HUMAK

O P I N N Ä Y T E T Y Ö

Festivaalituottajien jaksaminen työssä:
Työhyvinvoinnin nykytila

Petri Saloniemi

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(11/2024)

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusala 240 op

Tekijät: Petri Saloniemi
Opinnäytetyön nimi: Festivaalituottajien jaksaminen työssä: Työhyvinvoinnin nykytila
Sivumäärä: 44 ja 11 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Jyrki Simovaara
Työn tilaaja(t): Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry

Festivaalit työympäristönä ovat luonteeltaan sellaisia, jotka vaativat tekijältään paljon. Työ sisältää paljon isojen kokonaisuuksien hallintaa, työskentelyä aikapaineen alla sekä pitkäksi venyviä päiviä. Muutama vuosi sitten yhteiskuntaa piinannut koronapandemia vei alalta paljon alan ammattilaisia, joka on lisännyt alalle jääneiden tekijöiden taakkaa entistä enemmän. Alan monet stressitekijät lisäävät riskiä työn liialliseen kuormitukseen, joka pahimmillaan voi aiheuttaa työuupumusta. Aikaisempaa, pelkästään festivaaleihin, keskittyvää tutkimusta hyvinvoinnista ei ole aiemmin tehty ja tutkimus on merkityksellinen alan kestävyyden kannalta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää festivaaleilla työskentelevien tuottajien työhyvinvoinnin tilaa Suomessa sekä nostaa esiin epäkohtia alan toimintamalleista. Työn tilaajana toimi Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselyä, jota jaettiin festivaalikentän ammattilaisille TAKU ry:n avulla. Tarkoituksena oli kerätä vastauksia festivaaleilla työskentelevien työolosuhteista sekä miten työpaikoilla pidetään huolta heidän työhyvinvoinnistaan. Kysely toteutettiin anonyymina ja se sisälsi 34 kysymystä. Kysely keräsi yhteensä 69 vastaajaa ja vastauksien perusteella saatiin viitteitä siitä, että alalla olisi kehitettävää työhyvinvoinnin tekijöihin, kuten työstä palautumiseen ja työn järjestelyihin liittyen. Kyselyyn saatujen vastauksien sekä työssä kerätyn tietoperustan perusteella, työn tulokset kiteytettiin kehittämisehdotukseen työn vuorottamisesta festivaalituotannoissa.

Työssä onnistuttiin keräämään tietoa festivaalituottajien työhyvinvoinnista tällä hetkellä, jota voidaan hyödyntää tuotantojen hyvinvoinnin kehittämisessä.

Asiasanat: festivaalit, työhyvinvointi, stressi, työuupumus

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

Author: Petri Saloniemi
Title: The well-being of festival producers at their job
Number of Pages: 44 and 11 attachment pages
Supervisor(s): Jyrki Simovaara
Commissioned by: Trade Union for Art and Culture Professionals TAKU ry

Festivals as a working environment is inherently demanding, requiring significant management of large-scale operations, working under time pressure, and enduring long days. The COVID-19 pandemic exacerbated these challenges by reducing the workforce, increasing the burden on remaining workers. The numerous stressors in this field heighten the risk of excessive workload, potentially leading to burnout. There has been no prior study focused solely on the well-being of festival workers, making this thesis crucial for the sustainability of the industry.

The aim of this thesis was to assess the current state of well-being among festival producers in Finland and highlight issues within industry practices. The project was commissioned by the Arts and Culture Professionals' Trade Union TAKU ry.

A survey was conducted, distributed to festival professionals through TAKU ry, to gather information on working conditions and well-being practices at festivals. The anonymous survey included 34 questions and received 69 responses. The findings indicated areas for improvement in factors affecting well-being, such as recovery from work and work arrangements. Based on the survey responses and the knowledge base collected during the project, the results were summarized into a development proposal for job rotation in festival productions.

The project successfully gathered current data on the well-being of festival producers, which can be utilized to enhance well-being in future productions.

Keywords: Festivals, well-being, stress, burnout

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO 6

2 OPINNÄYTETYÖN TILAAJA JA TARVE 7

2.1 TAKU ry 7

2.2 Työn tarve 7

3 TYÖHYVINVOINTI 9

3.1 Työhyvinvointi ja siihen liittyvät käsitteet 9

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät 10

3.3 Työhyvinvointitoiminta työhyvinvoinnin edistämisessä 13

4 TYÖHYVINVOINNIN LAINSÄÄDÄNTÖ 15

4.1 Työaikalaki 15

4.2 Työturvallisuuslaki 15

4.3 Yhteistoimintalaki 16

4.4 Työterveyshuoltolaki 16

5 MENETELMÄT 18

5.1 Kvantitatiivinen kyselytutkimus 18

5.2 Kyselyn toteutus 18

6 KYSELYTULOSTEN ANALYYSI 20

6.1 Taustatiedot 21

6.2 Työsuhde ja työajat 26

6.3 Lomat ja palautuminen 28

6.4 Työterveys ja työhyvinvoinnin edistäminen 30

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

6.5 Psykososiaaliset kuormitustekijät työssä 32

6.6 Kehitettävää festivaalikentällä 38

7 JOHTOPÄÄTÖKSET 39

7.1 Työssä tehdyt havainnot 39

7.2 Kehittämisehdotus 39

8 POHDINTA 41

LÄHTEET 42

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen on yhteiskunnallisesti ajankohtainen aihe alasta riippumatta ja aihe onkin paljon esillä syystäkin, sillä tuoreimman Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan joka neljännellä suomalaisella on kohonnut riski työuupumukseen (Hakanen & Kaltiainen, 2024). Työuupumuksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työstä johtuva stressi johtaa työntekijän hyvinvoinnin heikkenemiseen (Työterveyslaitos, n.d-a.). Festivaalit työympäristönä on monipuolinen ja niissä työskentelevän tuottajan työnkuva koostuu monien eri kokonaisuuksien hallinnasta sekä tasapainottelusta eri työtehtävien välillä. Festivaalituottajan laaja työnkuva yhdistettynä tuotannon aikapaineeseen luo stressaavan ympäristön, jossa riskitekijät uupumukseen ovat läsnä.

Festivaalituotannoissa on viitteitä epäkohdista työntekijöiden hyvinvointiin liittyen ja on syytä tutkia tarkemmin sitä, miten festivaaleilla työskentelevät kokevat oman työnsä kuormittavuuden ja millä tavoin kuormittavuutta pyritään ehkäisemään. Opinnäytetyön tilaajana toimii Taide- ja kulttuurialan ammattiliitto TAKU ry. Tarve työlle nousi esiin omien kokemuksieni pohjalta festivaalikentältä ja huomatessani, ettei aiheesta ole tehty aiempaa tutkimusta. Työn tavoitteena on selvittää alan nykytilanne työhyvinvoinnin saralla sekä tuoda esiin epäkohtia alan toimintamalleja.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään teorian kautta työnhyvinvoinnin määritelmiin, siihen vaikuttaviin tekijöihin sekä keinoihin sen edistämiseen työpaikoilla. Lisäksi työssä tarkastellaan myös työsuhteisiin liittyvään lainsäädäntöä työhyvinvointiin liittyen. Teoriaosuuden jälkeen tehdään katsaus tutkimuksessa tehtyyn kyselyyn sekä sen tuloksiin jo lopuksi tiivistän työn tulokset omiin johtopäätöksiin.

Festivaalituottajien työhyvinvointia selvitettiin kyselytutkimuksen avulla, jossa kysyttiin työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. TAKU ry välitti kyselyä jäsenilleen jäsenkirjeessään sekä sosiaalisen median kanavissaan, jonka lisäksi jaoin kyselyä kulttuurialan ammattilaisten Facebook-ryhmässä.

Kyselytutkimuksen analyysiluvussa nostan esiin löytämiäni työhyvinvoinnin epäkohtia ja johtopäätökset -luvussa tuon esiin kyselyn sekä tietoperustan pohjalta kehittämisehdotuksen alan hyvinvoinnin parantamiseksi. Työn tilaajana toiminut TAKU ry voi käyttää tutkimuksen tuloksia ja kehitysehdotuksia haluamallaan tavalla festivaalikentän työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä liiton työssä.

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

2 OPINNÄYTETYÖN TILAAJA JA TARVE

2.1 TAKU ry

Opinnäytetyön tilaajana toimi TAKU ry. TAKU on taide- ja kulttuurialan ammattiliitto, jonka jäsenistö koostuu kulttuuri ja taidealan tekijöistä työelämän eri sektoreilta (TAKU ry, n.d.-a). Järjestö aloitti toimintansa vuonna 1975 ja perustettaessa sen nimi oli Suomen kulttuurisihteerit ry, joka vaihtui myöhemmin Taide- ja kulttuurihallinnon ammattijärjestöksi ja 1990-luvun alussa nimi päivittyi nykyiseen muotoonsa. 1990-luvulla TAKU ry myös liittyi Akavan Erityisalojen Keskusliiton jäseneksi. (TAKU ry, n.d.-b.)

Ammattiliittona järjestön tehtävänä on toimia työelämän edunvalvojana sekä kehittäjänä. TAKU:n toiminnan tavoitteena on olla tunnettu taide- ja kulttuurialan asiantuntija sekä edistää omien jäseniensä arvostusta alan tekijöinä ja pitää huolta jäseniensä oikeuksista työelämässä. (TAKU ry, n.d.-c.) Joulukuussa 2023 TAKU:lla oli 3319 jäsentä (TAKU ry, 2024, s. 2).

2.2 Työn tarve

Opinnäytetyön tarve muodostui omista havainnoista festivaaleilla työskentelyn kuormittavuudesta; kulttuuriala on vahvasti niin sanottu kutsumusala, jossa työskennellään intohimosta työtä kohtaan. Festivaalit eivät ole poikkeus, vaan monet festivaaleilla työskentelevät tuottavat niitä innostuksesta tapahtumia kohtaan. Intohimoisessa työskentelyssä on myös riskinä se, että työskentelyyn heittäydytään täysin, jolloin oma jaksaminen ja hyvinvointi saattavat jäädä toissijaisiksi. Festivaalituotanto työpaikkana on myös luonteeltaan kuormittava ja vaatii tekijältään paljon. Etenkin tuotettavan tapahtuman lähestyessä, ja sen aikana, työpäivät saattavat venyä pitkiksi, eikä työn tauotuksesta ehditä aina pitämään huolta kiireisen aikataulun vuoksi.

Osaltaan festivaaleilla työskentelyn kuormittavuuteen on myös vaikuttanut muutama vuosi sitten yhteiskuntaa piinannut koronapandemia, joka vei paljon tekijöitä alalta ja siten lisännyt alalle jääneiden tuottajien työtaakkaa entisestään (Launis 2022). Lisääntynyt työtaakka jo valmiiksi hektiseen työhön voimistaa työntekijän stressiä ja voi pitkällä tähtäimellä aiheuttaa työntekijän loppuun palamisen. Monet tuottajat kokevatkin uupumusta tai sen oireita sekä kokevat oman työnsä raskaaksi tai kuormittavaksi henkisellä tasolla (Paananen, 2016, 54–56).

Kulttuurituottajien työhyvinvoinnista aikaisempia opinnäytetöitä ovat tehneen muun muassa Hänninen (2011), Paananen (2016) sekä Kärkkäinen & Suomalainen (2024). Aikaisemmin tehtyjen opinnäytetöiden lisäksi tuottajien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on ollut paljon keskustelua. Tutkimukseni voi onnistuessaan olla hyödyllinen alan tulevaisuuden hyvinvoinnille ja kehitykselle.

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa perehdytään lähteiden kautta tarkemmin työhyvinvoinnin käsitteeseen, siihen vaikuttaviin tekijöihin työpaikoilla sekä menetelmiin hyvinvoivan työyhteisön saavuttamiseksi.

3.1 Työhyvinvointi ja siihen liittyvät käsitteet

Hyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsite, jonka jokainen kokee hyvin eri tavalla. Samalla tavalla hyvinvointi työssä voi tarkoittaa eri ihmisille erilaisia asioita. Tämän takia työhyvinvoinnille ei ole yhtä oikeaa määritelmää, vaan se koostuu monista eri käsitteistä ja ilmiöistä, kuten stressi, työuupumus tai työtyytyväisyys (Juuti & Salmi, 2014, s. 35–37). Aluksi onkin hyvä perehtyä alkuun keskeisimpiin työhyvinvointiin liittyviin käsitteisiin, joita käytetään tässä opinnäytetyössä.

Merkittävimpänä tekijänä ihmisen hyvinvointiin työpaikalla voidaan pitää stressiä, joka on jokaiselle meistä hyvin arkipäiväinen tunne. Työelämässä stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä ei kykene häneltä odotettuihin vaatimuksiin (Työterveyslaitos, n.d.-a). Työhyvinvoinnin tutkimuksessa stressistä on puhuttu jo 1920-luvun yksilölähtöisestä stressimallista lähtien ja näkökulmat stressin aiheuttavista tekijöistä ovat kehittyneet vuosikymmenien vaihtuessa reaktioperustaisesta stressimallista aina Kognitiiviseen stressimalliin (Manka, 2023, s. 91–94). Stressi on hyvin monitulkintainen termi, sillä se tarkoittaa eri ihmisille eri asioita, mutta vaikka stressillä on negatiivinen sävy, se voi vaikuttaa ihmiseen myös positiivisella tavalla parantamalla suorituksia (Juuti & Salmi, 2014, s. 51).

Pitkään jatkuva stressi voi kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti yksilön kyvykkyyteen työskennellä ja pahimmillaan johtaa työuupumukseen (Juuti & Salmi, 2014, s. 55). Työuupumisesta voidaan käyttää myös termiä loppuun palaminen tai “burn-out”. Työuupumukseen johtavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn aikataulupaineet, työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset sekä työnkuvan epäselvyydet (Työterveyslaitos, n.d.-a). Työuupumuksella tarkoitetaan työn liiallista kuormittavuutta, jolloin yksilön voimavarat ovat koetuksella. Työn liiallinen kuormittavuus voikin ilmentyä esimerkiksi mielenterveydellisinä ongelmilla, jotka ovat etenkin nuorilla yleisin syy varhaiseen eläköitymiseen työelämästä (Manka, 2023, s.47).

Työuupumuksen vastakohtana voidaan pitää työn imua, joka tarkoittaa työntekijän positiivista tunnetilaa työtään kohtaan, joka ilmenee mm. haluna panostaa työhön sekä ylpeytenä omasta työstään (Työterveyslaitos, n.d.-b). Työn imuun vaikuttavat työhön liittyvät voimavarat, kuten

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

työilmapiiri, sekä yksilön omat voimavarat, jotka yhdessä voivat parantaa yksilön sekä koko työyhteisön suoriutumista arjesta (Manka, 2023, s. 102, 104–105, 150). Flow-tila ei siis ole lähtöisin pelkästään yksilöistä, vaan myös ympäristöllä on suuri merkitys sen saavuttamisessa ja organisaation kannalta onkin tärkeää panostaa työympäristön toimivuuteen, sillä se vaikuttaa positiivisesti organisaation toimintaan.

Työhyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista, jotka ovat niin yksilö- kuin myös työpaikkalähtöisiä. Kiteytettynä se on yksilön kokemus siitä, miten hän voi työssään (Työterveyslaitos, n.d.-c). Yksilön kannalta hyvinvointi työpaikalla voi vaikuttaa työkyvyn lisäksi hyvinvointiin myös muilla elämän osa-alueilla. Hyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat ympäristön lisäksi yksilöstä itsestään lähtöisin olevat valmiudet työntekemiseen. Työhyvinvoinnin dosentti Marja-Liisa Mankan (2023, s. 109) mukaan yksilön hyvinvointi koostuu työn hallinnasta, elämänhallinnasta, oppimisesta sekä hyvästä työyhteisöstä. Organisaatioiden kannalta yksilöiden hyvinvointi on tärkeää, sillä hyvinvoivassa työyhteisössä saavutetaan toiminnan tavoitteet tehokkaammin.

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnista puhuttaessa keskitytään yleensä työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, mutta myös työn fyysisillä kuormitustekijöillä on merkitystä hyvinvoinnissa työpaikoilla. Vuonna 2023, hieman yli kolmasosa suomalaisista palkansaajista kokevat työnsä fyysisesti kuormittavaksi ja erityisesti alle 35-vuotiaiden keskuudessa kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta oli yleisintä (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 79–80). Fyysisiä kuormitustekijöitä työssä ovat fyysisen voimankäytön lisäksi työnergonomia työtehtäviä tehtäessä (Työturvallisuuskeskus, n.d.-a). Työtä suunniteltaessa ja tehtäessä tuleekin huomioida oikeanlaiset asennot sekä työpisteiden mitoittaminen niin, että työskentely kuormittaa kehoa mahdollisimman vähän. Väärillä työskentelyasennoilla ja liiallisella fyysisellä kuormittavuudella on yhteyksiä tuki- ja liikuntaelinoireisiin, kuten esimerkiksi selkävammoihin (Työturvallisuuskeskus, n.d.-a). Onkin tärkeää, että työpaikoilla huomioidaan fyysiseen kuormittavuuteen liittyvät tekijät järjestämällä työt mahdollisimman vähäisellä kuormituksella ja pidetään huolta työntekijöiden työergonomiasta järjestämällä perehdytystä ja koulutusta aiheesta.

Toinen työhyvinvointiin vaikuttava, hieman laajempi, kokonaisuus on työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Niillä tarkoitetaan psykologisia ja sosiaalisia kuormitustekijöitä työssä ja ne

koostuvat kolmesta eri osa-alueesta; työn järjestelyihin, työn sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä ja ne vaikuttavat yleensä yksittäisen työntekijän sijaan koko työyhteisössä. (Työsuojeluhallinto, 2023). Työyhteisöstä, itse työstä tai sen sisällöstä tuleva kuormitus voi käydä liian raskaaksi, jolloin ihminen stressaantuu ja työn mielekkyys kärsii. Tänä päivänä työssäkäyvien suomalaisten kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta on korkeammalla tasolla 2000-luvun alkuun verrattuna (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 81). Osatekijänä tähän voidaan pitää yhteiskunnan nopeaa teknologista kehittymistä, joka on uudistanut työelämää tuomalla uusia toimintatapoja ja työnkuvia arkeemme. Samalla työkulttuuri on kehittynyt suoritus- ja tuloskeskeiseksi, jolloin paineet työssä suoriutumiseen kasvavat, josta voi seurata työnhallinnan tunteen menettämistä. Työnhallinta on yksi keskeisimpiä tekijöitä psyykkisen hyvinvoinnin kannalta; kun ihminen kokee olevansa hyvä työssään ja hallitsevansa sen, hän voi myös hyvin. Työnhallinnan tunteen menettäminen liiallisen työkuorman tai liian tiukkojen aikataulujen vuoksi voi johtaa huonouden kokemuksiin työpaikoilla (Juuti & Salmi, 2014, s. 74).

Työn järjestelyt

Työn järjestelyt käsittävät työaikaan ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä, kuten työtehtävien ja vastuiden jakautuminen työntekijöiden kesken, työajan ja työmäärän välinen suhde sekä puutteelliset välineet työskentelyyn (Työsuojeluhallinto, 2023). Hyvillä työn järjestelyillä varmistetaan arjen sujuvuus työpaikoilla ja esimerkiksi työnantajan järjestämillä perehdytyksillä sekä koulutuksilla voidaan selkeyttää työnkuvia sekä ohjeistaa välineiden ja järjestelmien käyttöön. Lisäksi resurssien, kuten työntekijöiden, riittävyydellä varmistetaan, että työtehtävät jakautuvat tasaisesti ja yhden työntekijän työmäärä pysyy kohtuullisena. Haasteena kuitenkin on, että tänä päivänä organisaatioissa leikataan resursseja kustannustehokkuuden lisäämiseksi ja tästä usein seuraa yksilöiden työnmäärän lisääntymistä (Juuti & Salmi, 2014, s. 74). Tämä tarkoittaa sitä, ettei kiireisissä työympäristöissä aina löydy aikaa tai resursseja kunnolliselle opastamiselle ja perehdyttämiselle, jolloin uuden työn opettelu jää yksilön omalle vastuulle.

Olennainen osa työtä on myös siitä palautuminen ja on tärkeää järjestää aikaa levolle. Palautuminen järjestetään vuosilomilla sekä säännöllisillä vapaapäivillä, jolloin työntekijä tai esihenkilö ei keskity työhön. Yhtäjaksoisesta työskentelystä, ilman palautumista, seuraa väsymystä ja pitkällä aikavälillä työuupumusta (Karjalainen, 2022, Luku: Hu-huu, mitä sinulle kuuluu?).

Työn sisältö

Työn sisältö käsittää työn luonteeseen sekä työtehtäviin liittyviä tekijöitä, kuten työn yksitoikkoisuus, työn laadulliset vaatimukset, jatkuvat keskeytykset sekä työn sirpaleisuus (Työsuojeluhallinto, 2023). Työtehtävien sekä niiden sisällön muokkaaminen auttaa pitämään yllä niiden mielekkyyttä ja työntekijöiden motivaatiota työtä kohtaan. Työssä tulee olla myös sopivasti haasteita, jolloin yksilö pääsee oppimaan, muttei menetä työn hallinnan tunnetta.

Teknologia toisaalta helpottanut työtehtävien tekemistä, mutta sillä on omat varjopuolensakin. Erilaiset sovellukset helpottavat muun muassa viestintää ja kommunikointia työyhteisössä, mutta samalla ne saattavat toimia häiriötekijöinä ja tuottaa keskeytyksiä työskentelyyn. Myös työssä käsiteltävän tiedon määrä on lisääntynyt teknologisen kehityksen myötä. (Karjalainen, 2022, Luku: Keskeytykset sotkevat fyysisen pakkamme.) Keskeytykset vievät aina ajatuksen pois työstä ja keskeytyksestä takaisin työhön palaaminen ei ole aina helppoa, joka tarkoittaa työn valmistumisen pitkittymistä ja niiden kasaantumista.

Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä voidaan vähentää muun muassa muotoilemalla työtä ja työnkuvaa uudelleen. Työn muotoilussa työntekijä kehittää itse oma-aloitteisesti työtään omien voimavarojen, tavoitteiden sekä intohimojen kanssa sopivaksi. (Manka, 2023, s. 152.) Tallaisella työskentelytavalla työntekijä voi myös itse lisätä omaa hyvinvointiaan työssä, mutta haasteena tässä on työntekijälähtöisyys. Joissain tilanteissa työntekijällä itsellään ei välttämättä ole kiinnostusta tai jaksamista lähteä muokkaamaan työtään muun työn ohessa.

Työyhteisön sosiaalinen toimivuus

Työyhteisön sosiaalinen toimivuus koostuu yhteistyön ja vuorovaikutuksen laadusta yhteisössä, esihenkilöltä ja työtovereilta saadusta tuesta sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelystä (Työsuojeluhallinto, 2023). Työyhteisön merkitys on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta, sillä työpaikalla ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja sosiaalisiin suhteisiin liittyy monia riskitekijöitä. Parhaimmillaan työyhteisön suhteet ovat rinnastettavissa ystävyyssuhteisiin, jolloin työyhteisössä tuetaan ja arvostetaan toisiaan (Juuti & Salmi, 2014, s. 97).

Hyvän yhteishengen saavuttaminen on kuitenkin haasteellista ja vaati ponnisteluja niin työntekijöiltä, kuin myös esihenkilöiltäkin. Etenkin esihenkilön rooli korostuu työyhteisön hyvän ilmapiirin rakentajana ja esihenkilön tulee osata toimia oikein esimerkiksi konfliktitilanteissa

Niiden vähättely tai huomioimatta jättäminen voi pitkällä tähtäimellä johtaa ongelmiin työpaikalla, pahimmillaan jopa työpaikkakiusaamiseen. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan toistuvaa yhteen tai useampaan työyhteisön jäseneen kohdistuvaa loukkaavaa tai alistavaa käyttäytymistä. (Juuti & Salmi, 2014, s.101–102.) Kiusaaminen voi olla ulkoisiin tekijöihin, kuten sukupuoleen, kohdistuvaa tai työhön ja sen tekotapoihin liittyvää. Tuoreimman työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 73, 75) mukaan jatkuvaa työpaikkakiusaamista ilmenee Suomessa vähänlaisesti ja sukupuolten välisessä vertailussa naiset havaitsevat sitä miehiä enemmän.

3.3 Työhyvinvointitoiminta työhyvinvoinnin edistämisessä

Työhyvinvointitoiminnalla tarkoitetaan työnantajan järjestämää toimintaa työhyvinvoinnin edistämiseksi erilaisilla toimenpiteillä, kuten työterveydenhuollolla, kehityskeskusteluilla sekä virike- tai lounasseteleillä. Toimivassa hyvinvointia edistävässä toiminnassa korostuu suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus, sekä tavoitteiden onnistumisen säännöllinen seuranta ja arviointi. Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen onkin tärkeää ja sen laatimiseen olisi hyvä osallistaa myös henkilöstöä. (Manka, 2023, s. 114, 120, 135.) Toiminnan suunnittelussa tulee arvioida mahdolliset riskit sekä vaaran aiheuttajat, jotta niihin osataan varautua.

Työpaikoilla olisi hyvä olla käytössä varhaisen tuen malli, jossa on kirjallisesti kuvattuna toimenpiteet ja toimintamallit työkyvyn edistämiseen sekä työkyvyttömyyden ehkäisyyn (Työterveyslaitos, n.d.-d). Puuttuminen matalalla kynnyksellä on tärkeää, sillä pienikin ongelma voi kasvaa pitkällä aikavälillä suureksi. Mallin toimivuuden kannalta yhteistyö eri toimijoiden välillä on tärkeää ja vastuualueiden jakaminen yhteistyötahojen, kuten esihenkilön sekä työterveyden, välillä toiminnan tehokkuuden kannalta välttämätöntä (Rauramo, 2022, s. 3, 9). Onnistuneella varhaisen tuen mallin käyttöönotolla edistetään organisaation toimivaa keskustelukulttuuria, kun työntekijät tietävät, että ongelmakohtia työssä voi tuoda esiin ja kenelle niistä voi puhua (Manka, 2023, s. 133).

Työkykyä vahvistavien toimenpiteiden vaikuttavuudesta on tehty useampia tutkimuksia. Valtioneuvoston kanslian tuottaman tutkimuskatsauksen mukaan vahvinta näyttöä positiivisesti hyvinvointiin vaikuttavampia työkykytoimenpiteitä ovat terveellisten elämäntapojen edistäminen työpaikoilla, yksilölähtöinen stressinhallinta, korvaavan työn malli/työnmuokkaus, osasairauspäiväraha sekä yksilöpsykoterapiat. Kohtuullista näyttöä työkykyä vahvistavista toimenpi-

teistä antoivat psykososiaalisen työympäristön kehittäminen, fyysisen ergonomian parantaminen, työuravalmennus sekä työkykykordinaatiotoiminta. (Ervasti, Kausto, Leino-Arjas, Turunen, Varje & Väänänen, 2022, s. 99–100).

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

4 TYÖHYVINVOINNIN LAINSÄÄDÄNTÖ

Tässä luvussa perehdytään työhyvinvointiin liittyvään keskeisimpään lainsäädäntöön.

4.1 Työaikalaki

Työaikalaissa (872/2019) säädetään muun muassa enimmäistyöajoista, ylityöstä sekä työvuorojen välisitä lepoajoista. Lain tarkoituksena on pitää huolta työaikojen kohtuullisuudesta sekä taata työstä palautumisen riittävyys, jotta työn kuormittavuus ei käy liialliseksi.

Säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa ja sen puitteissa työnantajan tulee järjestää taukoja työpäivän aikana sekä riittävät lepoajat vuorokausi- ja viikkotasolla. Työ voidaan myös järjestää liukuvana tai joustavana työaikana, jossa työaikaa voidaan pidentää tai lyhentää enintään neljä tuntia vuorokaudessa, mutta keskimääräinen viikkotyöaika ei saa ylittää 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. (Työaikalaki 872/2019.) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että viikoittainen enimmäistyöaika voidaan satunnaisesti ylittää, mutta ylitykset tulee kompensoida työntekijälle esimerkiksi ylimääräisillä vapaapäivillä. Viikoittainen työaika tulee määrittää työsopimuksessa. Lisä ja ylityöstä tulee maksaa palkan lisäksi korvausta (Työaikalaki 872/2019, 20§).

Alle 18-vuotiaiden työajat poikkeavat osittain työaikalaista ja niistä säädetään laissa nuorista työntekijöistä (998/1993).

4.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoitus määritellään laissa seuraavasti:

> Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Laissa säädetään esimerkiksi työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksista työympäristöön ja turvallisuuteen liittyen. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluvat muun muassa yleinen huolehtimisvelvoite, työn vaarojen selvittäminen sekä työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Työntekijän velvollisuuksia ovat esimerkiksi työnantajan antamien ohjeiden noudattaminen, ilmoitusvelvollisuus havaituista turvallisuusriskeistä sekä työnantajan tarjoamin työvälineiden käyttö.

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

(Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työnantajan tulee siis järjestää riittäviä perehdytyksiä ja koulutuksia toimintatavoista työpaikalla ja työntekijän tulee noudattaa niitä. Lain mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos esimerkiksi työolosuhteissa on puutteita, jotka aiheuttavat vakavaa vaaraa (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Laissa säädetään myös laajasti työn kuormittavuuteen liittyvistä seikoista, kuten työympäristön sekä työyhteisön aiheuttamista kuormitustekijöistä (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työpaikoilla esihenkilön tulee puuttua hänen havaitsemiinsa tai työntekijöiden ilmi tuomiin puutteisiin tai ongelmiin, kuten puutteellisiin työvälineisiin tai työntekijän kokemaan häirintään.

4.3 Yhteistoimintalaki

Lain tarkoituksena on parantaa työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä toimintakulttuuria, jossa molempien osapuolien oikeudet ja velvollisuudet otetaan huomioon. Lisäksi laissa mainitaan myös jatkuva työyhteisön sekä työhyvinvoinnin kehittäminen työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. (Yhteistoimintalaki 1333/2021.) Työnantajan tulee työntekijöitä koskevassa toiminnassaan ja päätöksenteossaan ottaa huomioon myös työntekijöiden kanta asiaan.

Työntekijöillä on oikeus vaikuttaa päätöksentekoon niiltä osin, kun se vaikuttaa heidän työntekoonsa, asemaan tai työoloihin. Osapuolten välistä vuoropuhelua tulee käydä kolmen kuukauden välein työnantajan ja työntekijöiden edustajan, kuten luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun, välisessä kokouksessa, jonka järjestämisestä vastaa työnantaja. Kaikissa työyhteisöissä ei ole valittuna luottamusmiestä, joten vuoropuhelu voidaan järjestää myös kaikkien yhteisellä tilaisuudella. (Yhteistoimintalaki 1333/2021.)

4.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeus työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon. Laissa säädetään työnantajan velvollisuuksista työteryeydenhuoltoon liittyen sekä sen sisällöstä. vaikka työnantajalla työskentelisi vain yksi työntekijä, hänellä on velvollisuus järjestää työterveydenhuolto. Työterveydenhuolto voidaan järjestää julkisilla tai yksityisillä hyvinvointipalveluilla tai työnantaja voi itse järjestää työterveydenhuoltopalveluita (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Työterveystoiminnan tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista, joten työnantajan tulee laatia sille toimintasuunnitelma, joka päivitetään vuosittain (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Toimintasuunnitelma voidaan laatia yhdessä työterveyden palveluntuottajan kanssa ja se tulee saattaa myös työntekijöiden tietoon.

Lain määräämänä työterveydenhuollon tarkoituksena on työstä aiheutuvien terveysvaarojen sekä -haittojen ehkäisy ja torjuminen sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelu ja edistäminen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Näitä seikkoja valvotaan ja havainnoidaan työterveydenedustajan työpaikkakäynneillä sekä työntekijöiden terveystarkastuksilla.

5 MENETELMÄT

5.1 Kvantitatiivinen kyselytutkimus

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella vastataan lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviin kysymyksiin (Heikkilä, 2014, s. 15). Verkossa tehdyn kyselyn tavoitteena oli työssä jaksamisen nykytilanteen kartoittaminen festivaalikentällä, joten kyselyssä haettiin tietoa tutkittavasta aiheesta suoraan festivaaleilla työskenteleviltä tuottajilta. Kyselyn jakaminen kaikille perusjoukon edustajille on lähes mahdotonta ja määrällisissä tutkimuksissa keskitytäänkin satunnaisesti valitun perusjoukon tutkimiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, s. 122–123.) Tässä tutkimuksessa perusjoukko valikoitui satunnaisesti niistä TAKU ry:n sekä Suomen Kulttuurituottajat Facebook-ryhmän jäsenistä, jotka vastasivat kyselyyn.

Verkossa toteutettaviin kyselyihin liittyy omat riskinsä, kuten vastaajien tietoisuus aiheesta, kysymyksien ja vastausvaihtoehtojen ymmärrettävyys sekä vastaajien asenne kyselytutkimukseen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, s. 121). Valitsin kuitenkin kyselyn toteutettavaksi verkossa, sillä verkkokyselyllä oli helpompi tavoittaa nimenomaan festivaaleilla työskentelevät tuottajat, kuin esimerkiksi työn tilaajan jäsenille lähetettävällä postikyselyllä.

5.2 Kyselyn toteutus

Suunnittelin ja laadin verkkokyselyn Webropol-alustalla suurimmaksi osaksi itsenäisesti. Kysymyksien asetteluun sekä rakenteeseen sain apua työn tilaajalta sekä työn ohjaajalta. Lisäksi tutustuin muihin samaa aihetta käsittelevien opinnäytetöiden kyselyihin ja etenkin Kristiina Paanasen (2016) laatimasta kyselystä oli minulle hyötyä, sillä hän käsitteli kysymyksissään paljon samoja teemoja. Kyselylomakkeen valmistuttua kokeilin sen toimivuutta ja kysymysten ymmärrettävyyttä testiryhmällä, ennen sen lopullista julkaisua.

Linkki kyselyyn oli avoinna 7.12.2023 – 21.12.2023, eli vastaamiseen oli kaksi viikkoa aikaa. Osana kyselyä TAKU ry järjesti arvonnan vastaajien kesken, jossa palkintona oli kolme 20 euron lahjakorttia Finnkinoon. Kyselyn saatekirjeessä kerroin tutkimuksesta, arvonnasta kyselyyn vastanneiden kesken sekä osoitin kyselyn koskemaan vain festivaaleilla työskenteleviä tuottajia.

Työn tilaaja jakoi tietoa kyselystä omille jäsenilleen joulukuun jäsenkirjeessään sekä omilla sosiaalisen median kanavillaan. TAKU:n kautta tavoitettiin yli 3000 taide- ja kulttuurialalla

työskentelevää henkilöä, joista osa työskentelee festivaalikentällä. Lisäksi jaoin linkin Suomen kulttuurituottajat Facebook-ryhmään toiseen ammattiliittoon kuuluvien tai liittoon kuulumattomien festivaaleilla työskentelevien tavoittamiseksi. Kyseisessä Facebook-ryhmässä on 4413 jäsentä ja julkaisuni keräsi 49 tykkäystä. Joulukuussa kyselyyn tuli vain 50 vastausta, joten linkki oli uudelleen avoimena aikavälillä 15.1.2024 – 21.1.2024. Tällä kerralla kyselyyn vastanneiden kesken ei arvottu palkintoa. Tietoa kyselyn uudelleen avaamisesta jaettiin TAKU ry:n tammikuun jäsenkirjeessä sekä sosiaalisen median kanavilla ja Suomen kulttuurituottajat -Facebook-ryhmässä.

6 KYSELYTULOSTEN ANALYYSI

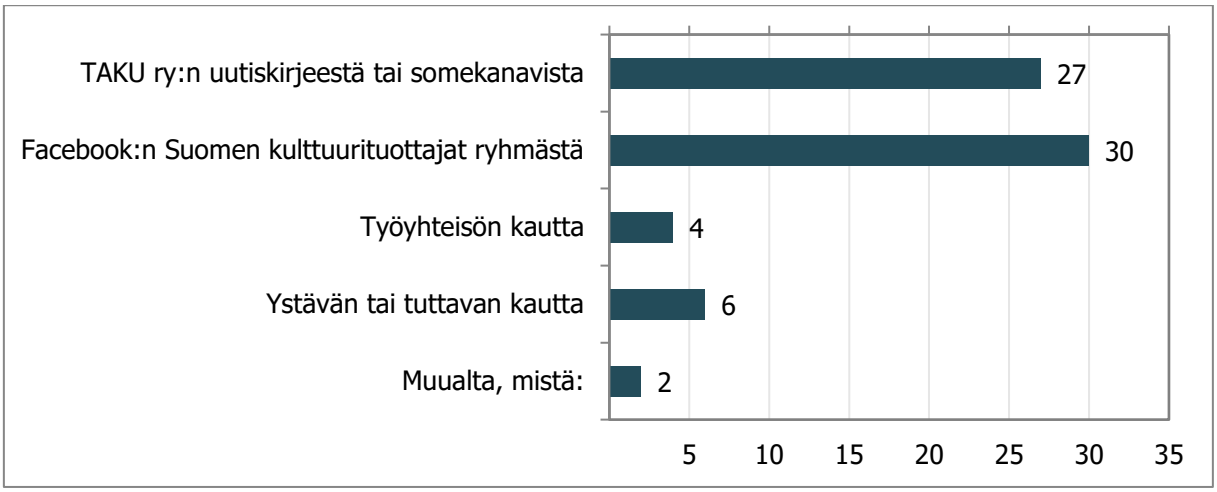
Työni aihe oli jokseenkin kiinnostava, sillä kyselyyn johtanutta linkkiä avattiin yhteensä 411 kertaa ja 114 linkin avannutta on aloittanut vastaamisen, mutta lopullisia vastauksia tuli vain 69. Kyselyn vastausprosenttia on kuitenkin hyvin vaikea määritellä, sillä kyselyä jaettiin TAKU:n uutiskirjeen lisäksi heidän sosiaalisissa medioissaan sekä Suomen kulttuurituottajat Facebook-ryhmässä ja en osaa sanoa kuinka moni työn tilaajan sosiaalisen median seuraajista tai Facebook-ryhmän jäsenistä on nähnyt julkaisun. Vaikka vastausprosenttia ei pystytä määrittämään, pystytään tarkastelemaan sitä mitä kautta vastaajat ovat saaneet kyselyn.

Vastauksin vähäisen määrän takia onkin tärkeää pohtia syitä siihen, miksi suurin osa kyselyn avanneista henkilöistä ovat jättäneet vastaamatta kyselyyn. Yhtenä tekijänä suureen linkin avaamismäärään voidaan pitää linkin jakamista sosiaalisessa mediassa, jossa se on näkynyt myös muille, kuin festivaaleilla työskenteleville, kulttuuri- ja taidealan ammattilaisille. Myös ensimmäisellä kierroksella järjestetty arvonta vastaajien kesken on saattanut houkutella muita, kuin festivaaleilla työskenteleviä tuottajia aloittamaan vastaamisen.

Se, että näin moni on jättänyt kyselyyn vastaamisen kesken, antaisi viitteitä myös siitä, että kyselylomake on ollut liian pitkä tai sen kanssa on ollut muita ongelmia esimerkiksi kysymyksien sekä vastauksien asettelun tai ymmärrettävyyden osalta, joka on aiheuttanut turhautumista vastaajassa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, s. 131). Vähäisen vastaajamäärän vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko festivaalikenttää, vaan ne ovat suuntaa antavia viitteitä festivaalikentän tekijöiden työhyvinvoinnista tällä hetkellä.

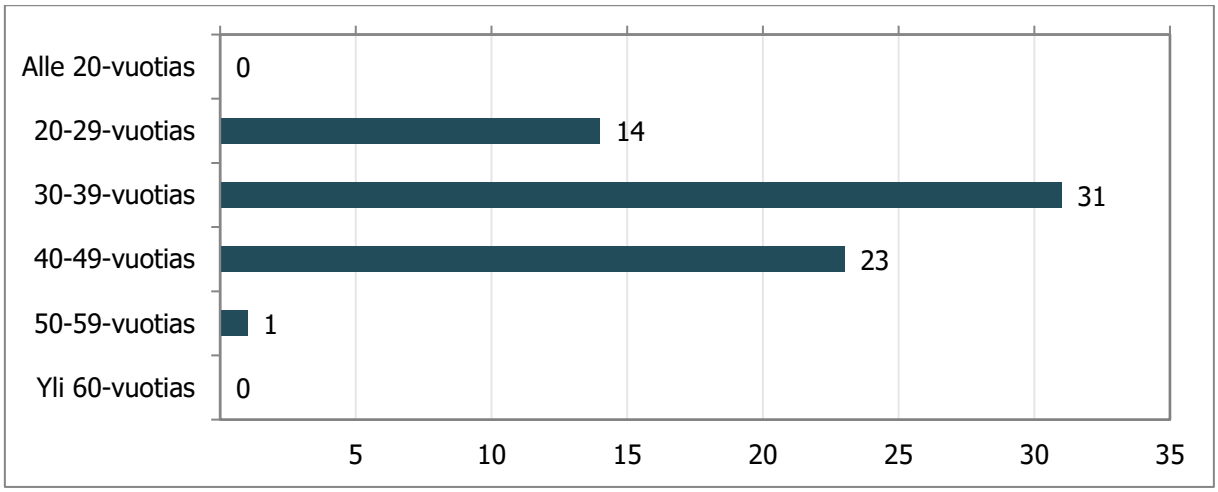
6.1 Taustatiedot

Merkittävä osuus kyselyyn vastanneista tavoitettiin TAKU ry:n kautta tai Suomen kulttuurituottajat ryhmästä. Hieman alle kuudesosa vastaajista on saanut kyselylomakkeen työyhteisön tai oman tuttavapiirin kautta (Kuvio 1.) Kahdessa avoimessa vastauksessa mainittiin LinkedIn sekä kaverilta saatu linkki Facebookissa, joten ainakin jälkimmäinen vastaus voisi mennä myös ystävän tai tuttavan kautta vaihtoehtoon.



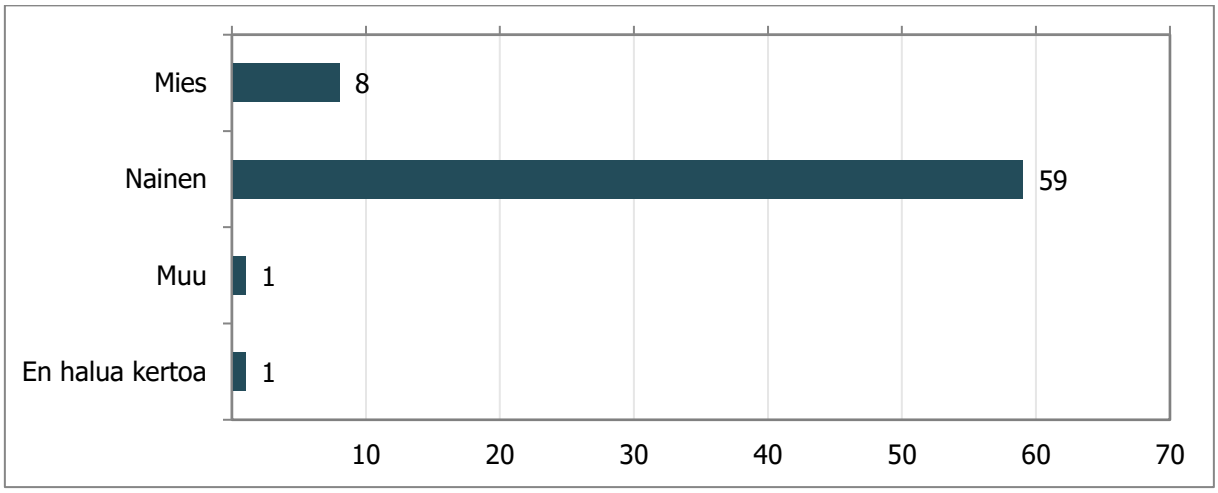
Kuvio 1. Mitä kautta vastaajat ovat saaneet kyselyn

Ikäryhmät vastaajien kesken jakautuivat selkeästi kolmeen ikäryhmään, 30–39-vuotiaiden ollessa enemmistönä (Kuvio 2). Omien työkokemuksien perusteella festivaaleilla, sanoisin että vastaajien ikäjakauma antaa suhteellisen realistisen kuvan alasta, sillä tuotannoista löytyy kaikenikäisiä tekijöitä.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma

Sukupuolten välinen hajonta oli todella suuri, sillä kaikista 69 vastaajasta vain kahdeksan kertoi identifioivansa itsensä mieheksi. Ei-binäärisiä tavoitettiin vain yksi vastaaja, joten heistä ei saatu luotettavaa dataa vastauksien käsittelyyn (Kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien sukupuolijakauma

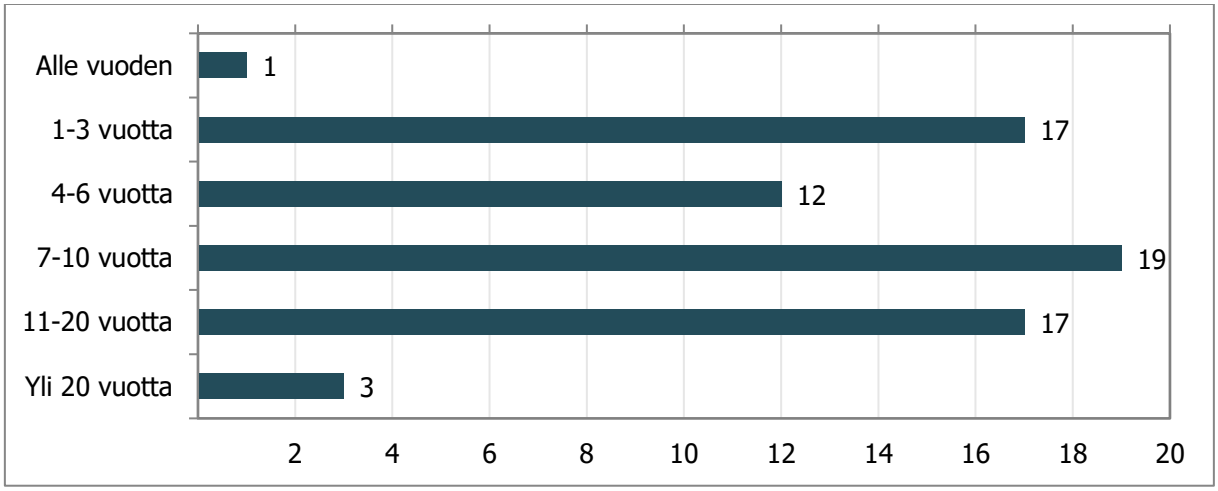
Kiinnostavaa onkin miksi naiset ovat vastanneet kyselyyn enemmän, kuin miehet. Helpoin selittävä tekijä tähän olisi alan sukupuolijakauma, sillä omien kokemuksien mukaan alalla työskentelee enemmän naisia. Tämä voisikin olla yksi selittävä tekijä, sillä vuonna 2022 kulttuurialoja opiskelevia naisia oli yli kaksi kertaa enemmän miehiin verrattuna (Tilastokeskus, 2024).

Toisena mahdollisena selittävänä tekijänä naisten selkeään enemmistöön kyselyssä voitaisiin pitää naisten suurempaa kiinnostusta ja kokemuksia työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä. Esimerkiksi naiset kokevat miehiä enemmän syrjivää kohtelua työpaikoilla,

joka saattaa osaltaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen (Teräsaho & Pietiläinen & Majlander, 2024). Etenkin naisten kokema syrjivä ja epäasiallinen kohtelu voi ilmentyä sukupuoleen perustuvana ammattitaidon kyseenalaistamisena. Kyselyyn vastanneista naisista 9 oli kokenut itse tai nähnyt jonkun toisen kokevan epäasiallista kohtelua työpaikalla, joten saatujen vastauksien perusteella häirintä tai syrjintä ei olisi merkittävä ongelma festivaalikentällä.

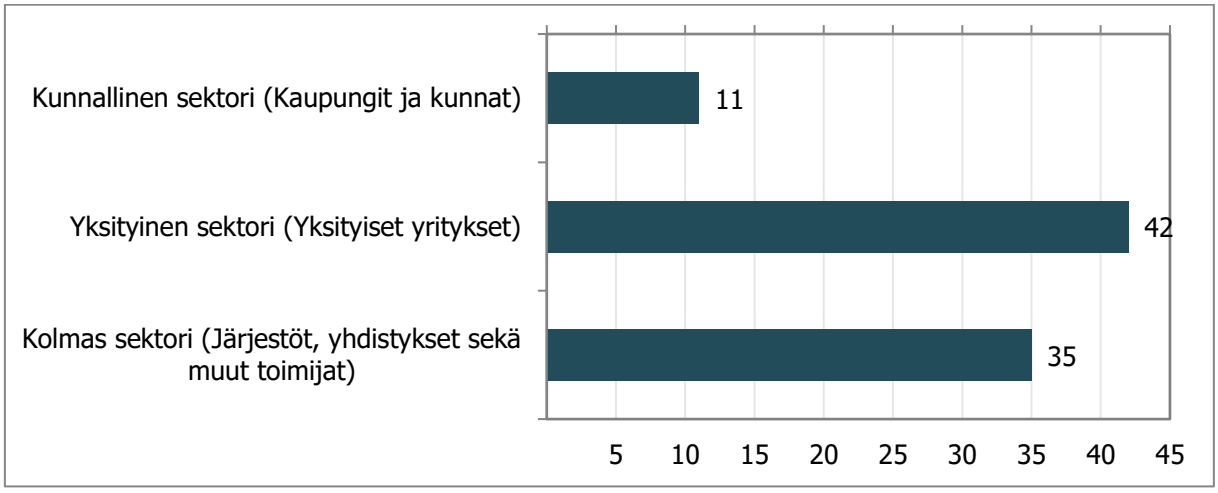
Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien asuinpaikkaa ja vastaajista suurin osa (n=44) vastasi Uudenmaan asuinpaikakseen, jossa asuu enemmistö koko Suomen väestöstä. Taustatiedoissa kysyin myös vastaajien koulutustaustaa sekä onko vastaajilla kulttuuri tai taidealan tutkinto. Festivaaleilla työskentelevät tuottajat ovat korkeasti koulutettuja, sillä lähes kaikki vastaajista (n=64) kertoivat korkeimmaksi suorittamakseen tutkinnoksi alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Korkeasti koulutetuista 56:lla on kulttuuri- tai taidealan tutkinto, joista suosituin oli kulttuurituottajan opinnot (n=37).

Vastaajien työkokemus alalta jakautui kyselyssä tasaisesti eri vaihtoehtojen välillä, poikkeuksena alle vuoden ja yli 20 vuoden kokemus (kuvio 5). Vastaajien koulutuksella tai iällä ei ollut suurta merkitystä työuran kestoon alalla, sillä vastaukset jakautuivat tasaisesti eri vaihtoehtojen välillä näiden ryhmien sisällä. Ikäjakauman painottuessa 30–49-vuotiaisiin voitaisiin tämän perusteella tehdä johtopäätös, että festivaalikentällä työskentelee niin juuri valmistuneita, alalla pitkään työskennelleitä, kuin myös alan vaihtajia.



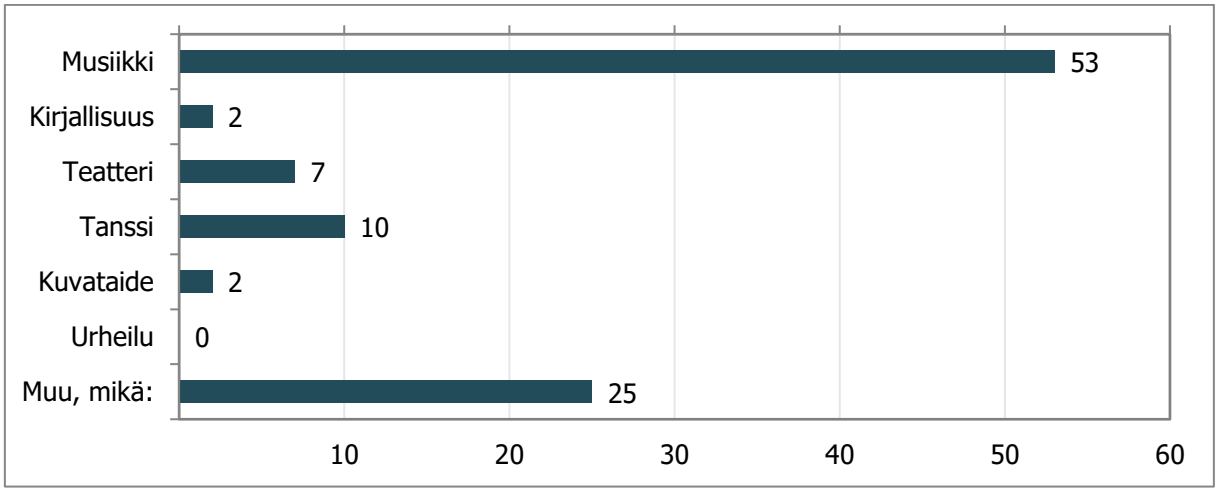
Kuvio 5. Vastaajien työkokemus alalta

Selkeä enemmistö vastaajista on työskennellyt edellisen vuoden aikana yksityisellä tai kolmannella sektorilla (Kuvio 6). Luvut antavat viitteitä siitä, että tänä päivänä festivaalikentällä yksityiset yritykset sekä järjestöt ovat aktiivisempia toimijoita kuntiin ja kaupunkeihin verrattuna, joka saattaa johtua ajankohtaisista leikkauksista kulttuuripalveluihin. Vastaajien kannalta leikkaukset voidaan nähdä oman urakehityksen kannalta negatiivisena ja työllistymisen mahdollisuudet nähdään parempana yksityisellä ja kolmannella sektorilla. Samankaltaiseen tulokseen on päätynyt myös Paananen (2016, s.33–34) tutkimuksessaan.



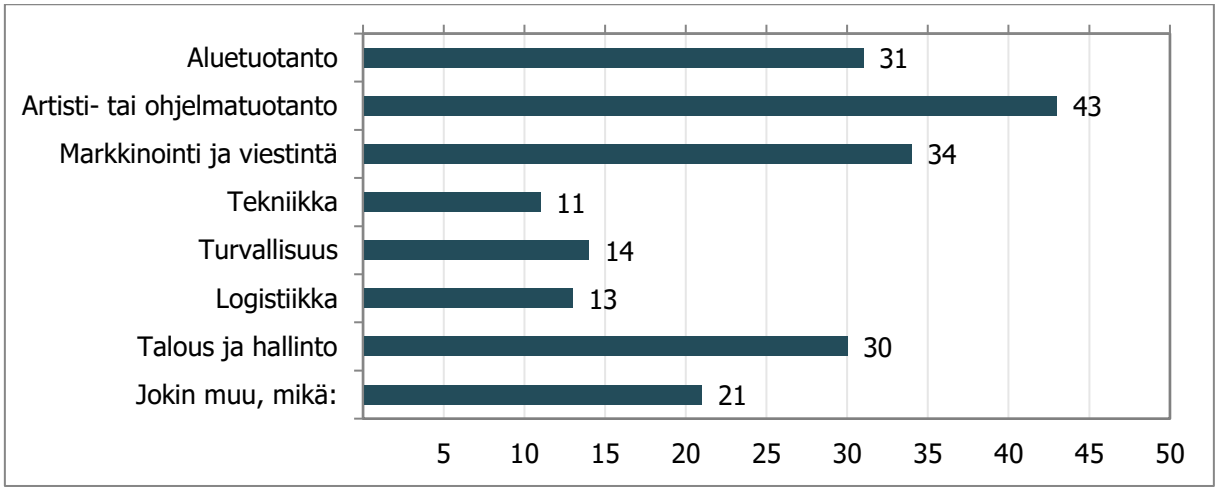
Kuvio 6. Millä sektorilla vastaajat ovat työskennelleet viimeisen vuoden aikana

Enemmistö kyselyyn vastanneista työskentelee musiikkifestivaaleilla (Kuvio 7). Musiikkifestivaalit ovatkin isoin ja kaupallisin festivaali. Muu vaihtoehdossa nousivat esiin myös elokuvafestivaalit, kaupunkifestivaalit sekä monitaiteelliset festivaalit.



Kuvio 7. Minkä osa-alueen festivaaleilla vastaajat työskentelevät

Vastaajat koostuvat tasaisesti festivaalituotantojen eri osa-alueista (Kuvio 8). Useampi vastaajista valitsi kysymyksessä monta vaihtoehtoa, joka kuvastaa tuottajan työnkuvan moninaisuutta. Avoimissa vastauksissa tuli myös esiin se, että pienissä tuotannoissa tuottaja työskentelee kaikilla näillä osa-alueilla. Avoimien vastauksien suosituimpia vastauksia olivat henkilöstöhallinta sekä oheistapahtumat.

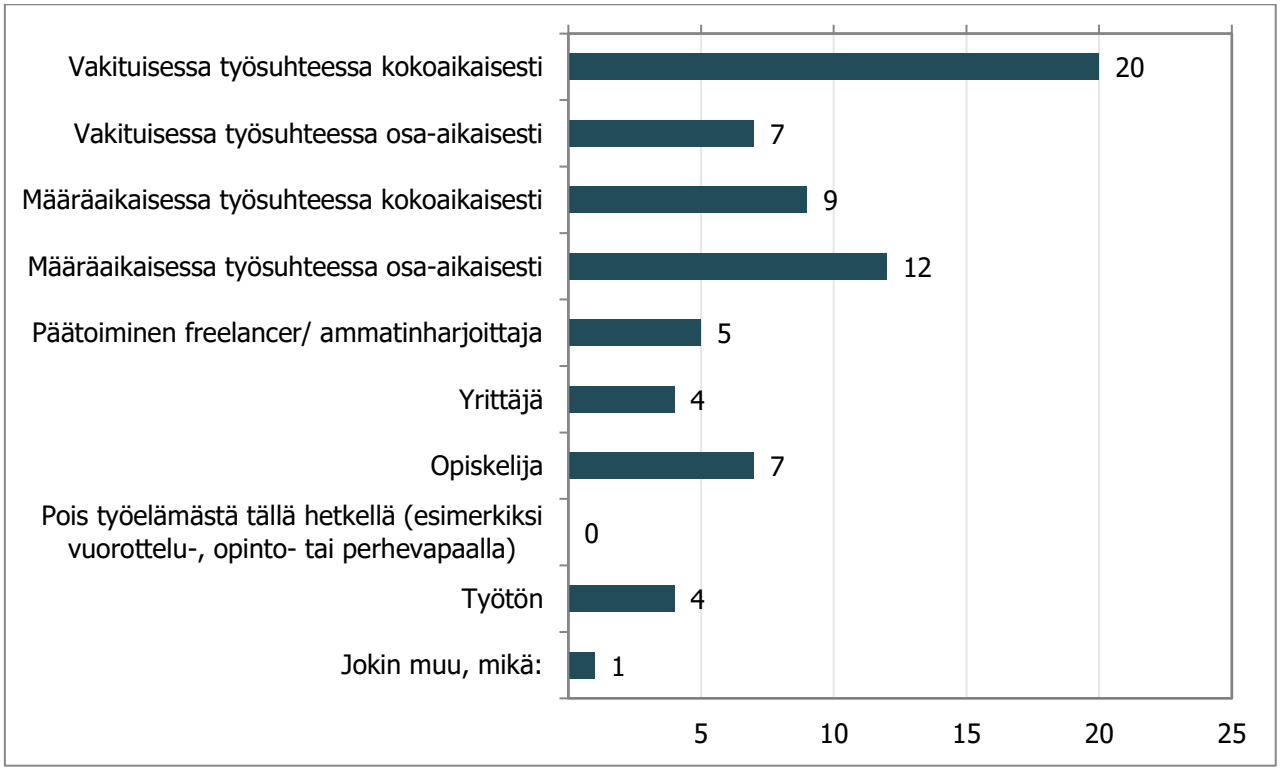


Kuvio 8. Millä festivaalituotannon osa-alueilla vastaajat työskentelevät

6.2 Työsuhde ja työajat

Selkeä enemmistö vastaajista on vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa, kun taas yrittäjien ja freelancerien osuus jäi pieneksi vastaajien keskuudessa (Kuvio 9). Tulos on sinänsä yllättävä, sillä tapahtuma-alalla keikkatyöskentely on hyvin yleistä, mutta kyselyn tulokset antaisivat olettaa, että vakituiset työsuhteet ovat yleistyneet. Myös kyselyssä vastaajilta saadut vastaukset keskimääräisestä viikkotyöajasta tukisivat oletusta vakituisten työsuhteiden yleistymisestä, sillä noin puolet vastaajista (n=35) kertoivat keskimääräiseksi viikkotyöajaksi 30–40 tuntia.

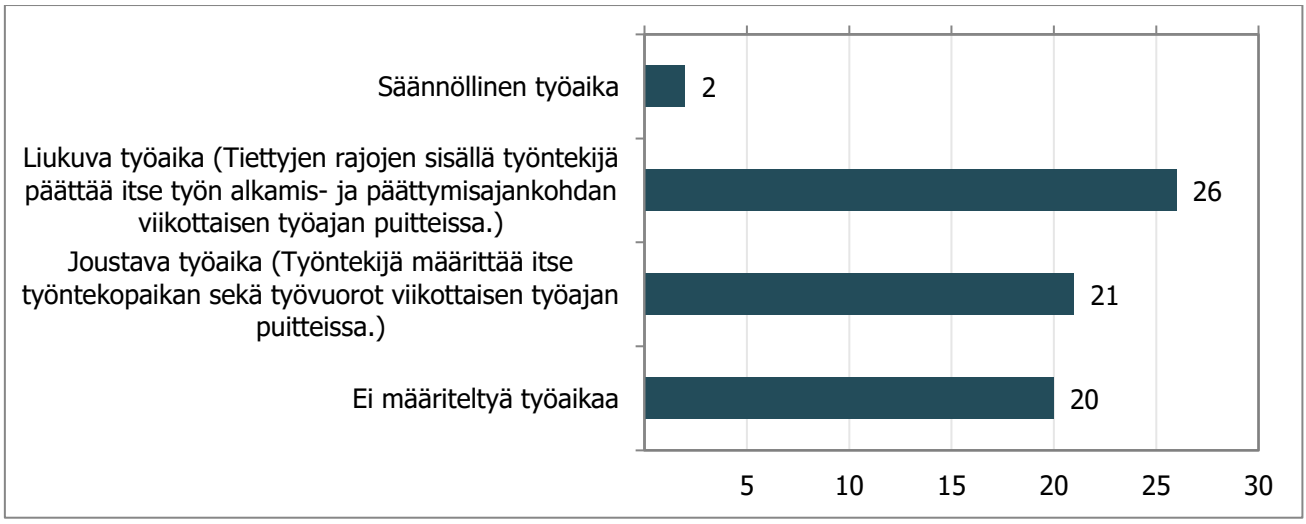
Tuloksissa eri vertailuryhmien välillä ei ollut sinänsä yllättävää tietoa; Nuoremmilla tai vähän kokemusta omaavilla opiskelu tai osa-aikainen työsuhde oli yleisempi, kun taas vanhemmat ja alalla pidempään työskennelleet olivat pääsääntöisesti vakituisissa työsuhteissa



Kuvio 9. Vastaajien pääasiallinen työtilanne

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Vastaajien keskuudessa säännöllinen työaika oli hyvin harvinainen (Kuvio 10). Koronapandemian tuomat haasteet ja rajoitteet toivat haasteita työn organisointiin ja etätyöskentely yleistyi niillä aloilla, joilla se oli mahdollista toteuttaa. Tuottajan työ on hyvin itsenäistä ja etätyöskentelyyn soveltuvaa, joka taas mahdollistaa vapaamuotoisemmat työajat.



Kuvio 10. Vastaajien työsopimuksessa määritelty työaika

Vastaukset kuvaavat hyvin myös festivaalituotantojen luonnetta, sillä työmäärä vaihtelee vuoden sisällä alan kausiluonteisuuden vuoksi. Festivaalit järjestetään myös usein iltaisin tai viikonloppuisin, jolloin työn rytmi myös vaihtelee tuotannon eri vaiheissa, vaikeuttaen säännöllisen työajan noudattamista.

Vastaajien työmääristä tuotannon eri vaiheissa koostetusta taulukosta huomaammekin työmäärän lisääntyvän huomattavasti festivaalin lähestyessä ja sen aikana (Taulukko 1).

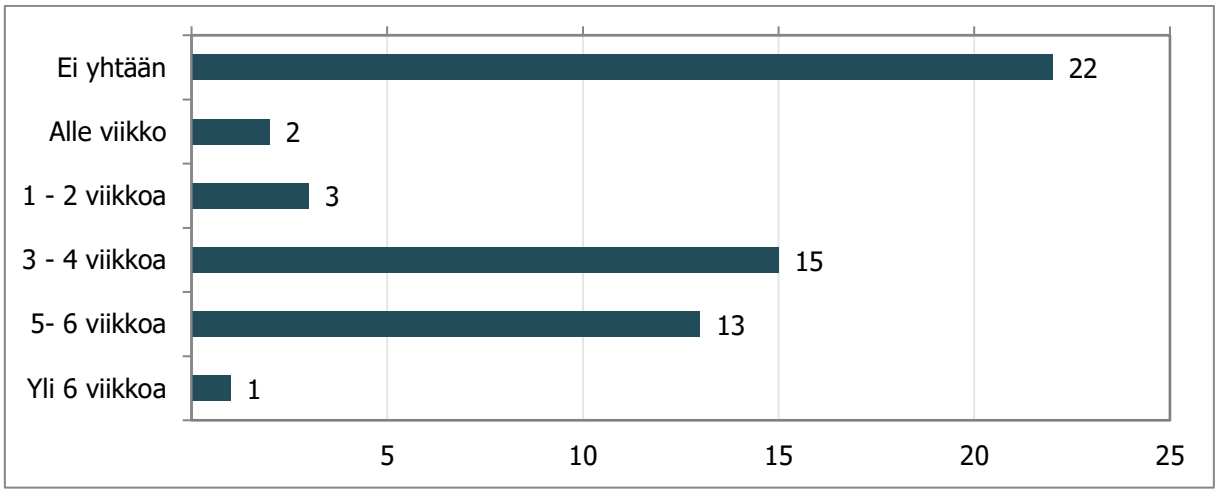
	0 tuntia	**alle 10 tuntia**	**10–20 tuntia**	**20–30 tuntia**	**30–40 tuntia**	**41–50 tuntia**	**Yli 50 tuntia**
Yli 3 kuukautta ennen festivaalia	2	15	12	11	23	3	3
Alle 3 kuukautta ennen festivaalia		1	7	14	28	13	6
Festivaaliviikolla			1	1	5	7	55
Festivaalin jälkeen		7	22	14	23	2	1

Taulukko 1. Vastaajien keskimääräisen viikkotyöajan jakautuminen tuotannon erivaiheissa

6.3 Lomat ja palautuminen

Enemmistöllä vastaajista pitää 3–6 viikkoa palkallista lomaa vuodessa, mutta lähes kolmasosa vastaajista ei pidä palkallista lomaa vuoden aikana (Kuvio 11). Suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista osa-aikaisista työntekijöistä ei kuulu palkalliset lomat työsuhteeseen (n=10). Palkallista lomaa kuitenkin kertyy myös osa-aikaiselle työntekijälle, jos hän on töissä vähintään 14 päivää tai vähintään 35 tuntia kuukaudessa (Vuosilomalaki 162/2005). Kuitenkin suurin osa osa-aikaisista työntekijöistä (n=17) kertoo työskentelevänsä keskimäärin enemmän, kuin 10 tuntia viikossa, jolloin työsuhteeseen tulisi kuulua palkalliset lomat. Myös neljä vakituisessa työsuhteessa olevaa kertoi, etteivät palkalliset lomat kuulu heidän työsuhteeseensa, vaikka he työskentelevät keskimäärin yli 30 tuntia viikoittain. Todennäköistä onkin, että niille, jotka eivät pidä palkallista lomaa, maksetaan palkan ohessa lomakorvausta, vaikka heillä lain mukaan olisi oikeus palkalliseen lomaan.

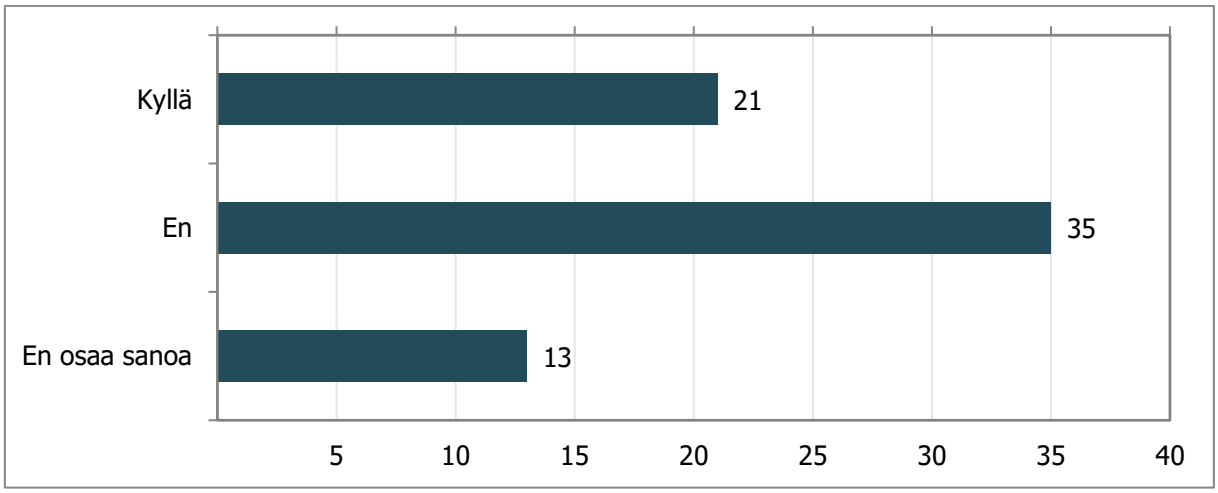
Kyselyssä oli sama kysymys erikseen yrittäjille sekä freelancereille, joita vastasi kyselyyn yhdeksän henkilöä ja jätän heidän osaltaan vastaukset käsittelemättä otannan pienuuden vuoksi.



Kuvio 11. Vastaajien työsuhteeseen kuuluvat palkalliset lomat vuodessa

Kyselyssä kysyttiin myös, järjestetäänkö palautuminen työpaikoilla muuten, kuin lomien avulla, esimerkiksi festivaalin purkupalavereilla tai kahdenkeskisillä kehityskeskusteluilla. 42 vastausta kertoi, että palautumiseen käytetään myös muita keinoja. Vastauksissa nostettiin esiin aiemmin mainittujen lisäksi karonkka (n=5) sekä saldovapaat (n=3). Vastauksissa nousi myös esiin, ettei kehityskeskusteluita tai purkupalavereita koeta välttämättä hyödylliseksi palautumisen kannalta.

Enemmistö kyselyyn vastanneista kokee, ettei festivaalin jälkeen ole varattu tarpeeksi aikaa palautumiselle (Kuvio 12). Vastauksissa ei ollut merkittävää eroa eri ryhmien, kuten iän, kokemusvuosien tai koulutustaustan välillä.

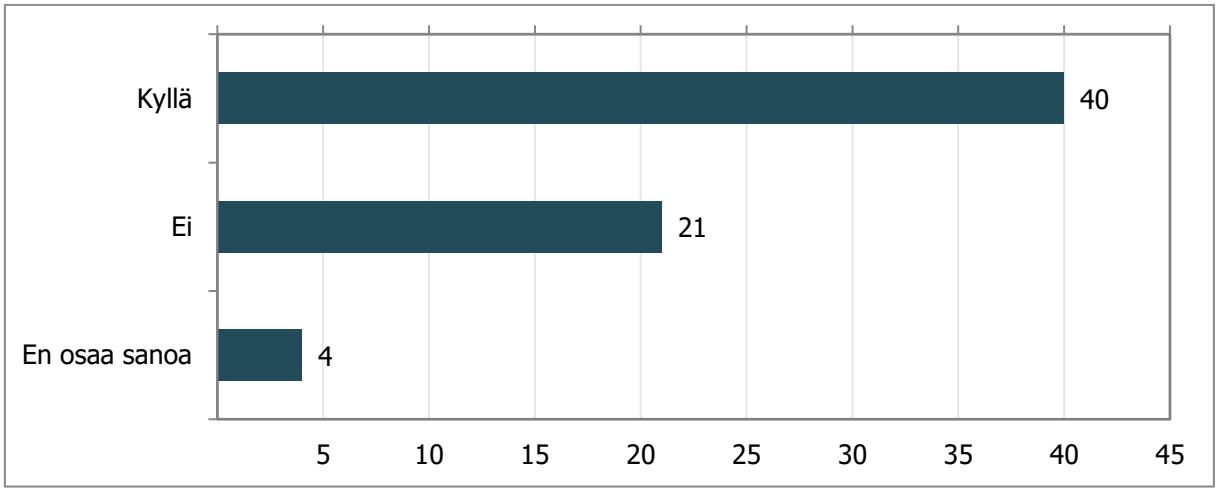


Kuvio 12. Vastaajien mielipide onko palautumiseen varattu tarpeeksi aikaa tuotannon aikana ja sen jälkeen

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

6.4 Työterveys ja työhyvinvoinnin edistäminen

Suurimmalla osalla vastaajista työterveyden palvelut kuuluvat nykyiseen tai edelliseen työsuhteeseen, mutta on myös monia, joille ne eivät kuulu (Kuvio 13). Kieltävästi vastanneet koostuivat niin kokoaikaisista (n=5), osa-aikaisista (n=6), yrittäjistä/freelancereista (n=4), opiskelijoista (n=4) sekä työttömistä (n=2). Yrittäjät ja freelancerit vastaavat itse omasta terveydenhuollostaan, mutta kaikille työntekijöille kuuluisi työterveydenhuolto työsuhteen muodosta tai kestosta riippumatta (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Eri sektorien välillä ei myöskään ollut selkeää eroa sillä kaikilta sektoreilta löytyi myös vastaajia, joille ei kuuluneet työterveyden palvelut.



Kuvio 13. Kuuluuko vastaajien nykyiseen tai edelliseen työsuhteeseen työterveyden palvelut

Kahdessa seuraavassa kysymyksessä kysyin tietoa siitä, että saako työpaikoilla, joissa työterveys kuuluu työsuhteeseen, tarpeeksi tietoa työterveyden palveluista sekä ovatko vastaajat käyttäneet työterveyden palveluita työssäjaksamiseen liittyen. Enemmistö vastaajista (n=28) koki, että tietoa työterveydestä on riittävästi ja hieman alle puolet (n=17) vastaajista oli käyttänyt työterveyden palveluita työssäjaksamisen teemoissa. Eniten työterveyden palveluita työssäjaksamisen teemoissa oli käyttäneet 30-49-vuotiaat (n=16) sekä alalla 7-20 vuotta työskennelleistä (n=12).

Kyselyssä kysyin myös kaikilta vastaajilta, ovatko he hakeneet apua muualta, kuin työterveydestä, työssäjaksamiseen. 18 vastaajaa oli hakenut apua muualta, kuin työterveydestä ja suosituimpia vastauksia olivat muu terveydenhuolto (n=9) sekä oma lähipiiri, kuten ystävät ja perhe tai työkaverit (n=21).

Työnantajat järjestävät usein työsuhteisiin kuuluvia työsuhde-etuja, joiden tarkoituksena on edistää hyvinvointia sekä motivoitumista työyhteisöissä. Vastaajien työnantajien järjestämiä työhyvinvointiin vaikuttavista työkaluista yleisempiä ovat yhteisölliset tilat, tarjoilut työpaikoilla sekä virikesetelit (Taulukko 2). Avoimissa vastauksissa mainittiin myös työyhteisön yhteiset ruokailut sekä muut tapahtumat.

	n=
Virikesetelit, kuten esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntasetelit	24
Yhteisölliset tilat työpaikalla, joissa mahdollisuus työyhteisön yhteiseen vapaamuotoiseen ajanviettoon työajalla	39
Työyhteisön yhteiset tauot esimerkiksi taukoliikunnan muodossa	6
Työnantaja tukee ja edistää työntekijöiden työkykyä mahdollisuudella käyttää osa viikoittaisesta työajasta liikuntaan	5
Työnantajan järjestämät työpajat, joissa luodaan esimerkiksi työyhteisön yhteiset pelisäännöt	13
Työyhteisön vuorovaikutus huomioidaan myös hybridi- tai etätyössä esim. etäkahveilla tai yhteisillä työhyvinvointihetkillä	15
Mahdollisuus uuden oppimiseen ja kehittymiseen esimerkiksi erilaiset kurssit ja lisäkoulutukset	14
Työnantaja tarjoaa työhön energiaa esimerkiksi hedelmäkorilla tai muulla tarjoilulla	29
Muuta, mitä:	5
Ei mitään näistä	13

Taulukko 2. Vastaajien työpaikoilla käytössä olevat työhyvinvointia edistävät menetelmät

Vastaajilta kysyttiin myös, millaisia asioita he kokevat tärkeäksi oman työhyvinvoinnin kannalta ja viisi eniten vastauksia keränneitä asioista olivat kehityskeskustelut (n=38), työnantajan tarjoamat virikesetelit (n=38), työnantajan järjestämät kurssit/koulutukset (n=38), työterveydenhuolto (n=33) sekä yhteisölliset tilat työpaikalla (n=28). Kyselyyn saatujen vastauksien perusteella, monia näistä asioista järjestetäänkin jo festivaalikentän työpaikoilla.

6.5 Psykososiaaliset kuormitustekijät työssä

Käsittelin psykososiaalisia kuormitustekijöitä työssä aiemmin kappaleessa 3.2. ja koin aiheelliseksi nostaa kyselyssä esiin myös niitä, sillä festivaalituottajan työnkuvaan kuuluu muun muassa isojen kokonaisuuksien hallinta, aikapaineen alla työskentely sekä työskentely tiimeissä, jotka ovat osa psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Kysymyksessä vastaajat vastasivat erilaisiin kuormitustekijöihin liittyviin väittämiin asteikolla 1–5, jossa yksi tarkoitti täysin eri mieltä ja 5 täysin saamaa mieltä. Jokaisessa väittämässä oli myös ”en osaa sanoa” vaihtoehto, jotta vastaaja pystyy antamaan vastauksen, vaikka hänellä ei olisi mielipidettä tai kokemusta väittämästä. Laadin jokaisesta psykososiaalisten kuormitustekijästä oman taulukon, jotta voin tehdä vertailua eri kuormitustekijöiden välillä. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden lisäksi kysyin samassa kysymyksessä vastauksia väittämiin liittyen työympäristöön sekä työskentelyyn ja vapaa-aikaan, joista saadaan myös dataa työnkuormittavuuteen liittyen.

Taulukoissa on koostettuna jokaisen väittämän kohdalla saaduista vastauksista muodostunut keskiarvo, jonka Webropol-ohjelmisto on laskenut. Keskiarvo itsessään ei anna täyttä kuvaa vastauksista, joten laskin keskiarvojen rinnalle keskihajonnan. Molemmista laskennoista on jätetty pois ”en osaa sanoa” vaihtoehto tuloksien vääristymisen estämiseksi.

	Keskiarvo	Keskihajonta	n
Koen työni puuduttavaksi ja yksitoikkoiseksi	1,8	0,9	68
Työpäivän aikana on jatkuva kiire	3,1	1,2	69
Työn tavoitteet ovat mielestäni liian korkealla	2,4	1,1	68
Koen käsiteltävän tiedon määrän työssäni kuormittavaksi	3,1	1,2	69
Työpäivän aikana tulee jatkuvia keskeytyksiä työskentelyyn	3,7	1,2	68
Koen, että minulla on liikaa vastuuta työssäni	2,4	1,2	69
Työssäni tulee säännöllisesti vastaan hankalia vuorovaikutustilanteita asiakastyössä	2,6	1,1	67

Taulukko 3. Vastaajien vastauksien jakautuminen työn sisältöön liittyviin väittämiin

Työn sisällön kuormittavuuteen liittyvissä vastauksissa ei noussut esille erityisen huolestuttavia havaintoja. Suurimmaksi osaksi vastauksien keskiarvot pysyivät positiivisien vaihtoehtojen puolella ja keskihajonta oli pientä. (Taulukko 3.) Ainoastaan jatkuvan kiireen tuntu, käsiteltävän tiedon määrä sekä jatkuvat keskeytykset työskentelyyn antaisivat pieniä viitteitä työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä. Festivaalituotannot ovat kausipainotteisia työpaikkoja ja alan luonteen vuoksi monet työskentelevätkin osa-aikaisesti tai kausityöntekijöinä festivaaleilla. Vastaukset kiireen ja liian suuren tietomäärän käsittelystä saattavatkin kertoa esimerkiksi henkilöresurssien vähyydestä.

	Keskiarvo	Keskihajonta	n
Koen työtehtävien määrän ja kuormituksen sopivaksi	3,5	1,2	67
Työtuntien määrä on riittävä työtehtävien hoitamiseen	3,0	1,4	69
Työt venyvät jatkuvasti ylitöiksi	3,2	1,4	67
Koen painetta työtehtävien suoritusaikatauluista	3,2	1,3	69
Matkustan paljon työaikana	2,3	1,3	67
Ehdin pitämään lounas- ja kahvitauon työpäivän aikana	3,8	1,2	69
Työpaikkani järjestää riittävästi työvälineitä työn suorittamiseen	3,7	1,4	67
Työnkuvani ja -tehtäväni ovat minulle selkeitä	3,9	1,1	69
Työpaikallani on selkeä työnjako työntekijöiden kesken	3,2	1,1	68

Taulukko 4. Vastaajien vastauksien jakautuminen työn järjestelyihin liittyviin väittämiin

Työn järjestelyihin liittyvissä väittämissä vastauksien keskiarvo pysyi keskimmäisen vastausvaihtoehdon tienoilla (Taulukko 4). Tästä voitaisiin päätellä, että kaikkia näitä asioita esiintyy jonkin verran kaikkien vastaajien työarjessa, mutta etenkin työtuntien määrän riittävyys sekä töiden venyminen ylitöiksi ovat hyvin yleisiä. Näiden vastauksien perusteella voidaan joissain määrin päätellä, että työsuhteita ja työsopimuksessa määriteltyjä työtunteja festivaaleilla ei ole mitoitettu oikein.

Keskiarvojen perusteella voidaan myös sanoa, että jatkuva paine työtehtävien suoritusaikatauluista on selkeästi läsnä monien vastaajien työarjessa (taulukko 4). Nämäkin saattavat kulkea käsikädessä ja töiden venyminen usein ylityöskentelyyn saattaakin johtua aikataulujen tiukkuudesta työtehtävien suorittamiseen.

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

	Keskiarvo	Keskihajonta	n
Työskentelen paljon yksin	3,6	1,2	69
Tieto kulkee hyvin työyhteisössä	3,1	1,1	68
Esihenkilöltä saa tukea työhön ja työtehtäviin liittyen	3,4	1,3	67
Työkavereilta saa tukea työhön ja työtehtäviin liittyen	4,1	1,1	67
Olen kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössä (esimerkiksi häirintää, syrjintää tai työpaikkakiusaamista)	1,8	1,3	68
Olen nähnyt jonkun muun kokevan epäasiallista kohtelua työyhteisössä (esimerkiksi häirintää, syrjintää tai työpaikkakiusaamista)	2,3	1,5	65
Työyhteisössä puututaan epäasialliseen kohteluun	3,9	1,4	61
Työyhteisössä kohdellaan kaikkia samanarvoisesti	3,9	1,3	64
Työpaikalla puhutaan avoimesti jaksamisesta ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista	3,4	1,5	65
Työpaikalla otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet sekä moninaisuuden ja inklusiivisuuden kysymykset	3,6	1,5	66

Taulukko 5. Vastaajien vastauksien jakautuminen työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen liittyviin väittämiin

Vastauksien perusteella työyhteisöjen sosiaaliseen toimivuuteen liittyvissä tekijöissä ei nouse merkittävästi esiin kehittämisen kohteita. Epäasiallista käytöstä, kuten kiusaamista, häirintää tai eriarvoista kohtelua on hyvin vähän. Vastauksien jakautumista vaihtoehtojen välillä näkyy ainoastaan avoimessa keskusteluilmapiirissä työssäjaksamiseen liittyen. (Taulukko 5.) Kyselyssä kysyin myöhemmin avoimia vastauksia vastaajilta siitä, minkälaisia asioita työpaikoilla tulisi kehittää työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyen ja myös näissä vastauksissa esille nousi avoimen keskusteluilmapiirin puuttuminen työssäjaksamisessa. Festivaalikentän työpaikoilla kaivattaisiinkin keskustelua työssäjaksamisesta esimerkiksi kehityskeskusteluissa sekä tiimien yhteisissä purkupalavereissa.

	Keskiarvo	Keskihajonta	n
Työpaikallani pidetään huolta viihtyvyydestä	3,6	1,3	66
Työpaikallani järjestetään koulutusta ja perehdytystä työhön	2,9	1,3	68
Työpaikallani huolehditaan työturvallisuudesta	3,8	1,2	65
Työpaikallani huolehditaan työn ergonomisuudesta	3,1	1,3	65
Työpaikallani noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita	4,2	1,3	64
Työpaikallani pidetään huolta hyvistä tavoista	4,1	1,2	66
Työpaikallani arvostetaan jokaisen työntekijän työpanosta	4,1	1,3	67
Työpaikallani on psykologisesti turvallinen ympäristö	3,7	1,3	67

Taulukko 6. Vastaajien vastauksien jakautuminen työympäristöön liittyviin väittämiin. Lisää alt-teksti.

Enemmistön vastauksien perusteella työpaikoilla huolehditaan viihtyvyydestä sekä työturvallisuudesta ja työpaikat mielletään psykologisesti turvallisina ympäristöinä. Vastauksissa on enemmän hajautumista koulutuksien ja perehdytyksien sekä työn ergonomisuuden saralla, joka näkyy myös keskiarvossa. (Taulukko 6.) Tuottajan työnkuvaan kuuluu paljon tietokoneella tehtävää työtä, kuten suunnitelmien laatimista, jolloin hyvän työergonomian merkitys kasvaa. Hyvää ergonomiaa työssä voidaan edistää esimerkiksi suunnittelemalla työpisteet niin, että ne mahdollistavat hyvän työskentelyasennon (Työturvallisuuskeskus, n.d.-c). Työpaikoilla voisi myös jakaa tietoa työntekijöille ergonomisesta työskentelystä.

	Keskiarvo	Keskihajonta	n
Työtä tehdessä koen itseni energiseksi	3,6	1,0	68
Olen innostunut työstäni	4,0	1,1	69
Koen, että tekemälläni työllä on merkitystä	4,1	1,0	69
Koen, että minua arvostetaan työyhteisössä	3,8	1,2	68
Työasiat pyörivät mielessäni vapaa-ajalla	4,1	1,0	69
Teen töitä vapaa-ajallani	3,1	1,4	69
Työni tuntuu henkisesti uuvuttavalta	3,1	1,1	69
Työni tuntuu fyysisesti uuvuttavalta	2,4	1,2	69
Olen ollut poissa töistä työn kuormittavuuden vuoksi	2,0	1,5	69
Olen käyttänyt terveydenhuollon palveluita työn kuormittavuuden vuoksi	2,0	1,6	69
Olen työni takia laiminlyönyt harrastuksiani	3,7	1,4	68
Kaveri- ja perhesuhteeni ovat kärsineet työni takia	3,2	1,4	69
Minua on kehotettu vähentämään työntekoa	2,9	1,4	67
Työasiat vaikuttavat unen laatuun ja määrään	3,5	1,4	69

Taulukko 7. Vastaajien vastauksien jakautuminen työskentelyyn ja vapaa-aikaan liittyviin väittämiin

Työskentelyyn liittyvien väittämien vastauksissa ei ollut niin paljon heittelyä, kun taas vapaa-aikaan liittyvissä väittämissä. Vastauksien perusteella moni miettii työasioita myös vapaa-ajalla ja myös tekee töitä vapaa-ajalla, joka osaltaan saattaa myös näkyä vastauksissa harrastuksien laiminlyömiseen sekä kaveri- ja perhesuhteiden kärsimiseen. Selkeä enemmistö myös kokee työn vaikuttavan unen laatuun ja määrään. Festivaalityö koetaan vastaajien keskuudessa enemmän henkisesti, kuin fyysisesti uuvuttavalta, mutta vain pieni osa vastaajista on ollut poissa töistä tai käyttänyt työterveyden palveluita työn kuormittavuuden vuoksi. (Taulukko 7.) Vastauksien perusteella festivaalituotannoissa ei välttämättä ole selkeää rajaa työn ja vapaa-ajan välillä. Festivaalikentällä vaikuttaisikin olevan kehitettävää palautumisen suhteen.

6.6 Kehitettävää festivaalikentällä

Kyselyn lopuksi kysyin vastaajien mielipidettä siitä olisiko omalla työpaikalla kehitettävää työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen teemoissa sekä olisiko yleisesti festivaalikentällä parannettavaa näissä teemoissa. 41 vastaajaa koki, että omalla työpaikalla olisi kehitettävää työhyvinvoinnin teemoissa ja 59 vastaajaa koki, että yleisesti festivaalikentällä olisi kehitettävää työhyvinvointiin liittyen.

Työpaikkakohtaisien vastauksien perusteella kiire on jatkuvasti läsnä työpaikoilla ja monissa paikoissa odotetaan yhden työntekijän tekevän useamman työt, joka näkyy runsaina ylityötunteina. Isoimmiksi kehittämisen kohteiksi vastauksien perusteella nousi keskusteluilmapiiri työhyvinvoinnin teemoista ja työnantajien piittaamattomuus henkilöstön jaksamisesta, henkilöresurssien vähyys sekä yhteisöllisyys työyhteisöissä.

Yleisesti työhyvinvoinnin kehittämisestä festivaalikentällä avoimissa vastauksissa nousi esiin hieman eri asioita verrattuna työpaikkakohtaiseen kysymykseen. Vastaajat nostivat kolmeksi tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi festivaalikentällä työn vuorottamisen, vastuiden tasaisemman jakamisen sekä palautumisen merkityksen korostamisen. Monissa vastauksissa mainittiin myös kentällä vallitseva työkulttuuri, jossa ihannoidaan ylitöitä ja väsymystä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuten aiemmin luvussa 6 mainitsin, niin kyselyyni tuli 69 vastausta ja vähäisen vastaajamäärän takia, saadusta datasta ei voida tehdä koko festivaalikenttää koskettavia johtopäätöksiä. Vastausaineiston perusteella saadaan kuitenkin jonkinlaista näkemystä siitä, millä mallilla työhyvinvointi alalla on.

7.1 Työssä tehdyt havainnot

Tutkimuksen perusteella alalla olisi kehitettävää etenkin palautumisen ja työnjärjestelyiden suhteen, sillä vastaajien keskuudessa vain harvalle kuuluvat palkalliset lomat, työtä tehdään myös vapaa-ajalla ja työtunteja kertyy runsaasti lähempänä festivaalia. Työsopimuksissa määriteltyjä työtunteja ei ole mitoitettu oikein työn määrään suhteutettuna sekä ala perustuu paljolti pätkätöihin ja vapaaehtoistoimintaan, joka ei ole kestävää alan kehityksen ja tekijöiden kannalta. Mutta mitä asialle voisi tehdä?

Helpoin vastaus kysymykseen olisi henkilöstöresurssien lisääminen, mutta asia ei välttämättä ole niin yksinkertainen. Aina ei välttämättä löydy hyviä työntekijöitä palkattavaksi työsuhteeseen sekä uusien työntekijöiden palkkaus tarkoittaa tuotannon kustannuksien nousemista. Ovatko ulkopuolisesta rahoituksesta riippuvaiset festivaalit kykeneviä investoimaan lisää rahaa työntekijöihin näinä aikoina, kun kulttuurin ja taiteen rahoitusta leikataan? Entä ovatko yksityisen sektorin toimijat halukkaita pienentämään tuottojaan lisäämällä henkilöstöresursseja, kun tuotanto pystytään tekemään vähemmälläkin henkilöstömäärällä?

7.2 Kehittämisehdotus

Isoimpana ongelmana alalla on työn kausiluontoisuus, sillä isoin tarve työntekijöille on lähellä festivaalia sekä sen aikana. Tämän takia festivaalituotannoissa on vähän vakituisia työsuhteita ja työntekijöitä palkataan lähempänä festivaalia lyhytkestoisiin työsuhteisiin sekä rekrytoidaan vapaaehtoisia.

Festivaalin lähestyessä ja sen aikana työpäivät venyvät pitkiksi, jopa koko päivän mittaisiksi ja kiireisimpinä aikoina vapaapäiviä ei pystytä pitämään. Näinä aikoina useampi henkilö tuotannosta aloittaa työt aamulla ja päättävät päivän myöhään illalla/yöllä. Esimerkiksi festivaalipäi-

vinä festivaalialueella on useampi tuottaja työskentelemässä aamusta iltaan, mutta onko se tapahtuman toiminnan kannalta välttämätöntä? Omien kokemuksien perusteella alalta se ei ole välttämätöntä, sillä kaikki tuottajat eivät työskentele koko päivää.

Kehitysehdotuksena festivaaleille voisi olla työn vuorottaminen aamu-, ilta- ja yövuoroihin kiireisimpinä aikoina, kuten festivaalipäivinä. Työtehtävät ja vastuualueet jaettaisiin useammalle tuotantotiimin jäsenelle, jotka työskentelisivät eri vuoroissa. Yhdessä työvuorossa työskentelisi useampi henkilö tuotantotiimistä, jotta vältytään vastuiden liialliselta kasautumiselta yhdelle henkilölle. Tämänkaltainen toimintamalli lyhentäisi työpäivien pituutta, vähentäisi ylityöskentelyä sekä lisäisi aikaa palautumiselle. Tässä toimintamallissa työvuoroja tulisi porrastaa hieman, jotta vuorossa olleilla on aikaa informoida työvuoroon tulijoita päivän tapahtumista sekä mahdollisista tilannepäivityksistä esimerkiksi yhteisellä palaverilla.

8 POHDINTA

Työn aihe oli itseäni kiinnostava ja tärkeä alan tulevaisuuden kehitykselle. Tutkimus herätti myös kiinnostusta alan tekijöissä ja aihe koettiin myös heidän keskuudessaan tärkeäksi, sillä moni vastaaja vastasi myös avoimiin kysymyksiin kyselylomakkeella.

Lähtökohtana ja oletuksena itselläni tätä opinnäytetyötä aloittaessani oli, että alalla olisi runsaasti työssäjaksamisen teemoissa parannettavaa ja työuupumuksen oireet olisivat kohtalaisen yleisiä alalla työskentelevillä. Vaikka tutkimuksessa nousi esiin kehittämisen kohteita festivaalikentällä esimerkiksi työmäärän ja työstä palautumisen suhteen, niin kyselystä saadusta datasta ei noussut esiin työuupumuksen merkkejä. Vaikuttaisi siltä, että ylikuormittumiselta suojaavana tekijänä alalla on työn imu, sillä moni vastaajista kokee työnsä innostavana sekä energisoivana. Aihetta tulisi kuitenkin tutkia vielä lisää muita menetelmiä, kuten haastatteluja käyttämällä.

Myös omaa työtäni olisi voinut kehittää käyttämällä toista aineiston keruumenetelmää, kuten haastatteluja, jotta aineistosta olisi saatu syvällisempää tietoa siitä, miksi asiat ovat näin. Myös kyselylomakkeen toteutuksessa oli asioita, jotka olisi voinut tehdä paremmin. Kyselylomake tehtiin nopeasti sekä pienellä kiireellä ja vastauksia analysoidessani huomasin virheitä muun muassa kysymysten asettelussa, joka on osaltaan voinut vähentää vastaajien määrää. Olisin itse kaivannut hieman enemmän vastauksia kyselyyn tarkempien tuloksien saamiseksi, mutta työssä onnistuttiin saamaan dataa festivaalikentän nykytilanteesta työhyvinvoinnin suhteen.

Työskennellessäni tämän työn parissa, huomasin myös muita jatkotutkimusaiheita. Tulevaisuudessa aihetta voisi tutkia vielä lisää lähestymällä aihetta eri näkökulmilla, esimerkiksi tutkimalla aihetta työnantajien sekä esihenkilöiden näkökulmasta.

LÄHTEET

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. (2022). Työkyvyn tuen vaikuttavuus: Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja,* (2022:7) http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-131-5

Hakanen, J & Kaltiainen, J. (2024). *Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt*. Työterveyslaitos. Haettu 4.10.2024 osoitteesta https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt

Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. 9. painos. Edita

Hänninen, S. (2011). *Onko pakko aina painaa pitkää päivää?: Kulttuurituottajan työssäjaksamiseen vaikuttavia seikkoja*. [Amk-opinnäytetyö, Humanistinen Ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105107152

Juuti, P & Salmi, P (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. PS-kustannus

Karjalainen, M. (2022). *Jaksamisen rajat : psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu.* Basam Books Oy

Kärkkäinen, H & Suomalainen, S. (2024). *Tapahtumatuottajan työssäjaksaminen ja viihtyminen: Case: Nelonen Media Live*. [Amk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404257798

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993

Launis, M. (2022). *Jokainen tämän kuvan rasti merkkaa yhtä alalta poistunutta tapahtuma-ammattilaista*. Avec. Haettu 4.10.2024 osoitteesta https://avecmedia.fi/tapahtumat/jokainen-taman-kuvan-rasti-merkkaa-yhta-alalta-poistunutta-tapahtuma-ammattilaista/

Lyly-Yrjänäinen, M. (2024). Työolobarometri 2023. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*, (16). https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9

Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi.* Alma Talent.

Ojasalo, K., Moilanen, T & Ritalahti, J. (2015). *Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro.

Paananen, K. (2016). *Innolla päin stressiä: Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -tutkimus* [Amk-opinnäytetyö, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605208913

Rauramo, P. (2022). *Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.* Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja. https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/09/Tyokyvyn-hallinta-seuranta-ja-varhainen-tuki.pdf

TAKU ry. (n.d.-a). *Yhteisömme.* Haettu 4.10.2024 osoitteesta https://taku.fi/meista/yhteisomme/

TAKU ry. (n.d.-b). *Tarinamme.* Haettu 4.10.2024 osoitteesta https://taku.fi/meista/tarinamme/

TAKU ry. (n.d.-c). *Järjestörakenne.* Haettu 4.10.2024 osoitteesta https://taku.fi/meista/jarjestorakenne/

TAKU ry. 2024. *TAKU: Vuosikertomus 2023*. https://taku.fi/wp/wp-content/uploads/2024/05/takun_vuosikertomus_2023.pdf

Teräsaho, M., Pietiläinen, M. & Majlander, S. (27.5.2024). *Naisten kokema syrjintä työelämässä ei ole uusi ilmiö – ota keinot käyttöön syrjinnän ehkäisemiseksi*. Haettu 6.10.2024 osoitteesta https://blogi.thl.fi/naisten-kokema-syrjinta-tyoelamassa-ei-ole-uusi-ilmio-ota-keinot-kayttoon-syrjinnan-ehkaisemiseksi/

Tilastokeskus. (26.9.2023). *Kulttuurialojen opiskelijoiden määrä kasvoi 2 % vuonna 2022*. Haettu 27.11.2024 osoitteesta https://stat.fi/julkaisu/clmal9kxcbv780avv146i5x84

Työaikalaki 872/2019

Työsuojeluhallinto. (2023). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?*. Haettu 15.11.2024 osoitteesta https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Stressi ja työuupumus*. Haettu 5.11.2024 osoitteesta https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus

Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Työn imu.* Haettu 8.11.2024 osoitteesta https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu

Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Työhyvinvointi ja työkyky*. Haettu 6.11.2024 osoitteesta https://ty-oelamatieto.fi/fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky

Työterveyslaitos. (n.d.-d). *Työkyvyn varhainen tuki.* Haettu 21.11.2024 osoitteesta https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki

Työturvallisuuskeskus. (n.d.-a). *Fyysinen kuormitus*. Haettu 13.11.2024 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/

Työturvallisuuskeskus. (n.d.-b). *Fyysinen kuormittuminen ja työergonomia*. Haettu 23.10. 2024 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimisto-tyo/fyysinen-kuormittuminen-ja-tyoergonomia-2/

Työturvallisuuslaki 738/2002

Vuosilomalaki 162/2005

Yhteistoimintalaki 1333/2021

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Festivaalituotannoissa työskentelevien tuottajien työhyvinvointi -kysely

1. **Ikä ***

   Alle 20-vuotias

   20–29-vuotias

   30–39-vuotias

   40–49-vuotias

   50–59-vuotias

   Yli 60-vuotias

2. **Sukupuoli-identiteetti ***

   Mies

   Nainen

   Muu

   En halua kertoa

3. **Asuinpaikka ***

   Uusimaa

   Varsinais-Suomi

   Satakunta

   Häme

   Pirkanmaa

   Päijät-Häme

   Kymenlaakso

   Etelä-Karjala

   Etelä-Savo

   Pohjois-Savo

   Pohjois-Karjala

   Keski-Suomi

   Etelä-Pohjanmaa

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Pohjanmaa

Keski-Pohjanmaa

Pohjois-Pohjanmaa

Kainuu

Lappi

4. **Koulutustausta (Korkein suorittamasi tutkinto tai tutkinto, jota suoritat parhaillaan) ***

Peruskoulu

Toisen asteen koulutus

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Muu, mikä:

5. **Onko sinulla kulttuuri- ja taidealaan liittyvä tutkinto? ***

Ei

Kyllä, mikä:

6. **Kuinka kauan olet työskennellyt festivaalien parissa? ***

Alle vuoden

1–3 vuotta

4–6 vuotta

7–10 vuotta

11–20 vuotta

Yli 20 vuotta

7. **Minkä sektorin/sektoreiden festivaaleilla olet työskennellyt viimeisen vuoden aikana? ***

Kunnallinen sektori (Kaupungit ja kunnat)

Yksityinen sektori (Yksityiset yritykset)

Kolmas sektori (Järjestöt, yhdistykset sekä muut toimijat)

8. **Minkä alan festivaalilla työskentelet? Jos työskentelet useammilla eri festivaaleilla, valitse ne kolme, joilla työskentelet eniten ***

Musiikki

Kirjallisuus

Teatteri

Tanssi

Kuvataide

Urheilu

Muu, mikä:

9. **Millä festivaalin osa-alueella/osa-alueilla työskentelet? ***

Aluetuotanto

Artisti- tai ohjelmatuotanto

Markkinointi ja viestintä

Tekniikka

Turvallisuus

Logistiikka

Talous ja hallinto

Jokin muu, mikä:

10. **Nykyinen pääasiallinen työtilanteesi? ***

Vakituisessa työsuhteessa kokoaikaisesti

Vakituisessa työsuhteessa osa-aikaisesti

Määräaikaisessa työsuhteessa kokoaikaisesti

Määräaikaisessa työsuhteessa osa-aikaisesti

Päätoiminen freelancer/ ammatinharjoittaja

Yrittäjä

Opiskelija

Pois työelämästä tällä hetkellä (esimerkiksi vuorottelu-, opinto- tai perhevapaalla)

Työtön

Jokin muu, mikä:

11. Millainen työaika on määritelty työsopimuksessasi? *

Säännöllinen työaika

Liukuva työaika (Tiettyjen rajojen sisällä työntekijä päättää itse työn alkamis- ja päättymisajankohdan viikoittaisen työajan puitteissa.)

Joustava työaika (Työntekijä määrittää itse työntekopaikan sekä työvuorot viikoittaisen työajan puitteissa.)

Ei määriteltyä työaikaa

12. Mikä on keskimäärin viikottainen työaikasi? *

Alle 10 tuntia

10–20 tuntia

20–30 tuntia

30–40 tuntia

Yli 40 tuntia

13. Arvioi kuinka suuri osa vuoden tuloistasi muodostuu festivaaleilla työskentelystä *

14. Arvioi keskimääräinen viikkotyötuntiesi määrä tuotannon eri vaiheessa *

	0 tuntia	**alle 10 tuntia**	**10–20 tuntia**	**20–30 tuntia**	**30–40 tuntia**	**41–50 tuntia**	**Yli 50 tuntia**
Yli 3 kuukautta ennen festivaalia							
Alle 3 kuukautta ennen festivaalia							
Festivaaliviikolla							
Festivaalin jälkeen							

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

15. Kuinka monta viikkoa sinulla on työsuhteeseen kuuluvaa palkallista lomaa vuodessa? *

Ei yhtään

Alle viikko

1–2 viikkoa

3–4 viikkoa

5–6 viikkoa

Yli 6 viikkoa

16. Jos työskentelet festivaaleilla yrittäjänä tai ammatinharjoittana, järjestätkö itsellesi palkallista lomaa vuoden aikana?

En yhtään

Alle viikon

1–2 viikkoa

3–4 viikkoa

5–6 viikkoa

Yli 6-viikkoa

17. Koetko, että palautumiselle on varattu tarpeeksi aikaa tuotannon aikana ja sen jälkeen? *

Kyllä

En

En osaa sanoa

18. Järjestetäänkö työpaikallasi palautuminen festivaalin jälkeen muuten, kuin lomilla? Esimerkiksi purkupalaverit tai kahdenkeskiset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa. *

Kyllä, miten:

Ei

En osaa sanoa

19. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1–5.
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Työn sisältö

Koen työni puuduttavaksi ja yksitoikkoiseksi

Työpäivän aikana on jatkuva kiire

Työn tavoitteet ovat mielestäni liian korkealla

Koen käsiteltävän tiedon määrän työssäni kuormittavaksi

Työpäivän aikana tulee jatkuvia keskeytyksiä työskentelyyn

Koen, että minulla on liikaa vastuuta työssäni

Työssäni tulee säännöllisesti vastaan hankalia vuorovaikutustilanteita asiakastyössä

Työn järjestelyt

Koen työtehtävien määrän ja kuormituksen sopivaksi

Työtuntien määrä on riittävä työtehtävien hoitamiseen

Työt venyvät jatkuvasti ylitöiksi

Koen painetta työtehtävien suoritusaikatauluista

Matkustan paljon työaikana

Ehdin pitämään lounas- ja kahvitauon työpäivän aikana

Työpaikkani järjestää riittävästi työvälineitä työn suorittamiseen

Työnkuvani ja -tehtäväni ovat minulle selkeitä

Työpaikallani on selkeä työnjako työntekijöiden kesken

Työyhteisön sosiaalinen toimivuus

Työskentelen paljon yksin

Tieto kulkee hyvin työyhteisössä

Esihenkilöltä saa tukea työhön ja työtehtäviin liittyen

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Työkavereilta saa tukea työhön ja työtehtäviin liittyen

Olen kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössä (esimerkiksi häirintää, syrjintää tai työpaikkakiusaamista)

Olen nähnyt jonkun muun kokevan epäasiallista kohtelua työyhteisössä (esimerkiksi häirintää, syrjintää tai työpaikkakiusaamista)

Työyhteisössä puututaan epäasialliseen kohteluun

Työyhteisössä kohdellaan kaikkia samanarvoisesti

Työpaikalla puhutaan avoimesti jaksamisesta ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista

Työpaikalla otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet sekä moninaisuuden ja inklusiivisuuden kysymykset

Työympäristö

Työpaikallani pidetään huolta viihtyvyydestä

Työpaikallani järjestetään koulutusta ja perehdytystä työhön

Työpaikallani huolehditaan työturvallisuudesta

Työpaikallani huolehditaan työn ergonomisuudesta

Työpaikallani noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita

Työpaikallani pidetään huolta hyvistä tavoista

Työpaikallani arvostetaan jokaisen työntekijän työpanosta

Työpaikallani on psykologisesti turvallinen ympäristö

Työskentely ja vapaa-aika

Työtä tehdessä koen itseni energiseksi

Olen innostunut työstäni

Koen, että tekemälläni työllä on merkitystä

Koen, että minua arvostetaan työyhteisössä

Työasiat pyörivät mielessäni vapaa-ajalla

Teen töitä vapaa-ajallani

Työni tuntuu henkisesti uuvuttavalta

Työni tuntuu fyysisesti uuvuttavalta

Olen ollut poissa töistä työn kuormittavuuden vuoksi

Olen käyttänyt terveydenhuollon palveluita työn kuormittavuuden vuoksi

Olen työni takia laiminlyönyt harrastuksiani

Kaveri- ja perhesuhteeni ovat kärsineet työni takia

Minua on kehotettu vähentämään työntekoa

Työasiat vaikuttavat unen laatuun ja määrään

20. Valitse alla olevista vaihtoehdoista 1–3 tärkeintä tekijää oman työhyvinvointisi kannalta *

Viihtyisä työympäristö

Koulutukset ja perehdytykset työhön

Työturvallisuus

Työn ergonomia

Turvallisemman tilan periaatteet

Hyvät tavat työyhteisössä

Yhdenvertainen kohtelu työyhteisössä

Työpanoksen arvostus

Selkeät aikataulut työtehtäville

Selkeät tavoitteet työlle

Vastuiden jakaminen työyhteisössä

Työn tauotus

Selkeät ohjeet työtehtäviin

Palautumiseen on varattu riittävästi aikaa

Muu, mikä:

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

21. Kuuluvatko työterveyden palvelut nykyiseen tai viimeisimpään työsopimukseesi? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

22. Saako työpaikallasi tarpeeksi tietoa työterveydenhuollon palveluista? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

23. Oletko käyttänyt työterveydenhuollon palveluita työssäjaksamiseen liittyen? Esimerkiksi työpsykologin tai työfysioterapeutin palveluita. *

Kyllä

En

24. Oletko hakenut tukea tai apua työssäjaksamiseen muualta, kuin työterveydenhuollosta? *

Kyllä

En

25. Mistä olet hakenut tukea työssäjaksamiseen? *

Muu terveydenhuolto

Hyvinvointialan järjestöt (esimerkiksi Mieli ry)

Ystävät ja perhe

Työkaverit

Oman ammattijärjestön työhyvinvoinnin ja jaksamisen palvelut (esimerkiksi TAKU ry)

Muualta, mistä:

26. Käydäänkö työpaikallasi kehityskeskusteluita ja/tai työhyvinvointikeskusteluja? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

27. Järjestääkö työnantajasi työhyvinvointipäiviä? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

28. Onko työpaikallasi käytössä seuraavia työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistäviä työkaluja? Voit valita useamman vaihtoehdon *

Virikesetelit, kuten esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntasetelit

Yhteisölliset tilat työpaikalla, joissa mahdollisuus työyhteisön yhteiseen vapaamuotoiseen ajanviettoon työajalla

Työyhteisön yhteiset tauot esimerkiksi taukoliikunnan muodossa

Työnantaja tukee ja edistää työntekijöiden työkykyä mahdollisuudella käyttää osa viikoittaisesta työajasta liikuntaan

Työnantajan järjestämät työpajat, joissa luodaan esimerkiksi työyhteisön yhteiset pelisäännöt

Työyhteisön vuorovaikutus huomioidaan myös hybridi- tai etätyössä esim. etäkahveilla tai yhteisillä työhyvinvointihetkillä

Mahdollisuus uuden oppimiseen ja kehittymiseen esimerkiksi erilaiset kurssit tai lisäkoulutukset

Työnantaja tarjoaa työhön energiaa esimerkiksi hedelmäkorilla tai muulla tarjoilulla

Muuta, mitä:

Ei mitään näistä

29. Mitkä seuraavista ovat sinulle tärkeitä oman työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta? Voit valita useamman vaihtoehdon *

Työterveydenpalvelut

Kehityskeskustelut/Työhyvinvointikeskustelut

Työhyvinvointipäivät

Työnantajan tarjoamat kulttuuri- ja liikuntasetelit

Yhteisölliset tilat työpaikalla, joissa mahdollisuus työyhteisön yhteiseen vapaamuotoiseen ajanviettoon työajalla

Työyhteisön yhteiset tauot esimerkiksi taukoliikunnan muodossa

Työnantaja tukee ja edistää työntekijöiden työkykyä mahdollisuudella käyttää osa viikoittaisesta työajasta liikuntaan

Työnantajan järjestämät työpajat, joissa luodaan esimerkiksi työyhteisön yhteiset pelisäännöt

Työyhteisön vuorovaikutus huomioidaan myös hybridi- tai etätyössä esim. etäkahveilla tai yhteisillä työhyvinvointihetkillä

Mahdollisuus uuden oppimiseen ja kehittymiseen esimerkiksi erilaiset kurssit tai lisäkoulutukset

Työnantaja tarjoaa työhön energiaa esimerkiksi hedelmäkorilla tai muulla tarjoilulla

Jokin muu, mikä:

En osaa sanoa

30. Koetko, että työpaikallasi olisi parannettavaa työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin liittyen? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

31. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, millaisia asioita tulisi työpaikallasi kehittää ja parantaa?

32. Koetko, että festivaalikentällä yleisesti olisi parannettavaa työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin liittyen? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

33. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, millaisia asioita tulisi festivaalikentällä kehittää ja parantaa?

34. Mitä kautta sait linkin kyselyyn? *

TAKU ry:n uutiskirjeestä tai somekanavista

Facebook:n Suomen kulttuurituottajat ryhmästä

Työyhteisön kautta

Ystävän tai tuttavan kautta

Muualta, mistä: