllisen työaikasi ylittävää työtä, oletko saanut siitä korvauksen

- ☐ Rahana ☐ Vapaana ☐ En ole saanut lainkaan korvausta ☐ En osaa sanoa

34) Oletko ollut pois työstäsi väsymyksen, työuupumuksen tai burn outin vuoksi?

☐ Kyllä ☐ En

35) Mitä muuttaisit työssäsi?

36) Mikä työssäsi on parasta?

37) Kerro vapaasti omin sanoin, mitä pidät kulttuurituottajan työssäjaksamisen kannalta tärkeimpinä asioina?

38) Palautetta ja vapaita kommentteja

Kiitos ajastasi!

Lähetä



LIITE 2.

TAKU ry:ssä on yhteensä 2820 jäsentä ja 510 ammattinimikettä. TAKU ry:n toiminnanjohtaja Kirsi Herala antoi tietooni alla olevassa taulukossa luetellut 32 kulttuurituottajan työtä sivuavaa ammattinimikettä, jotka oli haettu Lyyti-tietokantajärjestelmästä. Nimikkeet kattavat 472 jäsentä. (Herala 2011.)

NIMIKE	JÄSENMAÄRÄ
1. ATK-TUOTTAJA	1
2. FESTIVAALIJÄRJESTÄJÄ	2
3. FESTIVAALITUOTTAJA	1
4. INTENDENTTI	19
5. KOORDINAATTORI	27
6. KULTTUURI INTENDENTTI	1
7. KULTTUURIKOORDINAATTORI	3
8. KULTTUURISIHTEERI	48
9. KULTTUURISUUNNITTELIJA	4
10. KULTTUURITUOTTAJA	148
11. KULTTUURITYÖNTEKIJÄ	5
12. KULTTUURIVASTAAVA	1
13. KUSTANNUSTUOTTAJA	1
14. LÄÄNINTAITEILIJA, TUOTTAJA	2
15. MUSIIKKITUOTTAJA	2
16. OHJELMISTOKOORDINAATTORI	1
17. PROJEKTIKOORDINAATTORI	29
18. PROJEKTITUOTTAJA	2
19. TAITEELLINEN KOORDINAATTORI	1
20. TAPAHTUMAKOORDINAATTORI	6
21. TAPAHTUMASIHTEERI	2
22. TAPAHTUMATUOTTAJA	6
23. TEATTERITUOTTAJA	1
24. TOIMINNANJOHTAJA	60
25. TUOTANTO- JA MARKKINOINTIASSISTENTTI	1
26. TUOTANTOASSISTENTTI	10
27. TUOTANTOJÄRJESTÄJÄ	1
28. TUOTANTOKOORDINAATTORI	11
29. TUOTTAJA	73
30. TUOTTAJASIHTEERI	1
31. TUOTTAJA-TIEDOTTAJA	1
32. VERKKOTUOTTAJA	1

YHTEENSÄ 472 kpl