



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot
kulttuurituottajan työssä**

Annukka Vauhkonen

Kulttuurituotanto (240 op)

04 / 15

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotanto

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Annukka Vauhkonen	Sivumäärä 67 ja 8 liitesivua
Työn nimi Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot kulttuurituottajan työssä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Minna Hautio, Iina-Maria Piilinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry.	
Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkitystä kulttuurituottajan työssä. Tutkimustavoitteena on kartoittaa, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan kulttuurituottajien keskuudessa työelämän erilaisissa tilanteissa. Tutkimuksessa tarkastellaan, mitkä ovat tärkeimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä ja mitä taitoja erityisesti tulisi kehittää. Kehittämistavoitteena on päivittää kulttuurituottajien työelämätaitoja ja lisätä ammattikentän tietoisuutta ja osaamista sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen osalta. Työelämätaitojen päivittäminen on keskeinen osa ammatillisen osaamisen kehittämistä. Tämä tapahtuu antamalla aiheesta lisätietoa ja työkaluja, joiden avulla voi toimia entistäkin paremmin vuorovaikutustilanteissa.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja on kulttuurituottajien edunvalvonnasta vastaava taho - Taide- ja kulttuurialojen ammattijärjestö TAKU ry. Järjestön tavoitteena on, opinnäytetyön tavoin, kehittää kulttuurituottajien ammattiosaamista, toimia työelämän erityiskysymysten asiantuntijana ja huolehtia näin myös jäsenien hyvinvoinnista sekä työllistymisestä.</p> <p>Tutkimuksen empiirinen aineisto perustuu kaksivaiheisen tiedonhankintaan: jäsenkyselyyn ja teema-haastatteluihin. Kysely suunnattiin TAKUn jäsenistölle, ja haastatteluun osallistui kulttuurialalla työskenteleviä tuottajia. Tiedonhankinnan tärkein väylä on jäsenkysely, josta saatua tietoa haastattelut täydensivät tuoden lisäsyvyyttä ja autenttista työkokemustietoa.</p> <p>Tutkimus osoittaa, että ihmisen persoonallisuuspiirteet, kuten ulospäin suuntautuneisuus, eivät määrittele sitä, millainen on hyvä kulttuurituottaja, vaan ratkaisevaa ovat sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot, joita voidaan kehittää. Tutkimustulokset kiteytyvät Kulttuurituottajan sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot -muistilistaksi, joka kuvaa, miten jokainen tuottaja voi toimia vuorovaikuttamisen ammattilaisena. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi TAKUn koulutuksissa tai kulttuurituottajien jatkokoulutusmateriaalina.</p>	
Asiasanat kulttuurituottaja, sosiaaliset taidot, vuorovaikutustaidot, viestintä, vuorovaikutus, tunneäly http://onki.fi/fi/browser/overview/ysa	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Cultural management

ABSTRACT

Author Annukka Vauhkonen	Number of Pages 67 + 8 supplement
Title The Social and Interactive Skills of a Cultural Manager	
Supervisor(s) Minna Hautio, Iina-Maria Piilinen	
Subscriber and/or Mentor The Art and Cultural Professionals' Trade Union (TAKU ry.)	
Abstract <p>The purpose of this thesis is to find out the meaning of social and interactive skills in the cultural manager's job. One of the research objectives is to establish, how social and interactive skills are viewed among cultural managers in actual work settings. The most important skill sets and which of them should be further developed are discussed as well. The development objective for the social and interactive skills is to update and increase the working life expertise and professional knowledge. Revising the working life expertise is a crucial part of professional development, and can be done through providing additional information, as well as the tool sets, which can be utilized even more in an interactive communication.</p> <p>The Art and Cultural Professionals' Trade Union TAKU is the organization receiving this thesis. TAKU's mission is to develop and improve the skill sets of the cultural managers, serve as the expert for specialized requests within the field and to proctor the members' well-being and employment opportunities.</p> <p>The empirical research material used in this thesis was collected through a two-phased process: the semi-structured survey and theme interviews. First was the survey carried out for the members of TAKU. Then the interviews among the professionals in the cultural branch provided additional depth and empirical work experience to the information received through the survey.</p> <p>This thesis points out, that the personality traits, as sociality, don't determine how is a good cultural manager, but the social and interactive skills are crucial and they can be further developed. The research result will be summarized to The Social and Interactive Skills of a Cultural Manager -checklist. The purpose of the checklist is to advice, how a cultural manager can act as an interaction specialist. The outcomes can be applied to TAKU's training or other cultural managers' further education.</p>	
Keywords Cultural manager, social skills, interaction skills, communication, interaction, emotional intelligence	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KESKEISET KÄSITTEET	8
2.1 Kulttuurituottaja	9
2.2 Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot	12
3 TEORIA	14
3.1 Sosiaalinen vai sosiaalisesti taitava tuottaja?	14
3.2 Introvertti vai ekstrovertti tuottaja?	17
3.3 Taidot puntarissa työelämän tilanteissa	19
3.4 Viestintä osana tuottajan vuorovaikutusta	22
3.5 Tunneälykäs tuottaja	24
4 MENETELMÄT	28
4.1 Aineiston hankintamenetelmät	28
4.2 Aineiston analyysimenetelmät	32
5 ANALYYSI	35
5.1 Taustat	35
5.2 Sosiaalinen vai sosiaalisesti taitava tuottaja?	37
5.3 Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot – tuottajan tärkeä työkalu	40
5.4 Taidot puntarissa työelämän tilanteissa	42
5.6 Viestintä ja vuorovaikutus tuottajan työssä	48
5.7 Tunneälykäs tuottaja	51
5.8 Tuottajan keskeisimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot	53
6 YHTEENVETO	57
6.1 Tutkimustulokset ja niiden merkityksen arviointi	57
6.2 Jatkotutkimus- ja kehitysehdotukset	60
6.3 Tilaaajan palaute	61
6.4 Arviointi työn onnistumisesta	62
LÄHTEET	63
LIITTEET	68

1 JOHDANTO

Työelämässä tarvitaan nykyään monenlaista ammatillista osaamista ja samalla myös taitoa soveltaa sitä – pelkkä muodollinen ammatillinen pätevyys harvoin enää riittää joukosta erottumiseen ja työkentällä pärjäämiseen. Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen hallinta ja niiden merkitys työelämässä korostuvat koko ajan enemmän. (Piilinen & Mäkelä 2008.) Tästä syystä tietoisuuden lisääminen, aiheen syvällisempi tutkiminen sekä uusien työkalujen antaminen edesauttavat etenkin kulttuurituottajia tulevaisuuden vaativissa työtehtävissä. Tavoitteena on tutkimuksen kautta tuoda esille, miten tärkeästä kulttuurituottajan työvälineestä ja ammattitaidon osasta on kyse.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkitystä kulttuurituottajan työssä. Tutkimustavoitteena on kartoittaa, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan kulttuurituottajien keskuudessa työelämän erilaisissa tilanteissa. Tutkimuksessa tarkastellaan, mitkä ovat tärkeimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä ja mitä taitoja erityisesti tulisi kehittää. Kehittämistavoitteena on päivittää kulttuurituottajien työelämätaitoja ja lisätä ammattikentän tietoisuutta ja osaamista sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen osalta. Työelämätaitojen päivittäminen on keskeinen osa ammatillisen osaamisen kehittämistä. Tämä tapahtuu antamalla aiheesta lisätietoa ja työkaluja, joiden avulla voi toimia entistäkin paremmin vuorovaikutustilanteissa.

Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot sekä yleisesti että työelämässä ovat tutkittu ja laajasti käsitelty näkökulma erityisesti niiden ajankohtaisuuden vuoksi. Aikaisempaa tutkimusta yksinomaan sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä nimenomaan kulttuurituottajan työssä ei ole kuitenkaan vielä tehty. Erilaisia tutkimusraportteja ja opinnäytetöitä on kirjoitettu yleisellä tasolla kulttuurituottajan ammattiosaamisesta, ja useissa näistä esiintyvät myös sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tärkeimpien kulttuurituottajan taitojen joukossa. Esimerkkeinä alan raporteista, jotka kuvaavat kulttuurituottajan ammattiosaamista, mainittakoon lina-Maria Piilisen ja Annika Mäkelän kehittämisraportti *Mitä kulttuurituottajan tulee osata?* (2008) ja Elina Nikoskisen projekti-raportti aiheesta *Kulttuurituottajana työelämään* (2010). Molemmissa tuodaan esille sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen tärkeys. Opinnäytetöitä, joissa sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot esiintyvät osana kulttuurituottajan ammattiosaamista, ovat esi-

merkiksi Noora Kumpulaisen *Kulttuurituottajan ammatinkuvaa kartoittamassa* (2009) ja Marika Stamin *Hiljainen tieto* (2013). Aikaisemmat tutkimukset eivät sisällä kuitenkaan kulttuurituottajan työn syvempää tarkastelua sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tilaaja on kulttuurituottajien edunvalvonnasta vastaava taho - Taide- ja kulttuurialojen ammattijärjestö TAKU ry. Järjestö tukee ja parantaa taide- ja kulttuurialalla työskentelevien etuja työmarkkinoilla, osallistuu ja vaikuttaa toiminnallaan kulttuuripolitiikkaan sekä ottaa kantaa kulttuuri- ja taidealojen koulutukseen ja kulttuurihallinnon kysymyksiin. TAKU ry. oli luonnollinen valinta opinnäytetyöni tilaajaksi, sillä heidän tavoitteenaan on, opinnäytetyöni tavoin, kehittää kulttuurituottajien ammattiosaamista, toimia työelämän erityiskysymysten asiantuntijana ja huolehtia näin myös jäsenien hyvinvoinnista sekä työllistymisestä. (TAKU ry. 2015.)

Opinnäytetyön tutkimusmateriaali perustuu kaksivaiheisen tiedonhankinnan avulla kerättyyn aineistoon ja aihetta tukevaan lähdekirjallisuuteen. Tutkimusmenetelminä hyödynsin jäsenkyselyä ja teemahaastattelua. Tiedonhankinnan tärkein väylä on TAKUn jäsenille toteutettu jäsenkysely. Kentällä toimiville tuottajille toteutetut haastattelut antavat tutkimukselleni tärkeää lisäsyvyyttä, jota kyselyn kaltaisella standardoidulla menetelmällä ei ole mahdollista saada. Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen näkökulmaa kulttuurituottajan työssä lähestyn avaamalla alussa keskeiset käsitteet, kuten *kulttuurituottajuus* sekä *sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot*. Pohdin lisäksi sitä, miten käsite *sosiaalisuus* eroaa *sosiaalisista taidoista* ja millaisia erityisvaatimuksia kulttuurituottaja kohtaa työssään tällä saralla. Valittuja näkökulmia lähestyn erilaisten tutkimuskysymysten avulla, joihin pyrin erilaisten tutkimusmenetelmien avulla löytämään vastauksia.

Tutkimuskysymyksiäni ovat:

- Miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät kulttuurituottajan työssä?
- Miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan ammattikentällä?
- Mitä taitoja etenkin tarvitsee kehittää?
- Millaisia erityispiirteitä kulttuurituottajan työssä on liittyen sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin?

Näitä tutkimuskysymyksiäni lähestyn pohtimalla seuraavia aihealueita: sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot, introverttius ja ekstroverttiys sekä työnhaku ja urakehitys. Lisäksi käsittelen tilanteita, jolloin sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot punnitaan, viestintää osana vuorovaikutusprosessia ja kulttuurituottajan tunneälyä.

Tutkimukseni hypoteesina on, että sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tunnustetaan kentällä tärkeäksi työvälineeksi kulttuurituottajalle, mutta tietoisuutta niiden merkityksestä tulisi tästä huolimatta lisätä sekä taitoja kehittää. Tutkimukseni asiasanoja ovat muun muassa *kulttuurituottaja*, *sosiaaliset taidot*, *vuorovaikutustaidot*, *viestintä*, *vuorovaikutus* ja *tunneäly*. Konkreettisenä lopputuloksena tutkimusmateriaalin ja lähteiden avulla on rakennettu *Kulttuurituottajan sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot -muistilista*, jonka tavoitteena on neuvoa, miten jokainen tuottaja voi toimia vuorovaikutustilanteissa entistäkin ammattimaisemmin. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi TAKUn koulutuksissa tai kulttuurituottajien jatkokoulutusmateriaalina.

2 KESKEISET KÄSITTEET

Tämän opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet ovat *kulttuurituottaja* sekä *sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot*. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa toteutetussa lina-Maria Piilisen ja Annika Mäkelän kehittämishanketutkimuksessa (2008) kartoitettiin kulttuurituottajan osaamisvaatimuksia. Tutkimuksessa selvisi, että kulttuurituottajan tärkeimpinä osaamisvaatimuksina erottuivat kulttuurin sisältöosaamisen sekä rahoitus- ja talousosaamisen lisäksi hyvien sosiaalisten taitojen yhdistelmä. Kulttuurituotannon osaamisen ytimenä uskotaan säilyvän edelleen laaja-alainen kulttuurialan tuntemus ja aito palo kulttuuria kohtaan, mutta erottuakseen ja pärjätäkseen alan kilpailevalla kentällä, on kulttuurituottajan hallittava myös muita taitoja. (Mt.2)

Piilinen ja Mäkelä arvioivat, että vuorovaikutustaidot ovat yksi niistä useimmiten kohderyhmän esille nostamista kulttuurituottajan taidoista, joita alalla pärjäämiseen tarvitaan, riippumatta työtehtävistä ja niiden tasosta sekä sektorista, jolla työskennellään. Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat nostettu tutkimuksessa selkeästi yhdeksi kaikkein olennaisimmista kulttuurituottajan taidoista. Piilisen ja Mäkelän mukaan voidaan päätellä, että suuri osa kentällä toimivista kulttuurituottajista hallitsee jo melko hyvin sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. Tästä huolimatta vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka toivat esille taitojen olevan osalla kulttuurituottajista puutteellisia, ja näin ollen luokittelivat sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot puuttuviksi ja kehitettäviksi osa-alueiksi. (Mt. 34)

Piilisen ja Mäkelän tutkimuksesta on kulunut seitsemän vuotta, joten on aiheellista päivittää kentällä oleva sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen osaamisen tilanne tällä hetkellä, ja pohtia samalla, onko toivottua kehitystä tapahtunut. Piilisen ja Mäkelän tutkimuksen lisäksi sosiaalisia taitoja peräänkuulutetaan muissakin kulttuurialan työelämään ja koulutukseen liittyvissä tutkimuksissa. Elina Nikoskisen projektiraportti *Kulttuurituottajana työelämään* (2010) tarkastelee HUMAKin kulttuurituotannon koulutusohjelmasta vuoden 2008 loppuun mennessä valmistuneiden työelämään sijoittumista, työurien kehittymistä, ammatillista profiilia ja kokemuksia koulutuksesta. Raportista käy selville, että vastaajien mukaan opinnot eivät edistä tarpeeksi sosiaalisia taitoja sekä niihin liittyvät johtamis- ja suullisten kommunikaatiotaitojen hallinta nähtiin

puutteellisena. Käytännön ammattitaidon lisäksi sosiaalisia taitoja vaaditaan työelämässä enemmän kuin koulutus tarjoaa. (Mt. 104–105.)

Tuorein raportti HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien työllistymisestä, koulutuskokemuksista ja jatko-opintosuunnitelmista on Mira Väisänen toimittama *Humakin uraseuranta 2014*. Raportissa tarkastellaan vuosien 2008–2014 välillä valmistuneiden työllistymistä ja kokemuksia koulutuksesta. Väisänen raportissa nousee myös esille sosiaalisten taitojen tärkeys. Tutkimuksessa tiedusteltiin kulttuurituottajien näkemyksiä siitä, mitä valmiuksia he tarvitsevat työssään: sosiaaliset taidot koettiin kaikkein tärkeimmäksi työelämän valmiudeksi. Myös suulliset kommunikaatiotaidot nostettiin tärkeimpien valmiuksien joukkoon.

Raportista selviää myös, että HUMAKin rooli näiden taitojen kehittymisessä ei ole ollut yhtä merkittävä. Katri Halosen väitöskirjassa *Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa* (2011) luokitellaan sosiaaliset taidot myös yleisiksi työelämävalmiuksiksi, kognitiivisten ja johtamistaitojen, mediakompetenssin sekä luovuuden ja innovatiivisuuden rinnalla. Tuottaja2020 -hankkeen osaraportissa *Näkökulmia kulttuurituottajien koulutukseen* (Mitchell & Oinaala 2012, 42) korostettiin edellisten taitojen sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen tärkeyttä sekä merkitystä kulttuurituottajien tulevaisuuden koulutuksessa.

Nämä edellä mainitut raportit osoittavat, että tutkimukseni aiheesta *Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot kulttuurituottajan työssä* on ajankohtainen ja tärkeä. Aikaisempien tutkimuksen valossa voidaan todeta, että kyseessä on keskeinen aihe kulttuurituottajien ammattikentän kehittämisen kannalta. Seuraavissa luvuissa esittelen opinäytetyön keskeisimmät käsitteet: *kulttuurituottaja* sekä *sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot*.

2.1 Kulttuurituottaja

Kulttuurituottajan työnkuva on monelle, etenkin kulttuurikentän ulkopuolelta tulevalle, edelleen suhteellisen vieras käsite. Tuntemattomuutensa vuoksi se herättää usein jopa hämmästyneen kysymyksen: mikä ihmeen kulttuurituottaja? Vaikka tämä tutki-

mus on suunnattu kentällä jo työskenteleville kulttuurituottajille ja alaa opiskeleville, koen tärkeäksi, että myös kohderyhmän ulkopuolelta tuleva ymmärtää, mitä kulttuurituottajan monipuolinen ammattinimike sisältää. Opinnäytetyössäni olennaista on sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen tutkiminen nimenomaan kulttuurituottajan työssä ja sen ymmärtäminen, miten ja miksi nämä taidot korostuvat juuri tässä ammatissa.

Kulttuurituottajuuden määritelmä on vuosien saatossa tarkentunut ja käsitettä avaava kirjallisuutta on alkanut ilmestyä enemmän. Alan koulutus on kehittynyt vuosien myötä ja vakiinnuttanut paikkansa. Vuodesta 1998 lähtien, ammattikorkeakouluuudistuksen yhteydessä, on koulutettu ensimmäisiä kulttuurituottajia. Toimikentäksi on muodostunut aikaisempaa laajempi kokonaisuus, jos verrataan tuolloin opistoasteisen koulutuksen saaneisiin ja kulttuurituottajan koulusta edeltäviin kulttuurisihteerin ja kulttuuriohjaajan koulutuksiin. (Halonen 2004, 16–17.) Nykyään kulttuurituotantoa voi opiskella neljässä eri ammattikorkeakoulussa ja suorittaa näin kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinnon. (Ammattinetti 2015.)

Humanistinen Ammattikorkeakoulu, joka on ollut aktiivisesti ja pitkään koulutusvoilyymiltään suurin kulttuurituottajien kouluttajataho, määrittelee kulttuurituottajuuden seuraavasti:

Kulttuurituottaja (AMK) rakentaa verkostoja, organisoii, kehittää omaa työtään ja toimintaympäristöään niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Hän tekee toimialarajat ylittävää yhteistyötä kulttuuri- ja taidetoiminnan edistämiseksi. Kulttuurituottaja hallitsee erilaisten kulttuuri- ja taidetapah- tumien tuottamisprosessit, markkinoinnin ja viestinnän sekä ymmärtää niiden rahoituksen ja liiketalouden. Kulttuurituottaja työskentelee järjestöissä, yrityksissä, kulttuurihallinnossa tai luovan alan yrityksissä esimerkiksi tapahtumatuottajana, projektipäällikkönä, järjestö- tai kulttuurisihteerinä tai managerina. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015.)

Kulttuurituottajan ammattinimikkeen tunnettavuuden lisääntyminen näkyy muun muassa siinä, että työ- ja elinkeinotoimiston tuottamasta ammatinvalintapalvelusta *Ammattinestistä*, löytyy nykyään myös kulttuurituottajan määritelmä. Vielä vuonna 2011 ei edes Ammattinetti kertonut kulttuurituottajan ammatista (Hänninen 2011, 8.) Nyt si-

vusto määrittelee kulttuurituottajan ammattia melko monipuolisesti ja yksityiskohtaisesti. Kulttuurituottajat ovat Ammattinetin mukaan alansa asiantuntijoita, jotka työskentelevät monipuolisissa, kulttuuria ja taloutta yhdistävissä, asiantuntijatehtävissä. Tehtävät koostuvat yleensä elämyspalveluiden järjestämisestä ja kulttuuriprojektien vetämisestä. Tehtävänimikkeenä voi olla esimerkiksi tapahtumatuottaja, toiminnanjohtaja tai projektipäällikkö. Työpaikkoja kulttuurituottajille löytyy kulttuurialan yrityksistä, kunnilta, valtiolta ja järjestöistä. Ammatin erityisosaamisena nostetaan esille kulttuurin tuntemus, liiketaloudellinen osaaminen sekä vuorovaikutus- ja organisointitaidot. (Ammattinetti 2015.)

Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoima monivuotinen Tuottaja2020 -hanke, on tehnyt tärkeää tutkimus- ja raportointityötä kulttuurituottajuuden kehittämisen ja tunnettavuuden eteen. Hankkeessa on keskitytty ennakoimaan ja tunnistamaan tulevaisuuden tuottajan osaamishaasteet. Hankkeen loppuraportissa kulttuurituottaja määritellään henkilöksi, jonka vastuulla on erilaisten tuotantojen ja tapahtumien kokonaisuus. Kulttuurituottaja on monialainen osaaja, joka tunnistaa ja ymmärtää asiakkaan sekä loppukuluttajan tarpeet ja vaatimukset. Tulevaisuuden tuottajana nähdään avarakatseisena tulkkina ja laaja-alaisena erilaisten yhteisöjen sekä verkostojen organisoijana ja mahdollistajana. Tulevaisuudessa tuottaja nähdään entistä enemmän välittäjänä, mahdollistajana, organisaattorina ja verkostoitumisen moni osaajana. (Halonen 2012, 3–6, 34–37.)

Kulttuuri- ja tuotantokentän kokenut ammattilainen Elina Saksala kuvailee tuoreessa teoksessaan *Tuottajan käsikirja* (2015) kulttuurituottajan työtä. Hänen mukaansa tuottajan työn pääpaino voidaan nähdä organisoimisessa, neuvottelemisessa ja toisten motivoimisessa. Tehtävänkuvat vaativat joustavuutta, kykyä ratkoa erilaisia ongelmia, puhumisen ja kuuntelun taitoa. Toimenkuva on laaja ja kirjava, työn painopisteet riippuvat eri tuotannoista ja taiteenaloista. Lopuksi voidaan tiivistää kulttuurituottajan työn perustuvan kolmeen perusulottuvuuteen, jotka ovat itsensä johtaminen, ihmisten johtaminen ja asioiden johtaminen. (Mt. 14–15.)

2.2 Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot

Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä kirjoittaa kouluneuvos Reijo A. Kauppila (2005). Hänen mukaansa yhteiskunnan muutokset ja ammattien vaatimukset ovat aikaansaaneet sen, että sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkitykseen kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Niiden hallitseminen nostavat työntekijän kompetenssia eli pätevyyttä omalla alallaan. (Mt. 13.) Mitä tarkoittavat sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ja eroavatko ne toisistaan? Mitä sosiaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan? Entä onko sosiaalisuus sama asia kuin sosiaaliset taidot? Näitä kysymyksiä pohdin seuraavissa kappaleissa.

Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot sisältävät pitkälti samankaltaisia osaamisen osaluokkia sekä molemmat määrittelevät henkilön kyvykkyyttä toimia sosiaalisissa tilanteissa. Keskeisiä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja ovat muun muassa keskustelu-, neuvottelu-, esiintymis-, yhteistyö-, empatia- ja viestintätaidot. Tarkemmin tarkasteltuna joitakin eroavaisuuksia on kuitenkin nähtävissä. Vuorovaikutus ja vuorovaikutustaidot perustuvat kokonaisvaltaisempaan viestintään, kun taas sosiaaliset taidot korostuvat erityisesti ihmisten välisissä sosiaalisissa tilanteissa. Viestintätaito voidaan näin ollen esimerkiksi nähdä enemmän osana vuorovaikutustaitoja. (Kauppila 2005, 24–25.)

Vuorovaikutukseen ja viestintään kuuluu muutakin kuin sosiaaliset tilanteet: viestintä voi olla sekä sosiaalista että epäsosiaalista (kirjallinen viestintä), sanallista tai sanatonta viestintää. Verbaalinen eli sanallinen viestintä on sosiaalisissa tilanteissa puhumista ja esittämistä. Sanaton viestintä käsittää muun muassa eleet ja ilmeet, joilla saattaa tilanteesta riippuen olla jopa sanoja voimakkaampi vaikutus. Vuorovaikutus on kokonaisvaltainen prosessi ja vuorovaikutustaitojen hallitseminen on toimivan yhteistyön perusta. (Mt. 13–25.) Vuorovaikutuksessa on kyse jatkuvasta vastavuoroisuudesta, jossa molemmat osapuolet ovat yhtäaikaaisesti aktiivisesti suhteessa toisiinsa. Viestintä on vuorovaikutuksen tavoin jatkuva ja dynaaminen prosessi, joka alkaakin usein jo ennen kohtaamista. (Silvennoinen 2008, 41.)

Sosiaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan ihmisten välillä tapahtuvaa konkreettista kanssakäymistä erilaisissa ympäristöissä. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen kuuluu

konteksti – tilanne ja paikka, jossa vuorovaikutustilanne tapahtuu, ja joka luo edellytykset ihmisten väliselle vuorovaikutukselle. Toisten ihmisten ymmärtäminen on edellytyksenä sosiaalisen vuorovaikutuksen onnistumiselle. Sosiaalinen vuorovaikutus nähdään yläkäsitteenä, jonka alapuolelle katsotaan kuuluvan sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset taidot. Sosiaaliset suhteet tarkoittavat sosiaalisen vuorovaikutuksen luonnetta ja sen erilaisia laadullisia piirteitä. (Kauppila 2005, 19–20.)

Usein *sosiaaliset taidot* sekoitetaan ihmisen *sosiaalisuuteen*, joka tarkoittaa ominaisuutta olla seurallinen. Näitä sanoja ei tule kuitenkaan käyttää toistensa synonyymeinä eikä niitä tule sekoittaa tässä kontekstissa toisiinsa. Arvostettu psykologian professori ja suomalaisen temperamenttitutkimuksen uranuurtaja Liisa Keltikangas-Järvinen on tutkinut ja kirjoittanut paljon kyseisen näkökulman pohjalta. Hän selvittää teoksessaan *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot* (2010) sosiaalisten taitojen tarkoittavan ominaisuuden sijaan kykyä.

Tässä tutkimuksessa käsittelen nimenomaan tätä sosiaalista kyvykkyyttä, en sosiaalisuutta. Sosiaalisuus on temperamenttipiirre, joka kuvaa ihmisten luontaista halua, kiinnostusta ja tarvetta olla muiden ihmisten seurassa. Sosiaaliset taidot puolestaan kertovat hänen kyvyistään olla muiden seurassa, selvitä erilaisista sosiaalisista tilanteista sekä kykyä ymmärtää ja kunnioittaa toisten mielipiteitä ja tunteita. Toisin kuin sosiaalisuus, joka on synnynnäistä, sosiaaliset taidot ovat opittavissa ja ne muokautuvat sekä kehittyvät kokemusten ja kasvatuksen kautta. (Mt. 13–18.)

Sosiaalinen ihminen on luonteeltaan seurallinen ja hän hakeutuu usein aktiivisesti muiden ihmisten seuraan yksinolon sijaan. Sosiaalisia taitoja taas tarvitaan tilanteiden tietoiseen hallintaan. Sosiaalinen luonne ei takaa henkilön sosiaalisten taitojen olemassaoloa tai niiden tasokkuutta. Sosiaalisuus toki saattaa edesauttaa sosiaalisten taitojen hankkimista tai kehittämistä, mutta lähtökohtaisesti ne ovat toisistaan riippumattomia. Ihminen voi olla halukas, mutta silti kyvytön olemaan muiden seurassa tai toisin päin – kyvykäs, mutta siitä huolimatta haluton olemaan toisten seurassa. (Mt.13–18.) Syvennän sosiaalisuuden ja sosiaalisten taitojen eroavaisuuksia, kun tarkastelen näitä ilmiöitä kulttuurituottajan työssä.

3 TEORIA

Työelämän osaamisvaatimusten kasvaessa sosiaalisista ja vuorovaikutustaidoista on muodostumassa henkilökohtainen menestystekijä, jonka avulla myös jokainen kulttuurituottaja voi kohottaa oman alan kompetenssiaan eli ammatillista pätevyyttään. Ne mahdollistavat korkeatasoisen vuorovaikutuksen, toimivan yhteistyön sekä antavat tukevan pohjan ihmisten väliselle kanssakäymiselle. (Kauppila 2005, 13.)

Kulttuurituottaja on erikoistunut toimimaan taide- ja kulttuurialan kirjavalla kentällä asiantuntijana ja eräänlaisena välittäjätahona kohdaten työssään paljon erilaisia ihmisiä ja työympäristöjä. Kulttuurituottajalta odotetaan sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen sekä sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden hallintaa sekä viestintä- ja verkostoitumistaitoja. Odotuksista huolimatta ei ole itsestäänselvyys, että jokainen kulttuurituottaja tunnistaa työssään sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkityksen ja niiden kehittämisen tärkeyden. (Piilinen & Mäkelä 2008, 34; Nikoskinen 2010, 104–105.)

Tässä teoriaosuudessa käsitteelen sitä, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät kulttuurituottajan työssä, ja miten taidot vaikuttavat esimerkiksi työnhakuun. Käsitteelen lisäksi syvällisemmin näkökulmaa: sosiaalisen tuottajan ero sosiaalisesti taitavaan tuottajaan. Tarkastelussa on myös muita aihealueita, esimerkiksi erilaiset työelämän tilanteet, joissa kulttuurituottaja erityisesti tarvitsee sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja, kuten viestintä, verkostoituminen, neuvottelu- ja palautteenantotilanteet. Tarkastelen myös käsitettä tunneäly ja sen merkitystä tuottajalle.

3.1 Sosiaalinen vai sosiaalisesti taitava tuottaja?

Sosiaalisuus on eri asia kuin sosiaaliset taidot. Tässä luvussa tarkastelen syvemmästä näkökulmasta sitä, miksi on tärkeää hahmottaa näiden käsitteiden eroavaisuus. Tarkastelen, miten se vaikuttaa esimerkiksi työnhakuprosessiin ja samalla kulttuurituottajan ammatti-identiteettiin. Tarvitseeko kulttuurituottajan olla sosiaalinen ihminen ollakseen hyvä tuottaja ja työryhmänsä johtaja? Sosiaalisuutta pidetään yleisesti ”hy-

vän tyyppiin” merkkinä, mutta määritteleekö se myös hyvän tuottajan? Työnhakija mielellään korostaa sosiaalisuuttaan työnhakutilanteessa, joten tarkastelen myös, erotuuko työnhakija siten joukosta.

Psykologian professori Keltikangas-Järvinen muistuttaa Ylen haastattelussa (Pelo 2011), että vasta kun hahmottaa ja tunnistaa sen, mitä eroa on sosiaalisuudella ja sosiaalisilla taidoilla, pystyy kehittämään osaamistaan. On oleellista ymmärtää, että sosiaalisuus ei esimerkiksi kerro vielä mitään ihmisen työnteosta tai sen laadusta. Sosiaalisuus on yksi piirre osana laajaa persoonallisuuden kirjoa ja ihmisen moninaisia piirteitä, ja se määrittelee sitä, miten tärkeää ihmiselle on viettää aikaa muiden kanssa, kuinka paljon hän nauttii siitä ja kuinka tärkeänä hän pitää sitä, että hänestä pidetään. (Mt.)

Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen ympärillä pitkään pyörineestä yhteiskunnallisesta keskustelusta esimerkkinä on Turun Sanomien artikkeli, jossa aiheen tiimoilta on haastateltu psykiatrian erikoislääkäri Juhani Mattilaa (Kleemola 2006). Hänen ajatukset tukevat Keltikangas-Järvisen pohdintoja sosiaalisuuden trendiominaisuudesta ja tarpeesta murtaa sen ympärillä pyöriviä myyttejä. Mattilan kannanottojen perusteella voidaan päätellä, että sosiaalisuuden arvostus on ollut jo pitkään nousussa. Mattila kokee sosiaalisuuden olevan yliarvostettua ja monissa ammateissa sosiaalisuuden vastakohtana pidetty ujous käsitetään usein väärin. Mattila arvostelee Turun Sanomien (mt.) artikkelissa myös työhönottotilanteita, joissa painotetaan työnhakijan sosiaalisuutta, avoimuutta ja rohkeutta. Silloin ei mitata sitä, minkälainen työntekijä on kyseessä ja työpaikan voi saada ihminen, joka vain hallitsee oman persoonaansa markkinoimisen parhaiten. (Mt.)

Hyvän työntekijän ominaisuuksia määritelläänkin Keltikangas-Järvisen (Haatanen 2011) mukaan usein taitojen sijaan temperamenttipiirteillä ja samalla luullaan, että hakijan kuvailemat ominaisuudet ovat vuorovaikutustaitoja. Tätä ilmiötä kutsutaan näennäispätevyydeksi. Kuvitellaan, että jos ihminen on sosiaalinen, hänellä on myös hyvät sosiaaliset taidot; jos ihminen on ulospäin suuntautunut, hän on myös mukava, joustava ja avoin. Jos ihminen on taas aktiivinen, hän on samalla aikaansaava. Ei ole kuitenkaan itsestään selvää, että näin on. Etenkin työympäristöissä korostuu sosiaalisuuden yliarvostus ja se, kuinka ihmisen pärjääminen työelämässä on pitkälti sen

varassa, kuinka hyvin hänen synnynnäiset temperamentti- ja persoonallisuuspiirteet sopivat yhteiskunnan ja ympäristön sen hetkisiin odotuksiin. (Mt.)

Kulttuurituottajan työnkuva vaatii sosiaalisten taitojen lisäksi myös johtamistaitoa, tuottajan toimiessa usein hankkeen tai projektin päällikkönä tai vähintään osana työjohtoa (Saksala 2015, 14). Keltikangas-Järvisen (Haatanen 2011) mielestä myös johtajuusajattelun yhteydessä on hyvä murtaa muutamia sosiaalisuuden myyttejä: mitä vaativampi johtajapaikka on, sitä heikompi valinta sosiaalinen ihminen on johtajan rooliin. Hyvin sosiaalista ja sosiaalisuuttaan korostavaa ihmistä ei nähdä lähtökohtaisesti kovin hyvänä johtajana, koska sellainen ihminen asettaa usein sosiaalisen mukavuutensa ja seurallisuutensa asioiden edelle. (Mt.)

Korkeaan sosiaalisuuteen liittyvä piirre näkyy esimerkiksi päätöksentekotilanteissa. Ongelmia seuraa, kun voimakkaasti sosiaalinen johtaja joutuu vaativalla tai niin sanottu tuulisella paikalla tekemään haastavia päätöksiä yksin ja kantamaan niistä vastuun. Sosiaaliselle ihmiselle on usein tärkeämpää, että hän on päätöksensä jälkeen pidetty, kuin se, mitä yritykselle tapahtuu tai miten se menestyy – asiat ovat usein toisarvoisia ihmisten rinnalla. Sosiaalinen johtaja haluaa välttää ikäviä ratkaisuja ja mieluummin delegoi päätöksenteon muille. Aina delegointi ei ole johtajan roolissa hyvä ratkaisu, vaan johtajan täytyy myös pystyä tekemään rohkeita ja vaikeitakin päätöksiä. (Mt.)

Keltikangas-Järvisen (Haatanen 2011) kuvaus hyvästä johtajasta vaatii uskallusta seistä omien päätöksiensä takana ja olla tarvittaessa myös eri mieltä muiden kanssa. Johtaja, jolla on hyvät sosiaaliset taidot, empatiakykyä, tilannetaajuja ja kykyä ratkaista ongelmia, vaikuttaa myönteisesti myös työyhteisöön. (Mt.) Myös ei-sosiaalisella; ujoilla, sisäänpäin kääntyneellä tai varautuneella ihmisellä voi olla hyvät sosiaaliset taidot. Jos työpaikalla on hyvin sosiaalinen johtaja, niin temperamentilleen ominaisesti hän saattaa sallia, että ihmisistä puhutaan ja juoruillaan. Keltikangas-Järvinen (Pelo 2011) kuvailee sosiaalista johtajaa seuraavanlaisesti:

Pyöritetään ihmissuhdekarusellia, pohditaan kenestä tuntui miltäkin minäkin päivänä (--). Silloin pyöritetään toisenlaisissa asioissa kuin jämptin,

tiukan johtajan kanssa, joka ei välttämättä ole sosiaalinen, mutta jolla on hyvät sosiaaliset taidot ja kyky tehdä päätöksiä, joka on oikeudenmukainen ja jolla on vastuuntuntoa. (Mt.)

Sosiaalisesti taitavalla henkilöllä on käytössään moninainen kirjo erilaisia toimintamalleja, ja tilanteesta riippuen hän osaa hyödyntää sitä rakentavinta, asianmukaisinta ja tehokkainta. Sosiaalisesti taitavan henkilön toimintaan ei välttämättä kiinnitetä kovin paljon huomiota ja asioiden hoitumista pidetään usein itsestään selvyytenä. Voidaankin edellä mainittujen näkökulmien valossa sanoa, että sosiaalisesti taitava tuottaja on todennäköisemmin sekä työnantajan että työryhmän kannalta pelkästään sosiaalista tuottajaa parempi vaihtoehto. (Keltikangas-Järvinen 2010, 16–22.)

3.2 Introvertti vai ekstrovertti tuottaja?

Sosiaalisuuden lisäksi on olemassa toinen työelämässä korostunut persoonallisuudenpiirre, jota usein arvostetaan ja peräänkuulutetaan työnhakijoilta: ulospäin suuntautuneisuus eli ekstroverttiys. Aikamme yhteiskunta tuntuu suosivan ja ihannoivan seurallisuutta, suulautta ja niin sanottua henkilökohtaista supertähteyttä. Ekstroverttiys tuntuu olevan ihanne, johon ihmisten odotetaan mukautuvan. Tutkimukset kuitenkin kertovat, että jopa kolmasosa ihmisistä on introvertteja – persoonallisuuksia, joita voi ulospäin suuntautuneisuuden sijaan kuvailla termein ujo, hiljainen, mietiskelevä ja harkitseva. (Cain 2012)

Introverttiä koetaan usein heikkoutena sen sijaan, että se ymmärrettäisiin voimavarana. Synnynnäisesti ulospäin suuntautuneen ekstrovertin saatetaan kokea päihittävän etenkin työelämässä introvertin, jota ei pidetä useinkaan vahvana puhujana tai vahvana verkostoitujana. Introvertit voivat kuitenkin ekstroverttien tapaan olla verkostoitumisen ja vuorovaikuttamisen ”supertähtiä” ominaispiirteistään huolimatta. (Zack 2010.)

Miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät ja millaisen painoarvon ne saavat, kun pohditaan kulttuurituottajan ammattiosaamista introverttiuden ja ekstroverttiyden näkökulmasta? Kulttuurituottaja työskentelee paikalla, jossa ihmisten kohtaaminen on lähes päivittäistä, ja työssä vaaditaan esimies- ja johtamistaitoja sekä asiakaspal-

veluhenkisyttä. Tulevaisuuden kulttuurituottajalta vaaditaan entistä enemmän myös kykyä toimia tiimeissä, erilaisten ihmisten kanssa ja verkostoitua (Ammattinetti 2015). Olisi luontevaa ajatella, että ulospäin suuntautunut ekstrovertti täyttää nämä kulttuurituottajalta vaaditut ammattiosaamisen alueet huomattavasti introverttia paremmin.

Cain (2012) kuitenkin muistuttaa, että vaikka persoonallisuutemme muokkaakin tapamme olla muiden seurassa, introverteilla on uskottua paremmat sekä kehittyneemmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. Huolimatta myös siitä, että introvertit eivät ole temperamentiltaan lähtökohtaisesti kovin seurallisia ja osallistuvia, he ovat useimmiten todella taitavia vuorovaikutustilanteissa. Toisinaan tutkimukset jopa osoittavat, että kun vaaditaan sitkeyttä ja tunnollisuutta, introvertit päihittävät ekstrovertit jopa *sosiaalisuutta* vaativissa tehtävissä. (Cain 2012, 24, 94, 200.)

Keltikangas-Järvisenkin (Lahtimaa 2013) mukaan työpaikkailmoituksissa liikaa huomioita saavat ne ominaisuudet, joilla ei ole mitään tekemistä ammattitaidon ja osaamisen kanssa. Helposti saatetaan luulla, että vain ulospäin suuntautuneet pärjäävät työelämässä. On kuitenkin hyvä muistaa, että lopulta ei ole merkityksellistä, onko ihminen introvertti vai ekstrovertti, sillä ne ovat sosiaalisuuden tavoin temperamentti-piirteitä, joihin emme pysty vaikuttamaan. Ihminen pystyy ohjaamaan käytöstään itse, joten synnynnäiset piirteet eivät myöskään määrittele sitä, millainen ihminen on työssään. Se, mikä määrittää ihmisen kyvyn työskennellä, on hänen ammattitaitonsa ja käyttöksensä muita kohtaan eli sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. (Mt.)

Miten introvertti kulttuurituottaja pärjää ekstroverttiyttä ihannoivassa työelämässä? Introvertin yleisesti heikkoina vuorovaikutus- ja verkostoitumistaitoina pidetyt ominaisuudet voidaan nähdä myös vahvuuksina. Introverteilla on usein esimerkiksi hyvin vahva tunnepuolen kyky havainnoida ja tulkita tilanteita sekä heillä on myös usein kehittynyt hienovaraiset ei-verbaaliset kyvyt. Introvertit ovat usein myös riippumattomampia muista ihmisistä ja keskittyvät paremmin sisäiseen huomiointiin ulkoisten seikkojen sijaan. Toki introverteillakin on omat heikkoutensa, kuten lisääntynyt yksinäisyyden tarve, vaikeus käsitellä keskeytyksiä tai muutoksia ja esimerkiksi small talk -keskustelu voi olla usein hyvin työlästä tai väsyttävää. Heikkouksia ei tule kuitenkaan lähtökohtaisesti pitää esteinä, eivätkä ne välttämättä ole aina introvertin hallitsevimpiä ominaisuuksia. (Zack 2010, 30–31.)

Ihminen tulisi nähdä kokonaisuutena, joka muodostuu kolmesta kerroksesta. Alimpana vaikuttavat synnynnäiset temperamenttipiirteet, joihin kuuluvat sekä sosiaalisuus että introverttius ja ekstroverttiys. Toinen kerros koostuu persoonallisuudesta, jota muokkaavat elinikäinen oppiminen ja kokemukset. Ulommaisina kerros sisältää ihmisen itse säädeltävissä olevan käyttäytymisen taidot ja sen lisäksi tietoiset ratkaisut, kuten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. Introvertilla ja ekstrovertilla on toki taipumusta reagoida tilanteisiin heille luonnollisella tavalla, mutta se ei määrittele sitä, millaiset heidän sosiaaliset ja vuorovaikutustaitonsa ovat. (Lahtimaa 2013.)

3.3 Taidot puntarissa työelämän tilanteissa

Tässä kappaleessa keskityn tarkastelemaan niitä työelämän tilanteita, joissa kulttuurituottajan sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot useimmiten testataan. Työelämän sosiaalisuudessa on kysymys ammatillisesta vuorovaikutuksesta, sosiaalisen ympäristön ja verkostojen rakentamisesta sekä liikkumisesta niiden ympärillä. Kulttuurituottajan asiantuntijuus tulee esille sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, jolloin taidot ja tiedot punnitaan. (Nikoskinen 2010, 106–107.)

Verkostoituminen

Tuottaja 2020 -hankkeen kaikissa raporteissa korostuu tulevaisuuden tuottajan toimiminen erilaisissa verkostoissa. Etenkin tulevaisuuden kulttuurituottajan työnkuvaan kuuluu vahvasti verkostojen luominen ja hyödyntäminen, tiimityöskentely ja toimialoja ylittävien verkostojen hallinta. Verkostoitumisen tärkeys nousee esille esimerkiksi hankkeen loppuraportissa. (Halonen 2012, 37.) Kulttuurituottajien verkostoitumisesta kerrotaan myös Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisussa *Tilaa verkostoille!* (Parkkola 2010). Verkostoitumisen merkitys on tunnistettu etenkin kulttuurialalla. Julkaisussa todetaan, että yksilöiden ja yhteisöjen asema riippuu yhä enemmän heidän sijoittumisestaan erilaisiin verkostoihin – yksin pärjää harvemmin. (Mt. 10)

Samoin Nikoskinen raportista *Kulttuurituottajana työelämäään* (2010) selviää, että verkostoilla ja verkostoitumistaidolla on suuri painoarvo esimerkiksi kulttuurituottajien työllistymisessä. Verkostojen merkitys korostuu alan pienuudesta johtuen. Alalla vallitsee kova kilpailu, ja pärjäämiseen vaaditaan avoimuutta sekä hyviä sosiaalisia ja

vuorovaikutustaitoja. (Nikoskinen 2010, 89.) Työelämän osaamisvaatimusten kasvaessa suhdeverkostojen merkitys muun ammattitaidon ja kokemuksen rinnalla kasvaa. Onnistuneen verkostoitumisen taustalla on pitkälti kysymys kyvykkyydestä toimia sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. (Silvennoinen 2008, 8, 22.)

Katri Halosen julkaisu *Visioita ja Valintoja* (2005) keskittyy analysoimaan erityisesti verkostojen merkitystä tuottajan ammatissa. Julkaisun pohjalta voidaan todeta, että kaikille ammatissa toimiville kulttuurituottajille oli yhteistä verkostojen merkityksen korostaminen (Halonen 2005, 8.) Verkostojen merkitys nähdään ytimenä koko omalle toiminnalle. Kulttuurituottajan verkostot painottuvat esimerkiksi taiteilijoiden ja muiden sisältötuottajien suuntaan sekä toimeksiantajien ja toisaalta alihankkijaverkoston suuntaan. Keskeisenä osana nykyisen ja tulevaisuuden kulttuurituottajan ammatiosaamista kuvailtiin olevan kaiken läpäisevä verkosto- ja viestintäosaaminen. (Mt. 22–23.)

Neuvottelemisen

Kulttuurituottajan työkuvaan kuuluvat erilaiset neuvottelutilanteet, joissa tarvitaan tavoitteellista ongelmanratkaisua keskustelemalla. Tarkoituksena on löytää yhteisymmärrys ihmisten ja asioiden välillä. Neuvottelukohteet ovat vaihtelevia ja vaativat usein nopeaa, järjellä reagointia. (Saksala 2015, 212.) Neuvottelutaito on keskeinen osa vuorovaikutustaitoja ja sen hallitsemiseen tarvitaan monitahoinen joukko erilaisia taitoja, kuten viestintätaitoja, strategista ajattelua ja suostuttelevaa vaikuttamista. Kyvykäs neuvottelija hallitsee johtamisen ja muiden kanssa toimimisen sekä osaa organisoida ja koordinoita. Neuvottelussa tulisi pyrkiä yhteisymmärrykseen ja ristiriitojen sovitteluun. Erilaisten näkökulmien ilmaiseminen ja ymmärtäminen on keskeistä hyvälle neuvottelijalle. On osattava käyttää sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja johdonmukaisella ja rauhallisella tavalla. (Kauppila 2005, 191.)

Neuvottelutilanteiden onnistumisen kannalta tärkeitä vuorovaikutustaitoja ovat omien tunteiden tiedostaminen ja hillintä sekä kuunteleminen. Vallankäytön ja hyökkäämisen sijaan neuvottelutilanteessa tulisi säilyttää maltti ja luottamus vastapuolen kanssa. Etenkin kiperissä tilanteissa kuuntelu on keskeinen työkalu, ja siihen tulisi keskittyä väittelyn sijaan. Neuvottelutilanne sujuu paremmin, jos kiinnitetään huomiota hy-

vään ilmapiiriin, huomaavaisuuteen, huolelliseen valmistautumiseen ja kuuntelemiseen. (Saksala 2015, 212–213.)

Kuuntelu mahdollistaa onnistuneen itseilmaisun ja uusien näkökulmien syntyminen. Tärkeää on katsekontakti, sanattomien viestien vastaanotto, kuuntelun ilmaisu ja kuuntelun halukkuuden osoitus. (Kauppila 2005, 182.) Kuuntelemalla ihminen kykenee poimimaan tarvittavan ja olennaisen siitä, mitä toinen sanoo. Kuuntelutilanteeseen tulisi aina keskittyä aktiivisesti ja olla empaattinen sekä läsnä. Taitavan kuuntelemisen edellytyksenä on myös kysymisen taito. (Silvennoinen 2008, 43–45.) Kysymällä neuvottelukumppani joutuu kohtaamaan uuden näkökulman ja vastapuolen mielipiteiden mitätöimisen sijaan tulisi esittää tarkentavia jatkokysymyksiä, perusteluja ja ehdotuksia tilanteen tai ristiriidan ratkaisemiseksi. (Saksala 2015, 213.) On keskeistä kiinnittää huomiota onnistuneeseen neuvotteluun ja neuvottelutaidon kehittämiseen, sillä hyvin päättyneiden neuvottelujen tulokset näkyvät sekä taloudellisina voitoina, lisäresursseina, toimivina suhteina että osapuolia hyödyntävinä sopimuksina. Neuvottelu tilanteena on usein ainutkertainen. (Kauppila 2005, 191–192.)

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Psykologi Jari Ranne kirjoittaa teoksessaan *Anna Palaa!* (2006) palautteen merkityksestä ja vaikutuksesta erityisesti työelämässä. Palaute on Ranteen mukaan ryhmässä toimimisen työkalu ja näin keskeinen osa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Palaute on myös taitolaji, sillä onnistuneeseen, tulokselliseen ja laaja-alaiseen palautteen käyttöön ja koko prosessiin tarvitaan monien taitojen hallintaa. Vuorovaikutustaidoista keskeisimpinä ovat kontaktin luonti ja ylläpito, keskustelun aloittaminen ja jatkaminen, kuuntelu, viestiminen ja yhteistyötaito. Lisäksi tarvitaan taitoa rakentaa ja toteuttaa tavoitteita sekä johtamistaitoa sen monine ulottuvuuksineen. Taidoista koetukselle joutuvat myös kehittämis- ja ongelmanratkaisutaidot. (Mt. 21.)

Saksala (2015) korostaa palautteen antamista ja sen merkitystä osana tuottajan työnkuvaa ja nostaa sen teoksessaan *Tuottajan käsikirja* omaksi luvukseen. Kulttuurituottaja toimii usein työnjohdollisena esimiehenä, jolloin yksi keskeisimmistä työtehtävistä on palautteen jakaminen omalle työryhmälleen – onnistumiset ja epäonnistumiset huomioiden. Palautteen antaminen on yhtä aikaa ihmisten ja asioiden johtamis-

ta tähtäämällä parempaan vuorovaikutukseen, työnlaatuun, resurssien optimointiin, hyvinvointiin ja motivaatioon. Palautteen antamisessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että se tapahtuu rakentavasti, objektiivisesti ja hienotunteisesti. Keskeisiä vuorovaikutustaitoja ovat kuuntelutaito ja keskustelukyky. (Saksala 2015, 109–119.)

Tehoa työelämän viestintään teoksessa (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012) kuvataan palaute peilin kaltaisena työkaluna, joka auttaa havaitsemaan sen, millaisena muut näkevät ja kokevat toimintamme. Palaute auttaa kehittymään ja kannustaa tai korjaa sekä opettaa parhaimmillaan yksilön kehityksen myötä koko organisaatiota. Työelämätaitojen kehittäminen edellyttää aktiivista palautteen saamista ja uusiin tehtäviin sekä tilanteisiin tarttumista. (Mt. 25–27.)

3.4 Viestintä osana tuottajan vuorovaikutusta

Vuorovaikutuksessa keskeistä on toimiva viestintä, joka taas mahdollistaa yhteistyön eri ihmisten välillä. Viestinnässä on kyse prosessista, joka alkaa jo siitä, kun ihmiset eivät ole vielä edes kohdanneet toisiaan. Kohtaamista edeltävät mielikuvat, tunteet, käsitykset ja aikaisemmat kokemukset, mutta prosessi jatkuu usein vielä kohtaamisen jälkeenkin. Viestintä on luonteeltaan dynaamista sekä jatkuvaa ja siihen vaikuttaa monet taustatekijät, kuten kulttuuri ja asiayhteys. (Silvennoinen 2008, 41–43.)

Viestintä on luonnollisesti keskeinen osa myös kulttuurituottajan työnkuvaa. Piilisen ja Mäkelän (2008) tutkimuksessa, joka käsitteli kulttuurituottajan osaamisvaatimuksia, viestintäosaaminen nostettiin tärkeäksi ja keskeiseksi. Viestintätaidot ovat osa sekä kulttuurituottajan ammattiosaamista sekä alue, jota tulisi kehittää. Nikoskisen (2010) raportti, jossa tarkastellaan kulttuurituottajien työelämään siirtymistä, käsittelee myös viestintätaitoja keskeisenä kulttuurituottajan työkaluna ja oleellisena osana vuorovaikutustaitoja. Raportissa nostetaan esille kirjallinen viestintä omana näkökulmanaan.

Kirjallinen viestintä tarkoittaa sanallista viestintää ja sen välittämiseen tarvitaan jokin työkalu tai apuväline, kuten puhelin, sähköposti tai perinteinen kirje. Valitut sanat kertovat lukijalle kirjoittajan ajatukset, ja niiden arviointi tapahtuu kolmesta näkökulmasta: mikä on valittu apuväline, miten kirjoittaja puhuttelee vastaanottajaa ja millainen teksti on ulkoasultaan. Viestintäkanava tulisi valikoida huomioiden se, kenelle ja mik-

si viestimme. (Lohtaja-Ahonen ym. 2012, 11–12.) Saksala (2015) kuvailee kulttuuri-tuottajan työn sisältävän paljon vastuullista sisäistä ja ulkoista viestintää. Koko työnkuva rakentuu puhumisen ja kirjoittamisen varaan, joten itsensä ilmaisu sekä sanallisesti että sanattomasti ovat tärkeimpiä tuottajan taitoja. Sähköposti kuuluu tuottajan keskeisimpiin ja päivittäisiin työkaluihin puhelimen rinnalla. Internetin kautta avautunut viestinnän uusi ulottuvuus on tuonut uusia mahdollisuuksia, mutta aiheuttanut ajoittain jopa loputtomalta ja vaikeasti hallittavan viestitulvan. (Mt. 185–186.)

Oman haasteensa kirjallisen viestintään tuo jatkuvassa liikkeessä oleva sosiaalinen media, joka mahdollistaa osaavissa käsissä tehokkaan, nopean ja monipuolisen viestimisen sekä ihmisten tavoittamisen. Saksala (2015) muistuttaa, että kaiken kattava viestintäväline sosiaalinen media ei kuitenkaan ole. Pysyäkseen jatkuvassa kehityksessä mukana, on itse oltava aktiivinen. Yhteisöllisen median viestintätyyli, kieli ja toimintatavat vaihtelevat, luoden omat haasteensa. Sosiaaliseen mediaan liittyy myös nopeuden illuusio, yhteisöllisten sääntöjen tiedostaminen ja noudattaminen, tiedon leviäminen vauhdilla, yhteisön valppaus ja kritiikki. Yhteisöä leimaa keskusteleva ubiikki kommunikaatio: koko ajan kaikkialla läsnä oleminen. Kirjallisessa viestinnässä on löydettävä tilanteeseen sopiva viestintäkanava, tyyli ja kohderyhmä. Etenkin kirjallisessa viestinnässä selkeä ja tietoinen itseilmaisu on keskeistä. (Mt. 186–187.)

Kommunikaatiotilanteessa sanattoman viestinnän katsotaan olevan yhtä merkityksellistä kuin sanallisen viestinnän. Sanatonta viestintää ovat ääni, ilmeet, katseet, eleet, liikkeet, asennot, tilankäyttö ja välimatka. Näitä hyödyntäen ihmiset lähettävät toisilleen tiedostettuja ja tiedostamattomia viestejä. (Lohtaja-Ahonen ym. 2012, 11.) Lähetetyt viestit saattavat aiheuttaa myös ristiriitoja ja tilanteita, joissa sanattoman ja sanallisen ilmaisun välillä on jokin epäselvyys. Ilmeet ja eleet ovat tärkeässä roolissa onnistuneen vuorovaikutuksen kannalta. Torjutuksi tulemisen tunne syntyy myös usein implisiittisesti eli ilman sanoja. Avoimuus, kuunteleminen ja hyvä tahto voidaan mainita onnistuneen viestinnän avaimina. Avoimuus ei ole sama asia kuin itsestä kaiken kertominen, vaan siinä on kyse itseensä luottamisesta ja kanssakäymisestä ilman roolin taakse piiloutumista ja tärkeilyä. Lisäksi ennakkoluulottomuus ja tilan antaminen ovat osa avoimuutta. (Saksala 2015, 53.)

Virhetulkinnat ja ristiriidat ovat mahdollisia myös sanallisessa viestinnässä. Sanallinen viestintä on aina abstraktilla eli käsitteellisellä tasolla tapahtuvaa viestintää. Viestintätilannetta helpottaa tarkoituksen mukaisesti ja tavoitteellisesti puhuminen, joten keskustelussa tulisi välttää sivumerkityksiä. Kokonaiskuva muodostuu sanallisen ja sanattoman viestinnän yhteydestä – siitä, miten nämä kaksi toimivat yhdessä. Keskustelussa ääneen sanonut asiat eivät ole välttämättä aina olennaisinta, vaan huomattavaa painoarvoa saattaa saada se, miten asia sanotaan tai mitä jätetään sanomatta. Yhtenä viestinnän tasona voidaan sanallisen ja sanattoman rinnalla nähdä myös *tunteiden viestinnän taso*, jossa on kyse tunnetilojen havainnoimisesta, niiden vastaanottamisesta ja takaisin vastaamisesta. (Kauppila 2005, 25–27.)

Viestinnällisen kompetenssin eli osaamisen avulla voidaan määritellä taitavan viestijän ominaisuuksia. Kompetenssi on kyvykkyyttä tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen viestimiseen tilanne huomioiden. Tehokas vuorovaikutus ympäristön kanssa ja ongelmanratkaisukyky ovat taitavan viestijän ominaisuuksia. Positiivisten tulosten maksimointi ja negatiivisten tulosten minimointi sekä tavoitteiden ja käytöksen sopeuttaminen eri tilanteisiin tekevät viestijästä taitavan. Ollakseen viestinnällisesti osaava on hallittava kolme tilannesidonnaista osatekijää: käyttäytymisessä korostuvat tieto ja taito sekä niiden soveltamisen motivaatio. (Lohtaja-Ahonen ym. 2012, 21.)

3.5 Tunneälykäs tuottaja

Kulttuurituottajan työhön kuuluu keskeisenä osana erilaisten tunteiden kohtaaminen. Kulttuurituottaja kohtaa työssään vuorovaikutustilanteita, joissa täytyy ymmärtää, tulkita ja hallita omien tunteiden lisäksi esimerkiksi muun työryhmän, taiteilijan tai yleisön tunteita, odotuksia ja lisäksi näiden kaikkien välille syntyviä ristiriitoja. Tunnetaidot ja niiden hallitseminen ovat oleellinen osa ammattiosaamista kulttuurialalla, jossa kanssakäyminen hyvin erilaisten ihmisten ja ryhmien välillä on lähes päivittäistä. Samalla tunnetaidot ja niiden hallinta muodostavat pohjan myös vuorovaikutustaitojen kehittymiselle. (Nikoskinen 2010, 22.)

Saksala (2015) peräänkuuluttaa myös kulttuurituottajalta tunneälyä. Työskennellessään työnjohtajan asemassa, tarvitaan tuottajalta kykyä aistia ja ilmentää erilaisia tunteita itsessään sekä muissa. Lisäksi tunneälykäs tuottaja hallitsee tietoisesti näitä

tunnetiloja, joita itsessä tai työyhteisössä ihmisten välille syntyy ja ilmenee. Kulttuuri-tuottajan vastuulla on esimerkiksi innostuksen välittäminen työryhmälleen ja sitä kautta ryhmän motivointi sekä työssä jaksamisesta huolehtiminen. (Saksala 2015, 59.) Itsensä ja muun työryhmän työhön innostaminen on keskeinen osa tunneälyä ja sitä kautta sosiaalisten taitojen tärkeä kyky (Isokorpi 2004, 31).

Tunneäly vaikuttaa moneen työelämän osa-alueeseen. Kasvatustieteiden tohtori Tia Isokorpi kuvailee teoksessaan *Tunneoppia – parempaan vuorovaikutukseen* (2004) tunneälyä *ryhmäksi mentaalisia kykyjä*, joiden avulla havaitaan ja hallitaan sekä omia että muiden tunteita. Tunneälyyn liittyy tunteista oppiminen, kyky tunnistaa tunteiden merkityksiä ja saadun tiedon hyödyntäminen esimerkiksi ongelmanratkaisu-, neuvottelu- ja konfliktitilanteissa. Tunneälykäs ihminen tiedostaa ja ymmärtää omat ja ympärillä olevat tunteet, hallitsee niiden ilmaisun ja helpottamisen. Tunteiden helpottaminen tarkoittaa emotionaalisen ja kognitiivisen tiedon integroitumista eli negatiivisten tunteiden laimentamista muuttamalla tietoisesti ajatuksia ja toimintaa toisenlaiseksi. Tunneälyllisesti taitava ihminen on aidosti läsnä oleva kohtaamistilanteessa. Ei tarvitse olla ”säkenöivä seuraihminen” ollakseen tunneälykäs. Seurallisuus tai sosiaalisuus ei ole tässäkään yhteydessä keskeisintä, vaan syvempi kohtaaminen ja sisäinen tasapaino. (Mt. 17–20.)

Suhdeverkostojen tärkeydestä kirjoittava Silvennoinen (2008) korostaa, että kohtuullisia tunnetaitoja edellytetään etenkin verkostojen ylläpitämiseen ja niissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Verkostoissa tunneäly vaikuttaa myös kykyymme hyödyntää muita taitojamme vuorovaikutustilanteissa – etenkin sosiaalisia taitoja. Tunneäly auttaa lisäksi tunnistamaan syy-seurausyhteyksiä tapahtumien, omien tunteiden ja käyttäytymisen välillä. Verkostosuhteissa onnistuneen ja toimivan vuorovaikuttamisen taustalla on se, miten ihmiset tulevat toimeen keskenään, jolloin saman tunnetason löytäminen ja siihen pyrkiminen on olennaista. Se taas edellyttää halua ja kykyä ymmärtää muita sekä toisen asemaan asettumista. (Mt. 100–102.)

Isokorpi (2004) esittää, että tunneälyyn liittyy vahvasti empatiakyky: ”kyky eläytyä toisen ihmisen elämykselliseen todellisuuteen”. Se on myös tärkeä osa sosiaalisia taitoja. Vuorovaikutustilanteessa empatia näkyy aitona kiinnostuksena muita kohtaan ja taitona huomioida muut ihmiset sekä heidän tarpeensa. Omien sisäisten tunteiden

havaitseminen ja hallitseminen ovat edellytyksenä sosiaaliselle vastuunottamiselle. Empatiakyky on taitoa sisäistää koettua ja oppia omista kokemuksista sekä taitoa vaikuttaa toisten ihmisten tunteisiin. (Mt. 30–31.)

Kauppila (2005) kuvailee myös empatian tarkoittavan ymmärtävää vuorovaikutusta, jossa eläydytään toisen tunne- ja ajatusmaailmaan. Empatiakyvyn keskeinen tunnekomponentti on sosiaalinen herkkyys eli sensitiivisyys, joka tarkoittaa kykyä tavoittaa ja asettua vastapuolen tunneaaltopituudelle. Tärkeä osa empaattista vuorovaikutusta ovat kognitiiviset elementit, kuten tietoinen ajattelu, toisen tunteiden arviointi, roolien tunnistaminen ja viestintä. Verbaalisuus on myös avainasemassa empaattisessa vuorovaikutuksessa. Empatiakykyä voidaan kehittää tietoisilla harjoituksilla, jotka auttavat eläytymään toisen asemaan ja rooliin. Aktiivinen pohdinta, analysointi ja empatian merkityksen tiedostaminen vahvistavat empatiakykyä. (Mt. 186–187.)

Itsetuntemus ja empatiakyky ovat taitoja, joilla on selkeä yhteys toisiinsa. Psykologian ja onnellisuuden professori Markku Ojanen kirjoittaa itsetuntemuksesta teoksessaan *Minä ja muut* (2011). Itsetuntemus on jatkuvaa opiskelua, mutta riittävä itsetuntemus helpottaa muiden kanssa vuorovaikuttamista ja on hyvien ihmissuhteiden perusta. Itsetuntemuksessa on kyse rationaalisesta ja tasapainoisesta itseensä aidosti tutustumisesta ja itsestä oppimisesta. Terve itsetuntemus on tärkeää hyvinvoinnin kannalta, ja siksi sen jatkuva opiskelu on hyödyllistä. (Mt. 10–12.) Itsetuntemus on Isokorven (2004) sanojen mukaan vuorovaikutuksen perusta: ”Ihminen voi näyttää ulospäin sosiaalisesti sujuvalta, mutta vuorovaikutuksesta puuttuu silti aitoa tunnetta ja syvyyttä”. Pystyäkseen osoittamaan aitoja välittämisen tunteita toisia kohtaan, on ensin pystyttävä kohtamaan omat tunteensa ja puutteensa ihmisenä. Ammatillinen kasvu ja kehittyminen edellyttävät aina myös kasvua ihmisenä. (Mt. 30–32, 80.)

Tunneälykkyyttä voidaan myös kehittää. Lähtökohtana kehittämislle on oma halu ja kyky omien tunteiden havainnointiin. Sen jälkeen keskitytään tunteiden kuvaamiseen ja nimeämiseen. Tunnekokemukset ovat henkilökohtaisia ja aina todellisia. Tunteiden havainnoinnin, tunnistamisen ja hyväksymisen jälkeen tulee keskittyä käytännön tekemiseen, kuten omista tunteista puhumiseen. Verkostosuhteissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa ihmisten välillä on huomioitava, että pelkkä omien tunteiden tunnistaminen ja säätely eivät yksin riitä. Toisen tunteiden huomioiminen ja tunnistami-

nen on jälleen avainasemassa, mutta omien tunteiden tunnistamisen taito auttaa myös toisen asemaan eläytymisessä. Itsetuntemus on tunnetaitojen kehittämisessäkin keskeistä. (Silvennoinen 2008, 100–102.)

Helsingin Sanomien artikkelissa (Karttunen 2014) korostetaan myös johtajasemassa toimivien henkilöiden sosiaalisia taitoja ja tunneälykkyyttä: ”Tunneäly voi olla hyvälle johtajalle jopa huippuälykkyyttä tärkeämpi ominaisuus.” Työpsykologi Tommi Telannon mukaan johtajan rooliin päätyvät usein kunnianhimoiset, mutta sosiaalisesti ja tunnetasoltaan älykkäät ihmiset. Huippujohtajat eivät myöskään Telannon mukaan ole automaattisesti kaikkein huippuälykkäimpiä. Tunneäly ja kyky johtaa muiden älykkyyttä ovat sitäkin tärkeämpiä. (Mt.)

4 MENETELMÄT

Opinnäytetyöni kehittämis- ja tutkimustavoitteenani on saada selville, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan kentällä kulttuurituottajien keskuudessa. Tarkoitukseni on tavoitella mahdollisimman autenttista, aitoa työelämän tämän hetkistä tilaa. Tästä syystä valitsin aineistonkeruumenetelmiksi ja -strategiaksi kaksivaiheisen tiedonhankinnan. Tutkimusmenetelminä hyödynsin jäsenkyselyä, jolla tavoittelin kentän yleistä ääntä, ja sen rinnalla toteutin muutamia teemahaastatteluja tuomaan lisäsyvyyttä.

Valitsemieni aineistonkeruumenetelmien avulla tavoittelen kokemuksellisen tiedon keräämistä suoraan kulttuurialan toimijoilta. Kulttuurialaa ja kulttuurituottajien ammatiosaamista kehittävä opinnäytetyöni tarkoitus on tuottaa hyötyä etenkin TAKUn jäsenille, kulttuurituottajana työskenteleville, alan opiskelijoille ja kulttuurituottajia kouluttaville tahoille. Tässä luvussa esittelen aineiston hankinta- ja analyysimenetelmät. Analyysivaiheessa tarkastelen keräämäni aineistoa ja peilaan sitä lähdemateriaaliin sekä teoriaosuuteen.

4.1 Aineiston hankintamenetelmät

Jäsenkysely

Aineiston keruun kannalta keskeisin hankintamenetelmä oli TAKUn jäsenille suunnattu jäsenkysely (LIITE 1), joka toteutettiin sähköisesti verkkokyselynä Webropol-ohjelmalla. Näin sain tutkimukselleni kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimustuloksen, jonka monipuolinen tarkastelu onnistui ohjelman avulla. Kvantitatiivinen tutkimus voidaan nähdä Kanasen (2011) mukaan prosessina, joka etenee ja vie läpi vaihe vaiheelta. Prosessin vaiheita ovat ongelman määrittely, kysymysten laadinta, tiedonkeruu ja tiedon analysointi. (Mt. 17–18.)

Kysely mahdollisti kulttuurituottajien äänen kuulemisen mahdollisimman laajasti, sekä maantieteellisesti että ottaen huomioon kulttuurituottajien moninaiset toimenkuvat, koulutukset ja urapolut. Verkkokyselyn hyvinä puolina koin myös mahdollisimman matalan kynnyksen vastaamiselle, yleisen tehokkuuden ja taloudellisuuden. Verkkokyselyn heikkoutena voidaan taas nähdä suoran kontaktin puuttuminen, jolloin vas-

taajalla ei ole mahdollisuutta kysyä tarkentavia kysymyksiä hankalasti ymmärrettäviin kohtiin, jolloin väärinymmärryksen riski kasvaa. Kysymysrunгон rakensin teoriaan pohjaten ja kyselyn laatimisvaiheessa pohdin työn kokonaisrakennetta.

TAKUn hyväksymänä kysely lähetettiin jäsenistölle uutiskirjeen mukana. Kyselystä tiedotettiin myös järjestön Facebook-sivulla ja Twitterissä. Vastausaikaa oli helmikuussa vajaat kolme viikkoa ajanjaksolla: 12.2.–28.2.2015. Vastausaikaa määriteltäessä oli huomioitava, että ajanjaksolle osuivat hiihtolomaviikot, minkä tiedettiin rajoittavan vastaajien määrää. Tästä huolimatta työn kokonaisprosessin ja -aikataulun takia päätettiin kysely toteuttaa kyseisenä ajankohtana. Sosiaalisessa mediassa kysely sai huomiota, ja sitä jaettiin kulttuurituottajien keskuudessa eteenpäin, muun muassa Suomen kulttuurituottajien ja Turun kulttuurinluojien Facebook-sivustoilla. Viimeisellä viikolla kyselystä laitettiin muistutusviesti kaikkiin sosiaalisen median kanaviin, koska ne oli todettu tehokkaina väylinä kohderyhmän tavoittamisessa.

Kyselyn yhteydessä lähetetyn saatekirjeen avulla rajasin kyselyn olevan osoitettu kulttuurituottajan työssä toimiville tai henkilöille, joiden toimenkuvaan sisältyy kulttuurialan tuotannollisia tehtäviä. Kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto ei ollut vaatimus kyselyyn vastaamiselle, koska kulttuurituottajien koulutustaustat ovat hyvin erilaisia. Myös opiskelijat olivat oikeutettuja vastaamaan kyselyyn, mikäli työskentelevät tuotannollisissa tehtävissä kulttuurialalla. Kyselyyn saattoivat vastata myös muut kuin TAKUn jäsenet, vaikka kysely oli lähtökohtaisesti suunnattu heille. Tärkeintä tutkimuksen lopputuloksen kannalta oli tavoittaa mahdollisimman laajasti kulttuurituottajan työtä tekeviä henkilöitä ja heidän aitoa työkokemustietoa. Verkkokysely toteutettiin anonyymisti. Kyselyyn pääsi julkisen linkin kautta, mikä vaikutti myös siihen, etten pystynyt kontrolloimaan sitä, vastasiko joku useamman kerran. Pidän sitä kuitenkin epätodennäköisenä, enkä koe sen vaikuttavan kyselyn luotettavuuteen.

Kysely rakentui yhteensä 12 kysymyksestä, joista kaksi viimeistä olivat avoimia kysymyksiä ja muissa oli valmiit vaihtoehdot. Kyselyn vastaaminen kesti noin 10 minuuttia. Testasin kyselyn toimivuutta ennen sen julkaisemista ja pyysin kommentteja toteutukseen sekä kohderyhmään kuuluvilta että sen ulkopuolisilta henkilöiltä. Näin testasin kyselyn ymmärrettävyyttä ja pätevyyttä. Ensimmäiset kysymykset, jotka olivat myös pakollisia, käsittelivät vastaajan taustatietoja, kuten sukupuolta, ikää,

asuinpaikkaa ja koulutusta. Suurimmassa osassa kysymyksiä hyödynsin monivalintamenetelmää. Osassa kysymyksistä vastaukset tuli laittaa samalla tärkeysjärjestykseen. Avoimet kysymykset kyselyn lopussa mahdollistivat vastaajalle vapaan kommentoinnin ja sellaisten huomioiden esittämisen aiheista, joita en ollut osannut kysyä. Lisäksi kysymys antoi vastaajalle mahdollisuuden antaa palautetta ja kommentoida kyselyä ja tutkimusta.

Sähköiseen jäsenkyselyyn vastasi yhteensä 129 henkilöä. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistuminen edellyttää ”riittävää” määrää havaintoyksiköitä, jotta saadut tulokset voidaan nähdä luotettavina ja niiden voitaisiin ajatella koskevan koko perusjoukkoa. (Kananen 2011, 18.) Tilaaja ja minä olemme tyytyväisiä vastanneiden määrään ja koemme sen riittäväksi tutkimukseni kannalta. TAKUn tämän hetkinen kokonaisjäsenmäärä on 3250 ja kulttuurituottajia heistä on 654. Jäsenmäärään nähden vastausprosentti on 20 %, joka on lähellä keskiarvoa, kun verrataan muihin TAKUn kyselyiden vastausprosentteihin. (Niutanen 2015.)

Teemahaastattelu

Aineistonkeruun toisena metodina olivat teemahaastattelut, jotka syventävät tutkimusta ja antavat laadullista tutkimusaineistoa. Haastateltavat antoivat henkilökohtaisen äänensä tutkimukselle, mutta haastattelut toteutettiin silti anonyymisti. Haastateltavien vastauksia ja kommentteja lainaan nimimerkin suojin esimerkiksi ”Tuottaja 1”. Teemahaastattelun rungon (LIITE 2) rakentamisessa tärkeää on aiheeseen perehtyminen ja sen sisäistäminen. Aihealueesta oli oltava esiyymmärrys teorian ja omien kokemusten kautta, jotta pystyin laatimaan rungon haastattelun etenemisestä ja käsiteltävistä aiheista sekä tavoitteista. (Eskola & Suoranta 1998, 79.)

Haastattelin yhteensä viittä kulttuurialalla työskentelevää tuottajaa. Kaikki haastateltavat työskentelivät monivuotisella kokemuksella. Neljä heistä työskenteli melko suuressa kulttuurialan yrityksessä ja yksi ammattimaisesti toimivassa yhdistyksessä. Pyrin valitsemaan haastateltavat eri toimialoilta, kuten teatteri-, tapahtumatuotanto, elokuva- ja media-alalta. Yksi haastateltavista oli entuudestaan minulle tuttu ja muut valitsin yhteisten kontaktien kautta. Kaksi haastateltavista työskenteli Turussa ja loput kolme pääkaupunkiseudulla. Sukupuolijakauma oli sattumanvarainen: kaksi miestä ja

kolme naista. Kaikki haastateltavat lähtivät mukaan mielellään ja olivat kiinnostuneita opinnäytetyön näkökulmasta.

Toteutin haastattelut kasvotusten ja nauhoitin ne äänitallenteina uudelleenkuuntelua ja litterointia varten. Haastattelumetodina hyödynsin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa vastaaja tunsi etukäteen haastattelun näkökulman ja halutessaan sai kuulla hieman mahdollisista kysymysteemoista ennen haastattelutilannetta orientoituaikseen aiheeseen. En lähettänyt tai näyttänyt kysymyksiä kokonaisuudessaan etukäteen haastateltaville, jotta sain vastaukset mahdollisimman autenttisenä ja heidän "sen hetkisen" olotilansa pohjalta. En myöskään antanut vastaajalle haastattelutilanteessa valmiita vastausvaihtoehtoja.

Valitsin haastattelumenetelmän jäsenkyselyn rinnalle, saadakseni lisäsyvyyttä tutkimukseeni ja yksityiskohtaisempaa tietoa aiheesta. Haastatteluiden huonona puolena voidaan kuitenkin nähdä se, että haastateltavien vähäinen määrä ei mahdollista suoranaisten johtopäätöskien muodostamista. Hyvä puoli taas on se, että haastattelutilanteessa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, mikä taas mahdollistaa tiedonhankinnan suuntaamista itse tilanteessa. Lisäksi se luo mahdollisuuden saada esiin vastausten taustalla vaikuttavia motiiveja. Koin hedelmällisimmäksi nimenomaan kasvotusten tapaamisen, koska silloin teemahaastattelulle luonteenomaisesti molemmat osapuolet pystyvät esittämään tarkentavia kysymyksiä. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 66.)

Teemahaastattelussa on määritelty ennakkoon haastattelun aihepiiri ja teemat. Pysin haastatteluissa kysymysten samaan esitysmuotoon ja järjestykseen, mutta toki tarvittaessa syvensin keskustelua, teema-alueiden pohjalta, niin pitkälle kuin tutkimusintressit ja haastateltavan kiinnostus mahdollistivat. Pysin välttämään vastausten johdattelua, vaikka jouduinkin ajoittain kysymään lisätietoa ja tarkennuksia, jotta sain vastauksia lähemmäksi tutkimuskysymyksiäni. (Mt. 34, 47, 67.) Haastattelun lopuksi annoin vastaajalle mahdollisuuden vapaaseen kommentointiin tutkittavasta aiheesta tai haastattelun toteutuksesta.

4.2 Aineiston analyysimenetelmät

Jäsenkysely

Kvantitatiivinen eli määrällinen aineisto käsitellään tilastollisin menetelmin, ja se perustuu aineiston mittaamiseen. Näin tavoittelen perusteltua, luotettavaa ja yleis-tettävää tietoa. (Kananen 2011, 17–18.) Olin suunnitellut kyselyn sisällön teorialäh-töisesti, jotta saisin vastauksia suoraan tutkimuksen näkökulmaan ja tutkimuskysy-myksiini. Jäsenkyselyn analyysivaiheessa hyödynsin Webropol-ohjelman mahdolli-suuksia, kuten vastausten koontia ja analysointia valmiiden taulukoiden avulla. Näin vastauksia ei tarvitse kirjata ylös käsin, mikä pienentää inhimillisten virheiden mah-dollisuutta ja tukee näin tutkimuksen luotettavuutta. Määrällisen aineiston analyysissä hyödynsin Weprolin ristiintaulukointi-, prosenttien- ja keskiarvonlasku mah-dollisuuksia. Tarkastelin myös korrelaatiokertoimia ja riippuvuuksia sekä tein vasta-uksille erilaisia vertailuja ja ryhmittelyjä.

Kyselyni painottui mielipidekysymyksiin, joissa oli ennalta määritellyt 5-portaiset asteikot sama- ja erimielisyydestä, jossa yksi vaihtoehdoista oli ”en osaa sanoa”. Näiden kysymysten tuloksia analysoin esimerkiksi prosenttijakaumina. Kysymykset, jotka käsittelivät tärkeimpiä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja, sisälsivät ranking-matriiseja eli niiden osalta vaadittiin vastausvaihtoehtojen laittamista tärkeys- tai paremmuusjärjestykseen. Ranking-kysymysten vastauksia analysoidessa tarkaste-lin vaihtoehtojen keskiarvoja sekä samalla otin huomioon sen, kuinka moni vastaa-jista oli valinnut kyseisen vaihtoehdon.

Avoimia kysymyksiä käsittelin myös Webropolilla. Tarkastelin vastauksia erilaisten sanapilvien, -karttojen ja -ryhmien kautta, joita vertailin myöhemmin suhteessa tutki-muskysymyksiini ja taustateoriaan. Muodostuneiden ryhmien ja yhteyksien pohjalta loin päätelmiä, joita tarkastelin yhdessä muiden samaan aiheeseen liittyvien tulosten kanssa. (Mt. 101–102.)

Haastattelu

Haastatteluiden analysoinnissa hyödynsin sekä aineisto- että teorialähtöistä sisällönanalyysia. Koska haastatteluiden rakenne oli teoriaan pohjautuva, aineiston analyysiprosessissa vuorottelevat esiin nousevat näkökulmat ja valmiit mallit. Tarkastelin aineistoa vertaamalla sitä olemassa olevaan tietoon ja etsimällä vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Hirsijärvi ym. 2008, 135–136.) Aineiston analysointi eteni vaiheittain. Aloitin aineistolähtöiselle analyysille ominaisesti haastattelujen uudelleen kuuntelemisella ja auki kirjoittamisella sana sanalta, eli litteroinnilla. Tämän jälkeen vuorossa oli haastattelujen lukeminen ja sisältöön perehtyminen. Haastattelu oli rakennettu tutkimuskysymyksiin pohjautuen, joten tutkimukseni kannalta keskeisten vastausten hahmottaminen oli suhteellisen helppoa. Keskityin analyysissa tarkastelemaan niitä tuloksia, jotka antavat vastauksia tutkimuskysymyksilleni. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108–113.)

Haastatteluiden teorialähtöinen kysymyksenasettelu muodosti aineistolleni tarpeelliset jo olemassa olevat yläluokat ja käsitteet, kuten ”Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot työnhaussa” tai ”Tunneäly ja sen merkitys”. Teorialähtöisessä analyysissä luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen ja analyysiä ohjaavat valitsemani teemat sekä tutkimuskysymykset. Keräsin aineistosta niitä asioita, jotka sopivat analyysirunkoon ja aikaisempaan teoriaan. Haastattelu ja kysely tukivat toisiaan, joten analyysivaiheessa oli myös mahdollista luoda yhteyksiä sekä teorian, kyselyn määrällisen aineiston että haastattelujen laadullisen aineiston välille. (Mt. 109–113.)

Haastatteluaineiston laatua ja luotettavuutta on syytä tarkkailla koko prosessin ajan, tutkimuksen eri vaiheissa. Hyvän haastattelurungon luominen edesauttaa laadun tavoittelua, joten panostin siihen. Haastatteluvaiheessa huomioin laadun huolehtimalla siitä, että tekninen välineistö oli kunnossa, haastattelu paikka oli mahdollisimman rauhallinen ja haastattelurunko oli mukamani. Aineiston käsittelyssä haastattelun laatua tukee se, että litterointi tapahtui heti haastattelun jälkeen, jolloin kaikki oli tuoreessa muistissa. Haastatteluaineiston kokonaisuuden luotettavuutta ja laatua tukee se, että huolehdin äänitallenteiden hyvästä kuuluvuudesta, litteroinnin ja aineiston luokittelun yhdenmukaisuudesta. (Hirsijärvi ym. 2008, 184–186.)

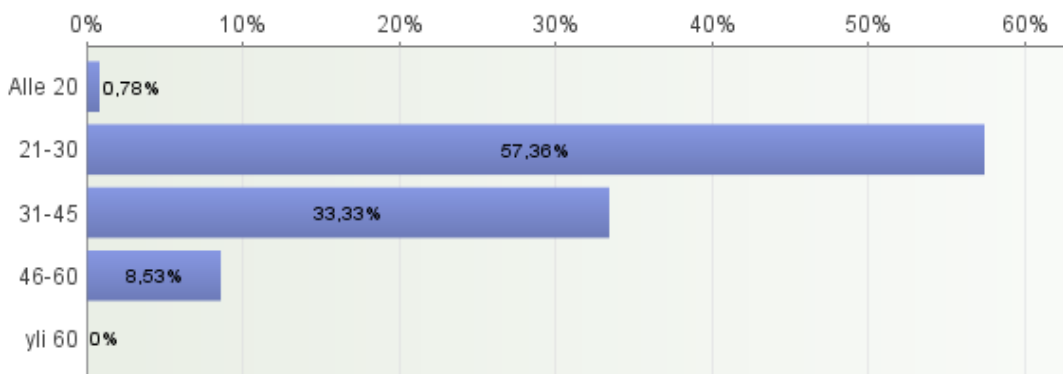
Haastatteluiden pätevyyttä voidaan myös pohtia haastateltavien näkökulmasta. Valitsin haastateltavat, jotka ovat tuotantoalan ”rautaisia” ammattilaisia ja sen pystyin määrittelemään heidän työhistoriansa ja -kokemuksiensa perusteella. Jokainen heistä työskentelee menestyvässä kulttuurialan yrityksessä tai yhdistyksessä, ja työvuosia tuottajan työssä heillä on takana jo useita. Lisäksi tutkimuskysymykset painottuvat haastateltavien henkilökohtaisiin mielipiteisiin, jolloin oikeaa tai väärä vastausta ei ole määritetty. Tavoitteena oli saada mahdollisimman autenttinen aineisto ottaen huomioon vastaajien sen hetkinen mielipide ja olotila.

5 ANALYYSI

Aineiston analyysivaiheessa tarkastelen kaksivaiheisen tiedonhankintamenetelmän avulla kerättyä laadullista ja määrällistä aineistoa yhtenäisenä kokonaisuutena. Samalla peilaan tutkimusaineistoa olemassa olevaan tietoon eli lähdemateriaaliin sekä teoriaan. Molemmat, sekä kyselylomake että haastattelu, sisälsivät kysymyksiä eri aihepiireistä, kuten taustatiedoista, sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä esimerkiksi työyhteisöön, työnhakuun ja urakehitykseen sekä kysymyksiä siitä, millaisissa työelämäntilanteissa taidot punnitaan. Lisäksi kysymykset käsittelivät viestintää ja tunneälyä tuottajan työssä. Käsittelen tässä kappaleessa molempien aineistonkeruumenetelmien avulla saavutettuja tuloksia ja niiden välistä vuoropuhelua olemassa olevan teorian kanssa.

5.1 Taustat

Kyselyn ensimmäiset viisi kysymystä olivat luonteeltaan taustakysymyksiä, joiden tehtävä oli selvittää kyselyyn vastanneiden taustatietoja, kuten sukupuolta, ikää, asuinpaikkaa ja koulutusta. Kyselyyn vastanneista selkeästi suurin osa eli 86 % oli naisia, näin ollen 129 vastaajasta naisia oli 112. Miehiä vastaavasti kyselyyn vastasi vain 17. Sukupuolijakauman epätasapainosta johtuen en voi luokitella tuloksia sukupuolen perusteella, koska miesvastaajajoukon näkemykset eivät olisi edustaneet sukupuolta todenmukaisesti. Miesten vähäinen vastausprosentti voi toki kertoa siitä, että opinnäytetyön aihe itsessään kiinnostaa enemmän naisia kuin miehiä tai naiset ovat yleisesti kiinnostuneempia vastamaan verkkokyselyihin.



KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma

Vastaajista enemmistö oli nuoria, ikähaarukaltaan 21–30-vuotiaita. Toiseksi suurin joukko oli 31–45-vuotiaat. Taulukko (1) havainnollistaa ikäjakaumaa tarkemmin. Nuorien vastaajien suuressa määrässä voidaan nähdä yhteys opiskelijoiden melko aktiiviseen vastausprosenttiin (28 %). Koulutusjakaumaa käsitellen lisää tulevassa. Kulttuurituottajien keski-ikä voidaan joka tapauksessa päätellä olevan melko nuori, mikä selittynee sillä, että kulttuurituottajia on koulutettu Suomessa vasta alle 20 vuotta. Kulttuurituottajia valmistuu koko ajan lisää ja työllistyminen sekä alan tunnettuus lisääntyvät.

Kyselyyn vastasi kulttuurituottajia ympäri Suomea aina Ahvenanmaata myöden, mikä oli positiivista, ja näin sain vastauksiini tavoiteltua maantieteellistä moniäänisyyttä. Vaikka hieman yli puolet vastaajista tuli pääkaupunkiseudun ulkopuolelta, vastaajamäärältään ylivoimaisesti suurin joukko keskittyi Uudenmaan alueelle. Sieltä vastauksia kertyi 47 %, lähes puolet suhteessa kaikkiin vastaajiin. Varsinais-Suomesta vastaajia oli seuraavaksi suurin joukko, 19 %. Nämä luvut kertovat, että Helsingin ja Turun alueilla kulttuuritarjonta on edelleen monipuolisinta ja aktiivisinta sekä sinne on keskittynyt kulttuurituotannon tämän hetkinen työllistyminen (Tilastokeskus 2011). Vajaan 10 % vastaajamääriä tavoitettiin kuitenkin Pirkanmaan, Pohjois-Pohjanmaan ja Keski-Suomen alueilta. Muiden alueiden vastausmäärät jäivät alle 5 %.

Kyselyyn vastanneiden kesken yleisin viimeksi suoritettu koulutus oli alempi ammattikorkeakoulututkinto, jonka oli suorittanut 45 % (58 vastaajaa). Ylemmän tai alemman yliopisto- tai taidekorkeakoulututkinnon suorittaneita vastaajien joukosta oli yhteensä 31 eli 24 %. Vastaajista 22 (17 %) on suorittanut viimeksi ylioppilastutkinnon ja ammatillisen perustutkinnon suorittaneita vastaavasti 9 eli 7 %. Kulttuurituotannon ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 57 vastaajaa eli 44 %. Kun tutkinnon suorittaneiden joukkoon lisätään ne vastaajat, joilla tutkinto on vielä kesken (36 eli 28 %), voidaan todeta, että suhteessa kaikkiin vastaajiin selkeä enemmistö on suorittanut tai suorittamassa Kulttuurituottaja AMK -tutkintoa. Vastaajat, joilla tutkinto oli vielä kesken, olivat lähes kaikki (80 %) ikäjakaumaltaan alle 30-vuotiaita. Vastaajien määrä, joilla tutkintoa ei ole suoritettu, on sama 36 eli 28 %.

5.2 Sosiaalinen vai sosiaalisesti taitava tuottaja?

Molemmissa aineistonkeruumenetelmissä käsiteltiin sosiaalisuuden ja sosiaalisten taitojen eroavaisuutta ja suhdetta toisiinsa. Tarkoituksena oli tarkastella ja selvittää, miten näiden käsitteiden välinen suhde ja erot ymmärretään kulttuurituottajien keskuudessa. Molemmissa menetelmissä esitettiin väittämiä, jotka käsittelivät vastaajan omaa sosiaalisuutta, käsitystä sosiaalisuuden merkityksestä tuottajan työhön ja työnhakuun sekä sosiaalisuuden suhdetta sosiaalisiin taitoihin.

Sosiaalisuuden ja sosiaalisten taitojen eroavaisuuden ymmärtämistä tarkasteltiin kysymyksen 6, ensimmäisessä väittämässä: *Sosiaalisuus on sama asia kuin sosiaaliset taidot*. Kysymys on mielipidekysymys, jossa oli ennalta määritelty 5-portainen asteikko sama- ja erimielisyydestä. Yksi vaihtoehtoista oli ”en osaa sanoa”. Kaikissa kysymyksen 6 väittämässä hyödynsin samaa vastausvaihtoehtomallia. Ensimmäiseen väittämään vastaajista 14 % ilmoitti olevansa ”jokseenkin samaa mieltä” ja kaikki loput vastaajat valitsivat vaihtoehdot ”jokseenkin eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli noin 32 %. Väittäjä, jonka mukaan *sosiaalisella henkilöllä on aina myös hyvät sosiaaliset taidot* jakoi mielipiteitä lähes yhdenmukaisesti edellisen väittämän kanssa. Voidaankin todeta, että käsitteiden eroavaisuus on suurimmalle osalle vastaajista melko selkeä, mutta kaikki eivät kuitenkaan hahmota näitä erillisinä ja toisistaan riippumattomina asioina.

Haastattelut tukevat kyselyn tuloksia, sillä sosiaalisella henkilöllä ei ajatella olevan automaationa hyviä sosiaalisia taitoja. Tämä on tärkeä näkökulma tutkimuksen kannalta: asiasta on olemassa selkeää ymmärrystä ja tietämystä. Kaikki haastateltavat vastasivat samaiseen väittämään kielteisesti ja nostivat esille myös sosiaalisuuden kääntöpuolia.

”Joku voi olla hyvin sosiaalinen ja hyvin narsistinen (--). Se on yksi yhdistelmä. Hyvin itsekeskeinen tai ei pysty asettumaan toisen ihmisen asemaan – ja hän on silti hyvin sosiaalinen (--). Silti sellainen toiselle tilan antaminen ja kuuntelu ja (--). Tilannetaju ei aina ole kohdillaan.” (Tuottaja 1)

” (--) sosiaalinen ihminen saattaa helposti kääntää asiat jopa itseensä ja olla jossain määrin jopa liian itsekeskeinen, jolloin ei ajatella sitten taas riittävästi sitä muiden näkökulmaa, jota sitten taas sosiaalisesti lahjakas ihminen osaa ajatella.” (Tuottaja 2)

” (--) Sähän voit olla sosiaalinen henkilö, mutta tahditon (--) sulta puuttuu vaikka tilanteen lukutaito (--) Ymmärrät, mitä missäkin tilanteessa voi sanoa. Se on osa sosiaalisia taitoja, että ymmärrät missä viitekehyksessä olet, ja jokaiseen on oma koodinsa, miten missäkin ollaan.” (Tuottaja 5)

Tarkastelen myös, miten *sosiaalisuus* vaikuttaa vastaajien mielestä työnhakutilanteeseen ja työssä menestymiseen. Kyselyssä näkökulmaa lähestyttiin kysymällä mielipidettä väittämään: *Sosiaalinen ihminen menestyy tuottajan työssä paremmin*. Selkeä enemmistö, yli 80 % oli samaa mieltä, josta ”täysin samaa mieltä” 21 %. Väittämän kanssa ”jokseenkin eri mieltä” oli 16 %. Tässä voidaan nähdä hieman ristiriita aikaisempien tuloksien kanssa, joiden mukaan sosiaalisuutta ei koettu yksinään välttämättä hyväksi asiaksi. Lisäksi sosiaalisuudessa nähtiin myös negatiivisia puolia. Näistä huolimatta sosiaalisuuden koetaan korreloivan menestyksen kanssa.

Haastattelussa kysyttiin: *Määritteleekö sosiaalisuus hyvän tuottajan?* Kaikki haastateltavat eivät kokeneet sosiaalisuutta hyvän tuottajan määreenä, mutta kokivat siitä olevan selkeästi enemmän hyötyä kuin haittaa. Vastauksissa tuotiin esille myös introverttius ja ekstroverttiys. Todettiin myös, että tuottajan työ on hyvin ihmisläheistä, joten tietynlainen sosiaalisuus kuuluu automaattisesti työnkuvaan ja toimii tietynlaisena mahdollistajana. Esille nostettiin myös huomio, että joissain työtehtävissä sosiaalisuudesta on enemmän hyötyä kuin toisissa. Luonnostaan sosiaalisen ihmisen nähtiin myös todennäköisemmin nauttivan tuottajan työstä enemmän.

”Olen täysin erimieltä [Sosiaalisuus määrittelee hyvän tuottajan], voisin jopa sanoa, että hirveän moni tuottaja, jonka tiedän, on introvertteja loppuen lopuksi. (--) On toki varmasti myös tuottajia, jotka on ekstroverttejä, mutta voisin kuvitella, että toi on sellainen pesti, missä ihmiset on enemmän ikään kuin sosiaalisia introvertteja.” (Tuottaja 1)

” (--) tiedän paljon myös tuppisuita tuottajia, jotka ei tuo itseään automaattisesti tykö tai eivät ui kuin kala kirkkaassa vedessä, jos pitää verkostoitua. (--) mutta on ehkä sellaisia tiettyjä tuottajan pestejä, joissa työhön väkisinkin liittyy, että pitää edustaa organisaatioita tai sun työtäsi tai sun pitää esimerkiksi myydä paljon. Siinä tapauksessa sanoisin, että sellaisia töitä tekevän on välttämätöntä olla [sosiaalinen].” (Tuottaja 2)

”Jos jollakin on tarve olla äänessä, se on tuottajan työssä huonompi taito kuin se, että pystyt olemaan hiljaa ja tarkkailemaan, mistä ihmiset puhuu ja ymmärtämään mitä ne oikeasti haluaa.” (Tuottaja 4)

Yksi tutkimuskysymykseni oli, miten sosiaalisuuteen suhtaudutaan työnhakutilanteessa? Kyselyssä esitettiin väittämä: *Henkilön sosiaalisuus vaikuttaa työpaikan saamiseen*. Vastanneista lähes 80 % samaa mieltä väittämän kanssa, mutta huomion arvoista on kuitenkin se, että jopa 10 % vastasi väittämään ”en osaa sanoa”. Monet tuottajat ovat esimiesasemassa ja ovat myös tilanteissa, jossa palkkaavat työntekijää. On mielenkiintoista, että heistä noin suuri joukko ei ole varmoja siitä, miten suhtautuvat sosiaaliseen työnhakijaan ja vaikuttaako hakijan sosiaalisuus työpaikan saamiseen. Vastanneista loput 10 % olivat eri mieltä väittämän kanssa: heidän mielestään sosiaalisuus ei vaikuta työpaikan saamiseen.

Haastatteluissa samaan väittämään annetut vastaukset erosivat myös hieman toisistaan. Kaksi haastateltavista näki sosiaalisuuden ja sen korostamisen myös piirteenä, joka voi ”kääntyä hakijaa vastaan”. Sosiaalisuuden sijaan hakijalta peräänkuulutettiin muun muassa nöyryyttä, kuuntelutaitoa ja läsnä olemista. (Tuottaja 1.) Sosiaalisuus nähtiin useimmiten piirteenä, jolla työnhakija erottuu positiivisesti joukosta. Kuitenkin se, tuleeko hakija valituksi, jakoi mielipiteitä: osa oli sitä mieltä, että hakijan sosiaalisuus vaikuttaa selkeästi valintaprosessiin ja -päätökseen, ja osa taas ei pitänyt sitä ratkaisevana tekijänä, vaan korostivat ammattiosaamista. Kaksi haastateltavista sanoi valitsevansa kahdesta tasavahvasta hakijasta usein sosiaalisemman.

”Erottuu, ehdottomasti. -- rekrytointi päätös (--) kyllä se päällimmäisin puolin johtuu fiiliksestä. (*--*) *Helpommin saatan palkata tyyppin, joka vaikuttaa hyvältä tyybiltä ja vaikuttaa sosiaalisesti reippaalta ”* (Tuottaja 2)

”Olen kiinnittänyt samaan huomioita, että se on semmonen fraasi, joka laitetaan työhakemukseen ja täytyy sanoa, että se kääntyy luettuna tekstinä jopa hakijaa vastaan (--) *Ei erotu paperilla, tulkinta tehdään, kun tapaa ihmisen.”* (Tuottaja 4)

”Ei erota, enemmän mua kiinnostaa se osaaminen. Ammattitaito on tärkeämpää. Se on sitten plussaa, jos se on hyvä tyyppi ja sosiaalinen.” (Tuottaja 5)

Vastausten pohjalta voidaan todeta, että luontainen sosiaalisuus usein auttaa tuottajaa työssään ja vaikuttaa myös jossain määrin työn saamiseen sekä joukosta erottumiseen työnhakutilanteessa. Kuitenkin liian aktiivinen itsensä esille tuominen saattaa kääntyä hakijaa vastaan.

5.3 Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot – tuottajan tärkeä työkalu

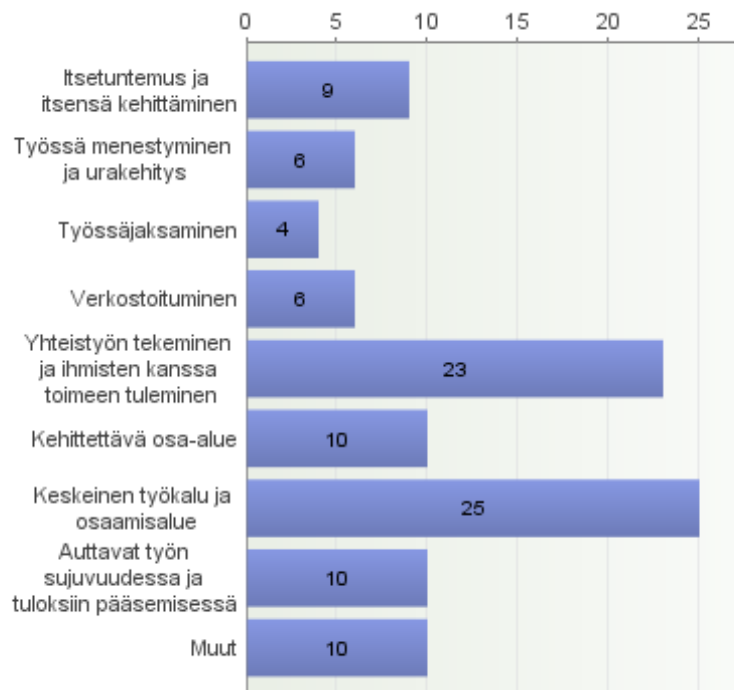
Haastateltavilta kysyttiin, *miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät tuottajan työssä?* Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että taitoja tarvitaan päivittäin ja ne näkyvät monessa eri osa-alueessa, kuten asioiden yleisessä sujuvuudessa, johtamisessa, verkostoitumisessa ja ongelmatilanteissa. Tuottajan työssä vuorovaikutustilanteiden kuvailtiin olevan koko ajan läsnä, sillä lähes päivittäin tehdään toisten ihmisten kanssa töitä.

”Ne näkyy eniten siinä jopa, miltä itsestä tuntuu ja miten asiat sujuu (--) *Pienenkin asian hoitaminen voi olla hyvin hankalaa, jos ne asiat [sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot] ei ole niin sanotusti kunnossa.”* (Tuottaja 1)

”Se on tuottaja työn ydintä ja mihin täytyy kiinnittää koko ajan tosi paljon huomiota, että miten asioita viestii – mitä minä viestän omalla puheellani ja kenelle.” (Tuottaja 4)

”Hyvät kommunikaatiotaidot ei välttisi näy, koska kaikki toimii. Huonot taidot taas näkyvät siinä, ettei kommunikaatio toimi ja saattaa johtaa työn huonoon lopputulokseen.” (Tuottaja 5)

Kyselyn toiseksi viimeinen kohta oli avoin kysymys, jossa vastaaja sai halutessaan jatkaa haluamallaan tavallaan lausetta: *”Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä...”*. Lausetta jatkoi 85 vastaajaa. Vastauksien analysoinnissa hyödynsin Webropolin Text Mining -osiota. Ryhmittelin vastaukset eri kokonaisuuksien alle. Näiden avulla voidaan tarkastella, millaisia näkökulmia vastauksien pohjalta nousee esille ja millaisiin asioihin taitojen nähdään tuottajan työssä vaikuttavan. Useimmiten jatkettut lauseet sisälsivät viittauksia *yhteistyön tekemiseen ja ihmisten kanssa toimeen tulemiseen* sekä sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen korostettiin olevan *keskeinen työkalu ja osaamisalue*. Ryhmä *Muut* pitää sisällään ne vastaukset, joissa esiintyi vain sana *tärkeä* tai *välttämätön*. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Kysymyksen 11 vastauksien pohjalta muodostetut sanaryhmät

Kuten todettu, sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja voi kehittää. Miten tilanne on kentällä – koetaanko, että niitä voidaan kehittää ja ollaanko itsensä kehittämistä tällä saralla kiinnostuneita? Entä onko vastaajilla kiinnostusta osallistua sosiaalisiin ja vuoro-

vaikutustaitoihin liittyvään koulutukseen? Lähes kaikki kyselyyn vastanneista (94 %) oli ”jokseenkin” tai ”täysin” samaa mieltä siitä, että heillä itsellään on hyvät sosiaaliset taidot. Lisäksi lähes kaikki olivat ”jokseenkin” tai ”täysin” samaa mieltä (99 %) siitä, että taitoja voi kehittää. ”Täysin samaa mieltä” kehittämisen mahdollisuudesta oli 81 % ja 75 % oli ”täysin samaa mieltä” siitä, että haluavat kehittää omia taitojaan. Kuitenkin väittämä, jossa kysyttiin omaa kiinnostusta taitojen kehittämiseen liittyvään koulutukseen, jakoi hieman mielipiteitä. ”Jokseenkin eri mieltä” oli 13 %, ”täysin eri mieltä” 3 % ja 4 % sanoi, ettei osaa sanoa. Selkeästi enemmistö oli kuitenkin kiinnostunut mahdollisuudesta koulutukseen.

Myös haastateltavat olivat sitä mieltä, että sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen on mahdollista ja myös suotavaa. Vastuu kehittämisestä nähtiin olevan kuitenkin jokaisella itsellään.

”(--) kyllä niitä voi kehittää ja vastuu on jokaisella itsellään. (--) kun toimit tuottajana, sun pitäisi luontaisesti hoksata se asia. Se on se sun työkalupakin ykkösjuttu, minkä pitää olla kunnossa (--)” (Tuottaja 1)

”Se [vuorovaikutustilanne] on aina oppimistilanne. (--) Ihmiset on niin erilaisia, että ei millään yhdellä tietyllä kaavalla voi pärjätä.” (Tuottaja 3)

Mielenkiintoista on, että väittämään: *Haluaisin, että tuottajat kiinnittäisivät enemmän huomiota sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihinsa*, kyselyyn vastanneista 36 % oli ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” 43 %. Reilu enemmistö näkee, että tuottajien tulisi yleisesti enemmän kiinnittää huomiota sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin. Kuitenkin lähes kaikki vastaajat olivat yhtä aikaa sitä mieltä, että heillä itsellään on hyvät sosiaaliset taidot.

5.4 Taidot puntarissa työelämän tilanteissa

Teoriaosuudessa nostettiin esille kolme yleistä työelämän tilannetta, jossa tuottajan sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot punnitaan: verkostoituminen, neuvottelutilanteet ja palautteen antaminen. Haastateltavilta kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään tällai-

sia yleisimpiä tilanteita, joissa he tarvitsevat näitä taitoja. Haastateltavien vastauksista nousi esille samankaltaiset tilanteet edellä mainittujen kanssa. Lisäksi esille nostettiin muun muassa johtaminen, päätöksenteko, ongelmatilanteet ja konfliktit. Ongelmatilanteita kuvattiin (Tuottaja 1) tilanteiksi, joissa ihmisten välille syntyy erimielisyyksiä, tunteet nousevat pintaan ja tuottajan täytyy toimia selvittelijänä. Tällaiset tilanteet vaativat tuottajalta myös itsesäätelykykyä (mt). Myös tuottajan työnkuvan hektisyys nousi esille ja verkostoitumisen yhteydessä korostettiin tilannetaujan tärkeyttä: ” Ei kannata suuttuttaa ketään ihmistä, koska voit kohdata ne uudelleen tosi yllättävissäkin tilanteissa” (Tuottaja 2). Sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja peräänkuulutettiin myös niin sanotussa tunnelman johtamisessa esimerkiksi palavereissa tai kuvaustilanteissa: ”Kun sinä tulet paikalle, mitä tulee paikalle” (Tuottaja 4).

”(--) perustilanne, jossa tulee ne sosiaaliset taidot esille, on verkostoituminen. Ehkä tuottaja jopa skannaa koko ajan ympäristöään (--) joku sellainen ajatus pitäisi käydä koko ajan, että ymmärtää ihmisten suhteita, että ajatellaan sitten yhteiskuntaa tai rahoittavia osapuolia (--) niin jokaisella ihmisellä on merkityksensä.” (Tuottaja 2)

Kyselyssä tärkeimpiä työelämän tilanteita, joissa taidot punnitaan, tarkasteltiin kahden kysymyksen avulla. Kysymys 9 oli mielipidekysymys: *Mihin tuottajan työelämän osa-alueisiin hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot vaikuttavat mielestäsi eniten?* Vastaajat saivat valita 17 vaihtoehdosta mielestään viisi tärkeintä ja laittaa ne tärkeysjärjestykseen. Viimeinen vaihtoehto oli avoin kohta eli vaihtoehto ”jokin muu, mikä?”. Vastausten pohjalta viisi eniten huomiota saanutta osa-aluetta, joihin hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot eniten vaikuttavat, ovat: *verkostoituminen* (89 mainintaa), *tiimityöskentely* (78 mainintaa), *johtaminen* (60 mainintaa), *työilmapiiri* (60 mainintaa) ja *yhteistyökuviot* (57 mainintaa). Usein valittuja olivat myös: *työn saaminen* (51), *urakehitys* (48) ja *neuvottelutilanteet* (40). Vähiten huomiota saaneet osa-alueet olivat väittelytilanteet (2) ja suositusten saaminen (2). Kohdassa ”jokin muu, mikä” mainittiin: *kokonaisvaltainen työssä onnistuminen, itsevarmuus, yleinen viestintä (sisäinen ja ulkoinen) ja työn sujuvuus*. Jokainen näistä mainittiin vain kerran.

Työelämän tilanteita tarkasteli myös kyselyn kysymys: *Kuinka usein seuraavaa tapahtuu työssäsi tuottajana?* (Taulukko 1)

TAULUKKO 1. Kysymys 10: Kuinka usein seuraavaa tapahtuu työssäsi tuottajana? Luvut ovat pyöristetty.

	Erittäin usein	Melko usein	Joskus	Melko harvoin	Hyvin harvoin	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Kohtaat hankalia ihmisiä töissä.	14%	29%	40%	12%	7%	2%	129
b) Joudut haastavaan neuvottelutilanteeseen.	9%	27%	42%	19%	2%	1%	129
c) Joudut antamaan palautetta.	16%	36%	33%	12%	2%	1%	129
d) Joudut vastaanottamaan palautetta.	18%	45%	24%	11%	1%	2%	129
e) Joudut tietoisesti hallitsemaan tunteitasi.	14%	36%	31%	12%	5%	2%	129
f) Joudut ratkaisemaan kriisitilanteen.	11%	29%	36%	16%	7%	1%	129
g) Joudut menemään oman mukavuusalueesi ulkopuolelle vuorovaikutustilanteissa.	20%	36%	27%	12%	3%	2%	129
h) Kohtaat tuottajan, jolla on huonot sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.	6%	12%	35%	30%	12%	4%	129
i) Kohtaat työntekijän, jolla on huonot sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.	13%	25%	39%	16%	3%	4%	127
j) Kohtaat taiteilijan, jolla huonot sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.	15%	29%	34%	10%	5%	7%	129
k) Kohtaan asiakkaan (muu kuin taiteilija), jolla on huonot sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.	11%	27%	43%	13%	3%	3%	129
l) Hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat auttaneet minua pääsemään haluttuihin tavoitteisiin.	40%	50%	6%	2%	0%	2%	129
m) Työyhteisö muuttuu nopealla varoitussajalla.	18%	25%	30%	17%	5%	5%	129
n) Osallistut verkostoitumistilaisuuteen.	15%	36%	36%	8%	5%	1%	129
o) Koet vuorovaikutustilanteen pinnalliseksi.	8%	19%	50%	17%	5%	2%	129

Teoriaosuudessa esitellyt työelämätilanteet (verkostoituminen, neuvottelu ja palautta- antaminen) jakoivat mielipiteitä. Verkostoituminen nousi molempien kysymyksi- en perusteella tärkeimmäksi työelämän osa-alueeksi, jolloin sosiaalisia ja vuorovaiku- tustaitoja tarvitaan. Verkostoitumistilaisuuksien osallistumisprosentti yhdistettynä ai- kaisempiin tuloksiin vahvistaa tulkinnan, että verkostoituminen on keskeisessä ase- massa tuottajan työn sekä sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kannalta.

Siitä huolimatta, että tuottaja on usein esimiesasemassa, vastanneista 18 % sanoi ”erittäin usein” myös vastaanottavansa palautetta. Tähän lukuun voinee vaikuttaa kyselyyn vastanneiden nuori ikä-jakauma ja kulttuurituotannon ammattikorkeakoulututkintoa vielä suorittavien korkea määrä. He todennäköisesti eivät työskentele vielä esimies asemassa, jolloin palautteen vastaanottaminen on todennäköisempää kuin sen antaminen. Haastatteluissa esille tuotu konflikti- ja kriisitilanteisiin törmääminen nousi esille myös kyselyn vastauksien perusteella. Useilla vastaajista myös työyhteisö elää jatkuvassa muutoksessa, mikä taas saattaa vaikuttaa myös siihen, että vuorovaikutustilanteet saatetaan kokea ajoittain pinnalliseksi.

Haastateltavien mielipiteet vuorovaikutustilanteiden pinnallisuudesta jakoi mielipiteitä. Mahdolliseen pinnallisuuteen nähtiin vaikuttavan henkilökohtaiset ominaisuudet ja se, onko tilanteissa mukana omana itsenään vai jonkin roolin takana. Esimerkkinä tilanteesta, jossa vuorovaikutus saattaa helposti kääntyä pinnalliseksi, mainittiin hyvin tehokas verkostoituminen ja neuvottelutilanteet. Pinnallisuutta vuorovaikutustilanteessa voi rikkoa olemalla rehellinen, avoin ja herättämällä luottamusta. Keskeistä on ”sanattoman viestinnän sanallistaminen”. (Tuottaja 4.)

”Se on useasti kaikkea muuta[kuin pinnallista]. Sä olet omana itsenäsi siinä ja siinä on sun oma henkilökohtainen tilanne läsnä (--). Se ei ole vain sellaista pinnallisten asioiden pyörittelyä (--). Siinä näkyy myös se, millainen sä olet ihmisenä ja mitä kaikkea sä jollain tavalla edustat. Ainakin meidän alalla tuntuu, että kaikki tekee siellä niin omalla persoonallaan työtä.” (Tuottaja 1)

*”[Tilanne, joka voi] tuntua pinnalliselta on ehkä sellainen todella tehokas verkostoituminen (--). Siellä on se joku tyyppi, joka käy täsmä-ammuntana tapaa-
massa tasan ne yhdet tyypit, ja jopa lähtee vähän liian nopeasti keskustelusta myös pois (--). Silloin siitä saattaa tulla pinnallista, mutta ei se sitä lähtökohtaisesti ole.”* (Tuottaja 2)

”Mulle se on aina yrittämistä. Mitä arvostetumpi ihminen, niin sitä enemmän se tuntuu, että se vaatii sellaista, että minun kanssani kommunikoidaan näin.” (Tuottaja 3)

Kyselyssä tarkasteltiin myös sosiaaliset taitojen ja sosiaalisuuden merkitystä työyhteisössä ja työn saamistilanteissa. Taulukko (2) kuvastaa kyselyyn vastanneiden mielipiteitä.

TAULUKKO 2. Kysymys 6: Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Luvut ovat pyöristetty.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa	Yhteensä
Työyhteisö ja sosiaaliset taidot						
a) Arvostan työssäni muissa ihmisissä eniten hyviä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja.	11%	54%	32%	2%	1%	129
b) Kiinnitän työssäni erityistä huomiota ihmisten sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin.	19%	57%	22%	1%	2%	129
c) Voimme vaikuttaa myönteisellä tavalla toisiimme myös ilman hyviä vuorovaikutustaitoja.	22%	45%	22%	6%	5%	129
d) Käytän paljon työssäni aikaa suhdeverkostojen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.	24%	48%	23%	2%	2%	129
e) Hyvään työilmapiiriin vaikuttavat eniten työyhteisön hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.	36%	52%	11%	1%	1%	129
f) Olen yleensä tyytyväinen muiden työntekijöiden sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin.	6%	64%	22%	3%	4%	129
g) Haluaisin, että tuottajat kiinnittäisivät enemmän huomiota sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihinsa.	36%	43%	9%	0%	12%	129
Työnhaku ja sosiaaliset taidot						
a) Henkilön sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ratkaisevat usein työnsaannin työnhakutilanteessa.	27%	54%	12%	2%	5%	129
b) Henkilön ammatillinen pätevyys työnhakutilanteessa on tärkeämpää kuin sosiaaliset taidot.	13%	33%	43%	4%	7%	129
c) Henkilön työkokemus työnhakutilanteessa on tärkeämpää kuin sosiaaliset taidot.	15%	36%	37%	3%	9%	129
d) Henkilön sosiaalisuus vaikuttaa työpaikan saamiseen.	21%	58%	9%	2%	9%	127
e) Henkilön sosiaaliset tai vuorovaikutustaidot eivät vaikuta työpaikan saamiseen.	2%	3%	35%	53%	6%	129

Kyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa, että sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin kiinnitetään huomiota ja niitä osataan arvostaa. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä,

että he käyttävät paljon työssään aikaa suhdeverkostojen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tämän vastauksen kohdalla *verkostoitumisen* tärkeys osana kulttuurituottajan työtä nousee jälleen esille. *Työn saaminen* ja *urakehitys* nousivat kyselyssä myös esille sellaisina työelämän osa-alueina, joihin tuottajan sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen nähtiin vaikuttavan. Mielenpitoa jakoi kuitenkin vertailu ammatillisen pätevyyden sekä sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen välillä: kummalla on suurempi arvo työn saannin kannalta? Työkokemuksen painoarvo sosiaalisiin taitoihin nähden työnhakutilanteessa jakoi myös mielenpitoa.

Kysyin haastateltavilta myös mielenpitoa sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä työn saamiseen ja työnhakutilanteeseen, jossa he ovat esimiehen asemassa. Haastateltavat kertoivat kiinnittävänsä huomiota sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin ja niiden vaikuttavan työn saamiseen tai uudelleen palkkaamiseen. Usein positiivisesta hakijasta on olemassa jo valmiita suosituksia. Kuten kyselyn tuloksissa, myös haastateltavilla oli mielenpito-eroja koskien ammatillisen pätevyyden ja sosiaalisten taitojen tärkeysjärjestystä työnhakutilanteessa.

Kaksi haastateltavaa koki, että sosiaaliset taidot ovat kaikkein keskeisimmässä asemassa. Ongelmatilanteissa työnhakijan tarvittavien ominaisuuksien puutteellisuus näkyy esimerkiksi enemmän sosiaalisten taitojen puutteena kuin jonkun käytännön osaamisen puutteena. Monen asian pystyy oppimaan työn kautta, mutta kuuntelutaidon puute on haastavampi ongelma (Tuottaja 1.) Toinen haastateltavista taas koki, että sosiaalisten taitojen heikkous ei ole este työn saamiselle, mikäli työnantaja kokee pystyvänsä auttamaan hakijaa kehittymisessä (Tuottaja 4). Sosiaaliset taidot ovat usein se työkalu, jolla työnantaja hurmataan hyvien papereiden sijaan (Tuottaja 2). Kolme haastateltavista näki ammatillisen pätevyyden tärkeämpänä kuin sosiaaliset tai vuorovaikutustaidot. Sosiaalisten taitojen ohella työnhakijasta arvioidaan vastuuntuntoisuutta sekä omaa näkemystä ja aikaisempaa kokemusta (Tuottaja 4).

”Ilman muuta [ammatillinen pätevyys on tärkeämpää]. Joskus niiden sosiaaliset taitojen puute voi olla liian iso este, mutta sitten vaaditaan jotain isoja ongelmia. (--) jos sä olet tuotantopuolella, niin täytyy muistaa, että ne sosiaaliset taidot on jo osa sitä raudan kovaa ammattilaisuutta.”
(Tuottaja 3)

”Se ei ole yksiselitteistä, siinä on kaksi vaakakuppia, mitä vaikeempi persoona sä olet, niin sitä enemmän sulla täytyy olla siinä toisessa vaakakupissa sitä talenttia.” (Tuottaja 5)

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että vaikka työnhakutilanteessa arvostetaan yhtä lailla ammatillista pätevyyttä ja työkokemusta, vaikuttavat silti sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot työn saamiseen vähintään yhtä paljon. Lisäksi voidaan sanoa, että josain määrin ammatillinen pätevyys ja sosiaaliset taidot myös kompensoivat toisiaan – jos toisessa osa-alueessa on puutteita, tulisi toisessa olla jokin verran kehittyneempi.

5.6 Viestintä ja vuorovaikutus tuottajan työssä

Viestintä on osa vuorovaikutusta. Seuraavassa tarkastelen, miten viestinnän ja vuorovaikutuksen yhteys koetaan sekä millaisia ajatuksia niistä nousee esille. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että *viestintätaidot (sanaton, suullinen ja kirjallinen), ovat osa vuorovaikutustaitoja*. Taulukko (3) esittää kyselyn vastauksia viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmaan.

TAULUKKO 3. Kysymys 6: Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. Luvut ovat pyöristetty.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa	Yhteensä
Viestintä ja vuorovaikutustaidot						
a) Viestintätaidot (sanaton, suullinen ja kirjallinen) ovat osa vuorovaikutustaitoja.	77%	21%	2%	0%	1%	129
b) Kirjallinen viestintä ei ole keskeistä vuorovaikutustilanteissa.	1%	13%	37%	43%	6%	127
c) Sanatonta viestintää on huomattavasti vaikeampi hallita kuin sanallista.	39%	40%	9%	5%	7%	128
d) Kiinnitän enemmän huomiota ilmeisiin ja eleisiin kuin sanoihin ja niiden merkityksiin.	9%	43%	30%	6%	12%	129
e) Vuorovaikutustilanteet ovat aina haasteellisia.	11%	26%	36%	22%	5%	129
f) Vuorovaikutus on aina vastavuoroista.	44%	41%	11%	2%	2%	128

g) Vuorovaikutus eri ammattialoja edustavien henkilöiden välillä on erityisen haastavaa.	7%	29%	43%	14%	8%	129
h) Vuorovaikutuksessa tehokkuus on tärkeintä.	2%	12%	42%	33%	11%	129
i) Vuorovaikutus ei voi olla samalla tuloksellista ja ihmisläheistä.	4%	10%	24%	55%	7%	129
j) Kovat kilpailun elementit näkyvät nykyään vuorovaikutustilanteissa.	10%	47%	23%	5%	16%	129

Kyselyssä tarkasteltiin, miten vuorovaikutus koettiin eri ammattialoja edustavien henkilöiden välillä. Väittämä: *Vuorovaikutus eri ammattialoja edustavien henkilöiden välillä on erityisen haastavaa* (Taulukko 3), jakoi mielipiteitä. Osa vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa, mutta enemmistö oli eri mieltä. Voidaan päätellä ammattialojen välimaastossa tasapainoilu ei suuren osan mielestä ole kovinkaan haasteellista. Melko suuri osa vastaajista kuitenkin kokee joutuvansa menemään oman mukavuusalueensa ulkopuolelle vuorovaikutustilanteissa (20 % erittäin usein, 36 % melko usein).

Vuorovaikutustilanteiden haasteellisuutta tarkasteltiin sekä kyselyssä että haastattelussa. Haastateltaville esitettiin väittämä: *Tuottaja kohtaa usein hankalia vuorovaikutustilanteita työssään*. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että hankalat vuorovaikutustilanteet ovat osa tuottajan työtä, mutta ei päivittäinen ongelma tai haaste. Niiden määrään vaikuttavat työtehtävät ja sen hetkinen projektin vaihe. Haastateltavien mielestä on luonnollista, että tuottaja kohtaa työssään yhteen sopimattomia kommunikointitapoja. Hankalia vuorovaikutustilanteita pystyy välttämään omalla toiminnallaan, pyrkien tietoisesti luomaan ympärilleen hyvää ilmapiiriä ja hyviä vuorovaikutussuhteita (Tuottaja 1). Hankaliksi vuorovaikutustilanteiksi kuvailtiin ihmisten väliset ongelmatilanteet ja tietynlaiseen ristipaineeseen joutuminen eri tahojen tai ihmisten toimesta.

”Tuottaja saa yllättävissäkin tilanteissa kuulla palautetta ja joutuu monen yhteistyökumppanin tai alihankkijatason haastamaksi, jos on jotain ongelmatilanteita ja se on tuottajan duuni selvittää niitä. Se on tuottajan ammattitaitoa selviytyä niistä, että ei niitä kannata pelätä – se on nimenomaan sitä tuottajuutta, että osataan ratkaista ongelmatilanteita.” (Tuottaja 2)

”Parhaimmillaan sulla on toimiva koneisto, ja kaikki hoitaa hommansa hyvin – silloin kaikki toimii.” (Tuottaja 3)

”Hankalia vuorovaikutustilanteita ovat sellaiset tilanteet, joissa olet ristitulessa tai ristipaineessa. Kieli keskellä suuta -tilanteita on aika paljon – mitä viestin, mitä kuvaa välitän oman firmani toiminnasta. (--) Esiintyjien kanssa tulee paljon haastavia tilanteita.” (Tuottaja 4)

Vuorovaikutuksessa ja viestinnässä usein korostetaan tehokkuutta ja tuloksellisuutta, mutta ihmisten huomioiminen osana tuloksellisuutta on osoitettu tärkeäksi. Haastateltaville esitettiin väittämä: *Vuorovaikutus ei voi olla samalla tuloksellista ja ihmisläheistä.* Kaikki haastateltavat olivat eri mieltä väittämän kanssa ja korostivat, että vuorovaikutuksen tulisi parhailaan olla molempia yhtäaikaaisesti, eikä niitä tulisi nähdä toisiaan pois sulkevinä. Vuorovaikutuksen yhtäaikainen tuloksellisuus ja ihmisläheisyys liitettiin myös vahvasti johtajuuteen sekä kulttuuri- ja taidealalla ihmisten kanssa toimimiseen. Näkökulmaan liittyen nostettiin esille myös työntekijöistä huolehtiminen ja heidän innostaminen, joka osaltaan vaikuttaa suoraan tuloksellisuuteen. Ihmisläheinen johtaminen nähtiin tärkeänä: silloin työntekijöistä saa enemmän irti työpanosta ja projektiin sitoutumista. Ihminen, joka kokee hyvällä tavalla olevansa korvaamaton, on sitoutuneempi, ja näin ihmislähtöisyys johtaa tuloksellisuuteen (Tuottaja 5).

” (--) Kyllä siinä hyvässä johtamisessa lähdetään tosi ihminen lähellä ja sitten taas uskotaan siihen, että kun se ihminen ja se organisaatio voi hyvin, niin se näkyy siinä tuloksessa. (--) Siinä väittämässä on jopa sellainen ajatus, että tuloksellinen on jotain tosi kylmää ja sitten taas se on jotain sellaista ”pehmeätä höttöä” se ihmisläheisyys, mutta mun mielestä tuottajan pitäisi olla niin taidokas, että se pyrkii molempiin.” (Tuottaja 2)

”Olen ihan eri mieltä. Se on jopa paljon tuloksellisempaa, kun se on ihmisläheistä. Kun me tehdään jotain muuta kuin liukuhihnaa, niin ilman muuta. Kyllä jopa väitän, että jos pienellä yrityksellä teet niistä sun työntekijöistä onnellisempia ja ne on ylpeitä työpaikastaan ja ylpeitä siitä mitä ne tekee, johtaa se parempaan tulokseen.” (Tuottaja 3)

Kyselyssä vastaava väittämä vuorovaikutuksen samanaikaisesta tuloksellisuudesta ja ihmisläheisyydestä jakoi hieman mielipiteitä (Taulukko 3). Kyselyssä esitettiin myös väittämä: *Vuorovaikutuksessa tehokkuus on tärkeintä*. Tehokkuuden ja tuloksellisuuden merkitys vuorovaikutuksessa on jossain määrin mielipiteitä jakava aihe ja herättää myös tietynlaista epävarmuutta.

5.7 Tunneälykäs tuottaja

Kulttuurituottajan työhön kuuluu keskeisenä osana erilaisten tunteiden kohtaaminen ja tunneäly näkyy tuottajan työssä monilla eri osa-alueilla. Kyselyn ja haastattelun avulla sain myös vastuksia siihen, miten tunneäly kentällä koetaan ja miten sen nähdään vaikuttavan tuottajan työhön vastaajien mielestä. Kyselyssä näkökulmaa lähestyttiin negaation kautta esittämällä väittämä: *Tunneäly ei mielestäni ole osa työelämän sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja*. Väittämä jakoi hieman mielipiteitä, ja sen perusteella voidaan tulkita, että kaikki eivät koe tunneälyn olevan osa sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja, ainakaan työelämässä. Teoriaosuudessa väite on kuitenkin todistettu vääräksi, sillä tunneäly nimenomaan näkyy monilla työelämän osa-alueilla. Toki vastaajien omalla mielipiteellä on merkitystä, jolloin täysin oikeaa ja väärä vastausta ei ole. Vastaajista 8 % oli eri mieltä väittämän kanssa ja 84 % samaa mieltä. Huomioin arvoista on myös se, että vastaajista toiset 8 % oli sitä mieltä, etteivät osaa sanoa mielipidettä väittämästä.

Haastateltavilta kysyttiin, miten he *määrittelevät tunneälyn ja miten se näkyy tuottajan työssä*. Haastateltavat kuvailivat tunneälyä tietynlaisena itsesäätelykykynä, toisten ihmisten ja omien tunnetilojen aistimista sekä tulkitsemista. Tunneälyn koettiin myös vaikuttavan tuottajan työssä vahvasti tilannetajuun, päätöksentekoon ja johtamiseen. Haastateltavat yhdistivät myös ihmistuntemuksen ja empatiakyvyn osaksi tunneälyä. Sen avulla osaa myös arvostaa toisten ihmisten työpanosta (Tuottaja 5). Eräs haastateltavista (Tuottaja 3) nosti esille myös sen, että ajoittain tuottajan työ on niin hektistä ja eletään kovan paineen sekä stressin alla, että tunnepuolen asiat jäävät välillä väkisinkin vähemmälle huomiolle. Siitä huolimatta hän totesi, että kyse on kuitenkin tärkeästä piirteestä, joka taas joillakin tuottajilla on selkeästi toisia parempi. Haastateltavat kuitenkin muistuttivat, että koska kyse on kuitenkin vain työstä, ei tunnepuolen asioihin saa liikaa jäädä kiinni eikä myötäelää liikaa toisten ongelmia.

”Tunneäly liittyy just siihen itsesäätelyyn ja niihin hoksottimiin ja sellaiseen asioiden aistimiseen. (--) Itsesäätelyä, empatiakykyä, ihmisten lukemista ja samalla sitä, että sä olet jalat maassa, järki päässä tekemässä päätöksiä ja sulla on siinä sellainen selkeä johdonmukaisuus. (--) se [tunneäly] on ylipäätänsä arvostettava piirre.” (Tuottaja 1)

”Tunneäly on sitä, että ei mennä itse edellä, vaan sä tulkitset muiden tunteita, ennakoit, reagoit (--) Ehkä se on tietyllä tapaa sellainen kuudes aisti (--) Hyvällä johtajalla pitää olla tunneälyä ja pitää olla sellaista tietynlaista inhimillisyyttä ja empatiaa muita tiimiläisiään kohtaan.” (Tuottaja 2)

” (--) Tunneäly on halua ja kykyä vuorovaikuttamiseen eli todella kuunnella, kysyä ja kertoa sekä kahden välisesti että ryhmässä asioita. (--) koen että siitä on apua, että jos pystyy sanallistamaan tilanteessa sellaisia tunteita ja tunnelmia, jota tuntuu, että leijuu siellä tilanteessa puhumattomina.” (Tuottaja 4)

Sekä kyselyssä että haastattelussa esitettiin tunneällyyn liittyvä väittämä: *Hyvä tuottaja toimii aina järjellä, ei tunteella.* Uskoin tämän olevan selkeästi mielipiteitä jakava – hypoteesi osoittautui oikeaksi. Kyselyyn vastanneista 13 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Heidän mielestään hyvän tuottajan merkki on se, että hän toimii järjellä tunteiden sijaan. Väittämän kanssa ”jokseenkin eri mieltä” oli melkein puolet eli 49 %. Vastaajista 34 % oli väittämän kanssa ”täysin eri mieltä” eli voidaan sanoa, että heidän mielestään tunteella toimiva tuottaja on parempi. Vastaajista 7 % ei osannut sanoa, mitä mieltä ovat, mikä on mielestäni jälleen melko suuri määrä. Se kertoo mahdollisesti myös siitä, että tunteen ja järjen välissä tasapainoilu koettanee melko haasteelliseksi ja yleiseksi tuottajan työssä.

Haastateltavat vastasivat samaiseen väittämään, ja kaikki olivat eri mieltä väittämän kanssa. Vastauksissa nousi esille oma etiikka ja tunnepuolen asiat esimerkiksi päätöksenteossa, jolloin järki ja tunne ovat parhaimmillaan ”balanssissa” (Tuottaja 1). Useimmiten päätös tehdään tunteella, vaikka siinä ohessa tarvitaan välillä myös järkeä ja logiikkaa (Tuottaja 3).

”(--) *hyvä tuottaja, sen lisäksi, että se on ammattitaitoinen – johon liittyy se järki, se on myös intohimoinen ja se on innostunut. Ja siitä tulee taas se tunnepuoli (--)* jotta se tuottaja on oikeasti aivan täysillä mukana, niin sillä pitää olla siinä sydäntä ja tunnetta – se vaikuttaa hyvin paljon myös siihen lopputulokseen (--)” (Tuottaja 2)

Kyselyssä tunneälyyn liittyy myös väittämä: *Rohkenen näyttää tunteeni vuorovaikutustilanteissa*. Tunteiden näyttäminen jakaa vastaajat kahteen ryhmään: niihin, jotka näyttävät tunteitaan ja niihin, jotka eivät rohkene näyttää tunteitaan. Vastanneista reilusti yli puolet eli jopa 68 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa: he tuovat tunteet esille työelämän vuorovaikutuksessa. Tämä tulos tukee toki sitä, mitä haastatteluistakin on pääteltävissä: tuottaja toimii usein tunteella. Kyselyyn vastanneista 30 % oli eri mieltä väittämän kanssa, joten he kuuluvat siihen osaan tuottajia, jotka eivät rohkene tai halua tuoda tunteita osaksi työelämän vuorovaikuttamista. Tähänkään väittämään kaikki eivät osanneet kuitenkaan vastata, 2 % valitsivat vaihtoehdon ”en osaa sanoa”.

Haastattelussa nostettiin esille empatiakyky, joka on keskeinen osa tunneälykkyyttä. Teoriaosuudessa tunneälyn yhteydessä tarkasteltiin myös itsetuntemusta ja sen merkitystä tunneälykkyyteen sekä sosiaaliin ja vuorovaikutustaitoihin. Kyselyyn vastanneilla oli myös selkeä käsitys siitä, että *itsetuntemus vaikuttaa sosiaaliin taitoihin*. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä asiasta, vaan 71 % vastaajista oli ”täysin samaa mieltä” ja 29 % ”jokseenkin samaa mieltä” väittämän kanssa. Itsetuntemuksen tärkeyden tunnistaminen on keskeistä, sillä se voidaan nähdä koko vuorovaikutuksen perustana.

5.8 Tuottajan keskeisimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot

Kyselyssä vastaajia pyydettiin valmiiden vaihtoehtojen joukosta valitsemaan ensin viisi tärkeintä sosiaalista taitoa, jonka jälkeen viisi tärkeintä vuorovaikutustaitoa sekä laittamaan ne tärkeysjärjestykseen omassa kategoriassaan. Valmiita vaihtoehtoja oli molemmissa kategorioissa yhteensä 17 ja ne oli valikoitu teoriaan pohjautuen. Kysymyksessä oli myös vastausvaihtoehto ”jokin muu, mikä”, mikä antoi vastaajalle mahdollisuuden tuoda esille jonkin muun tärkeän taidon, joka hänestä kuuluu viiden

tärkeimmän taidon joukkoon, eikä sitä löydy valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Kyselyn vastauksista voidaan muodostaa viisi eniten mainintoja saanutta sosiaalista ja vuorovaikutustaitoa. Taulukosta (4) on nähtävissä vastausvaihtoehdot tärkeimpien sosiaalisten taitojen kysymykseen.

TAULUKKO 4. Kysymys 7: Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät sosiaaliset taidot tuottajan työssä? Valitse 5 tärkeintä ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

HUOM. 1= tärkein, 2= toiseksi tärkein, 3= kolmanneksi tärkein jne.

	1	2	3	4	5	Yhteensä
a) kyky solmia nopeasti kontakti uusiin ihmisiin	10	8	9	8	8	43
b) kyky innostua ja innostaa muita	19	18	19	17	14	87
c) yhteistyökyky	55	22	16	10	8	111
d) verkostoitumiskyky	17	17	17	12	14	77
e) keskustelutaito	4	10	15	16	12	57
f) luontevuus seurassa	2	4	2	4	5	17
g) small talkin hallitseminen	0	1	1	3	4	9
h) sosiaalisten ongelmien ratkaisukyky	5	10	6	6	16	43
i) kyky ymmärtää toista ihmistä	2	7	6	12	8	35
j) sosiaalinen herkkyys (empatia ja sympatia)	1	1	6	5	7	20
k) eettisten arvojen ja moraalin huomioiminen	1	3	1	4	10	19
l) kyky arvostaa ja kunnioittaa muita	10	21	19	15	15	80
m) kyky ottaa muut huomioon	2	7	12	13	6	40
n) joku muu, mikä?	1	0	0	2	1	4
Yhteensä	129	129	129	127	128	642

Sosiaalisista taidoista tärkeimmiksi nousivat: *yhteistyökyky, kyky innostua ja innostaa muita, kyky arvostaa ja kunnioittaa muita, verkostoitumiskyky ja keskustelutaito.* Kaikki loput vaihtoehdoista saivat melko tasaisesti mainintoja, mutta selkeästi vähiten tärkeänä pidettiin small talk -keskustelun hallintaa. Avoimessa vaihtoehdossa mainittiin *kognitiivinen kompetenssi, kyky antaa ja vastaanottaa rakentavaa kritiikkiä sekä kyky tulla ymmärretyksi. Asiassa pysyminen* nostettiin myös yhtenä tärkeimpänä taitona.

Tärkeimpiä vuorovaikutustaitoja tarkasteltiin oman kysymyksen myötä. Vastausvaihtoehdot näkyvät alla olevassa taulukossa (5).

TAULUKKO 5. Kysymys 8: Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät vuorovaikutustaidot tuottajan työssä? Valitse 5 tärkeintä ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

HUOM. 1= tärkein, 2= toiseksi tärkein, 3= kolmanneksi tärkein jne.

	1	2	3	4	5	Yhteensä
a) kontaktin luonti ja ylläpito	12	8	13	15	14	62
b) kuunteleminen	13	14	7	6	5	45
c) taitava kirjallinen viestintä	5	5	8	8	12	38
d) perustelu- ja väittelytaidot	1	6	7	7	9	30
e) neuvottelutaidot	14	25	24	14	10	87
f) yhteistyötaito	49	21	14	13	8	105
g) toisesta välittäminen	0	0	2	2	1	5
h) tunteiden tietoinen hallitseminen	2	1	1	2	2	8
i) aloitteellisuus	4	14	19	9	3	49
j) hyväntuulisuus ja iloisuus	1	3	5	3	10	22
k) ihmisten arvostaminen	9	18	7	7	9	50
l) joustavuus	4	4	9	17	15	49
m) luottamus	5	8	11	13	15	52
n) identiteetin selkeys	2	0	0	1	3	6
o) äänenkäyttö	0	0	0	1	0	1
p) katseet ja eleet	2	0	0	0	0	2
q) esiintymistaito	5	2	1	9	11	28
r) joku muu, mikä?	1	0	0	0	1	2
Yhteensä	129	129	128	127	128	641

Viiden tärkeimmän vuorovaikutustaidon joukkoon ylsivät: *yhteistyötaito*, *neuvottelutaidot*, *kontaktin luonti ja ylläpito*, *luottamus* ja *ihmisten arvostaminen*. Yhteistyötaito oli myös selkeästi tärkein vuorovaikutuksen osa-alue. Se nostettiin useimmin kaikkein tärkeimmäksi taidoksi. Vaikka *kuuntelutaito* jäikin viiden eniten mainintoja saaneen taidon ulkopuolelle, on se huomioon arvoinen tästä huolimatta, sillä se mainittiin kolmanneksi useimmiten (yhteistyötaidon ja kontaktin luonnin sekä ylläpidon jälkeen) tärkeimpänä taitona. Vaihtoehdon ”jokin muu, mikä?” kohdalla mainittiin *oman viestinnän hallintataidot* ja *kyky valita oikea tapa kommunikoida (tyyli, väline, ajoitus tms.)*.

Selkeästi vähiten tärkeimpänä pidettiin sanattoman viestinnän muotoja, kuten äänenkäyttöä sekä katseita ja eleitä. Ne kuitenkin koettiin molempien mainintojen kohdalla kaikkein tärkeimpänä vuorovaikutustaitona. Yllättävän vähäisessä arvossa sekä mai-

nintojen että ranking-asteikon perusteella pidettiin vaihtoehtoa: *toisesta välittäminen*. Sosiaalisten taitojen kohdalla myös empatia- ja sympatiakyvyt saivat suhteessa muihin yllättävän vähän huomiota. Tästä voinee päätellä, että vaikka tunneälyn kohdalla puhuttiin empatian ja tunnepuolen tärkeydestä, se ei kuitenkaan ole tuottajien useimmiten hyödyntämä taito, ja toisesta välittäminen vuorovaikutustilanteessa jää muiden asioiden varjoon.

Haastateltavat mainitsivat tärkeimmiksi tuottajan sosiaalisiksi ja vuorovaikutustaidoiksi muun muassa kuuntelutaidon ja läsnä olemisen (2 mainintaa). Tärkeimpinä taitoina mainittiin myös verkostoituminen (3 mainintaa), kommunikaatiotaitojen selkeys (2 mainintaa), kirjoitustaito (1 maininta), tunneälykyky (2 mainintaa), ongelmanratkaisukyky (3 mainintaa), neuvottelutaito (2 mainintaa) ja johtamistaito (3 mainintaa). Keskeisenä taitona tuotiin myös esille luottamuksen herättäminen kommunikaation avulla sekä halu auttaa ja ymmärtää muita (Tuottaja 4).

”Ensimmäisenä tulee mieleen, pitää olla hyvä kuuntelemaan ja pitää olla nöyrä. Sillä pärjää tosi pitkälle (--) sellanen psykologinen hahmotuskyky. Se on yllättävän tärkeätä, että sä luet ihmisiä ja aistit vähän sieltä rivien välistä. (--) Osaa reflektoida omaa olemistaan ja tekemistään ja tunnistella sekä haistella vähän mikä ihmisten fiilis on.” (Tuottaja 1)

”Tehtävä herättää luottamusta – tiedän mitä ollaan tekemässä, kaikki kysymyksiin on vastaus, koitan olla tavoitettavissa (--) kaikki mitä viestin ja teen – heille tulee sellainen olo, että ei ole epäselvää, mitä ollaan tekemässä. (--) tahto ratkaista asioita ja auttaa muita.” (Tuottaja 4)

Haastattelun ja kyselyn erona oli se, että haastateltaville ei ollut annettu valmiita vaihtoehtoja. Haastateltavat vastasivat täysin sen mukaan, miltä heistä tuntui ja mitä heille tuli mieleen, joten tulokset eivät ole täysin verrannollisia toisiinsa. Molempien menetelmien avulla saaduista vastauksista voidaan kuitenkin nostaa esille muutamia keskeisempiä tuottajan sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja, kuten kuuntelutaito ja luottamuksen herättäminen sekä verkostoituminen ja neuvottelutaidot. Tärkeänä nähdään myös yhteistyökyky sekä keskustelu- ja kommunikaatiotaito, ihmisten johtaminen, innostaminen ja arvostaminen.

6 YHTEENVETO

Kehittämisen ja tutkimustavoitteenani oli selvittää, miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan kentällä kulttuurituottajien keskuudessa. Tavoitteena oli myös kartoittaa, mitkä ovat kaikkein tärkeimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä. Tarkoituksena oli päivittää kulttuurituottajien työelämätaitoja ja kasvattaa ammattikentän tietoisuutta sekä osaamista sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen osalta. Seuraavassa esitän yhteenvedon tutkimuksen tuloksista ja niiden merkityksestä sekä ehdotukset jatkotutkimus ja -kehitysteemoiksi. Lopuksi esittelen tilaajan palautteen ja oman arvion työn onnistumisesta.

6.1 Tutkimustulokset ja niiden merkityksen arviointi

Tutkimukseni hypoteesina oli, että sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tunnistetaan tärkeäksi työvälineeksi kulttuurituottajalle, mutta tietoisuutta niiden merkityksestä tulisi tästä huolimatta lisätä sekä taitoja kehittää. Hypoteesi osoittautui oikeaksi, sillä siitä huolimatta, että sosiaalisista ja vuorovaikutustaidoista on kirjoitettu paljon ja lähes kaikki kokivat näkökulman tärkeäksi, ei käsitteitä ymmärretty kokonaisvaltaisesti.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tärkeimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot kulttuurituottajan työssä sekä löytää vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulokset kiteytyvät *Kulttuurituottajan sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot -muistilistaksi*, joka kuvaa, miten jokainen tuottaja voi toimia vuorovaikutustilanteissa entistäkin ammattimaisemmin. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi TAKUn koulutuksissa tai kulttuurituottajien jatkokoulutusmateriaalina.

Kulttuurituottajan sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot -muistilista:

1. Miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät kulttuurituottajan työssä?

Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät tuottajan työssä päivittäin monella eri osa-alueella, kuten asioiden yleisessä sujuvuudessa, johtamisessa, verkostoitumisessa, ongelmanratkaisu- ja neuvottelutilanteissa, mahdollisten konfliktien selvittelyssä ja palautteen antamisessa.

2. Miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan kulttuurituottajien keskuudessa?

Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot koetaan tärkeäksi työkaluksi kulttuurituottajalle ja niiden merkitys tunnustetaan.

3. Mitä taitoja olisi hyvä kehittää ja ylläpitää?

Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä olisi hyvä panostaa *sosiaalisuuden* ja *sosiaalisten taitojen* eroavaisuuden tunnistamiseen sekä *empatian*, *kuuntelemisen* ja *toisten huomioonottamisen* kehittämiseen.

4. Millaisia erityispiirteitä kulttuurituottajan työssä on liittyen sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin?

Erityispiirteinä kulttuurituottajan työssä ovat kulttuurialalle tyypillisten, erilaisten persoonallisuuksien kanssa työskentely ja alan pienuudesta johtuva kova kilpailu sekä yhteistyö eri ammattiryhmien kesken, hankalien vuorovaikutustilanteiden hallinta, verkostoitumisen tärkeys ja nopeasti muuttuvat työyhteisöt.

Kulttuurituottajan tärkeimmät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat seuraavat:

- yhteistyö- ja verkostoitumiskyky
- kuuntelu- ja neuvottelutaidot
- kyky innostua ja innostaa muita
- kyky arvostaa ja kunnioittaa muita
- kyky luoda ja ylläpitää kontakti
- kyky rakentaa luottamus
- ihmisten arvostaminen

Muista nämä:

- Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot ovat eri asioita. Sosiaalisuus on synnynnäinen temperamenttipiirre ja sosiaaliset taidot opittavissa sekä kehitettävissä oleva kyky.
- Sosiaalisuuden aste, introverttius tai ekstroverttiys ei määrittele hyvää kulttuurituottajaa, vaan enemmän merkitystä on sillä, miten sosiaalisesti taitava olet.
- Monessa tilanteessa kuuntelu on keskeisin työkalu.

- Viestinnässä selkeä ja tietoinen ilmaisu sekä oikean väylän löytäminen ovat tärkeää.
- Avoimuus on onnistuneen viestinnän avain.
- Tunneäly on keskeistä tuottajalle ja siihen liittyy tunteista oppiminen, kyky tunnistaa tunteiden merkityksiä ja saadun tiedon hyödyntäminen.
- Sosiaaliset taidot, joita ei tule unohtaa, ovat sensitiivisyys, empatia ja toisten huomioonottaminen.
- Itsetuntemus ja empatiakyky ovat taitoja, jotka kulkevat käsi kädessä. Molemmat ovat tärkeitä tuottajalle.
- Tuloksellisuutta ja ihmisläheisyyttä ei tule nähdä toisiaan pois sulkevinä.
- Sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja voi ja tulee kehittää. Ne ovat tärkeä työkalu tuottajan työssä menestymisen kannalta.

Ohjeistuksen lisäksi tutkimukseni osoittaa, että taitojen kehittämiseen tulisi panostaa sekä opintojen vaiheessa että työelämässä. Tutkimuksestani ilmenee myös, että kulttuurituottajat ovat kiinnostuneita sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin keskittyvästä koulutuksesta. Tämä on tärkeä viesti työn tilaajalle eli TAKUlle, koska järjestö haluaa kehittää kulttuurituottajien ammattiosaamista, toimia työelämän erityiskysymysten asiantuntijana ja huolehtia näin myös jäsenien hyvinvoinnista sekä työllistymisestä. Tieto on myös tärkeä kulttuurituottajien koulutuksesta vastaaville ammattikorkeakouluille.

Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä tulisi panostaa käsitteiden kokonaisvaltaisempaan avaamiseen ja sisäistämiseen. Erityisesti *sosiaalisuuden* ja *sosiaalisten taitojen* eroavaisuuden tunnistaminen vaatii kehittämistä. Vaikka käsitteiden eroavaisuus on suurimmalle osalle melko selkeä, kaikki eivät kuitenkaan hahmota näitä erillisinä ja toisistaan riippumattomina. Pohdin tutkimuksessani sitä, kumpi tekee ihmisestä hyvän kulttuurituottajan – sosiaalisuus vai sosiaaliset taidot. On hyvä muistaa, että sosiaalisuus on yksi piirre osana laajaa persoonallisuuden kirjoa, joten se onko kulttuurituottaja sosiaalinen, ei kerro vielä mitään hänen työnteostaan, ongelmanratkaisutaidoistaan tai ammattiosaamisestaan. Se, millaiset sosiaaliset taidot ihmisellä on, ja miten hän niitä käyttää työssään, kohdatessaan erilaisia ihmisiä ja erilaisia sosiaalisia vuorovaikutustilanteita, on tärkeämpää. Voidaan todeta, että vä-

hemmän sosiaalinen kulttuurituottaja voi pärjätä työssään vähintään yhtä hyvin kuin sosiaalinen kollegansa. Tulevaisuudessa tulisi mielestäni kiinnittää enemmän huomiota siihen työnhakijaan, joka ei markkinoi itseään sosiaalisuudella, vaan erottuu muiden hakijoiden joukosta esimerkiksi sosiaalisilla taidoillaan.

Toivon, että tämä tutkimus muistuttaa siitä, että sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat niitä avaintyökaluja, joita kulttuurituottajan ei tule unohtaa työkalupakin pohjalle. Niitä taitoja hyödyntäen ja kehittäen kulttuurituottajat menestyvät paremmin vuorovaikutustilanteissa ja työssään. Tutkimus osoittaa, että ihmisen persoonallisuuspiirteet, kuten ulospäin suuntautuneisuus, eivät määrittele sitä, millainen on hyvä kulttuurituottaja, vaan ratkaisevaa ovat sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot, joita voidaan kehittää.

6.2 Jatkotutkimus- ja kehitysehdotukset

Tässä tutkimuksessa on yleisellä tasolla tarkasteltu sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkitystä kulttuurituottajan työssä. Ehdotuksena jatkotutkimukselle esitän, että tutkittavaa ilmiötä rajattaisiin tarkemmin sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen osa-alueisiin. Rajattavia osa-alueita voisivat olla esimerkiksi tunneäly, sosiaalinen media tai viestintä ottaen huomioon erilaiset kohderyhmät.

Mielenkiintoista olisi myös tietää, miten kulttuurituottajaopiskelijat arvioivat sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkityksen. Näkökulmana voisi olla muun muassa se, miten taitojen tärkeys ja niiden kehittäminen, osana työelämä-valmiuksia, otettaisiin paremmin huomioon kulttuurituotannon opinnoissa. Mielestäni sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tulisi nähdä olennaisena osana kulttuurituotannon opintoja ja niiden osuutta opetuksessa olisi perusteltua lisätä. Näin ollen ammattikorkeakoulujen ja muiden koulutustahojen rooli sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä on keskeinen. Myös työnantajille olisi hyödyllistä panostaa kulttuurituotannon ammattilaisten jatkokouluttamiseen sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen saralla. TAKU voisi ottaa myös näkökulman seuraavan koulutuspäivänsä teemaksi, jolloin keskustelua voisi synnyttää esimerkiksi aivoriihen muodossa.

6.3 Tilaajan palaute

Opinnäytetyön tilaajan TAKUn edustajan kanssa käyty palautekeskustelu (Niutanen 2015) osoittaa, että tilaaja on yleisesti erittäin tyytyväinen työhön, sen toetukseen ja lopputulokseen. Kiitosta tilaaja antaa määrätietoista ja suunnitelmallista prosessista sekä näkee työn kokonaisuudessaan hyvin jäsenyneenä. Tilaaja ei löydä työstä kehitettävää tai muutettavaa.

Tilaajan mielestä tutkimuksen tulokset eivät yllätä, mutta vahvistavat sitä näkemystä mikä on ollutkin. Tilaaja tuo myös esille, että opinnäytetyön teemat ovat olleet esillä työelämäartikkeleissa, mikä tukee tutkimuksen ajankohtaisuutta. Jäsenistön ja TAKUn kannalta erityisen kiinnostavaa oli kysely ja sen tulokset. Siitä huolimatta, että ei voida tarkkaan arvioida, kuinka moni virallisesti ”takulainen” kyselyyn vastasi, ei se vaikuta tilaajan mielestä yleiseen alan mielipiteeseen. Kiinnostavaa tilaajan mielestä oli se, että teemahaastattelun ja kyselyn tulokset tukivat toisiaan eikä niiden välillä ollut suurempaa ristiriitaa. (Mt.)

Konkreettisenä lopputuloksena tehdyn muistilistan arvo on tilaajan mielestä siinä, että sen avulla tehdään konkreettiseksi ja näkyväksi sellaisia asioita, joita ”kaikki tietävät”. Muistilista herättää tilaajan mukaan ajatuksia ja siinä esille nostetuista asioista on hyvä muistuttaa. Tilaaja näkee muistilistalla olevan käyttöarvoa esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, jolloin tiettyyn tuottajan rooliin etsitään oikeaa henkilöä. Tällöin muistilista voi toimia apuna rekrytointitilanteessa. Muistilistaa voitaisiin tilaajan mielestä hyödyntää myös materiaaleissa, joissa kerrotaan kulttuurituottajan työn vaatimuksista. (Mt.)

TAKU ottaa ”pallon vastaan” koulutusehdotuksesta, mutta toivovat vielä konkreettisiä ehdotuksia toteutuksesta. Jatkotoimenpiteenä tilaajan kanssa sovittiin lehtiarikkelista jäsenlehteen, jossa opinnäytetyö esitellään. Lisäksi tutkimuksesta tiedotetaan Facebook-sivuilla ja jäsenkirjeessä. Tavoitteena on myös tuoda sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot seuraavan koulutuksen teemaksi. Tilaaja toivoo, että tutkimuksen aihe herättää jäsenistössä keskustelua. (Mt.)

6.4 Arviointi työn onnistumisesta

Arvioidessani opinnäytetyön toteuttamista voin todeta, että valitsin ajankohtaisen, tarpeellisen ja mielenkiintoisen näkökulman tutkimukselle. Kulttuurituottajalle keskeisten sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen hahmottamisen lisäksi koin tärkeäksi käsitellä näkökulmaa teoreettiselta pohjalta monipuolisesti. Tarkastelin esimerkiksi tunteälyä ja viestintää osana taitojen moninaista kirjoa sekä tilanteita, joissa kulttuurituottaja taitoja erityisesti tarvitsee. Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ovat keskeistä kulttuurituottajan työssä monella eri osa-alueella aina työnhakemisesta työnsaamiseen ja lopulta myös työssä menestymiseen. Aiheen valintaan vaikutti henkilökohtainen kiinnostukseni sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkitykseen ja niiden kehittämiseen osana kulttuurituottajan ammattiosaamista.

Teknisesti työn toteuttaminen onnistui hyvin ja tutkimusprosessi oli antoisa sekä innostava. Haasteellista tutkimusprosessissa oli lähinnä aiheen ja näkökulman rajaaminen sekä tutkimustavoitteen ja -kysymysten määrittäminen. Aineiston keruu kyselyn avulla tapahtui ongelmitta ja tavoitettu joukko oli riittävän suuri tutkimuksen onnistumisen kannalta. Myös haastattelut onnistuivat ja haastateltavien kiinnostuneisuus aiheesta sai aikaan hedelmällisiä keskusteluja. Aihevalintani herätti keskustelua ja pohdintaa sekä haastateltavissa että kyselyn vastaajien joukossa. Näkökulma sai kohderyhmän arvioimaan sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen merkitystä omassa työssään ja osana ammattitaidon kehittämistä.

LÄHTEET

A. Kauppila, Reijo 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Ammattinetti 2015. TE-palvelut. Viitattu 25.2.2015

<http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/d2322bc10a65344601b744a28b20826c;isionid=2DB22CAE6163EE9DAD826A768D509161?print=true>

Cain, Susan 2012. Hiljaiset – introverttien manifesti. Suom. Lea Peuranpuro. Helsinki: BTJ Finland Oy.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Haatanen, Kalle 2011. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Yle areena. Radio haastattelu. Viitattu 26.2.2015. <http://areena.yle.fi/radio/964557>

Halonen, Katri 2004. Huomisen rientoja tuottamassa. Tapahtumatuottajien ammatin kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Cuporen julkaisuja 5. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätö. Viitattu 25.2.2015 http://www.cupore.fi/documents/Cupore_Julkaisu_5_2004.pdf

Halonen, Katri 2005. Visioita ja valintoja. Cuporen julkaisuja 10. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätö. Viitattu 25.2.2015 http://www.cupore.fi/documents/CUPORE_10_Visioita_ja_valintoja.pdf

Halonen, Katri 2011. Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 23.2.2015 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27120/9789513943202.pdf>

Halonen, Katri 2012. Kulttuurituottajakoulutuksen suuntaviivoja. Tuottaja2020 -hankkeen loppuraportti. Osaraportti 12. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Kulttuuri ja luova ala. Viitattu 25.2.2015

http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/12_suuntaviivoja_VA_LMIS.pdf

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015. Kulttuurituottaja. Viitattu 25.2.2015
<http://www.humak.fi/opiskelijaksi/kulttuurituottaja/>

Hänninen, Salla 2011. Onko pakko aina painaa pitkää päivää? : kulttuurituottajan työssäjaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 25.2.2015.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105107152>

Isokorpi, Tia 2004. Tunneoppia – parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti: kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Karttunen, Kirsi 2014. Sopiva määrä narsismia auttaa johtajaa etenemään. Helsingin Sanomat. Artikkel. Viitattu 2.3.2015. <http://www.hs.fi/talous/a1401771329881>

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.

Kleemola, 2006. Turun Sanomat. Verkkoartikkeli. Linkki ei enää olemassa.

Kulttuuritilasto 2011. Kulttuuri ja viestintä 2012. Helsinki: Tilastokeskus. Edita Prima Oy. Viitattu: 12.3.2015. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-320-5.pdf

Kumpulainen, Noora 2009. Kulttuurituottajan ammatinkuvaa kartoittamassa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 25.2.2015. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200912178205>

Lahtimaa, Mirva 2013. Ole rohkeasti oma introvertti itsesi! Yle. Nuorille. NYT! Artikke-
li. Viitattu 26.2.2015

<http://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/10/30/ole-rohkeasti-oma-introvertti-itsesi>

Lohtaja-Ahonen, Sirke & Kaihovirta-Rapo, Minna 2012. Tehoa työelämän viestintään.
Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mitchell, Ritva & Oinaala, Anu 2012. Näkökulmia kulttuurituottajien koulutukseen.
Tuottaja2020 - Osaraportti 10. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Kulttuuri ja luova ala.
Viitattu 24.2.2015

http://www.cupore.fi/documents/10_Nakokulmia_kulttuurituottajien_koulutukseen_Mitchell_Oinaala_WEB.pdf

Nikoskinen, Elina 2010. Kulttuurituottajana työelämään : HUMAKista valmistuneiden
kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-
opintosuunnitelmat. Projektiraportit ja selvitykset. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
Viitattu 23.2.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-098-6>

Niutanen, Ville 2015. Suullinen tiedonanto 11.4.2015.

Ojanen, Markku 2011. Minä ja muut – itsetuntemuksen kirja. Hämeenlinna: Kariston
Kirjapaino Oy.

Parkkola, Timo 2012. Tilaa verkostoille! Luovan talouden verkostojen määritelmiä,
toimijoita ja solmukohtia. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.3.2015.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-140-2>

Pelo, Mira 2011. Yliarvostetaanko sosiaalisuutta? Yle Akuutti. Artikke-
li. Viitattu 26.2.2015. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2011/03/04/yliarvostetaanko-sosiaalisuutta>

Piilinen, Iina-Maria & Mäkelä, Annika 2008. Mitä kulttuurituottajan tulee osata? Kar-
toitus kulttuurituottajan osaamisvaatimuksista kartoitus Humanistisen ammattikorkea-

koulun kulttuurituotannon koulutusohjelman opetussuunnitelmauudistuksen pohjaksi. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kehittämishankeraportti. Viitattu 23.2.2015.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:jamk-1234954780-1>

Ranne, Jari 2006. Anna Palaa! Käytännön palautetaitokirja. Helsinki: Hakapaino.

Saksala, Elina 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Silvennoinen, Markku 2008. Löydä aarteesi – verkostoidu! Hämeenlinna: Karisto Oy.

Stam, Marika 2013. Hiljainen tieto : Osa kulttuurituottajan ammattitaitoa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 25.2.2015. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013120119236>

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö 2015. TAKU ry . Viitattu 23.2.2015.

http://www.taku.fi/taku_ry

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansa Print Oy

Zack, Devora 2010. Networking for people who hate networking. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Väisänen, Mira 2014. Humakin uraseuranta 2014. Vuosina 2008-2014 valmistuneiden Kulttuurituottajien uraseuranta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.3.2015. Ei julkaistu.

Haastattelut:

Kaikki haastattelut on tehnyt Annukka Vauhkonen.

Tuottaja 1, 2015. 17.2.2015. Turku.

Tuottaja 2, 2015. 19.2.2015. Turku.

Tuottaja 3, 2015. 2.3.2015. Turku.

Tuottaja 4, 2015. 11.3.2015. Helsinki.

Tuottaja 5, 2015. 11.3.2015. Helsinki.

LIITTEET

Liite 1 Jäsenkysely

Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä

Olen Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelija Annukka Vauhkonen ja teen opinnäytetyönäni aiheesta Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä yhdessä TAKU:n kanssa. TAKU ry. toimii opinnäytetyöni tilaajatahona.

Toivon sinun TAKU:n jäsenenä vastaavan tähän kyselyyn, **mikäli työskentelet tuottajana tai työnkuvaasi sisältyy tuotannollisia tehtäviä**. Vastaathan kysymyksiin **tuottajan työn näkökulmasta** ja juuri sen perusteella, miltä sinusta itsestäsi tuntuu.

Kyselyn tekeminen kestää noin 10 minuuttia ja se toteutetaan anonyymisti. Kiitän jo etukäteen ajastasi, vastauksesi ovat arvokkaita tutkimukseni onnistumisen ja kulttuurituotannon alan kehittämisen kannalta.

Minuun saa yhteyden sähköpostilla: annukka.vauhkonen@humak.edu.

1. Sukupuoli *

- Mies
 Nainen

2. Ikä *

- Alle 20
 21-30
 31-45
 46-60
 yli 60

3. Asuinpaikka *

- Ahvenanmaan maakunta
 Etelä-Karjala
 Etelä-Pohjanmaa
 Etelä-Savo
 Kainuu
 Kanta-Häme
 Keski-Pohjanmaa
 Keski-Suomi
 Kymenlaakso
 Lappi
 Päijät-Häme
 Pirkanmaa
 Pohjanmaa
 Pohjois-Karjala
 Pohjois-Pohjanmaa

- Pohjois-Savo
 Satakunta
 Uusimaa
 Varsinais-Suomi

4. Viimeiseksi suoritettu tutkinto *

- Ylioppilastutkinto Ei ammatillista koulutusta Ammatillinen peruskoulutus Alempi ammattikorkeakoulu-
tutkinto
 Ylempi ammattikorkeakoulu-
tutkinto Alempi yliopisto- tai taide-
korkeakoulututkinto Ylempi yliopisto- tai taide-
korkeakoulututkinto

5. Oletko suorittanut kulttuurituotannon (AMK) tutkinnon? *

- Kyllä
 Ei
 Tutkinto on kesken

6. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin sa- maa mieltä	Jokseenkin sa- maa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
<u>Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot</u>					
a) Sosiaalisuus on sama asia kuin sosiaaliset taidot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Sosiaalisuus varmistaa onnistuneen kanssakäymisen kaikkien ihmisten kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Sosiaalisella henkilöllä on aina myös hyvät sosiaaliset taidot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Sosiaalinen ihminen menestyy tuottajan työssä paremmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--					
<u>Minä ja sosiaaliset taidot</u>					
a) Minulla on hyvät sosiaaliset taidot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Olen sosiaalinen ihminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja voi kehittää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Haluan kehittää sosiaalisia ja vuorovaikutustaitojani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Olen kiinnostunut sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin liittyvästä koulutuksesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Kiinnitän työssäni paljon huomioita toisiin ihmisiin ja heidän tunteidensa ilmaisuun vuorovaikutustilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Asetan työssäni hoidettavat tehtävät etusijalle ja pyrin kontrolloimaan tunteitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Tunneäly ei mielestäni ole osa työelämän sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Rohkenen näyttää tunteeni vuorovaikutustilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Itsetuntemus vaikuttaa sosiaalisiin taitoihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--					

Tuottaja ja sosiaaliset taidot

- a) Sosiaalisten taitojen hallitseminen on keskeinen työkalu tuottajalle.
- b) Ilman hyviä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja ei voi olla hyvä tuottaja.
- c) Ilman palautteen antamisen ja vastaanottamisen taitoa ei voi olla hyvä tuottaja.
- d) Hyvän tuottaja hallitsee kaikki hankalat vuorovaikutustilanteet.
- e) Hyvä tuottaja toimii vain järjellä, ei tunteella.
- f) Tiimiorganisaatiot ja muuttuvat työyhteisöt vaativat tuottajalta nykyistä parempia vuorovaikutustaitoja.
- g) Tuottajan ei tarvitse tulla toimeen kaikkien ihmisten kanssa.
- h) Taiteilijoiden kanssa työskennellessä tarvitaan erityisen hyvät sosiaaliset taidot.

--

Työyhteisö ja sosiaaliset taidot

- a) Arvostan työssäni muissa ihmisissä eniten hyviä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja.
- b) Kiinnitän työssäni erityistä huomiota ihmisten sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin.
- c) Voimme vaikuttaa myönteisellä tavalla toisiimme myös ilman hyviä vuorovaikutustaitoja.
- d) Käytän paljon työssäni aikaa suhdeverkostojen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.
- e) Hyvään työilmapiiriin vaikuttavat eniten työyhteisön hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.
-
- f) Olen yleensä tyytyväinen muiden työntekijöiden sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin.
-
- g) Haluaisin, että tuottajat kiinnittäisivät enemmän huomiota sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihinsa.

--

Työnhaku ja sosiaaliset taidot

-
- a) Henkilön sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot ratkaisevat usein työnsaannin työnhakutilanteissa.
-
- b) Henkilön ammatillinen pätevyys työnhakutilanteissa on tärkeämpää kuin sosiaaliset taidot.

c) Henkilön työkokemus työnhakutilanteessa on tärkeämpää kuin sosiaaliset taidot.

d) Henkilön sosiaalisuus vaikuttaa työpaikan saamiseen.

e) Henkilön sosiaaliset tai vuorovaikutustaidot eivät vaikuta työpaikan saamiseen.

--

Viestintä ja vuorovaikutustaidot

a) Viestintätaidot (sanaton, suullinen ja kirjallinen) ovat osa vuorovaikutustaitoja.

b) Kirjallinen viestintä ei ole keskeistä vuorovaikutustilanteissa.

c) Sanatonta viestintää on huomattavasti vaikeampi hallita kuin sanallista.

d) Kiinnitän enemmän huomiota ilmeisiin ja eleisiin kuin sanoihin ja niiden merkityksiin.

e) Vuorovaikutustilanteet ovat aina haasteellisia.

f) Vuorovaikutus on aina vastavaroista.

g) Vuorovaikutus eri ammattialoja edustavien henkilöiden välillä on erityisen haastavaa.

h) Vuorovaikutuksessa tehokkuus on tärkeintä.

i) Vuorovaikutus ei voi olla samalla tuloksellista ja ihmisläheistä.

j) Kovat kilpailun elementit näkyvät nykyään vuorovaikutustilanteissa.

7. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät sosiaaliset taidot tuottajan työssä? Valitse 5 tärkeintä ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

HUOM. 1= tärkein, 2= toiseksi tärkein, 3= kolmanneksi tärkein jne.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a) kyky solmia nopeasti kontakti uusiin ihmisiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b) kyky innostua ja innostaa muita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c) yhteistyökyky | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d) verkostoitumiskyky | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e) keskustelutaito | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f) luontevuus seurassa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g) small talkin hallitseminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h) sosiaalisten ongelmien ratkaisukyky | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i) kyky ymmärtää toista ihmistä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| j) sosiaalinen herkkyys (empatia ja sympatia) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| k) eettisten arvojen ja moraalin huomioiminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| l) kyky arvostaa ja kunnioittaa muita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| m) kyky ottaa muut huomioon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| n) joku muu, mikä? _____ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät vuorovaikutustaidot tuottajan työssä? Valitse 5 tärkeintä ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

HUOM. 1= tärkein, 2= toiseksi tärkein, 3= kolmanneksi tärkein jne.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a) kontaktin luonti ja ylläpito | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b) kuunteleminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c) taitava kirjallinen viestintä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d) perustelu- ja väittelytaidot | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e) neuvottelutaidot | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f) yhteistyötaito | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g) toisesta välittäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h) tunteiden tietoinen hallitseminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i) aloitteellisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| j) hyväntuulisuus ja iloisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| k) ihmisten arvostaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| l) joustavuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| m) luottamus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| n) identiteetin selkeys | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| o) äänenkäyttö | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| p) katseet ja eleet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| q) esiintymistaito | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| r) joku muu, mikä? _____ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- m) Työyhteisö muuttuu nopealla varoitussajalla.
- n) Osallistut verkostoitumistilaisuuteen.
- o) Koet vuorovaikutustilanteen pinnalliseksi.

11. Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot tuottajan työssä...

Jatka lausetta haluamallasi tavalla.

12. Palautetta ja vapaita kommentteja.

Kiitos ajastasi ja iloa kevääseen!

100% valmiina (Sivu 3 / 3)

Liite 2

Teemahaastattelun kyselyrunko

1. Miten sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot näkyvät mielestäsi tuottajan työssä?
2. Miten ne koetaan mielestäsi kentällä?
3. Pystytkö mainitsemaan mielestäsi tärkeimpiä sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja tuottajan työssä?
4. Mitä ovat tuottajan työssä sellaisia tilanteita, jolloin taidot punnitaan?
5. Onko mielestäsi sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja kehitettävä ja mitä erityisesti?
6. Sosiaalisuutta pidetään ”hyvän tyylin” merkinä – määritteleekö se myös hyvän tuottajan?
7. Työnhakija mielellään korostaa sosiaalisuuttaan työnhakutilanteessa, mutta erottuuko työnhakija siten joukosta?
8. Kiinnitätkö työnhakijoissa huomiota sosiaalisiin ja vuorovaikutustaitoihin? Ovatko ne ratkaisevassa asemassa?
9. Tunneäly – miten sanan määrittelet ja miten se näkyy tuottajan työssä?
10. Kommentoi seuraavia väittämiä:
 - Sosiaalisella henkilöllä on aina myös hyvät sosiaaliset taidot.
 - Hyvä tuottaja toimii aina vain järjellä, ei tunteella.
 - Tuottajan ei tarvitse tulla toimeen kaikkien kanssa.
 - Henkilön ammatillinen pätevyys työnhakutilanteessa on tärkeämpää kuin sosiaaliset taidot.
 - Vuorovaikutus ei voi olla samalla tuloksellista ja ihmisläheistä.
 - Koen usein vuorovaikutustilanteet pinnalliseksi.
 - Hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot auttavat pääsemään haluttuihin tavoitteisiin.
 - Tuottaja kohtaa usein hankalia vuorovaikutustilanteita työssään.
 - Tuottajan työssä menestymiseen *eivät* vaikuta sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot.