

Paananen Kristiina

Innolla päin stressiä

Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -tutkimus

Opinnäytetyö

Kevät 2016

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Kulttuurituotanto

Suuntautumisvaihtoehto: Sosiokulttuurinen työ

Tekijä: Kristiina Otilia Paananen

Työn nimi: Innolla päin stressiä – Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -tutkimus

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 66

Liitteiden lukumäärä:3

Opinnäytetyössäni selvitin kulttuurituottajien työolojen ja työhyvinvoinnin tilaa vuonna 2016 vertaillen sitä yleisen työelämän tilaan ja sen muutoksiin sekä aiempiin tutkimustuloksiin. Työssä etsin lisäksi vastauksia seuraaviin kysymyksiin: mitkä asiat vaikuttavat eniten kulttuurituottajien työhyvinvointiin, onko kulttuurituottajien työhyvinvoinnille muutostarpeita ja jos on, millaisia sekä miten alan työhyvinvointia voisi kehittää ja mitä alalla olevat nostavat tärkeimmiksi piirteiksi työhyvinvointitoiminnassa.

Toteutin opinnäytetyöhöni strukturoidun lomakekyselyn yhteistyössä Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kanssa. Tutkimus toteutettiin internetkyselynä Wepropolissa, ja siihen vastasi 173 kulttuurituotantoa työkseen tekevää henkilöä. Vastaukset kerättiin anonyymisti. Kyselyn pohjalta kartoitin Suomessa työskentelevien kulttuurituottajien näkemyksiä alan hyvinvoinnin tilasta. Analysoin tuloksia kyselyn pääotsikoiden mukaan työskentelytietojen, työn tietojen ja työhyvinvoinnin saralta. Opinnäytetyössä paneuduin työelämän muutoksiin Suomessa viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana sekä pohdin työn tulevaisuuden suuntia niin yleisellä tasolla kuin kulttuurituottajien näkökulmasta.

Kokonaisuudessaan kulttuuriala selkeästi kaipaa muutoksia työhyvinvoinnissa ja siihen välillisesti vaikuttavissa työoloissa. Kyselyssä kävi ilmi, että kulttuurituottajat työllistyvät yhä useammin yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Tuottajia vaivaavat työajan riittämättömyys ja palkan suuruus suhteessa työn vaativuuteen, stressi ja ylityöllistyminen. Muutosta myös parempaan on tapahtunut. Työ koetaan kuitenkin erittäin merkitykselliseksi ja hyödylliseksi, siinä viihdytään hyvin ja työhön pystytään vaikuttamaan. Kulttuurituottajan työssä korostuu sisällön vetovoimaisuus ja pitkäjänteisyys. Alalla kaivataan verkostojen vahvistamista, työhyvinvointiin rentoa yhteistoimintaa ja ulkopuolista apua arvostetaan niin ammattitaitojen kuin työhyvinvointitaitojen kehittämisessä. Vuonna 2016 itsensä työllistäminen, työn arvostaminen ja moniosaajuus puhututtavat kulttuurituottajien kentällä.

Avainsanat: työhyvinvointi, kulttuurituottaja, tuottaja, työssäjaksaminen, työolot, työn murros, työelämä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Socio-Cultural Work

Author: Kristiina Paananen

Title of thesis: Fighting stress with enthusiasm – Cultural producers well-being at work 2016 -research

Supervisor: Jussi Kareinen

Year: 2016

Number of pages: 66

Number of appendices: 3

In my thesis, I aimed to shed light on cultural producers' working conditions and well-being at work in 2016 by comparing it with the general state in Finland and its changes, as well as with earlier research findings. I sought answers to the following questions: what matters have an impact on cultural producers' well-being at work? Is there a need for a change? If so, how could well-being at work be improved across the industry and what activities are considered the most important in improving well-being at work. In order to achieve these goals, I conducted a survey in co-operation with the Art and Cultural Professionals' Trade Union (TAKU ry).

The main concerns among cultural producers are insufficient time to complete work, the size of pay in relation to the work's degree of difficulty, stress, and an excessive amount of work. What stands out in cultural producers' line of work is the attraction of its contents and perseverance. Also a need to find new contacts and to reinforce old ones as well as to engage in relaxed activities with other cultural producers can be observed.

Keywords: cultural producer, well-being, working conditions, cultural industry

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet	6
1 JOHDANTO	7
2 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET SUOMESSA	8
2.1 Suomalaisen työelämän ja kulttuurialan muutokset 1980-luvulta lähtien	8
2.2 Suomen työelämän tulevaisuuden suunta	13
2.3 Freelancerista yrittäjäksi, lakiuudistus 2016.....	15
3 TYÖHYVINVOINTI.....	19
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	19
3.2 Työhyvinvointitoiminta ja sen merkitys.....	20
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TAUSTAT	24
4.1 Kyselyn tausta	24
4.2 TAKU ry.....	24
4.3 Tutkimuksen toteutus.....	25
4.4 Tutkimusmenetelmät	25
4.5 Kysymysten valinta, tavoitteet ja asettelu	26
5 KULTTUURITUOTTAJAN TYÖHYVINVOINTI 2016 -KYSELYN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	29
5.1 Pohjatietoa kyselyn analysoinnista	29
5.2 Tausta- ja työskentelytiedot	30
5.3 Työn tiedot.....	37
5.4 Työhyvinvointi.....	46
6 POHDINTA.....	54
6.1 Kulttuurituottajan työhyvinvoinnin ja -olojen nykytila	54
6.2 Kehitysideoita	56
6.3 Loppupäätelmä.....	59
LÄHTEET	60
LIITTEET	1

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1 Työhyvinvoinnin talousvaikutuksia. (Ahonen 2015)	21
Kuvio 1 Vastaajat ikäryhmittäin	30
Kuvio 2 Vastaajien alallaoloaika.....	31
Kuvio 3 Vastaajien jakautuminen suurkaupunkeihin ja muualle Suomeen	32
Kuvio 4 Vastaajat kulttuurialan tutkinnoittain.....	32
Kuvio 5 Kulttuurituottajien jakautuminen eri sektoreille vastausmäärien mukaan.	33
Kuvio 6 Vastaajien työsuhteet.....	35
Kuvio 7 Kysymykseen 11. vastanneiden määräaikaisuuksien pituus viiden vuoden aikana	36
Kuvio 8 Vastaajien palkkatyytyväisyys työn vaativuustasoon nähden mitattuna asteikolla 1-5.....	38
Kuvio 9 Vastaajien palkkatyytyväisyys työn vaativuustasoon nähden iän mukaan	39
Kuvio 10 Vastaajien työajan painotus	42
Kuvio 11 Vastaajien kokemus työn stressaavuudesta	48
Kuvio 12 Vastaajien työnohjauksen saatavuus	53
Taulukko 1 Työsektoreiden ja kulttuurituottajien määräaikaisuuksien pituuden suhde	37
Taulukko 2 Vastaajien kokemus työajan riittävydestä	43

Käytetyt termit ja lyhenteet

Kulttuurituottaja	Kulttuurituottaja on kulttuurialan palveluihin erikoistuneen henkilön tutkintonimike. Kulttuurituottajia valmistuu ammatikorkeakouluista. Kulttuurituottajaksi voi valmistua eri suuntautumisvaihtoehdoilta, kuten tapahtumatuottamisen, mediatuottamisen tai sosiokulttuurisen työn painotuksella. Lyhennän tutkimuksessa termiä myös yleiseen muotoon tuottaja. Tuottaja toimii kulttuuriorganisaatioissa kulttuurisäiltöjen mahdollistajana ja toteuttajana.
Työhyvinvointi	Työhyvinvointi on sekä työntekijän psyykkinen, fyysinen että sosiaalinen olotila, ja se perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan balanssissa olevaan kokonaisuuteen. Ammattitaito, työyhteisö ja esimiestyöskentely ovat yksiä tärkeimmistä työhyvinvoinnin vaikuttajia. Hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut, tuottava ja tehokas. Työhyvinvointiin liittyy työterveyshuolto, työhyvinvointitoiminta ja työolot.
Työelämä	Työelämä on arkikielen ilmaus, jonka päämerkitys viittaa ansiotyöhön.
Freelancer	Freelancertyö on itsensä työllistämisen muoto. Freelancer voi työskennellä useammalle työnantajalle, mutta työ ei ole työsuhteista. Freelancer on itse vastuussa työstään ja siihen liittyvistä sivukuluista ja ikään kuin vapaa työntekijä.

1 JOHDANTO

”Työn epävarmuuden yhteyksiä hyvinvointiin ja työterveyteen on toistaiseksi tutkittu melko vähän. Vielä vähemmän tiedetään tyourassa pitkään kestävän, jatkuvan tai toistuvan epävakauden hyvinvointivaikutuksista”, perustelee Räikkönen (2007, 58) Hakasta (2004) lainaten tutkimukseni tarpeellisuutta. Työhyvinvoinnista puhutaan 2000-luvulla yhä enemmän, mutta mikä sen tila on kulttuurituottajilla?

Tutkimus kulttuurituottajien työhyvinvoinnista ja -oloista on toteutettu yhteistyössä Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kanssa. Tämän tutkimuksen tavoite on vastata seuraaviin kysymyksiin: millainen on kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016, mitkä asiat siihen vaikuttavat, millaisia mahdolliset muutostarpeet ovat ja miten alan työhyvinvointia voi kehittää. Käsittelen tutkimuksessa välillisesti työhyvinvointiin vaikuttavia työoloja ja tuon ilmi esille nousseita alan erityispiirteitä.

Opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä taustoitan suomalaisen työelämän muutoksia viimeisen 30 vuoden aikana luvussa kaksi. Pohdin myös tulevaisuuden työn suuntaa ja avaan freelancereihin vaikuttavaa lakiuudistusta. Luku kolme käsittelee työhyvinvointia, sen määritelmää ja merkityksiä. Neljännessä luvussa taustoitan kyselytutkimuksen ja viidennessä käsittelen sen tulokset ja johtopäätökset. Kuudes luku tiivistää tutkimuksen kehitysehdotuksilla ja loppupohdinnalla.

Tämä aihe on kiinnostanut minua pidemmän aikaa. Haluan tietää, millaista tulevassa ammatissani on työskennellä ja millaiset kulttuurituottajien työolot ovat vuonna 2016. Mitä mahdollisille työhyvinvoinnin ongelmille on tehtävissä? Lähdin tutkimaan aihetta oletuksella, että kulttuurituottajien työhyvinvointiin kaivataan muutoksia. Kun ammatti valitaan sisällön vetovoimaisuuden vuoksi, keho palkkaus ja stressialttius ovat toissijaisia.

Missä menee paineensiedon ja -sietämättömyyden raja? Räikkösen (2007, 58) mukaan Hakanen (2004) toteaa, että hyvinvoiva työyhteisö on tehokkaampi ja luovempi ja työn muutosten potentiaalisia hyvinvointivaikutuksia on alettu huomioida. Kuinka tämä ilmenee kulttuurituottajilla? Trendikäs kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteistyö heijastuu opinnäytetyössäni työntekijäpuolelle. Millaisella tolalla kulttuurista hyvinvointia, elämyksiä ja innostusta tuottavan tahon oma työhyvinvointi on?

2 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET SUOMESSA

Työelämä on siirtynyt kohti osa-aikaisia virkoja ja lyhyitä työsuhteita. Kulttuurituottajan työlle tuttu projektimuotoisuus on vakiinnuttanut asemansa yleisestikin työelämässä viime vuosikymmenten aikana, ja itsensä työllistäminen yleistyy yhä enemmän. Työelämä on kokenut suuria rakenteellisia uudistuksia, ja tietoteknisen aikakauden myötä työn haasteet ovat muuttuneet ja jäsentyneet uudella tavalla. Suomessa työolosuhteissa on suuria eroja. Mikä on työn murroksen ja kulttuurialan konsensus? Miten rakenteelliset uudistukset ovat muovanneet kulttuurituottajan työtä? Mikä on tulevaisuuden suunta? Entä kuinka uusi freelancereiden lakiuudistus (ks. luku 2.1) vaikuttaa kulttuurituottajien työhyvinvointiin?

2.1 Suomalaisen työelämän ja kulttuurialan muutokset 1980-luvulta lähtien

Työelämää Suomessa on tutkittu viime vuosikymmeninä, ja tutkimustuloksia työoloista on saatavilla 1970-luvulta lähtien (Lehto & Sutela 2008,5). Työssä on tapahtunut rakenteellista myllerrystä viimeisten vuosikymmenten ajan ja muutos jatkuu yhä. 1960-luvulla kaupungistumisen kiihdyttämä työn muutos voimistui 1980-luvulta lähtien (Julkunen 2009, 17). Viimeisten vuosikymmenten aikana palvelualat ovat selkeästi korostuneet työllistävinä sektoreina ja uusia työpaikkoja syntyy vanhojen hävitessä (Keinänen 2009, 43–44). Murros näkyy organisaatioiden työtapojen ja toiminnan muutoksissa sekä siinä, kuinka ne ottavat uudet työvälineet omaksi. Suurten ikäluokkien siirryttyä eläkkeelle uudet ikäluokat tuovat työhön erilaisia toimintatapoja, käyttäytymismalleja ja odotuksia. Erot ikäluokkien työtapojen välillä muuttavat ja suuntaavat tulevaisuuden työelämää. Taustalla vaikuttavat globalisaation työpaikoille tuoma kansainvälinen kilpailu, tieteen ja teknologian kiihtynyt kehitys ja sukupolven mittava vaihdos työkentällä. (Kasvio 2007.)

Myös kulttuurialalla on tapahtunut paljon menneiden vuosikymmenten saatossa. Siinä, missä ennen bändin manageriksi saattoi päätyä amatööri roudari, nykyään esimerkiksi liiketoiminta musiikin ympärillä on pitkälle mietittyä ja ammattitaitoista. Alalla on ollut ehkä kantapään kautta opitun tekemisen tapa, mutta koulutuksen ja

lakimuutosten myötä nykyään entistä useammalla kulttuurituottajalla on alan tutkinto. Seuraavaksi kartoitan pääkohdiltaan työelämän muutokset 1980-luvulta nykypäivään ja tulevaisuuden suuntaan.

1980-luku on yleisesti työllisyyden kasvun ja taloudellisen hyvinvoinnin vuosikymmen, ja Suomen rakennemuutos oli yksi nopeimmista ja menestyksekkäimmistä Euroopassa (Pärnänen 2009, 7). Jo ennen 80-lukua kiihtynyt työelämän modernisaatio lisäsi yleisen hyvinvoinnin lisäksi niin työn teon mahdollisuuksia kuin tasa-arvoakin (Haapala 2006, 93). Näillä oli positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja -oloihin. Osaamisen ja sen arvostuksen voimakas kasvu heijastuu kulttuurialalle, kun 1970-luvun lopulla kansankorkeakouluissa käynnistyneen kulttuurisihteerien koulutuslinjan ensimmäiset opiskelijat valmistuivat ja alalle tuli ensimmäistä kertaa koulutettua osaamista (Kangas & Pohjola 1992, 23–24). Koulutuksen lisääntymisellä oli luontevasti positiivinen vaikutus sekä ammattitaitoon että alan tunnettuuden nostamiseen. 1950- ja 60-luvuilla passiiviseen ja elitistiseen harrasteeseen perustunut kulttuurityö kokikin käänteen, tavoitteena 80-luvulla oli kehittää ja parantaa kulttuurityötä. (Puurula 1998, 18.)

Käytännössä muutoksia oli panostamisessa esimerkiksi hyvinvointipalveluihin ja naisten työllisyyden lisääntymiseen. Palvelualojen kasvu yhtä aikaa alkutuotannon heikentyessä rakensi työllisyyspohjaa kulttuurityölle suopeammaksi (Keinänen 2009, 48–54). 1980-lukua on tituleerattu kulttuurin vuosikymmeneksi ja kulta-ajaksi. 80-luvun alussa astui voimaan ensimmäinen kuntien kulttuuritoimintaa säätelevä laki (L 1045/1980), ja sen myötä taidekulttuurille luotiin palvelujärjestelmä. Laki voimisti kulttuurin asemaa suomalaisessa yhteiskunnassa edistäen paikallisia kulttuurihallintoja. Taiteen tuotantoon tuli lisää määrärahoja, alan harrastustoimintaa alettiin tukea, julkisissa rakennuksissa panostettiin enemmän taidehankintoihin ja kulttuurialan koulutusta kehitettiin. (Kukkasmäki 1998,29.)

Suomi alkoi integroitua Eurooppaan, ja tietoyhteiskuntaan siirtyminen sai uutta lisävauhtia. Samaan aikaan käynnistyi myös modernisaatio työelämän suhteissa, työvoiman käytössä ja julkisessa hallinnossa. 90-luvun taitteessa Suomen kansantuote nousi hetkeksi rikkaiden Japanin, Sveitsin ja Luxemburgin rinnalle (Julkunen 2009, 17).

1990-luvun alun lama pysäytti nousukauden, ja talous muuttui rajusti huonompaan. Lama heikensi työhyvinvointia esimerkiksi kasvavana kiireenä ja yleistyvänä työpaineena. (Pärnänen 2009, 7.) Kulttuurityö joutui uuteen murrokseen, kun siitä tuli kilpailukyvyn osa, laatu- ja arvokilpailun strateginen rooli (Puurula 1998,18). Vaikka laman alussa kulttuurihallintoa supistettiin ja leikkaukset kohdistuivat taiteen ja kulttuurin harjoittamiseen, harrastamiseen ja taidehallinnon toimintaedellytyksiin, koulutusta kehitettiin. (Kukkasmäki 1998, 29.)

Kulttuurisihteerin toiminnan mahdollisuudet pienenivät 80-luvulta. Yhtä aikaa ammattikunnan koulutusta muovattiin vedoten tarpeisiin ja osa koulutuksesta siirtyi yliopistojen humanistisiin taidelaitoksiin (Kangas & Pohjola 1992, 25). Vuonna 1993 voimaan astuneessa kulttuurin lakiuudistuksessa kunnat saivat itsemääräämisoikeuden valtionosuuksiin ja sitä kautta oikeuden kohdentaa kulttuurin määrärahoja muihinkin tarkoituksiin. Osittain tämän seurauksena sponsorituesta kehittyi taiteen tukimuoto. (Kukkasmäki 1998,29.)

Kuten kaikkia työntekijöitä, lama haastoi myös kulttuuritoimijoita, sillä tiukentuneiden resurssien myötä vaatimukset nousivat. Muutokset teknologiassa, sosiaalisissa rakenteissa ja arvomaailmassa lieveilmiöineen heijastuivat myös ammattitaitovaatimukseen. Kulttuurituottajalle tärkeiden yhteistyökyvyn ja projektinhallintataitojen lisäksi taloushallinnantaidot korostuivat. Samoin myös laman tuomat uudet haasteet ja asiakkaiden tarpeet paineistivat alaa. (Puurula 1998, 27.)

Muutaman vuoden laman jälkeen 1990-luvun puolivälissä työelämässä tapahtui keskeinen muutos. Työnteon ehdoilta ja tulotasoilta epävarmemmat työkokonaisuudet yleistyivät yhtä aikaa määräaikaisuuksien lisääntyessä – yleisesti epävarmemmat työsuhteet kasvattivat suosiotaan (Julkunen 2009, 24). Kasvukauteen siirtyminen lisäsi entisestään palveluiden kilpailuttamista (Puurula 1998, 25). Kentällä kuohui, kun ammattikorkeakoulutuksen uudistuessa uudistui jälleen myös kulttuurituottajien koulutus. Koulutusta muokattiin huomioimaan paremmin alan, talouden ja työelämän tarpeita. (Halonen 2004, 13, 16–17.)

Elpävän yhteiskunnan suhtautuminen kulttuuriin oli osasyynä kasvukauden muutoksille. Kulttuurituottamisessa alettiin puhua markkinoinnin merkityksestä toimin-

nan toteuttamisessa. Kustannussäästöihin ja etenkin kulttuurisektorilla vähentyneisiin resursseihin kiinnitettiin huomiota. (Puurula 1998, 25.) Opetusministeriön työryhmän selvityksessä kävi ilmi kulttuurisihteerien koulutuksen huono laatu suhteessa esimerkiksi työelämän vaatimuksiin. Tämä vaikutti osaltaan kulttuurityön ja -koulutuksen uudistuksiin. (Halonen 2004, 15). Vaikka Möttösen (2007, 47) mukaan julkisen sektorin rahoitusongelmat ovat yhteydessä kulttuurituottajakoulutuksen perustamiseen, on koulutukselle ollut tarvetta. Tarvittiin resursseja, mistä kunnat pystyisivät tilaamaan ulkoistettuja kulttuuripalveluita.

Jälkitekollinen 2000-luku käynnistyi uuden kasvun kautena ja luottamus tulevaisuuteen palasi. Epävarmuus ehti hellittää juuri ennen uutta lamakautta, mikä vahvisti osa-aikaisten töiden asemaa, ja itsensä työllistävien määrä kasvoi. (Työelämän tutkimus 2015, 247.) Palveluala kasvoi kahdessakymmenessä vuodessa melkein 250 000 työntekijällä siirryttäessä jälkitekolliseen tieto- ja palveluyhteiskuntaan (Keinänen 2009, 17).

Teknologian kiihtyvä edistys ja älylaitteiden yleistymisen ovat merkittävä osa 2000-lukua. (Pärnänen 2009, 7). Vuonna 2004 kulttuurituotannon koulutusta uudistui ja nimike muutettiin kulttuurituottajaksi. Nimike syntyi vastaamaan tiukemmin todellisuutta, projektituottajan tehtäviä, joissa organisaatio kasataan tapauskohtaisesti. Projektitöiden lisääntyminen ja kulttuurisihteerien virkojen määrä korreloivat siten, että kunnista alettiinkin lakkauttaa kulttuurisihteerin virkoja ja muokata niitä aikaan sopivimmiksi sekä taloustilanteen resurssien mukaisiksi. (Ruuska 2000, 19.)

Tilastojen (Pärnänen 2015, 247) valossa 2000-luvulla on tasa-arvonäkökulmasta positiivista huomata, että naisten ja miesten välinen ero kokoaikatyön määrässä on pienentynyt. Yleisesti 2000-luvun työelämä tutkimuksessa on todettu työn tasearvoon liittyen, että ”naiset sinnittelevät työssä kiinni; miesten asema työmarkkinoilla polarisoituu”(mp.). Itsensä työllistäminen vahvistuu, ja freelancereiden määrä on kaksinkertaistunut 2000-luvun alusta. Pätkätöissä on ollut havaittavissa positiivinen ilmiö. Määräaikaisuuksien sekä määrä että osuus ovat pienentyneet 2000-luvun kuluessa. ”Tämä onkin ollut toivottu kehityssuunta, sillä määräaikai-

suudesta tuli 1990-luvun lopulla pätkätyöläisyyden ja työmarkkinoiden rakenteellisen muutoksen synonyymi nimenomaan kielteisessä mielessä”, Pärnäsen artikkelissa (2015, 243.) todetaan.

Tällä hetkellä työn nähdään olevan vahvassa murroksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö [viitattu 23.4.2016] on vuonna 2005 lausunut: ”On selvää, että teknologian ja tuotantomenetelmien muutokset edellyttävät myös tulevaisuudessa työorganisaatioiden muutosta ja uudistumista.” Teknologian kehittyminen nimenomaan nähdään yhtenä suurimpana tämän aikakauden työelämän ilmiönä, ja sen on koettu vaikuttaneen kulttuurialallakin sekä hyvällä että pahalla tavalla (ks. luku 2.2). Toisaalta tiedostetaan teknologian positiivinen vaikutus töiden tekemisen nopeuttamiseen, toisaalta uuden opettelu ja teknologian käytön paljous huolestuttavat. Samaa sanoo myös Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto [viitattu 23.4.2016], jossa todetaan lisääntyneen tietotyön edellyttävän työntekijältä aiempaa syvällisempää paneutumista.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005, 21) toteaa työtahdin kiristyneen teknologian avuista huolimatta. Muita päivän työelämän suuria sanoja ovat ympäristöongelmat, teknologian kehittyminen, väestön ikääntyminen sekä kansainvälinen kilpailu – globaali talous. Muutos näkyy myös murroksena arvoissa ja asenteissa sekä yhteisöllisissä suhteissa. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, 2.) Ympäristöongelmien kriisiytyminen vaikuttaa jokapäiväiseen elämään. Brändin merkitys, nopea reagointi ja hektisyys korostuvat kansainvälistyessä. Kansainvälinen kilpailu näkyy työmarkkinoilla kiristyvänä työpaikkakilpailuna. Työelämässä ollaan tällä hetkellä vahvassa murroksessa. Tulevaisuuden suunta piirtyy nyt tehtävillä valinnoilla. (Finnsight 2006, 7–8.)

Yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä voidaan kuvata siirtymänä yhdestä vakaasta kehityskaudesta toiseen, ja on esitetty, että olemme juuri näinä aikoina siirtymässä edelleen seuraavaan kehitysvaiheeseen, jota eri yhteyksissä on kutsuttu muun muassa jälkiteolliseksi yhteiskunnaksi, informaatio- tai tietoyhteiskunnaksi, verkostoyhteiskunnaksi sekä palveluyhteiskunnaksi ja vuorovaikutusyhteiskunnaksi.

(Räikkönen 2007, 8.)

2.2 Suomen työelämän tulevaisuuden suunta

Suomalaisessa työelämässä on meneillään murroskausi. Työ- ja elinkeinoministeriön tulevaisuusraportin (2012, 2) mukaan yksi keskeisimmistä seikoista on teknis-taloudellinen muutos, joka perustuu tieto- ja viestintäteknologian nopeaan kehitykseen ja vaikuttaa osaltaan organisaatioajattelussa. On arveltu, että yhteiskunnan instituutiot vähitellen sopeutuvat luovan tuhon, oppimisen ja erilaisten innovatiivisten ratkaisujen kautta tähän ajatteluun. ”Esitetty kuva tulevaisuuden työelämästä perustuu näkemykseen, jonka mukaan Suomi on yksi teknis-taloudellisen muutoksen eturintamassa kulkevia maita - ”, raportissa (2012,1) kaavaillaan. Muutos pitää sisällään samaan aikaan monia haasteita ja uhkia, kun sitä katsotaan työhyvinvoinnin tai -elämän laadun näkökulmasta. Näihin voi vastata työelämän proaktiivisella kehittämisellä eli ennaltaehkäisevällä suunnittelulla. (Alasoini ym. 2012, 2.)

Teknis-taloudellinen muutos ja työelämän murros on mahdollista nähdä jo nyt erilaisten innovaatioiden soveltamisessa käytäntöön: festivaaleille saa älyrannekkeita, ja tapahtumasovellus on vuonna 2016 enemmän normi kuin poikkeus. Onkin mielenkiintoista nähdä, miten tulevaisuudessa teknologian kehitys heijastuu esimerkiksi logistisesti tapahtumiin. Anssi Kelan keikan pystyy katsomaan virtuaalisesti, mutta ulottuvatko etäyhteydet vielä pidemmälle? Miten kulttuurituottaja pystyy hyötymään työelämän rakenteellisista muutoksista? Mitä haasteita tekoäly lisää? Kulttuurialalakin tekoälyn kehitys näkyy mahdollistajana. Työn rakenteet eivät voi jäädä jälkeen, sillä teknologian muutokset edellyttävät tulevaisuudessa työorganisaation muutosta ja uudistumista (Räikkönen 2007, 8). Työnantajan osalta tämän tulee näkyä etenkin panostuksena kouluttamiseen ja perehdyttämiseen.

Työ- ja elinkeinoministeriön raportti (Alasoini ym. 2012, 2) innovoi kuvaa Suomen työelämästä viidentoista vuoden päästä keskittyen seuraaviin teemoihin: ihmisten johtaminen, työn vaatima osaaminen, valmiudet ja organisointi, työn teon tavat, työelämän pelisäännöt, sosiaaliset suhteet sekä työympäristö, -terveys ja -kyky. Kuten työ- ja elinkeinoministeriön raportti, myös Peltokosken artikkeli *Prekariaatti, palkittamaton elämä* (2006, 23) pohtii työolojen korostuvan tulevaisuudessa. Artikkelin mukaan yhteiskunta on siirtynyt työhyvinvointivaltiosta työkyvyn yhteiskuntaan ja yksilön hyvinvointi korostuu työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä. Räikkösen mu-

kaan Wilenius (2005) toteaa, että nykyään on ymmärretty kestävän kehityksen sosiaalinen ulottuvuus. Heikot työolot ja työpahoinvointi ovat suorassa konsensuksessa tuottavuuteen, joka puolestaan näkyy kilpailukyvyssä. (Räikkönen 2007, 35.) Toisaalta luovaa tuhoa ennustaneet puheenvuorot ja raportit ovat ristiriidassa Räikkösen Työn tulevaisuus –kirjallisuuskatsauksen (2007, 35) kanssa. Luovuus nähdään nousevana taloudellisen kasvun perusedellytyksenä.

Pohjanheimo (2005) kertoo Räikkösen (2007, 37) mukaan seuraavaa: tulevaisuuden työsuunnassa korostuvan yksilöllisyys, ja työntekijälle tärkeää on itsensä toteutus. Arvojen ja asenteiden muutoksessa näkyy entistä väljempi sitoutuminen työhön ja työpaikkaan. Tämä tukee yksilökeskeisen ajattelun kasvua työssä. (Räikkönen 2007, 18.)

Julkunen (2000, 222–223) pohtii työstä saatavan korvauksen herättämiä keskusteluita. Nykyään työntekijä tulee entistä riippuvaisemmaksi palkkatyöstä. Työsuhteeseen jääminen on osaltaan arvovalinta, jos palkka tai työ on keinoa eikä vastaa odotuksia. Räikkösen (2007, 37) mukaan Moisio (2005) kertoo työpaikkojen vähenemisen lisäävän työn epävarmuutta. Siksi on tärkeää, ettei yksilö sido identiteettiään vain työhön. Yksilöllisyys korostuu myös yritysten näkökulmasta kilpailuna hyvistä työntekijöistä (Räikkönen 2007, 8). Erityisesti tulevaisuuden työssä tulee löytää oma myyntipuhe – brändätä itsensä. ”Itsensä brändääminen liittyy työelämän epävakauteen”, korostaa myös Northeastern Universityn professori Steve Vallas Taloussanomissa (Huotikainen 2014).

Räikkönen (2007, 8) avaa tulevaisuuden suuntaa: ”Suomen strategiaksi onkin valittu panostaminen osaamiseen ja innovatiivisuuteen. Näin lisätään tuottavuutta, vaikka työikäisten väestön määrä vähenee ja kansainvälinen kilpailu vain kovenee.” On ennustettu, että myös suomalaisilla työpaikoilla työtehtävät tulevat monimutkaistumaan ja osaamisvaatimukset kasvavat (Räikkönen 2007, 7). Suunta on näin ollen sama kuin 90-luvun alussa. Uskon tämän olevan suorassa yhteydessä myös kulttuurialan kehitykseen. Näyttää siltä, että työmäärän kasautuminen tuottajalle on yleistä, ja tällöin työskentelytaidot ja -vaatimukset kasvavat.

Tulevaisuuden suunnista on nostettu esille radikaaleja uhkakuvia, jotka liittyvät läheisesti globaaliin ilmaston tilaan. Siihen viittaavat Rääkkönen (2007,8) mukaan esimerkiksi Meadowsit ja Randers (2005): ”Jos tulevaisuuteen ei valmistauduta riittävästi hyvin, seurauksena on ylilyönti, jonka jälkeen yhteiskunnan hyvinvointi heikkenee.” Luonnontilassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat liiketoimintaan, kun ekosysteemin heikentyminen lisää niin riskejä kuin kuluja ja muuttaa asiakkaiden ja sijoittajien mieltymyksiä. Tämä voi vaarantaa pääomien ja vakuutusten saatavuutta. Esimerkiksi tapahtumatuotantoon tämä heijastuu lisäkuluina ja riskinottona, joilla on suora vaikutus työntekijän stressiin ja siten työhyvinvointiin.

2.3 Freelancerista yrittäjäksi, lakiuudistus 2016

Freelancertyölle, yhdelle itsensä työllistämisen muodolle, ei ole vakiintunut yhtä ja oikeaa määritelmää. Oikeudellisena käsitteenä se on jokseenkin epämääräinen. Kuten freelanceriuteen syväluotaava Oikeustieteellisen tiedekunnan tutkielma *Freelancer –vapaa taiteilija vai nykyajan torppari?* (2011,13) toteaa, termiä freelancer ei esiinny työlainsäädännöistä. Muutokset työtaturma- ja ammattitautilakiin (L 459/2015) astuivat voimaan 1.1.2016. Edellä mainitussa laissa säädetään ”työntekijän oikeudesta korvaukseen tapaturman tai ammattitaudin johdosta sekä yrittäjien oikeudesta vakuuttaa itsensä työtaturman ja ammattitaudin varalta”. Samassa lakiuudistuksessa freelancertyöntekijästä tuli käytännössä yrittäjä.

Määritelmä

Koska yhtä oikeaa määritelmää ei ole, pitää se luoda eri lähteitä hyväksi käyttäen. Suomen Palkkiopalvelun [viitattu 28.4.2016] mukaan freelancer työllistyy lyhyiden määräaikaisten työ- tai toimeksiantosuhteiden kautta. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry puolestaan kertoo nettisivuillaan artikkelissa *Työskentely freelancerina* [viitattu 29.4.2016], että toimeksiantosuhteissa työtä tekevä vapaa ammattilainen, freelancer, voi työskennellä yhtä aikaa monelle toimeksiantajalle. Freelancertyö ja työ-sopimussuhteen kautta tehtävä työ voivat vaihdella vuorotellen.

Freelancer tarkoittaa työntekijää, joka tekee työtä toimeksiantajalle. Hänellä voi olla yksi tai useampia työnantajia. Hän voi työskennellä freelance-verokortilla, yrittäjänä tai osuuskunnassa.

Freelance-verokortilla työskentelevän freelancerin kannattaa tarkistaa, onko hän velvollinen ottamaan yrittäjien eläkelain mukaisen YEL-vakuutuksen vai ei. Yrittäjänä toimivan freelancerin täytyy ottaa se aina tietyn tulorajan ylittyessä.

(Hemming, 2013.)

Freelancertyö poikkeaa virka- tai työsuhteisesta työstä. Näiden erottelu voi olla haastavaa. Jos työsuhteisissa säädetty työsuhteen ehdot täyttyvät, kyse on työsuhteesta, vaikka sopijapuolet olisivat solmineet toimeksiantosuhteen. Keskeinen kriteeri sovellettaessa lakia sopimukseen on se, että työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä sovittua korvausta vastaan työnantajan johdolla ja valvonnassa. Freelancertyön tyypillinen piirre on kertakorvaus, jossa eläke- ja sosiaaliturvamaksut ovat freelancerin vastuulla. (Yhteiskunta-alan korkeasti koulutetut ry, [viitattu 29.4.2016].)

Lakiuudistus lainsäätäjän näkökulmasta

Kaikki freelancetoimijat on luokiteltu työ- ja elinkeinotoimistossa, TE-toimistossa, yrittäjiksi vuoden 2016 alusta alkaen. Aiemmin heistä osa katsottiin omassa työssään työllistyviksi. (Haapalainen 2016.) Lakiuudistuksen myötä entistä useammat kulttuurialan toimijat määritellään vasten tahtoaan yrittäjiksi, esimerkiksi freelance-reina työtään tekevät (Frilander 2015).

Työtapaturma- ja ammattitautilainsäädäntöä muutettaessa piti säätää myös työttömyysturvajärjestelmän rahoittamista koskevaa lakia. ”Samalla tuli tarve täsmentää tätä työttömyysturvalaissa olevaa yrittäjien määritelmää”, Työ- ja elinkeinoministeriön vanhempi hallitussihteeri Timo Meling (Haataja 2016, 25) kertoo. Hän sanoo muutoksen selkeyttäneen työttömyysturvajärjestelmässä olevan toisen ryhmän, omassa työssä työllistyvien, lainsäädäntöä. Meling muistuttaa, että muutos koskee vain pientä ryhmää.

Meling avaa lakiuudistusta käytännössä: ”Keikasta tulee yrittäjäksi, mutta se ei milloinkaan tarkoita suoraan sitä, ettei työttömyysturvaa makseta.”(Haataja 2016, 24) Hän selventää, että TE-toimiston pitää aina saada tieto muun kuin työsuhteisen keikan vastaanottamisesta. Sen jälkeen pystytään arvioimaan, estääkö keikka samanaikaisen työsuhteen vastaanottamista. Säädos on monitulkintainen, koska keikka-

päivän luonne vaikuttaa arvioon. Jos keikkatyö katsotaan kokopäiväistä yritystoimintaa vastaavaksi, se on este työsuhteiselle työlle, ja työrupeaman ajalta evätään työttömyysturva. Mikäli keikkatyö ei estä työsuhteen vastaanottamista, se on sivutoimista, ja työttömyysturvan maksamiselle ei ole esteitä. Meling muistuttaa toimeentulotuen olemassaolosta. Jos keikkatyö katsotaan päätoimiseksi ja työttömyysturvatuki evätään, henkilö voi hakea toimeentuloturva Kelalta.

Kentän suhtautuminen lakiuudistukseen

Koska lakiuudistus on mutkikas freelancereille, kentällä nousee pelko työttömyysturvan pysyvyydestä. Journalistiliiton lakimies Jussi Salokangas (Haataja 2016, 24) kiistää lakimuutoksen merkityksen työttömyysturvalle. Haataja on huolissaan: ”Kulttuurialoilla meni elättää itsensä freelancerina. Jos työt vähenevät, työttömyysturvan saaminen voi olla monen mutkan takana.” (Haataja 2016, 24–26.) Huolen taustalla on sama kysymys kuin aiemminkin: katsooko TE-toimisto työn päätoimiseksi (Haapalainen 2016). Muutoksen myötä jo vähäinenkin freelancertyö tai laskutuspalvelun kautta tehty työ on yrittäjätyötä eikä ”omaa työtä”, kuten aiemmin. (Haataja 2016, 24-26.) Byrokratian paljous on suuri syy runsaasti freelancereita työllistävien alojen vastarintaan ja lakiesitystä vastustaneeseen adressiin.

Lakiuudistuksen haasteet

Juuri byrokratian raskaus ja reagoitakyvyn hitaus haastavat freelancereita lakiuudistuksen myötä aiempaa enemmän. Freelancer odottaa ensiksi TE-toimiston päätöstä, ja mikäli työttömyystukea ei tule, hän jää odottamaan Kansaneläkeläkelaitoksen vastausta. Kokonaisaika voi venyä viikkoihin. Kun jokaisen yksittäisen keikan jälkeen tulee raportoida byrokraattisille tahoille ja odottaa päätöstä, on freelancerin oltava rahankäytössä ennakoimisen mestari – ilman tukia ja tuloja voi joutua selviämään kuukaudesta kahteen odotellen. ”Freelancer jääkin byrokratian kiemuroissa helposti tyhjän päälle”, kokoaa Kulttuurivihkojen artikkeli *Älä kerro olevasi freelancer!* (2016, 25) freelancereiden huolen.

Haatajan artikkeli *Älä kerro olevasi Freelancer!* (2016, 23) avaa uudistuksen varjopuolia: ”Heille (freelancereilla), sen paremmin kuin muillekaan kulttuurialan mikrotyöntekijille, ’yrittäminen’ ei ole suuri menestystarina ja isojen tuottojen lähde. Sen

sijaan se on pyrkimystä säälliseen itsensä elättämiseen ja ennen kaikkea merkitykselliseltä tuntuvaan työhön.” Melingin (Haataja 2016, 24) mukaan suurimpana vaikeutena on ollut epäselvyydestä seurannut olettama, että jos on yrittäjä, ei ole sosiaalista turvaa. ”Se ei pidä paikkaansa.”

3 TYÖHYVINVOINTI

Luvussa kolme kartoitan työhyvinvoinnin, sen määritelmän ja siihen liittyvän toiminnan. Työhyvinvointi on määritelty työsuojelulaissa (L 1383/2001) lakisääteiseksi osaksi työelämää. Se on monen asian summa: vaikuttavia tekijöitä ovat työ itsessään, sen mielekkyys, terveys, hyvinvointi ja turvallisuus.

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työterveyshuolto, työkykyä ylläpitävä toiminta esimerkiksi työyhteisön kesken ja ammatillisen osaamisen ja työolojen kehittäminen parantavat työhyvinvointia. Tärkeimpiä asioita työhyvinvointia lisäämään ovat motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri – hyvinvointi tehdään yhdessä. Myös työntekijöiden ammattitaito vaikuttaa työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 24.3.2016].)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat yksilö itse, työyhteisön voimavarat, työturvallisuus, muutostenhallintakyky sekä yhteistoiminnan kehittäminen. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuntoa, niiden kokonaisuutta. (Österberg 2009, 158–159.) Henkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin muodostavat hyvä työkyky ja ammattitaito. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi esimiestahon johtaminen ja työn merkityksellisyys. Työhyvinvointi on sekä organisaation että yksilön yhteinen päämäärä, ja siihen pyritään molempia osapuoli tyydyttävillä työoikeuksilla (Kauhanen 2009, 201). Työhyvinvointi auttaa työntekijää kestämaan stressiä ja esimerkiksi kiireen aiheuttamaa ahdistusta paremmin. Kun työn vaatimustaso ja työntekijän kyvyt kulkevat käsi kädessä, saavutetaan balanssi. Se luo hyvinvoinnin tunnetta, kun taas jatkuva ääri rajoilla työskentely vähentää sitä. (Sparks & Cooper 2001, 499.)

Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä olotilasta, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen ja jota ammattitaito sekä työn hallinta edistävät parhaiten.

(Sanastokeskus 2006.)

Yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin osista on työ itse. Jotta työ on motivoivaa, sen täytyy olla mielekäs ja haastavaa. (Kehusmaa 2011, 110–111.) Ylemmän ammatikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössään Tea Ollilainen (2014) sanoo: ”Työhyvinvointi voidaan nähdä positiivisena työelämän laatuna.” Siksi työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät aina tuottavuudessa saakka. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa työssään ja on sitoutuneempi. Sairauspoissaolojen määrä vähenee. Vastuu työhyvinvoinnista on yhteinen, sekä työnantajan että työntekijän. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 23.4.2016].)

Vaikka Lindström ja Leppänen (2002, 204) kuvaavat hyvinvoinnin kokemisen olevan subjektiivista, työhyvinvointi tulisi nähdä Kaivolan ja Launilan (2007, 128–130) mukaan objektiivisesti kykynä kohdata vastoinkäymisiä ja epävarmuutta niin yksilönä kuin koko organisaationa. Siinä, missä työnantajan on huolehdittava johtamisen laadun lisäksi työympäristön turvallisuudesta, työntekijällä on suuri vastuu työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Työpaikan ilmapiiri rakentuu jokaisesta sen jäsenestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 23.4.2016].)

3.2 Työhyvinvointitoiminta ja sen merkitys

Yritys, joka panostaa työhyvinvointiin, muokkaa työympäristöstä turvallisuutta ja terveyttä vaalivan kokonaisuuden (Juuti & Vuorela 2002, 36–37). Organisaatioissa, jotka ovat hyvin tuottavia ja toimivia, me-hengellä ja tuloksellisuudella on nähty yhteys (Kaivola & Launila 2007, 128–130). Työhyvinvointi näkyy monella tavalla euroissa. Kun työnantaja panostaa siihen, viesti välittyy aina asiakkaille saakka (Virtanen 2005, 79). Silloin kun työyhteisö haluaa enemmän tukea toisia kuin kilpailla, tavoite on kaikille yhteinen. Organisaation jatkuvuuden perusedellytys on motivoitunut, sitoutunut ja innostunut työntekijä. Hänestä huolehtimisen pitäisi olla osa jokapäiväistä rutiinia ja tavallista johtamistyötä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11.)

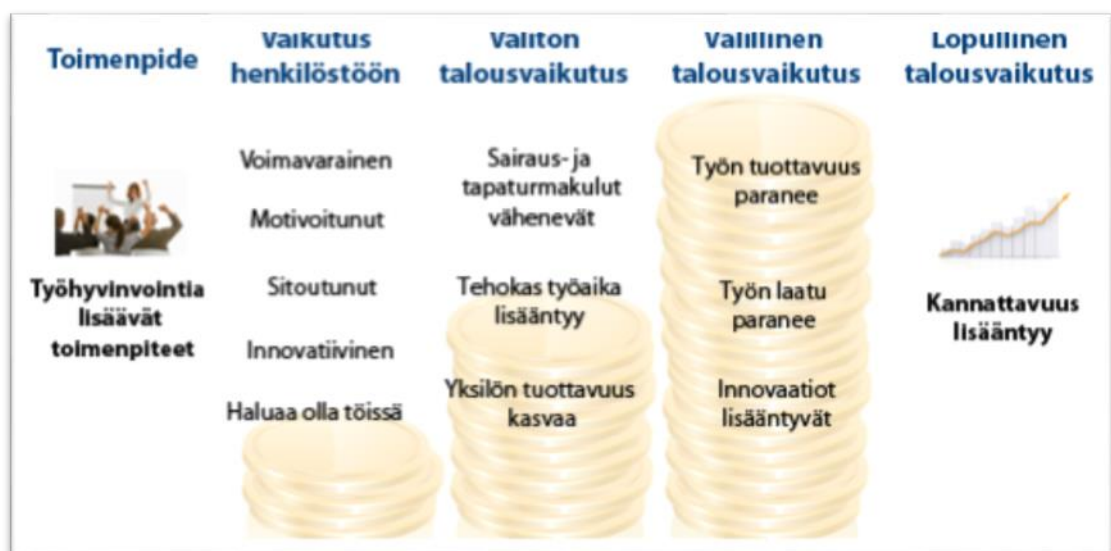
Työterveystoiminta

Työterveyshuoltolain kolmas momentti määrittelee työhyvinvointitoiminnan seuraavasti: yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä.

TYHY-päivät -nettisivujen [viitattu 3.5.2016] mukaan työhyvinvointitoiminta eli TYHY-toiminta tarkoittaa työhyvinvointia edistävää toimintaa. Työhyvinvointitoiminta on noussut työkykytoiminnan rinnalle. TYKY-toiminta on työkykyä ylläpitävää toimintaa, TYHY-toiminta on läsnä joka päivä arjessa. Työhyvinvointitoiminta on pitkäjänteinen ja hidas prosessi ja koko organisaation vastuulla. Sen merkityksen tulisi näkyä niin valinnoissa, joilla organisaatiota kehitetään, kuin toimintatavoissa ja kaikkiaan luonnollisena osana työtä. Onnistunut, hyvin arkeen integroitu, työhyvinvointitoiminta lisää työssä jaksamista ja siihen sitoutumista sekä motivoi koko organisaatiota.

Merkitys

Kuten Ilmarisen *Johda työhyvinvointia tuloksellisesti* -oppaassa (4, [viitattu 29.4.2016]) kerrotaan, ”ongelmiin puuttuva työhyvinvoinnin johtaminen vaikuttaa myönteisesti yrityksen, yksilön ja yhteiskunnan tasolla”. Konkretia helpottaa hahmottamista: yksi sairauspoissaolopäivä kustantaa työnantajalle reilut kolmesataa euroa. Työnantajalla on siis selkeä rahallinenkin motiivi työntekijöidensä hyvinvoinnista huolehtimiseen. Hyvä johtaminen luo perustan yhteisöllisyydelle.



Kuva 1 Työhyvinvoinnin talousvaikutuksia (Ahonen 2015)

Työterveyslaitoksen artikkelissa (2015) toiminta-alueen johtaja Guy Ahonen on kuvannut työhyvinvoinnin taloudellista kannattavuutta sekä sanoin että havainnollistavalla kuvalla (Kuva 1). Kun työhyvinvointia lisätään, henkilöstö- ja talousvaiku-

tukset ovat positiivisia. Lopulliseen talousvaikutukseen ja kannattavuuden lisääntymiseen nojaavat välilliset talousvaikutukset, jotka edistävät koko organisaation toimintaa ja tulosta. Ahonen kertoo myös Helsingin Sanomien artikkelissa *Tutkimus: Huonosta työhyvinvoinnista miljardien kustannukset* (6.3.2014), että työhyvinvointia edistämällä yritys voi lisätä kannattavuuttaan jopa viidenneksellä. Ahonen painottaa, että vain saumaton yhteistyöllä johdon, henkilöstön ja työtyöterveyshuollon välillä mahdollistaa tämän.

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) johtava asiantuntija Vesa Rantahalvari sanoo Terveystalon artikkelissa (2014), että työkyvyttömyyden ja siihen liittyvien kustannusten vähentämisessä on vain voittajia. Samoin on myös muissa työhyvinvoinnin seurannaisvaikutuksissa. Merkitykset näkyvät niin yksilön hyvässä olossa kuin taloudellisina tuloksina.

Ilmarisen *Johda työhyvinvointia tuloksellisesti* -oppaan (6, [viitattu 29.4.2016]) mukaan enää ei riitä, että työ tehdään hyvin, vaan myös työyhteisötaitojen on oltava kunnossa, työhyvinvoinnin huomioiminen on johdon lisäksi jokaisen työntekijän vastuulla. Toimiva työhyvinvointi on yksi organisaation menestyksen tekijöistä. Jos työntekijän osaaminen ei vastaa työn vaatimustasoa, hän helposti ylikuormittuu ja menettää työnhallinnan. Koska tämä vaikuttaa välillisesti koko työyhteisön hyvinvointiin, on tärkeää, että palkatuksi tulee vain työnsä osaavia tekijöitä.

Työkykyä johtamalla yritykset voivat saavuttaa miljoonien säästöt -artikkelissa (Terveystalo 2014) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) työ- ja elinkeinohohtaja Matti Tukiainen kertoo: ”Työpaikoilla työtä ja työoloja voidaan muokata ja tukea työssä selviytymistä työkyvyttömyyden uhatessa, jos halutaan.” Kokonaisuus syntyy yhteistyöstä johdon, esimiesten ja henkilöstön välillä. Tukiainen kommentoi Helsingin Sanomille (6.3.2014), että pahimmillaan työkyvyn menetys tarkoittaa yksilötasolla taloudellista ja inhimillistä katastrofia.

Juuti & Vuorela (2002, 84) kiteyttävät tulevaisuuden suunnan niin, että menestyäkseen kilpailussa on oltava luova, uudistuva ja muutoskykyinen. Kehusmaa (2011, 227) muistuttaa tulevaisuuden menestykseen vaikuttavan yhä enemmän työnantajan kyky tiedon ja taidon yhdessä jalostamisesta niin, että työyhteisössä on työn iloa ja siellä tapahtuu voimaantumista. Nämä edesauttavat työntekijää luovaan tilaan ja

innovatiivisuuteen, joista puolestaan organisaatio saa kilpailuetua. Työhyvinvoinnin vaikutukset, sitä edistävät käytännöt ja tekijät ovat moninaiset.

Tapaus Tokmanni

Tokmanni on suomalainen käyttötavaroiden myyntiin keskittynyt vähittäiskauppa-
ketju, jolla on 150 liikettä eri puolilla Suomea ja kolmetuhatta työntekijää. Tokmanni
on harvoja yrityksiä, joiden nettisivuilla ”Töissä Tokmannilla” -alalukuna on työhy-
vointi. Tokmannin omien sivujensa mukaan ”henkilöstön työhyvointi nähdään
Tokmannilla menestystekijänä” [viitattu 19.4.2016]. Tokmannilla on tulevaisuusläh-
töinen ote, kun se myy itseään työntekijöille heidän hyvinvointinsa kautta. Kukapa
ei haluaisi töihin yritykseen, joka pitää työntekijää arvokkaana?

Sivuilla kerrotaan, että ”Tokmannilla on selkeä visio ja suunnitelma tulevien vuosien
henkilöstön työkyvyn parantamiseen liittyvistä kehittämistoimenpiteistä”. Työhyvin-
voinnin näkyvyyteen on panostettu ja se nähdään kilpailuvalttina. Tokmannissa ko-
rostuu tapausesimerkkinä työn murrokseen liittyvä kilpailu hyvistä työntekijöistä. Kil-
pailukeinona käytetään hyvinvointia, johon myös kulttuurialalla pitäisi pyrkiä.

”Työhyvointi ymmärretään Tokmannissa laaja-alaisesti koko työyhteisön toimi-
vuudeksi ja hyväksi työelämän laaduksi”, nettisivut kertovat ja avaavat niin johtajan,
työntekijän kuin asiakkaan näkökulman työhyvointiasioihin: ”Hyvinvoivat ihmiset
antavat huippuluokan palvelua.” Yritys brändää itseään maanläheiseksi, helposti lä-
hestyttäväksi ja huolehtivaksi: ”Tokmannissa esimiehiä rohkaistaan kannustavaan
ja osallistavaan johtamistapaan”, ”Tokmanni tukee henkilöstöä oman työkyvyn yllä-
pitämisessä ja työssä jaksamisessa” ja ”Seuraamme säännöllisesti henkilöstömme
työtyytyväisyyttä”. Tokmannilla on lupaus, jota jääme kulttuurialoilla odottamaan:
”Panostamme henkilöstön työhyvinvoinnin jatkuvaan kehittämiseen”.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TAUSTAT

Luku neljä taustoittaa, miten opinnäytetyön kysely on tehty, ja paneutuu kyselytutkimukseen toteutuksesta kysymysten valintaan. Seuraavat alaluvut avaavat tuloksien taustalla vaikuttavat tekijät.

4.1 Kyselyn tausta

Aiemmin vastaavaa aihetta opinnäytetöissään ovat tutkineet Josipov (2002), Lapalainen (2004) ja Hänninen (2011). Kulttuurialalla on tehty myös muita aiheeseen liittyviä tutkimuksia rajatuin kohderyhmin. Yllä mainitut 2000-luvun alun kyselyt olivat paikallisesti haastatteluilla toteutettuja. Hännisen (2011) valtakunnallisesti toteutettu kyselytutkimus erosi niistä laajuudellaan, ja se vastaa osittain omaani. Opinnäytetyöni kyselyn prioriteetti on kerätä dataa kulttuurituottajien tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja tarkastella siinä mahdollisesti näkyviä eroja ja esille nousevia huomioita. Mahdollistaakseni vertailun Hännisen (2011) kyselyyn käytin osittain vastaavia kysymyksiä kuin hän. Kokosin kyselyä yhteistyössä TAKU ry:n kanssa.

4.2 TAKU ry

TAKU ry on vuodesta 1975 asti toiminut Akavan erityisalojen alainen ammattijärjestö. Jäsenistö koostuu taide- ja kulttuurialalla toimivista tai alalle kouluttautuneista henkilöistä. Myös alan opiskelijoilla on mahdollisuus liittyä järjestöön. Koulutusvaatimuksina ovat taide- ja kulttuurialalle soveltuva tiede- tai taideyliopistotutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto. Kohderyhmäni kulttuurituottajat (ylempi ja alempi ammattikorkeakoulututkinto) kattavat noin 17 % TAKU ry:n 4463:sta jäsenestä. Muita kyselyssä ilmenneitä tutkintonimikkeitä on järjestön jäsenenä seuraavasti: filosofian maisteri 1294 henkilöä, medianomi 191 henkilöä, kulttuurisihteeri 66 henkilöä, taiteen maisteri tai kandidaatti 418 henkilöä. (TAKU ry 2016.)

TAKU ry:n ensimmäinen nimi oli Suomen Kulttuurisihteerit ry, mutta se muutettiin jäsenmäärän kasvun ja jäsenpohjan laajenemisen myötä Taide- ja kulttuurihallinnon ammattijärjestöksi. TAKU ry:ksi nimi muutettiin edellisen kaltaisin perustein, tosiasiallista tilannetta ja alan tarpeita kuunnellen. (TAKU:n historiaa, [viitattu 20.4.2016].)

4.3 Tutkimuksen toteutus

Kyselyn koonti eteni melko itsenäisesti. Sain tekoapua etenkin alkuvaiheessa opin- näytetyöni ohjaajalta sekä TAKU ry:n yhteyshenkilöltä. Tutustuin aiemmin tehtyihin kyselytutkimuksiin sekä työolobarometreihin. Erityisesti sain apua ja näkökulmia kahdesta opinnäytetyön kyselystä (Hänninen 2011, Numminen 2011) arvioidessani niiden pätevyyttä ja toimivuutta.

Kysely aukesi kymmeneksi päiväksi maanantaina 20.3.2016. TAKU ry:n yhteyshen- kilö lähetti kyselyn 617:lle valikoidulle jäsenelle 23.3.2016. Myös Musiikki & Media lähetti sen noin neljällesadalle henkilölle. Pirkanmaan taiteen ja hyvinvoinnin läänin- taiteilija Arttu Haapalainen liitti kyselylinkin osaksi *Taiteen ja hyvinvoinnin uutisia* - kirjettä (Liite 2). Kyselyä levitti Facebookin eri sivuilla minun lisäksi TAKU ry, sillä sosiaalinen media on nopeutensa ja joustavuutensa vuoksi hyvä väylä tavoittaa sitä työkseenkin käyttäviä kulttuurituottajia. Vastaamisesta muistutettiin vuorokausi en- nen kyselyn sulkeutumista Facebookissa ja TAKU ry:n sähköpostilla.

Saatekirjeessä (Liite 3) osoitin tutkimuksen kulttuurituotannon parissa työskentele- ville. Halusin vastaajien itse määrittelevän oman asemansa. Kyselyn avasi yhteensä 313 henkilöä, mutta 140 jätti kyselyn vastaamatta tai kesken. Luku tuntuu suurelta, mutta toisaalta en löytänyt sille vertailukohtaa. Koen aika yleiseksi, että ihmiset avaavat helposti linkkejä mutta sulkevat ne yhtä nopeasti. Sulkemismäärä voi kertoa myös kyselyn jakamisesta sosiaalisessa mediassa, jossa sen saattoivat avata muutkin kuin kohderyhmäläiset. Palautetuista vastauksista vastaajia kysymystä kohden oli reilut 98 %, kun poistetaan avoimet kysymykset ja ne, joissa vastaaja- ryhmä oli rajattu. Avoimiin kysymyksiin vastasi noin joka toinen vastaaja. Nämä luvut kertovat vastaajien olleen motivoituneita vastaamaan kyselyn loppuun saakka.

4.4 Tutkimusmenetelmät

Keräsin tietoa kvantitatiivisella, eli määrällisellä, kyselytutkimuksella, sillä tällainen menetelmä tavoittelee tarvitsemaani yleistettävää tietoa (Heikkilä 2004, 35). Kvan- titatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Mää- rällisellä tutkimuksella etsitään vastauksia myös siihen, millaisia ominaisuuksia ja

miksi niitä esiintyy kyseisessä joukossa, minkälaisilla tekijöillä voi olla vaikutusta ilmiöön ja millaisia riippuvuuksia näiden välille syntyy (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 45). Jotta tutkimustulosten voidaan katsoa edustavan koko tutkittavaa joukkoa, kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan pientä osaa perusjoukosta, otosta (Kananen 2008, 10). Otos on edustava kuva perusjoukosta (Valli 2001a, 13–14). Määrällinen tutkimus mahdollistaa tavoitteideni mukaisen, tässä tapauksessa laajan ja tasa-arvoisen, otannon niin maantieteellisesti kuin eri kulttuurin osa-alueilta (Heikkilä 2004, 69). Kyselyni otanta muodostui satunnaisista kulttuurituottajista.

Internetissä tehtävä kyselytutkimus on nopea, taloudellinen ja tehokas tapa kerätä tietoa ja siksi sopi opinnäytetyöhöni. Haasteena internetkyselyssä on, että otos jää pieneksi eikä anna tarpeeksi laajaa kuvaa perusjoukosta (Heikkilä 2004, 69). Pahkinen (2012, 222) kiteyttää internetkyselyn onnistumiselle ehdoksi hyvin suunnitellun kyselylomakkeen. Kyselyn suunnittelua korostaa myös Heikkilä (2008, 18–19), jonka mukaan haaste on saada kysely sellaiseksi, etteivät siihen vastaa otannon ulkopuoliset henkilöt. Kyselyssäni vastaajajoukon ulkopuolisten määrää ei pysty rajaamaan täysin pois, sillä esimerkiksi nettilinkki oli avattavissa kenelle tahansa. Minimoin tuloksia väärentävän saman ihmisen useaan kertaan vastaamisen kyselyn asetuksista – kyselyn pystyi avaamaan vain kerran.

Verkkokysely on hyvällä ja pahalla tavalla persoonaton. Vastaaja ei aina pysty perustelemaan vastaustaan tai kysymään neuvoa, kun kysely on lomakemuotoinen ja anonyymi. Tällöin myöskään kysyjän tausta tai persoona eivät vaikuta vastauksiin niin paljon kuin haastattellessa.

4.5 Kysymysten valinta, tavoitteet ja asettelu

Valinta ja tavoitteet

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Suomen kulttuurituottajien työhyvinvoinnin nykytilaa. Tavoitteena oli myös lisätä kulttuurituottajien tietoisuutta omasta työhyvinvoinnistaan ja kerätä alalta nousevia työhyvinvointia parantavia kehitysideoita. Tutkimus antoi vastauksia muun muassa näihin kysymyksiin: millainen on kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016, mitkä asiat vaikuttavat eniten kulttuurituottajien

työhyvinvointiin sekä onko kulttuurituottajien työhyvinvoinnille muutostarpeita, ja jos on, niin millaisia, sekä miten alan työhyvinvointia voisi kehittää.

Tutkimuksessa selvitettiin työhyvinvointia laaja-alaisesti, rajaten kuitenkin pois joi-tain aiheeseen liittyviä suuria kokonaisuuksia, kuten seksuaalinen häirintä ja työ-paikkakiusaaminen. Kyselyssä oli 39 kysymystä. Määrä on runsas, mutta testiryh-mältäni saamani palautteen mukaan kysely eteni silti helposti, mutkattomasti ja sel-keästi tuntumatta liian pitkältä. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot oli pyritty muotoi-lemaan selkokieleiseksi ja yksiselitteisiksi mahdollisimman vähällä johdattelulla. Ky-selylomake on liitteenä (Liite 1).

Rakenne ja testaus

Kyselyn laajuuden vuoksi kiinnitin rakenteen selkeyteen erityisesti huomiota. Kyse-lyssä oli neljä kategoriaa. Taustatiedot-kategoriassa oli kuusi kysymystä ja työsken-telytiedot-kategoriassa seitsemän. Työoloja syvemmin kartoittivat työn tiedot -kate-goria, kaksitoista kysymystä, ja työhyvinvointi-kategoria yhdellätoista kysymyksellä.

Kysymykset olivat monivalintoja, joissa oli mahdollista valita yksi tai useampi vaih-toehto. Kysymysten ”Muu, mikä?” -vaihtoehdolla pienensin puutteellisten vaihtoeh-tojen vaikutusta vastauksiin. Näihin kenttiin tuli melko vähän vastauksia, joten kysy-mysten ja vastausten repertuaari ja valinta oli onnistunut. Käytin myös 1–5-asteik-koisia matriisikysymyksiä hahmottamaan vastaajan mielipidettä. Laadullinen tutki-mus näkyi yhteensä neljässä avoimessa kysymyksessä. Niissä vastaaja pystyi tuo-maan esille omia näkemyksiään, havaintojaan ja kokemuksiaan (Heikkilä 2004, 49).

Vallin (2001b, 28–29) ja Heikkilän (2006, 61) vinkkien perusteella lähetin kyselyn etukäteen testiryhmälle, joka koostui yhdeksästä perusjoukon jäsenestä. Tarkoituk-sena oli välttyä virheellisiltä tai epäselviltä kysymyksiltä, ristiriidoilta, epäolennai-suuksilta ja virheiltä. Lisäksi sain kysymyksiin objektiivista näkökulmaa.

Pätevyys ja luotettavuus

Validiteetti tarkoittaa kyselyn tulosten pätevyyttä (Vilpas, 11, [viitattu 29.4.2016]). Selkeä ja yksiselitteinen kieli on validiteetin perusta (Kananen 2008, 28–29). Jos

vastaaja voi tulkita kysymykset eri tavoin, vastauksia ei välttämättä saa oikeaan asiaan, ja tulokset voivat vääristyä (Valli 2001b, 28–29). Kyselyn pätevyyttä argumentoi kyselyn laajuus ja vastaajilta ja testiryhmältä saatu positiivinen palaute selkeydestä. Jos ei tiedetä, miten vakavasti vastaaja suhtautuu tutkimukseen, suhtautuminen voi vaikuttaa negatiivisesti validiteettiin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2005, 184.)

Kyselytutkimuksessani käytetyn menetelmän luotettavuutta eli rehabiliteettiä on haastava arvioida yksiselitteisesti. Voi olla, että vastaukset voisivat muuttua esimerkiksi, jos kysely tehtäisiin vastaajille kevättä rauhallisempaan vuodenaikaan. Toisaalta yleiset kysymykset työsuhteista ja lomasta eivät ole sidonnaisia vuodenaikaan. Toisaalta muuttuvat tekijät, kuten palkkatyytyväisyys ja työssä jaksaminen, voivat muuttua työsuhteen mukaan pätkätöitä paljon tekevällä tuottajalla. Uskon kyselyn suurten linjojen olevan luotettavia ja toistettavissa. Tätä perustelevat kyselyyn vastanneiden suuri kokonaismäärä sekä alan työn ajallinen hajanaisuus. (Vilpas, 1–4, 11, [viitattu 29.4.2016].)

Analyysi

Verkkokyselyssä positiivista on aineiston saannin selkeys. Webropolista saa tarkkaa informaatiota valmiiksi analysoidussa muodossa. Sen käyttö vähentää inhimillisten virheiden, kuten käsin laskemisen, mahdollisuutta. Analysoidessani vastauksia vertailin eri ryhmiä keskenään, etsin toisistaan poikkeavia tai korostuvia lukuja, vertailin suhteita ja prosentteja toisiinsa sekä esimerkiksi aiempaan Hännisen (2011) kyselyyn ja työolobarometriin (Lyly-Yrjänäinen, 2014).

5 KULTTUURITUOTTAJAN TYÖHYVINVOINTI 2016 -KYSELYN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavaksi keskityn Kulttuurituottajien työhyvinvointi 2016 -kyselyn vastausten tarkempaan tutkimiseen ja analysoin mahdollisia havaittuja eroja verrattuna aiempiin tilastoihin. On mielenkiintoista huomata, millaisia viimeisen viiden vuoden aikana tapahtuneet muutokset vastauksissa ovat, mikäli niitä tulee ilmi. Ne antavat suuntaa kulttuurituottajien työhyvinvoinnin murroksen tilasta.

5.1 Pohjatietoa kyselyn analysoinnista

Kulttuurituottajien työhyvinvointi 2016 -kyselyn vastaukset antoivat paljon tietoa alan työoloista, niiden murroksesta ja suunnasta. Kyselyssä tutkittiin, ovatko hyvinvointiin liittyvät seikat riippuvaisia vastaajien koulutuksesta, kulttuurin osa-alueesta tai työsuhteen laadusta. Olen verrannut vastauksia Hännisen (2011) samalle kohderyhmälle tekemään kyselytutkimukseen. Vastausmäärien perusteella nämä kyselyt, Hännisen (2011) 261 vastaajaa ja tämän kyselyn 173 vastaajaa, ovat verrattavissa. Absoluuttisia johtopäätöksiä ei voida vetää, etenkin niistä kysymyksistä, joissa asetellut poikkeavat toisistaan. Vertailevaa näkökulmaa antavat myös Sairaanhoidtajien työolobarometri (2014), Työelämä tutkimus (2015), Kirkon alan työolobarometri (2009) ja Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin ennakkotiedot (2014).

Vastausten prosenttiarvot on pyöristetty kokonaisluvuiksi. Jotta jokaisen kysymyksen otos pysyy validina tarpeeksi monella edustajalla, matriisin arvot on pääsääntöisesti yhdistetty poikkeuksia lukuun ottamatta niin, että kohtien 1–2- ja 4–5 vastauksia käsitellään kokonaisuuksina. Vastauksia verrattaessa on huomioitava, että kun Hännisen kyselyssä vastaaja pystyi valitsemaan vain yhden vaihtoehdon, kyselyssäni niitä pystyi valitsemaan tarpeen mukaan 1–3. Näin ollen vertailuprosentit eivät täysin täsmää vaan ovat suuntaa antavia.

Esimerkiksi kun vertailen eri sektoreita, kysymyksen vastaajamäärä on 173, mutta vastausten määrä 277. Vastausten määrää on käytetty satana prosenttina. Arviolta puolet kyselyni vastaajista valitsi useamman kuin yhden vaihtoehdon. Vertailussa ovat myös kolme kulttuurituottajaa eniten työllistävää kulttuurin osa-alueita, tapahtumat (111 henkilöä valitsi), musiikki (63 henkilöä) ja esittävä taide (teatteri, sirkus ja

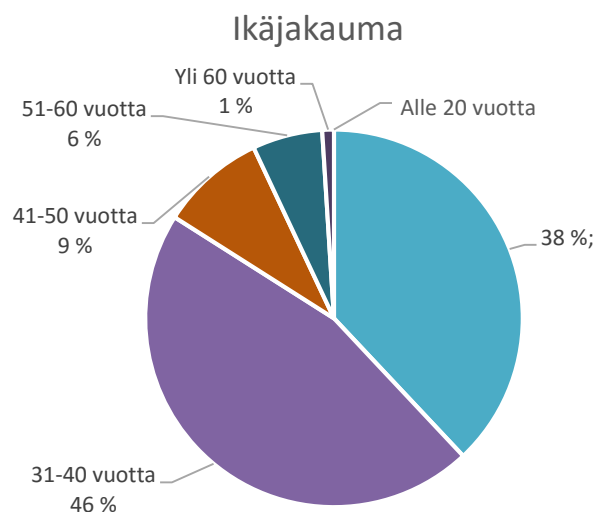
tanssi, yhteensä 50 henkilöä). Tässäkin kysymyksessä vastaajat pystyivät valitsemaan 1–3 vaihtoehtoa, sillä kulttuurituottajista harva tekee vain yhtä työtä tai työllistyy vain yhdelle osa-alueelle.

5.2 Tausta- ja työskentelytiedot

Ensimmäisellä sivulla kysymykset 1–6 kartoittivat vastaajien taustatietoja. Osittain taustoittavia olivat myös työskentelytietokysymykset 7–13. Nämä kaksi ensimmäistä kyselyn sivua kertoivat kulttuurituottajan yleiskuvan vuonna 2016: minkä ikäisiä he ovat, missä asuvat, millä sektorilla ja kulttuurin osa-alueella tekevät työtä ja minkä laatuista työsuhteita heillä on. Määräaikaisuutta painotin parilla lisäkysymyksellä. Kahden ensimmäisen sivun kysymykset tarjosivat vertailuanalyysin työhyvinvointiin. Työskentelytietojen avulla vastaajista kerättiin työhön liittyviä perustietoja, jotta saatiin selville korrelaatioita alallaoloajasta, työsektorista, työn osa-alueesta ja työsuhteen laadusta.

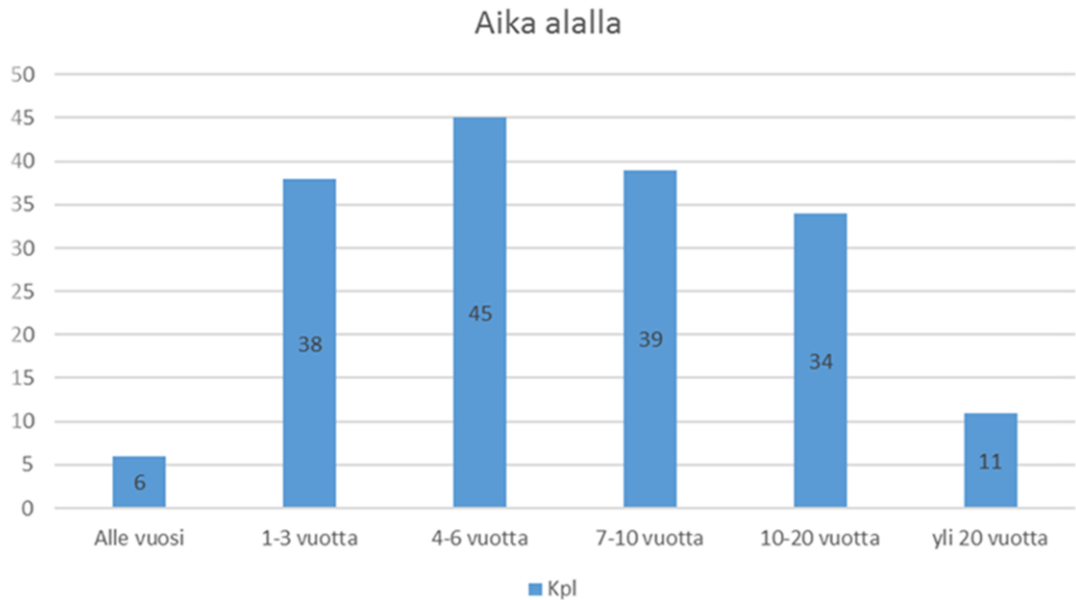
Taustatiedot

Kuvio 1 Vastaajat ikäryhmittäin



Vastaajat painottuivat ikähaarukkaan 21–40 vuotta (Kuvio 1). Oletan vastaajien ikäpainotuksen antavan viitteitä siitä, kuka vastaavasta kyselystä on kiinnostunut. Osittain arvoa voi myös selittää kyseessä olevan väestönsosan luonteva netin käyttö. Toisaalta vasta viimeisen 30 vuoden aikana alalle on koulutettu henkilöstöä, ja sikäli

on luonnollista, että ikäjakauman paino on alle 40-vuotiaissa. Verrattaessa vastaajien ikää Suomen kaikkien palkansaajien keski-ikään (39 vuotta), kulttuurituottajat ovat keskiarvon nuoremmalla puolella. (Valmennuskeskus, [viitattu 4.5.2016].)



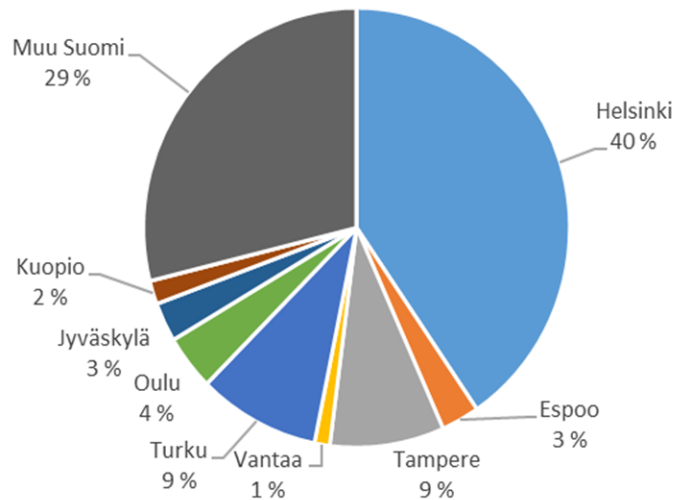
Kuvio 2 Vastaajien alallaoloaika

Kuten kuviossa 2 näkyy, kysely sai laajan otannan kulttuurituottajien alallaoloajoista. Vaikka erityisen tasaista on vuodesta kahteenkymmeneen, eniten vastaajia oli 4–6 vuotta työtä tehneissä, mikä on selkeässä linjassa ikäjakauman kanssa.

Kulttuurituottajien työn maantieteellinen painotus vastaa yleistä kulttuurialojen painotusta. Kulttuurituottajat ovat siirtyneet etelään yhä enemmän: tuottajista Uudella maalla asui 13 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2011. Tuottajat ovat muuttaneet Uudenmaan lisäksi suurkaupunkeihin, joissa vastaajia asui 10 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2011. Vaikka Uusimaa vetovoimaistuu, on maantieteellinen hajonta vertailun kannalta miellyttävän laajaa (Kuvio 3).

Puolet vastaajista asuu yhä muissa maakunnissa. Luulen, että syitä Etelä-Suomeen pakkautumiselle ovat työpaikkojen suhteellisen suuri määrä ja kulttuuritarjonnan runsaus. Toisaalta muuttosuunta näkyy työpaikkaa hakevien kasvavassa määrässä. Kulttuurituottajien asuinpaikkakunnissa korostuivat eritoten paikkakunnat, joissa kulttuurituottajia koulutetaan.

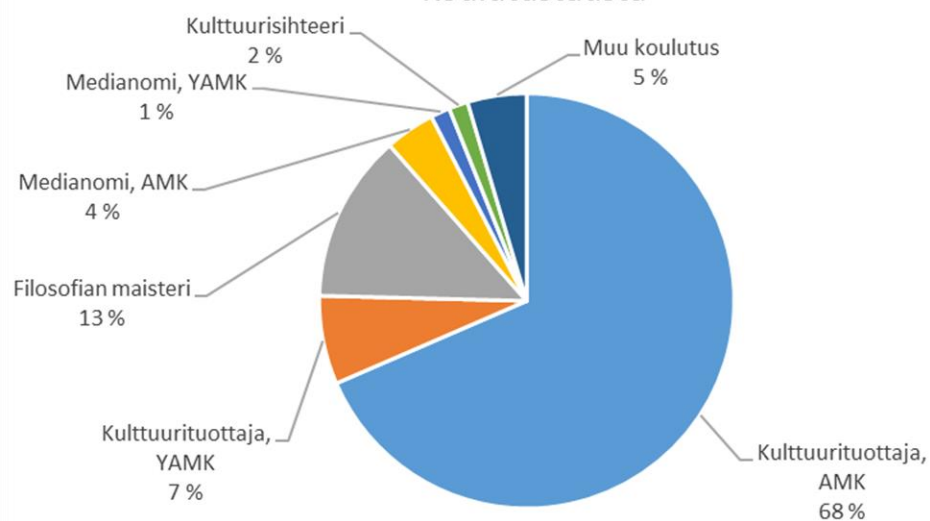
Asuminen



Kuvio 3 Vastaajien jakautuminen suurkaupunkeihin ja muualle Suomeen

Ala on ammattimaistunut viimeisessä viidessä vuodessa koulutustaustaa tarkasteltaessa. Noin 80% vastaajista oli kouluttautunut kulttuurialalle. Viidessä vuodessa kulttuurituottajan AMK-tutkinto on yleistynyt yli kymmenellä prosenttiyksiköllä. Luku kasvaa, kun siihen lisätään ylemmät kulttuurituotannon korkeakoulututkinnot. Kuten kuviosta 4 näkyy, kulttuurituottajan tutkinnon lisäksi alalla työskentelee esimerkiksi filosofian maistereita ja medianomeja. Pari vastaajista oli käynyt kulttuurituottajan koulutusta edeltäneen kulttuurisihteerin tutkinnon.

Koulutustausta



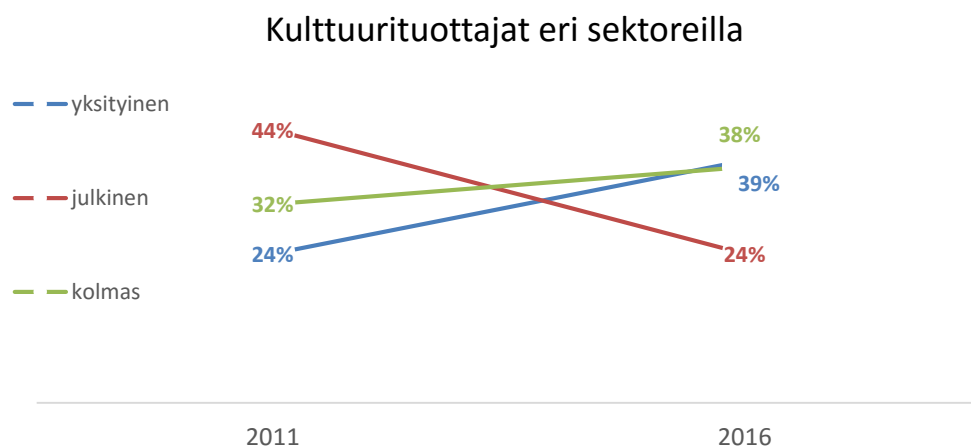
Kuvio 4 Vastaajat kulttuurialan tutkinnoittain

Myös toiseen koulutustaustan suuntaan näkyi muutos: kun 2011 kyselyyn vastanneista 3 % oli ilman kulttuurituottajan koulutusta, nyt lukema oli 10 %. Voikin epäillä, että samaan aikaan, kun alalle pätevoidytään yhä enemmän, kulttuurituotannon pariin pääsee työskentelemään myös ilman tutkintoa. Tämä on osittain luontevaa, sillä useat päätyvät alalle sisällön kiinnostavuuden vuoksi, koulutettuina tai ilman. Toisaalta alalla on lukumääräisesti enemmän työpaikkoja kuin aiemmin. Opinnot olivat kesken molemmissa tutkimuksissa yhtä monella alalla työskentelevistä, noin 10 %:lla.

Kolmesta eniten työllistävästä kulttuurin osa-alueesta esittävän taiteen kentällä tehtiin eniten päätöksiä (määrä- ja osa-aikaisuus). Kuten tapahtumatuotannossakin, esittävät taiteet tuotetaan projektiluontoisesti ja työryhmä kasataan aina yhtä kokonaisuutta varten. Tämä heijastuu myös määräaikaisuuksina. Esittävän taiteen tuottajantyötä tehdään eniten kolmannella sektorilla, ja siksi voi päätellä, että työ on satunnaista, projektiluontoista ja osittain vapaaehtoista tai harrastelähtöistä.

Yksityinen, julkinen ja kolmas sektori

Kun vastaajat saivat valita maksimissaan kolme heitä työllistävää tahoa, valinnat kiteytyivät kolmikkoon yhdistys, kunta/kaupunki, yritys (palkansaaja). Näitä seuraa tiiviisti freelancerpylväs. Kaikki työskentelysektorit, yksityinen, julkinen ja kolmas, olivat siis laajasti edustettuina. Tasainen edustus sektoreittain kertoo tuottajien työnantajakentän monipuolisuudesta ja antaa osviittaa siitä, millaiset organisaatiot kulttuuria tuottavat. Kun tarkastelee sektorikohtaisia eroja, viidessä vuodessa on tapahtunut muutoksia. Kuinka paljon, se riippuu vastausten analysoinnin tavasta.



Kuvio 5 Kulttuurituottajien jakautuminen eri sektoreille vastausmäärien mukaan

Jotta saisin kyselyn tuloksista sektoreita vertailevaa tietoa, vertaan sekä kyselyni vastausten määriä että vastaajamäärää Hännisen (2011) vastauksiin. Kuvio 5 piirtää suuntaa vuoden 2011 ja 2016 kyselyjen tulosten välillä, verratessa kyselyyn tulleita vastauksia.

Kun vuonna 2011 vastaajista 44 % työskenteli julkisella sektorilla, viisi vuotta myöhemmin lukema on puolet pienempi. Yksityinen ja kolmas sektori puolestaan nousivat verraten radikaalisti. Näyttääkin siltä, että työelämässä esillä olleet julkisen puolen leikkaukset ja osittain ostopalveluna jo nyt toteutettu kulttuuritoiminta näkyy kyselyn vastaajissa. Tämä tukee osaltaan myös ostopalveluiden tuottajien, yksityisen ja kolmannen sektorin kasvua, joihin liittyy myös yrittäjyyden yleistyminen ja osuus-kuntatoiminnan suurempi suosio. Huomattavasti useampi valitsee työpaikakseen juuri yksityisen ja kolmannen sektorin, yhä harvempi julkisen sektorin. Kuten mainittua, nämä tulokset ovat kyselyjen muodon vuoksi suuntaa antavia.

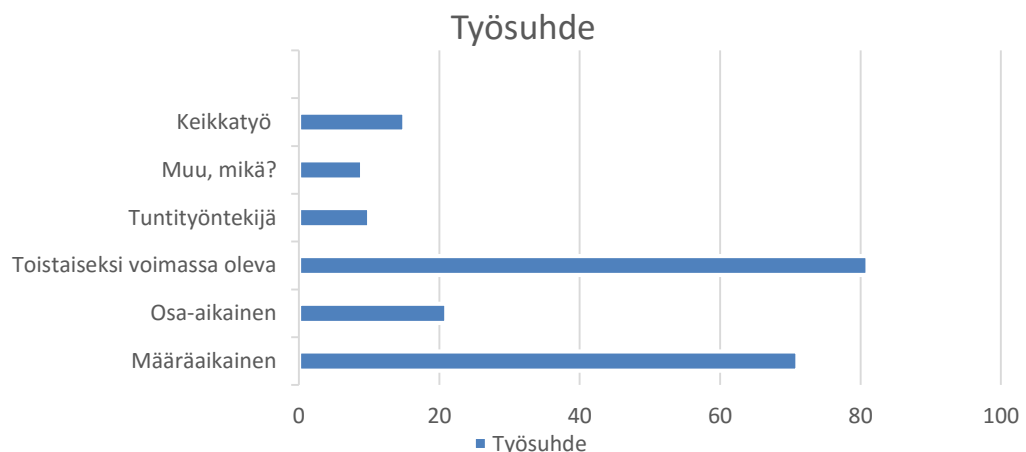
Yhdistysmuotoinen toiminta on kulttuurituottajien työllistäjänä erittäin yleistä. Kansalaisten liikehdintä on Suomessa ollut jo sata vuotta sitten aktiivista nimenomaan yhdistyksien muodossa (Lahtinen 2006, 48), ja historia heijastuu nykyäänkin kulttuurialalla. Kulttuurin parissa on alun perin lähdetty toimimaan harraste- tai kannatusmielessä yhdistyspohjalta ja pienimuotoisesti.

Toisaalta kolmannen sektorin toimijat työllistävät oletettavasti eniten harrastepohjalta palkattomia tuottajia esimerkiksi pienissä teattereissa. Yhdistysmuotoinen toiminta mahdollistaa apurahojen hakemisen projekteille ja hankkeille. Vaikka varsinainen apurahalla työskentelijöiden osuus vastaajista on pieni (2 %), monien yhdistysten runsas toiminta on juuri niiden ansiota. Toisin kuin yritystoiminta, yleishyödyllinen yhdistys- ja säätiötoiminta on arvonlisäverotonta. Varsinkin toimintaa pilotovien ja aloittavien toimijoiden kannalta on siksi kannattavampaa perustaa ensin yhdistys ja kehittää toimintaa yrityssuuntaan vaiheittain. Aika monen tapahtuman takana on yhdistys, sillä etenkin pienissä tapahtumissa toiminta voi olla kausiluontoista. Uskon yhdistyksen suosion kulttuuritoiminnassa perustuvan sen toimintamuodon rakenteen keveyteen.

Vastaukset puhuvat myös 2000-luvun yleisestä suunnasta: työntekijät etsivät enemmän väyliä itsensä työllistämiseen. Luonnollisesti suunta heijastuu freelancereihin. Hännisen (2011) kysely ei antanut suoraa vastausta freelancertyöntekijöiden määrästä, mutta työhön liittyvissä kysymyksissä hän sai kohtaan ”jokin muu, mikä?” monta freelancer-vastausta (5 % vastaajista). Vuonna 2016 11 % vastaajista ilmoitti toimivansa freelancerina. Freelancertyön kasvu liittyy yksityisen sektorin noususuhdanteeseen ja itsensä työllistämisen yleiseen työmarkkinatrendiin.

Työsuhteen laatu

Vastaustenkin mukaan kulttuurialan virkasuhteet ja vakituiset työsuhteet ovat vähenemässä. Projektiluontoiset työsopimukset ovat vakiintunut ja kasvava osa työelämää myös kulttuurituottajilla. On positiivista, että tästä huolimatta vastaajista toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 38 %, vaikkakin määrä oli laskenut viidellä prosenttiyksiköllä viidessä vuodessa. Julkisella sektorilla toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia oli eniten, yksityisellä vähiten. Luonnollisesti päinvastainen suunta oli keikka- ja tuntityöntekijätyösuhteissa, sillä ne painottuivat yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Julkisella puolella työsuhteet olivat selkeästi pidempiä, ja siellä tehtiin vähiten alle puolen vuoden määräaikaissuhteita.



Kuvio 6 Vastaajien työsuhteet

Osa-aikaiset, keikka- ja tuntityöntekijät kokosivat lähes neljäsosan kaikista kyselyn työsuhteista, ja loput 33 % työskentelivät määräaikaissuhteissa (Kuvio 6). Yllättävää oli huomata, että vaikka pätkätyö lisääntyy, määräaikaissuhteet olivat vähentyneet yli

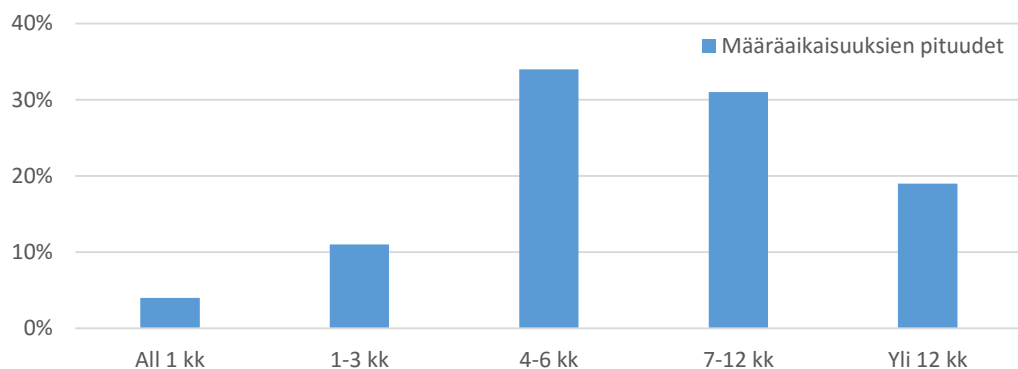
kymmenen prosenttiyksikköä viiden vuoden aikana. Toisaalta tämä viestii henkilös-
töresurssien vähentämisestä: määräaikaisuuksistakin leikataan.

Pätkätyösuhteisiin on syytä suhtautua vakavasti, sillä ne vaikuttavat koko yhteiskun-
nan talousrakenteisiin. On tutkittu, että määrä- ja osa-aikaisten töiden lisääntyminen
on vaikuttanut ihmisten haluun investoida tulevaisuuteensa: pitkän tähtäimen sitovat
valinnat, kuten asunnonosto, ovat vähentyneet.

Kaikkiaan 66 % kyselyn vastaajista kertoi tehneensä määräaikaisuuksia viimeisen
viiden vuoden aikana. Suuri prosenttiosuus viittaa yleiseen työllisyystilanteeseen:
vuonna 2014 uusista työsuhteista noin puolet oli määräaikaisia (Työvoimatutkimus
2015). Samassa tutkimuksessa näkyi määräaikaisuuksien tyypillisuus taiteen, viih-
teen ja virkistykseen alalla. Näiden edellä ovat vain muut palvelut, joiden tuottami-
seen osa kulttuurituottajista luultavimmin osallistuu.

Määräaikaisuuksien osuuteen vaikuttaa vastaajien iän painottuminen noin kolmeen-
kymmeneen ja sen korrelaatti alalla työskenneltyyn aikaan. Siitä huolimatta määrä-
aikaisuuksien osuus on merkittävämpi kulttuurialalla kuin Suomessa yleisesti. 69 %
työvoimatutkimuksen (2015) vastaajista sanoo määräaikaisuuden syyksi pysyvän
työn puutteen. Noin 80 % työvoimatutkimuksen vastaajista koki, ettei töitä löydy.
Uskon tämän pätevän suoraa myös kulttuurituottajiin.

Kun syvennetään kulttuurituottajien määräaikaisuuksien vertailua tutkimalla niiden
pituutta, voidaan huomata muutoksia viimeisten viiden vuoden ajalta. Kolmen tai
neljän määräaikaisuuden määrät kasvoivat reilun kymmenen prosenttiyksikköä.
Lohdullista tuottajien työhyvinvoinnin kannalta on, että vähiten tehtiin alle kolmen
kuukauden määräaikaisuuksia. Uskon lyhyiden määräaikaisuuksien ajoittuvan uran



Kuvio 7 Kysymykseen 11. vastanneiden määräaikaisuuksien pituus viiden vuoden aikana

alkuvaiheisiin ja perustuvan osittain työharjoitteluihin ja tapahtumien kiireisten kausien henkilökuntatarpeisiin. Musiikin puolella lyhyitä määräaikaisuuksia tehtiin eniten, mutta siellä oli myös eniten yli vuoden määräaikaisuuksia.

Kuten kuviosta 7 näkyy, suurin osa viimeisen viiden vuoden aikana tehdyistä määräaikaisuuksista oli 4–6 kuukauden mittaisia, ja toiseksi eniten tehtiin puolesta vuodesta vuoteen kestäviä pätkiä. Määräaikaisuuksia eri sektoreilla tehtiin yhtä paljon. Sekä kolmannella että yksityisellä sektorilla määräaikaisuuksista 56 % oli alle puolen vuoden pätkissä, julkisella reilu 40 % (taulukko 1). Julkinen voitti vertailtaessa pitkien, yli vuoden mittaisten määräaikaisuuksien kokonaismäärää. Nämäkin tulokset voi yhdistää alan luonteeseen: tapahtumiin ja projekteihin sekä hankkeisiin palkataan usein vuodeksi kerrallaan työntekijä, ja pienemmät kokonaisuudet eivät edellytä ympärivuotista toimintaa vaan työllistävät usein lyhyisiin suhteisiin tapahtuman läheisyydessä.

	Alle 3 kk	4-6 kk	7-12 kk	yli 12 kk
Yksityinen sektori	26%	36%	29%	36%
Julkinen sektori	15%	29%	38%	20%
Kolmas sektori	20%	36%	28%	16%
Yleisesti	15%	34%	31%	19%

Taulukko 1 Työsektoreiden ja kulttuurituottajien määräaikaisuuksien pituuden suhde

5.3 Työn tiedot

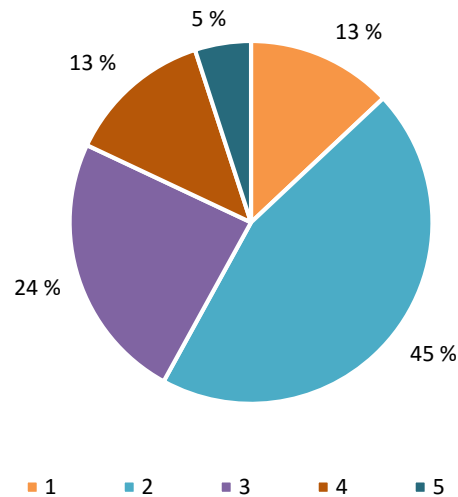
Kysymykset 14–26 käsittelivät työn tietoja eli työmäärää niin kulttuurialalla kuin vastaajien muissa töissä sekä palkkaa, lomaa ja työn painottumista sekä viikossa että vuodessa.

Palkka

Kulttuurituottajat eivät pääsääntöisesti ole tyytyväisiä palkkaansa suhteessa työn vaativuuteen. Kuviossa 8 näkyy, kuinka kyselyn vastaajista melkein puolet koki palkan vastaavan huonosti tai lähes huonosti työn vaativuutta. Vain 18 % oli siihen lähes tai täysin tyytyväisiä. Monella, erityisesti naisvaltaisella, alalla palkan määrä

koetaan työn vaatimustasoa pienemmäksi. Esimerkiksi sairaanhoitajien työolobarometrissa (Hahtela 2015) vastaukset painottuivat neutraaliin tai negatiivisen puolelle, harvalla palkka nousi työn vaativuuden kasvaessa. Saman barometrin yhtenä tärkeimmistä johtopäätöksistä on kohta: ”Työtehtävien vaativuus tulee näkyä palkkauksessa” (Hahtela 2015). Palkkaus ei siis ole yksin kulttuurituottajien ongelma vaan osa suurempaa yhteiskunnallista kehystä ja työn murrosta.

Palkkatyytyväisyys työn vaatimustasoon nähden



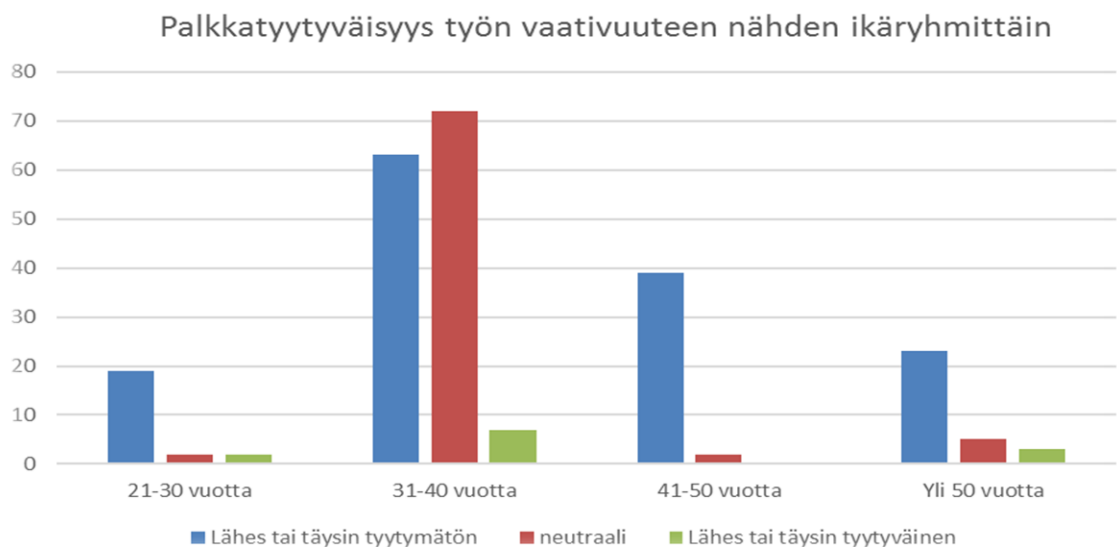
Kuvio 8 Vastaajien palkkatyytyväisyys työn vaativuustasoon nähden mitattuna asteikolla 1-5
1= Ei lainkaan, 5= Täysin

Kulttuurialan suhteellisen pienet palkat ja esimerkiksi julkisen puolen pienet määrärahat johtuvat osittain kulttuurialan arvotuksen puutteesta. Esimerkiksi kuntien kulttuuritoiminnan nettokäyttökustannuksien osuus kuntien taloudesta vain 2,0–4,7 % (Ruusuvirta, Saukkonen, Ruokolainen & Karttunen 2012, 7), joka on huomattavasti muita osuuksia pienempi. Koska kulttuurialan hyötyjä ei ole voitu suoraan numeroida tuottavuusnäkökulmasta, arvostuksen saaminen on ollut haastavaa. Vasta viime vuosina on pystytty todistamaan käytännössä ja tutkimustuloksilla konkreettisiä hyötyjä. Alalla yli kymmenen vuotta työskennelleiden mielipiteissä viimeisen kymmenen vuoden muutossuunnista korostuu parantunut palkkaus, jonka argumenttina on työn arvon kasvanut tunnustaminen.

Vaikka kulttuuripalvelut parantavat tutkitusti kansalaisten elämänlaatua ja vaikuttavat suoraan henkiseen ja fyysiseen terveyteen (Joutsenniemi 2011, 4) ei alan merkityksellisyyttä ole tiedostettu kansantalouden näkökulmasta aiemmin. Esimerkiksi kansainvälisissä tutkimuksissa on viime vuosien aikana tullut edistäviä tuloksia: ki-

pututkimuksessa on todettu taiteellisen toiminnan merkityksellisyydestä kivun sietämisessä ja hyväksymisessä (Lynch, Skoane, & Bassett 2013, 51–67) ja yleislääkärin perusterveydenhuollon vastaanotolla toteutettu taidetoiminta on vaikuttanut positiivisesti hyvinvointiin ja mielenterveyteen (Crone, O’Connell, Tyson, Clark-Stone, Orpher & James 2013, 279–286).

Avoimissa vastauksissa näkyy arvostuksen puutteen verrannaisuus palkkatyytyväisyyteen. Niissä kommentoidaan muun muassa, että ”Ulkopuolisen on vaikea ymmärtää alaa, ja se vaikuttaa palkkaukseen” ja ”Harvoin tavallinen tallaja tai edes esimies tajuaa, miten paljon tuottaja tekee töitä, siksi se ei palkassa näy”. Työn vaativuuden lisäksi myös työmäärä koetaan liian suureksi palkkaan nähden. Vähintäänkin jompaankumpaan on alalta tulevien viestien mukaan tultava muutos. Esimerkiksi yksi vastaajista toteaa: ”palkka ja työaika vastaa harvoin työmäärää, jolloin työtä tehdään työajan ulkopuolella tai työtä ei pysty suorittamaan sillä tasolla, kuin toivoisi.” Näin ollen palkka vaikuttaa työkykyyn ja olennaisesti kulttuurituottajan työhyvinvointiin, kun lepo ja palautuminen työstä vähenevät.



Kuvio 9 Vastaajien palkkatyytyväisyys työn vaativuustasoon nähden iän mukaan

Kysyttäessä ”Vastaako palkkasi työn vaativuustasoa?” iällä oli selkeä vaikutus vastauksiin (kuvio 9). Yksinkertaisesti mitä iäkkäämpi vastaaja on, sitä tyytyväisempi hän on palkkaukseen. Tämä pätee aina viiteenkymmeneen ikävuoteen saakka. Laskua tyytyväisyydessä alkaa tapahtua viidenkymmenen ikävuoden jälkeen. Kahdenkymmenen ja neljäkymmenen ikävuoden väillä eroa oli kohdassa lähes tyytymätön

(matriisiarvo 4/5), jonka valitsi 20–31-vuotiaista puolet ja 31–40-vuotiaista 38 %. Mielenkiintoista on, että tästä huolimatta 31–40-vuotiaista 18 % kertoi olevansa täysin tyytymätön (matriisiarvo 5/5) palkkaansa, joka on suurin tyytymättömyyden prosenttiosuus muihin ikäryhmiin verrattaessa.

Vastauksia voi selittää se, että nuorin vastaajien ikäryhmä ei koe palkkaa hyväksi mutta tyytyy vähempään kuin alalla jo pidempään olleet. Epäilemättä palkan suuruus tuottajien kesken vaihtelee esimerkiksi työsektorista riippuen. Tällöin palkan suuruuden hajonta aiheuttaa vastausten jakautumista. Tähän viittaisi myös kaikista eniten palkan työn vaativuustasoa vastaavaksi kokevien 41–50-vuotiaiden suuri prosenttiosuus niin tyytyväisyydessä (matriisiarvot 4–5, 30 % ikäryhmästä) kuin kohdassa 2, lähes tyytymätön, jonka valitsi ikäryhmästään 44 %.

Sama suunta palkassa ja työn vaativuudessa näkyy luonnollisestikin alalla työskennellyssä ajassa, joka on kyselyn vastausten perusteella korreloi lähes suoraan ikään. Tyytyväisimpiä palkkaansa ovat 7–20 vuotta alalla olleet. Koulutus vaikuttaa verrannollisesti palkkatyytyväisyyteen ja ikään. Kuitenkin tyytyväisimpiä ovat koulutetut ja alalla yli seitsemän vuotta työskennelleet. Yli 20 vuotta alalla olleilla tyytyväisyys oli puolet suurempi, mikäli oli kouluttautunut alalle. Jos koulutusta ei ollut tai se oli kesken, vähiten palkan kokivat työn vaativuutta vastaavaksi alalla vähiten, alle vuoden, ja pisimpään, yli 20 vuotta, työskennelleet.

Kun verrattiin kulttuurialan koulutuksen käyneitä, ilman kulttuurin tutkintoa olevia ja niitä, joilla koulutus on vielä kesken, suurinta vastausten hajonta oli koulutetuilla, joista tyytymättömiä (matriisiarvo 1) oli 17 % ja täysin tyytyväisiä (matriisiarvo 5) 22 %. Oletan suuren hajonnan johtuvan tässäkin eroista palkkauksessa ja työn määrässä. Monet kulttuurialan koulutuksen saaneet kokevat palkan vastaavan työntäsoa (44 %), mutta 37 % sanoo, ettei se vastaa lähes tai ollenkaan.

Paljon selkeämpi suunta vastauksissa näkyi opiskelijoilla ja ilman koulutusta työtä tekevillä. Näissä ryhmissä tyytymättömyys on suurta: kouluttamattomista 60 % valitsi matriisin arvot 1–2. Samat kohdat valitsi opiskelijoista lähes kolme neljästä, 67 %. Ilman koulutusta työtä tekevät olivat lukujen perusteella tyytyväisempiä palkkoihinsa. Oletan tähän vaikuttavan palkattomien harjoitteluiden, sillä on oletettavaa,

että suurin osa kulttuurialan töitä tekevästä opiskelijoista tekee niitä osana koulutustaan. Työnantajat saattavat nähdä, että opintopisteet ovat riittävä vastine tehdystä työstä, mutta opiskelijat eivät. Tyytyväisyys on ymmärrettävää, kun vertaa muihin koulutusaloihin. Insinöörit pääsääntöisesti saavat hyvääkin palkkaa harjoittelusta, joten on jokseenkin nurinkurista, että pelkkien opintopisteiden pitäisi riittää kulttuurialalla. Tämä nousee esille myös avoimissa vastauksissa, jossa muun muassa kommentoidaan: ”ilmaiset työharjoittelut veks tehdystä työstä täytyy maksaa”.

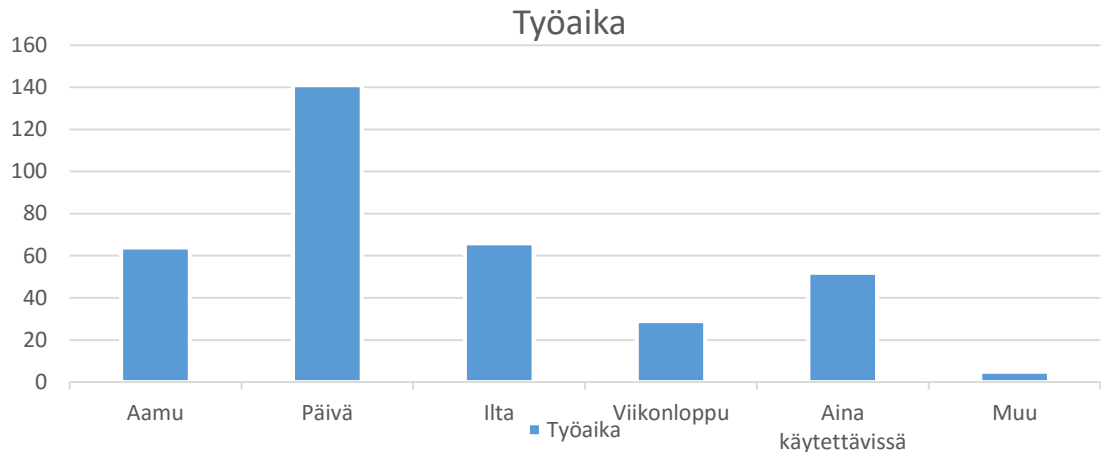
Palkkauksessa on hyvä huomioida yleishyödyllisten yhdistysten merkitys kulttuurituottajien työnantajana. Niissä tuottaja on usein ainoa palkattu työntekijä. Kun 24 % tuottajista tekee työnsä yleishyödyllisille yhdistyksille, näkyy se samalla neljäsosan vastaajista palkassa. Kulttuurituottajien konkreettinen palkka näyttäytyy tilastojen valossa positiivisena. Humanistisesta ammattikorkeakoulusta 2007–2013 valmistuneiden kulttuurituottajien palkan keskiarvo oli 2427 euroa kuukaudessa (Johansson 2015). Uskon tyytymättömyyden nimenomaan linkittyvän työn vaativuuden lisäksi hajontaan – toisilla palkka täsmää, toiset ovat alipalkattuja.

Työaika

Työtuntimäärissä erot kulttuurituottajien välillä eivät olleet järin huomattavia, vaikkakin kertovat kulttuurituottajan kokopäiväisen työn vähentymisestä. Vajaamittaiset tai ylikuormitetut viikot painoutuivat yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Yhteensä yli 31 tunnin työviikkoa tekevät muodostavat yli 70 prosentin osuuden vastaajista. Tulos on hieno kyselyyn vastanneiden kesken, sillä se välittää vahvaa viestiä kulttuurituottajan työtilanteesta. Töitä on ainakin kyselyyn vastanneilla.

Vuonna 2016 kyselyyn vastanneista kulttuurituottajista yli 80 %:n työaika painottuu päivään (Kuvio 10). ja puolet vastaajista tekee 31–40 työtunnin viikkoja, julkisella sektorilla niitä tehdään eniten. Luvut viittaavat alan ammattimaistumiseen, kun työajat muovautuvat kohti keskiarvoista viikkotyöaikaa. Toisaalta viimeisen viiden vuoden aikana juuri 31–40 tunnin työviikot olivat vähentyneet noin kymmenellä prosenttiyksiköllä. Ajatustani ammattimaisuudesta viikkotyöajoissa vahvistaa se, että 41–50 tuntia on toiseksi yleisin viikkotyöaika. Työtunteja katsottaessa musiikin parissa työskentelevät tuottajat tekivät reilusti eniten yli 41 tunnin viikkoja. Työtuntimäärä on siis keskimäärin tapahtuma-alaa ja esittäviä taiteita suurempi. Vastaajista pieni osa

ja eniten yksityisen ja kolmannen sektorin työntekijät tekivät ylikuormitettua eli yli 50 tunnin työviikkoa. Julkisella sektorilla yleinen kellokorttikäytäntö oletettavasti rajoittaa työtuntien paisumista.



Kuvio 10 Vastaajien työajan painotus

Kulttuurialan työaikaan kohdistuvia ennako-oletuksia silmällä pitäen luvut ovat mielestäni positiivisia, sillä ne rikkovat myyttejä iltoihin ja öihin painottuvasta kulttuurielämästä. Koska kysymys oli osoitettu nimenomaan yleiseen työn painottumiseen viikossa, uskallan olettaa iltatöiden satunnaisen määrän olevan kuitenkin kulttuurialalla melko suuri. Päivätyötä tehtiin eniten julkisella sektorilla ja kulttuurin osaluokista tapahtumatuotannoissa. Musiikki työllisti selkeästi eniten väkeä myös iltaisin. Uskon tämän johtuvan musiikkiteollisuuden luonteesta: keikkoja on iltaisin ja viikonloppuisin. Vaikka esimerkiksi teattereissakin esitykset painottuvat iltaan, suuremmissa teattereissa tuottaja ei ole niissä paikalla. Musiikkialalla yhteistyö taiteilijan ja tuottajan välillä lienee tiiviimpää.

30 % vastanneista tuottajista on kyselyn mukaan aina käytettävissä. Vähiten aina käytettävissä olivat tapahtumatuottajat ja julkisen sektorin työntekijät. Esittämissä taiteissa ja musiikin parissa oli huomattavasti enemmän tapana olla koko ajan tavoitettavissa. Kokonaiskuvan kannalta prosenttiosuus on harmillisen suuri vaikkakin alan luonnetta kuvaava. Huolestuttavia luvut ovat työhyvinvoinnin kannalta. Mistä kulttuurituottaja luopuu tai joustaa, jos töitä on 30 % kaikista viikon tunneista tai jopa enemmän? Vertailuhavaintona toimii suomalaisen perustyöläisen työtuntimäärä, joka on 22,5 % viikon tunneista.

Kun vastaajilta kysyttiin, kuinka he kokevat työn kokonaistuntimäärän, keskiarvo kallistui liian paljon puolella. Tässä ei ole varsinaisesti tapahtunut viidessä vuodessa muutoksia, mutta vastausten perusteella voi olettaa työmäärän liian paljoksi kokemisen kasvaneen. Liian paljon tai lähes liian paljon töitä koki tekevnsä 43 % vastaajista (2016). Samanlainen prosenttiosuus vastaajista koki vuonna 2011 tekevnsä liian pitkää päivää vähintään kerran viikossa, 26 % vähintään kerran kuukaudessa. Noin puolet vastaajista koki määrän melko hyväksi, vajaa 35 % näki työtuntimäärän enemmän liian suurena kuin sopivana.

Katsottaessa vastaajien arviota siitä, riittääkö työaika työn tekemiseen, yli puolet kokee, ettei työaikaa ole tarpeeksi (taulukko 2). Yksityisellä ja julkisella sektorilla työaika riitti paremmin kuin julkisella sektorilla, jossa yli puolet kertoi riittämättömyydestä. Tämä linkittyy työajan kanssa. Vaikka julkisella puolella viikkotyöaika on pienempi, aikaa selkeästi menisi enemmän, jos tunteja olisi tarjolla.

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
Ei ikinä riitä	14	73	41	30	13	Riittää hyvin	171	2,74
	8,19%	42,69%	23,98%	17,54%	7,6%			
Yhteensä	14	73	41	30	13		171	2,74

Taulukko 2 Vastaajien kokemus työajan riittävydestä

Alan yleinen työttömyys vuonna 2011 oli 8 % (Herala 2011, 5) eli vastaava kuin työvoimatutkimuksen mukainen yleinen työttömyysaste 8,7 % (Työvoimatutkimus 2015). Voikin olettaa, että työttömistä suurin osa on jättänyt vastaamatta kyselyyn tai vastannut viimeisimmän työkokemuksen mukaan, sillä vain 3 % vastaa olevansa vuonna 2016 työttömiä.

Työajan jakautuminen eri kuukausille on tasaista. Eniten kulttuurituottajat työskentelevät heinäkuussa (11 % vastaajista) ja vähiten tammikuussa (4 %). Selkeästi yleisimmäksi loma-ajaksi voisi olettaa talvijakson joulukuusta helmikuuhun, mutta maaliskuusta marraskuuhun työ jakautuu todella tasaisesti. Erot liikkuvat maksimissaan neljässä prosenttiyksikössä, joten voidaan päätellä Suomessa tapahtumien painottuvan keväältä loppusyksylle. Kiire kasvaa yleisesti kevyesti kesällä, tapahtumasesongin aikana, mutta koska piikki ei ollut suurempi, tapahtumatuottajan työssä näkyy kyselyn perusteella pitkäjänteinen ja ympäri vuoden tehtävä työ.

Työtä tehdään sekä ennen että jälkeen tapahtumia, tapahtumien jälkeen erityisesti jo seuraavaa sesonkia varten. Musiikin parissa työskentelevät tuottajat kokivat työhuipun olevan ennen kesää toukokuussa ja festivaalikauden jälkeen lokakuussa. Elo- ja syyskuu olivat kesä-heinäkuun sesonkia hiljaisempia, vaikkakin siellä näkyi Suomen kesän venyminen nykyisin elokuulle saakka. On oletettavaa, että kymmenen vuotta sitten elokuu oli huomattavasti hiljaisempaa, sillä sinne on syntynyt viime vuosien aikana runsaasti tapahtumia.

Siinä missä hiljaiset kaudet olivat yhteneviä niin musiikin kuin tapahtumien parissa. Esittävän taiteen tuottajilla joulukuu ja tammikuu olivat hiljaisia, mutta niiden lisäksi myös kesällä heinä- ja elokuu. Tämä on selitettävissä sillä, että monessa esittävässä taiteessa esityskaudet ja projektit painottuvat syksyyn ja kevääseen, vaikkakin esimerkiksi kesäteatterit työllistävät tekijänsä myös näinä kuukausina. Laitosteatterit ovat kesän kiinni, ja uskon myös tämän selvittävän poikkeamaa.

Ylitöiden korvaamisessa on havaittavissa positiivinen muutossuunta. Vielä viisi vuotta sitten 18 % vastaajista sanoi, ettei saa lainkaan korvausta vapaana tai rahana, mutta vain 5 % ilmoitti niin vuonna 2016. Koska ylitöiden tekeminen ja niiden korvaaminen ovat olennaisia työhyvinvoinnista puhuttaessa, korvausten suunta on ilahduttava. Ylityöt puhututtivat avoimissa vastauksissa, ja erityisesti niiden määrä ja rahallisen korvaamisen puute aiheuttivat huolta. Tutkimukseni vastaajista 9 % sai rahallisen korvauksen, muutama esimerkiksi lisälaskutti asiakasta, ja reilu enemmistö, 80 %, sai ylityöt vapaina. Toisaalta ongelmaton suunta ei ole. Kun monet tuottajat tekevät pätkätöitä ja työt joko sulautuvat alku- ja loppukohdistaan tai kulkevat koko ajan päällekkäin, ylitöitä voi olla haastava pitää vapaina. Syntyy huomauttamatta paradoksi, ja ylityövapaat saatetaan laiminlyödä huomauttamatta. Hänninen (2011, 29) nostikin esille huomion, että monet pätkätyöntekijät vaihtavat työstä toiseen ilman lomaa, jota ei myöskään kerry normaalisti.

Muut työt

Vastaajista reilu neljännes työskentelee kulttuurituotannon työtehtävien lisäksi muissa töissä. Huomattava osuus näistä, lähes puolet, tekee muita töitä viikossa vain alle 10 tuntia. Toiseksi eniten, noin 35 %, työskentelee muissa töissä 10–20 tuntia viikossa. Huolta herätti esittävien taiteiden tuottajien muiden töiden määrä,

kun viidennes teki muita kuin tuottajan töitä yli viisikymmentä tuntia viikossa. Tapah-
tumiin työllistyvistä tuottajista vain 3 % teki muita töitä yli 50 tuntia viikossa, musiikin
parissa työskentelevistä 8 % vastanneista.

Toisaalta on ikävää, että tuottajat joutuvat ottamaan muiden töiden taakkaa, sillä
tämä voi helposti vaikuttaa tuotannon työn tekemiseen. Monet sanovatkin, että muut
sivutyöt heikentävät kulttuurituotannon työn laatua tai että yhtäaikainen kahden työn
kuorma on raskas. Esille nousee esimerkiksi kommentti, että ”olis in tuottavampi”,
jos keskittymisen saisi kohdistaa vain oman alan työhön. Vastausten perusteella
useat joutuvat olosuhteiden pakosta painamaan paria työtä päällekkäin: ”Aika ei riitä
ja työnantaja ei saa työpanoksesta irti sitä, mistä hän oikeasti maksaa” ja ”Eri pa-
lasten samanaikainen selvittely on välillä rankkaan. Asiakkaat eivät tiedä milloin
olen töissä – –”.

Tuottajan työn luonteen vuoksi moni kokee toisen työn kuitenkin jopa arjen vasta-
painoksi: ”Hyvää vastapainoa toimistossa kökkimiseen”. Mieli pide toisesta työstä ja-
kautuu. Toiset puhuvat vahvastikin sen puolesta. Toisille rinnakkaistyö sopii tuotta-
jan vastuullisen työn ohelle paineiden purkajana tai tuottajan työtä palvelevana te-
kijänä. Koettiin esimerkiksi, että lisätyöt ”tuovat mukavaa vaihtelua” tai ”monipuolis-
tavat kokonaisuutta”.

Loma

Loman kannalta tilanne oli sektoreittain edellisten kaltainen. Julkisella puolella se oli
useammin palkallista, ja yksityisellä lomien pituudet jakautuivat, sillä vähiten oli 3–7
viikon pituisia lomia. Vaikka lukujen valossa kunnallisella puolella lomakäytännöt
ovat positiivisempia kuin muilla sektoreilla, siellä loman määrä koettiin kuitenkin jok-
seenkin negatiivisesti.

Kokonaisuudessaan kulttuurituottajien lomatilanne on positiivinen, sillä 70 %:lla vas-
taajista on lomaa 3–7 viikkoa vuodessa. Eniten yli seitsemän viikon lomista vuo-
dessa nauttivat musiikin puolella työskentelevät tuottajat, ja esittävien taiteiden tuot-
tajilla oli kokonaisuudessaan eniten lomaa. Vain alle prosentilla kaikista vastaajista
ei ole lomaa lainkaan, mitä selittävät pätkätyöt. Alle kaksi viikkoa vuodessa lomaile-
vista suurin osuus (17 %) oli yksityisen puolen tuottajilla. Muutoin kolmannen sek-

torin lomaviikot näyttävät lähes vastaavilta julkisella puolella. Eroa syntyy pitkiä lomia verratessa. Loma oli kuitenkin kolmannella sektorilla useimmiten palkaton ja pitkä. Yli 7 viikkoa lomaa kolmannella sektorilla työskentelevillä oli 1/4 yksityiseen ja julkiseen sektoriin verrattuna.

Suurin osa (70 %) tuottajista on tyytyväisiä lomansa määrään, ja kolmannes koki loman määrän riittämättömäksi. Loman määrä ja sen palkallisuus korreloivat ja ovat noin samansuuruisia prosenttiosuuksia. Vaikka loma koetaan suhteellisen positiivisesti, tuottajan työssä pelkät numerot eivät välttämättä avaa koko totuutta ja haasteena piilee lomalla tehty työ. ”Loman tulisi olla lomaa. Kulttuurituottajat tuntuvat usein olevan aina töissä. Lomalla ei pitäisi tarvita lukea maileja ja vastata puhelimeen”, avaa ongelmallisuutta eräs vastaaja. Voikin vetää johtopäätöksen, että kulttuurituottajat jakautuvat loman suhteen: 2/3 kuuluu lokeroon, jossa lomasta saa korvauksen ja sitä on tarpeeksi, ja 1/3 lokeroon, jossa näin ei ole. Avoimet vastaukset muistuttavat loman ja levon tärkeydestä: ”Lepo on tärkeää muistaa. Maailma ei kaadu jos tuottaja on viikon lomalla ilman puhelinta. testattu ja todeksi havaittu.”

5.4 Työhyvinvointi

Viimeiset 11 kysymystä liittyivät suoraan työhyvinvointiin ja käsittelivät työterveys- huoltoa, työoloihin vaikuttamista niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta, stressin kokemista ja muita työoloasioita. Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 - kysely päättyi avoimeen kysymykseen, jossa toivoin saavani palautetta kyselystä ja kommentteja aiheesta.

Resurssit

Resursseista oltiin kahta mieltä, mikä kuvastaakin hyvin ajan henkeä. Toisaalta resurssit ovat supistuneet: ”resurssit ovat niukemmat, töitä on enemmän”. Taas toisaalta ajatus/kommentti ”kulttuurin yhteiskunnallinen merkitys on parantunut” ajaa arvostuksen kanssa samaa linjaa: jossain määrin työympäristö on varmasti kehittynyt. Työn tempo nousi monessa vastauksessa esille ja korreloi resurssien kanssa: monessa vastauksessa korostui huoli ”more is more” -ajattelusta, kun esille nousivat ”pitää olla koko ajan on-line”, ”kiireen ilmapiiri on lisääntynyt” ja ”koko ajan tehtävä enemmän ja paremmin”. Tämä on suorassa suhteessa yleisesti työn tilanteeseen:

melkein puolet työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2014, 52) vastanneista kokee olevansa aina käytettävissä. Yleinen suhdanne on myös, että mitä vaikutusvaltaisempi on, sitä enemmän ja jatkuvampaa tavoitettavuus on. Kulttuurituottajien kokemukset ovat siis selkeässä linjassa muiden työntekijöiden kanssa tässä asiassa. Kiirettä osataan myös perustella positiivisen kautta, löytää resursseista iloa: ”Nykyään hektisempää, toisaalta työvälineet mahdollistavat nopeamman työskentelyn”.

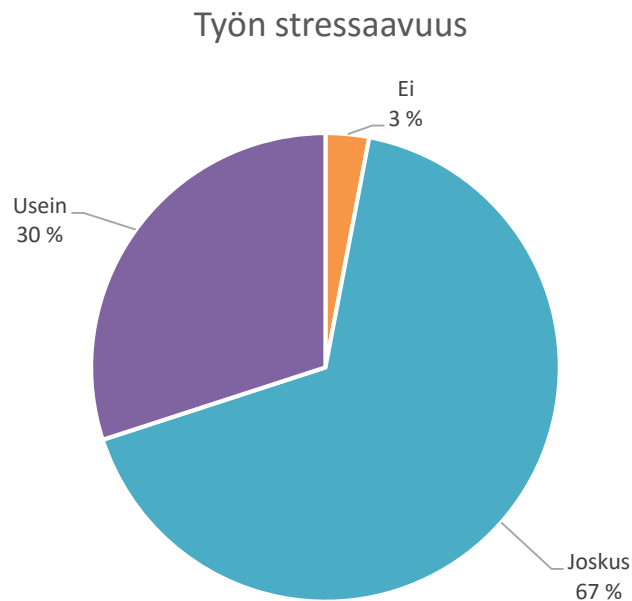
Varsinkin taloudelliset resurssit heijastuvat valtion määrärahoilla toimiviin kulttuurin organisaatioihin. Työkokonaisuudet kasvavat yhtä työntekijää kohden, kun esimerkiksi tapahtumia kehitetään yhä vetovoimaisemmiksi ja kuntapuoli supistaa useasta työtehtävästä yhden työntekijän kokonaisuuksia. Samaan aikaan vastaava kehityssuuntaa ei yllä henkilöstöresurssien ylläpitämiseen ja lisähenkilöstön palkkaamiseen, vaan suurin menoerä, työntekijät, pyritään pitämään minimissä. Kuten eräs kyselyyni vastannut totesi avoimessa vastauksessa: ”Kulttuurin määrärahat pienevät mutta samat työt tulisi tehdä vähemmällä tuntimäärällä ja henkilöstöllä.” Tämä on yleisesti näkyvissä muillakin aloilla.

Työn kokeminen

Viisi vuotta sitten (Hänninen 2011) kaikilla kolmella sektorilla työn määrä koettiin suurimmaksi haasteeksi työssäjaksamisen kannalta. Sen ohi on nyt noussut työn kasautuminen, ja kaikilla sektoreilla yhteinen piirre on kiire. Nämä kaikki nousivat esiin tasaisesti jokaisella sektorilla, vaikka pieniä vivahte-erojakin oli. Kolmesta sektorista yksityisellä vaikutti stressin määrään vähiten työyhteisö, julkisella taas eniten. Voisiko olettaa, että julkisella sektorilla tiimityöskentely on yksityistä yleisempää? Julkisella koettiin työn vastuullisuus ja haastavuus vähemmän rasittavaksi kuin esimerkiksi kolmannella sektorilla, jossa se korostui. Kun kolmannen sektorin toiminta on yksityistä harvemmin tulosta tavoittelevaa liiketoimintaa, vastuullisuuden ja haastavuuden määrä työssä voi olla kevyempi. Julkinen sektori puolestaan pyrkii toiminnan laadukkuuteen mutta pyörii pitkälti valtion rahoittamana.

Hännisen kysymykset eivät työn kokemisen suhteen olleet yhtä identtisiä omieni kanssa kuin esimerkiksi taustatiedot-kohdassa, mutta vertailtavaa informaatiota löytyi silti. Stressin kokeminen on samantasoista kuin viisi vuotta aiemmin, ehkä jopa

jonkin verran lievenevää suuntaa on havaittavissa. Työhyvinvointiin se liittyy oleellisesti, sillä stressiprosessi käynnistyy haastavassa tilanteessa, jossa tulkitsemme, että ”tavanomainen toimintamme ei tule riittämään ja jossa epäilemme tilanteesta selviytymistämme. Tällöin elimistömme reagoi kokonaisvaltaisesti parantaen toimintaedellytyksiämme.” (Työterveyslaitos 2016a). Tulkinta tilanteesta ja kehon tunteukset siis synnyttävät koetun stressin.



Kuvio 11 Vastaajien kokemus työn stressaavuudesta

Kuvio 11 kuvastaa vastaajien stressin kokemista. Kyselyni vastaajista 3 % sanoi, ettei koe työhönsä liittyvän stressiä, mikä oli prosenttiyksikön verran pienempi osuus vastaajista kuin aiemmin. Kuitenkin vähän tai jonkin verran stressaantuneita oli 54 % Hännisen vastaajista, kun kyselyssäni ”joskus” kertoi stressaavansa 67 %. Melko tai erittäin paljon stressaavia Hännisen kyselyssä oli 40 %, kun 2016 kyselyn vastaajista 10 prosenttiyksikköä vähemmän kertoi stressaavansa usein, mikä on hienoa. Tapahtumatuottajien työ oli vähiten stressaavaa.

Tosin Hänninen (2011) kokosi, ettei voinut vastausten perusteella tietää, oliko stressi positiivista vai negatiivista. Tutkimuksessani esitin vaihtoehtoja, joista vastaaja pystyi valitsemaan 1–3 eniten stressiä aiheuttavaa asiaa. Koska esille nousivat vuoden 2016 kyselyssä suurimpina tekijöinä työn kasautuminen, kiire ja työn määrä, en usko kulttuurituottajien stressin olevan kovinkaan positiivista. Toisaalta

vaihtoehtoni johdattelivat myös tähän suuntaan, mutta kohdassa ”muu, mikä?” esille nousi myös toistuvasti negatiivista stressiä korostavia seikkoja, kuten rahan puute ja toimeentulon jatkumisen epävarmuus, työntekijäresurssien puute, yksin puurtamisen haasteet, alan arvostuksen puute ja esimiehen sekä johdon ongelmat.

Toivon, että osa näistä stressitekijöistä näyttäytyy tuottajien työssä myös positiivisena, puskevana ja voimauttavana. Positiivinen stressi parantaa suorituskykyä ja nostaa tehokkuutta, toisin kuin jatkuva ja pitkäaikainen, jolla on suuria vaikutuksia sekä henkiseen että fyysiseen terveyteen.

Hännisen (2011) tutkimistulosten mukaan kulttuurituottajan työssä korostuu merkityksellisyys ja työn tuntuminen henkisesti muttei fyysisesti raskaalta. Viidessä vuodessa näissä ei ole tapahtunut suurta muutosta. Erittäin positiivista tuottajan työssä on sen merkityksellisyys ja työn hyödylliseksi kokeminen. Näiden onnistuminen näkyy erityisesti julkisella sektorilla. Kyselyssäni (2016) työn lähes tai erittäin merkitykselliseksi ja hyödylliseksi koki 82 % vastaajista ja vaihtoehto ”ei lainkaan” jäi nolliille. Vaikka yleisessä työolobarometrissa (Lyly-Yrjänäinen 2014, 2) toimistotyö nähdään fyysisesti raskaana esimerkiksi korostuvien niska- ja hartiasoutuvaivojen vuoksi, näin ei kulttuurituottajien puolella ole.

Vain joka kymmenes kokee työn fyysisesti raskaaksi, kun taas henkisesti raskasta työ on 65 %:lle. Tämä on huomattavan suuri prosenttiosuus, kun verrataan vuonna 2012 työssäkäyviin suomalaisiin, joista 28 % koki työnsä henkisesti melko tai erittäin raskaaksi (Työterveyslaitos 2016a). Työterveyslaitoksen nettisivuilla jo tuo 28 % nähdään huolestuttavana ja huomionarvoisena lukuna. Voi myös epäillä, kokevatko kulttuurituottajat työn henkisesti niin raskaaksi, ettei hartiasärkyä tunnu. Vain 8 % vastaa, ettei työ ole lähes tai lainkaan henkisesti kuormittavaa. Palautteen saaminen jakoi mielipiteitä puolesta ja vastaan vuoden 2011 tutkimuksessa, mutta viiden vuoden jälkeen enemmistö (45 %) koki saavansa lähes paljon tai paljon palautetta. Kuitenkin viidennes koki saavansa sitä liian vähän, mikä on negatiivista.

Hännisen (2011) tutkimuksen vastaajat kokivat kulttuurituottajan työn parhaiksi puoleiksi vapauden, itsenäisyyden, työn sisällön ja työyhteisön. Näiden puolesta puhui myös vuonna 2016 moni vastaajista. Vuonna 2011 72 % vastauksista kuvasi työn imua. Työn imu tarkoittaa työhön liittyvään innostumista ja iloa, ja se tarkoittaa niin

tunne- kuin motivaatiotasolla myönteistä tilaa. On tutkittu, että työn imu ja organisaation tuottavuus korreloivat. (Työterveyslaitos 2016b.) Työn imulle minulla ei ollut kysymystä, mutta 74 % vastaajista kertoi viihtyvänsä hyvin tai todella hyvin työssään, mikä mielestäni kuvaa avointen vastausten tapaan työstä nauttimisen kokemuksia. Ilman motivaatiota haastavaa työtä ei voi tehdä.

Intohimo näyttäytyy myös negatiivisessa valossa, kun 16 % vastaajista kertoo olleensa pois töistä työuupumuksen, -väsymyksen tai burn outin takia. Luku ei ole juuri muuttunut viidessä vuodessa. Työuupumuksen vuoksi pois töistä oltiin yleisimmin 1–3 päivää ja toiseksi yleisimmin 11–31 päivää vuodessa. Avoimissa vastauksissa toistui kuitenkin huoli työuupumuksesta, kun moni kertoi lähipiirissään olleen loppuunpalamista. Musiikkiala erottuu kielteisesti muista työuupumuksen suhteen, vaikkakin erot alojen välillä ovat kohtalaisen pieniä. Vaikka työssä viihdytään, siihen on helppo koukuttua tai ajautua niin syvälle, että työ polttaa loppuun. Tämän vuoksi aiheen tutkiminen ja sitä myöten esille tuominen on tärkeää.

”Työtahtiin ja tehtäviin voi vaikuttaa huomattavasti enemmän kuin töiden jakamiseen”, kommentoi Hänninen kyselynsä tuloksia. Sama näyttäytyi myös tämän vuoden tutkimuksessa, vaikkei ehkä aivan yhtä selvästi. Kyselyni vastaajat pystyivät eniten vaikuttamaan eniten juuri työtehtäviin sekä työaikaan, mutta vähiten vaikutusvaltaa oli työergonomiaan ja työmäärään. Jos työtä on liikaa eikä ole ketään, kelle sitä jakaisi, työ kasautuu, mikä näkyy kiireenä ja työhyvinvoinnin heikentymisenä.

Kulttuurituottajien työssä kokema väkivalta on pääsääntöisesti henkistä. Joka viidennes on joutunut sen uhriksi. Fyysistä väkivaltaa on työssään kohdannut vain yksittäiset vastaajat, joista kukaan ei ole työskennellyt yksityisellä sektorilla.

Positiivisin puoli kulttuurituottajien työhyvinvoinnissa on, että työtä ei juuri koeta fyysisesti kuormittavaksi. Työ nähdään todella merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Vastausten perusteella on oletettavaa, että työ on mielekästä, siinä viihdytään ja siitä saadaan palautetta. Vaikka palkka ei miellytä tuottajia, työympäristö nähdään luotettavana ja työpaikan nähdään pyrkivän vaikuttamaan turvallisuuden tunteeseen sekä viihtyvyyteen. Työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työtehtäviin.

Kokemukset mahdollisuudesta vaikuttaa työergonomiaan hajautuvat selkeästi. 64 vastaajaa valitsi, ettei hänellä ole juuri mahdollisuutta vaikuttaa siihen (matriisiarvot 1–2), kun 65 valitsi voivansa vaikuttaa lähes tai erittäin paljon (matriisiarvot 4–5) työergonomiaan. Samanlainen jakautuminen näkyy myös avoimissa vastauksissa. Kymmenessä vuodessa alalla nähdään tapahtuneen esimerkiksi työergonomian parantumista: ”Muita tärkeitä muutoksia ovat ehkäpä työergonomian paraneminen” ja ”Työergonomiaan on kiinnitetty enemmän huomiota”. Toisaalta talousresurssien nähdään nykyään syöneen työergonomiaa. Eräs vastaaja toteaa työergonomian kärsivän ensimmäisien joukossa, koska siitä säästäminen on montaa muuta säästöä huomaamattomampaa.

Työterveyshuolto

Rauramo (2014) on listannut hyvän työterveyshuollon tunnuspiirteitä. Niitä ovat vaikuttavuus ja tarkoituksenmukaisuus, riittävyys ja saavutettavuus, toimivuus, tehokkuus ja tieteellis-tekninen laadukkuus sekä yleisesti hyväksi koettu laatu. Nämä kannat pitää mielessä tarkkailtaessa kulttuurituottajien työterveyshuoltoa.

Joka kymmenes vastaajista ei tiedä, järjestääkö työpaikka työterveyshuoltoa, ja viidennellä sitä ei ole. Lopulla 70 %:lla työterveyspalveluita on käytössä, ja heistä puolella työterveyspalvelut ovat kattavia, alle viidenneksellä heikkoja. Jos vertaan edellisiä tuloksia vuoteen 2011, tulos on positiivinen, sillä silloin 38 % ei osannut kertoa, mitä heidän työterveyspalvelunsa kattavat. On oletettavaa, että ne, jotka määrittelivät kattavuuden laadun, myös pääsääntöisesti tietävät, mitä palvelut sisältävät.

Työterveyshuollossa sektoreiden väliset muutokset olivat pieniä. Vuosia 2011 ja 2016 verrattaessa yhtä monella, suurella osalla (70 %), vastaajista, oli työterveyshuollon palvelut käytössään. ”En tiedä” -vastausten määrä oli pysynyt melko samana, mutta ”Ei” -vastauksen valinneita oli viisi prosenttiyksikköä enemmän. Lievä negatiivinen suuntaus voi olla lieveilmiö julkisen sektorin pienenemisestä työnantajana. Kunnilla ja kaupungeilla työterveyshuolto on ollut automaatio, kun taas yksityisillä se on tunnetusti enemmän rakoillut. Kysyessäni niiltä, jotka vastasivat käytössään olevan työterveyspalveluita, kuinka kattavaksi he kokevat kyseiset palvelut, alle viidennes (17 %) koki kattavuuden heikoksi tai lähes heikoksi, kun taas yli puolet

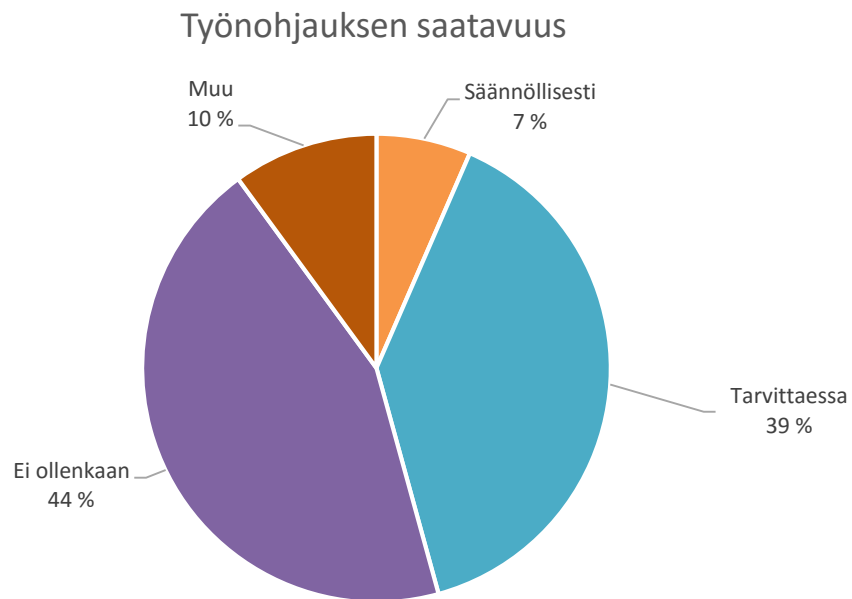
(54 %) piti kattavuutta hyvänä. Hajonta on siis ilmeistä: osalla työterveyspalvelut ovat hyvällä tolalla, osalla päinvastoin.

Työhyvinvointitoiminta

Kysyttäessä, millaista TYHY-toimintaa työpaikka järjestää tai mahdollistaa, yllättävän suuri osa vastaajista kertoo, ettei ole tietoinen toiminnasta tai ettei sitä järjestetä. Suurin osa niistä, joiden työpaikalla TYHY-toimintaa on, vastasi toiminnan painottuvan pariin kertaan vuodessa esimerkiksi juhlien, kuten pikkujoulujen, muodossa. Kulttuuri- ja liikuntasetelit olivat monella käytössä. Moni vastaajista kokee, ettei työhyvinvointitoiminta ole heille sopivaa, esimerkiksi työpaikan järjestämä liikunta on työntekijälle huonona ajankohtana. Positiivisesti tuloksissa kuitenkin näkyi, että osa työpaikoista todella panostaa TYHY-toimintaan ja työntekijät ovat selkeästi toimintaan tyytyväisiä:

- *Säännöllistä virkistystoimintaa, säännöllistä työnohjausta, työterveyshuoltoa saatavilla, yleinen hyvä ilmapiirin ylläpitäminen johdon suunnalta.*
- *Myös erikoislääkärikäynnit (1krt/v) kuuluvat työterveydenhoitoon. Yhteisiä virkistysmatkoja, kehityspäiviä, illanviettoja. Seminaareihin osallistumista kannustetaan.*
- *Kerran kuukaudessa tsemppiliikuntaa, eli käymme työyhteisön kanssa tutustumassa erilaisiin lajeihin. Esim. megazone, biljardi ja keilaus. Lisäksi meillä on kerran viikossa ohjattua taukojumppaa. Omien töiden salliessa on mahdollista osallistua talossa pidettäviin liikuntaryhmiin. Työpaikalla järjestetään myös kaksi kertaa vuodessa*
- *tsemppiryhmä, jossa puhutaan ravinnosta, terveellisistä elämäntavoista ja pidetään kuntosalia. Kuntosalin käyttömahdollisuus on myös.*

Enemmistölle vastaajista työnohjaus oli terminä tuttu, viidesosalle ei. Negatiivista on huomata, ettei työnohjausta järjestetä useassa työpaikassa lainkaan tai sitä järjestetään vain tarvittaessa (Kuvio 12).



Kuvio 12 Vastaajien työnohjauksen saatavuus

Kyselyssä nousi esille työhyvinvointiin liittyen suurimpina toiveina kolme pääkohtaa: toiminta, verkostot ja vertaistuki sekä ulkopuolisen avun tarve ja toive. Toiminnalla tarkoitetaan työhyvinvointitoiminnan lisäksi niin järjestettyä, mahdollistettua kuin tuettua toimintaa, aktiviteettiä eli erinäköistä rentoa puuhailua yhdessä, liikunta- ja kulttuuriseteleillä tuettua vapaa-ajan työhyvinvoinnin tukitoimintaa sekä liikuntaan kannustamista. Vastaajien toiveissa oli ”Kehittävää, mutta täysin ”aivot narikkaan” tyyppistä tekemistä porukalla”, ”virkistysretket”, ”kannustettaisiin urheiluun ja terveellisiin elämäntapoihin” ja ”olisi kiva päästä välillä nauttimaan kulttuurisisällöistä ilman että itse on siitä vastuussa”.

Verkostoitumisen ja vertaistuen mahdollisuutta tai suurempaa määrää kaivataan vastauksissa: ”Kollegoiden säännöllinen tapaaminen, ajatusten ja ideoiden sekä toimivien käytäntöjen vaihto” ja ”toisten kulttuurituottajien tapaaminen voisi olla voimauttavaa” nousivat muun muassa esille. Työ koettiin yksinäiseksi ja sille toivottiin vastapainoa verkostotapaamisista. Ulkopuolinen apu tarkoittaa kiteytetysti toiveita workshopeista, koulutusmahdollisuuksista sekä ammattiavusta stressinhallinnassa, tapahtumien jälkeisessä purussa ja objektiivisessa työn katsomisessa. Eräs vastaaja muotoili: ”Välillä tarvitsee ulkopuolisen sanomaan, että työolosuhteet tai työtahti ei ole tervettä.”

6 POHDINTA

Pohdinta-luvussa kokoan tämän tutkimuksen perusteella työn tärkeimmät seikat yhteen, vedän johtopäätöksiä kulttuurituottajien työolojen ja työhyvinvoinnin nykytilasta ja tarjoan mahdollisia kehitysideoita. Kulttuurituottajan työhyvinvointi on muutostarpeessa. Vaikka ala on ammattimaistunut, 84 % vastasi kysymykseen 37., että kulttuurituottajien työhyvinvointi kaipaa muutoksia tulevaisuudessa. Millaisille muutoksille on tarve? Mitkä ovat työolojen kompastuskivet?

6.1 Kulttuurituottajan työhyvinvoinnin ja -olojen nykytila

Kvantitatiivisella tutkimuksella pystytään yleensä vain selvittämään olemassa oleva tilanne, ei asioiden syitä (Heikkilä 2008, 16). Koin avointen vastausten ja laajan kysymysrepertuaarin kertovan kuitenkin myös suuntaa antavia selityksiä alan työhyvinvoinnin tilasta. Kokonaisuudessaan kulttuuriala selkeästi kaipaa muutoksia työhyvinvoinnissa ja siihen välillisesti vaikuttavissa työoloissa. Muutosta myös parempaan on tapahtunut, esimerkiksi loman korvaaminen on viimeisen viiden vuoden aikana muuttunut positiivisempaan suuntaan.

Kyselyn tuloksista voidaan koota yhteenvedoksi tyypillinen kulttuurituottaja. Kulttuurituottaja on yleisimmin 21–40-vuotias Uudellamaalla tai suurkaupungissa asuva nainen, jolla on kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinto. Tuottajan työsuhteet ovat usein projektiluontoisia, ja pätkätöiden määrä on kasvanut viime vuosien aikana. Työskentelykenttänä ovat yleensä yksi tai useampi seuraavista: yritys, yhdisty, kunta tai kaupunki. Tyytyväisyys palkan ja työn vaativuuden sekä määrän suhteen on heikkoa, mutta into alan sisältöä kohtaan iso.

Töiden määrän puolesta kulttuurituottajille riittää kysyntää. Varjopuolena tälle heijastuu henkilöstöressurssipula. Kokopäiväisten töiden vähentyminen ja pätkätöiden lisääntyminen puhuvat työn yleisestä tilasta ja resurssipulasta. Monen ihmisen työt saattavat kasautua yhdelle. Työajan riittämättömäksi kokeminen kertoo haasteista tehdä samanaikaisesti monta työtä. Reilu kolmannes jakaa resurssinsa kulttuurituottajan työn lisäksi kulttuurialan ulkopuolisiin töihin. Noin puolet tuottajista tekee töitä useammalla eri työnantajalla.

Huolestuttavana voidaan nähdä vastaajien kokemus kokonaistyötuntimäärästä. 43 %:a vastaajista sanoo töitä olevan lähes tai aivan liian paljon. Lomaa tuottajalla on kohtalaisesti, sähköpostit ovat hiljaisimmillaan molemmin puolin joulua. Ylitöiden korvaaminen aiheuttaa kulttuurituottajien työssä paradoksin. Kun useaa työtä tehdään lomittain ja usean pätkätöiden putkissa, eniten vapaapäivinä korvatuksi tulleet ylityöt voivat jäädä työkiireiden vuoksi pitämättä.

Kulttuurituottajat eivät ole palkkaansa tyytyväisiä, ainakaan kun sitä verrataan työn vaatavuuteen. Tämä on merkittävä, vaikkakin etukäteen oletettu, huomio työhyvinvoinnin kannalta. Julkisella sektorilla työolot ovat yksityistä ja kolmatta sektoria paremmat. Tapahtumatuottajan työhyvinvointi on paremmalla tolalla kuin musiikialalla tai esittävien taiteiden tuottajilla. Työhyvinvointiin kaivataan muutosta.

Eniten alalla puhuttavat kyselyn mukaan palkkaukseenkin yhdistetty työn arvostus ja tietoiseksi tekeminen, merkityksellisyyden tärkeys työssä ja pätkätöiden kasvu sekä vakityön saamisen vaikeus. Verkostot korostuvat selkeästi myös työhyvinvoinnin kannalta: ”kaikista tärkein työhyvinvointiin liittyvä asia on vertaistuki”, eräs kyselyyn vastaajista tiivistää monen muun samansuuntaisen avauksen ytimen, ja toinen kiteyttää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon olevan äärimmäisen tärkeää.

Itsensä työllistämisen lisääntyminen ja freelancereita koskeva lakiuudistus huolestuttavat tuottajia. Kulttuurituottajien työkentälle heijastuu suoraa työelämän muutos ja sen murros. Moniosaajuuden korkea arvostaminen koetaan jopa ahdistavaksi, sillä oma riittävyden tunne on uhattuna. Teknologian kehittymisen vaikutukset työoloihin on noteerattu. Nopeiden yhteyksien myötä kiihtynyt työtahti nähdään sekä hyvänä että huonona asiana. Teknologia helpottaa käytännön työtä, mutta siihen perehdyttämiseen tulisi panostaa enemmän.

Kyselyn mukaan vähiten stressiä kokevilla tapahtumatuottajilla työaika riittää heikoiten työn tekemiseen. Toisin on erityisesti musiikin tuottajien parissa, sillä siellä työaika riittää näistä kolmesta selkeästi parhaiten ja työnohjausta on säännöllisimmin saatavissa. Esittävien taiteiden tuottajilla oli ollut vähiten työuupumusta ja eniten lomaa, mutta he kokivat eniten tarvetta muutokseen työhyvinvoinnista huolehtimisessa. Alan luonteen vuoksi stressi on kulttuurialalla selkeästi keskivertotyöntekijää yleisempää.

Vaikka musiikin kentällä toimivien tuottajien työhyvinvointi näytti lukujen valossa heikoimmalta, muutostarpeita nähtiin kaikista vähiten. Tosin erot eri osa-alueiden välissä olivat pieniä. Julkisella sektorilla kulttuurityötä tehdään paljon myös yksityiseltä tai kolmannelta sektorilta ostettuna palveluna.

6.2 Kehitysideoita

Kulttuurituottajien nykyinen työhyvinvointi ei ole ihanteellinen, mutta mitä sille on tehtävissä? Kyselyn vastaajilta esille nousi tarpeita, kehitysehdotuksia ja toiveita. Ne on eritelty kolmeen pääryhmään. Esille nousevat kolme suurinta muutostarvetta on esitelty alla tiivistetysti vastausmäärien mukaisessa järjestyksessä.

1. Toiminta

Kulttuurituottajat kaipasivat eniten työnantajan toteuttamaa tai kannustamaa toimintaa. Lisäksi esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleillä kannustettu työhyvinvointia tukeva ja työpaikan organisoima järjestetty vapaa-ajan tekeminen keräsivät toiveita. Ennen kaikkea esille nousi puuhastelu, joka on virkistävää, rentouttavaa ja voimauttavaa sekä tehdään yhdessä. Tätä haluttiin sekä parin vuodessa järjestettävän TYHY- ja TYKY-päivän lisäksi että niiden sisällöksi. Esimerkiksi yhteisestä tekemisestä ehdotettiin spontaaneita piknik-hetkiä työyhteisön kesken ja liikunnallisia lajikokeiluja tai retkiä.

2. Verkostot vertaistukena

Paljon yksin työtään tekevät tuottajat toivoivat ympärilleen verkostoa niin työyhteisön jäsenistä kuin sen ulkopuolelta. Vertaistuen ja verkostojen koettiin auttavan työhyvinvoinnissa, kun ideoita, murheita ja epävarmuuksia pystyisi jakamaan paremmin toisen asiasta tietävän kanssa. Erityisesti kaivattiin rentoja ja epävirallisia tilaisuuksia, alan tapahtumia ja tapaamisia. Epävirallisista tapaamisista nostan esimerkiksi Tampereella ja Porissa järjestettävät tuottajatapaamiset, jotka ajavat juuri näitä seikkoja. Tällaiset tilaisuudet mahdollistaisivat paremman tutustumisen kollegoihin. Vertaistuen koettiin kannustavan ja motivoivan työssä.

3. Ulkopuolinen apu

Kulttuurituottajat kokevat tarvitsevänsä kasvavissa määrin ulkopuolista apua työhyvinvoinnin tueksi ammattipätevyyteen ja työn hallintaan. Ulkopuolinen apu tarkoittaa tässä yhteydessä toiveita kohdennetuista koulutuksista ja workshoppeista sekä apua työn objektiiviseen tarkasteluun. Vastaajat toivoivat esimerkiksi niin työssäjaksamiseen kuin spesifeihin ammattipätevyyttä koskeviin asioihin lisäkoulutusta. Sekä mahdollisuus käyttää työpsykologin palveluita että esimerkiksi omien voimavarojen tunnistamiseen rohkaiseva mindfulness keräsivät toivomuksia.

Hyväksi TYHY-toiminnaksi koetaan rento yhdessäolo, aktiivinen sekä järjestetty porukalla tekeminen. Erityisesti vastaukset viestivät siitä, ettei virkistäytyminen kaksi kertaa vuodessa riitä ylläpitämään työhyvinvointia vaan toimintaa kaivataan säännöllisemmin, vähintään kerran kuussa. Koska TYHY-toiminta on jokapäiväistä työtä hyvinvoinnin eteen, vastauksille on olemassa teoreettisetkin perusteet. Osan vastaajista TYHY-toiminnan tila on ihailtava:

Omassa työpaikassani teemme paljon mukavia asioita yhdessä ja se näkyy meidän kaikkien päivittäisessä työskentelyssä. Esimerkiksi spontaani yhdessä tehty piknik viikon päätteeksi jättää monesti paremman mielen, kuin järjestämällä järjestetty firman TYHY-päivä.

Työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2015, 3) mukaan parhaimmillaan työtä voi muovata itselleen mielekkääksi, oppimisen ilo on yhteisöllistä ja siitä hyötyvät monet, kun uusia oivalluksia löydetään yhdessä. Pahimmillaan työn oppimisvaatimukset ylittävät paineensietokyvyn rajan ja muuttuvat stressaaviksi, aiheuttavat ahdistusta ja työkiireen kasvua. Siksi muutosten löytäminen, omaksuminen ja oppiminen vaatisikin hyvän perehdytyksen lisäksi työnantajalta aikaa työntekijälle.

Noin kolmanneksella ei ollut tietoa työterveyspalveluista tai käytössään niitä. Tämä on hyvinvoinnin kannalta huolestuttavaa. Työhyvinvoinnissa asiat olivat parhaiten kokonaisuudessaan julkisella sektorilla, mutta sen pienentyessä työllistäjäsektorina yksityisen ja kolmannen täytyy ottaa vastuu työhyvinvoinnin järjestämisestä. Vaikka työhyvinvointi on sekä työntekijän että esimiehen vastuulla, ala kaipaa asenteellisia

muutoksia hyvinvoinnin paranemiseksi. Vastauksissa nousee esiin selfcare-henkinen ja muu kuin työtä korostava ajattelu. Vapaa-aikaa ei arvosteta alalla tarpeeksi.

Työn yksinäisyys nousee vastauksissa työn negatiivisena piirteenä esille, yksi vastaaja muistuttaa tiimityön tärkeydestä: ”Alalle pitäisi saada enemmän isompia tiimejä tekemään työtä.” Esille nousevat toiveet vastuunjakamisesta ja yhdessä tekemisestä yksilösuorittamisen sijaan. Tiimityöhön kannustetaan esimerkiksi liiketalouden puolella yhä enemmän, ja markkinointikoulutukset liputtavat sen puolesta. Jääkö kulttuurituottajien työssä tiimityön vahvuus resurssien jalkoihin?

Työ on erityisen vastuullista, ja tuottajan sairastuessa koko projekti voi pysähtyä. Ratkaisuehdotukseksi nousee sijaisjärjestelmä. Pohdinkin, eikö sellaista todella vielä ole ja jos ei, miksi. Kulttuurituottajat toivovat myös, että heidän vapaa-ajan työhyvinvointia tukevaa toimintaansa tuettaisiin enemmän. Monet kaipaavat liikunta- ja kulttuuriseteleitä, pientä panostusta työntekijän merkitykselliseksi kokemiseen. Vastuuta ehdotetaan myös ylemmäs: ”olisi hienoa, jos ammattiliitto pystyisi solmimaan yhteistyösopimuksen/ jäsenetuja jonkun liikuntakeskuksen kanssa”. TAKU ry:lle ehdotettiin myös työssä kehittymiseen, verkostoitumiseen ja freelancereiden ja pätkätyöläisten työhyvinvointiin liittyviä projekteja.

Pätkätöiden, kolmannen ja yksityisen sektorin kasvu näkyvät olettavasti verrannaisina. Tällöin freelancereita koskeva lakiuudistus on ajankohtainen ja tärkeä ottaa esille. Monet pätkätöitä tekevät tippuvat työhyvinvointipalveluiden ulkopuolelle, kun he pahimmillaan jäävät ilman työhyvinvointipalveluita, ja lakiuudistuksen haasteena on vaikeutuva keikkatyön tekeminen. Kulttuurituottajilta nousee viesti määräaikaisten työntekijöiden sitouttamisen tärkeydestä esimerkiksi virkistystoiminnan avulla. Sitoutunut työntekijä, määräaikainen tai vakituinen, on aina tehokkaampi kuin motiivejaan etsivä ja ulkopuoliseksi itsensä kokeva.

Kokosin vastaajilta kymmenen käskyn listan työssä jaksamiseen:

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. Aseta työajat | 6. Tuottajakin voi pitää lomaa |
| 2. Älä ole aina tavoitettavissa | 7. Pidä huolta terveydestäsi |
| 3. Kaikkea ei tarvitse tehdä yksin | 8. Tee työtä, jolla on tarkoitus |
| 4. Laskuta tarpeeksi, niin pystyt panostamaan työterveyteen | 9. Kokoa hyvä tiimi |
| 5. Välitä itsestäsi | 10. Osaa sanoa ”ei” |

6.3 Loppupäätelmä

Kulttuurituottajien kentällä puhuttavat eniten itsensä työllistämisen lisääntyminen, työn ja työhyvinvoinnin arvostuksen puute, pyrkimys moniosaajuuteen ja tarve työolojen muutoksiin. Vaikka tutkimus ei antanut selkeää vastausta siihen, mitkä asiat vaikuttavat eniten kulttuurituottajien työhyvinvointiin, suuntia siihen löytyi.

Henkisesti raskas kulttuurituottajan työ pyörii pienillä resursseilla, minkä seuraukset näkyvät työajan niukkuudessa suhteessa työmäärään. Kiire ja työn kasautuminen kuuluvat osaksi alan työtä. Vaikka palkka ei vastaa työn vaativuutta, tuottajien työssä korostuu työn merkityksellisyys ja hyödyllisyys. Sisällöltään mielekäs ja luova työ sekä työssä viihtyminen ovat työhyvinvoinnin kannalta positiivisimmat seikat.

Kulttuurityö on jäänyt vanhan työn raameihin. Työ nähdään korostetusti kokonaisvaltaisena osana elämää. Uudessa työssä yksilön identiteetti ei ole enää sama asia kuin työ itse. Työn arvostus on kasvanut ja ala ammattimaistuu. Jää nähtäväksi, alkaako pätevytyminen näkyä myös parantuvana työhyvinvointina.

Kulttuurituottajan työssä on haasteita, mutta sitä tehdään suoraan sydäimestä. Työntekijät odottavat työnantajien toimia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vaikka vastuu siitä on yhteinen, on ihmeellistä, etteivät kulttuurialan työnantajat ole vielä tarpeeksi nähneet suoraa taloudellista hyötyä ja tuottavuuden kasvua. Kulttuurituottajien työhyvinvointi on aiheena toivottu ja kiitosta herättänyt avaus, vaikkakin erittäin laaja. Siksi se kaipaa lisätutkimuksia, joissa pystytään paneutumaan syvemälle hyvinvoinnin ja työolojen yksityiskohtiin.

LÄHTEET

Aikakausjulkaisu

Haataja, M. 2016. Älä kerro olevasi Freelancer! Kulttuurivihkot 1/2016. 24–26.

Aineisto

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry. 2016. Jäsentiedot. Taulukko.

Kirjalähteet

Crone, D. & O'Connell, E. & Tyson, P. & Clark-Stone, F. & Orpher, S. & James, D. 2013." Art Lift' intervention to improve mental well-being: An observational study from UM general practice." International Journal of Mental Health Nursing, 279–286.

Haapala, P. 2006. Suomalainen rakennemuutos. Teoksessa Saari, J. Historiallinen käänne. Johdatus pitkän aikavälin tutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus. 91–124.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunalla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Helsinki: Tammi.

Julkunen, R. 2009. Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. vai: Modernisaatioharpauksesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen K-M. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. 16–40.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Työturvallisuuskeskus.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.

Kangas, A. & Pohjola, K. 1992. Kulttuurisihteerilähikuvassa. Helsinki: VAPK-kustannus. Taiteen keskustoimikunnan julkaisuja 14.

- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kasvio, A. 2007. Alkusanat. Teoksessa Räikkönen, T. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa murroksessa. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna: Hyvinvoiva organisaatio tuottaa ja menestyy. Hämeenlinna: Kauppakamari.
- Keinänen, P. 2009. Elinkeinorakenteen muutos -maatalousvaltaisuudesta palkan-saajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen K-M. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. 42–59.
- Kukkasmäki, T. 1998. Kulttuuritoiminnan käsikirja. Kuopio: Kustannusosakeyhtiö Puijo.
- L 1045/1980. Laki kuntien kulttuuritoiminnasta.
- L 1383/2001. Työsuojelulaki.
- Lahtinen, R. 2006. Jokaisen ajattelevan kansalaisen huomioon! Toimintaa ympäristön ja eläinten puolesta 1900-luvun alun Suomessa. Teoksessa Ahvenisto, I. & Mäki, K. (toim.) Kansalaisvaikuttaminen ajassa. Vaajakoski: Työväen perinteen ja tutkimuksen seura. 48–73.
- Lynch, M., Skoane, G. & Bassett, R. 2013. "Resilience and art in chronic pain." Arts & Health.
- Meadows, D., Randers, J. & Meadows, D. 2005. Kasvun rajat. 30 vuotta myöhemmin. Helsinki: Gaudeamus.
- Moisio, E. 2005. Nuoren aikuisen näkökulma. Suomalaiset työmarkkinoilla 2010-luvulla -ennakointifoorumi, yhteenveto esityksestä. Valtionneuvoston ennakointiverkosto ja ennakointi ministeriössä 2005. Helsinki: valtionneuvoston ennakointiverkoston raportti 1/2005.
- Pahkinen, E. 2012. Kyselytutkimuksen otantamenetelmät ja aineistoanalyysi. Jyväskylä: Julpu.
- Pohjanheimo, E. 2005. Pysyvää ja eriytyvää: arvomuutoksia Suomessa 1970-luvulta nykypäivään. Teoksessa Pirttilä-Backman, A.-M. Ahokas, M. Myyry, L. & Lähteenoja, S. (toim.) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen. Helsinki: Gaudeamus.

Puurula, A. 1998. Kulttuurin tulevaisuuden tekijät. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Pärnänen, A. 2009. Johdanto: Viisi vuosikymmentä työelämätietoa. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen K-M (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. 7–12.

Ruuska, J. 2000. Kulttuuri- ja sisältötuotannon koulutusselvitys. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. raportteja ja selvityksiä 8.

Räikkönen, T. 2007. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sanastokeskus TSK ry. 2006. Työsuojelusanasto. Helsinki: Työterveyslaitos

Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C. L. 2001. Well-being and occupational health in the 21st century workplace. Journal of Occupational and Organizational Psychology 4 (74). 489–509.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L.(toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Valli, Raine 2001a. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. 2001b. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle s. 100–112. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Virtanen, Petri 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita.

Wilenius, M. 2005. Työelämä tarvitsee uudenlaista hallintaa. Teoksessa: Rissa, K. (toim.) Työelämän uusi visio. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Nettilähteet

Ahonen, G. 2015. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. [Kuvio].[Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2016]. Saatavana: www.ttl.fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx .

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 13.5.2012. Suomen työelämä vuonna 2030 –Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. [Verkkojulkaisu]. TEM raportteja 14/2012. [Viitattu 26.4.2016]. Saatavana: https://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf .

Finnsight 2015. Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät. Tiivistelmä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen Akatemia ja Tekes. [Viitattu 10.3.2016]. Saatavana: <http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/finn> .

Frilander, A. 11.12.2015. Romauttaako uusi laki silpputyöläisten työttömyysturvan? Ministeriö kiistää, liitot pelkäävät. [Verkkoartikkeli]. Helsingin Sanomat. [Viitattu 15.4.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/kulttuuri/a1449715853392> .

Haapalainen, M. 14.1.2016. Älä sano olevasi freelancer! [Verkkoartikkeli]. Journalisti. Suomen Journalismiliiton ammattilehti. 92. vuosikerto. [Viitattu 23.4.2016]. Saatavana: <http://www.journalisti.fi/artikkelit/2016/1/l-sano-olevasi-freelancer/> .

Halonen, Katri. 2004. Huomisen rientoja tuottamassa. Tapahtumatuottajien ammatin kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Cuporen julkaisu 5. Helsinki: Kulttuuripolitiikan tutkimuksen edistämisyhtiö Cupore. [Viitattu 3.4.2016] Saatavana: www.cupore.fi/documents/Cupore_Julkaisu_5_2004.pdf .

Helsingin Sanomat. 6.3.2014. Tutkimus: Huonosta työhyvinvoinnista miljardien kustannukset. [Verkkoartikkeli]. STT. [Viitattu 2.4.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/kotimaa/a1394073605368> .

Hemming, M. 29.5.2013. Freelancer-työllä on monta muotoa. [Verkkoartikkeli]. Akavalainen. [Viitattu 29.4.2016]. Saatavana: http://www.akava.fi/akavalainen/arkisto/tyoelamassa/arkisto_2013/freelancer-tyolla_on_monta_muotoa .

Herala, K. 2011. Kulttuuripalvelut. Miksi kulttuuripalveluita tarvitaan. Akavan erityisalat -ammattina kulttuuri. [Verkkojulkaisu]. Akavan erityisalojen ammattijulkaisu 1/2011. [Viitattu 29.3.2016]. Saatavana: http://www.akavanerityisalat.fi/files/4581/Ammattina_kulttuuri.pdf .

Huotikainen, H. 27.7.2014. 7 syytä brändätä itsensä. [Verkkoartikkeli]. Taloussanomat. [Viitattu 20.5.2016]. Saatavana: <http://www.taloussanomat.fi/omara/2014/07/27/7-syyta-brandata-itsensa/201410259/139> .

Hänninen, Salla 2011. Onko aina pakko painaa pitkää päivää. Kulttuuri-tuottajan työssäjaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Humanistinen ammatti-korkeakoulu. Opin näytetyö.

Ilmarinen. Ei päiväystä. Opas. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.4.2016]. Saatavana: <http://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opus-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf> .

Johansson, T. 17.3.2015. Katso ammatit, työllistyminen ja palkka. [Verkkosivu]. HU-MAK. [Viitattu 10.4.2016]. Saatavana: www.humak.fi/uutiset/amatit-tyollistymisen-palkka .

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

Joutsenniemi, A. 2011. Parempaa palkkaa ja vakautta työehtoihin. Miksi kulttuuripalveluita tarvitaan? Akavan erityisalot -ammattina kulttuuri. [Verkkójulkaisu]. Akavan erityisalojen ammattijulkaisu 1/2011. [Viitattu 29.3.2016]. Saatavana: http://www.akavanerityisalot.fi/files/4581/Ammattina_kulttuuri.pdf .

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

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 4.5.2016]. Saatavana: http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf .

Möttönen, M. 2007. Kulttuurituottajan muotokuva: Keski-Suomen kulttuuri-toimijoiden mielikuvat kulttuurituottajien koulutuksesta, ammatillisesta osaamisesta sekä työhön sijoittumisesta. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. B: artikkeleita, opinnäytetöitä, tiedotteita 121.

Ollilainen, Tea. 2004. Mikä Tyhy - Tyhy-tiimin tunnettuus Glitterissä. Tradenomi YAMK, Mikkelin Ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö.

Rauramo, P. 2014. Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. [Verkkójulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 20.4.2016]. Saatavana: <http://www.ttk.fi/files/3501/Tyoterveyshuolto.pdf> .

Ruusuvirta, M., Saukkonen, P., Ruokolainen, V. & Karttunen, S. 2012. Kuntien kulttuuritoiminta lukujen valossa. Kulttuuritoiminnan kustannukset 25 kaupungissa vuonna 2010. [Nettijulkaisu]. Suomen kuntaliitto. [Viitattu 25.4.2016]. Saatavana: <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/media/tiedotteet/2012/01/kulttuurilukujenvallossa/Kuntien%20kulttuuritoiminta%20lukuina.pdf> .

Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päivystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 24.3.2016]. Saatavana: <http://www.stm.fi/tyohyvinvointi> .

Suomen palkkiopalvelu. Ei päivystä. Mitä on freelancer-työ? Onko freelancer työntekijä vai yrittäjä? [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 28.4.2016]. Saatavana: <http://palkkiopalvelu.fi/fi/mita-on-freelancer-tyo> .

TAKU ry. Ei päivystä. TAKUn historiaa. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2016]. Saatavana: http://taku.fi/taku/takun_historiaa .

Terveystalo. 6.3.2014. Työkykyä johtamalla yritykset voivat saavuttaa miljoonien säästöt. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2016]. Saatavana: <http://www.terveys-talo.com/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Tyokykyja-johtamalla-yritykset-voivat-saavuttaa-miljoonien-saastot> .

Tokmanni. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 19.4.2016]. Saatavana: <http://yrittys.tokmanni.fi/tyohyvinvointi> .

Työterveyslaitos. 4.8.2015. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2016]. Saatavana: www.ttl.fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx .

Työterveyslaitos. 18.2.2016a. Stressi. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.4.2016]. Saatavana: <http://www.ttl.fi/tyohyvinvointi/stressi/sivut/default.aspx> .

Työterveyslaitos. 26.1.2016b. Työn imu. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.4.2016]. Saatavana: http://www.ttl.fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx .

Valmennuskeskus. Ei päiväystä. Opiskelu ja työelämä. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.5.2016]. Saatavana: <http://www.valmennuskeskus.fi/itseopiskelu/amk-liiketalous/opiskelu-ja-tyoelama> .

Vilpas, P. Ei päiväystä. Moniste: Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.4.] Saatavissa: <http://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf> .

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry. Ei päiväystä. Työskentely freelancerina. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.4.2016]. Saatavana: http://www.yhteiskunta-ala.fi/tyoelama/tyoskentely_freelancerina/ .

Tutkimukset

Hahtela, N. 26.1.2015. Sairaanhoidajien työolobarometri. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.4.2016]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoitajien-ty%C3%B6olobarometri-2014.pdf> .

Kirkon alan työolobarometri 2009. Koodikirja. Tampere: Yhteiskunnallinen tietoaarkisto. Koodikirja on osa aineistoa Kirkon alan työolobarometri 2009. FSD2513, versio 1.0 (5.10.2010). Helsinki: Tilastokeskus [aineistonkeruu], Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 9/2015. [Viitattu 3.4.2016]. Saatavana: https://www.tem.fi/files/42223/TEMrap_9_2015_web_13022015.pdf

Peltokoski, J. 2006. Prekariaatti, palkitsematon elämä. [verkkajulkaisusarja]. Teoksessa Hoikkala, T. & Salasuo, M. (toim.) Prekaariruoska? Portfoliosukupolvi, perustulo ja kansalaistoiminta. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto. [Viitattu 10.3.2016]. Saatavana: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/prekaariruoska.pdf> .

Pärnänen, A. 2015. Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? Työelämän tutkimus-Arbetslivsforskning -lehden 13. vuosikerta. Vammala: Työelämän tutkimusyhdistys ry. 242-250.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 13.4.2016].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2015/04/>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 13.4.2016].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/> .

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys Ja Työttömyys 2015, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 1.5.2016].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html

LIITTEET

Liite 1. Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -kysely

Liite 2. Arttu Haapalainen -Taiteen ja hyvinvoinnin uutisia

Liite 3. Saatekirje

LIITE 1 Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -kysely



KULTTUURITUOTTAJAN TYÖHYVINVOINTI 2016

TAUSTATIEDOT

1. Ikä

- Alle 20 vuotta
- 21-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- Yli 60 vuotta

2. Paikkakunta

Valitse se paikkakunta, jossa työskentelet. Jos työskentelet usealla eri paikkakunnalla, valitse se jossa toimit pääsääntöisimmin.

Akaa

3. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- En halua ilmoittaa

4. Talouden koko

- 1 henkilö
- 2 henkilöä
- Enemmän kuin 2 henkilöä

5. Pohjakoulutus

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammattikoulu
- Kaksoistutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

Muu,
mikä?

6. Onko sinulla kulttuurialan tutkinto?

- Ei
- Kyllä,
mikä?
- Opintoni ovat kesken

TYÖSKENTELYTIEDOT

7. Kuinka monta vuotta olet toiminut kulttuurituottajana tai muissa tehtävissä kulttuurialalla?

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- 10-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

8. Jos olet toiminut alalla yli kymmenen vuotta, koetko alan työhyvinvoinnin muuttuneen viimeisen kymmenen vuoden aikana? Jos koet, erittele mielestäsi 1-3 suurinta muutosta.

1200 merkkiä jäljellä

9. Milla sektorilla työskentelet? Valitse 1-3 vaihtoehtoa, jotka työllistävät sinua eniten.

Yksityinen sektori

- Apuraha
- Freelancer
- Toiminimi
- Yritys, palkansaaja
- Yritys, yrittäjä

Julkinen sektori

- Kunta/ kaupunki
- Valtionhallinto
- Maakuntahallinto
- Muu, mikä?

Kolmas sektori

- Järjestö
- Osuuskunta
- Säätiö
- Yhdistys
- Muu, mikä?

10. Millä kulttuurin osa-alueella toimit tuottajana? Jos toimit usealla eri osa-alueella, valitse ne 1-3, joihin käytät eniten työtunteja.

- Elokuva
- Erityisryhmille tuotettavat kulttuuripalvelut
- Kirjallisuus
- Kuvataide
- Media
- Museo
- Musiikki
- Sirkus
- Ohjaustyö
- Taideteollisuus
- Tanssi
- Tapahtumat
- Teatteri

Muu, mikä?

11. Kuinka pitkiä määräaikaiset työsuhteesi ovat keskimäärin olleet viimeisen viiden vuoden aikana?

Jos sinulla ei ole ollut määräaikaisia työsuhteita, voit siirtyä kysymykseen 12.

- Alle 1 kk
- 1-3 kk
- 4-6 kk
- 7-12 kk
- Yli 12 kk

12. Valitse seuraavista omaa työsuhdetta kuvaavat vaihtoehdot.

Jos olet ollut viimeisen vuoden aikana työsuhteessa, vastaa viimeisin työsuhteesi.

- Keikkatyö
- Määräaikainen
- Osa-aikainen
- Toistaiseksi voimassa oleva
- Tuntityöntekijä
- Työtön
- Muu, mikä

13. Jos olet ollut määräaikaisessa työsuhteessa, monesko työsopimus sinulla on tällä hetkellä saman työnantajan kanssa?

Jos et ole määräaikaisessa työsuhteessa, jätä tämä tyhjäksi.

- Ensimmäinen
- Toinen
- Kolmas
- Neljäs
- Useampi kuin neljäs

TYÖN TIEDOT

14. Kuinka monta tuntia työskentelet keskimäärin viikossa kulttuurituotannon työtehtävissä?

Arvioi työtehtäviesi yhteenlaskettu keskiarvoinen työtuntimääräsi.

- Alle 10 tuntia
- 10-20 tuntia
- 21-30 tuntia
- 31-40 tuntia
- 41-50 tuntia
- Yli 50 tuntia

15. Jos teet kulttuurituotannon työtehtävien lisäksi muita kuin kulttuurialan töitä, kuinka monta tuntia teet niitä keskimäärin viikossa?

Jos et tee kulttuurituotannon työtehtävien lisäksi muita töitä, siirry kysymykseen 17.

- Alle 10 tuntia
- 10-20 tuntia
- 21-30 tuntia
- 31-40 tuntia
- 41-50 tuntia
- Yli 50 tuntia

16. Jos teet kulttuurituotannon työtehtävien lisäksi muita töitä, miten koet niiden vaikuttavan kulttuurituotannon työtehtävien suorittamiseen?

1200 merkkiä jäljellä

17. Kuinka koet kokonaistyötuntimääräsi? Vastaa asteikolla 1-5. Töitä on

Kokonaistyötuntimäärällä tarkoitetaan kaikkien töiden yhteenlaskettua summaa. Huomioi myös muut kuin kulttuurialan työt.

- | | | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Liian vähän | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Liian paljon |

TYÖN TIEDOT

Vastaa seuraaviin kysymyksiin huomioiden pelkästään kulttuurituotannon työtehtävät.

23. Jääkö sinulta työtehtäviä tekemättä niiden määrän vuoksi?

- Ei
- Kyllä

24. Kuinka monta viikkoa vuodessa sinulla on lomaa?

Vastaa viimeisen kahden vuoden perusteella keskimääräinen arvio.

- Ei ollenkaan
- Alle 1 viikkoa
- 1-2 viikkoa
- 3-4 viikkoa
- 5-7 viikkoa
- Yli 7 viikkoa

25. Koetko että lomaa on riittävästi? Arvioi asteikolla 1-5. Lomaa on

	1	2	3	4	5	
Liian vähän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Liian paljon

26. Onko lomasi palkallista?

- Kyllä
- Ei

TYÖHYVINVOINTI

27. Onko sinulla käytettävissä työterveyshuollon palveluita?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

28. Jos vastasit kyllä, kuinka kattavaksi koet työterveyshuoltosi? Arvioi asteikolla 1-5. Työterveyshuollon kattavuus on

	1	2	3	4	5	
Heikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

29. Onko termi työnohjaus sinulle tuttu?

- Kyllä
- Ei

30. Jos vastasit kyllä, kuinka usein työpaikallasi järjestetään työnohjausta?

- Säännöllisesti
- Tarvittaessa
- Ei ollenkaan

Muu,

mikä?

31. Oletko ollut pois töistä työväsämyksen, työuupumuksen tai burn outin vuoksi?

Jos vastaat kyllä, arvioi kuinka monta päivää olet ollut pois em. syistä viimeisen vuoden aikana.

En

Kyllä, montako päivää?

32. Oletko kohdannut työssäsi väkivaltaa?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

En

Kyllä, fyysistä

Kyllä, henkistä

33. Koetko työsi stressaavaksi?

Ei

Joskus

Usein

34. Valitse 1-3 asiaa, joiden uskot vaikuttavat eniten työn stressaavuuteen.

Työn määrä

Työaika

Työn haastavuus

Työn vastuullisuus

Työn kasautuminen

Kiire

Työyhteisö

Muu, mikä?

35. Vastaa seuraaviin kysymyksiin asteikolla 1-5.

1= En ollenkaan 5=Erittäin paljon

	1	2	3	4	5
Koetko työsi fyysisesti kuormittavaksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työsi psyykkisesti kuormittavaksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työsi merkitykselliseksi ja hyödylliseksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko saavasi koulutusta ja/tai perehdytystä työhösi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko saavasi palautetta työstäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko viihtyväsi työssäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työympäristösi turvalliseksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työympäristösi luotettavaksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko pystyväsi vaikuttamaan					
Työtehtäviisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärääsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikaasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien jakamiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ergonomisuuteen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työpaikkasi pyrkivän vaikuttamaan					
Työntekijöiden kuntoon, terveyteen tai elintapoihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön turvallisuuteen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan viihtyvyyteen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ergonomisuuteen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖHYVINVOINTI

36. Työhyvinvointitoiminta on ennen kaikkea ennaltaehkäisevää. Millaista TYHY-toimintaa työpaikkasi järjestää tai mahdollistaa?

1200 merkkiä jäljellä

37. Tarvitseeko kulttuurituottajan työhyvinvointi muutoksia tulevaisuudessa?

- Ei
- Kyllä

38. Jos vastasit kyllä, mitä ehdotat? Millainen TYHY-toiminta olisi mielestäsi hyvää?

1200 merkkiä jäljellä

39. Mitä muita kommentteja, kysymyksiä tai ajatuksia sinulla herää kulttuurituottajien työhyvinvointiin liittyen? Vapaa sana.

2000 merkkiä jäljellä

LIITE 2 Arttu Haapalainen -Taiteen ja hyvinvoinnin uutisia

Hei!

Paljon on taas kiinnostavaa eteenpäin kerrottavaa taiteen ja hyvinvoinnin risteyksestä!

Vielä ehtii osallistua Tampereen kaupungin ja Taiken yhteiseen ideakilpailuun ja hakuun valtionavustukseen taide- ja kulttuuripalveluiden vakiinnuttamisesta osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa. Lisäksi nyt on auennut uusi OKM:n Lastenkulttuurin saatavuuden parantamisen nopea haku. Paljon kiinnostavia tapahtumia ja uutisia luvassa tuttuun tyyliin. Elämme mielenkiintoista aikaa!

1) OKM:n Uusi avustus Lastenkulttuurin saatavuuden parantamiseen

Hallitusohjelman osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeen 4 toimenpiteenä 1 parannetaan epätasaisesti jakautunutta taiteen perusopetuksen ja lastenkulttuurin saatavuutta taidealakohtaisesti maan eri osissa sekä edistetään lasten ja nuorten luovuutta. Avustuksen tarkoituksena on lisätä lasten mahdollisuuksia harrastaa taidetta ja kulttuuria koulupäivän yhteydessä. Avustusta voivat hakea lastenkulttuurikeskukset, kunnat, taidelaitokset, museot, kirjastot, perinneyhdistykset ja muut taide- ja kulttuuritoimijat, joilla on osaamista lasten kanssa työskentelystä. Haku aika päättyy 13.4.2016

Lisätietoja:

http://www.minedu.fi/OPM/Kulttuuri/kulttuuripolitiikka/avustukset/Avustus_lastenkulttuurin_saatavuuden_parantamiseen.html?lang=fi

2) Suora tuki esim. lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksien tukemiseen.

STM on julkistanut haettavaksi määrärahaa tuen tarpeessa olevien ihmisten suoraan tukemiseen tai lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksien tukemiseen.

http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/haettavana-maararahaa-lasten-ja-nuorten-seka-erityista-tukea-tarvitsevien-suoraan-tukemiseen

”Tuki on tarkoitettu sellaisten lasten ja nuorten ja näiden perheiden yhteisten harrastusmahdollisuuksien tukemiseen, joilla ei ole riittäviä mahdollisuuksia harrastusten kustannusten taikka jonkun muun synn vuoksi osallistua ikäluokkansa tavanomaiseksi katsottaviin harrastuksiin. Tuki voidaan antaa esimerkiksi järjestettyinä liikunta- tai muina harrastusmahdollisuuksina, rahallisina avustuksina harrastemaksuihin tai tarvittaviin välinehankintoihin.”

Deadline 7.4.2016 <http://stm.fi/suoran-tukemisen-maararaha-2016>

3) TOINEN KATSE Teatteri Siperiassa + Keskustelutilaisuus Olemmeko tasa-arvoisia taiteen äärellä? keskiviikkona 6.4.2016

Teatteri Siperialla järjestetään keskiviikkona 6.4.2016 keskustelutilaisuus taiteesta ja tasa-arvosta heti Toinen katse -esityksen jälkeen. Keskustelutilaisuus järjestetään klo 20.30-21.30, se on maksuton ja avoin kaikille. Ensisijaisesti sali täyttyy esityksen katsojista, mutta jos tilaa riittää, myös muut ovat tervetulleita.

”Jos Meryl Streep voi esittää cp-vammaista ja saada Oscarin, voiko vammaainen esittää Meryl Streepiä ja saada siitä Oscarin?”

Olemmeko taiteen tekijöinä ja kokijoina tasa-arvoisia? Miten taide voisi luoda aitoa osallisuutta?

Mitkä asiat aiheuttavat eriarvoisuutta ja ulkopuolisuutta? Mitä pitäisi tehdä toisin?

Keskustelun vetäjänä Pilvi Kuitu (Kulttuurikeskus PiiPoo)

Keskustelemissa: Rita Järvinen (Kynnys ry) Jukka Kaukola (Tampereen kaupungin vammais- ja esteettömyysasiamies) Riikka Papunen (Teatteri Siperia) Sari Korpi ja Janica Talvivaara (Toimintakeskus Wärijäämö)

Paikka: Teatteri Siperia, Hämeenpuisto 28 D, 4.kerros

Keskustelutilaisuuden järjestävät yhteistyössä Teatteri Siperia sekä Taiteen edistämiskeskus / Pirkanmaa. Lisätietoa liitteessä.

Teatteri Siperian kevään uusi kantaesitys Toinen katse saa ensi-iltansa 1.4.2016. Toinen katse toteutetaan yhteistyössä Tampereen kaupungin alaisuudessa toimivan kehitysvammaisten toimintakeskus Wärjäamön kanssa. Näyttämöllä nähdään sekä ammattinäyttelijöitä että wärjäämöläisiä.

Esityksestä on mahdollista järjestää myös tilausnäytöksiä.

Lisätietoa löydät täältä: www.teatterisiperia.net ja venla@teatterisiperia.net

4) Lastenkulttuuri.fi-barnkultur.fi on lastenkulttuurialan kokoavin ja merkittävin tietolähde

Uunituore lastenkulttuuri.fi-barnkultur.fi-sivusto on koko lastenkulttuurialaa palveleva, huomattava ja monipuolinen tietolähde. Sivusto on lastenkulttuuriorganisaatioiden, lastenkulttuuritoimijoiden sekä muiden kulttuuritoimijoiden verkostoitumistyökalu ja ajankohtainen tietopankki. Sivusto kertoo, mitä Suomessa tapahtuu parhaillaan lastenkulttuurin saralla ja tarjoaa runsaasti tukea ja verkostoitumismahdollisuuksia lastenkulttuurin ammattilaisille. Lastenkulttuuri.fi-barnkultur.fi tekee lastenkulttuurialaa tunnetuksi, edistää laadukasta ja saavutettavaa lastenkulttuuria sekä kirkastaa lastenkulttuurityön profiilia. Sivustoa ylläpitää Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto

<http://lastenkulttuuri.fi/>

5) Elämä pitkä, taide lyhyt? – Ikääntyneiden kulttuuripalveluiden rahoitus Helsingissä -seminaari

Aika: 7.4.2016 klo 13-17

Paikka: Kulttuuritehdas Korjaamo, Tila: Vintti

Ohjelma liitteessä!

Ilmoittautumiset viimeistään 1.4.2016: troppi@hel.fi

Seminaariin liittyvä selvitys: <http://www.hel.fi/static/liitteet/kulke/Julkaisut/Ikaihminen kulttuuripalvelujen rahoitus Helsingissa.pdf>

Lisätietoja: Jenni Räsänen, jenni.rasanen@hel.fi

6) LuoTa! – Luonto- ja taidelähtöisillä menetelmillä hyvinvointia -seminaari

Sokra -koordinaatiohanke yhteistyökumppaneineen järjestää luonto- ja taidelähtöisiin menetelmiin pureutuvan seminaaripäivän Tampereella 28.4.2016. LuoTa! -seminaarissa kerrotaan kuinka monin tavoin luonto ja taide luovat merkityksellisyyttä sekä edistävät ihmisten osallisuutta ja hyvinvointia. Päivän aikana luvassa tutkittua tietoa, kokemuksia, konkreettisia menetelmiä, tuloksia ja vaikutuksia.

Lue lisää ja ilmoittaudu mukaan: <https://tapahtumakalenteri.thl.fi/web/thl/tapahtumat/-/tapahtumalistaus/view/1383308>

7) Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -kysely on suunnattu kulttuurituotantoa työkseen tekeville henkilöille, joiden ammattinimike vastaa kulttuurituottajaa (kulttuurin parissa toimivat johtohenkilöt, tuottajat, projektipäälliköt tms.) ja henkilöille, joilla on kulttuurituottaja AMK- tutkinto. Kyselyyn ovat oikeutettuja vastaamaan myös opiskelijat, jotka tekevät kulttuurituottajan työtä opintojensa ohella.

Kysely on osa Kristiina Paanasen opinnäytetyötä (Kulttuurituotannon koulutusohjelma, sosiokulttuurisen työn suuntautumisvaihtoehto, Seinäjoen ammattikorkeakoulu) ja se toteutetaan yhteistyössä TAKU ry:n kanssa.

Tutkimuksella on tarkoitus kartoittaa kulttuurituottajien työhyvinvoinnin tilaa vuonna 2016.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kysely sulkeutuu 30.3. klo 16.00.

<http://bit.ly/kulttuurituottajatyohyvinvointi2016kysely>

8) Haku käynnissä Turun Taideakatemia YAMK-koulutuksiin Luovan tuottajan tai Soveltavan taiteen aloilla

Tässä tietoa Turun Taideakatemiassa meneillään olevasta hausta kulttuurialan ylempään AMK-tutkintoon Luovan tuottajan ja Soveltavan taiteen aloilla. Opinnot suoritetaan monimuoto-opintoina eli opiskelijan ei tarvitse asua Turussa.

Koulutukseen voivat hakea taiteilijat ja tuottajat, joilla on jokin seuraavista tutkinnoista: Kuvataiteilija (AMK), Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), Tanssinopettaja (AMK), Musiikkipedagogi (AMK), Medianomi (AMK) tai muu soveltuva korkeakoulututkinto. Lisäksi hakijalla tulee olla vähintään kolmen vuoden työkokemus asianomaiselta alalta ja/tai taiteellisesta ja/tai taidepedagogisesta tai ohjauksellisesta työskentelystä.

Lisätietoa linkeissä: Soveltava taide <http://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/kulttuurialan-ylempi-amk-soveltava-taide/> Luova tuottaja <http://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/kulttuurialan-ylempi-amk-luova-tuottaja/>

9) MUISTAKAA NÄMÄ HAUT – VIELÄ EHTII!

Ideakilpailu ikääntyneiden hyvinvointia edistävien taiteen toimintamallien löytämiseksi Tampereella

Taiteen ammattilaisille 1.3.–1.4.2016 suunnatulla avoimella haulla etsitään taiteellisen toiminnan ja luovien menetelmien toimintamalleja. Tavoitteena on ikääntyneiden hyvinvoinnin edistäminen ja yksinäisyyden tunteen vähentäminen. Ehdotuksia toimintamalleista voivat antaa taiteilijat, taideyhteisö, yhdistys, osuuskunta tai yritys. Toimintaan on varattu 90 000 € määräraha, jolla toteutetaan yksi tai useampi hanke. Hankkeet rahoittaa Tampereen kaupungin virkistysrahasto.

Tarkat ohjeet täältä: http://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/ajankohtaista/tiedotteet/2016/02/29022016_2.html

Uusi valtionavustus tukee taide- ja kulttuuripalveluiden vakiintumista osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa

Taiteen edistämiskeskus käynnistää valtionavustuksen ensimmäisen haun maaliskuun alussa, hakuaika 1.3.–15.4.2016.

Haku päättyy hakuajan viimeisenä päivänä klo 16.00, jolloin hakemusten on oltava perillä Taiteen edistämiskeskuksen aluetoimipisteessä tai päätoimipisteessä.

Valtionavustus on osa hallituksen osaamisen ja koulutuksen kärkihanketta 4 : Parannetaan taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta. Kolmivuotisen kärkihankkeen aikana pyritään vaikuttamaan taiteen ja kulttuuripalvelujen vakiintumiseen osaksi sosiaali- ja terveydenhuoltoa.

Avustus on tarkoitettu kehittämishankkeisiin pääasiallisesti sosiaali- ja terveyspalveluja tuottaville oikeuskelpoisille toimijoille kuten kunnille, kuntayhtymille, järjestöille, yrityksille ja säätiöille. Hakijana voi myös olla kulttuuri- tai taidealan yhteisö, jos toiminta on suunniteltu ja se toteutetaan yhdessä sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kanssa ja toiminnan juurtumisen edellytykset täyttyvät.

Juurutettava toiminta edistää ihmisten hyvinvointia toimimalla ennaltaehkäisevästi, korjaavasti ja toipumista nopeuttavasti. Avustusta voi saada olemassa olevien hyvien käytäntöjen levittämiseen tai uusien toimintatapojen kehittämiseen ja toteuttamiseen. Avustuksen tarkoituksena on lisätä taiteen ja kulttuurin käyttöä osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa, kehittää taide- ja kulttuurilähtöisiä menetelmiä ja tehostaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä.

Tarkat hakuohjeet löytyvät täältä: <http://www.taike.fi/fi/web/kaakkois-suomi/apurahat-ja-avustukset/-/stipend/viewStipend/11147>

...

Hauskaa pääsiäistä & Kevättä ilmaan!

ARTTU

Arttu Haapalainen
taiteen ja hyvinvoinnin läänintaiteilija
Taiteen edistämiskeskus
Pirkanmaan toimipiste
Pyhäjärvenkatu 1 A 33200 Tampere
0295 330 843
arttu.haapalainen@minedu.fi
www.taike.fi

LIITE 3 Saatekirje

Kulttuurituottajan työhyvinvointi 2016 -kysely on suunnattu kulttuurituotantoa työkseen tekeville henkilöille, joiden ammattinimike vastaa kulttuurituottajaa (kulttuurin parissa toimivat johtohenkilöt, tuottajat, projektipäälliköt tms.) ja henkilöille, joilla on kulttuurituottaja AMK-tutkinto. Kyselyyn ovat oikeutettuja vastaamaan myös opiskelijat, jotka tekevät kulttuurituottajan työtä opintojensa ohella.

Kysely on osa Kristiina Paanasen opinnäytetyötä (Kulttuurituotannon koulutusohjelma, sosiokulttuurisen työn suuntautumisvaihtoehto, Seinäjoen ammattikorkeakoulu) ja se toteutetaan yhteistyössä TAKU ry:n kanssa.

Tutkimuksella on tarkoitus kartoittaa kulttuurituottajien työhyvinvoinnin tilaa vuonna 2016.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kysely sulkeutuu 30.3. klo 16.00. Linkki kyselyyn: <http://bit.ly/kulttuurituottajantyohyvinvointi2016kysely>