

Katri Halonen

Kulttuurituottajat työn ja identiteettien markkinoilla

Suomessa on järjestelmällisesti lisätty kulttuuriproduktioiden tuotannollishallinnollisiin tehtäviin valmistavaa koulutusta. Alalle koulutettavien työllistymisreitiksi on ehdotettu itsensä työllistämistä ja työn muodoksi erityyppisiä epätyypillisiä työsuhteita. Tässä artikkelissa tarkastelen Kulttuurituottaja (AMK) -tutkinnon suorittaneiden työtilannetta noin kaksi vuotta opintojen päättymisen jälkeen. Paikannan empiirisen aineiston pohjalta kulttuurituottajien työmuotoja ja työnantajatahoja sekä pyrin ymmärtämään, millaisista työidentiteeteistä kulttuurituottajat haluavat tulla tunnistetuksi.

Johdanto

Suomessa on koulutettu yhä useampia nuoria kulttuurialan ammatteihin. Alan koulutuksen lisäämistä on perusteltu lähinnä koulutusta haluavien määrän kasvulla, eikä esimerkiksi uhkaavalla työvoimapulalla (Kangas 2002, 254–255). Viime vuosina koulutusta on supistettu työllistymisnäkökymien heikkenemisen vuoksi (Koulutus ja tutkimus 2007–2012, 39). Tästä huolimatta koulutuksen lisääntyminen on johtanut koulutusinflaatioon ja prekarisoituviiin työmarkkinoihin. Uudet tulokkaat joutuvat pinnistelemaan luovuutensa äärimmilleen keksiäkseen keinon työllistää itsensä taidealalla tai edes sen liepeillä (ks. Karhunen & Rensujeff 2006, 23; Karttunen 2004, 35; Honkanen 2005).

Taiteilijoiden ja yleisön väliin jääviä ammattiryhmiä on kutsuttu välittäjäammateiksi (Bourdieu 1983/1993, 30; Becker 1984). Kulttuuriammattien joukossa työvoiman kasvu on ollut voimakkainta juuri välittäjäammattien joukossa (Lagerström & Mitchell 2005, 32). Tässä artikkelissa käytän esi-

merkkinä Kulttuurituottaja (AMK) -tutkinnon suorittaneita tuottajia. Kulttuurituottajien tehtävänä on taiteellisen sisällön tuotteistaminen sekä saattaminen yleisön ja asiakkaan saataville. Tuottajien kouluttaminen nostettiin 1990-luvun lopulla taide- ja kulttuurikentän keskeiseksi kehittämisalueeksi. Sen tärkeyttä perusteltiin ja perustellaan kulttuuriteollisuuden kehittämisen tarpeilla. (Kulttuuriteollisuuden kehittäminen Suomessa 1999, 11; Onko kulttuurilla vientiä? 2004, 25; Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004, 10.) Tuottajakoulutusta edelsi opistoasteinen kulttuurisihteerien koulutus, joka tuotti pätevyyden toimia julkisella sektorilla 1970-luvulta lähtien yleistyneissä kulttuurisihteerien viroissa. Vuoden 1993 jälkeen ja valtionosuusjärjestelmän uudistumisen myötä virkojen lukumäärä kääntyi laskuun (Keltti 2001; Heiskanen ym. 2005, 25–26). Kunnat ryhtyivät ostamaan yhä suuremman osan kulttuuripalveluistaan oman organisaation ulkopuolisilta palvelun tarjoajilta (Valanta 1999).

Tämä johti virkasuhteisiin verrattuna vapaamin määrittyvien lyhytkestoisten työsuhteiden lisääntymiseen (Heiskanen ym. 2005, 25–26). Näiden työelämän muutosten myötä kulttuurisihteerien opistoasteinen koulutus päättyi 1990-luvun lopulla ja koulutus siirtyi vasta perustettuihin ammattikorkeakouluihin kulttuurituottajien koulutukseksi.

Kulttuurisihteerien koulutukseen verrattuna uudelta kulttuurituottajakoulutukselta puuttuu selkeä työnantajataho, jonka palvelukseen koulutus kvalifioisi. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työtilannetta kuvaavan Opala-tietokannan mukaan vuonna 2008 ammattikorkeakouluista valmistuneista kulttuurituottajasta 56 prosenttia toimi palkkasuhteisessa työssä. 18 prosenttia oli valmistumishetkellään työttömänä. (Opala 2009.) Tutkimuskirjallisuuden perusteella syntyy kuva kulttuurituottajien ammattikunnasta, jonka on vaikea työllistyä taidealalle ja jonka keskeinen työllistymismekanismi on itsensä työllistäminen (Honkanen 2005; ks. myös Karttunen 2004, 35, 41; Karhunen & Rensujeff 2006).

Analysoin tässä artikkelissa kulttuurituottajien työllisyyttä ja työidentiteetin rakentumista käyttäen esimerkkinä pääkaupunkiseudulla työskentelevien Kulttuurituottaja (AMK) -tutkinnon suorittaneiden työllisyystilannetta noin kaksi vuotta valmistumisen jälkeen. Pääkaupunkiseudun tapahtumatuotanto tarjoaa suomalaisittain poikkeuksellisen laajan, ympärivuotisen sekä työnantajien ja organisoinnin muotojen näkökulmista monenkirjavan kentän jälkihyvinvointivaltioillisuille työn merkitysneuvotteluille. Erittelen aluksi portfolio-työskentelystä ja työidentiteetistä käytyjä sosiologisia keskusteluja, jotka muodostavat viitekehysten analyysilleni. Erittelen artikkelissa mihin ammattikorkeakoulusta valmistuneet kulttuurituottajat ovat työllistyneet ja miten tuottajan kokonaistyöllisyys rakentuu. Näihin liittyen analysoin millaisesta tai millaisista työidentiteeteistä kulttuurituottajat haluavat tulla tunnistetuksi.

Työn rajan hämärtyminen ja siirtyileminen

Työelämän sosiologiassa on viime vuosina keskusteltu paljon tyyppillisestä ja epätyypillisestä työstä. Normaaliksi tai tyyppilliseksi (normal, typical, standard) työksi on kutsuttu työsuhteita,

jotka solmitaan toistaiseksi ja työtä tehdään kokoaikaisesti yhdelle työnantajalle tämän tiloissa. Epätyypillisiä (untypical, nonstandard, precarious) työsuhteita ovat normaalista mallista poikkeavat työmuodot. Poikkeaminen voi tarkoittaa monia erilaisia työnteon muotoja ja tilanteita, esimerkiksi osa-aikaista tai määräaikaista työtä. (Siltala 2004; Vähämäki 2003; Holvas & Vähämäki 2005; Julkunen 2007; Sennett 2002.) Toisaalta on arvioitu, että epätyypilliset työt saattavat rajoittaa yhdeksi perinteiseen normaaliin työllisyyteen nojautuvan työelämän osaksi (esim. Palankola 2005, 26). On väitetty myös, että käsitys pätäkä- tai määräaikaisten töiden lisääntymisestä voi olla Suomessa tilastoharha (Uusitalo 2008).

Epätyypillisiin työsuhteisiin on alettu lukea mukaan myös sellaisia itsensä työllistämisen ja toimeksiantojen muotoja, jotka eivät oikeudellisesti ole työsuhteita (Julkunen 2008, 109). Työoikeudellisesti tärkeä erottelu palkansaajien ja yrittäjien välillä ei ole aina selkeä. Palkkatyöhön on monien alojen eri tehtävissä tullut yrittäjämäisiä piirteitä. Lisäksi yrittäjyys ja palkkatyö voivat sekoittua osaksi yksilön ammatinharjoittamista (Akola ym. 2007). Yrittäjäksi ryhtyminen nähdään usein palkkatyöuran päätepisteenä: yrittäjäksi ryhdytään harkinnan jälkeen palkkatyöuran päätteeksi ja valitulla tiellä pysytään eläkkeelle siirtymiseen asti. Työn prekarisoituessa yrittäjyys on entistä useammin vastentahtoista itsensä työllistämistä palkkatyömarkkinoiden heikkojen näkymien vuoksi.

Portfolio-työllisyys sekä samanlaista työtilannetta kuvaavat hybridi- ja sirpaletyöllisyys kiinnittyvät yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalle. Portfolio-toimeentulolla tarkoitetaan työskentelyä yhtä aikaa ja peräkkäin useissa työ- ja toimeksiantosuhteissa (Handy 1995; Fenwick 2006a&b; Akola ym. 2007, 23, 59; Clinton ym. 2006, 185–192; Julkunen 2008, 109). Portfolio-työskentelyssä yhdistyvät erilaiset ansaintalogiikat, ainakin osittain markkinaehtoinen toiminta ja usein yksin toimiminen (Akola ym. 2007, 170–174). Portfolio-työllisyyttä on kuvattu toimeentuloa kerrottävien työrupeamien summana (esim. Akola ym. 2007). Charles Handy (1995) on sisällyttänyt portfolio-uran pohdintoihin myös palkattoman työn ja vapaaehtoistyön. Hänen mukaansa palkallisen työn erottaminen muusta toiminnasta on keinotekoisia, ja siksi yksilön työuraa tulisi

tarkastella portfolio-uran puitteissa tapahtuvana yksilön toimintana.

Portfolio-työskentelyä on kuvattu suojatun palkkatyön puuttumisesta johtuvana epätydyttävänä pakkotilanteena. Tilannetta leimaavat huonosti ennustettavissa olevat asiakkaiden vaatimukset, jatkuvat riskit ja taloudellinen lyhyen ja pitkän aikavälin epävarmuus. (Fenwick 2006; Smeaton 2003.) Toisaalta tutkimuksissa portfolio-työskentely on nähty myös positiivisena mahdollisuutena joustavaan ja palkitsevaan työllistymiseen, jossa yksilöllä on vapaus suunnitella omaa uraansa ja valita haluamiaan työtehtäviä (Arthur & Rousseau 2000). Aikaisempien empiiristen tutkimusten perusteella (Clinton ym. 2006; Fenwick 2006 a & b; Smeaton 2003; Akola ym. 2007) syntyy kuva portfolio-työstä yksilötasolla samanaikaisesti vapauttavana ja marginalisoivana tekijänä tai jopa häikäilemättömänä riistona.

Työelämää on tarkasteltu myös erilaisten rajojen hämärtyksen näkökulmasta. Tällaisia rajoja ovat muun muassa ajallinen (vaihtelut aikatauluissa) ja maantieteellinen (eri toimipaikat). Rajat voivat hämärtyä niin ikään sosiaalisella (ihmisten ja ryhmien erot; myös hierarkiat ks. Ahonen & Virkkunen 2003), kulttuurisella (eri kansallisuudet jne.) ja historiallisella (saman asian tai tuotteen eri versiot) tasolla. Myös tekniset (erilaiset teknologiat ja välineet) ja poliittiset rajat (eri toimintayksiköiden ja ryhmien väliset intressierot sekä suhde paikallisen ja globaalin välillä) voivat hämärtyä. (Orlikowski 2002.) Portfolio-työnteon yhteydessä on puhuttu rajattomasta (boundaryless) työstä etenkin työajan ja -paikan häilyvyyden näkökulmista (Fenwick 2006b; Eteläpelto 2007, 130–131; Gottschall & Wolf 2007). Prekariaattiteorian mukaan työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen ja siirtyminen tilanteittain on johtanut siihen, että koko elämästä on tullut työtä ja työssä tarvittavien kykyjen, tiedon, informaation, mielialan ja ruumiillisuuden tuottamisen aluetta (Julkinen 2008, 112; ks. myös Vähämäki 2003, 2007). Palkatonta työtä ja tehtäviä ei yleensä sisällytetä työn epätyypillistymisestä käytyihin keskusteluihin. Sekin raja kuitenkin horjuu. Ihmiset käyttävät ja kehittävät ammatillista asiantuntemustaan myös palkattomassa vapaaehtoistyössä.

Epävarman työmarkkinatilanteensa vuoksi kulttuuriammatit on nostettu useissa tutkimuksissa esille esimerkkinä epätyypillisestä

työvoimasta (esim. Siltala 2004, 237; Gottschall & Wolf 2007). Työura rakentuu tyypillisesti produktiokohtaisten toimeksiantojen tai työsuhteiden varaan. Kulttuuriammateissa portoflio-työn ansaintalogiikoissa voivat yhdistyä esimerkiksi palkkioina ja palkkana saatavat suorituskohtaiset palkkiot, sivutoiminen yrittäjyys, provisio-pohjaiset palkkiot sekä apurahakaudet. Lisäksi kulttuurituotannon ja median kentällä tarjoutuu rahapalkattomia tehtäviä, jotka voivat kuitenkin olla sisällöltään houkuttelevia ja verkostoivia. Kulttuuriteollisuutta onkin pidetty työn ja vapaa-ajan välisen kahtiajaon rapistumisen edelläkävijänä, joka voi tarjota tulevaisuuden malleja luovaa pääomaa korostaville organisaatioille (Shortose & Strange 2004; Karttunen 2004).

Työn yksilöllistyminen ja työidentiteetit

Yksilön tasolla työelämän muutos ilmenee kansalaisten kasvavana vastuuna omasta työllisyydestään, varsin usein ilman kollektiivisten sopimusten ja pysyvien työsuhteiden muodostamia turvakehiä (ks. Julkinen 2008). Keskeiseksi päämääräksi nousee yksilön oman markkinakapasiteetin maksimointi. Työn yksilöllistymisen myötä työn sosiologisissa keskusteluissa kiinnostuksen kohteeksi on nostettu yksilön työidentiteetti, jossa yhdistyy Anneli Eteläpellon (2007, 90) mukaan ”ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista.”

Yksilötason ohella työidentiteetti sisältää kollektiivisen tason, jonka keskeisiä kategorioita ovat osallisuus, jäsenyys ja vuorovaikutus muiden kanssa (ks. Eteläpelto 2007, 108). Yksilöt haluavat tulla sosiaalisessa ympäristössä identifioiduksi tietyn ammatin edustajina (Eteläpelto 2007, 122; Haapakorpi 2004). Etenkin portfolio-työssä haasteeksi nousee työidentiteetin rakentaminen perinteisten virallisten organisaatioiden ulkopuolelle (vrt. Fenwick 2007). Tutkimuskohteenani olevat kulttuurituottajat ovat saaneet yritysken-tälle suuntaavan koulutuksen, joten heidän työidentiteettinsä ei identifioitu kulttuurisihteerin tavoin institutionalisoituneen kunnallisen kulttuurilaitosjärjestelmän kautta. He joutuvat taapainottelemaan markkinakäytännön sekä kult-

tuurisesti tasokkaana ja eettisesti arvokkaana pidetyn välillä. Edellisen koetaan usein uhkaavan taiteellista ja eettistä standardia.

Kulttuuriyrittäjien työtä tutkineet Jim Short-hose ja Gerard Strange (2004, 48) korostavat, että yrittäjyyteen kiinnittyvän identiteetin yläpuolella ovat kulttuuriarvot ja ammatillinen itsekkunnioitus. Ne rakentuvat taideyhenteisön jäsenyydestä, joka edellyttää muihin kuin taloudellisiin arvoihin vihkiytymistä. On esitetty, että kulttuurialan työntekijät pyrkivät tekemään työstään vakaumuksensa näköistä, jolloin siinä korostuu pyyteettömyys, kutsumus ja taiteen itseisarvon kunnioittaminen (Bourdieu 1983/1993; Pirttilä & Nikkilä 2007; Akola ym. 2007, 174; Julkunen 2008, 123). Keskeisimpänä kulttuuriyrittäjän identifikaation kohteena on siis kulttuurikenttä yrityskentän sijasta. Jälkifordistisen kulttuuriyrittäjän ideaalityypiksi hahmottuu tutkimuskirjallisuuden perusteella luova henkilö, joka elättää itsensä saamalla tuloja kulttuuri- ja taidetuotannoista. Tuloja kerätessään hän rakentaa samalla luovuutta tukevia taidekentän toimijoiden liittoumia, yhdistää tuotannollista työtä taiteen ehtoja kunnioittaen ja on kiinnittymättä paikkaan ja organisaatioihin (Florida 2002; O'Connor & Wynne 1996; Banks 2006).

Työidentiteetin esittämiseksi on kehiteltävä itsen esillepanostrategioita (ks. Julkunen 2008, 138). Eteläpelto (2007, 122) kuvailee esitettyä identiteettiä eräänlaisena tarinallisena luomuksena. Kulttuurituotannossa tarina voi koostua tuotetuista produktioista ja muusta, myös palkattomasta osallistumisesta. Postmodernissa identiteettiteoriassa yksilön identiteettiä ei käsitellä yhtenäiseksi ja eheäksi, vaan useiksi tilanteittain vaihteleviksi identiteeteiksi. Yksilöllä voi olla keskenään jopa ristiriitaisia ali-identiteettejä, joiden käyttökelpoisuus määrittyy tilanteittain (ks. Hall 1999, 20 & 36–44). Pätkittäinen työ keskenään erilaisilla kulttuuriareenoilla voi suorastaan vaatia kykyä yhdistellä ja esittää tilannekohtaisia identiteettejä, joista joku kuitenkin voi olla yksilön ammatillisia pyrkimyksiä parhaiten vastaava.

Käytän portfolio-työllisyydestä sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan häilyvyydestä käytyjä keskusteluja viitekehysenä, jonka avulla erittelen kulttuurituottajien työllisyyttä. Tarkastelen kulttuurituottajien näkökulmasta sitä, millaisista palasista he rakentavat työidentiteettiään taidekentän ja liiketoimintakentän risteyskohdassa.

Millaisesta tai millaisista työidentiteeteistä tuottajat haluavat tulla tunnistetuksi?

Helsinkiläinen kulttuurituottaja – aineistot ja menetelmät

Näkökulmani kulttuurituottajien työtilanteeseen rajautuu alueellisesti Helsinkiin. Helsinki on laaja kulttuuriorganisaatioiden, -järjestöjen ja -yritysten keskus (ks. Lagerström & Mitchell 2005, 70). Aikaisemmin julkisen sektorin laitospohjaiseen toimintaan keskittyneitä voimavaroja on suunnattu enemmän laitosjärjestelmän ulkopuolelle. Tämä on antanut tilaa julkisen sektorin ulkopuolella voimistuneelle niin sanotulle uudelle tuotantotoiminnalle. Esimerkiksi tapahtumatuotannon osalta kentän toimijajoukoksi ovat hahmottuneet erilaiset yhdistykset, yritykset, festivaalihalitukset, freelancer-tuottajat ja joukko rekisteröimättömiä, usein produktiokohtaisesti rakentuvia tuotantotiimejä ja -ryhmittymiä. Samalla eri tuotantosektorien väliset rajat ovat alkaneet sekoitua ja liikettä eri sektorien välillä tapahtuu koko ajan (Kuusi 2007, 20–21; Halonen 2005). Pienempien paikkakuntien kesäpainotteisesta sesongista poiketen Helsingin tapahtumatarjonta kattaa varsin laajasti koko vuoden (Silvanto & Hellman 2004, 8), mikä on työllisyyden kannalta merkittävää. Organisaatioiden tarjoama palkkatyö, kulttuurisektorin yritystoiminnan keskittyminen alueelle ja suuri määrä produktioittain koottavia tuotantotiimejä luovat valtakunnallisesti poikkeuksellisen monipuolisesti tilaisuuksia työhön ja työidentiteetin rakentamiseen.

Tutkimusaineisto koostuu sähköisestä lomakekyselystä, kyselyä täydentäneistä ja syventäneistä puhelinhaastatteluista sekä ryhmäkeskusteluna toteutetusta ammattilaisseminaarista. Aineisto on kerätty kevään 2005 ja kevään 2007 välisenä aikana. Kulttuurituottajien uran ensimmäisten vuosien työuran rakentumiseen keskittyi sähköinen lomakekysely. Se lähetettiin kaikille 50:lle vuosien 1999 ja 2002 välillä opintonsa aloittaneille Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiassa (nykyisin Metropolia) opiskelleelle ja kuudelle Humanistisessa ammattikorkeakoulussa opiskelleelle kulttuurituottajalle noin kaksi vuotta heidän opintojensa päättymisen jälkeen. Heistä 68 prosenttia vastasi 12-sivuisen excel-pohjaiseen kyselyyn, joka sisälsi kysymyksiä tuottajien uran ensimmäisistä vuosista, työn

tekemisen motiiveista ja työuran tulevaisuuden näkymistä. Vastanneista neljä oli sijoittunut audiovisuaaliselle sektorille, yksi vaihtanut alaa ja loput toimivat tapahtumatuottajina. Rajasin tarkasteluni koskemaan vain tapahtumatuottajiksi työllistyneitä, joten lomakeaineistoni koostuu 33 tuottajan lomakevastauksista.

Osa lomakekyselyyn vastanneista oli jättänyt palkattoman työn kokonaan vastaustensa ulkopuolelle. Työhistoriaa selvittävä kysymykseni oli muotoiltu siinä määrin epäselvästi, että osa vastanneista kertoi vain ansiotyöstään, osa myös palkattomista työtehtävistä. Tiesin osan tuottajista tekevän myös palkatonta ja vapaaehtoistyötä, vaikka he eivät sitä lomakkeella tuoneetkaan esille. Täydensin puhelinhaastattelulla 16 vastaajan tietoja palkattomien produktioiden määrästä ja vapaaehtoistyön motiiveista. Puhelinhaastattelujen lisäksi syvensin lomakekyselyn avulla kertynyttä informaatiota myös ryhmäkeskusteluna toteutetulla ammattilaisseminaarilla. Ammattilaisseminaari pidettiin 12.2.2007 Stadiassa. Siihen osallistui kahdeksan oppilaitoksen entistä opiskelijaa. Kulttuurituotannon koulutuspäällikön johtama keskustelu rakentui teemarungon ympärille. Litteroin puheenvuorot, joissa keskusteltiin työn tekemisen motiiveista, tuottajakentän työllisyyden ja työsuhteiden erityispiirteistä sekä uran rakentamisen kompastuskivistä. Kaksi ja puoli tuntia kestänyt keskustelutilaisuus auttoi ymmärtämään, millaiset työllistymiseen ja työllisyyteen liittyvät näkökulmat nousevat voimakaimmin esille tuottajan uran alkuvuosina.

Keskityin jaottelemaan lomakkeilta vastaushetken työntajatahoja ja yhtäaikaisten työn- tai toimeksiantajien määrää. Koodasin kyselylomakkeen avoimia tekstiosia sekä puhelinhaastattelusta ja ryhmäkeskustelusta litteroitua materiaalia teemoihin, joita olivat työ- ja vapaa-ajan

sekoittuminen, työn tekemisen taloudelliset motiivit, työn tekemisen muut motiivit ja tuottajan ammattikuvan erittely.

Olen toiminut Helsingin ammattikorkeakoulun (nykyinen Metropolia Ammattikorkeakoulu) kulttuurituotannon opetus- ja kehitystyön parissa vuoden 2002 alusta lähtien. Työni ansiosta olen tutustunut jokaiseen ammattikorkeakoulustamme valmistuneeseen kulttuurituottajaan opintojen eri vaiheissa ja seurannut uran kehittymistä opintojen alkuvaiheista vielä valmistumisen jälkeiseen aikaan. Koulutusohjelman opiskelijat ovat pitäneet aktiivisesti yhteyttä vanhaan opinahjoonsa ja useat heistä tulevat yhä yhteisiin illanviettoihin vaihtamaan kuulumisia ja tutustumaan uusien vuosikurssien tuottajiin. Lisäksi entisillä ja nykyisillä kulttuurituotannon opiskelijoilla on Facebook-sivustolla tiivis verkkoyhteisö, jonka jäsenenä olen. Kokeemus on auttanut minua tiedon keruun suunnitteluvaiheessa ja kysymysten muotoilussa. Kohdensin lomakkeita täydentävät puhelinhaastattelut niille tuottajille, joiden tiesin tekevän paljon palkatonta työtä päätyönsä ohella.

Tuottajan työnantajatahot

Kulttuurituottajien työnantajatahot on jaettava kolmeen ryhmään, joita ovat yritykset, julkinen sektori ja kolmanteen sektoriin kuuluvat yhdistykset ja kulttuurialan järjestöt. Tämän lisäksi muodostin erillisen ryhmän portfolio-toimeentulon varassa toimivista tuottajista, joilla oli yhtä aikaa enemmän kuin yksi työ- tai toimeksiantaja. Portfolio-toimeentuloa kertyi muun muassa freelancer- tai sivutoimisella verokortilla, sivutoimisen yrityksen laskutettuina palkkioina, apurahoina sekä tapahtuman kokonaistuloista tai jostain tulovirran osasta laskettuina provisioina. Taulukko I kuvaa suoraa toimeentuloa kerryttävien kulttuurituottajien työnantajatahoja.

Taulukko I. Kulttuurituottajien työ- tai toimeksiantosuhteiden sopimustahot.

	N	%
Yrityksessä toisen palveluksessa	17	52
Portfolio-toimeentulo	8	24
Julkinen sektori	4	12
3. sektori	3	9
muu (opiskelu)	1	3
Yhteensä	33	100

Julkinen sektori on jäänyt marginaaliin uusien kulttuurituottajien työnantajatahona. Tutkimuksessa mukana olleet tuottajat olivat pääsääntöisesti hakeutuneet työntekijöiksi yritysisiin. Yksityisen sektorin työsuhteet olivat lähes poikkeuksetta kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa. Oman yrityksen perustaneet tuottajat toimivat yrityksissään vain sivutoimisesti. Lomakekyselyn avoimissa vastausosioissa oman yrityksen perustamisen suurimmaksi esteeksi koettiin taloudelliset riskit ja niiden osana etenkin sosiaali- ja työttömyysturvan menettämisen uhka.

Aiemmissä tutkimuksissa korostetaan kulttuurialan korkeakouluista valmistuvien työllistymismekanisminä ”itsensä työllistämistä” (ks. Honkanen 2005; Honkanen & Ahola 2003; Karttunen 2004). Tämä tapahtuu kulttuurituottajien osalta useimmiten muuten kuin ryhtymällä pienyrittäjäksi. Joka neljäs kulttuurituottaja työllisti itsensä portofolio-toimeentulon kautta. Heillä säännöllinen palkka oli korvautunut suorituskohtaisilla palkkiolla (ks. Vähämäki 2003, 21; Holvas & Vähämäki 2005, 95). He sopivat myös malliesimerkiksi Andrea Ellmeierin (2003) hahmottelemista yrittäjämäisistä kulttuuriyöläisistä tai jälkifordistisista kulttuuriyrittäjistä (O’Connor & Wynne 1996; Banks 2006). Etenkin festivaalientyöntekijät olivat kausiluontoisia ja useilla tuottajilla oli työelämänsä ensimmäisten vuosien aikana rakentunut vuosittain toistuvien ja vakiintuvaksi toivottujen työllistäjien sikermä. Eräs portofolio-toimeentuloa keräävä kuvasi vastauksensa työtillannettaan näin:

Tällä hetkellä olen [--] osa-aikaisena noin vaihtelevasti 13 tuntia viikko aikuiskoulutuksen tutoropettajana. Sen lisäksi olen freelancer-tuottaja tällä hetkellä huhtikuun puolessa välissä olevalla tapahtumalla nimeltä [--] festivaalit. Sen lisäksi teen [--] festivaalille koordinoivia ja vähän yhtä sun toista tapahtumaa sellaisina pieninä pätkätöinä. (Kulttuurituottaja, nainen, vuosikurssi 2001.)

Portofolio-uraan liitetään mielikuva yksilön vapaudesta valita, mitä tekee ja miten kartuttaa osaamistaan monipuolisten tehtävien avulla (Fenwick 2006a; Smeaton 2003; Arthur & Rousseau 2000; Akola ym. 2007). Portofolio-toimeentulon varassa elantonsa hankkivat tuottajat korostivat haastattelujen aikana, että vapaus on ainakin osittain näennäistä: ”Kunnon rahakeikat on otettava – kaikki ne jotka saa siis [--] Pitää innostua

aika monista jutuista, sillä ihan kapeesti niinku lyhytfilmi tai dokkarituotannon festareita ei riitä”. Todellisuudessa siis työtarjoajia ei ole niin paljon, että ainakaan uransa alkuvaiheessa oleva tuottaja olisi voinut valita, mitä tekee. Mielikuvatasolla vahvana kuvailtu vapaus valita tyypistyi harvoin käytetyksi mahdollisuudeksi kieltäytyä työtarjoajista.

IT-alalla on löytynyt postmoderni työntekijätyyppi, joka vaihtaa nomadimaisesti työnantajansa etsien entistä parempia määräaikaisia työehtoja (Joensuu 2006). Kulttuurituottajat kokivat jatkuvan työpaikan vaihtamisen stressaavana. Pidemmällä tähtäyksellä portofolio-tulojen varassa toimivat tuottajat pyrkivät löytämään säännöllisesti toistuvia osa- ja määräaikaisia työtilaisuuksia. Vähitellen he kiinnittyivät tyypillisimmillään muutaman vuosittain toistuvan toimeksiantajan palvelukseen.

Palkaton työ – väylä työtilaisuuksiin ja side kulttuurikentälle

Kulttuurituottajien työllisyyteen kiinnittyä ansiotuloja kerryttävien tulojen ohella keskeisenä osana palkaton tai voimakkaasti alihinnoiteltu työ. Mikäli vapaaehtoinen palkaton työ huomioidaan osaksi työuraa, muuntuu kokonaiskuva tutkimukseen osallistuneista tuottajista portofolio-painotteisemmaksi. Kaikkiaan 88 prosenttia haastatteleistani ja 75 prosenttia ryhmäkeskusteluun osallistuneista tuottajista teki päätyönsä ohella palkatonta työtä ja piti sitä tärkeänä osana omaa työllisyyttään. Tuottajat toimivat päätyönsä ohella etenkin produktioiden varainhankintaan liittyvissä ennakoitavissa omalla riskillään. Tuottaja haki omalla tai työryhmän tunnetuimman taiteilijan nimellä apurahoja produktioille. Tuottajat hyväksyivät lähtökohdaksi sen, että saavat kompensatiota apurahan hakemiseen kuluneesta työajasta ainoastaan, mikäli rahoitushakemus johtaa myönteiseen rahoituspäätökseen. Myönteinen rahoituspäätöskin johti yleensä alipalkattuna tai ilmaiseksi tehtävään tuotannon toteuttamiseen.

Palkallisen ja palkattoman työn ohella haastatellut liittivät kulttuuriammatissa työskentelyn luonnolliseksi osaksi myös vapaa-ajalle sijoittuvan toiminnan. Tuottajat nimesivät varsin usein palkkatyön ulkopuolella toteutettuja produktioita esimerkeiksi työstään. Haastattelujen ja ammattilaisseminaarin aikana kuva kulttuuri-

tuottajien työllisyydestä laajeni sekoitukseksi palkallista työtä, palkatonta työtä ja vapaa-ajan harrastustoimintaa.

Mä ite lasken siihen duunilistaan kaikki mitä mä teen, et ei mun tartte saada kaikesta palkkaa, et sit sen paletin ulkopuolelle ei laske paljookaan mitään muuta elämää. [...] En mä pidä hyväkseni jotain paskaa lehteä pystyssä, silleen että se on siinä. Vaa siks, että mä pystyn diggailemaan, kuuntelee musaa ja käymään vähän keikoilla ja juoda parit kaljat siinä ohella. (Kulttuurituottaja, mies, vuosikurssi 2001.)

Oma harrastuneisuus oli keskeinen palkatoman työn selittäjä. Portfolio-työllisten ohella myös palkkatyössä toimivat tuottajat kokivat olevansa pääasiassa itse vastuussa oman ammatitaitonsa kehittämisestä ja tulevien työtilaisuuksien varmistamisesta. Tuottajat näkivät itsensä taiteilijan työparina, joka kulkee taiteilijan rinnalla produktioittain kohti uusia entistä innostavampia produktioita. Yhteistyön perustaksi hahmottui luottamus siihen, että hyvä työ johtaa eräänlaisen luottotuottajan asemaan, joka tuo mukanaan uusia produktioita toteutettavaksi taiteilijan uran edetessä. Yhteisen historian uskottiin synnyttävän tulevaisuudessa uusia mahdollisuuksia.

Palkaton työ oli myös keino toteuttaa itseä kiinnostavia taidelähtöisiä produktioita ja ”kuulua taiteilijoiden porukkaan”. Pitkälti vapaa-ajalla syntyvät kontaktit taidesektorille ovat myös välttämättömiä tuotettavien produktioiden sisällön hankkimisen näkökulmasta. Eräs tuottajamies kuvaili suhdettaan työn ja vapaa-ajan välillä ”Sehän [työn tekeminen vapaa-ajalla] on vähän niin kun ehtona sille [päätyössä selviämiselle]. Et kyllä pomo odottaa, että mä pysyn kuvioissa vapaa-ajallakin ja tunnen tyyppit, eikä niitä suhteita ihan päiväsaikaan selvin päin ylläpidetä!”. Useat tuottajat kokivat, että työnantaja olettaa heidän seuraavan alaansa, kasvattavan alan verkostoja ja lisäävän omaa tunnettuuttaan alan toimijana myös työajan ulkopuolella. Palkaton työ ei siis ainakaan kaikilta osin ole vain vapaaehtoisuutta, vaan myös jonkinlainen julkilausumaton palkkatyöhön liittyvä pakko.

Haastatellut halusivat määritellä työidentiteettinsä kaupallisesta yritystaustastaan huolimatta kulttuuriammattilaisten joukkoon. Uransa alkuvaiheessa olevat tuottajat olivat ratkaisseet markkina- ja taidelähtöisen tuotantotoiminnan

välisen ristiriidan lisäämällä portfolioonsa päätyön markkinalähtöisten produktioiden joukkoon kulttuurikentän taidelähtöisiä palkattomia tai harrastustoiminnan osana toteutettuja produktioita. Taidelähtöisiin produktioihin kiinnittämällä tuottajat monipuolistivat identiteettipääomaansa, mikä mahdollisti erilaisiin tarpeisiin ja kulloiseenkin markkinatilanteeseen sopivien identiteettien esittämisen.

Uuden työidentiteetin jäljillä – sihteeristä kulttuurialan innovaattoriksi?

Yrityskentälle sijoittuneet tuottajat rakentavat ammatillista identiteettiään markkinalähtöisyyden muovaamissa puitteissa. Identiteettineuvotteluissa keskeiseksi osoittautui haastateltujen tuottajien näkökulmasta pelko siitä, että yrityskentällä toimiminen marginalisoi tuottajan kulttuurikentän laitamille. Taiteen kentän arvoissa korostuvat pyyteettömyys, kutsumus ja taiteen itseisarvon kunnioittaminen (Bourdieu 1983/1993; Pirttilä & Nikkilä 2007). Nämä arvot ovat kaupallisissa tuotannoissa usein alisteisia markkinatavoitteille. Kaupallisesti painottuneiden yritysten palveluksessa olevien tuottajien työtä leimasivat asiakaslähtöisyys ja markkinaehtoisuuteen päämääriin kytkeytyvä tuotantotoiminta. He työskentelivät usein tapahtumatuotantoyrityksille ja mainostoimistoille, joiden pääasiallinen asiakaskunta rakentui tuotelanseerausta, messuja, markkinointiviestintää tai henkilöstön virkistyslaisuuksia suunnittelevista yrityksistä. Lisäksi osa työskenteli kauppiasyhteisöille, joiden palveluksessa olevat tuottajat suunnittelivat ja toteuttivat kauppakeskuksen ohjelmavirtaa.

Kulttuurisihteerin rooliin liittyy ajatus julkisen sektorin toimijasta sihteerimäisenä ja kasvotomana taiteilijan toiveiden täyttäjänä. Tuottajan rooliin kuuluu taiteilijan idean välittäminen mahdollisimman puhtaana ja muuttumattomana yleisölle ja keskittyminen produktion tuotantoprosessin läpivientiin (ks. Kangas & Pohjola 1992). Sihteerimäisestä tuottajan roolista on yhä viitettävä etenkin yhdistyssektorilla taiteellisen johtajan alaisena tuotantoja toteuttavan tuottajan oman työn kuvauksessa: ”[Minulla on sellainen] tiukka sihteerin lesti, et jos koitat ideoida ja innovoida niin plätsyyn tulee ja lujaa.”

Kaupallisen sektorin taloudelliset resurssit ovat usein paremmat kuin julkisella ja säätiöken-

tällä. Tuottajat korostivat mahdollisuuttaan ideoida asiakkaiden toiveet huomioiden tapahtumalle teema, sisältö ja toteuttamistapa. Tuottajat myös valitsivat haluamansa taiteilijat toteuttamaan ideoitaan. Osa tuottajista näki itsensä sihteerimäisen toimijan sijasta prosessin kannalta keskeisenä innovaattorina. Eräs tuottaja kuvasi ryhmäkeskustelun aikana innovaattorin rooliinsa näin:

Et mä oon semmosessa, että sanottaa, että täs on sulle 200 000 keksi jotain älytöntä ja pistä se kasaan. (Nainen 4).

No onhan toi ihan tuottajaa, et sä pistät kasaan ja vaikutat sisältöön. (Nainen 2).

Siis mun pitää tehdä se sisältö[–] kasvetaan ihan älytöntä vauhtia. Et ne on ihan hillittömiä ne meidän budjetit. (Nainen 4).

Innovaattori-tuottajan rooliin kuuluu idean kehittäminen ohjelmaksi ja tapahtumakokonaisuudeksi, jonka toteuttamiseen hän palkkaa sopivaksi arvioimiaan taiteilijoita. Tapahtumien taiteellisen sisällön suunnittelun siirtyminen taiteilijalta tuottaja vastuulle mahdollistaa selkeästi erilaisen työidentiteetin kuin kulttuurisihteeritraditiosta polveutuneen taiteilijan kasvottoman apurin työidentiteetin. Keskeinen rooli tapahtumasisällön suunnittelussa vahvistaa innovaattori-tuottajan identiteetissä jälkifordistista kulttuuriyrittäjyyttä, jonka ytimessä on luova työ (ks. Florida 2002; Banks 2006; O'Connor & Wynne 1996). Innovaattori-tuottajan luova työ ei keskity uusien teosten luomiseen, vaan se näyttäytyy uusien sisältöjen, taiteilijoiden ja näkökulmien yhdistämisenä siten, että lopputuloksena on tapahtumaksi konkretisoituva ainutkertainen produktio.

Yhteenveto ja pohdinta – kulttuuri-tuottajan työidentiteetit

Olen paikantanut artikkelissani kulttuurituottajien (AMK) työnantajatahoja ja palkattoman työn roolia osana heidän työllisyyttä. Olen myös pyrkinyt ymmärtämään, millaisten työidentiteettien kautta hiljattain työelämään siirtyneet kulttuurituottajat haluavat tulla määritellyksi. Tässä artikkelissa rakentamani kuva kulttuurituotannon ammattikunnasta rajautuu helsinkiläisistä kulttuurituottajista kerättyyn aineistoon. Sen tuloksiakaan ei alueellisten ja määrällisten rajoitusten vuoksi ole mielekästä yleistää kulttuurituotannon kokokenttään. Tätä vahvistaa sekin, että verrattaessa tutkimustani muihin kulttuurituottajia koskenei-

siin tutkimuksiin huomataan tulosteni poikkeavan etenkin työnantajatahojen osalta. Omassa aineistossani julkinen sektori ja järjestökenttä jäivät tuottajien työllistäjänä varsin marginaalisiksi yrityskentän noustessa keskeisimmäksi työllistäjäksi. Tämä selittyy osittain sillä, että vastaajista valtaosa on Stadiassa kulttuurituotantoa opiskeleita, joiden opetussuunnitelma korostaa liiketaloudellista näkökulmaa kulttuurituotantoon (ks. lisää Halonen 2006). Esimerkiksi Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001–2004 valmistuneista työllistyneistä kulttuurituottajasta peräti 80 prosenttia toimii julkisella sektorilla tai järjestökentällä (Kalhama 2006, 84–85), mikä vastaa myös oppilaitoksen opetussuunnitelman linjauksia (Halonen 2006).

Virpi Honkasen ja Sakari Aholan (2003, 82) kartoituksen mukaan ammattikorkeakoulujen kulttuurialoilta valmistuneista vain kaksi viidesosaa toimii kulttuurialalla. Myös työttömäksi valmistuminen nähdään yhtenä ongelmana (Kalhama 2006; Honkanen & Ahola 2003). Omassa aineistossani ei ollut työttömiä ja 38 tuottajasta vain yksi oli sijoittunut muulle kuin kulttuurialalle. Aineistoni perusteella piirtyvä kuva kulttuurituottajien työllisyysilanteesta valmistumishetken jälkeen on siis erilainen kuin muiden aiheita koskeneiden tutkimusten. Tämä selittyy mielestäni ainakin osittain sillä, että aineistoni keskittyi tuotantotoiminnan kannalta poikkeuksellisen kirjavaan ja monipuolisiin työmahdollisuuksiin tarjoavaan helsinkiläiseen toimintaympäristöön.

Tutkimustulokseni osoittavat, että yrityksistä on tullut tärkeä helsinkiläisten kulttuurituottajien työnantajataho. Työsuhteet yrityksissä ovat pääsääntöisesti tyypillisiä, sillä ne perustuvat vakituisesta kokoaikaisesta työstä maksettavaan kuukauspalkkaan. Tuottajat tekevät ainakin parin ensimmäisen työuravuotensa aikana päätyönsä ohella palkatonta työtä kerryttääkseen verkostoaan, osaamistaan ja identiteettipääomaansa. Kulttuurituottajat myös uskoivat työnantajiansa olettaen, että työnantajat ylläpitävät ja kehittävät kontaktiverkostoaan kulttuurikentän suuntaan varsinaisen työajan ulkopuolisella ajalla. Kulttuurituottajat kokevat vapaaehtoistyön siis vain osin vapaaehtoisuudeksi ja osin palkkatyön sanelemaksi pakoksi. Raja palkallisen työn, palkattoman työn ja vapaa-ajan harrastusten välillä on hämärtynyt ja se siirtyilee produktioittain.

Ajatus kulttuurialan ammattilaisista ”itsensä työllistäjinä” (Karhunen & Rensujeff 2006, 23; Karttunen 2004, 35; Honkanen 2005) kuvasi hyvin noin neljänestä tuottajista. Tuottajien joukossa ei ollut omassa yrityksessään päätoimisesti työskenteleviä, mutta sivutoiminen yrittäjyys oli varsin tyypillistä etenkin portfolio-tulojen varassa työskentelevien joukossa. Portfolio-tulon varassa toimivien tuottajien koko työllisyys rakentui useiden samanaikaisten ja limittäisten toimeksiantojen varaan. Portfolio-työllisyyttä on kuvattu toisaalta vapauttavana ja toisaalta jopa riistona. Vapaus on riippuvainen tarjolla olevista työmahdollisuuksista. Käytännössä portfolio-toimeentulon varassa toimivat kulttuurituottajat joutuivat ottamaan vastaan kaikki työtarjoukset, eikä vallinnan vapautta ollut. Toisaalta he eivät myöskään kokeneet olevansa riistettävää kertakäyttötyövoimaa (vrt. Fenwick 2006; Smeaton 2003) eivätkä he kierrelleet jatkuvasti etsimässä entistä parempia määräaikaista työehtoja (vrt. Joensuu 2006). Portfolio-toimeentulo rakentui useimmiten vakiintuneiden toimeksiantajien puitteissa kausittain toistuviin työrupeamiin pohjautuvaksi sykliseksi työllisyydeksi.

Tutkimusaineistoni pohjalta voidaan tunnistaa kahdenlaisia työidentiteettejä. Yhtäältä löytyy yrityksissä toimivia tuottajia, joiden työidentiteettiä markkinalähtöisen toiminnan tuomat sävyt värittävät. Toisaalta erottuu taiteen itseisarvoa korostava tuottaja, joka monipuolistaa vapaaehtoistyön avulla työidentiteettiään. Yrityssektorilla toimivat kulttuurituottajat rakentavat ammatti-identiteettiään markkinatalouden muokkaamisessa neuvotteluissa, joissa he pelkäävät joutuvansa taidesektorin toimijakunnan marginaaliin. Kulttuurituottajat halusivat tulla tunnistetuiksi nimenomaan kulttuurialan ammattilaisina. Vapaaehtoinen työ

on toimijuuden tekniikka, joka auttaa tuottajaa kasvattamaan sellaista identiteettipääomaa, jonka turvin hän voi esittää kulloiseenkin tilanteeseen sopivinta työidentiteettiä. Hän pystyy esittämään työhistoriansa käyttämällä yritystoimintaan kiinnittyvien ja taidelähtöisten produktioiden antia työidentiteettinsä kuvaajana. Kulttuurikentällä toteutetut palkattomat produktiot ovat siten tärkeä osa kulttuurituottajan identiteettipääomaa ja työllisyyttä.

Richard Sennett (2007, 12, 93) väittää, että osaamisen näyttäminen on jäänyt toissijaiseksi ja keskeiseksi nousee sen sijasta yksilön potentiaalisuus ja kyky tehdä jotain uutta ja toisin (myös Nevanlinna & Relander 2006). Scott Lash (1995, 166) kuvailee yritysten ja työntekijöiden lisääntyviä paineita pakonomaiseksi innovoinniksi. Innovointi on perinteisesti ollut taitelijan aluetta: uusien sisältöjen luomista. Tämä on jätetty tuottajalle sihteerimäisen roolin. Aineistoni pohjalta näyttäisi siltä, että sihteerimäisen roolin rinnalle on nousemassa uuden tyyppinen innovaattori-tuottajuuden identiteetti. Tässä roolissa korostuu jo aiemmin tehtyjen teosten yhdistäminen uusiksi kokonaisuuksiksi tai alusta alkaen uuden tapahtuman sisällön suunnitteleminen. Innovaattori-tuottajuudessa yksilön toteuttamat produktiot muodostavat pohjan, jonka perusteella mahdolliset toimeksiantajat muodostavat kuvaa tuottajan potentiaalisuudesta uusien tapahtumien sisällön suunnittelijana ja rakentajana. Palkkatyöstä ja vapaaehtoistyöstä ammennetaan aineksia kussakin tilanteessa hyödylliseksi koettuihin työidentiteetteihin, joiden avulla pyritään vakuuttamaan potentiaalinen työnantaja tai toimeksiannon tekijä tuottajuusosaamisen ohella potentiaalisuudesta tehdä jotain uutta aiemmasta poiketen.

Kirjallisuus

- AHONEN, H. & VIRKKUNEN, J. (2003). *Shared challenge for learning: dialogue between management and front-line workers in knowledge management. International Journal of Information Technology and Management*, 1, 59–84.
- AKOLA, E., HEINONEN, J., KOVALAINEN, A., PUKKINEN, T. & ÖSTERBERG, J. (2007). Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 326. Helsinki: Työministeriö.
- ARTHUR, M. & ROUSSEAU, D. (2000). *The boundaryless career as a new employment principle*. Teoksessa M. Arthur & D. Rousseau (toim.) *The Boundaryless Career* (s. 3–20). New York, NY: Oxford University Press.
- BANKS, M. (2006). *Moral economy and cultural work*. *Sociology*, 3, 455–472.
- BECKER, H. (1984). *Art Worlds*. Berkeley, CA: University of California Press.
- BOURDIEU, P. (1983/1993). *The Field of Cultural Production*. Cambridge: Polity Press.
- CLINTON, M., TOTTERDELL, P. & WOOD, S. (2006). *A grounded theory of portfolio working: experiencing the smallest of small businesses*. *International Small Business Journal*, 2, 179–203.
- ELLMER, A. (2003). *Cultural entrepreneurialism: on the changing relationship between the arts, culture and employment*. *The International Journal of Cultural Policy*, 1, 3–16.
- ETELÄPELTO, A. (2007). Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 90–142). Helsinki: WSOY.
- FENWICK, T. (2006A). *Contradictions in portfolio careers: work design and client relations*. *Career Development International*, 1, 66–79.
- FENWICK, T. (2006B). *Escaping/becoming subjects: learning to work the boundaries in boundaryless work*. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life* (s. 2–36). Dordrecht: Springer.
- FENWICK, T. (2007). *Knowledge workers in the in-between: network identities*. *Journal of Organizational Change Management*, 4, 509–524.
- FLORIDA, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- GOTTSCHALL, K. & WOLF, H. (2007). *Introduction: work unbound? Patterns of work and organization in German media and cultural industries*. *Critical Sociology*, 33, 11–18.
- HAAPAKORPI, A. (2004). *Hallinnointi ja sen rajat – työn organisointi uusmediaryityksessä*. *Sosiologia*, 4, 1–13.
- HALL, S. (1999). *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.
- HALONEN, K. (2005). "Fishing for a good program". *Public sector cultural producers in search for a justification*. *Nordisk Kulturpolitisk Tidskrif*, 2, 50–79.
- HALONEN, K. (2006). *Kulttuurituottajan ammattispesifit osaaminen*. *Kasvatus*, 3, 250–263.
- HANDY, C. (1995). *The Age of Unreason*. London: Arrow Books.
- HEISKANEN, I., KANGAS, A. & MITCHELL, R. (2002). *Muutokset suunnat, haasteet ja mahdollisuudet*. Teoksessa I. Heiskanen, A. Kangas & R. Mitchell (toim.) *Taiteen ja kulttuurin kentät. Perusrakenteet, hallinta, lainsäädäntö ja uudet haasteet* (s. 327–340). Jyväskylä: Tietosanoma.
- HEISKANEN, I., AHONEN, P. & OULASVIRTA, L. (2005). *Taiteen ja kulttuurin rahoitus ja ohjaus: kipupisteet ja kehitysvaihtoehdot*. *Cuporen julkaisuja 6*. Helsinki: Cupore.
- HOLVAS, J. & VAHAMÄKI, J. (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.
- HONKANEN, V. (2005). "Töitä on itse luotava" *Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden työurat*. *Kasvatus*, 3, 187–199.
- HONKANEN, V. & AHOLA, S. (2003). *Kulttuurin koulutus ja uudet urat*. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus, RUSE. *Raportti 61*. Turku: Turun yliopisto.
- JOENSUU, S. (2006). *Kaksi kuvaa työntekijästä – Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma*. *Studies in Humanities* 58. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- JULKUNEN, R. (2007). *Työ – talouden ja minän välissä*. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 18–48). WSOY: Helsinki.
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- KALHAMA, P. (2006). *Kulttuurituottajat työelämässä*. Teoksessa K. Lind & P. Vartiainen (toim.) *Minne tie vie? Humanisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001–2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset* (s. 64–117). Kauniainen: HUMAK.
- KANGAS, A. (2002). *Taidekasvatus ja -koulutus*. Teoksessa I. Heiskanen, A. Kangas & R. Mitchell (toim.) *Taiteen ja kulttuurin kentät. Perusrakenteet, hallinta, lainsäädäntö ja uudet haasteet* (s. 228–257). Jyväskylä: Tietosanoma.
- KANGAS, A. & POHJOLA, K. (1992). *Kulttuurisihteeri lähikuvassa. Taiteen Keskustoimikunnan julkaisuja 14*. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- KARHUNEN, P. & RENSUJEFF, K. (2006). *Taidealan koulutus ja työmarkkinat. Ammatillisen koulutuksen määrä ja valmistuneiden sijoittuminen. Taiteen keskustoimikunnan tutkimusyksion julkaisuja 31*. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- KARTTUNEN, S. (2004). *Taiteilijoiden lukumäärän kehitys 1950-luvulta 2000-luvulle – kasvaako työvoima työllisyyttä nopeammin?* Teoksessa R. Arpo (toim.) *Taiteilijan työssä. Taiteellisen työn muuttuvat edellytykset*. Taiteen keskustoimikunnan julkaisuja 28 (s. 13–36). Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- KELTTI, P. (2001). *Kuntien kulttuuritoimen virat 1990-luvulla. Kunnalliseen henkilörekisteriin perustuva selvitys kuntien kulttuuritoimen virkojen määrän muutoksista vuosina 1992, 1996 ja 1999*. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- KOULUTUS JA TUTKIMUS VUOSINA 1999–2004: KEHITTÄMISSUUNNITELMA (2000). Helsinki: Opetusministeriö.
- KOULUTUS JA TUTKIMUS 2007–2012. *Alustava laskelma koulutustarjonnan tavoitteista vuodelle 2012* (2007). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 26. Helsinki: Opetusministeriö.
- KULTTUURITEOLLISUUDEN KEHITTÄMINEN SUOMESSA (1999). Opetusministeriön kulttuurioteollisuustyöryhmän loppuraportti. *Kulttuuripolitiikan osaston julkaisusarja 1*. Helsinki: Opetusministeriö.
- KUUSI, S. (2007). *Ainutlaatuisia ja ajankohtaisia. Katsaus helsinkiläisiin festivaaleihin*. Teoksessa S. Silvanto (toim.) *Festivaalien Helsinki* (s. 16–25). Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

- LAGERSTÖM, S. & MITCHELL R. (2005). *Klerot I.Taide- ja kulttuurialojen elinkeinorakenteen muutos ja lähitulevaisuuden osaamistarpeet. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö 9.* Helsinki: Cupore.
- LASH, S. (1995). *Refleksiivisyys ja sen vastinparit: rakenne, estetiikka, yhteisö.* Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash (toim.) *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio (s. 153–235).* Tampere: Vastapaino.
- NEVANLINNA, T. & RELANDER, J. (2006). *Työn sanat.* Helsinki: Teos.
- O'CONNOR, J. & WYNN, D. TOIM. (1996). *From the Margins to the Centre: Cultural Production and Consumption in the Post-Industrial City.* Aldershot: Ashgate.
- ONKO KULTTUURILLA VIENTIÄ? (2004). *Opetusministeriön, ulkoasiainministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön Kulttuurivienti-hanke. Selvitysmiehen raportti. Opetusministeriön julkaisuja 22.* Helsinki: Opetusministeriö.
- OPALA – AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPISKELIJAPALAUTAJÄRJESTELMÄ. *Erilliset tilastoajat järjestelmän omalla käytöllä 3.3.2009.* <http://opala.ncp.fi>
- ORLIKOWSKI, W.J. (2002). *Knowing in practice. Enacting a collective capability in distributed organization.* *Organization Science*, 3, 249–273.
- PALANKO-LAAKA, K. (2005). *Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet.* *Työhallinnon julkaisu 359.* Helsinki: Työministeriö.
- PIRTTILÄ, I. & NIKKILÄ, R. (2007). *Luova työ kollektiivisena työnä.* Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa (s. 71–89).* Helsinki: Työterveyslaitos.
- SENNETT, R. (2002). *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta.* Tampere: Vastapaino.
- SHORTHOSE, J. & STRANGE, G. (2004). *The new cultural economy, the artist and the social configuration of autonomy.* *Capital & Class*, 84, 43–59.
- SILTALA, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun.* Helsinki: Otava.
- SILVANTO, S. & HELLMAN, T. (2004). *Helsinki – festivaalikaupunki.* Teoksessa *Kulttuuri ja taide Helsingissä 2004, Helsingin kaupungin tietokeskuksen tilastoja 26 (s. 4–9).* Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- SMEATON, D. (2003). *Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends.* *Work-Employment and Society*, 2, 367–391.
- UUSITALO, R. (2008). *Onko päätötoitten yleistyminen totta vai tilastoharha? Yhteiskuntapolitiikka*, 1, 5–10.
- VALANTA, J. (1999). *Yhteisvoimin tulevaisuuteen – kuntien muuttuvat toimintatavat.* Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- VÄHÄMÄKI, J. (2003). *Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden työn hyveiksi.* Helsinki: Tutkijaliitto.
- VÄHÄMÄKI, J. (2007). *Prekarisaatio ja tietotyö.* Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa (s. 243–277).* Helsinki: Työterveyslaitos.