

Mari Rapo ja Miia Backman

Kansainvälistyvä kulttuurituottaja

Näkökulmia opintoihin ja työelämään

Opinnäytetyö

Kevät 2014

Liiketalouden ja kulttuurin yksikkö

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Musiikkipainotteisen sosiokulttuurisen työn sv



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Koulutusohjelma: Kulttuurituotanto

Suuntautumisvaihtoehto: Musiikkipainotteinen sosiokulttuurinen työ

Tekijä: Mari Rapo ja Miia Backman

Työn nimi: Kansainvälistyvä kulttuurituottaja: Näkökulmia opintoihin ja työelämään

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2014 Sivumäärä: 49 Liitteiden lukumäärä: 1

Kansainvälistyminen on alati kasvava teema sekä korkeakouluopinnoissa että työelämässä. Kansainvälistymällä korkeakouluopintojen aikana voi tutustua itselle vieraisiin kulttuureihin, saada tärkeää kokemusta tulevan työelämän varalle ja oppia uusia asioita itsestään ja ympäröivästä maailmasta.

Työssämme haluamme selvittää kansainvälistymisen vaikutukset ja myös sen mahdollistajat kulttuurituottajan koulutuksessa ja työelämässä. Käytännön vastauksia saimme muun muassa sekä eri korkeakoulujen kansainvälisten asioiden koordinaattoreilta, joiden vastauksien pohjalta teimme selvityksen kulttuurituotannon opiskelijoiden ulkomaanvaihtoon tai -harjoitteluun lähtemisestä, että alan opiskelijoilta, joiden kokemukset antavat henkilökohtaisempaa näkemystä pelkkien tilastolukemien rinnalla.

Oman ulkomaanharjoittelumme myötä halusimme tuoda esille muillekin kulttuurituotannon opiskelijoille, mitä mahdollisuuksia heillä on tuoda kansainvälisyys osaksi opintoja omilla valinnoilla ja kuinka suuri vaikutus sillä on tuottajan työelämässä nykypäivänä.

Avainsanat: kansainvälisyys, kulttuurituottaja, ulkomaanharjoittelu, työelämä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business and Culture

Degree programme: Cultural management

Specialisation: Socio-cultural work (music)

Author/s: Mari Rapo and Miia Backman

Title of thesis: Internationalizing cultural manager: Perspectives for studies and working life

Supervisor(s): Jussi Kareinen

Year: 2014

Number of pages: 49

Number of appendices: 1

Internationalization is an increasingly important theme both in higher education and in working life. By orientating towards internationalization during one's studies, one can get to know different cultures, gain important experience for future career, and learn new things from inner self and the surrounding world.

In our thesis, we wanted to find out the effects and enablers of internationalization both in the degree program of Cultural Management and following working life. We received answers from international coordinators of different universities, which we used to make a report of studying and doing an internship abroad, and from students in our own field, whose experiences provide a more personal insight than just blank statistics.

Along with our own internship abroad, we wanted to show other students in our field the opportunities they have to make internationalization part of their own studies with the right choices and how big of an impact it has on working life nowadays.

Keywords: internationalization, cultural manager, internship, working life

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä..... | 2 |
| Thesis abstract..... | 3 |
| SISÄLTÖ..... | 4 |
| Kuvio- ja taulukkoluetelo..... | 6 |
| 1 JOHDANTO | 7 |
| 2 KULTTUURITUOTTAJAKOULUTUS | 8 |
| 2.1 Kulttuurituottaja | 8 |
| 2.2 Kulttuurituottamisen ydinosaamisalueet..... | 9 |
| 2.2.1 Määritelmä | 9 |
| 2.2.2 Ydinosaamisalueet..... | 10 |
| 2.3 Kansainvälisyys opintojen aikana..... | 12 |
| 3 KARTOITUS KULTTUURITUOTTAJAOPISKELIJOIDEN LÄHTEMISESTÄ ULKOMAILLE | 14 |
| 3.1 Introdutio | 14 |
| 3.2 Kartoitus..... | 14 |
| 3.3 Tuloksien vertailu | 15 |
| 4 KANSAINVÄLISYYDEN MAHDOLLISTAJAT OPISKELIJOILLE ... | 20 |
| 4.1 CIMO - Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus..... | 20 |
| 4.2 Erasmus-ohjelma | 21 |
| 4.3 Erasmus+..... | 22 |
| 5 KANSAINVÄLISYYS KULTTUURIALAN TYÖELÄMÄSSÄ..... | 24 |
| 5.1 Työnantajien näkemys | 24 |
| 5.1.1 Kansainvälisyys ja kulttuurin tuntemus | 26 |
| 5.1.2 Henkiset valmiudet ja ammatillinen kasvu..... | 27 |
| 5.2 Kulttuurivienti kansainvälisyyden edistäjänä | 29 |
| 5.2.1 Kulttuuriviennin määritelmä | 29 |
| 5.2.2 Kulttuurivienti Suomessa..... | 29 |
| 5.3 Kulttuurialan rahoituskanavat..... | 31 |
| 6 ULKOMAAANHARJOITTELUKSET | 34 |

| | |
|---|----|
| 6.1 Johdanto Case-osioon | 34 |
| 6.2 CASE LIVERPOOL: Petra Kytölä, tuotantoassistentti..... | 34 |
| 6.3 CASE AFRIKKA: Kirsi Riihijärvi, sosiokulttuurinen työ | 37 |
| 6.4 CASE AMSTERDAM: Mari Rapo ja Miia Backman..... | 40 |
| 7 LOPUKSI..... | 44 |
| LÄHTEET | 46 |
| LIITTEET..... | 49 |

Kuvio- ja taulukkoluetelo

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Seinäjoen ammattikorkeakoulu (2014)..... | 15 |
| Kuvio 2. Humanistinen ammattikorkeakoulu (2014)..... | 16 |
| Kuvio 3. Metropolia ammattikorkeakoulu (2014)..... | 17 |
| Kuvio 4. Yrkeshögskolan Arcada (2014)..... | 18 |

1 JOHDANTO

Kansainvälisyys teemana kiinnosti meitä jo ennen kuin lähdimme tekemään työharjoittelua Hollantiin kesällä 2013, mutta opinnäytetyön aihe ja painopisteet kuitenkin nousivat suureksi osaksi työharjoittelun ja sen tuomien kokemusten pohjalta. Opintojemme aikana olemme moneen otteeseen päässeet työskentelemään eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa, mikä on omalta osaltaan lisännyt kiinnostusta toimia kansainvälisessä ympäristössä.

Halusimme tutkia miten kulttuurituotannon koulutusohjelmasta lähdetään vaihtoon tai tekemään ulkomaan työharjoittelua eri korkeakoulujen välillä ja sisällä. Onko kiinnostus asiaa kohtaan noussut yleisten trendien mukaan vai ovatko luvut pysyneet samanlaisina vuosien varrella? Millaisia mahdollisuuksia ja mahdollistajia opiskelijoilla on suorittaa opintoja ulkomailla? Kaikkiin näihin haimme vastauksia muun muassa sekä haastatteleamalla kansainvälisten asioiden koordinaattoreita ja opiskelijoita että tutkimalla aiheesta löytyvää aineistoa. Ammattikorkeakouluilta saatujen vastausten perusteella teimme selvityksen kulttuurituotannon opiskelijoiden lähtemisestä ulkomaille ja vertailimme eri koulujen tuloksia keskenään.

Itse harjoittelun aikana nousi kiinnostus omaa tulevaa työelämäämme kohtaan. Millaisia mahdollisuuksia ja valmiuksia kulttuurituottajalla on kansainvälisessä työympäristössä ja -elämässä? Arvostetaanko Suomessa ulkomailta saatua työkokemusta ja jos arvostetaan, niin mistä syistä? Tähänkin halusimme saada näkemyksiä sekä työnantajilta että opiskelijoilta.

2 KULTTUURITUOTTAJAKOULUTUS

2.1 Kulttuurituottaja

Suoritettava tutkinto on kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto. Koulutusohjelma on kulttuurituotanto, nimike kulttuurituottaja (AMK), koulutuksen laajuus on 240 opintopistettä ja opintojen kesto on 4 vuotta. Eurooppalaisella korkeakoulualueella tämä tutkinto on ensimmäisen syklin bachelor-tason tutkinto. Eurooppalaisen sekä kansallisen viitekehyksen kahdeksanportaisessa luokituksessa tutkinto edustaa tasoa 6.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, jossa itse opiskelemme, on ollut ennen vuotta 2013 asti suuntautumisvaihtoehtoina sosiokulttuurinen työ sekä mediatuottaminen. Syksyllä 2013 sosiokulttuurisen työn painotus vaihtui tapahtumatuottamiseen. Uusin muutos tulee voimaan syksyllä 2014, jolloin aloittaa uusi koulutusohjelma, kulttuuri –ja muotoilupalvelujen koulutusohjelma. Tässä uudessa koulutusohjelmassa ei tarjota enää suuntautumisvaihtoehtoja, vaan kaikki aikaisemmin mainitut sekä muotoilun koulutus yhdistyy ja opiskelija voi suuntautua opinnoissaan omilla valinnoillaan. Muissa kouluissa kulttuurituotannon opinnoissa ei ole ollut suuntautumisvaihtoehtoja.

SeAMKin Kulttuuri- ja muotoilupalvelujen koulutusohjelmapäällikön, Esa Leikkarin (Hotakainen & Kuusinen 2013) mukaan koulutusuudistus johtuu opetus- ja kulttuuriministeriön määräyksestä supistaa kulttuurialan koulutusta. Supistuksen myötä Mikkelin ammattikorkeakoulusta lakkautettiin kulttuurituotannon koulutusohjelma, jossa heillä viimeiset opiskelijat aloittivat tammikuussa 2012.

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa on kulttuurituotannossa mahdollista suorittaa myös kulttuurituotannon ylempi ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 60 opintopistettä ja kesto on yhden vuoden (HUMAK 2014). Järjestäjinä toimivat Humanistinen ammattikorkeakoulu yhteistyössä Metropolia ammattikorkeakoulun kanssa. HUMAKin opiskelijavalinnan koordinaattori, Marika Stamin (2014) mukaan YAMK-opintoihin hakukelpoisuus on esimerkiksi kulttuurituottaja (AMK) tutkinto,

mutta ei ole väliä missä se on suoritettu. Lisäksi hyväksytään lukuisia muita tutkin-
toja sekä vaaditaan 3 vuoden alan työkokemus.

Kulttuurituotannon koulutusohjelma on moniin muihin koulutusohjelmiin verrattuna
melko uusi ja suurimmalle osalle ihmisistä kulttuurituottaja-nimike ei kerro paljoa-
kaan. Kun aloitimme opinnot syksyllä 2010, olimme epätietoisia siitä, mitä oikeasti
olimme tulleet opiskelemaan. Tiesimme kyllä, että tapahtumatuottamista pääasi-
assa, mutta termi ”sosiokulttuurinen työ” ei kertonut paljoa. Kulttuurituotannon kou-
lutus on hyvin paljon projektilähtöistä (SeAMK, Opinto-opas 2010-2011) ja heti
opintojen alussa tutustutaan projektijohtamiseen, yritystoimintaan sekä talous- ja
markkinointiosaamiseen. Oppimismenetelminä ovat muun muassa luennot, ryhmä-
työskentely, vierailut, projektit sekä työharjoittelu Suomessa ja ulkomailla. Myös ul-
komaanvaihto on mahdollista, joskin se ei ole niin suosittua kuin ulkomaan työhar-
joittelu.

Kulttuurituottaja voi työskennellä esimerkiksi festivaalituotannossa, ohjelmatoimis-
toissa, kulttuuripalveluilla, tv- ja elokuvatuotannoissa, levy-yhtiöissä ja ohjaustoimin-
nassa niin yksityisellä, julkisella kuin kolmannellakin sektorilla.

2.2 Kulttuurituottamisen ydinosaamisalueet

2.2.1 Määritelmä

Tuottajan osaaminen rakentuu monesta eri osa-alueesta, ja esimerkiksi ammatti-
korkeakoulujen kulttuurituotannon koulutusohjelmissa ydinosaamisalueiksi on mää-
ritelty kulttuurituotannon toimintaympäristön sisällön ja rakenteen tuntemus, liiketoi-
mintaosaaminen sekä tuotantoprosessien hallinta ja kyky kehittää niitä.

Jokaisen tuottajan henkilökohtainen polku on erilainen, ja monella tuot-
tajalla on esimerkiksi vahva osaaminen tietystä toimintaympäristöstä ja

taidemuodosta. Tuotantoprosessien hallinta edellyttää kuitenkin kokonaisuuden hallintaa ja ymmärrystä yhteistyöstä eri alueiden asiantuntijoiden kanssa. Erityisesti vapaalla kentällä toimivien tuottajien on pystyttävä kommunikoimaan niin taiteilijoiden, graafikoiden, kirjanpitäjien kuin mediankin edustajien kanssa (Björkqvist 2011, 10).

2.2.2 Ydinosaamisalueet

Kulttuuri kutoo-tutkimuksen Tuottaja2020-hankkeelle tehnyt Leena Björkqvistin (2011, 8) mukaan tuottajan erityisosaamista on laaja-alaisuus, johon yhdistyy oma ainutlaatuinen osaaminen. Erityisesti vapaalla kentällä tuotantoprosessien hallinta edellyttää kokonaisuuden hallintaa ja verkostoitumista eri alueiden asiantuntijoiden kanssa

Seinäjoen ammattikorkeakoulun opinto-oppaassa (2010-2011) korostetaan kolmea eri osa-aluetta; projektinhallintataitoja, erinomaisia vuorovaikutustaitoja ja ansaintalogiikan ymmärtämistä, jotka korostavatkin tuottajan työn ominaispiirteitä ja kiteyttävät hienosti sen, mihin myös Björkqvist viittaa laaja-alaisuudella ja verkostoitumisella.

Sosiokulttuurisen suuntautumisvaihtoehdon kohdalla paneudutaan erityisesti kulttuurisen toimintaympäristön tuntemiseen, kulttuurituotannon liiketaloudelliseen osaamiseen ja tuottamisprosessien hallintaan (Seamk Opinto-opas 2010-2011). Työ on usein projektiluontoista, minkä vuoksi ympärillä olevat työntekijät vaihtelevat paljon. Tuottajan työ ei myöskään usein ole yksinäistä, vaan se vaatii yhteistyötä ainakin eri yhteisöjen ja palveluntarjoajien kanssa. Tuottajan tulee myös ymmärtää, mikä on kannattavaa ja mikä ei, mitä pystyy milläkin budjetilla toteuttamaan, jotta projekti ei ainoastaan pysy hallinnassa vaan tarjoaa myös mahdollisemman hyvän ja eri osapuolia tyydyttävän tuloksen.

Kiteytettynä tuottajan tulee tietää paljon kaikesta ja osata pitää kädessä kaikki narut, joista tuotanto koostuu sekä ymmärtää sen eri osa-alueita ja niiden toimintaa. Tästä syystä koulutusohjelmakin saattaa välillä tuntua hajanaiselta. Opetus ei keskity yk-

sittäisiin osa-alueisiin, mutta antaa kuitenkin valmiudet, opiskelijan omasta panostuksesta riippuen, toimia työssä, jossa eri alojen ja toimintaympäristöjen ymmärrys on edellytys työssä pärjäämiselle. Voidaan väittää, että tuottajan työn ydinosamisalueet ovat samat ympäri maailmaa. Tuottaminen edellyttää aina hyvää stressinsietokykyä, joustavuutta, monipuolista osaamista, liiketoiminnallista ajattelua, sosiaalista pääomaa ja kyseessä olevan taide- tai muun tuottamisen muodon ominaispiirteiden ymmärtämistä.

Mitä uutta kulttuurialan kansainvälistyminen tuo ydinosamisalueisiin? Vaativatko globaalit markkinat yksilöltä enemmän kuin työskenteleminen kotimaassa kotimaisten yhteistyökumppaneiden kanssa? Oletettavaa on, että kansainväliset työt tuovat näiden kulttuurituottajan ydinosamisalueiden ympärille omat lisänsä. Työ on enenevissä määrin kansainvälistä jo pelkästään kotimaan sisällä, eikä kansainvälistyminen tarkoitaakaan välttämättä ulkomaille työskentelemään lähtemistä. Kuitenkin, oman tuottajapersoonansa lisäksi, tulee ymmärtää kulttuuria, jossa toimii, osata ainakin sujuvaa englantia jos ei paikallista kieltä, pystyä toimimaan erilaisessa ympäristössä kuin siinä, johon on kasvanut ja tottunut ja vastata haasteisiin, joita kansainväliset piirteet tuovat. Työ on nykyaikana entistä enemmän kansainvälistä myös Suomen sisällä. Työskennelläkseen tällaisessa ympäristössä edellyttää oman kieli- taidon ja sosiaalisen pääoman hyödyntämistä.

Ydinosamisalueiden ja niiden kehittämisen lisäksi kulttuuriala vaatii työntekijöitään yhteistyötä, jotta organisaatiot pystyvät vastaamaan suomalaisenkin kentän alati kansainvälistyvään kysyntään. Esimerkiksi musiikkialalla isot artistit vetävät eikä pienillä yrityksillä tai festivaaleilla ole kontakteja tai mahdollisuuksia saada heitä omaan tapahtumaansa esiintymään. Tarjonnan karkaaminen ulkomaille vie asiakkaita suomalaisilta tapahtumilta, ja asiakkaat etsivät yhä enenevissä määrin elämyksiä, joita suuret festivaalit pystyvät helpommin tuottamaan ja tarjoamaan ilman taloudellisia riskejä.

Ydinosamisalueiden lisäksi voisi määrittää myös eri alojen ”ydinvaatimusalueet”. Kulttuurialalla, kuten jokaisella muullakin alalla, on omat ominaispiirteensä. Sen lisäksi, mitä osaa, on pystyttävä vastaamaan alan yksilöllisiin haasteisiin, joka usein

tarkoittaa pitkiä päiviä ilman työmäärään ja sen vaatimiin uhrauksiin nähden tarpeeksi suurta korvausta. Björkqvistin (2011, 11) mukaan työpaikan ja tarkkaan määritellyn työajan sijaan on työtehtäviä, jotka on suoritettava, mutta tekotavan voi valita sovittujen resurssien puitteissa. Vapaus esimiehen valvonnasta ja työkavereiden tuesta merkitsee samalla vastuuta ja usein myös ylipitkiä päiviä sekä pientä rahallista korvausta.

Toisaalta kulttuuriala antaa vapauksia, joita monessa muussa työssä ei ole. Työ tehdään usein puhelimen ja tietokoneen välityksellä, mikä sallii vaihtuvat työympäristöt ja liikkuvat työajat. Näistä vapauksista monet ovat valmiita vaihtamaan eläkevirat projekteihin ja varmuuden epävarmuuteen.

Jostain syystä ammattikorkeakoulujen kulttuurituotannon koulutusohjelmien on ollut vaikea näkyä kotimaisessa tuottajakeskustelussa, vaikka esimerkiksi liiketoimintaosaaminen, tuotteistaminen ja tekijänoikeudet ovat ajan myötä tulleet tärkeäksi osaksi kulttuurituottajien tutkintoa (Björkqvist 2011, 9). Kulttuurituottajan kuva on siis muokkautunut ajan myötä, ja ennen kuin koko koulutusala edes syntyi, alalle lähettiin todennäköisesti oman mielenkiinnon ja intohimon vuoksi. Nykypäivänä tuottajat ovat moniosaajia ja koulutuksessa painotetaan niin liiketoimintaosaamista kuin kulttuurialan erityispiirteiden ymmärtämistäkin.

2.3 Kansainvälisyys opintojen aikana

Suomessa on kolme suomenkielistä kulttuurituotannon koulutusohjelmaa sekä yksi ruotsinkielinen koulutusohjelma. Korkeakouluja ovat Seinäjoen, Humanistisen ja Metropolian ammattikorkeakoulut sekä ruotsinkielinen Yrkeshögskola Arcada. Korkeakoulut ovat kansainvälisiä ja täynnä erilaisia kansainvälisiä mahdollisuuksia. SeAMKin (Kansainvälisyys opinnoissa [viitattu 20.2.2014]) mukaan opiskelija voi suorittaa yliopisto- tai harjoittelijavaihdon ulkomailla, opiskella vieraskielisiä opintoja omassa koulussaan, työskennellä kansainvälisissä projekteissa tai vaikkapa tehdä oppinäytetyön ulkomailla esimerkiksi suomalaisen yrityksen toimeksiannosta.

Euroopan komissio on myöntänyt muun muassa SeAMKille toimiluvan Erasmus Charter for Higher Education vuosille 2014-2020, (SeAMK Kansainvälinen toiminta [viitattu 20.2.2014]) mikä tarkoittaa että SeAMK voi hakea rahoitusta EU:n ohjelmista uudella ohjelmakaudella sekä jatkaa yhteistyötä eurooppalaisten korkeakoulujen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. ”Kuluvalla EU:n ohjelmakaudella 2007- 2013 liikkuvuuteen on onnistuttu saamaan EU-rahoitusta yli 2 miljoonaa euroa.” (SeAMK Kansainvälinen toiminta [viitattu 20.2.2014]). Mielestämme kansainvälisyys, koulujen sekä muiden yhteistyökumppaneiden välinen yhteistyö onkin yksi parhaimpia panostuksen kohteita. Yhteistyöllä voidaan parantaa opiskelijoiden liikkuvuutta, kulttuurituntemusta, kontakteja sekä kehittää heidän tietotaitoaan, mikä takaa monipuolisempaa ammattitaitoa tulevaisuuden työelämässä. Toivon mukaan opiskelijatkin hyödyntävät ainutkertaisen mahdollisuuden lähteä ulkomaille.

Kansainvälisyydellä on tänä päivänä suuri rooli korkeakouluissa, joten englanninkielisten koulutusohjelmien lisääminen olisi erittäin mielenkiintoista ja antaisi uusia mahdollisuuksia. Maailma globalisoituu koko ajan enemmän ja yhä useammassa ammateissa tarvitaan enemmän kielitaitoa, ymmärrystä muiden maiden kulttuurista ja toimintamalleista. On hyvin mahdollista, että monissa työpaikoissakin kulttuurituottajilta vaaditaan suomen lisäksi ainakin hyvää englannin kielen taitoa. Myös muiden kielten osaaminen on aina eduksi, joten opiskeluissa olisi hyvä painottaa kielitaitoa ja kansainvälisyyttä.

Tällä hetkellä kulttuurituottajan opinnoissa on vähän pakollisia kielten opintoja. Esimerkiksi SeAMKissa pakollisia kieltenopintoja on vain yksi englannin kielen kurssi ja yksi ruotsin kielen kurssi, sekä sosiokulttuurisen tapahtuman kurssi, joka pidetään englannin kielellä. Mielestämme kulttuurituotannon koulutusohjelman voisi tuottaa yhtä hyvin englanninkielisenä tai vaihtoehtoisesti uutuutena voisi olla englanninkielinen suuntautumisvaihtoehto. Yhtenä suurena osa-alueena voisi olla pakollinen harjoittelu- tai vaihto ulkomaille ja esimerkiksi vaihtopaikan etsiminen voisi kohdentua ammattikorkeakoulujen yhteistyökouluihin.

3 KARTOITUS KULTTUURITUOTTAJAOPISKELIJOIDEN LÄHTEMISESTÄ ULKOMAILLE

3.1 Introdunktio

Opiskelijoiden liikkuvuutta tapahtuu monella tavalla ja sitä tilastoidaan useassa paikassa: CIMO kerää tilastoja vaihto-opiskelusta, Kela suomalaisista opintotuen saajista ulkomailla sekä Tilastokeskus tutkinto-opiskeluun liittyviä tilastoja (Tietoja ja tilastoja 2014). Liikkuvuutta on muun muassa koko tutkinnon suorittaminen ulkomailla eli tutkinto-opiskelu tai vaihto-opiskelu, jolloin opiskelija suorittaa esimerkiksi yhden lukukauden ulkomailla. Lisäksi myös ulkomaan työharjoittelu on osa liikkuvuutta, joka onkin suosittumpaa kuin vaihto-opiskelu. CIMOn julkaisun (Korkeakoulujen vaihto-opiskelu koulutusaloittain 2012) mukaan vuonna 2012 kulttuurialalla Suomesta ulkomaan vaihtoon- tai harjoitteluun lähti 531 (11%) ja Suomeen tuli 381 (10%) opiskelijaa.

3.2 Kartoitus

Selvitimme kuinka paljon eri ammattikorkeakoulujen kulttuurituotannon opiskelijat ovat lähteneet ulkomaille harjoitteluun tai vaihtoon jossain vaiheessa opintojaan. Teimme sähköpostihaastattelun kaikkiin ammattikorkeakouluihin, jotka tarjoavat kulttuurituotannon koulutusta Suomessa tällä hetkellä. Vastauksia saimme kansainvälisten asioiden koordinaattoreilta, kulttuurin ja luovien alojen lehtorilta sekä kulttuurialan koulutusohjelmapäälliköltä. Kyselyllä kartoitimme kuinka moni opiskelija vuosikursseittain on lähtenyt ulkomaille tekemään opintoja, joko vaihto-opiskelijana tai työharjoittelijana, minne päin maailmaa he lähtivät, miksi he halusivat lähteä, jos siihen on vastaus, ja kumpaa sukupuolta opiskelijat edustavat.

Tilastot ovat vuosilta 2004 – 2011, poikkeuksena Metropolian ammattikorkeakoulu, jossa kulttuurituotannon koulutus on aloitettu vasta 2006, ja ensimmäiset nuoriso-

opiskelijat aloittivat vasta 2007. Lukuvuonna 2011-2012 aloittaneita myöhempää tilastoa emme ole käsitelleet ollenkaan, koska vuonna 2012 tai myöhemmin aloittaneet eivät ole vielä opintojen loppuvaiheessa joten heidän lukujaan ei voi vielä verrata aiemmin aloittaneisiin.

Noin 80 % kulttuurituottajaopiskelijoista on naisia ja selvästikin naiset lähtevät ulkomaille enemmän haastattelun vastauksien mukaan. Jokaisesta koulusta n. 70 % tai enemmän lähtijöistä oli naisia. CIMO kertoo mediatiedotteessaan (Vuoden alusta käynnistyvä Erasmus+ jatkaa suomalaisten aktiivista EU-yhteistyötä 2013), että nykyään 13 % ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa kouluissa aloittavista opiskelijoista lähtee opintojensa aikansa ulkomaanjaksolle.

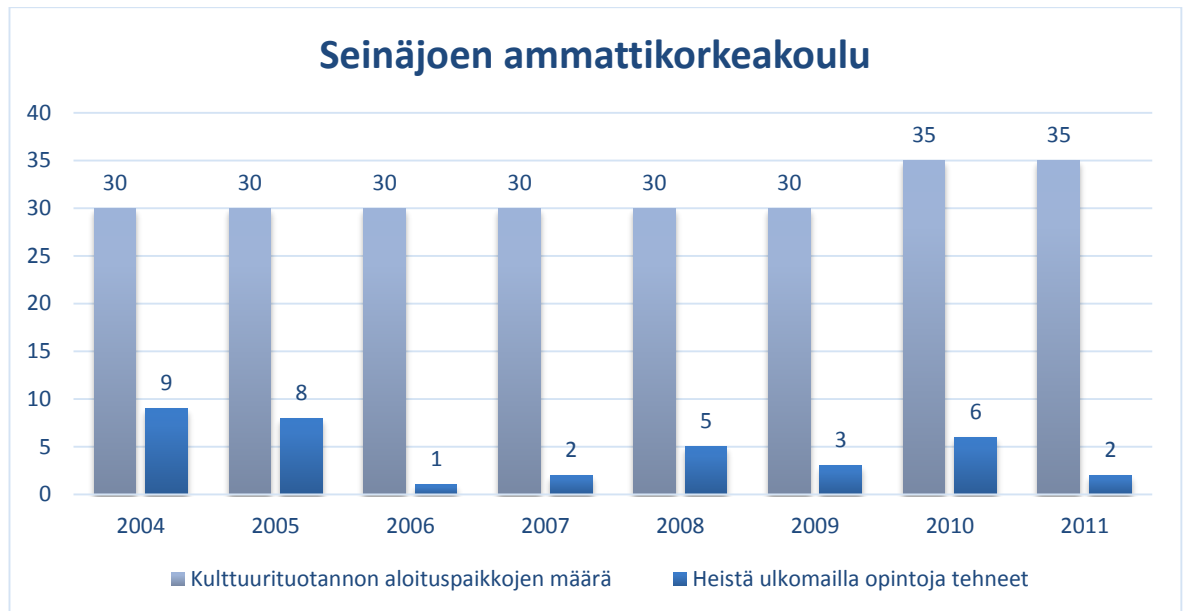
Sähköpostihaastattelujen perusteella voimme todeta, että Eurooppa on ollut suosituinta aluetta lähteä ulkomaille, mutta myös muualle päin maailmaa suunnattiin jonkin verran, kuten Afrikkaan, Australiaan ja Pohjois-Amerikkaan. Uskoisimme, että uuden kielen, kulttuurin ja kontaktien luomisen lisäksi Euroopan maiden suosioon ovat vaikuttaneet helpot, halvat ja lyhyet matkat sekä Euroopan sisällä on helppoa kulkea, koska Suomen kansalaisina emme esimerkiksi tarvitse viisumia työskenneläksemme toisessa EU-maassa. Ulkomaille lähdön syitä olivat muun muassa uuden kielen oppiminen, kulttuuriin tutustuminen sekä uusien verkostojen luominen.

Luvut ovat suuntaa antavia, sillä kaikki ammattikorkeakoulut eivät tilastoi lähtijöitään tavalla, jolla niitä tässä vertailemme.

3.3 Tuloksien vertailu

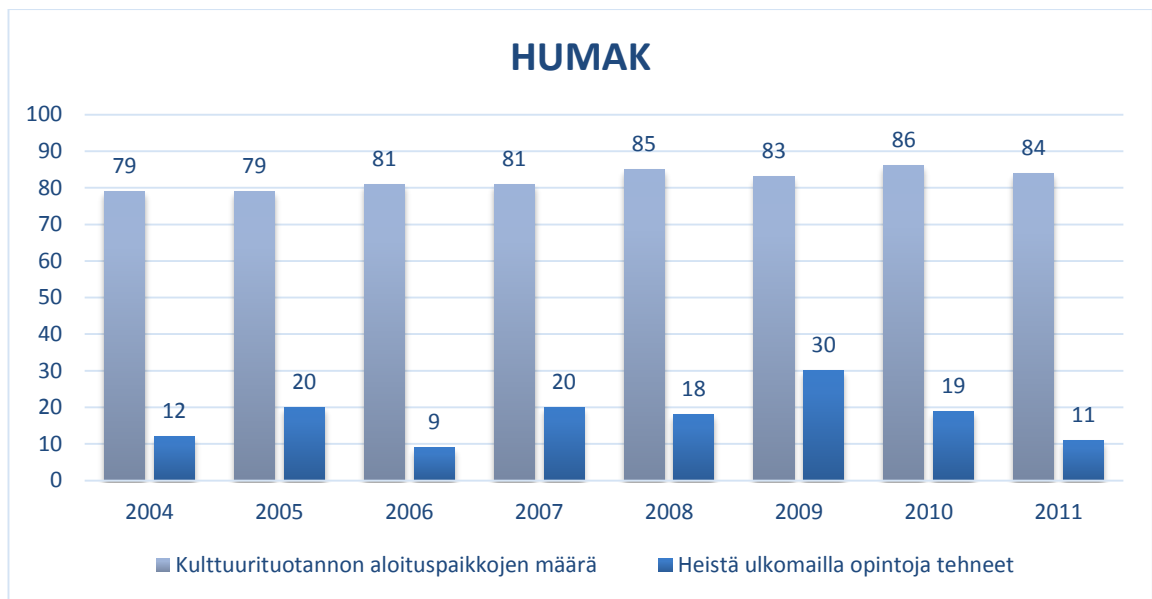
Naiset lähtevät ulkomaille suorittamaan vaihto- tai harjoittelujaksoa paljon ahkerammin yleisesti kaikissa Suomen korkeakouluissa, riippumatta siitä onko kyseessä mies- tai naisvaltainen ala (CIMO 2011, 6). Kaikissa kuvioissa vaalean sininen pylväs havainnollistaa, kuinka monta aloituspaikkaa kulttuurituotannon koulutusohjel-

massa on vuosittain ollut. Tummansininen puolestaan kertoo, kuinka moni kyseisenä vuonna aloittaneista on tehnyt jossain vaiheessa tutkintoaan opintoja ulkomailla. Luvut ovat opiskelijamääriä.



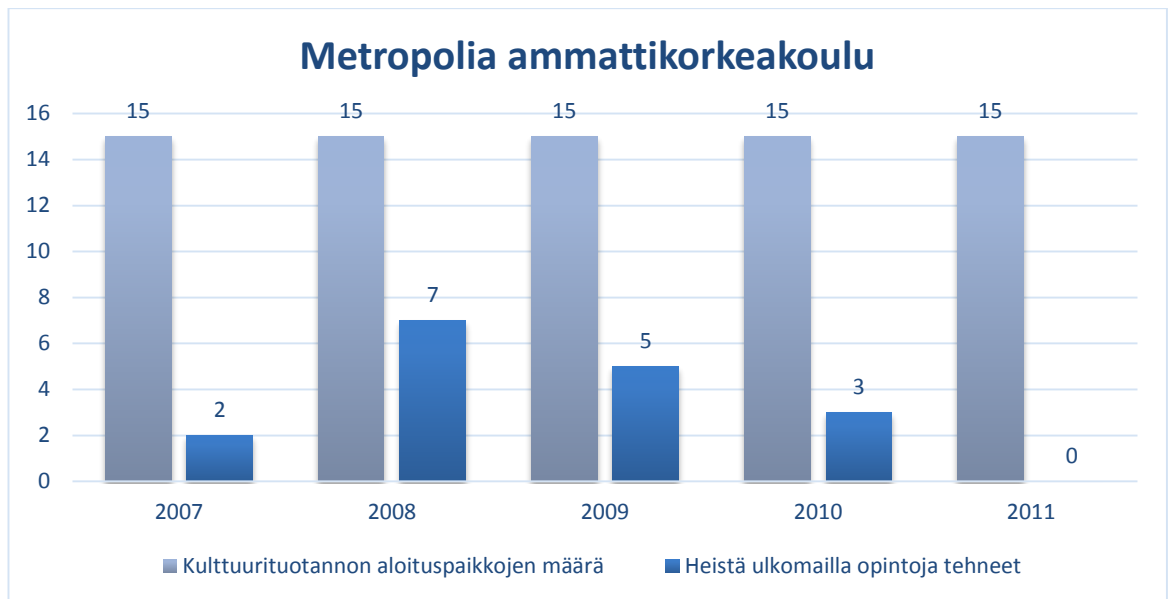
Kuvio 1. Seinäjoen ammattikorkeakoulu (2014)

Kuvion 1 olemme tehneet Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurialan kansainvälisten asioiden koordinaattorin, Eija Pennasen, sekä kulttuurialan koulutusohjelmapäällikön, Esa Leikkarin, antamien lukujen mukaan. Aloituspaikkojen määrä vuosina 2005-2008 on arvioitu lukumäärä. Kuviosta 1 toteamme, että Seinäjoella paras mahdollisuus päästä opiskelemaan kulttuurituotantoa on ollut vuosina 2009-2011, jolloin aloituspaikkojen määrä on ollut suurimmillaan alaan kohdistuneen kasvavan kiinnostuksen vuoksi. Samalla kuitenkin ulkomaille lähtijöissä ei ole ollut merkittävää nousua. Koko tarkasteluajanjakson lähtijämääräprosentit vaihtelevat alle 10%:stä noin 30%:een. mikä on melko suurta vaihtelua vuosiluokkien välillä. Todennäköisesti tähän vaikuttavat opiskelijoiden oma kiinnostuneisuus ja motivaatio suunnata ulkomaille tai tarjottujen mahdollisuuksien vaihteleva määrä. Vuoden 2011 jälkeen aloituspaikkojen määrää on taas vastaavasti vähennetty, vaikka ne eivät tässä taulukossa näykään.



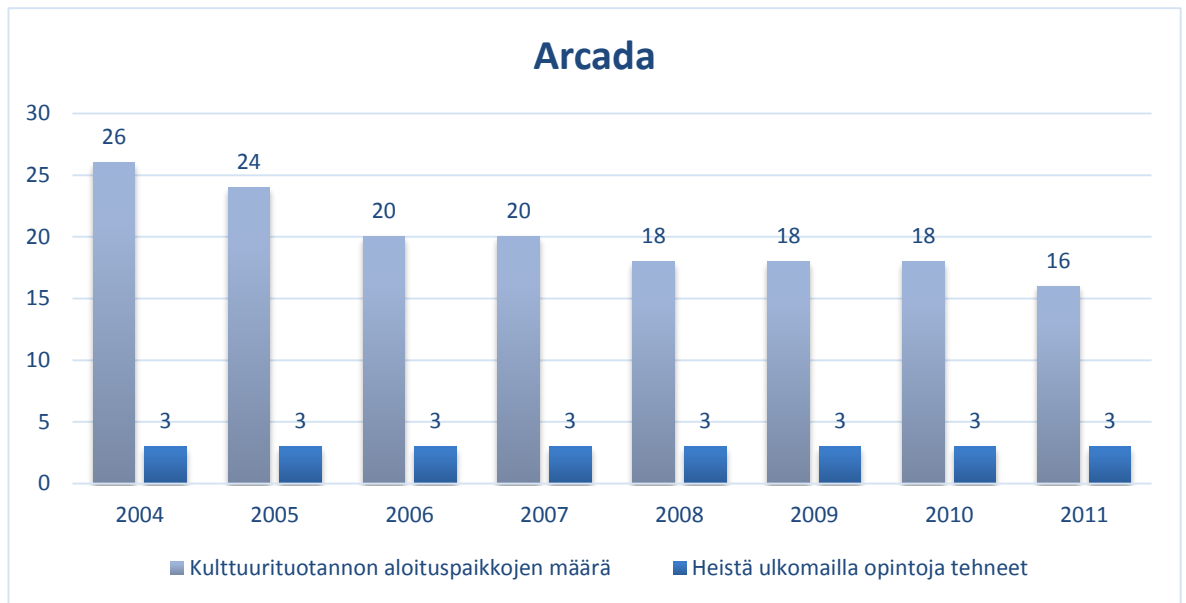
Kuvio 2. Humanistinen ammattikorkeakoulu (2014)

Kuvion 2 olemme tehneet HUMAKin kansainvälisyyskoordinaattorin, Timo Sorvojan, antamien lukujen mukaan. Kuviossa 2 olemme tarkastelleet HUMAKin tuloksia. Kuvion perusteella voi todeta, että HUMAKin aloituspaikat ovat pysytelleet 80:n molemmin puolin, eikä heillä ole aloituspaikkojen määrässä ollut suuria muutoksia vuoteen 2011 mennessä. Sen sijaan ulkomaille lähteneiden määrä on vaihdellut enemmän. Ainoastaan vuonna 2006 aloittaneesta ryhmästä lähtijöitä on ollut alle 10, muuten luvut ovat pysytelleet kymmenen yläpuolella ja olleet parhaimmillaan jopa kolmessa kymmenessä. Tämä tarkoittaa, että vuosittain keskimääräisesti noin yksi neljäsosa HUMAKissa aloittaneista opiskelijoista on lähtenyt ulkomaille opintojensa aikana. Korkeimpana piikkinä eri vuosiryhmien välillä on vuonna 2009 opintonsa aloittaneet, joista noin 36% teki ulkomaanopintoja jossain vaiheessa opintojaan, todennäköisimmin kolmantena opintovuonna vuosien 2011-2012 aikana, jolloin CIMOKin on raportoinut kasvaneesta kiinnostuksesta kansainvälisten mahdollisuuksien hyödyntämiseen.



Kuvio 3. Metropolia ammattikorkeakoulu (2014)

Kuvion 3 olemme tehneet Metropolian kulttuurin ja luovien alojen lehtorin, Pia Strandman-Suontaustan, antamien lukujen mukaan. Metropolian tilastot käsittelevät vuosia 2007-2011, sillä he aloittivat kulttuurituotannon koulutusohjelman vasta 2006 ja ensimmäiset nuoriso-opiskelijat aloittivat vasta 2007. Verrattava ajanjakso on siis muita lyhempi. Kuviosta 3 voimme kuitenkin huomata, että ainoastaan heillä aloituspaikkojen lukumäärä on pysynyt samana kulttuurituotannon koulutusohjelman aloittamisen jälkeen. Ensimmäisen vuoden, 2007, jälkeen ulkomaille lähtijöiden lukumäärä nousi huomattavasti, mutta sen jälkeen se on taas laskenut. Syitä tähän voi vain spekuloida, sillä yleensä ulkomaille lähteminen nousee omasta kiinnostuksesta ja halukkuudesta. Ulkomaille lähtemisen suosio on ollut suurinta vuonna 2008 aloittaneiden keskuudessa, mutta samalla myös SeAMKista ja HUMAKista on juuri vuosiluokkien 2008-2010 aikana lähtenyt useampi opiskelija vaihtoon. Tähän voi olla syynä suhteellisen tuoreen koulutusohjelman kasvava panostus kansainväliseen suuntautuneisuuteen ja opetukseen, eri vaihto- ja harjoittelumahdollisuuksien lisääntyminen tai kansainvälistymisen imagon muuttuminen trendikkäämmäksi ja houkuttelevammaksi.



Kuvio 4. Yrkeshögskolan Arcada (2014)

Kuvion 4 olemme tehneet Yrkeshögskolan Arcadan kulttuurialan koulutusohjelmapäällikön, Tomas Träskmanin, antamien lukujen mukaan. Kuviossa 4 olemme tarkastelleet Arcada Yrkehögskolanin tuloksia. Kuviosta voi todeta, että aloituspaikkojen määrä on laskenut kahdeksassa vuodessa kymmenellä, mikä on suora johdannainen opetus- ja kulttuuriministeriön määräyksestä supistaa kulttuurialan koulutusta. Ulkomaille lähteneitä Arcada Yrkehögskola ei ole tilastoinut tarkasti, vaan vuosittainen lukumäärä kolme on arvioitu määrä, joka voi heittää kumpaankin suuntaan noin yhdellä. Yleisesti ottaen voi todeta, että kiinnostus ulkomaanopintoihin on noussut, sillä vaikka kulttuurituotannon aloituspaikkojen määrä onkin selvästi vähentynyt vuosien 2004 ja 2011 välillä, ulkomailla opintoja tehneiden opiskelijoiden määrä on pysynyt arviolta samoissa luvuissa.

4 KANSAINVÄLISYYDEN MAHDOLLISTAJAT OPISKELIJOILLE

4.1 CIMO - Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus

CIMO on kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön asiantuntija- ja palveluorganisaatio. Se perustettiin vuonna 1991 ja se toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla, ministeriön alaisena itsenäisenä virastona.

CIMOn perustehtävänä on edistää suomalaisen yhteiskunnan kansainvälistymistä koulutuksen, työelämän ja kulttuurin alueilla sekä nuorison keskuudessa.

CIMO (2014) toteuttaa vaihto-, harjoittelu- ja apurahaohjelmia ja vastaa Euroopan unionin koulutus- ja nuoriso-ohjelmien kansallisesta toimeenpanosta sekä Kulttuuri- ja Kansalaisten Eurooppa -ohjelmien tiedottamisesta. Lisäksi CIMO edistää Suomen kielen ja kulttuurin opetusta ulkomaisissa yliopistoissa.

CIMO tarjoaa kansainvälisiä harjoitteluja sekä opiskelijoille että vastavalmistuneille korkeakouluopiskelijoille ympäri maailmaa (Kansainvälinen harjoittelu [viitattu 31.3.2014]). Tässä tapauksessa vastavalmistuneilla tarkoitetaan henkilöitä, joiden valmistumisesta on korkeintaan vuosi aikaa harjoittelun alkaessa. CIMOn harjoittelun tarkoitus on tukea opintoja ja kasvattaa ammattitaitoa ja harjoittelu voi kestää muutamasta kuukaudesta 1,5 vuoteen. Harjoittelusta maksetaan myös palkkaa tai CIMOn apurahaa. Yhtä aikaa ei voi saada sekä CIMOn apurahaa että Erasmus-tukea. CIMO myös auttaa Yhdysvaltoihin ja Kanadaan lähteviä viisumin hankinnassa. Harjoittelupaikan voi myös hakea itse, mutta silloin CIMOlta ei voi saada apurahaa. Työluvan kanssa he kuitenkin auttavat, jos paikka sijaitsee Pohjois-Amerikassa.

CIMO tarjoaa neljä harjoitteluhakua, joista kulttuurialan opiskelijoille sopii hyvin Organisaatio-ohjelma. Harjoittelupaikkoja on muun muassa suomalaisorganisaatioissa sekä Suomen kielen ja kulttuurin opetuspisteet ulkomailla, Kulttuuri- ja tiedeinstituuteissa, ulkosuomalaistoiminnassa sekä kehitysyhteistyötä tekevissä orga-

nisaatioissa ulkomailla. Haku järjestetään kaksi kertaa vuodessa, syksyllä ja keväällä. Näiden harjoittelupaikkojen sijaintimaa, työtehtävät sekä CIMOn apuraha on etukäteen määritelty.

4.2 Erasmus-ohjelma

Erasmus-ohjelma tarjoaa korkeakouluopiskelijoille mahdollisuuden lähteä kerran harjoitteluvaihtoon ja kerran ulkomaan vaihtoon. Yksi jakso kestää 3 - 12 kuukautta ja ajalle voi hakea omalta korkeakoulultaan Erasmus-apurahaa. Paikkaa voi hakea joko itse tai korkeakoulujen yhteistyökouluista. Itse haettujen paikkojen soveltavuudesta täytyy etukäteen sopia oman korkeakoulun kanssa.

”Vuoden alusta käynnistyvä Erasmus+ jatkaa suomalaisten aktiivista EU-yhteistyötä” –mediatiedotteen (2014) mukaan Erasmus-ohjelman voikin nähdä perustana suomalaisten korkeakoulujen kansainvälistymiselle. Erasmusuksen myötä on korkeakouluihin syntynyt kansainvälisten asioiden koordinaattoreiden ammattikunta ja kansainvälisten asioiden yksiköt sekä se on tuonut mukanaan jatkuvuutta rahoitukseen, yhteisiä sääntöjä ja käytäntöjä sekä vertailtavuutta opintoihin, kursseihin ja vaatimukseen. Erasmusuksen osuus korkeakouluopiskelijoiden liikkuvuudesta on merkittävä ja opiskelijavaihdon Euroopan ennätys tapahtui lukuvuonna 2008-2009, kun Erasmus-ohjelman kautta vaihtoon ulkomaille lähti 199 000 vaihto-opiskelijaa.

Ennen harjoitteluvaihdon alkua kirjoitetaan harjoittelusopimus, joka hyväksytetään allekirjoituksella omassa korkeakoulussa, opiskelijalla itsellään sekä vastaanottavassa korkeakoulussa tai organisaatiossa. Sopimuksessa täytyy käydä ilmi harjoitteluohjelma sekä työtehtävät, tavoitteet ja arviointi. Harjoittelusopimus sisältää Erasmus Quality Commitment -liitteen, joka määrittelee harjoittelun osapuolten vastuun ja roolit. Suositellaan myös, että opiskelija ja yritys kirjoittavat työsopimuksen, jossa käyvät ilmi työsuhteen maakohtaiset lailliset periaatteet. Jakson lopuksi opiskelija saa työtodistuksen, jossa näkyvät hänen suorittamansa työtehtävät.

Harjoittelulle voi hakea aikaisemmin mainittua Erasmus-apurahaa, joka auttaa esimerkiksi vuokran maksamisessa ja muissa kuluissa. Apuraha korkeakoulukohtainen ja sen suuruus määräytyy harjoittelujakson keston ja mahdollisen palkkauksen mukaan. Apurahasta kirjoitetaan aina sopimus, jossa sovitaan harjoittelun kestosta, apurahan suuruudesta sekä maksuehdoista ja jonka allekirjoittavat lähetettävä korkeakoulu sekä opiskelija. Apurahasta maksetaan etukäteen 80 % sekä 20 % harjoittelun jälkeen, kun opiskelija on palauttanut Erasmus-raportin koskien harjoittelujaksoa. Vaihtoon lähtevät voivat hakea myös harvinaisempien kielten intensiivikursseille (EILC) kohdemaassa ennen harjoittelujakson alkua. Lisäksi Kelalta voi hakea korotettua opintotukea vaihtojakson ajaksi, jos se kuuluu opintoihin ja siitä saa opintopisteitä.

Myös monilla muilla kansainvälisillä organisaatioilla on harjoitteluohjelmia korkeakouluopiskelijoille Eurooppaan ja sen ulkopuolelle sekä useat koulutusalojen opiskelijajärjestöt järjestävät kansainvälistä harjoittelua.

4.3 Erasmus+

Vuoden 2014 alussa käynnistyi uusi Erasmus+ -ohjelma ja samalla CIMOn hallinnoimat ohjelmat uusiutuivat. (Erasmus+ 2014) ”Erasmus+ on Euroopan unionin koulutus-, nuoriso- ja urheiluohjelma, joka rahoittaa toimialoilla tehtävää eurooppalaista yhteistyötä. Ohjelman tavoitteena on koulutuksen ja nuorisotyön kehittäminen sekä nuorten koulutustason, taitojen ja työllisyysmahdollisuuksien parantaminen” Kuten aikaisemminkin todettiin, maailma globalisoituu koko ajan ja tämän ohjelmauudistuksenkin taustalla on vastaaminen globalisoitumisen nostamiin haasteisiin. Uudistuksella halutaan myös ehkäistä työttömyyttä sekä syrjäytymistä sekä parantaa ja kehittää koulutusta ja nuorisotyötä.

Aikaisemmin omina ohjelmina toimineet Lifelong Learning Programme LLP sekä Erasmus Mundus, Tempus, Edulink sekä Youth in Action yhdistettiin yhdeksi laajaksi ohjelmaksi – Erasmus+:ksi. CIMOn (Erasmus+ 2014) mukaan ohjelman alla

käynnistetään lisäksi uusia urheilulle suunnattuja toimintoja. Kulttuurialan osalta EU:n Kulttuuri-ohjelma sekä Media- ja Media Mundus -ohjelmat yhdistyvät Luova Eurooppa -ohjelmaksi. Tämä uusi ohjelma on Euroopan unionin kulttuurin ja luovien alojen ohjelma, jonka tarkoituksena on avata uusia kansainvälisiä mahdollisuuksia ja markkinoita alan toimijoille sekä tavoittaa uusia yleisöjä että kontakteja (Luova Eurooppa [viitattu 14.4.2014]). Ohjelman kautta rahoitettavat hankkeet tavoittavat miljoonia ihmisiä.

Tämän hetkinen Erasmus+ -ohjelma (Erasmus+ 2014) toimii vuosina 2014–2020 ja budjetti on 14,7 miljardia euroa, joka 40 % enemmän kuin aikaisemmillä ohjelmilla. Ohjelmassa ovat mukana EU-maat, Norja, Islanti, Liechtenstein, Turkki ja Makedonia, mutta myös osaan toiminnoista voi osallistua EU:n naapuruusmaita ja muita maita eri puolilta maailmaa.

Ohjelman rahoitusta voivat hakea erilaiset organisaatiot kuten nuorisotoimet ja opilaitokset, mikä mahdollistaa arviolta yli 4 miljoonan nuoren, opiskelijan ja aikuisen kouluttautumisen, opiskelun, harjoittelun tai vapaaehtoisena työskentelyn ulkomailla ohjelman tuella. Samalla osallistujat pääsevät kartuttamaan kielitaitoaan, kulttuurin tuntemustaan sekä luomaan verkostoja, joita he voivat hyödyntää tulevaisuuden työelämässä sekä kansainvälistyvässä yhteiskunnassa. Erasmus+ ja sen sisällä olevat ohjelmat mahdollistavat ja helpottavat todella paljon kansainvälisyyteen tähtääviä. Kaiken työn voi tehdä yksinkin, tosin silloin vaaditaan paljon enemmän itse- tehtyä työtä, uskoa ja ehkä jopa myös tuuriakin.

5 KANSAINVÄLISYYS KULTTUURIALAN TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Työnantajien näkemys

Irma Garamin (2005, 55) Kansainvälisen henkilövaihdon keskukselle CIMO:lle tekemä tutkimus ”Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä: Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun ja harjoittelun merkityksestä” tarkastelee kansainvälisen opiskelijaliikkuvuuden työelämärelevanssia, kiintopisteenä opiskeluaikaisen ulkomaan kokemuksen hyödyllisyys työelämässä ja sen merkitys vastavalmistuneen opiskelijan työllistymisen kannalta.

Akavan opiskelija-asiamies Maria Ranta toteaa, että suomalaisilla työmarkkinoilla on alati vähenevässä määrin työpaikkoja, joissa korkeasti koulutetulla työntekijöillä ei olisi mitään kosketusta kansainvälisyyteen (Leppiniemi 2010). Cimon teettämä tutkimus mukailee opiskelija-asiamiehen ajatuksia, sillä sen mukaan Suomessa työelämässä yli puolella toimijoista on kansainvälistä toimintaa, eniten valtion toimipaikoissa ja yksityisissä yrityksissä sekä etenkin koulutus- ja opetusalailla (Garam 2005, 15). Yleisin kansainvälisen toiminnan muoto on kaikkien toimijoiden mielestä yhteistyö ulkomaisten kumppaneiden kanssa. Yli puolet toimijoista työskentelee jo nyt kansainvälisessä ympäristössä, ja luku tulee tästä hyvin todennäköisesti vain nousemaan.

Yllättävä kyllä tutkimukseen vastaajista vain kolme prosenttia piti rekrytoinnin kannalta katsoen ulkomailla opiskelua hyvin tärkeänä ja neljäsosa kohtalaisen tai hyvin tärkeänä. Kansainvälistyminen on kasvava teema, jota ei voi sivuuttaa, mutta silti vain kolme prosenttia vastaajista piti sitä erittäin tärkeänä (Garam 2005, 24). Kyselyn kiinnostavimpia tuloksia olikin se, että työnantajat eivät arvosta ulkomaista kokemusta niinkään sen kannalta mitä siellä on oppinut alalta, vaan kokemuksen tuomia vaikutuksia henkiselle kehitykselle. Ihmisenä kasvamisen näkökulmasta työnantajat mainitsivat asioita kuten henkisen kypsymisen, avaramman näkökulman, perspektiivin saamisen, suhteellisuudentajun kehittymisen, stressinsietokyvyn ja so-

peutumiskyvyn (Garam 2005, 35). Haastattelujen perusteella todettiin, että suomalaistyönantajat ajattelevat opiskelijan kansainvälisen kokemuksen olevan hyödyllisimmillään henkilökohtaisen kasvun ja kansainvälisten valmiuksien lisääntymisen näkökulmasta.

Kokemusta ulkomailta tai hyvää kielitaitoa tuskin kuitenkaan katsokaan pahaksi, vaan rekrytoinnissa näiden ominaisuuksien edelle menevät tutkinnon sopivuus alalle, oma persoona sekä kokemus ja kiinnostuneisuus alalta.

Kyselyllä haluttiin opiskelijoiden kokemuksien lisäksi selvittää, oliko vastaajilla eli työelämän edustajilla omakohtaista kokemusta ulkomailla työskentelemisestä tai opiskelemisestä, ja noin kolmasosalla on (Garam 2005, 17). Joko oma kansainvälinen kokemus on ohjannut vastaajia kansainvälisiin toimipaikkoihin tai vastaavasti toimipaikan kansainvälinen luonne on edesauttanut työntekijän kansainvälistymistä työelämässä.

Voikin todeta, että vaikka opintojen aikana ei olisi lähtenyt mukaan kansainväliseen toimintaan mitenkään, myös tuleva työpaikka voi ohjata sille polulle ja tuoda kansainvälisyyden osaksi elämää, joko vain työn ohessa tai jopa suuremmalla painoarvolla. Toisaalta voi myös pohtia, pitäisikö kansainvälisen opintojakson olla pakollinen opintojen aikana, jos sen tuomat hyödyt ja kokemukset ovat tärkeitä sekä työelämän että henkisen kasvun kannalta. Siltikään kaikki opiskelijat eivät ymmärrä käyttää ulkomaanopintojen mahdollisuutta hyväkseen kun siihen on tilaisuus.

Kuitenkin verrattaessa vaihto-opiskelua ulkomailla vastaavaan työkokemukseen Suomessa työnantajakenttä jakautui kahtia (Garam 2005, 48). Puolet arvostaa enemmän työkokemusta Suomessa, kun taas toinen puoli ei osaa asettaa vaihtoehtoja paremmuusjärjestykseen tai pitää ulkomaan kokemusta parempana.

Voisi päätellä, että noin puolella työnantajista Suomessa ei ole väliä missä saatu kokemus on kerätty, kunhan hakijalta löytyy hakemansa alan työkokemusta jossain muodossa. Kun taas verrattiin ulkomaanharjoittelua Suomessa saatuun työkokemukseen, prosentit olivat hieman erilaiset. Yli kolmasosa työnantajista valitsi Suo-

messa saadun työkokemuksen tärkeämmäksi kuin kansainvälisen harjoittelun (Garam 2005, 50), josta voi päätellä että ulkomailla saadut kokemukset kielestä ja kulttuurista yhdistettynä työkokemukseen on 10 %:lle vastaajista tärkeämpää kuin pelkkä opiskelu ulkomailla. Luonnollisestikin voi todeta, että työnantajat arvostavat kaikkea alan työkokemusta hakijalta, mutta ulkomailla saatu sellainen tuo oletettavasti hieman omaa lisänsä kielen, kulttuurin ja erilaisen työympäristönsä vuoksi.

Akavan kansainvälisten asioiden asiamies Liisa Folkersma toteaa, että opiskelijan kannalta ulkomailla suoritettu tutkinto voi olla myös riski, sillä se ei edesauta verkostoitumista kotimaassa (Leppiniemi 2010). Verkostoituminen opintojen aikana voi olla tärkein työllistymisen edesauttaja valmistumisen jälkeen. Tuottajan näkökulmasta ja kulttuurialalla yleensäkin verkostoituminen on erittäin tärkeää. Suomessa piirit ovat verrattain pienet, ja opintojen aikana tehdyt kontaktit, esimerkiksi juuri työharjoittelun tai projektien kautta, voivat työllistää opiskelijan valmistumisen jälkeen. On helppompaa ottaa töihin henkilö, jonka jo tuntee ja tietää miten hän toimii. Töitä hakiessa, kilpailuasemassa, tällaisia kontakteja on helppo hyödyntää omaksi parhaakseen.

5.1.1 Kansainvälisyys ja kulttuurin tuntemus

Kansainvälisessä ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä työskentely vaatii omanlaista erityisosaamista, kulttuurienvälistä osaamista eli kykyä tavoitteelliseen ja tulokselliseen kommunikointiin vieraassa kulttuuriympäristössä (Garam 2005, 22). Tulee myös ymmärtää kulttuurin tapoja, kieltä ja asenteita ymmärtääkseen sitä ja ollakseen osa siitä. Keskeisiä tiedollisia valmiuksia ovat mm. kyky jäsentää muuttuvia ja hahmottomattomia tilanteita sekä kyky hahmottaa kulttuurieroja. Monikulttuuriset työyhteisöt ovat yleistyneet myös Suomessa sekä yritysten kansainvälistymisen vuoksi että yrityksen kilpailuetu paranee palkkaamalla ulkomaalaisia töihin, kertoo Moninet monikulttuurikeskus sivuillaan. (Monikulttuurisuus työelämässä [viitattu 31.3.2014]).

Kansainvälisistä valmiuksista tärkeimmäksi kyselyyn vastaajat ovat valinneet kyvyn tulla toimeen eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa, se oli jopa hieman kielitaitoakin tärkeämpi ominaisuus. Monikulttuurinen asiakaskunta edellyttää työntekijältä kykyä tulla toimeen eri kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa (Garam 2005, 30). Kielitaito ei ole siis kaikki kaikessa, vaan tulee olla valmiuksia kohdata ihmiset sopivalla tavalla, ei pelkästään oman kulttuurin tapojen ja sääntöjen kautta. Tällä kyvyllä pääsee pitkälle kansainvälistyvässä työelämässä, jossa konfliktit eri kulttuurien välisissä kanssakäymisissä ovat luonnollisestikin väistämättömiä. Kielitaitoa pitää kuitenkin hyvin tärkeänä viidennes vastaajista, tärkeimpänä kielenä ylivoimaisesti englanti. Haastatteluissa kuitenkin tehtiin ero koulukielitaidon ja käytännön kielitaidon välille, jälkimmäinen on kykyä ja uskallusta käyttää kieltä käytännön tilanteissa, jota tarvitaan työelämässä enemmän kuin täydellistä kielioppia (Garam 2005, 36).

Myös kulttuurien tietämys ja tuntemus on osa kansainvälistä luonnetta. Tämä voi näkyä joko yksittäisen kohdemaan tapojen ja arvostusten tuntemisena tai yleisempänä joustavuutena kulttuurierojen suhteen ja kykynä luovia erilaisten toimintatapojen välissä loukkaamatta muita (Garam 2005, 40). Tämän kaltaisia ominaisuuksia on vaikea oppia muuten kuin toimimalla itse vieraassa kulttuurissa tai vieraasta kulttuurista tulevien ihmisten kanssa. Monikulttuurisuus kasvattaa ymmärtämään toisten ihmisten erilaisuutta rikkautena eikä uhkana. Kulttuurituottajalle uusien ja eri kulttuurista tulevien ihmisten kohtaaminen tulisi olla itsestään selvä asia, sillä nykypäivänä taidetta tuotetaan yli kulttuurirajojen ja -genrejen, joten monikulttuurisuuden kasvaminen tulisi mielestämme olla osa myös liike-elämään keskittyvää tuottajakoulutusta.

5.1.2 Henkiset valmiudet ja ammatillinen kasvu

Kuten ensimmäisessä kappaleessa totesimme, suomalaistyönantajat arvostavat kansainvälistä kokemusta sen suoman henkisen kasvun ja erilaisten valmiuksien lisääntymisen vuoksi. Nähdäksemme ulkomailla oleskelun, opiskelun ja työnteon

oletetaan kasvattavan ihmisen henkilökohtaisia kompetensseja, sillä ulkomailla ollaan tavallisten turvaverkkojen ulkopuolella. Yksilö joutuu ottamaan vastuun itsestään ihmisenä, opiskelijana ja työntekijänä, hankkimalla (jossain tapauksissa) itsenäisesti asuinpaikan, löytämällä tiensä perille eri paikkoihin, tutustuessaan uusiin muista kulttuureista tuleviin ihmisiin ja pärjätessään ihan tavallisen arkielämän eri tilanteissa, jotka ovat totta kai samanlaisia mutta myös hyvin erilaisia. Tästä kaikesta ei voi mennä läpi oppimatta jotain uutta itsestään, sillä haasteet kasvattavat ihmistä ja vain haastamalla itseään pystyy selvittämään mihin kaikkeen sitä pystyykään.

Tutkimuksen tuloksia tukee Raisa Pänkäläisen (23, 2013) omassa opinnäytetyössään haastattelemat opiskelijat, jotka olivat koulutuksensa aikana tehneet työharjoittelun ulkomailla. Vastauksissa nousi esille ammatillisen itsetunnon kohoaminen, millä tarkoitettiin uuden toimintaympäristön, kielen ja kulttuurin kohtaamista ja sen tuomista haasteista ja ongelmista selviämistä. Haastatteluissa mainittiin myös aivan tavallisessa arjessa selviäminen, kun ympäristö on itselle vieras.

Yhteenvetona tutkimuksista voi todeta, että kansainvälistä kokemusta arvostetaan luonnollisestikin enemmän toimipaikoissa, joissa kansainvälisyys on osa työtä. Joskaan sitä ei voi koskaan pitää negatiivisena asiana, mutta toimijat, jotka toimivat täysin kotimaisessa tai paikallisessa ympäristössä, saattavat nostaa kotimaisen työkokemuksen ulkomaisen edelle. Käytännön kielitaitoa ja tilannetajua, jolla pärjää oman alansa tehtävissä, arvostetaan enemmän kuin koulussa opittua täydellistä kielioppia. Myös sosiaalinen pääoma, erilaisten kulttuurien ja tapojen ymmärtäminen ja niissä sujuvasti toiminen, nostettiin tärkeäksi piirteeksi. Ulkomaanharjoittelu tai vaihto-opiskelijavuosi on työhaastattelutilanteessa ainakin puolelle työnantajista tärkeämpää kuin kotimaassa hankittu kokemus, tämäkin tosin on selvästi alakohdista. Alat, joilla ollaan yhteistyössä rajojen ulkopuolelle, luonnollisestikin arvostavat yksilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta siellä työskentelemisestä ja toimimisesta.

5.2 Kulttuurivienti kansainvälisyyden edistäjänä

5.2.1 Kulttuuriviennin määritelmä

Kulttuuriviennillä tarkoitetaan kulttuuriپییرistä toiseen tapahtuvaa kulttuuristenmerkitysten vaihdantaa ja vuonna 2003 käynnistyi opetusministeriön, ulkoasiainministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön ensimmäinen yhteinen kulttuurivientihanke. Kulttuurivienti tähtää Suomen kansallisen kulttuuripanostuksen hyödyntämiseen edistämällä suomalaisten kulttuurituotteiden ja -palveluiden vientiä. Tavoitteena on vahvistaa kulttuurin toimialojen taloudellista perustaa, kulttuurillista Suomi-kuvaa maailmalla, lisätä vientituloja ja kulttuurialan työllistymismahdollisuuksia (Koivunen 2004, 28).

5.2.2 Kulttuurivienti Suomessa

Suomen kulttuuriviennin vahvuuksia ovat suuri luovuuspääoma, korkeatasoinen luovien alojen koulutus ja tutkimus, vahva teknologiaosaaminen, kulttuurin hyvä kotimainen infrastruktuuri, toimivat kotimarkkinat sekä korkealaatuinen luova tuotanto. Kulttuurituotantoamme arvostetaan myös ulkomailla emmekä välttämättä pysty vastaamaan kysyntään, jota suomalaiselle kulttuurille olisi (Koivunen, 2004, 3).

Kulttuuriviennin vahvuudet ovat suuresti osa suomalaista identiteettiä ja sitä, missä me olemme hyviä, kuten teknologian kehityksessä mukana pysyminen ehkä jopa joskus kärkikahinoissa mukana oleminen, koulutus ja tutkimus sekä toimiva infrastruktuuri. Suomalainen työote on osaava ja aikaansaava ”no nonsense”- asenteella toimiva, joten voisi todeta, että olemme luotettavia yhteistyökumppaneita. Kuitenkin tutkimus ”Onko kulttuurilla vientiä?” paljastaa, että emme pysty vastaamaan omien kulttuurituotteidemme ja -palveluidemme kansainväliseen kysyntään (Koivunen 2004, 3), joka tuntuu omien kokemusten perusteella oudolta. Emmekö rahoita tarpeeksi kulttuurivientiä? Se työllistäisi monta kulttuurituottajaa, toisi elintärkeitä, maailmanlaajuisia verkostoja ja tukisi suomalaisen kulttuuriperinnön tutuksi tuomista rajojen ulkopuolella. Mahdollisuudet ovat rajattomat, mutta mahdollistajat rajalliset.

Valtioiden välisen vuorovaikutuksen lisääntyminen tarjoaa kulttuurivaihdolle aivan uudenlaisia mahdollisuuksia ja edellytykset kulttuuriviennille ovatkin ehkä paremmat kuin koskaan. Tämä johtuu osaltaan paitsi parantuneista rahoitusmahdollisuuksista myös lisääntyneestä kiinnostuksesta suomalaista kulttuuria kohtaan (Koivunen, 2004, 6). Suomeen tullaan tekemään kulttuuria yhä enenevässä määrin ja Suomesta myös viedään omaa kulttuuriamme muualle maailmaan enemmän, vaikkakin kasvu kotimaassa ei todennäköisesti kasva enää merkittävästi. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan Suomessa kulttuuri on toiseksi tärkein yksityisen kulutuksen kohde, ja sen arvo oli vuonna 2010 yli 6,5 miljardia euroa (Kulttuurivienti [viitattu 19.3.2014]).

Suomen kulttuuriviennin heikkouksia ovat arvoketjun vuotokohdat, tiedotus, markkinointi, promootio ja vienninedistäminen, kulttuuriviennin strategian ja koordinaation puute hallinnossa sekä pääomien ja kulttuuriviennin vähäinen tukeminen (Koivunen, 2004, 3). Suomalaisen osaamisen viemistä ulkomaille kulttuurin alalla ei tueta tarpeeksi ehkä sen vuoksi, että sen tuottamat hyödyt eivät ole konkreettisesti rahassa mitattavissa, joten varsinkin taloudellisen laskusuhdanteen aikana rahat kanavoitetaan tiukemmin ja tarkemmin tukemaan talouskasvua. Vaikkakin voisi päätellä, että kaikki yhteistyö ulkomaille luo suhteita ja mahdollisuuksia tulevaisuuden varalle, suomalaisen kulttuurin vieminen ulkomaille tuskin nähdään tarpeeksi hyödyttävänä, jotta siihen tartuttaisiin mahdollisena kasvualueena, mikä saattaa olla turhaa lyhytnäköisyyttä päättäjien osalta.

Uhat eivät kuitenkaan Koivusen (2004, 18) mukaan ole pelkästään sisäisten mahdollisuuksien tukahduttamista. Kulttuuriviennin globaaleja uhkia ovat piratismi, Kiina-ilmiö, USA ja artistien valuminen ulkomaille.

Maailmanlaajuisesti katsottuna Suomi on erittäin pieni alue, ja sen kieli ja kulttuuri eivät ole valtakulttuureja, joten niiden jääminen suurempien talousmaiden tarjonnan varjoon on väistämätöntä. Piratismi omalta osaltaan vie varoja jo tunnetuilta suomalaisilta brändeiltä, kun heidän tuotteitaan tehdään laittomasti pienien tuotantokustannuksien maassa. Tästä päästäänkin helposti myös Kiina-ilmiöön, jossa kaikki tuotannon osa-alueet siirretään juuri näihin halvan tuotannon maihin, jotta tuotantokustannuksissa säästettäisiin mahdollisimman paljon. Luovan talouden uhat ovat

samat kuin muillakin talouselämän alueella, ja niihin tulisi vastata samalla panostuksella ja voimalla kuin muillakin alueilla. Se, onko siihen resursseja, on oma kysymyksensä.

Toisaalta myös Suomen brändi on maailmalla hukassa, millaisia me olemme ja mitä täällä tehdään. Tuotetta, jolla ei ole selvä, positiivinen imago on vaikeampi myydä ihmisille. Markkinoinnissa on sääntö, että jos kuluttajat eivät muista tai tunnista tuotteen brändiä, on erittäin epätodennäköistä, että he ostaisivat tuotteen (Kalb 2014). Näin ollen maat, joiden imagon muodostaminen ja tuotteistaminen ovat onnistuneet paremmin pystyvät myymään omia tuotteitaan näiden positiivisten viestien avulla ja jättävät taakseen maat, joiden brändi ei nostata minkäänlaisia mielikuvia. Tässä suhteessa Suomen markkinointi oikealla tavalla olisi viennin kannalta erittäin tärkeää. Ei pitäisi luottaa sokeasti siihen, että vaikka itse suomalaisina tiedämme ja tunnistamme omat taitomme ja vahvuutemme, myös muut näkisivät saman. Kalbin mukaan ei myöskään pitäisi ratsastaa muutamilla suurilla suunnannäyttäjäbrändeillä, kuten Nokialla, sillä kaikki eivät edes miellä sitä suomalaisiksi juuri tuntemattomuutemme vuoksi.

Kulttuurivienti tukee muuta vientiä, se ei pelkästään auta kansainvälisessä verkostoitumisessa vaan myös auttaa houkuttelemaan huipputason taitelijoita ja tutkijoita Suomeen. Myös täällä opiskelevat ja valmistuvat taiteen ja tieteen alan ammattilaiset pitäisi saada jäämään Suomeen (Koivunen 2004, 16). Se, että kulttuurivienti erotetaan omaksi osakseen vientiä, tukee ajattelua, jossa kulttuurin arvo aliarvioidaan sen tuomissa hyödyissä. Ei pitäisi ihmetellä miksi osaaminen siirtyy Suomesta pois, mutta ei muualta Suomeen, jos rahoituskanavat ovat tiukat, alan arvostus markkinoilla pieni ja Suomen itsestään antama kuva muutenkin epäselvä tai luontaantyöntävä.

5.3 Kulttuurialan rahoituskanavat

Suomen kansainvälisesti monipuolinen ja kattava kulttuurin ja taiteen tukijärjestelmä sekä koko maan kattava taidelaitos- ja taidekasvatusjärjestelmä luovat edellytykset

tuottavat kansainvälisesti kiinnostavia ja kilpailukykyisiä kulttuurituotteita ja -palveluja. Kansainvälisesti kulttuurin ja luovien tuotteiden ja palveluiden kauppa on jatkuvasti lisääntynyt (Kulttuurivienti [viitattu 19.3.2014]). Kansainvälisen työn määrä siis kasvaa ja lisääntyy eikä vähene tai hidastu, kun taas kotimaisen kulttuurialan työt pysyvät samoissa määrissä kuten aikaisemminkin, joten voisi olettaa, että kansainvälistyminen on työllistymisen kannalta entistä tärkeämpää. Suomessa tuetaan laajasti esimerkiksi paikallista tai valtakunnallista kulttuurityötä ainakin erilaisilla hankerahoituksilla kuten Leader-rahoitus, joka on tähdätty maaseudun yleishyödyllisiin tai elinkeinoelämää kehittäviin paikallisiin hankkeisiin. Sillä tuetaan esimerkiksi erilaisten tapahtumien järjestämistä, kansainvälistä toimintaa, yritysten perustamista, investointeja ja kylien kehittämistä (Rahoitusmahdollisuuksia maaseudun kulttuuritoimintaan 2008). Rahoitus ei siis pelkästään ole kulttuurialan hankkeisiin, mutta sillä halutaan tuoda myös kulttuurisesti kehittäviä asioita haja-astutusalueille, joissa sitä ei niin paljon järjestetä tai siihen ei ole rahaa ilman ulkopuolista rahoittajaa.

Millä tuetaan kulttuurin viemistä ulkomaille jos työ ei enää pääpainotteisesti kohdistukaan Suomeen? Ulkoministeriö valvoo ja edistää Suomen vientiä ja taloudellisia etuja Suomen ulkopuolella (Viennin ja kansainvälistymisen edistäminen, 2013). Tämä verkosto tarjoaa yrityksille viennin ja kansainvälistymisen edistämiseen liittyviä palveluja yhteistyössä muiden Team Finland -toimijoiden kanssa.. Vienti- ja investointihankkeisiin täytyy kuitenkin liittyä suomalainen intressi, eli sen täytyy jollain tapaa edistää suomalaista etua tai hyödyttää Suomea esimerkiksi liiketoiminnallisesti.

Oletettavasti myös paikallisen kulttuuriperinnön tai -tavan viemistä ulkomaille pidetään jollain tapaa paikallisena hankkeena, sillä se pyrkii säilyttämään alueen kulttuuriperintöä ja tuomaan lisäarvoa sille, mutta kulttuurialalla työt saattavat suuntautua kokonaan ulkomaille eivätkä pysy tietyn hankerahoituksen raameissa. Musiikkialalla Music Finland tukee suomalaisen musiikin kansainvälistymistä ja vie sitä ulkomaille [Music Finland, viitattu 1.3.2014]. Sen päätavoitteita on omien sanojensa mukaan pitää ääntä suomalaisesta musiikista, auttaa kansainvälistymään ja vahvistaa musiikkialaa ja sen toimintaedellytyksiä. Heidän kauttaan saa myös tärkeää tietoa ulkomaisista kulttuuritapahtumista, mitä niissä on ja missä ja milloin ne tapahtu-

vat. Suoraa rahoitusta taas jakavat esimerkiksi Euroopan Unioni, jolle oman alueensa kulttuurin säilyttäminen ja vieminen on jo itseisarvo sinänsä, sekä Suomen Kulttuurirahasto, joka myöntää rahoitusta taiteen, tieteen ja kulttuurielämän eri aloilla toimiville henkilöille, työryhmille ja yhteisöille.

6 ULKOMAANHARJOITTELUT

6.1 Johdanto Case-osioon

Case-tapauksissa vertailemme oman koulutuksemme kahta eri puolta ulkomailla tehdyn harjoittelun kautta. Keskityimme tässä täysin työharjoitteluihin, sillä kulttuurialalla, ainakin omien kokemusiemme mukaan, työharjoittelun tekeminen ulkomailla on yleisempää kuin vaihto-opiskelu. Ensimmäinen case keskittyy tuotantopuolelle kun taas toinen edustaa sosiokulttuurista työtä. Kolmas case pohjautuu omiin kokemuksiimme, ja on olennainen ja tärkeä pohja sille, miten itse käsitämme kansainvälisyyden omalla alallamme ja mahdolliset tulevat työmarkkinamme.

6.2 CASE LIVERPOOL: Petra Kytölä, tuotantoassistentti

Petra Kytölä teki harjoittelunsa Liverpool Sound City – Festivaalin tuotantopuolella Liverpoolissa, Englannissa.

Paikan hakeminen

Ennen harjoittelua hän oli varma, että haluaa tehdä toisen harjoittelunsa ulkomailla ja etenkin Iso-Britanniassa. Petra on aina halunnut asua ulkomailla ja ajatteli, että kokemuksesta olisi tulevaisuuden kannalta suuri ammatillinen hyöty. Työharjoittelupaikka löytyi edellisen harjoittelun koordinaattorin kautta, joka antoi Petralle vaihtoehtoja minne hakea. Loppujen lopuksi Sound City festivaalin tuottaja löytyi Musiikki&Media-festivaalin osallistujalistasta ja Petra ehdotti hänelle tapaamista, hyvällä lopputuloksella. Petralle ei ollut mitään tiettyjä odotuksia harjoittelupaikalta, hän vain halusi päästä oikeasti tekemään asioita ja osaksi tuotantotiimiä. Harjoittelussa sekä sen ulkopuolella hän halusi tutustua uusiin ihmisiin ja päästä verkostoitumaan alan ihmisten kanssa.

Kesto ja työtehtävät

Liverpool Sound City on musiikinalan ammattilaisten festivaali, jossa on päivisin konferensseja ja iltaisin erilaisia livemusiikkiesityksiä. Petran harjoitteluvuotena näitä iltaesiintyjä oli noin 360 ja esiintymispaikkoja 20. Petra teki harjoittelunsa livemusiikkipuolen tuotantotiimissä, johon kuului hänen lisäksi kolme henkilöä. Harjoittelu alkoi helmikuussa 2013 ja päättyi saman vuoden toukokuussa. Lähempänä festivaalia työntekijöiden määrä kasvoi vapaaehtoisilla ja harjoittelijoilla, mutta ydintiimi pysyi samana.

Petran työt poikkesivat hyvin paljon Case Afrikka -osion sosiokulttuurisesta puolesta, mikä soittaakin hyvin sen, kuinka kulttuurituotannon koulutuksessa pystyy omilla valinnoilla päättämään mihin suuntaan lähtee työelämässä. Petra pääsikin tekemään hyvin monia asioita festivaalin tuotantopuolella, pääasiassa hän kuitenkin oli "venue liaison" eli yhteydessä eri esiintymispaikkojen edustajiin kaikista käytännön asioista. Toisena pääalueena hän toimi apuna artistituotannoissa tekemällä sopimuksia, kokoamalla yhteystietoja, lähettämällä aikatauluja ja tekemällä mitä nyt ikinä pyydettiin. Työn määrä luonnollisestikin lisääntyi mitä lähemmäs festivaalia päästiin ja itse festivaaliviikolla ja sitä ennenkin työpäivät venyivät normaalista kahdeksasta tunnista, sillä työt piti saada tehtyä ajallaan.

Yksi suurimmista töistä Petran mukaan oli Tier5 -viisumeiden ja -työlupien hankkiminen Euroopan Unionin ulkopuolelta tuleville artisteille. Tämän hän teki yhteistyössä yhden sponsoritahon kanssa. Näitä esiintyjä oli useita, ja työllä oli muutenkin kiire, jotta luvat ovat kunnossa ennen festivaalin alkamista. Pieniä viivästymisiä tuli, sillä kaikki osapuolet eivät olleet yhtä ahkeria sähköpostin käyttäjiä, mutta silti työ saatiin kunnialla päätökseen eikä yksikään artisti jäänyt ainakaan viisumin puuttumisen vuoksi pois tapahtumasta.

Petralle oli myös erittäin tärkeää nähdä koko tapahtuman kaari alusta loppuun, miten festivaali nousee pystyyn ja kulminoituu itse tapahtumapäiviin.

Henkinen ja ammatillinen kasvu

Vaikka projekti oli isotöinen ja monipuolinen työtehtävien suhteen, Petran on vaikea nimetä yksittäisiä oppimiskokemuksia. Tietysti toisessa kulttuurissa toimiminen, kuten briteille tyypillinen ”small talk” oli aluksi erilaista mihin on Suomessa tottunut. Vaikka olisi kuinka kiire töiden kanssa, kaikki työtapaamiset ja -puhelut tuntemattomienkin ihmisten kanssa alkoivat tietyillä muodollisuuksilla, jotka Suomalaiseen kulttuuriin tottuneelle voivat tuntua ajanhukalta ja turhilta. Muuten kulttuuri ei niin paljon eronnut jo totutusta, sillä Petra pysyi kuitenkin Euroopan Unionin rajojen sisällä ja oli aiemminkin käynyt Englannissa monia kertoja. Englantia äidinkielenään puhuvien kanssa työskenteleminen kuitenkin paransi hänen kielitaitoaan selvästi ja ammattisanasto tuli tutuksi sitä päivittäin käyttäessä eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

Työharjoittelu myös avasi Petran silmiä siitä mitä tapahtumatuotanto parhaimmillaan ja myös raaimmillaan on: paljon vaativaa työtä, jota henkilöstöresurssit eivät aina pysty kattamaan. Henkilöstö on usein myös talkoolaisia, mikä säästää rahaa projektin budjetissa, mutta näiltä henkilöiltä ei myöskään voi vaatia samanlaista ammattitaitoa kuin palkallisilta työntekijöiltä. Tällainen ylityöllistäminen myös johtaa kysymykseen työn ja vapaa-ajan suhteesta, sillä vapaa-aikaa ei aina ollut, ja ajatukset pyörivät vain ja ainoastaan työn ympärillä. Kuitenkin toisessa maassa ollessaan haluaisi tutustua paikalliseen ja ympäröivään kulttuuriinkin kun siihen on mahdollisuus.

Toisena osa-alueena Petra korostaa tiedottamista ja sitä, että tieto on varmasti oikeaa, että eri osapuolet tietävät eri muutoksista ja peruuntumisista ja ovat ajan tasalla sekä omasta työstään että siitä mitä muut tekevät. Petra myös korostaa eri työntekijöiden omia vastuualueita, että jokainen tietää mitä on tekemässä ja hoitaa oman osa-alueensa moitteettomasti, jotta toisten ei tarvitse omien töidensä lisäksi huolehtia siitä, ovatko muutkin tehneet omansa. Kuitenkin koko työtiimin pitäminen ajan tasalla siitä, mitä tapahtuu, on tärkeintä. Vaikka keskityttäisiinkin omiin töihin, on hyvä pitää koko porukka ajan tasalla.

Työharjoittelu oli Petralla erittäin onnistunut, ja hän huomasi sen jo heti seuraavassa

projektissaan Suomeen palattuaan. Hän pystyi hyödyntämään ulkomailla oppimaansa ja huomasi, että samanlaisia tilanteita tuli vastaan myös Suomessa ja tiesi miten niihin tulisi vastata oppimansa kautta. Myös parantunut kielitaito helpotti kommunikointia ulkomaisten bändien kanssa, joiden kanssa hän pääsi myöhemmin työskentelemään. Harjoittelusta jäi palo työskennellä ulkomailla, sillä kokemus oli niin hyvä sekä töissä että sen ulkopuolella.

6.3 CASE AFRIKKA: Kirsi Riihijärvi, sosiokulttuurinen työ

Kirsi Riihijärvi, 35 vuotta, työskentelee tällä hetkellä Tampereen kaupungin Nuorisopalveluilla työvalmentajana Pajaston Taidepajalla. Hän on opiskellut aikaisemmin Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosiokulttuurista työtä.

Käsittelin haastattelussa Kirsin työharjoittelua hänen opiskellessaan aikuisopiskelijana Metropolia ammattikorkeakoulussa. Silloin hän opiskeli teatteri-ilmaisun ohjaajaksi, esittävien taiteiden linjalla vuosina 2008-2013. Hänen työharjoittelunsa oli ajalla lokakuu 2008 – maaliskuu 2009 ja harjoittelu kesti yhteensä neljä ja puoli kuukautta. Tuolloin hän oli 29-vuotias. Hänellä oli aluksi tarkoitus lähteä harjoitteluun Sambian pääkaupunkiin Lusakaan, tarkemmin sanottuna Lusakan yliopistoon, mutta paikan päällä Suomesta lähteneet opiskelijat huomasivat koulun olevan kiinni kesäloman takia eikä tieto siitä ollut kulkenut heille asti, ei edes heidän omalle koulullensa. Kirsi sai kuitenkin suoritettua harjoittelunsa Sambiassa sekä Malawilla.

Opiskellessaan kulttuurituottajaksi SeAMKissa Kirsi ei lähtenyt ulkomaille pidemmäksi aikaa vaikka hänellä olisi ollut siihen tilaisuus. Metropoliaassa hän päätti, että tällä kertaa hän lähtisi ulkomaille tekemään opintoja heti kun siihen olisi mahdollisuus. Harjoitteluun mennessä Kirsi oli ehtinyt tehdä töitä jo pitemmän aikaa ja irtiotto arjesta tuntui hyvältä ajatukselta. Myös harjoittelun kustannukset olivat todella vähäiset. Mahdollisuudet lähteä kauemmas tulisi aina käyttää hyväkseen, Kirsi painottaa haastattelussa.

Ennen harjoitteluaan ulkomailla hänen ulkomaankokemuksensa koostui suurimmaksi osaksi lomamatkoista eri puolella maailmaa, mutta myös työn kautta saatuja kokemuksia löytyi. Hän osallistui nuorten ryhmän kanssa kansainväliselle Varietee de la Vie –leirille, jonka myötä hän sekä nuoret matkustivat Tampereen ystävyyskaupunkiin Esseniin, Saksaan. Leiri oli kansainvälinen ja sinne tuli nuoria myös muualta Euroopasta. Leirillä tutustuttiin varietee-teatteriin ja sen eri osa-alueisiin. Ensimmäisen Saksan leirikesän jälkeen Kirsi matkusti Afrikkaan ja seuraavan kerran Essenissä hän pääsi niin kutsutun ”leiritäteilyn” jälkeen myös ohjaamaan.

Työtehtävät

Ensimmäisen heille järjestettiin kolmen viikon intensiivikurssi Lusakassa, jonne osallistui opiskelijoita ja opettajia Suomesta Metropolia AMKsta ja SeAMKista, Lusakan yliopistosta sekä Zombasta, Malawin yliopistosta. He tekivät yhdessä muun muassa tarinateatteria, prosessidraamaa, opettelivat Afrikan historiaa ja tarinallisuutta sekä tutustuivat kehityksen teatteriin, Theater for Development, joka on yksi forumteatterin muodoista. Kehityksen teatterin perässä Kirsi lähti kulkemaan Afrikassa. Päätös tuli nopeasti, koska suunniteltu aika Lusakan yliopistossa ei onnistunutkaan. Kirsi ja hänen ystävänsä päättivät lähteä Chipataan, Malawin rajalle, tarkoituksenaan tehdä naisten kanssa töitä. He kuitenkin päätyivät tekemään töitä Smiling Kids -nimiseen orpokotiin noin kuukaudeksi. He opettivat lapsille kerran viikossa draamallista teatteria sekä kertoivat asioita Suomesta. Lapset tekivät myös tanssiesitystä isoa tapahtumaa varten ja Kirsi pääsi projektiin mukaan ohjaajan assistentiksi.

Kehityksen teatteri vei Kirsin mukanaan ja häntä kiinnosti, miten ihmisiin pystyy vaikuttamaan teatterin keinoin. Työ oli haastavampaa ja hän lähti Malawille takaisin, koska siellä oli mahdollisuus tehdä enemmän teatteria osallistavalla menetelmällä, kun taas Sambiassa painotus oli enemmän tanssissa. Malawilla hän oli tutustunut erääseen naiseen, joka työskenteli The Story –workshopin parissa. Workshopin työntekijät tekevät yhteisötyötä kentällä ja heidän kanssaan Kirsi pääsi tutustumaan Afrikan köyhimpiin alueisiin ja siellä tehtävään työhön. The Story –workshopissa vierailun jälkeen hän pääsi tutustumaan siihen, miten kehityksen teatteria tehdään käytännössä ja lähti Malawin yliopiston teatteriryhmän matkaan. Hän huomasi että

kehityksen teatteri on todella lähellä suomalaista kesäteatteria, vaikka samalla käsiteltiin vakavia aiheita, kuten korruptiota.

Kulttuurierot

”Afrikka on iso asenteen kasvatuspaikka ja koko paikka on jo itsessään oppimiskokemus” toteaa Kirsi. Afrikassa ollessaan iso ongelma oli se, että hän ei puhunut paikallista kieltä, joka vielä vaihteli maasta ja alueesta riippuen. Työskentelykielenään hän kuitenkin käytti englantia, jota myös paikalliset puhuivat vaihtelevasti hyvin.

Afrikkalainen eroaa täysin länsimaalaisesta. Jos esimerkiksi tilaisuus alkaa klo 12.00, käytännössä se alkaa vasta kun afrikkalaiset saapuvat paikalle, eli esimerkiksi kello 15.00. Ohjaajan työssä Kirsi huomasi ja oppi, että siinä missä itse on tottunut käyttämään soveltavaa ja osallistavaa tekniikkaa, afrikkalaiset ovat tottuneet muodolliseen opetukseen, ja opettaja on aina oikeassa. Ei ole helppoa opettaa lapsia soveltavin menetelmin ja saada heiltä omia mielipiteitä, kun he eivät olleet siihen tottuneet. Suomessa lapset saavat sanoa mielipiteitään ja heitä kuunnellaan. Myös värierot toivat oman merkityseronsa työhön, kun yhtäkkiä opettajana olikin valkoinen nainen.

Suomessa ollessaan Kirsi oli työskennellyt esimiesasemassa ja nyt hän olikin Afrikassa, valkoisena naisena opiskelijastatuksella. Täytyi opetella vaihtamaan oma asemansa täysin erilaiseen, mutta se tapahtui kuitenkin nopeasti ja hän sai myös rentoutua ja nauttia opiskelija-asemastaan. Hän sai rauhassa tutkailla ja opetella asioita.

Kirsi oppi paljon asioita, jotka ovat vaikuttaneet hänen omaan asennemaailmaansa ja hänen onkin hankala sanoa kuinka paljon. Hänen ammatillinen identiteettinsä osaltaan pohjaa Afrikassa vietettyyn aikaan. Demokraattinen ja tasa-arvoinen ihmiskuva vahventui, vaikka hänet oli jo lähtiessään ns. yhteisöllisesti aivopesty.

6.4 CASE AMSTERDAM: Mari Rapo ja Miia Backman

Paikan hakeminen

Kuten johdannossa jo totesimme, kiinnostus kansainvälisyyttä ja sen tuomia mahdollisuuksia omalla alallamme nousi omasta kokemuksesta, työharjoittelusta Amsterdamissa, Hollannissa kesällä 2013. Harjoittelupaikan löytäminen oli vaikeaa, sillä emme halunneet tarttua koulun tarjoamiin valmiisiin vaihtoehtoihin, vaikka ne olisivatkin varmasti tehneet hausta yksinkertaisempaa ja jollain tapaa turvatumpaa. Halusimme kaupunkiin, johon meillä on henkilökohtainen kiinnostus mennä ja olimme valmiita tekemään työtä asian eteen. Laitoimme yhteensä lähemmäs 100 hakemusta ympäri Eurooppaa festivaaleille, tuotantoyhtiöille, levy-yhtiöille ja pienemmille tapahtumille. Noin yksi kymmenestä vastasi mutta vastaus oli kuitenkin suurimmassa osassa tapauksista kielteinen. Syitä oli monia, joko harjoittelijoita oli jo tarpeeksi tai niille ei vastaavasti ollut tarvetta tai kielivaatimuksena oli vaikkapa sujuva saksa. Ennen harjoitteluun lähtöä nousi mieleen monia kysymyksiä tulevasta ajasta ulkomailla: onko Suomessa ja ulkomailla työskenneltäessä paljonkin eroavaisuuksia, millaista ylipäättänsä on ulkomailla työskenteleminen ja asuminen, tuleeko vastaan kulttuurieroja, kuinka paljon kielitaitoa loppujen lopuksi vaaditaan.

Harjoittelupaikan etsiminen alkoi jo loppuvuodesta 2012 ja jatkui seuraavan vuoden helmikuulle asti, kunnes yhdestä paikasta osoitettiin kiinnostusta. Paikka oli Drap Music, tuotanto-, managerointi- ja levy-yhtiö. Mainittakoon, että paikan hyväksymisen jälkeen tuli myös pari muuta kiinnostusta osoittavaa viestiä, mutta siinä kohtaa emme enää edes miettineet muita vaihtoehtoja. Monilla työnantajista ei tuntunut olevan tarkkaa käsitystä Suomesta maana tai kulttuurina, myös sen sija kartalla tuntui olevan hukassa. Saattoi jopa tulla yllätyksenä, että Suomi on osa Eurooppaa.

Kesto ja tehtävät

Harjoittelu alkoi toukokuussa ja jatkui lokakuun puoliväliin asti, eli ajallisesti hieman pidempi kuin Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurituottajaopiskelijoiden toinen harjoittelu yleensä, joka siis on neljä kuukautta. Syynä pidennettyyn harjoitteluun

oli Amsterdam Dance Event, joka pidetään vuosittain lokakuussa ja pyyntö pidentyksestä tulikin harjoittelupaikan puolelta. Teimme tapahtumaan alun perin jo kesällä uuden singlen markkinointitapahtumaa, joka myöhemmin peruttiin, sillä singleä ei vielä julkaistukaan. Työtä kuitenkin riitti, ja pääsimme tekemään harjoitteluohjajamme hektistä tapaamisaikataulua tapahtumaan, sillä ADE:n tärkeimpiä tarkoituksia on verkostoituminen elektronisen tanssimusiikin saralla. Amsterdam Dance Event onkin Euroopan johtava oman alansa musiikkitapahtuma.

Työtehtävät harjoittelun aikana koostuivat suurelta osin online- ja offline-markkinoinnista, ja sen parissa teimme työtä ensimmäiset kuukaudet juuri julkaistun singlen myötä. Työ tehtiin kokonaan englannin kielellä, vaikka Hollannissa olimmekin. Amsterdam on siitä helppo kaupunki, että se on niin kansainvälinen: joka paikassa pärjää englannin kielellä ja kaupunki houkuttelee koko ajan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä. Markkinoinnin ja Amsterdam Dance Eventin ohella teimme erittäin paljon tiedonhakua joko kiertuetta tai uutta musiikkitelevisiokanavaa varten, painimme tekijänoikeuksien parissa hollantilaisten Teostoa vastaavien yhteisöjen kanssa, kokosimme DJ-settejä ja soittelimme ympäri Hollantia ja maailmaa. Työ oli monipuolista ja vaikka olimme asemoituina Amsterdamissa, saattoi päivän ensimmäinen puhelu tai sähköposti mennä vaikkapa Kiinaan.

Tätä kaikkea piti täysin normaalina, sillä Amsterdamista ja Hollannista tuli koti, monikansallinen koti. Kulttuurierot, jos niitä oli, tasoittuivat nopeasti ja työn kansainvälinen muoto hyväksyttiin nopeasti osaksi omaa identiteettiä: minä olen kansainvälinen, ystäväni ovat kansainvälisiä, puhun kieliä, sillä se on edellytys tälle elämälle täällä. Tämä kaikki oli täysin luonnollista, niin kuin se olisi aina ollut niin ja olisimme täysin samoja ihmisiä pudotettuna toiseen maailmaan, joka olikin täysin samanlainen kuin aiempamme, mutta vain monella tapaa rikkaampi.

Kulttuurierot

Suomalaisten ja ulkomaalaisten työkäyttäytyminen ja esimerkiksi sähköpostiviestintä on erilaista. Ulkomailla käytetään enemmän muodollisia ja kohteliaita viestejä pitemmän aikaa, vaikka olisimmekin viestitelleet jo useamman viestin verran, kun taas suomalaisten välillä tervehdykset, kieliasu ja hyvästit ovat tuttavallisempia.

Työskentely ja työskentelytavat olivat muuten hyvin samantapaisia kuin Suomessa. Pomomme oli kotoisin New Yorkista, Pohjois-Amerikasta ja välillämme olikin pieniä kulttuurieroja viestinnässä ja työskentelytavoissa. Suomalaisten ja hollantilaisten välillä emme huomanneet niinkään suuria eroavaisuuksia, ainoastaan, että hollantilaiset ovat hieman avoimempia, hymyilevät ja katsovat silmiin enemmän kun taas suomalaiset ovat sulkeutuneempia ja varautuneempia sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Amsterdam on kaupunkina todella kansainvälinen, joten hyvällä englanninkielen taidolla pärjää oikeastaan täysin. Kaupungin kansainvälisyydestä kertoo myös se, kuinka paljon ympärillä kuuli eri kieliä; aina ei ollut aavistuskaan mitä kieltä toiset puhuivat. Myös lähes kaikki omat uudet tuttavuudetkin olivat tulleet kaupunkiin ympäri Eurooppaa. Vaikka Alankomaiden virallisena kielenä on hollanti, Amsterdamissa paikalliset sekä työnantajamme puhuivat hyvää englantia ja kielimuuria ei ollut. Joskus saattoi olla pieniä asioita, joita ei välttämättä heti ymmärtänyt, mutta uskomme sen olevan yleistä eikä sitä kokenut ongelmaksi. Kielimuuri on varmasti selkeämpi maissa, jonka kieltä ei itse osaa ollenkaan tai jos maassa ei puhuta englantia kovin hyvin, esimerkiksi Espanjassa tai Italiassa. Näemme sen kuitenkin haasteena, eikä missään nimessä esteenä uudessa kulttuurissa työskentelemiselle.

Henkinen ja ammatillinen kasvu

Työharjoittelu ulkomailla muutti käsitystämme siitä, mitä haluamme elämältä yleensäkin. Monella saattaa jossain vaiheessa elämää olla unelma ulkomailla asumisesta, mutta meille Amsterdam muutti kaiken. Sen avulla ymmärsimme, että tätä haluamme tehdä: nähdä ja kokea mahdollisimman paljon eikä vain luoda uraa Suomessa. Helpompi vaihtoehto saattaisi olla verkostoitua Suomessa ja sen myötä saada töitä töiden perään, eikä jäädä tyhjän päälle, mitä uudessa maassa ja kaupungissa yleensä ainakin aluksi tapahtuu. Kuitenkaan elämäänsä ei voi pedata aina ainoastaan varmuudelle, jos enemmän voi saada ottamalla riskejä. Ulkomailla asuminen ja työnteko voi myös monesta tuntua jotenkin hienolta ja luksukselta, mutta sitä se ei ole. Työ on aina työtä, ja se mikä puuduttaa entisessä kotimaassa puuduttaa yleensä myös muualla. Tärkeämpää on se, että tietää mitä haluaa ja missä

on onnellinen. Kulttuurialalla työt ovat kiven alla, asui sitten missä päin maailmaa tahansa, tätä ongelmaa tuskin ratkaisee pelkästään vain muuttamalla pois.

Miten työ sitten erosi Suomessa tehdystä? Tehtäväthän ovat samoja maasta riippumatta, ja Suomikin kansainvälistyy vauhdilla eli mikä on se lopullinen, konkreettinen hyöty? Ehkäpä varmuus siitä, että pärjää omillaan ilman paikallisia turvaverkostoja ja löytää ratkaisut ongelmiin omillaan. Pääsee käyttämään kieltä, jolla pitää tehdä itsensä ymmärretyksi ja enemmänkin. Verkostoituminen sekä työelämässä että vapaa-ajalla on monimuotoisempaa kuin pikkukaupungissa kotimaassa. Ymmärrys erilaisen musiikkikulttuurin toiminnasta, miten siellä toimitaan ja miten asiat hoidetaan, miten ne eroaa Suomen vastaavista ja miten tätä oppimaansa voi hyödyntää Suomessa? Rikastamalla itse työharjoittelupaikkaansa omilla toimintatavoillaan ja ajatusmaailmallaan, joka on väistämättä erilainen kuin heillä. Aina on jotain tarjottavaa, mitä ei ole vielä nähty.

Ulkomailla työskentely oli meille henkilökohtaisesti merkittävä kokemus ja tämän hetkisen elämämme parhaimpia ja monipuolisimpia kokemuksia kokonaisuudessaan. Kasvoimme ammatillisesti, saimme rohkeutta, itsevarmuutta, kokemuksia, uusia kavereita sekä vastauksia kysymyksiimme. Haluamme tulevaisuudessa työskennellä ulkomailla, joten harjoittelun kautta saatu tietotaito hyödyttää varmasti haikiessa työpaikkaa muualtakin kuin Suomesta. Saimme myös uutta tietoa musiikibisneksestä sekä todennäköisesti sellaista tietotaitoa ja osaamista, joiden merkityksen huomaa vasta myöhemmin tulevaisuudessa. Vieraaseen maahan lähteminen pidemmäksi aikaa vaatii rohkeutta, itsensä peliin laittamista sekä uskoa ja tahtoa.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyötä tehdessämme tuli entistä selvemmäksi se, kuinka tärkeää kansainvälistyminen nykyajan Suomessa opiskelijalle on. Monipuolista kielitaitoa, ei vain hyvää englannin osaamista, arvostetaan yhä suuremmissa määrin ja monikulttuuriset työyhteisöt yleistyvät kiihtyvän maasta- ja maahanmuuton vuoksi. On tärkeää oppia toimimaan tässä muuttuvassa opiskelu- ja työympäristössä, ja opiskeluaikaiset oppimiskokemukset toimivat tässä hyvänä pohjana.

Eri ammattikorkeakoulujen kulttuurituotannon koulutusohjelmien opiskelijoiden ulkomaanopinnoista ja -harjoitteluista tehty selvitys selvensi käsitystämme muun muassa siitä, kuinka alamme aloituspaikat ovat vähenemässä, ja esimerkiksi koulutusohjelma jopa lopetettu Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Kuitenkin lukuja tutkiessa kävi ilmi, että kiinnostus ulkomaille lähtemisestä on pysynyt suurimmaksi osaksi samassa, jos ei jopa vähän noussut, mikä voi johtua sekä lisääntyneestä henkilökohtaisesta kiinnostuksesta kansainvälisyyteen että ammattikorkeakoulujen kasvaneesta panostuksesta lisätä kansainvälisyyttä sen eri muodoissaan kulttuurituottajien opinnoissa.

Mahdollisuudet kansainvälistyä opintojen aikana ovat monet, ja opiskelijan ulkomaille lähtemistä tuetaan monien kanavien kautta. Halusimme tuoda esille nämä mahdollisuudet, jotka moni saattaa esimerkiksi huolimattomuuttaan sivuuttaa. Aina-kin omakohtaisesti tärkein näistä on Euroopan unionin Erasmus-ohjelma, joka mahdollisti myös kirjoittajien oman ulkomaantyöharjoittelun. Tämä mahdollisuus johti myös tähän opinnäytetyöhön ja henkilökohtaiseen kiinnostukseen tutkia kansainvälisyyttä ja sen tuomia työllistymismahdollisuuksia omalla alallamme. Näin ollen kansainvälisyyden hyväksi tehtävä työ oppilaitoksissa voi olla myös yksilöiden kannalta erittäin kauaskantoista ja hedelmällistä.

Työelämän kannalta vastaus oli hyvin selvä, kansainvälistyminen on viisas päätös korkeakouluopintojen aikana. Työpaikoilla arvostetaan yhä enenevässä määrin monikulttuurisia taitoja, että osaa toimia eri kulttuurista tulevien kanssa ja ymmärtää heidän tapoja ja asenteita, hyvää kielitaitoa unohtamatta. Kansainvälistyminen opintojen aikana nähtiin myös kasvattavana kokemuksena, sekä henkisesti että amma-

tillisesti. Työnantajien mielestä ulkomaille lähteminen kasvattaa luonnetta monin tavoin ja opettaa yksilöä pärjäämään muuttuvissa tilanteissa toisessa kulttuurissa ilman totuttuja turvaverkkoja. Näin ollen ulkomaille lähtevän opiskelijan nähtiin omaavan tiettyjä ominaisuuksia, joita työelämässä arvostetaan, kuten uskallusta ja kykyä vastata muuttuviin olosuhteisiin.

Näitä kaikkia osa-alueita tukee Case-kokonaisuus, jossa haastatellut Kirsi Riihijärvi ja Petra Kytölä, oman kokemuksemme lisäksi, kertovat kuinka he näkivät ja kokivat oman ulkomaanharjoitteluaikansa. Haastatteluissa nousi esille samoja teemoja, joita käsitelimme aiemmissakin kappaleissa, esimerkiksi työnantajan näkökulmasta. Ulkomailta saatu kokemus lisäsi varmuutta itsestä tuottajana ja ihmisenä sekä jätti palon työskennellä uudestaan ulkomailla.

LÄHTEET

Erasmus+. 2014. [Verkkosivu]. CIMO. [Viitattu 28.3.201]. Saatavana: <http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus>

Garam, I. 2005. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä: Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun ja harjoittelun merkityksestä. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Occasional paper 1/2005.

Hotakainen, H. & Kuusinen, T. 2013. Kulttuuri- ja muotoilupalvelun koulutus. [Videotallenne]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 25.3.2014] Saatavana: <http://www.youtube.com/watch?v=8FdgrAFFAc>

HUMAK. 2014. [Verkkojulkaisu]. Humanistinen ammattikorkeakoulu: Kulttuurituotannon koulutusohjelma. [Viitattu 26.2.2014] Saatavana: <http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/ylemmat-amk-tutkinnot/kulttuurituottaja>

Kalb, I. 2014. Finland has a shyness problem. [Verkkolehtiartikkeli]. Business Insider. [Viitattu 5.3.2014]. Saatavana: <http://www.businessinsider.com/finland-has-a-shyness-problem-2014-2>

Kansainvälinen harjoittelu. 2014. [Verkkosivu]. CIMO. [Viitattu 30.3.2014]. Saatavana: http://www.cimo.fi/ohjelmat/kansainvalinen_harjoittelu

Kansainvälinen toiminta. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 20.2.2014]. Saatavana: <http://www.seamk.fi/fi/SeAMK-Info/Kansainvalinen-toiminta/Erasmus-Charter-ja-EPS>

Kansainvälisyys opinnoissa. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 20.2.2014]. Saatavana: <http://www.seamk.fi/fi/Koulutus/Kansainvalisyys-opinnoissa>

Koivunen, H. 2004. Onko kulttuurilla vientiä?: Opetusministeriön, ulkoasiainministeriön ja kauppaja teollisuusministeriön Kulttuurivienti –hanke. Helsinki: Opetusministeriö. Opetusministeriön julkaisuja 2004:22.

Korkeakoulujen vaihto-opiskelu koulutusaloittain 2012. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. CIMO. [Viitattu 30.3.2014]. Saatavana: http://www.cimo.fi/instance/data/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/29261_3_Koulutusaloittain_2012.pdf

Kulttuurivienti. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Viitattu 19.3.2014]. Saatavana: <http://www.minedu.fi/OPM/Kulttuuri/kulttuurivienti/?lang=fi>

Kytölä, P. 2014. Opiskelija. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Haastattelu. 12.4.2014.

Leikkari, E. 2014. Koulutusohjelmanpäällikkö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sähköpostivastaus. 31.3.2014.

Leppiniemi, T. Lokakuu 2010. Kansainvälistyminen on opiskelijan viisas päätös. [Verkkosivu]. Akava: Mediatalo. [Viitattu 5.4.2014]. Saatavana: http://www.akava.fi/opiskelijat/ajankohtaista/teemajuttu/kansainvalistyminen_on_opiskelijan_viisas_paatos

Luova Eurooppa. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Euroopan unioni. [Viitattu 14.4.2014]. Saatavana: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/promo/creative-europe/pub/view/creative-europe-flyer_web_fi.pdf

Mikä on CIMO?. 2014. [Verkkosivu]. CIMO. [Viitattu 4.4.2014]. Saatavana: http://cimo.fi/mika_on_cimo

Monikulttuurisuus työelämässä. Päivitetty 28.5.2013. [Verkkosivusto]. Monikulttuurikeskus Moninet. [Viitattu 28.3.2014]. Saatavana: <http://moninet.rovala.fi/Suomeksi/Tyonantajille-ja-tyoyhteisoiille/Monikulttuurisuus-tyoelamassa>

Music Finland. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. [Viitattu 1.3.2014]. Saatavana: <http://musicfinland.com/fi/info/>

Pennanen, E. 2014. Kansainvälisten asioiden koordinaattori. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sähköpostihaastattelu 18.3.2014.

Pänkäläinen, R. 2013. Ulkomaan työharjoittelu osana kulttuurituottajan ammatillista kasvua: Näkemyksiä ja kehitysehdotuksia Humanistisen ammattikorkeakoulun kansainväliseen työharjoitteluun. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Rahoitusmahdollisuuksia maaseudun kulttuuritoimintaan. 2008. [Verkkosivusto]. Maaseutupolitiikka. [Viitattu 22.2.2014]. Saatavana: http://www.maaseutupolitiikka.fi/teemaryhmat/kulttuuri/kulttuurin_rahoytusmahdollisuuksia

Riihijärvi, K. 2014. Titteli. Organisaatio. Haastattelu. Päivämäärä.

SeAMK Opinto-opas 2010-2011. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.2.2014]. Saatavana: <http://oldops.seamk.fi/fi/2010-2011/koulutusohjelmiaikoskevattiedot/?dprog=KUTU>

Sorvoja, T. 2014. Kansainvälisyys koordinaattori. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sähköpostihaastattelu 12.2.2014.

Stam, M. 18.3.2014. Opiskelijavalinnan koordinaattori. Humanistinen ammattikorkeakoulu. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Miia Backman. [Viitattu 18.3.2014].

Strandman-Suontausta, P. 2014. Kulttuurin ja luovien alojen lehtori. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sähköpostihaastattelu 7.4.2014.

Tietoja ja tilastoja. 2014. [Verkkosivu]. CIMO. [Viitattu 14.4.2014]. Saatavana: http://www.cimo.fi/nakokulmia_kansainvalisyyteen/tietoa_ja_tilastoja

Träskman, T. 2014. Kulttuurialan koulutusohjelmapäällikkö. Yrkeshögskola Arcada. Sähköpostihaastattelu 10.2.2014.

Viennin ja kansainvälistymisen edistäminen. 2013. [Verkkosivusto]. Ulkoasiainministeriö. [Viitattu 13.4.2014]. Saatavana: <http://www.formin.fi/Public/default.aspx?nodeid=15276>

Vuoden alusta käynnistyvä Erasmus+ jatkaa suomalaisten aktiivista EU-yhteistyötä. 2013. [Verkkosivu]. CIMO. [Viitattu 30.3.2014]. Saatavana: http://www.cimo.fi/ajankohtaista/mediatiedotteet/101/1/vuoden_alusta_kaynnistyva_erasmus_jatkaa_suomalaisten_aktiivista_eu-yhteistyota_17_12_2013

LIITTEET

Kysymykset Case-osion haastateltaville

1. Nimi, ikä, asuinpaikkakunta
2. Missä opiskelit, mitä ja milloin?
3. Missä ja milloin teit ulkomaanharjoittelun?
4. Työtehtävät?
5. Miksi halusit lähteä ulkomaille harjoitteluun?
6. Kieli, jota käytit työskentelemisessä?
7. Ulkomailla tehdyn työharjoittelun merkitys sen aikana ja jälkeen?
8. Harjoittelun suorat hyödyt ja oppimiskokemukset?
9. Oliko suuria kulttuurieroja?
10. Vastasiko harjoittelu odotuksia?
11. Parhaimmat ja huonoimmat kokemukset sekä harjoittelupaikasta että sen ulkopuolelta?
12. Ammatillinen kasvu?
13. Oletko hakeutunut kansainvälisiin töihin tai ympäristöihin opiskeluiden jälkeen

