

AVAUS

ULKOMAALAISSYNTYISTEN
TAIDE- JA
KULTTUURIALAN
AMMATTILAISTEN
ASEMA
SUOMESSA

EMMI LAHTINEN

MARJO MÄENPÄÄ

SIRENE KARRI

ARI KURLIN NIINIAHO

AVAUS

ULKOMAALAISSYNTYISTEN TAIDE- JA KULTTUURIALAN AMMATTILAISTEN ASEMA SUOMESSA

EMMI LAHTINEN, MARJO MÄENPÄÄ,
SIRENE KARRI, ARI KURLIN NIINIAHO

Cuporen verkkojulkaisu 63

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore

© Tekijät ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö 2020

Englanninkielisten tekstien suomennos: Susan Heiskanen

Kannen kuva: Daniel Malpica

Ulkoasu ja taitto: Tiina Paju

ISBN 978-952-7200-50-6 (pdf)

ISSN 1796-9263 (pdf)

TIIVISTELMÄ

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore toteutti vuosina 2017–2019 tutkimuksen, jossa tarkasteltiin Suomessa asuvien ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemaa suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi asiaan kytkeytyvän kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden huomioimista kansallisten taide- ja kulttuurilaitosten, valtiosuutta (VOS) saavien museoiden, teattereiden ja orkestereiden sekä Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) toiminnassa. Tämä raportti kokoaa yhteen tutkimuksen tulokset. Tutkimusaineisto koostuu kahdesta kyselystä, joista toinen kohdistettiin taide- ja kulttuurilaitosten johtajille ja toinen ulkomaalaisyntyisille alan ammattilaisille. Kyselyaineistoa täydentävät Suomen kansallismuseon, Turun kaupunginteatterin ja Kuopion kaupunginorkesterin sekä Taiken henkilökunnan haastattelut.

Tutkimus oli osa laajempaa *Avaus – Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä* -hanketta. Se oli Kulttuuria kaikille -palvelun, Cuporen ja Globe Art Point ry:n yhteinen tutkimus- ja kehittämishanke vuosina 2017–2019. Hankkeen rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö. Hankkeen tavoitteena oli tutkia olosuhteita ja tukea ulkomaalaisyntyisten alan ammattilaisten mahdollisuuksia työskennellä suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Kulttuurista moninaisuutta tarkasteltiin hankkeessa vain ulkomaalaisyntyisten näkökulmasta. On syytä huomioda, että myös monet muut taide- ja kulttuurialan ammattilaiset kohtaavat samankaltaisia ongelmia, kuten syrjintää ja epätasa-arvoa työurallaan.

Suomessa asuvien ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tarkkaa lukumäärää ei tiedetä. Vuonna 2018 Suomessa asui runsas 387 000 ulkomailla syntynyttä henkilöä. Vieraskielisten, eli äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamen kieliä puhuvien osuus kasvaa ulkomaalaisyntyisiä nopeammin ja esimerkiksi Helsingin kaupungin laatiman ennusteen mukaan vieraskielisen väestön osuus pääkaupunkiseudulla nousee vuoteen 2035 mennessä 28 prosenttiin. On syytä olettaa, että sekä ulkomaalaisyntyisten että vieraskielisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten määrät ovat kasvussa.

Suomalaisen taide- ja kulttuurikentän rakenteet ja käytännöt eivät kaikilta osin tue yhdenvertaisia työskentelymahdollisuuksia. Tutkimuksessa esiin nousseet ongelmat on tunnistettu myös aiemmissä selvityksissä eikä riittävää kehitystä vaikuta tapahtuneen. Yleisesti alalla vallitsee kova kilpailu ja alan rahoituksessa on puutteita. Ulkomaalaisyntyisten henkilöiden yleisimmin kohtaamat ongelmat ovatkin taloudellisia. Heidän tilanteensa vaikeuttavat lisäksi alan vakiintuneet, toisinaan syrjivät käytännöt,

ammattillisten verkostojen puute, asenteet sekä se, ettei ulkomailta saatua koulutusta ja työkokemusta tunnisteta tai arvosteta yhdenvertaisesti. Yleisesti ottaen etniseen taustaan kohdistuva syrjintä on Suomen työmarkkinoilla yleistä. Mitä enemmän erilaisia syrjinnän perusteita henkilö kohtaa, sitä epätodennäköisemmin hänen mahdollisuutensa yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin toteutuvat.

Useimmille ulkomaalaissyntyisille etenkin suomen kieli aiheuttaa suuria ongelmia. Kielitaidon puute voi estää tiedonsaantia sekä johtaa työtehtävien rajallisuuteen ja ylenemismahdollisuuksien heikentymiseen. Tiedon huonolla saavutettavuudella on myös yhteys epäluottamukseen ja virheellisiin olettamuksiin. Vuonna 2018 Suomen puhutuimmat vieraat kielet olivat venäjä, viro, somali ja arabia. Siksi pelkästään englannin kielen aseman parantaminen ei riitä. Kieleen keskittyminen ohittaa myös helposti rodullistamiseen liittyvät tekijät, jotka koskettavat myös muita kuin ulkomaalaissyntyisiä taide- ja kulttuurialan ammattilaisia. Aihetta käsittelevä tutkimustieto on kuitenkin vielä vähäistä.

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajat mieltävät kulttuurisen moninaisuuden työyhteisön voimavaraksi, mutta asia huomioidaan kuitenkin vain harvoin henkilöstöhallinnossa tai organisaation kehittämisessä. Tutkimuksen perusteella työpaikat ja työnhakijat eivät myöskään aina kohtaa. Teattereiden ja museoiden johtajien mukaan laitoksiin tulee vain vähän hakemuksia ulkomaalaissyntyisiltä. Ulkomaalaissyntyiset ammattilaiset kokevat puolestaan, ettei heidän osaamistaan tunnisteta työnhaussa. Esimerkiksi ulkomailta saatujen tutkintojen ja työkokemuksen tunnistamisen vaikeus johtaa paikoitellen kotimaisen osaaminen suosimiseen. Orkestereissa ulkomaalaissyntyisiä työskentelee eniten. Tämä johtuu muun muassa kielen vähäisemmästä merkityksestä työn sisällössä sekä rekrytointitavoista ja -kanavista.

Taide- ja kulttuurilaitoksissa ja Taikessa kulttuuriseen moninaisuuteen suhtaudutaan pääsääntöisesti positiivisesti, mutta sen vähäistä näkymistä henkilökunnassa ja toiminnan sisällöissä perusteellaan etenkin rahoituksen ja resurssien puutteella. Kaikissa laitoksista ei johtajien mielestä myöskään ole riittävää osaamista asian riittävään huomioimiseen. Vain noin joka neljännessä kyselyyn vastanneessa laitoksessa oli yhdenvertaisuussuunnitelma ja vain alle puolessa niistä, joilla oli siihen yhdenvertaisuuslain edellyttämä velvollisuus. VOS-järjestelmä ei aseta vaatimuksia yhdenvertaisuuden tai kulttuurisen moninaisuuden huomioimiselle. Asiaa edistetään usein erilaisin projektein sen sijaan, että kyseessä olisi läpileikkaava ja pysyvä osa laitosten toimintaa.

Taiken apurahatilastojen tarkastelu osoittaa, että vieraskielisten hakijoiden ja saajien lukumäärät ja osuudet apurahansaajista ovat kasvaneet. Vieraskielisille myönnetyt apurahasummat ovat myös mediaaneiltaan usein saman suuruisia kuin suomenkielisille myönnetyt. Koska vieraskielisten taiteilijoiden tarkkaa lukumäärää ei tiedetä, ei myöskään pystytä arvioimaan kuinka suuri osuus heistä hakee ja saa apurahaa. Voidaan kuitenkin arvioida, että apurahakehitys on pysynyt jollain tavalla mukana yhteiskunnassa yleisesti tapahtuneessa kehityksessä, mutta merkittävää muutosta asiassa ei ole tapahtunut.

Valtion taidetoimikunnissa eritaustaisten henkilöiden edustuksellisuuteen on panostettu. Kyselyn mukaan saavutettavaa tietoa Taiken apurahojen päätöksentekoprosessista ja päätöksentekijöistä ei ole kuitenkaan tarpeeksi, mikä johtaa osaltaan epäluottamukseen rahoitusjärjestelmää kohtaan. Myöskään erillisen määrärahan jakaminen kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen ei ole ongelmatonta. Kohdennetulle tuelle on tarvetta, mutta erityisjärjestelyt ja positiivinen erityiskohtelu jakavat mielipiteitä niin ulkomaalaissyntyisten itsensä kuin taide- ja kulttuurilaitosten sekä Taiken henkilöstön keskuudessa. Myös opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan linjauksia toimeenpannaan usein erillisjärjestelyin valtavirtaistamisen sijaan.

Epäluottamusta ja ennakkoluuloja esiintyy taide- ja kulttuurikentällä puolin ja toisin. Yksittäiset tapaukset johtavat usein yleistykseen. Aineiston perusteella tarvitaan yhteistyötä, kohtaamisia, avoimuutta ja toisten kunnioitusta. Syrjintäkokemukset taide- ja kulttuurialalla synnyttävät epäluottamusta ja pettymystä koko suomalaista yhteiskuntaa kohtaa, ja toisin päin. Siksi on tärkeää huolehtia, että henkilön asema perustuu osaamiseen, ei esimerkiksi syntyperään tai etniseen taustaan. Tämä edellyttää epätaasa-arvoa luovien käytäntöjen ja rakenteiden tunnistamista ja purkamista.

Sisällysluettelo

Cuporen esipuhe	10
Globe Art Pointin alkusanat	12
1 Johdanto	14
2 Tutkimuksen toteutus	19
Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät	19
Aineistot ja metodit	22
Ulkomaalaissyntyiset taiteilijat ja kulttuurialan työntekijät	28
Tutkimuksen kohteena olevat neljä taide- ja kulttuuriorganisaatiota	32
Kulttuurista moninaisuutta käsittelevä aiempi tutkimus	34
3 Toimintaympäristö	39
Suomalainen taide- ja kulttuuritoimiala	39
Kulttuurinen moninaisuus valtion kulttuuripolitiikassa	44
Asenteet, syrjintä ja rasismi suomalaisessa yhteiskunnassa	47
4 Työskentely Suomessa ulkomaalaissyntyisenä taide- ja kulttuurialan ammattilaisena	50
Työhistoria ja tilanne työmarkkinoilla	50
Työnhaku ja rekrytointikäytännöt	56
5 Taiteen edistämiskeskus: apurahat ja edustuksellisuus	66
Apuhahatilat ja päätöksenteko	66
Apuhahat kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen	74
Edustuksellisuus ja muutosvalmius	77
6 Kokemuksia suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä toimimisesta	82
Taide- ja kulttuurikentällä kohdatut ongelmat ja syrjintä	82
Ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen	84
Kokemus yhdenvertaisuudesta ja rodullistaminen	87
7 Kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus taide- ja kulttuurilaitoksissa	91
Henkilöstön kulttuurinen moninaisuus	91
Kulttuurinen moninaisuus strategioissa ja toimintatavoissa	96
Osaaminen ja asenteet	102
Kokemuksia kulttuurisesta ja kielellisestä moninaisuudesta työyhteisöissä	105
<i>Kulissien takana – kokemuksia kenttätyöstä</i>	110
8 Johtopäätökset	115

9 Suositukset	121
Lähteet	123
Liite 1. Kysely ulkomaalaissyntyisille taide- ja kulttuurialan ammattilaisille	130
Liite 2. Kysely taide- ja kulttuurilaitosten johtajille	141
Liite 3. Aiheeseen liittyvä lainsäädäntö	159

Taulukko- ja kuvioluettelo

Taulukko 1. Ulkomaalaissyntyisen ja vieraskielisen väestön määrä maakunnittain, 2018.	31
Taulukko 2. Työnhakijan valintaan vaikuttavat tekijät taide- ja kulttuurilaitoksissa.	62
Taulukko 3. Johto- ja asiantuntijatehtävään vaadittava kielitaito taide- ja kulttuurilaitoksissa.	63
Taulukko 4. Taiken apurahojen hakijat ja saajat (lkm ja %), 2018.	67
Taulukko 5. Taiken työskentelyapurahojen hakijat ja saajat kielen mukaan, 2018.	69
Taulukko 6. Taiken kohdeapurahojen hakijat ja saajat kielen mukaan, 2018.	70
Taulukko 7. Taiken taiteilija-apurahojen vieraskieliset hakijat ja saajat (lkm ja %), 2018.	71
Taulukko 8. Apurahat kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen vuosina 2009–2019.	75
Taulukko 9. Taide- ja kulttuurilaitoksissa työskentelevien vieraskielisten työntekijöiden lukumäärä, 2017.	95
Taulukko 10. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatineet taide- ja kulttuurilaitokset, 2017.	100
Kuvio 1. Johtajakyselyn vastaajaprofiili, 2018.	24
Kuvio 2. Taiteilijakyselyn vastaajaprofiili, 2019.	25
Kuvio 3. Ulkomaalaissyntyisten taitelijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten työhistoria Suomessa.	51
Kuvio 4. Taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten työtilanne taide- ja kulttuurialalla Suomessa.	53
Kuvio 5. Ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten nykyinen ja toivottu työtilanne.	55
Kuvio 6. Ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten käyttämät ja toimiviksi osoittautuneet työnhakumenetelmät.	57

Kuvio 7.	Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemys suomalaisen koulutuksen ja työkokemuksen merkityksestä.	64
Kuvio 8.	Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemyksiä kulttuurisesta ja kielellisestä moninaisuudesta.	93
Kuvio 9.	Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemyksiä toiminnan strategisuudesta.	101
Kuvio 10.	Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemyksiä kulttuuriseen ja kielelliseen moninaisuuteen liittyvästä osaamisesta.	103
Kuvio 11.	Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien kohtaamat ja oletetut haasteet kielellisesti ja/tai kulttuurisesti moninaisissa työympäristöistä.	106

CUPOREN ESIPUHE

Tämä tutkimusraportti pohjautuu Cuporen tutkimushankkeeseen, jossa tarkasteltiin ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemaa suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Tutkimushanke kytkeytyi osaksi Cuporen, Kulttuuria kaikille -palvelun ja Globe Art Point ry:n yhteishanketta *Avaus – Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä*. Avaus-hankkeen tavoitteena oli edistää toimintamalleja, jotka tukevat ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten mahdollisuuksia työskennellä suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Hanke toteutettiin vuosina 2017–2019.

Tutkimushanke on ollut uudenlainen ja koko ajan laajeneva matka Cuporen tutkijatiimille. Ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työllistymisen esteitä on selvitetty Suomessa vähän. Sen sijaan moninaisuutta huomioiva kulttuuritarjonta on ollut useiden eri selvitysten aiheena. Näin on ollut varsinkin 2010-luvulla, kun ulkomailla syntyneiden asukkaiden osuus Suomessa on merkittävästi lisääntynyt.

Ulkomaalaisyntyisten työllistyminen kohtaa Suomessa monenlaisia haasteita. Viime aikoina on selvitetty muun muassa, miten vierasperäiset nimet vaikeuttavat työhaastatteluihin pääsyä. Moni muukin selvitys todistaa asenteiden kirjosta vaihdellen avoimuudesta ja uteliaisuudesta pidättäisyyteen, ennakkoluuloon, vähättelyyn ja pahimmassa tapauksessa vihamielisyyteen.

Tutkimuksen tarkennettuna kohteena olivat taide- ja kulttuurilaitokset ja Taiteen edistämiskeskus sekä taide- ja kulttuurialan ulkomaalaisyntyiset ammattilaiset työn ja apurahojen hakijoina. Tavoitteena on ollut tutkia, kuinka avoin tai suljettu taiteen ja kulttuurin kenttä on kulttuuriselle moninaisuudelle ja muualta tulleille ammattilaisille.

Tutkimuksen kuluessa kuva avoimesta ja suvaitsevaisesta kulttuurin kentästä on vaihdellut. Taide- ja kulttuurilaitoksille tehty kysely sekä erikseen valituissa kohteissa suoritettavat haastattelut osoittavat, että kovasta kilpailusta ja niukoista resursseista huolimatta ala on valmis laajentamaan ja vahvistamaan toimintaansa moninaisemmaksi. Kohtasimme aitoa innostusta ja halua kehittää käytäntöjä ja tarjontaa sekä ymmärrystä siitä, että moniääninen taiteen ja kulttuurin tuotanto edellyttää myös erilaisten ammattilaisten rekrytointia. Toisaalta erilaisten epäluuloisten asenteiden laajuus tällä avoimeksi mielletyllä toimialalla on myös tullut meille tutkimuksen edetessä selväksi. Suomalaisuus sekä Suomessa hankittu koulutus ja työkokemus ovat vielä joillekin ensisijainen laadun tae. Suomalaisissa verkostoissa toimii usein myös suomalaisten oma rekrytointi- ja suosituskanava.

Tutkimustiimimme on joutunut moneen otteeseen miettimään omaa suhdettaan tutkittuun ilmiöön. Olemme pyrkineet tunnistamaan omia ennakkoluulojamme ja ajattelutapojamme. Tutkijoina ja niin sanottuina kantasuomalaisina näemme ympäröivän yhteiskunnan sekä siinä vallitsevat rakenteet ja käytännöt helposti erilaisina kuin tutkimuksen kohteena olevat henkilöt, joille kyseessä on usein hyvin henkilökohtainen asia. Olemme myös kohdanneet ennakkoluuloja tutkimuksemme laadun suhteen. Tästä haasteesta ovat kirjoittaneet muutkin tutkijat (ks. esim. Rastas 2007). Myös tässä tutkimushankkeessa on selvää, ettei tutkija voi ymmärtää tutkittavien elämää kuten he itse sen kokevat.

Tutkimuksen arvokkaana tukena ja viiteryhmänä ovat toimineet Avaus-hankkeen kumppanit sekä ohjausryhmä. Haastattelujen ja verkkokyselyjen kysymykset on pystytty muotoilemaan yhdessä heidän kanssaan. Tästä korvaamattomasta avusta haluamme lausua vielä erityisen suuret kiitokset.

Tärkeä osa tutkimustamme oli päästä sukeltamaan syvemmälle suomalaisten taide- ja kulttuurilaitosten arkeen sekä erityisesti rekrytointikäytäntöihin. Haluammekin lausua lämpimät kiitokset avoimuudesta ja arvokkaista vastauksista Taiteen edistämiskeskuksen, Suomen kansallismuseon, Turun kaupunginteatterin ja Kuopion kaupunginorkesterin henkilökunnalle ja haastatelluille työntekijöille. Tutkimuksessamme emme valitettavasti kykene avaamaan kaikkea sitä arkea – haasteiden ja hyvien käytäntöjen kirjoa – josta saimme tutkimusprosessin eri vaiheissa kuulla. Taike ja muut kulttuuri-instituutiot ovat toimineet kuitenkin tärkeänä lähtökohtana ja peilinä koko tutkimukselle. Erittäin arvokas lähde ovat lisäksi vastaukset kyselyymme, joka kohdistettiin ulkomaalaisyntyisille taiteen ja kulttuurin ammattilaisille. Varsinkin kyselyyn liitetyt avovastaukset auttoivat meitä ymmärtämään ongelman syvyyden.

Erityinen kiitos kuuluu tutkimuksemme kulkua kommentoineille ja tukeneille Rita Paqvalénille, Martina Martille, Tomi Purovaaralle, Kemê Pellicerille ja Jaana Simulalle. Suuri kiitos Paula Karhuselle Taiteen edistämiskeskuksen tilastojen tarkastelusta. Avaus-hankkeen ohjausryhmälle Ceyda Berk-Söderblomille, Sepideh Rahaalle, David Kozmalle, Sari Karttuselle, Pasi Saukkoselle, Hanna-Reetta Schreckille ja Max Ryyvälle kiitokset asiantuntevasta keskustelusta ja kommentoinnista tutkimuksemme vaikeitten ja monimutkaisten kysymysten äärellä. Kiitokset myös opetus- ja kulttuuriministeriölle hankkeen rahoituksesta ja erityisesti kulttuuriasiainneuvos Maija Lummeperolle yhteistyöstä.

Helsingissä 1.5.2020
Cuporen tutkijatiimi

GLOBE ART POINTIN ALKUSANAT

Tämä tutkimusraportti perustuu *Avaus – Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä* -hankkeen puitteissa toteutettuun tutkimukseen ja luo tarpeellisen katsauksen Suomessa asuvien ja työskentelevien ulkomaalais-syntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tämänhetkiseen tilanteeseen. Heidän työnsä on osa suomalaista taide-elämää. Raportti osoittaa, että tarvitsemme konkreettisia toimia ja lisää keskustelua keinoista, joilla heidän asemaansa voitaisiin parantaa. Raportti toimii tiekarttana meille kaikille – niin Globe Art Pointille (G.A.P.) kuin suomalaisille taide- ja kulttuurilaitoksille – kun toimeenpanemme tavoitteitamme ja tavoittelemme entistä avoimempaa ja kaikki yhdenvertaisemmin huomioon ottavaa taide- ja kulttuurialaa ja -elämää Suomessa.

Miksi moninaisuus ja kaikkien osallisuus ovat tärkeitä kysymyksiä Suomelle and erityisesti maan taide-elämälle? Väestöennusteiden mukaan vieraskielisten (muuta kuin suomea, ruotsia tai saamen kieliä äidinkielenään puhuvien) määrä kasvaa nopeasti, varsinkin pääkaupunkiseudulla. Ikävä kyllä tilanne ei näy vielä millään merkittävällä tavalla taide- ja kulttuurilaitosten henkilöstössä tai niiden päätöksentekorakenteissa ja resursseissa.

Globe Art Point on Suomessa asuvien taiteen ja kulttuurin ammattilaisten vuonna 2016 perustama yhdistys. Yhdistys tukee Suomessa työskenteleviä ulkomaalaisyntyisiä taiteilijoita ja kulttuuritoimijoita ja edistää heidän asemaansa. Tavoitteemme on torjua rakenteellista syrjintää, häirintää ja muita tämän raportin esiin nostamia ongelmia. Lisäksi vahvistamme ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tunnistamista tasavertaisina toimijoina, jotta heidän koko osaamisensa pääsisi käyttöön. Olemme kuitenkin tietoisia siitä, että kulttuurisen moninaisuuden ja osallisuuden toteutuminen edellyttävät aikaa, sitoutumista ja vastuullisuutta. Matkan varrella meidän kaikkien on hyväksyttävä monia muutoksia ja sopeuduttava niihin. Työmme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, kulttuurisen moninaisuuden ja osallisuuden edistämiseksi jatkuu ja uskomme, että paras tapa saavuttaa päämäärämme on käydä rakentavaa vuoropuhelua sidosryhmiemme kanssa. Haluamme myös turvata suomalaisille kollegoillemme mahdollisuudet työskennellä erilaisia kulttuuritaustoja arvostavassa ja tasavertaiseen osallisuuteen perustuvassa ammatillisessa ympäristössä.

Tiedostamme, että tutkimuslähtöinen lähestymistapa osallisuuteen ja kulttuuriseen moninaisuuteen saattaa tuottaa yksioikoisen näkökulman kysymyksiin, joita pitäisi käsitellä ja ymmärtää osana kokonaisvaltaista ja läpileikkaavaa kuvaa osallisuudesta. Tämä tarkoittaa, että yksilön

identiteetin jokainen osatekijä – yhteiskuntaluokka, sukupuoli, henkinen ja fyysinen toimintakyky, ikä, etninen tausta ja seksuaalinen suuntautuminen – on merkityksellinen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden näkökulmasta. Olemme kuitenkin varmoja, että raportin tuottama tieto ja näyttö kannustavat meitä jatkamaan työtämme ja auttavat vaikuttamaan suomalaisten taide- ja kulttuurilaitosten linjauksiin ja toimintaan.

G.A.P.:n hallituksen ja tiimin puolesta haluan esittää kiitokset Kulttuuria kaikille -palvelulle, Cuporelle ja kaikille niille taiteilijoille, kulttuurialan ammattilaisille sekä taide- ja kulttuurilaitoksille, jotka jakamalla avoimesti kokemuksiaan tekivät tästä raportista mahdollisen. Tutkimuksen tulokset haastavat laitokset lisääntyvässä määrin tavoittelemaan muutosta toiminnassaan. Uskomme, että kulttuurisen moninaisuuden hyödyt ymmärretään ja hyväksytään, kun toteutamme tarvittavat toimet yhdessä, yhteisen ymmärryksen vallitessa.

Globe Art Pointin hallituksen puolesta
Ceyda Berk-Söderblom

1 JOHDANTO

Tämä tutkimusraportti käsittelee Suomessa asuvien ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemaa sekä työskentelymahdollisuuksia suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Raportissa kuvataan lisäksi kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden huomioimista kansallisten taide- ja kulttuurilaitosten¹, valtiosuusjärjestelmän² (VOS) piirissä olevien museoiden, teattereiden ja orkestereiden sekä Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) toiminnassa.

Tutkimusaineisto koostuu kahdesta vuosina 2018 ja 2019 toteutetusta kyselystä, joista toinen kohdistettiin edellä mainittujen taide- ja kulttuurilaitosten johtajille ja toinen ulkomaalaissyntyisille taiteilijoille sekä kulttuurialan ammattilaisille. Kyselyaineistoa täydentävät neljän valitun taide- ja kulttuuri-instituution, Suomen kansallismuseon, Turun kaupunginteatterin, Kuopion kaupunginorkesterin ja Taiken henkilökunnan haastattelut. Tutkimuksen toteuttivat Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen tutkija Emmi Lahtinen, johtaja Marjo Mäenpää ja projektitutkija Sirene Karri. Tutkimusryhmää avusti kyselyjen määrällisen aineiston analyysissä tutkija Ari Kurlin Niiniaho.

Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat myös Suomessa taiteen toimintaympäristöön sekä taide- ja taiteilijapolitiikkaan. Vuoden 2018 lopussa Suomessa asui noin 330 000 ulkomaalaissyntyistä henkilöä, joiden äidinkieli oli jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame³. Tämä on kuusi prosenttia koko väestöstä, ja ulkomaalaissyntyisten määrä kasvoi vuodessa lähes

1 Kansallismuseo, Kansallisgalleria, Kansallisteatteri sekä Kansallisooppera ja -balletti.

2 Valtio osallistuu Suomessa museoiden, teattereiden ja orkestereiden rahoittamiseen myöntämällä valtion rahoitusosuuden laitosten käyttökustannuksista. Valtiosuusjärjestelmän tavoite on turvata taide- ja kulttuurilaitosten tasapuolinen tarjonta sekä saatavuus koko Suomessa. Edellytyksistä valtiosuuden myöntämiseen säädetään teatteri- ja orkesterilaissa (1705/2009) ja museolaissa (314/2019). Vuonna 2019 Suomessa oli yhteensä reilut 200 VOS-laitosta. Ks. lisää: <https://minedu.fi/valtiosuudet> (luettu 13.1.2020).

3 Yhteensä vuonna 2018 Suomessa asui 387 215 ulkomailla syntynyttä henkilöä. Heistä ulkomaalaistaustaisia oli 335 414. Ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Ulkomaalaistaustaisista henkilöistä 11 650:n äidinkieli oli suomi, ruotsi tai saame. Suomalaistaustaisista ulkomailla syntyneistä 6 076:n äidinkieli oli muu kuin suomi, ruotsi tai saame. SVT: Syntymävaltio iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 1990–2018; STV: Väestörakenne.

neljä prosenttia. Kaupungeissa ulkomaalaissyntyisten osuus on suurempi. Samaan aikaan vieraskielisten⁴ osuus koko väestöstä oli noin seitsemän prosenttia ja osuus kasvaa jatkuvasti⁵. Helsingin kaupungin laatiman ennusteen mukaan vieraskielisen väestön osuus pääkaupunkiseudulla⁶ nousee vuoteen 2035 mennessä 28 prosenttiin (Helsingin kaupunki 2019)⁷.

Väestökehitys muuttaa suomalaista yhteiskuntaa, globalisaatio jatkuu, kaupungistuminen voimistuu ja arvot sekä elämäntavat monimuotoistuvat. Samalla väestöryhmien taloudellinen ja sosiaalinen eriarvoisuus kasvattaa vaatimusta sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävästä kehityksestä. Näin arvioidaan opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) taide- ja kulttuuripolitiikkaa koskevissa julkaisuissa. Tämä tarkoittaa muun muassa, että myös kulttuurisen moninaisuuden ja monikielisyyden tulee näkyä entistä vahvemmin niin taide- ja kulttuurialan toimintatavoissa kuin tarjonnassa. (OKM 2017, 25–26; OKM 2018, 25–26.)

Tämän tutkimuksen keskeinen kysymys on ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten työllistyminen Suomessa. Laajemmin ulkomaalaistaustaisten⁸ asema työmarkkinoilla on haaste koko yhteiskunnalle ja ulkomaalaistaustaiset työskentelevät suomalaistaustaisia useammin alemman tason työtehtävissä (Sutela 2015, 88–89). Taide- ja kulttuuriala ei ole poikkeus, ja kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden näkyminen erityisesti alan päätöksentekijöissä on vähäistä. Yleisesti ottaen taide- ja kulttuurialalla vallitsee Suomessa kova kilpailu. Muualta Suomeen tulleet kohtaavat lisähaasteita muun muassa puutteellisen suomen kielen taidon, alan vakiintuneiden käytäntöjen sekä ulkomailta saadun koulutuksen ja työkokemuksen vuoksi.

4 Vieraskielisellä tarkoitetaan henkilöä, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame.

5 SVT: Väestörakenne.

6 Pääkaupunkiseutuun kuuluvat Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen. Vuonna 2019 pääkaupunkiseudulla asui noin 1,4 miljoonaa ihmistä.

7 Eniten vieraskielisiä vuonna 2035 on Vantaalla, missä vieraskielisten osuuden ennustetaan nousevan 34 prosenttiin. Helsingissä vieraskielisen väestön määrän ennustetaan nousevan 25 prosenttiin ja Espoossa noin 30 prosenttiin. Kauniiaisissa vieraskielisen väestön osuus on pääkaupunkiseudun pienin. (Helsingin kaupunki 2019.)

8 Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailta. Ulkomaalaistaustainen henkilö voi olla syntynyt Suomessa ja hänen äidinkielsensä voi olla suomi. Tämän tutkimuksen kohderyhmä ovat muualla kuin Suomessa syntyneet, ja joiden äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame.

Ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tarkkaa lukumäärää Suomessa ei tiedetä eikä heidän asemastaan ole paljoakaan tutkimusta. OKM korostaa kulttuurista moninaisuutta osana kulttuuripolitiikkaa ja pyrkii edistämään yhdenvertaisia osallistumisen mahdollisuuksia kaikille, niin tekijöinä kuin kokijoina. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka yhdenvertaisesti suomalaisen taide- ja kulttuurikentän rakenteet, asenteet ja käytännöt tukevat toimintaedellytyksiä.

Cuporen tutkimus on osa laajempaa *Avaus – Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä* -hanketta, joka oli Kulttuuria kaikille -palvelun⁹, Cuporen ja Globe Art Point ry:n¹⁰ (G.A.P.) yhteinen hanke vuosina 2017–2019¹¹. Hankkeen tavoitteena oli tukea ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten mahdollisuuksia työskennellä suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Osana hanketta Kulttuuria kaikille -palvelu palkkasi moninaisuuskouluttajaksi Martina Martin, joka seurasi valittujen taide- ja kulttuuri-instituutioiden arkea ja havainnoi, miten kulttuurinen moninaisuus toteutuu niiden arjessa. Havainnoinnin pohjalta Marti laati kullekin instituutiolle räätälöidyn koulutuksen. G.A.P.:n rooli hankkeessa oli toimia asiantuntijana ja järjestää hankkeen loppuseminaari. Seminaari järjestettiin Espoon Hanasaaressa 16.5.2019. Hankkeen rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö¹².

9 Kulttuuria kaikille -palvelu edistää osallistumiselle avoimia ja monenlaisia yleisöjä ja tekijöitä huomioivia taide- ja kulttuuripalveluja. Palvelu tarjoaa tietoa ja työkaluja taide- ja kulttuuripalveluiden saavutettavuuden ja moninaisuuden edistämiseen. Kulttuuria kaikille -palvelua ylläpitää Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry ja sitä rahoittaa OKM. Ks. lisää: www.kulttuuriakaikille.fi (luettu 23.1.2020).

10 Globe Art Point ry:n perusti vuonna 2016 joukko Suomessa toimivia taiteilijoita ja kulttuurialan ammattilaista. G.A.P. edistää yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä keskittyen erityisesti ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden asemaan. Vuonna 2019 yhdistyksellä oli 15 varsinaista jäsentä (yhdistyksiä, osuuskuntia tai yrityksiä) ja 11 tukijäsentä (yksityishenkilöitä tai oikeushenkilöitä). Ks. lisää: www.globeartpoint.fi/association/ (luettu 23.1.2020).

11 Avaus-hanketta seurasi toinen, vuonna 2019 toteutettu Avaus 2.0 -hanke. Hankkeet toimivat osittain päällekkäin vuonna 2019. Avaus 2.0 -hankkeessa Kulttuuria kaikille -palvelu, Cupore ja G.A.P. järjestivät moninaisuusagenttikurssin ulkomaalaissyntyisille ja -taustaisille taide- ja kulttuurialan ammattilaisille ja taiteilijoille. Kurssin tavoitteena oli tarjota työkaluja taide- ja kulttuurikentän moninaisuuden kehittämiseen. Ks. lisää: <http://www.kulttuuriakaikille.fi/en.php?k=17314> (luettu 20.5.2020). Tässä raportissa esitelty tutkimus toteutettiin osana ensimmäistä Avaus-hanketta eikä raportissa käsitellä Avaus 2.0 -hanketta.

12 OKM:n vuoden 2017 avustusta myönnettiin hankkeisiin, joiden tarkoitus oli edistää turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien sopeutumista suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan erityisesti kulttuurin ja liikunnan toimialoilla.

Kulttuurista moninaisuutta käsitellään raportissa kapeasti vain yhden ryhmän, ulkomaalaissyntyisten, näkökulmasta. Kulttuurinen moninaisuus viittaa raportissa ulkomaalaissyntyisten henkilöiden taustaan, identiteettiin, ulkonäköön, kieleen, kulttuurieroihin, koulutukseen, kokemuksiin tai taiteen tekemisen traditioihin liittyviin ominaisuuksiin. Taide- ja kulttuurilaitosten ja Taiken osalta kulttuurinen moninaisuus liittyy työntekijöiden kulttuurisesti erilaisiin taustoihin sekä siihen, miten erilaiset elämäntarinat ja kokemukset tulevat huomioiduiksi ja pääsevät esille toiminnassa, kokouksissa ja ohjelmistossa.¹³

Samaan aikaan myös monet muut Suomessa asuvat alan ammattilaiset kohtaavat samankaltaisia haasteita ja ongelmia työurallaan. Heitä voivat olla muiden muassa saamelaiset, romanit, Suomessa syntyneet rodullistetut¹⁴ (*people of colour*) ja ihonvärinsä takia syrjintää kokevat henkilöt sekä esimerkiksi viittomakieliset ja vammaiset henkilöt¹⁵. Myös suomalaistaustaiset, koulutuksensa ja työkokemuksensa muualta kuin Suomesta saaneet voivat kohdata urallaan samankaltaisia haasteita. Monet esiin nostetut epäkohdat ovat yleisesti tunnistettuja suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Niinpä rakenteiden tarkastelu sekä epätasa-arvoa ja syrjintää luovien käytäntöjen tarkastelu hyödyttää lopulta koko alaa.

Raportin rakenne

Raportin alussa esitellään tutkimuskysymykset ja -tavoitteet, aineistonkeruu sekä kuvataan lyhyesti aiempia tutkimuksia ja selvityksiä. Tämän jälkeen luodaan katsaus suomalaisen taide- ja kulttuurialan toimintaympäristöön sekä siinä vallitseviin rakenteellisiin ongelmiin, jotka vaikuttavat useimpien taide- ja kulttuurialan ammattilaisten mahdollisuuksiin toimia alalla. Samassa luvussa käsitellään lisäksi kulttuurista moninaisuutta valtion

13 Laajemmin kulttuurisesta moninaisuudesta ks. esim. UNESCO:n Yleissopimus kulttuuri-ilmaisujen moninaisuuden suojelemisesta ja edistämisestä (2005) <https://minedu.fi/documents/1410845/3898342/Yleissopimus+kulttuuri-ilmaisujen+moninaisuuden+suojelemisesta+ja+edistamisesta.pdf> (luettu 28.1.2020).

14 Rodullistamisella tarkoitetaan sitä, että henkilöä tai hänen käytöstään määritellään keskeisesti hänen etnisyytensä ja/tai kulttuurinsa kautta. Rodullistamisessa ihmisiin liitetään esimerkiksi ihonvärin, uskonnon tai etnisen taustan vuoksi oletuksia ja stereotypioita. Rodullistamista tapahtuu sekä yksilöiden että yhteiskunnan rakenteiden toimesta. (Ks. esim. Gans 2016; Orhanli-Viinämäki 2019.)

15 Lue lisää eri väestöryhmien kohtaamasta syrjinnästä esim.: <https://yhdenvertaisuus.fi/vahemmistot-suomessa> (luettu 29.5.2020).

kulttuuripolitiikassa sekä kuvataan yleisesti suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyvää etniseen taustaan kohdistuvaa syrjintää.

Raportin keskeisen sisällön muodostavat luvut, joissa käsitellään ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja kulttuurialan työntekijöiden asemaa ja kokemuksia suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Tässä yhteydessä tarkastellaan myös Taiteen edistämiskeskuksen käytäntöjä ja apurahatilastoja. Ennen loppuyhteenvetoa keskitytään kulttuurisen moninaisuuden näkymiseen taide- ja kulttuurilaitosten strategioissa ja toiminnassa sekä laitosten henkilökunnan aihetta koskevaan osaamiseen ja asenteisiin. Tarkastelua täydentää Martina Martin artikkeli laitoksissa tapahtuneesta havainnoinnista. Johtopäätösten jälkeen esitämme aineistosta nousevia keskeisiä toimenpide-ehdotuksia ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten aseman parantamiseksi.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen toteutus. Aluksi esitellään tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksessa vastataan. Lisäksi määritellään tutkimuksen keskeiset käsitteet. Luvussa kuvataan lisäksi aineistonkeruu, käytetyt aineistot sekä esitellään tutkimusjoukko: ulkomaalaissyntyiset taide- ja kulttuurialan ammattilaiset, tutkimuksen kohteena olevat taide- ja kulttuurilaitokset sekä neljä lähempään tarkasteluun valittua taide- ja kulttuuri-instituutiota. Lopussa luodaan katsaus aiheeseen liittyvään tutkimukseen ja selvityksiin.

Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät

TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksessa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä tekijät vaikuttavat ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työllistymiseen ja työskentelyyn suomalaisissa taide- ja kulttuurilaitoksissa ja Taikessa?
- Mitkä tekijät vaikuttavat ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden mahdollisuuksiin hakea ja saada apurahoja Taikelta?
- Miten taide- ja kulttuurilaitokset sekä Taike suhtautuvat kulttuuriseen ja kielelliseen moninaisuuteen?
- Kuinka kulttuuriseen ja kielelliseen moninaisuuteen liittyvät kysymykset näkyvät taide- ja kulttuurilaitosten ja Taiken ammatillisessa työssä?

KÄSITTEET JA KOHDERYHMÄN RAJAUS

Avaus-hankkeen lähtökohtana oli edistää toimintamalleja, jotka tukevat maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden integroitumista taiteen ja kulttuurin kentällä. Tästä syystä hankkeen kohderyhmäksi valittiin Suomessa asuvat ulkomaalaissyntyiset taiteilijat sekä taide- ja kulttuurialan ammattilaiset. Kohderyhmän rajausta ja käsitteiden määrittelyä koskevat päätökset tehtiin yhteistyössä Cuporen, G.A.P.:n ja Kulttuuria kaikille -palvelun kanssa.

Tutkimuksen keskeisimpiä käsitteitä ovat ulkomaalaissyntyinen, vieraskielinen ja kulttuurinen moninaisuus:

Ulkomaalaissyntyisellä tarkoitetaan raportissa henkilöä, joka on syntynyt muualla kuin Suomessa, jonka äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame ja joka on tullut Suomeen joko vapaaehtoisesti tai pakon edessä, esimerkiksi turvapaikanhakijana. Taide- ja kulttuurialan koulutus ja työkokemus on voitu saada ulkomailta ja/tai Suomesta.

Vieraskielisellä tarkoitetaan raportissa pääsääntöisesti Tilastokeskuksen määritelmän mukaan henkilöä, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Käsitteen osalta tulee huomioida, että kyse on rekisteröidystä äidinkielestä, joka ei välttämättä ole sama kuin henkilön yleisesti käyttämä puhuttu kieli. Taiken tilastoissa vieraskielisillä viitataan henkilöihin, jotka ovat apurahahakemuksessa merkinneet äidinkielekseen muun kuin suomen tai ruotsin. Kyse on siten ilmoitetusta äidinkielestä, joka voi olla eri kuin rekisteröity äidinkieli.¹⁶

Kulttuurisella moninaisuudella tarkoitetaan raportissa ulkomaalaissyntyisten henkilöiden taustaan, identiteettiin, ulkonäköön, kieleen, kulttuurieroihin, koulutukseen, kokemuksiin tai taiteen tekemisen traditioihin liittyviä ominaisuuksia. Museoiden, teattereiden ja orkestereiden sekä Taiken osalta kulttuurisella moninaisuudella viitataan työntekijöiden kulttuurisesti erilaisiin taustoihin sekä siihen, miten erilaiset elämäntarinat ja kokemukset tulevat huomioiduiksi ja pääsevät esille toiminnassa, kokoelmissa ja ohjelmistossa.

Kohderyhmän määrittelyn yhteydessä hankekumppanien keskuudessa vallitsi yhteisymmärrys siitä, että myös ulkomaalaistaustaisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemasta tarvitaan lisää tietoa. Samalla esiin nousi kysymys, pitäisikö tutkimusjoukkoon ottaa mukaan lisäksi

16 Lisää vieraskielisyyden käsitteestä ks. esim. Pasi Saukkosen (2019) blogikirjoitus ”Vieraskielinen väestö: kieliperusteisen tilastoinnin ongelmia ja ratkaisuvaihtoehtoja”: <https://www.kvartti.fi/fi/blogit/vieraskielinen-vaesto-kieliperusteisen-tilastoinnin-ongelmia-ja-ratkaisuvaihtoehtoja> (luettu 10.1.2020).

suomalaistaustaiset¹⁷ rodullistetut (*people of colour*) alan ammattilaiset. Ongelmaksi olisi kuitenkin muodostunut se, että kyseiseen ryhmään kuuluvia henkilöitä on vaikea yksiselitteisesti määrittellä, tavoittaa ja tutkia. Suomen lainsäädännön mukaan etninen tausta on arkaluonteista tietoa ja tilastojen kerääminen sen perusteella on lähtökohtaisesti kielletty. Esimerkiksi Tilastokeskus, joka tuottaa valtaosan Suomen virallisista tilastoista, kerää tilastoja kansallisuuden, kielen ja synnyinmaan perusteella.¹⁸

Tutkimuksen kuluessa aihepiirin käsitteet ja rajaus muodostuivat monilta osin haasteellisiksi. Erityisesti kohderyhmän määrittelyyn osallistuneet ulkomaalaissyntyiset henkilöt kokivat tärkeäksi lisätä ulkomaalaissyntyisen määritelmään mukaan kielen, minkä vuoksi vertailu vain syntymämaan tai kielen mukaan laadittuihin tilastoihin ei ole täysin yhteensopiva. Esimerkiksi Taiken apurahatilastoissa luokittelu vieraskielisiin sisältää väistämättä Suomessa syntyneitä henkilöitä, jotka eivät ole tämän tutkimuksen ensisijainen kohderyhmä.

Haastattelu- ja kyselyaineistossa on myös ilmeistä, että samoilla käsitteillä tarkoitetaan monesti toisistaan poikkeavia asioita. Käsitteitä pyrittiin asiayhteyksissä määrittelemään, mutta se ei poistanut monitulkintaisuutta. Useimpien oli esimerkiksi vaikea tehdä käytännön eroa käsitteiden ”ulkomaalaissyntyinen” ja ”vieraskielinen” välillä. Yleisesti ottaen erityisen monitulkintaiseksi osoittautui käsite kulttuurinen moninaisuus, jonka esimerkiksi taide- ja kulttuurilaitosten johtajat liittivät usein kansainväliseen toimintaan tai laajemmin yhteiskunnassa esiintyvään moninaisuuteen. Käsitteisiin liittyvän tulkinnanvaraisuuden vuoksi aineistosta ei aina täysin selviä, mitä eri käsitteillä kyseisessä yhteydessä tarkalleen ottaen tarkoitetaan. Lisäksi joidenkin käsitteiden ja terminologian kääntäminen osoittautui haasteelliseksi, koska aiheeseen liittyvä suomen kielen sanasto poikkeaa englannin kielestä.

Tutkimuksen kuluessa myös ero tutkimuksen tarpeiden ja sen kohteena olevien henkilöiden kokemusten ja todellisuuksien välillä tuli ilmeiseksi. Tutkimuksen näkökulmasta asioiden selkeä määrittely oli tärkeää, mutta samanlainen määrittely ei tutkittavien henkilökohtaisessa elämässä

17 Tilastokeskuksen määritelmän mukaan suomalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka vähintään toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa. Suomessa syntyneiden henkilöiden ulkomailta adoptoitu lapsi katsotaan suomalaistaustaiseksi.

18 Lisätietoja etniseen taustaan liittyvästä tilastoinnista ks. esim. Pasi Saukkosen (2016) artikkeli ”Monikulttuurisuuden tilastointi kaipaa uudistamista”: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/monikulttuurisuuden-tilastointi-kaipaa-uudistamista/> (luettu 17.1.2020).

ollut välttämättä lainkaan mielekästä. Ulkomaalaissyntyisille henkilöille osoitetussa kyselyssä sellaisten käsitteiden ja määrittelyjen käyttöä, jotka erottavat ihmisryhmiä toisistaan, kritisoiitiin yleisesti ja ne koettiin ulkoapäin annetuiksi.

Aineistot ja metodit

KYSELYAINEISTO

Tutkimusaineisto koostuu kahdesta verkkokyselystä, jotka toteutettiin vuosina 2018 ja 2019. Ensimmäinen kysely (jatkossa ”johtajakysely”) kohdistettiin VOS-järjestelmään kuuluvien museoiden, teattereiden ja orkesterien sekä kansallisten taide- ja kulttuurilaitosten johtajille. Toinen kysely (jatkossa ”taiteilijakysely”) kohdistettiin ulkomaalaissyntyisille taiteilijoille ja kulttuurialan ammattilaisille.

Molemmat kyselyt koostuivat enimmäkseen monivalintakysymyksistä sekä niitä täydentävistä valinnaisista kommenttikentistä. Kysymysten pääpaino oli kokemuksissa, käytännöissä ja ammatillisessa osaamisessa. Kysymysten laadintaan osallistui G.A.P:n ja Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijöitä sekä muita ulkomaalaissyntyisiä henkilöitä. Johtajakyselyn laatimisessa konsultoitiiin lisäksi Museoviraston Museoalan kehittäminen -yksikön henkilökuntaa. Molemmat kyselylomakkeet ovat raportin liitteenä (liitteet 1 ja 2).

Kohderyhmän rajaamiseksi taiteen ja kulttuurin vapaa kenttä jätettiin kyselyiden ulkopuolelle. Monet taiteilijakyselyn vastaajista työskentelevät vapaalla kentällä freelancereina, mutta koko kentän ääni ei tule kuulluksi aineistossa. Tarkempi ja kattavampi kuva kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvistä asenteista ja käytännöistä edellyttäisi, että aineisto kattaisi myös vapaalla kentällä toimivat yksilöt, ryhmät ja yhdistykset.

Johtajakysely

Johtajakysely kohdistettiin VOS-järjestelmä piirissä toimiville taide- ja kulttuurilaitoksille, koska laitokset muodostavat valmiiksi määritellyn kokonaisuuden ja niiden keskinäinen vertailu on helpompaa. VOS-järjestelmän piirissä toimiminen takaa myös laitoksille taloudellisen perusturvan ja statuksen asettaen ne vapaan kentän toimijoita edullisempaan asemaan. Järjestelmä ei itsessään aseta laitoksille vaatimuksia kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen tai seurantaan.

Johtajakysely toteutettiin vuoden 2018 keväällä, ja vastausaikaa jatkettiin kesän yli. Kysely lähetettiin henkilökohtaisesti taide- ja kulttuurilaitosten johtajille. Vastaajaksi toivottiin laitoksen johtajaa tai muuten

johtavassa asemassa toimivaa henkilöä. Kysely koski laitosten tilannetta vuonna 2017, jolloin VOS-järjestelmään kuului 208 taide- ja kulttuurilaitosta: 123 museota, 57 teatteria ja 28 orkesteria¹⁹. Lisäksi kysely lähetettiin Kansallismuseon, Kansallisteatterin, Kansallisopperan ja -baletin sekä Kansallisgallerian (nykytaiteen museo Kiasma, Ateneumin taidemuseo ja Sinebrychoffin taidemuseo) johtajille.

Kaikkiaan kyselyyn vastasi 99 taide- ja kulttuurilaitosta. Näistä museoita oli 58, teattereita 27 ja orkestereita 14 (kuvio 1). Osa johtajista ei vastannut kaikkiin kysymyksiin ja siksi kysymysten vastausaste vaihtelee 29 prosentista (N=61) 47 prosenttiin (N=99). Hieman alle kolmannes (31 %) kyselyyn vastanneista laitoksista toimii Uudellamaalla. Maakunnittain tarkasteltuna toiseksi eniten vastauksia tuli Varsinais-Suomessa toimivilta laitoksilta (10 %). Pohjois-Savossa, Etelä-Savossa ja Lapissa toimii kussakin seitsemän prosenttia ja Kanta-Hämeessä kuusi prosenttia vastanneista laitoksista. Muiden maakuntien osuus vastaajista oli viisi prosenttia tai alle. Vuonna 2018 yli puolet (52 %) kaikista Suomessa asuvista ulkomaalaisyntyisistä henkilöistä asui Uudellamaalla²⁰. Ulkomaalaisyntyisille alan ammattilaisille kohdennetun kyselyn vastaajista puolestaan 80 prosenttia asui pääkaupunkiseudulla. Näistä syistä johtuen Uudellamaalla toimivat laitokset korostuvat analyysissa.

19 Ks. lisää: <https://minedu.fi/museoiden-valtionosuudet> ja <https://minedu.fi/teattereiden-ja-orkestereiden-valtionosuudet> (luettu 29.1.2020).

20 SVT: Syntymävaltio iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1990–2018.

KUVIO 1.

Johtajakyselyn vastaajaprofiili, 2018.

TAIDE- JA KULTTUURILAITOS	N	ALUE*	N	%
Puheteatterit	20	Helsinki-Uusimaa	31	31
Kulttuurihistorialliset museot	20	Etelä-Suomi	23	23
Erikoismuseot	19	Länsi-Suomi	18	18
Taidemuseot	18	Itä-Suomi	16	16
Orkesterit	14	Pohjois-Suomi	10	10
Tanssiteatterit	7	Ahvenanmaa	1	1
Luonnontieteelliset museot	1	Yhteensä	99	100
Yhteensä	99			

* Jako noudattaa Tilastokeskuksen alueluokitusta ”Suuralueet”. Pohjois- ja Itä-Suomen suuralue on jaettu maakunnittain Itä-Suomeen ja Pohjois-Suomeen. Ks. lisää: https://www.stat.fi/meta/luokitukset/maakunta/001-2016/luokitusavain_2.html (luettu 15.1.2020).

Taiteilijakysely

Taiteilijakysely toteutettiin vuoden 2018 joulukuun ja vuoden 2019 tammikuun välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 126 henkilöä. Valtaosa vastaajista oli taiteilijoita, vaikka kysely suunnattiin myös kulttuurityöntekijöille. Suomessa asuvien ja työskentelevien ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden tarkka lukumäärä ei ole tiedossa, mutta G.A.P. on arvioinut määrän olevan noin 1 000–2 000 henkilöä. Arvio ei kuitenkaan pohjautu tilastoaineistoon. Kaiken kaikkiaan Suomessa arvioitiin vuonna 2017 olevan noin 20 000 taiteilijaa²¹.

Kuvioon 2 on koottu kyselyyn vastanneiden henkilöiden taustatietoja. On kuitenkin syytä huomioida, että tulokset eivät välttämättä vastaa ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten todellista jakautumista eri taiteenaloille tai kuvaa riittävän kattavalla tavalla heidän asemaansa. Useimmat vastaajien esiintuomat asiat ja kokemukset olivat kuitenkin keskenään hyvin yhdenmukaisia.

²¹ Arvio perustuu Cuporen tutkimushankkeeseen Suomalaisen taide- ja taiteilijapolitiikan kokonaiskuva ja erityisyydet (2018–2019), jossa kartoitettiin eri taiteenalojen taiteilijamäärää, rakenteita ja rahoitusta Suomessa. Arvion pohjana on käytetty eri taiteenalojen taiteilijajärjestöjen ja ammattiliittojen lukuja vuodelta 2017. Taiteilijoiden tarkan lukumäärän arvioiminen on ylipäätään hankalaa, koska ei ole olemassa yhteistä tapaa määrittellä taiteilijaa tai yhtä tilastolähdettä asian selvittämiseksi.

KUVIO 2.

Taiteilijakyselyn vastaajaprofiili, 2019.

TAITEENALA	N	%
Kuvataide	45	48 %
Mediataide	26	28 %
Performanssi- ja esitystaide	21	23 %
Elokuva	20	22 %
Valokuvataide	19	20 %
Musiikki	17	18 %
Teatteri	15	16 %
Kirjallisuus	13	14 %
Tanssitaide	11	12 %
Muotoilu	11	12 %
Taidejournalismi	8	9 %
Ympäristötaide	8	9 %
Kuvitus ja sarjakuva	6	6 %
Sirkustaide	2	2 %
Muu	14	15 %

Sisältää päällekkäisyyksiä. Keskimäärin vastaajat työskentelivät 2.5 taiteenalalla. Yhteensä 93 vastaajaa.

IKÄ	N	%
18–24 vuotta	1	1 %
25–34 vuotta	33	35 %
35–44 vuotta	41	44 %
45–54 vuotta	14	15 %
55–64 vuotta	4	4 %
Yhteensä	93	100 %

ASUINPAIKKA*

Pääkaupunkiseutu	80 %
Etelä-Suomi	9 %
Pohjois-Suomi	4 %
Itä-Suomi	4 %
Länsi-Suomi	3 %

* Vastaajilta kysyttiin missä päin Suomea he asuvat. Vaihtoehdot olivat Pohjois-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi, Etelä-Suomi ja pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen). Alueita ei määritelty sen tarkemmin.

SYNNYIN-MAA	N	%	N	%	
<i>EU tai ETA</i>			<i>EU:n tai ETA:n ulkopuolella</i>		
Länsi-Eurooppa	15	35	Venäjä tai entinen Neuvostoliitto	10	24
Keski- ja Itä-Eurooppa	12	28	Lähi-Itä	8	20
Etelä-Eurooppa	12	28	Etelä-Amerikka	7	17
Pohjoismaat	4	9	Aasia ja Oseania	6	15
			Pohjois-Amerikka	6	15
			Afrikka	4	10
Yhteensä	43	100	Yhteensä	41	100

TAIDE- JA KULTTUURIALAN KOULUTUS

	N	%
Toisen asteen tutkinto	5	5
Ylempi tai alempi ammattikorkeakoulututkinto	8	8
Alempi korkeakoulututkinto (yliopisto)	16	17
Ylempi korkeakoulututkinto (yliopisto)	48	52
Tohtorin tutkinto	3	3
Ei muodollista koulutusta/tutkintoa	5	5
Muu	8	9
Yhteensä	93	100

SUKUPUOLI

53 % naiset 37 % miehet 10 % muut*

* Katgoria "muut" kattaa henkilöt, jotka valitsivat vaihtoehdon "muu" (1 %) tai eivät halunneet kertoa sukupuoltaan (9 %).

MAA, JOSSA TAIDE- JA KULTTUURIALAN KOULUTUS ON SUORITETTU

48 % Suomi, 76 % muualla

Muualla: 64 % Eurooppa, 10 % Pohjois-Amerikka, 9 % Etelä-Amerikka, 9 % Lähi-Itä

30 % (28 vastaajalla) oli tutkinto sekä Suomesta että jostakin muusta maasta.

Kyselyä jaettiin verkossa Avaus-hankkeen kumppaneiden omien verkostojen sekä muun muassa taiteen tiedostuskeskusten uutiskirjeiden kautta. Ulkomaalaisyntyisiä alan ammattilaisia tavoiteltiin erityisesti G.A.P.:n kontaktien kautta. Syitä siihen, miksi vastaajien joukossa ei ollut enemmän kulttuurialan työntekijöitä, voi vain arvella. On mahdollista, että kyselyssä painottui liikaa taiteilijoiden näkökulmaa, kyselyn aihetta ei pidetty merkityksellisenä tai että kyselyn jakeluun käytetyt kanavat eivät tavoittaneet kulttuurityöntekijöitä tarpeeksi tehokkaasti.

Tässä raportissa taiteilijakyselyn tuloksia verrataan erityisesti vuosien 2017 ja 2018 *Taiteen ja kulttuurin barometri* -kyselyiden tuloksiin. Vuoden 2017 barometri kohdistui alle 35-vuotiaisiin taiteilijoihin ja vuoden 2018 barometri kaikkiin Suomessa toimiviin taiteilijoihin (Hirvi-Ijäs, Rensujeff, Sokka & Koski 2018; Hirvi-Ijäs, Rensujeff, Sokka & Kurlin 2019). Barometri on vuosittain ilmestyvä raportti, joka kartoittaa Suomen taide- ja kulttuurialalla vallitsevia arvoja ja asenteita. Barometri perustuu vuosittain toteutettavaan kyselyyn²². Barometri toteutetaan Cuporen ja Taiken yhteistyönä.

HAASTATTELUAINEISTO

Kyselyjen lisäksi aineistoa kerättiin haastattelujen kautta. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 28 henkilöä, 5–8 henkilöä per organisaatio. Kahta lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olivat neljän tarkempaan analyysiin valitun taide- ja kulttuuriorganisaation henkilökuntaa. Yksi haastateltavista oli Museoviraston ja yksi Kuopion kaupungin työntekijä. Haastattelut suoritettiin vuonna 2018, ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin. Kaikkien organisaatioiden johtajat haastateltiin. Valtaosa myös muista haastateltavista toimi esimiesasemassa tai muuten asemassa, jossa he pystyivät vaikuttamaan organisaation päätöksenteko- ja rekrytointiprosesseihin. Vaikka osa haastatelluista henkilöistä on pääteltävissä, emme kerro yksittäisten haastateltavien nimiä yksityisyyden suojaamiseksi.

Haastattelujen keskiössä olivat organisaatioiden toiminta ja käytännöt suhteessa kulttuuriseen moninaisuuteen, ja erityisesti niiden rekrytointikäytännöt. Haastattelujen kautta pyrittiin saamaan syventävää tietoa kulttuuriseen moninaisuuteen (kytkeytyen ulkomaalaisyntyisiin henkilöihin) liittyvästä osaamisesta ja aihetta koskevista asenteista. Hankkeen kumppanit osallistuivat haastattelukysymysten muotoilemiseen.

22 Barometrikysely toteutetaan kolmella kielellä: suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Englanninkielisten vastausten lukumäärä vuosina 2017 ja 2018 oli alle 30 (4–5 % kaikista vastauksista).

MUU AINEISTO

Kyselyjen ja haastattelujen lisäksi tutkimusaineisto koostuu Taiken, Suomen Kulttuurirahaston ja Koneen Säätiön apurahatilastoista sekä Taiken, Kansallismuseon, Turun kaupunginteatterin ja Kuopion kaupunginorkesterin strategioista ja toimintasuunnitelmista. Tärkeitä lähteitä olivat myös Taiken ja Museoviraston tulossopimukset, Tilastokeskuksen viralliset tilastot sekä monet muut aiheeseen liittyvät raportit ja selvitykset.

AINEISTOJEN KÄSITTELY

Ulkomaalaissyntyisten henkilöiden mahdollisuuksia työskennellä taide- ja kulttuuri- ja erityisesti taide- ja kulttuurilaitoksissa ja apurahansaajina tarkastellaan tässä tutkimusraportissa erityisesti kahden edellä esitellyn kyselyn sekä toteutettujen haastattelujen kautta. On syytä painottaa, että henkilökohtaiset kokemukset saattavat olla ristiriidassa kyselyn yleisluontoisten tulosten kanssa. Myös erilaiset syrjinnän muodot voivat jäädä näkymättömiksi, kun tulokset esitetään numeroina ja prosentteina. Siksi esitämme raportissa kyselyistä ja haastatteluista poimittuja sitaatteja, jotta myös omakohtaiset kokemukset pääsisivät esille. Kaikkia sitaatteja on muokattu ymmärrettävyyden lisäämiseksi korjaamalla muun muassa kirjoitusvirheitä sekä haastattelujen puhekieltä. Haastattelusitaatteihin ei viitata haastateltavan nimellä. Joidenkin sitaattien kohdalla haastateltava voi siitä huolimatta olla tunnistettavissa. Näiden sitaattien käyttöön on pyydetty lupa asianomaiselta henkilöltä.

Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa *Discrimination in the Finnish Labor Market* (2012) todetaan, että syrjintää tutkittaessa kohteena ovat usein henkilökohtaiset kokemukset, minkä seurauksena syrjinnän määrä tulee usein yli- tai aliarvioiduksi (Larja ym. 2012, 56). Ymmärtääksemme paremmin tässä tutkimusraportissa käsiteltyä aihetta sekä omaa suhdettamme siihen pyrimme tutkimuksessa jatkuvaan yhteistyöhön ulkomaalaissyntyisten henkilöiden kanssa. Tarkoitus oli lisäksi edistää ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten edustuksellisuutta aiheen käsittelyssä. (Ks. esim. LeCompte & Schensul 2015; Davies 2018; Stuart 2018.)

Ulkomaalaissyntyiset taiteilijat ja kulttuurialan työntekijät

Paula Karhusen tutkimuksen *Maahanmuuttajataiteilijat taiteen tukijärjestelmässä* (2013) mukaan yhteensä 708²³ ulkomaalaissyntyistä henkilöä, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi tai ruotsi haki apurahaa tai avustusta vuosina 2002–2012 Taiteen keskustoimikunnalta (vuodesta 2013 Taike) (Karhunen 2013, 89–90). Ulkomaalaistaustaisten taiteilijoiden²⁴ osuuden arvioitiin olevan sama kuin maahanmuuttajien osuus Suomen kokonaisväestöstä samalla ajanjaksolla (3–4 %) (mt., 110). Taiteilijoiden työmarkkina-asemaa ja tulonmuodostusta Suomessa kartoittaneen *Taiteilijan asema*-tutkimuksen (2014) mukaan vuonna 2010 Suomessa asuvista taiteilijoista noin 630 (3 %)²⁵ puhui äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia (Rensujeff 2014, 174).

Myös Suomessa asuvien, ulkomailla syntyneiden kulttuurialan ammattilaisten määrää on vaikea määrittellä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 kulttuurialalla työskenteli Suomessa yhteensä noin 86 000 henkilöä²⁶. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksesta voisi löytyä ulkomaalaissyntyisiä kulttuurialan ammattilaisia koskevaa tietoa, mutta tieto ei ole vapaasti saatavilla, ja aineiston analysointi edellyttäisi ”kulttuurialan ammattilaisten” tarkempaa määrittelyä ja rajaamista²⁷. Vaikka todellisia lukuja on vaikea

23 Tutkimusajanjaksolla (2002–2012) yhteensä 842 vieraskielistä henkilöä haki Taikesta apurahaa tai avustusta. 134 (16 %) heistä asui hakuajankana ulkomailla, oli muuttanut ulkomaille myöhemmin, oli syntynyt Suomessa, tai vähintään toinen heidän vanhemmistaan oli suomalainen. Näin ollen Suomessa asuvien ulkomaalaissyntyisten, vieraskielisten hakijoiden lukumäärä ajanjaksolla oli 708. (Karhunen 2013, 90.)

24 Maahanmuuttajataiteilijalla tarkoitetaan tutkimuksessa ulkomailta Suomeen muuttanutta taiteilijaa. Määrityksen keskeisenä kriteerinä tutkimuksessa käytettiin äidinkieltä, koska tietoa apurahan hakijoiden kansalaisuudesta tai synnyinmaasta ei ollut saatavissa. Koska kieleen perustuva tarkastelu voi sisältää myös suomalaisia tai Suomessa syntyneitä henkilöitä, käytettiin aineiston rajaamiseen täydentävää aineistoa. (Karhunen 2013, 11–13.) Koska tutkimusjoukko pitää sisällään ainoastaan taide-toimikunnilta apurahaa hakeneet, ei taiteilijoiden kokonaismäärästä voi vetää suorita johtopäätöksiä (mt. 2013, 90).

25 Tutkimuksessa taiteilijoiden kokonaismääräksi arvioitiin yli 21 000. Vieraskielisten osuus (3 %) oli siten vähintään 630 taiteilijaa. Taiteilijaksi määriteltiin taiteilijajärjestöjen jäsenet sekä valtion apurahan saajat vuonna 2010.

26 SVT: Työllinen työvoima kulttuuriammateissa ammatin, sukupuolen ja vuoden mukaan 2010–2017. Mukaan on otettu kaikki listatut kulttuuriammatit.

27 Työvoimatutkimuksen tilastossa käytetty kulttuuriammatin määritelmä ei ole ongelmaton, koska se sisältää ammattinimikkeitä, joiden kuuluminen listaukseen ei ole ristiriidatonta. Mukana myös joidenkin taiteenalojen taiteilijoita.

määritellä, viittaa ulkomaalaissyntyisen henkilöiden määrän kasvu Suomessa yleisesti myös ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten määrän kasvuun. Vuodesta 2000 ulkomaalaissyntyisten määrä Suomessa on tuplaantunut kolmesta kuuteen prosenttiin.

Taiteilijakyselyn perusteella ulkomaalaissyntyiset taide- ja kulttuurialan ammattilaiset muodostavat heterogeenisen ryhmän, johon kuuluvat henkilöt edustavat useita eri kansallisuuksia ja etnisiä taustoja. Kyselyn vastaajat edustavat 34 eri kansallisuutta ja 29 prosentilla heistä on Suomen kansalaisuus. Hieman yli puolet (53 %) vastaajista on syntynyt EU- tai ETA-maiden alueella. Venäjä ja entinen Neuvostoliitto ovat yhdessä yleisin synnyinmaa vastaajien keskuudessa. Seuraavaksi yleisimmät synnyinmaat olivat Iso-Britannia, Portugali, Peru, Espanja ja Meksiko. Kyselyssä ei tiedusteltu henkilökohtaisia syitä Suomeen saapumiseen tai maahan jäämiseen.

Kyselyn tulokset tukevat, edelleen, Karhusen tutkimuksen (2013) tuloksia, joiden mukaan vieraskielisten taiteilijoiden joukossa on erityisen paljon venäjän-, englannin- ja espanjankielisiä henkilöitä. Yleisesti suuret kieliryhmät, somalin- ja vironkieliset, ovat puolestaan aliedustettuja vieraskielisten taiteilijoiden joukossa. (Karhunen 2013, 110.) Vuonna 2018 viisi suurinta ulkomaalaissyntyisten ryhmää Suomessa oli venäläiset ja entisen Neuvostoliiton alueilla syntyneet (72 012, 19 % kaikista ulkomaalaissyntyisistä), virolaiset (46 206, 12 %), ruotsalaiset (32 654, 8 %), irakilaiset (17 889, 5 %) ja somalialaiset (11 797, 3 %)²⁸.

Kyselyn vastaajat olivat asuneet Suomessa keskimäärin yhdeksän vuotta ja heidän työuransa Suomessa oli kestänyt keskimäärin seitsemän vuotta. Sukupuolten välillä oli havaittavissa joitain eroavaisuuksia. Naisvastaajat olivat esimerkiksi asuneet Suomessa miesvastaajia pidempään: naisista 79 prosenttia ja miehistä 50 prosenttia oli asunut maassa yli viisi vuotta. Naisilla oli miehiä todennäköisemmin Suomessa suoritettu taide- ja kulttuurialan ammatillinen tutkinto ja myös heidän koulutustasonsa oli korkeampi kuin miesten.

80 prosenttia taiteilijakyselyn vastaajista asuu pääkaupunkiseudulla, minkä lisäksi yhdeksän prosenttia vastaajista asuu muualla Etelä-Suomessa. Osuus vaikuttaisi korkeammalta kuin kaikkien taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tai yleisesti ulkomaalaissyntyisten osuus alueella. *Taiteilijan asema* -tutkimuksen mukaan vuonna 2010 lähes 60 prosenttia kaikista Suomen taiteilijoista asui Uudellamaalla, kahdeksan prosenttia Pirkanmaalla ja seitsemän prosenttia Varsinais-Suomessa. Muissa maakunnissa taiteilijoiden osuus oli 1–5 prosenttia. (Rensujeff 2014, 38–39.) Vuonna

28 SVT: Syntymävaltio iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 1990–2018.

2018 yli puolet kaikista Suomessa asuvista ulkomaalaissyntyisistä henkilöistä asui Uudellamaalla, yhdeksän prosenttia Varsinais-Suomessa ja seitsemän prosenttia Pirkanmaalla (taulukko 1). Myös joissakin muissa maakunnissa, esimerkiksi Ahvenanmaalla, Pohjanmaalla ja Etelä-Karjalassa, ulkomaalais-syntyisten osuus väestöstä on huomattava.²⁹

Oman arvionsa mukaan 42 prosenttia taiteilijakyselyn vastaajista osaa suomea erittäin tai melko hyvin ja kolmannes erittäin tai melko huonosti. Vastaajien suullinen kielitaito on selvästi kirjallista kielitaitoa parempi. Naiset arvioivat kirjallisen kielitaitonsa paremmaksi kuin miehet: 63 prosenttia naisista pitää kirjallista kielitaitoaan vähintään riittävänä, kun vain 38 prosenttia miehistä on samaa mieltä. Ruotsin kielen osaajia on vastaajissa yleisesti ottaen vähän. Suurin osa vastaajista ilmaisi olevansa erittäin tai melko halukas oppimaan suomea, kun taas ruotsin kielen kohdalla vastaukset vaihtelivat suuresti.

Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014 tutkimuksen (UTH-tutkimus) mukaan vuonna 2014 lähes joka viidennellä Suomessa asuvalla 15–64-vuotiaalla ulkomailla syntyneellä oli oman arvionsa mukaan lähes äidinkieltä vastaava suomen tai ruotsin kielen suullinen taito. Noin kolmannes arvioi kielitaitonsa keskitasoiseksi ja noin joka neljäs oli oman arvionsa mukaan aloittelija tai ei puhunut kumpaakaan kieltä. Itsearviointia voi pitää melko toimivana mittarina, sillä henkilön itsensä ja haastattelijan tekemistä arvioista 80 prosenttia oli yhteneviä. Mielenkiintoista taiteilijakyselyn tulosten kannalta on, että UTH-tutkimuksessa heikoimmin suomea tai ruotsia osasivat korkeakoulututkinnon suorittaneet. Heistä vain 15 prosenttia arvioi suomen tai ruotsin kielen taitonsa olevan erinomainen, kun taas kolmanneksella kielitaito oli aloittelijan tasolla. Taiteilijakyselyyn vastanneista lähes 80 prosentilla oli korkeakoulututkinto. UTH-tutkimuksen mukaan korkeasti koulutettujen heikko kielitaito voi selittyä ainakin osittain sillä, että opiskelu- ja työpaikoissa työkielenä käytetään usein englantia. (Nieminen & Larja 2015, 44–47.)

29 STV: Väestörakenne.

TAULUKKO 1.

Ulkomaalaissyntyisen ja vieraskielisen väestön määrä maakunnittain, 2018.

Maakunta	Ulkomailla syntyneitä*, lkm	Osuus ulkomailla syntyneistä*, %	Osuus maakunnan väestöstä, %	Vieras-kielisiä, lkm	Osuus vieras-kielisistä, %	Osuus maakunnan väestöstä, %
Uusimaa	202 957	52	12	222 404	57	13
Varsinais-Suomi	32 898	9	7	34 181	9	7
Pirkanmaa	25 437	7	5	24 975	6	5
Pohjois-Pohjanmaa	14 739	4	4	11 666	3	3
Pohjanmaa	14 576	4	8	12 253	3	7
Päijät-Häme	10 830	3	5	10 575	3	5
Keski-Suomi	10 390	3	4	9 122	2	3
Kymenlaakso	10 058	3	6	10 242	3	6
Satakunta	8 405	2	4	7 632	2	4
Etelä-Karjala	7 835	2	6	7 874	2	6
Pohjois-Savo	7 775	2	3	7 384	2	3
Lappi	7 701	2	4	5 038	1	3
Kanta-Häme	7 213	2	4	7 001	2	4
Pohjois-Karjala	6 172	2	4	6 028	2	4
Ahvenanmaa	5 377	1	18	2 538	1	9
Etelä-Pohjanmaa	5 220	1	3	4 103	1	2
Etelä-Savo	4 853	1	4	4 743	1	3
Keski-Pohjanmaa	2 558	1	4	1 984	1	1
Kainuu	2 221	1	3	2 002	1	3
Koko maa	387 215	100 %	7 %	391 746	100 %	7 %

* Ulkomailla syntyneiden osalta luvuissa ovat mukana kaikki ulkomailla syntyneet, myös äidinkielenään suomea, ruotsia ja saamen kieliä puhuvat. Vuonna 2018 heitä oli yhteensä 34 055. Lähde: SVT: Syntymävaltio iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1990–2018; STV: Kieli iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1990–2018.

Taiteilijakyselyn mukaan taiteilijaseuraan tai omaa taiteenalaan edustavaan liittoon kuulumisen Suomessa on verrattain yleistä (62 % vastaajista). Vastaajista seitsemän henkilöä oli hakenut mutta ei ollut saanut jäsenyyttä, ja hieman yli kolmannes vastaajista ei ollut koskaan hakenut jäsenyyttä. Yleisimpiä syitä hakematta jättämiseen olivat puutteellinen tieto olemassa olevista järjestöistä ja liitoista, puutteellinen tieto siitä, miten ja millä

kriteereillä jäsenyyttä voi hakea sekä epäilykset siitä, onko jäsenyydestä ylipäänsä hyötyä. Yksi vastaajista mainitsi, että Suomen Kirjailijaliitto ei hyväksy jäsenikseen henkilöitä, jotka eivät kirjoita suomeksi.

Tutkimuksen kohteena olevat neljä taide- ja kulttuuriorganisaatiota

Neljä organisaatiota, Suomen kansallismuseo, Turun kaupunginteatteri, Kuopion kaupunginorkesteri ja Taike, valittiin tutkimuksessa tarkemman analyysin kohteeksi. Taide- ja kulttuurilaitosten valinta perustui seuraaviin kriteereihin: kansallinen merkitys, eri taiteenalojen edustus, maantieteellinen sijainti sekä henkilöstömäärä. Taiken valinta puolestaan perustui keskuksen merkittävään asemaan taiteellisen työn mahdollistamisessa ja taiteilijoiden tukemisessa³⁰. Valinnat tehtiin yhdessä hankekumppanien kanssa.

³⁰ Taiken lisäksi mm. kaupungit ja kunnat, yksityiset säätiöt sekä erilaiset järjestöt myöntävät taiteilijoille apurahoja. Tämä raportti keskittyy Taikeen.

Kansallismuseo

- Suomen kulttuurihistoriallinen keskusmuseo, jonka toiminnasta säädetään laissa.
- Tehtävänä tutkia, kartuttaa ja esitellä kulttuuriperintöä.
- Osa OKM:n alaista Museovirastoa.
- Vastaa kahdeksan muun museon sekä Hämeen linnan ja Olavinlinnan toiminnasta ja osallistuu oman alansa museotoiminnan kehittämiseen.
- Kansallismuseossa työskentelee noin 100 vakituista henkilöä, joista 90 % Helsingissä. Kausityöntekijöitä työskentelee vuosittain noin 60 paikkakunnalla.
- Kokoelmassa on yli puoli miljoonaa esinettä. Dokumentoi myös nykyajan kulttuuria Suomessa.
- Järjestää näyttelyitä ja tapahtumia tavoitteena tuoda erilaisille kohderyhmille ajankohtaisia ja kiinnostavia näkökulmia kulttuuriin, historiaan ja tulevaisuuteen.
- Vuonna 2019 kaikissa kohteissa vieraili noin 760 000 kävijää. Näyttelyiden kävijämäärä oli lähes 600 000 henkilöä.
- www.kansallismuseo.fi/fi/

Turun kaupunginteatteri

- Turun kaupunginteatteri on Turun kaupungin sataprosenttisesti omistama osakeyhtiö.
- Teatterissa on vuosittain 10–12 ensi-iltaa.
- Vuonna 2019 teatterin yleisömäärä oli runsas 146 000 kävijää.
- Teatterin taiteelliseen henkilökuntaan kuuluvat näyttelijät, ohjaajat ja muut taiteellisten työryhmien jäsenet. Tekniseen henkilökuntaan kuuluvat näyttämöiden henkilöstö sekä puvuston ja verstaiden henkilökunta.
- Teatterissa työskentelee kiinnityksellä 13 näyttelijää.
- Lisäksi teatterissa on paljon vierailevia taiteilijoita: ohjaajia, lavastajia, koreografeja, puku-, ääni- ja valosuunnittelijoita ja näyttelijöitä.
- Taiteellinen johtaja vastaa ohjelmistosuunnittelusta ja näytelmien miehityksistä. Lisäksi hän valitsee vierailevat ohjaajat.
- <https://teatteri.turku.fi/turun-kaupunginteatteri>

Kuopion kaupunginorkesteri

- Itä-Suomen suurin sinfoniaorkesteri.
- Orkesterissa soittaa vakituisesti 46 muusikkoa, jotka edustavat yli 10:tä eri kansallisuutta.
- Orkesterin yhteinen työkieli on englanti.
- Vuonna 2019 orkesteri soitti 122 konserttia, ja viime vuosina kuulijoita on ollut vuosittain keskimäärin 50 000.
- Ohjelmistosuunnittelussa pyritään huomioimaan eri ikä- ja asiakasryhmät. Tarkoituksena on tutustuttaa erilaiset käyttäjäryhmät musiikin maailmaan.
- Ohjelmistosta päättävät ylikapellimestari, Musiikkikeskuksen johtaja ja taiteellinen toimikunta.
- Sinfonisen ohjelmiston ohella orkesteri tarjoaa kuulijoilleen myös mm. kamarimusiikkia ja viihdemusiikkia.
- Olennainen osa orkesterin toimintaa on yleisötyö ja jalkautuminen muun muassa palvelutaloihin ja kouluihin.
- www.kuopionkaupunginorkesteri.fi/

Taike

- Kansallinen taiteen edistämisen asiantuntija- ja palveluvirasto. Tehtävänä on edistää taidetta ja ammattitaiteilijoiden työskentelyä ja toimeentuloa.
- Asiantunteva ja aktiivinen vaikuttaja taiteen kentällä ja taidepolitiikassa.
- Toimii OKM:n alaisuudessa.
- Noin 80 työntekijää: puolet hallintotehtävissä ja puolet läänintaiteilijoita, jotka työskentelevät taiteen edistämisen projekteissa eri puolella maata.
- Myöntää vuosittain yhteensä noin 40 miljoonan euron edestä apurahoja ammattitaiteilijoille ja avustuksia taide- ja kulttuurialan yhteisöille.
- Apurahoja ja avustuksia koskevaan päätöksentekoon osallistuu kaikkiaan 200 vertaisarvioijaa.
- www.taike.fi

Kulttuurista moninaisuutta käsittelevä aiempi tutkimus

Kulttuurista moninaisuutta ja eri väestöryhmien taide- ja kulttuuripalvelujen saavutettavuutta³¹ on tarkasteltu muissakin selvityksissä ja tutkimuksissa. Kohdennettu tutkimus ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemasta on kuitenkin vähäistä. Tässä luvussa esitellään muutamia tutkimuksia ja selvityksiä, jotka täydentävät raportissa esiteltyjä tuloksia. Kerätty kyselyaineisto ei esimerkiksi sisällä juurikaan tietoa pakolaisten tai turvapaikanhakijoiden erityistilanteesta tai yleisemmin oleskelulupiin liittyvistä haasteista ja käytännöistä³².

MAAHANMUUTTAJATAITEILIJAT TAITEEN TUKIJÄRJESTELMÄSSÄ

Paula Karhusen (2013) Taikessa laatima tutkimus *Maahanmuuttajataiteilijat taiteen tukijärjestelmässä* tarkastelee yhdenvertaisuuden toteutumista valtion taiteilijatukijärjestelmässä. Tutkimuksessa todetaan, että vieraskielisten taiteilijoiden määrä apurahojen hakijoina on kasvussa. Vaikka useilla taiteenaloilla kyse on edelleen muutamista kymmenistä hakijoista, on vieraskielisten hakijoiden määrä kuitenkin esimerkiksi kuvataiteen, säveltaiteen, mediataiteen ja tanssitaiteen aloilla jo ohittanut ruotsinkielisten hakijoiden määrän. Myös vieraskielisille kohdentuva tuki on kasvanut voimakkaasti ja lähes viisinkertaistunut tarkastelujaksolla (2002–2012). Vieraskielisille myönnetty tukisummat ovat haettuun tukimäärään suhteutettuina samat kuin muillakin hakijoilla. Taiteilijoille myönnettävä tuki ei kuitenkaan pysty vastaamaan kysyntään, oli sitten kyse suomenkielisistä tai vieraskielisistä. (Karhunen 2013, 111–112.)

Karhusen mukaan muualta Suomeen muuttaneet taiteilijat kohtaavat useita esteitä urallaan Suomessa. Näitä ovat muun muassa ulkopuolisuuden tunne, ammatillisten kontaktien ja verkostojen saamisen vaikeus, ongelmat rahoituksessa, kielitaidon puute, tutkintojen tunnustamisen vaikeus sekä vaikeus päästä taiteilijajärjestöjen jäseneksi. (Mt., 111–112.) Ongelmia esiintyy myös taidealakohtaisesti. Esimerkiksi parhaiten vieraskieliset hakijat

31 Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus tarkoittaa kaikkien mahdollisuuksia käyttää taide- ja kulttuuripalveluja ja osallistua taide- ja kulttuurielämään. Saavutettavuutta edistetään ottamalla huomioon ihmisten erilaiset ominaisuudet ja poistamalla osallistumien esteitä. (Ks. esim. Lahtinen ym. 2017.)

32 Lue lisää aiheesta esim. Vesa Rantaman artikkeli ”Migri ei ymmärrä taiteilijan työtä – Daniel Malpicaa ollaan karkottamassa maasta”: <https://nuorivoima.fi/lue/juttu/migri-ei-ymmarra-taiteilijan-tyota-daniel-malpicaa-olla-an-karkottamassa-maasta> (luettu 19.12.2019).

ovat päässeet sisään kuvataiteen ja säveltaiteen tukijärjestelmään, kun taas kirjallisuustoimikunta ei ollut vielä vuoteen 2012 mennessä myöntänyt taiteilija-apurahoja muille kuin suomeksi tai ruotsiksi kirjoittaville. Myöskään yksikään vieraskielinen hakija ei ollut saanut elokuvataiteen taiteilija-apurahaa vuosien 2002 ja 2012 välillä. (Mt., 72.)

Karhunen toteaa, että päätöksenteon läpinäkyvyys ja avoimuus auttavat kaikkia ja tässä suhteessa järjestelmässä on kehitettävää. Jatkossa on edelleen kiinnitettävä huomiota taidetoimikuntien kokoonpanoon ja lisäksi on tärkeää, että myös taiteilijajärjestöissä ja muissa organisaatioissa moninaisuus huomioidaan entistä paremmin. Tulevaisuudessa tulisi pohtia lisäksi keinoja saada enemmän tietoa vieraskielisten taiteilijoiden asemasta niin tukijärjestelmässä kuin yleisesti taidepolitiikan kohteena. (Mt., 112–113.)

KOTOUTTAMINEN JA KULTTUURIPOLITIikka

Pasi Saukkosen (2010) tutkimus *Kotouttaminen ja kulttuuripolitiikka. Tutkimus maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä* tarkastelee maahanmuuttajien ja heidän jälkeläistensä kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten OKM:n ohjaama taide- ja kulttuuripolitiikka sekä julkisesti tuettu taiteen ja kulttuurin kenttä ja sen toimijat nivoutuvat maahanmuuttajien kotoutumiseen. Taide- ja kulttuurisektori on osa suomalaista yhteiskuntaa ja siten osallisuus sektorilla vaikuttaa kokonaisvaltaiseen kotoutumiseen. Monille maahanmuuttajille taide ja kulttuuri muodostavat myös elinkeinon ja siksi mahdollisuus työskennellä alalla on oleellinen osa kotouttamispolitiikkaa. (Saukkonen 2010, 11.)

Tutkimuksessa tarkasteltiin muun muassa, miten maahanmuutto ja maahanmuuttajat näkyvät suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä, erityisesti pääkaupunkiseudulla. Muutos on samaan aikaan ollut näkyvää, mutta rajoittunutta. Kuilu puheen ja tekojen välillä on ilmeinen. Maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen suhtaudutaan pääasiassa positiivisesti, mutta siitä huolimatta valtaosa pääkaupunkiseudun taide- ja kulttuurilaitoksista ei ollut tehnyt merkittäviä muutoksia maahanmuuton ja siihen kytkeytyvän kulttuurisen moninaisuuden huomioimiseksi. Muutosta oli myös tapahtunut epätasaisesti ja esimerkiksi kieleen ja kansalliseen kulttuuriin kytkeytyvillä taiteen aloilla kehitys oli vähäisempää. Vaikka muualta Suomeen muuttaneiden mahdollisuudet osallistua suomalaiseen taide- ja kulttuurielämään ovat tutkimuksen mukaan periaatteessa yhdenvertaiset muiden kanssa, on ilmeistä, että urakehitystä hankaloittavat muun muassa tiedonsaannin vaikeus, kielitaidon puute ja verkostojen vähyys. On kuitenkin tärkeä huomioida, että erot eri väestöryhmien välillä ovat suuria ja

maahanmuuttajat ovat usein myös keskenään hyvin erilaisessa asemassa. (Mt., 223–224.)

Vaikka maahanmuutto ja sen mukanaan tuoma kulttuurinen moninaisuus on huomioitu valtion kulttuuripolitiikassa jo melko varhain ja muutostarve on tunnistettu, on konkreettisten toimenpiteiden ja monien kulttuuripolitiikan strategioiden ja ohjelmien linjausten välillä ristiriitaa (mt., 226). Tutkimus jättää tulevien tutkimusten testattavaksi väitteen, jonka mukaan sekä kansallisen ja paikallisen tason kulttuuripolitiikassa on laiminlyöty mahdollisuus kulttuurisen moninaisuuden valtavirtautumiseen. Vaara päätyä kahtiajakautuneeseen – yhtenäiskulttuuriseen ja monikulttuuriseen – kulttuurielämään on varteenotettava. (Mt., 220–221.) Lisäksi on mahdollista, että kiulu eri taiteen ja kulttuurin alojen välillä kasvaa entisestään ja maahanmuuton huomioiminen keskittyy entistä enemmän niille aloille, kuten museoihin, jotka ovat tähänkin asti olleet aktiivisia asian suhteen (mt., 227).

SUOMEEN PAKOLAISINA JA TURVAPAIKANHAKIJOINA VUOSINA 2011–2016 SAAPUNEET TAITEILIJAT

Taija Roihan (2016) Taikelle tekemä selvitys *Suomeen pakolaisina ja turvapaikanhakijoina vuosina 2011–2016 saapuneet taiteilijat* kartoitti tietoa muun muassa siitä, millaista tukea muualta tulleet taiteilijat tarvitsevat voidakseen jatkaa taiteellisen työn tekemistä. Vastaajat raportoivat tarvitsevansa välineiden ja tilojen lisäksi taloudellista ja henkistä tukea, sosiaalisia verkostoja sekä tietoa ja koulutusta Suomessa työskentelystä (Roiha 2016, 1). Osa selvityksessä tarkastelluista taiteilijoista oli luonut kontakteja suomalaisiin taiteilijoihin ja taiteilijajärjestöihin, ja osa oli päässyt esittämään taidettaan julkisesti. Tärkeä rooli oman taiteen esille pääsyn kannalta oli tilantarjoajilla: vastaanottokeskuksilla, kirjastoilla ja gallerioilla sekä muilla taide- ja julkisten tilojen toimijoilla. Usein taiteen lähtökohtana olivat toimineet pakolaisuuden tai siirtolaisuuden kokemukset. Selvityksen mukaan tulevaisuudessa tulee kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että pakolais- taustaiset taiteilijat ovat vapaita valitsemaan taiteensa sisällön eikä heiltä edellytetä pakolaisuuden käsittelyä, sillä ”pakolaistaiteilijaksi” leimautuminen voi rajoittaa toimintakenttää. (Mt., 27–28.)

Selvityksen perusteella kyseisillä taiteilijoilla on tarjottavana monenlaista osaamista ja vahva halu asettua uuteen, rauhalliseen yhteiskuntaan. Asian edistämiseksi Roiha esittää toimenpide-ehdotuksia liittyen osaamisen tunnistamiseen, verkostoitumiseen, työtiloihin ja välineisiin, henkiseen tukeen, päätöksentekoon sekä tietoon ja koulutukseen. (Mt., 29–33.)

ARTSEQUAL

*ArtsEqual*³³ on Taideyliopiston koordinoima hanke (2015–2021), jossa tutkitaan sitä, kuinka taide julkisena palveluna voisi lisätä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja hyvinvointia Suomessa. Tutkimushankkeessa julkaistaan perinteisten tutkimusraporttien lisäksi toimenpide-ehdotuksia sekä tuotetaan taideteoksia, teatteriesityksiä ja keskustelutilaisuuksia muun muassa yhdenvertaisuudesta ja ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja turvapaikanhakijoiden olosuhteista.

Socially Responsible Arts Institutions and Artists -tutkimusryhmän laatimassa *Taiteilija turvapaikanhakijana ja kansainvälisen suojelun kohteena* -toimenpide-ehdotuksessa (2017) kuvataan turvapaikkaa Suomesta hakevien taiteilijoiden kohtaamia ongelmia ja esitetään toimenpiteitä suojelun kehittämiseksi. Toimenpide-ehdotuksessa suositellaan, että suomalaiset taideorganisaatiot voisivat osallistua vainottujen taiteilijoiden kansainväliseen suojeluun kutsumalla heitä Suomeen sekä palkkaamalla työsuhteisiin nykyistä enemmän. Toinen keino edistää taiteilijoiden asemaa olisi esimerkiksi kehittää turvaresidenssitoimintaa. Toimenpide-ehdotuksessa todetaan, että Suomen maahanmuuttoviranomaisten tulisi turvapaikkapäätöksiä tehdessään nykyistä paremmin huomioida taiteilijoiden sanan ja ilmaisunvapaus ihmisoikeutena. Päätöksenteon tueksi tarvitaan entistä enemmän taiteen ja taiteilijoiden tilannetta koskevaa maatietaoa. (Karttunen ym. 2017.)

MAAHANMUUTTAJIEN EDUSTUKSELLISUUS SUOMEN KULTTUURIPOLITIIKASSA JA TAIDE- JA KULTTUURIKENTÄN PÄÄTÖKSENTEOSSA

OKM:n toimeksiantona (2011) laadittu *Selvitys maahanmuuttajien edustuksellisuudesta Suomen kulttuuripolitiikassa ja taide- ja kulttuurikentän päätöksenteossa* kartoitti Suomessa asuvien maahanmuuttajien edustuksellisuutta ja esteitä kulttuuripoliittisessa päätöksenteossa.

Selvityksessä tarkasteltiin muun muassa, miten maahanmuuttajat ovat edustettuina taide- ja kulttuurialan organisaatioissa³⁴ ja niiden päätöksenteossa. Valtion ja kuntien asiantuntijatehtävissä ja luottamuselimissä kyseisiä henkilöitä oli selvityksen mukaan vain vähän. Maahanmuuttajataustaisia oli kuitenkin työllistynyt melko hyvin muihin työtehtäviin. Erittäin heikosti

33 Katso: <http://www.artsequal.fi> (luettu 28.1.2020).

34 Tutkittuihin organisaatioihin kuuluivat Taiteen keskustoimikunta sekä sen eri yksiköt ja jaostot, valtion taidetoimikunnat, suurimpien kaupunkien kulttuuritoimet, kirjastot, teatterit, orkesterit ja museot sekä eri taiteilijajärjestöt ja -liitot. Organisaatioiden johtajille osoitettuun kyselyyn vastasi yhteensä 127 henkilöä.

maahanmuuttajataustaiset olivat edustettuna kansalaisjärjestöissä ja yksityisellä sektorilla. Selvityksen mukaan maahanmuuttajataustaisten ammattilaisten tulisi olla paremmin edustettuina päätöksenteossa niin valtion, kuntien kuin kolmannen sektorin toimijoiden tasolla. Keskeisiä syitä heikolle edustuksellisuudelle ovat rakenteelliset esteet sekä vallitsevat asenteet. (OKM 2011, 39–40.)

Selvityksessä tarkasteltiin lisäksi päätöksentekoasemassa olevien maahanmuuttajataustaisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia suomalaisen kulttuuripoliittiseen päätöksentekoon osallistumisesta. Vastausten pieni määrä (20 vastausta) kuvaa päätöksentekoasemassa toimivien vähyyttä Suomessa. Vastausten perusteella kieli-taito, ikä ja Suomessa asumisen pituus vaikuttavat henkilön päätöksentekoasemaan. Suomen kielen osaamista pidettiin keskeisenä edellytyksenä päätöksentekoasemaan pääsyyllä. (Mt., 40–43.)

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä luvussa kuvataan suomalaisen taide- ja kulttuurialan toimintaympäristöä. Aluksi luodaan katsaus taiteen ja kulttuurin rahoitukseen ja kulttuurikentän rakenteisiin. Suomalaisen taiteen ja kulttuurin kentän rakenteelliset ongelmat koskevat useimpia alalla työskenteleviä ja ulkomaalaissyntyisten toimeentulon ja työllistymisen ongelmat ovat kyselyaineiston perusteella monilta osin lähtökohtaisesti samoja kuin muidenkin. Työmahdollisuuksia on vähän, apurahoja on vaikea saada, eivätkä ne usein riitä kattamaan elinkustannuksia (ks. esim. Hirvi-Ijäs ym. 2020). Toimeentuloon liittyvät vaikeudet olivat selkeästi yksittäinen isoin taiteilijakyselyn vastaajien ammatillisella urallaan Suomessa kohtaama ongelma.

Alalla esiintyy lisäksi runsaasti epäasiallista käytöstä, mikä on ollut viime vuosina monien selvitysten kohteena. Tämän tutkimuksen aineisto ei ole riittävä, jotta esimerkiksi seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa häirintää voisi kattavasti tarkastella. Kyselyvastaajat kuitenkin raportoivat häirinnästä ja siksi tässä luvussa luodaan katsaus aiheeseen yleisesti.

Luvun keskivaiheilla käsitellään kulttuurista moninaisuutta valtion kulttuuripolitiikassa. Lopuksi luodaan lyhyt katsaus suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyviin asenteisiin, syrjintään ja rasismiin, jotka kohdistuvat muualta Suomeen muuttaneita kohtaan ja jotka siten vaikuttavat myös taide- ja kulttuurikentällä toimimiseen. Vaikka monet ulkomaalaissyntyisten esiin nostamat ongelmat ovat yhteisesti jaettuja ja yleisiä taide- ja kulttuurikentällä, tekevät asenteet ja vakiintuneet syrjivät käytännöt monille työskentelyolosuhteista entistä vaikeammat, kun ongelmat kertautuvat.

Suomalainen taide- ja kulttuuritoimiala

TUTKIMUKSEN AIHEPIIRIÄ KOSKEVA KANSALLINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

Suomen perustuslain (731/1999) mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lain mukaan syrjimättömyyden toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-

lautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Laki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän, mutta sallii positiivisen erityiskohtelun. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Muita aiheen kannalta oleellisia ovat erityisesti museolaki (314/2019), teatteri- ja orkesterilaki (730/1992), laki Taiteen edistämiskeskuksista (657/2012), laki valtion taiteilija-apurahoista (734/1969), laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) ja laki kuntien kulttuuritoiminnasta (166/2019). Lakien lyhyet sisältökuvaukset löytyvät raportin liitteistä (liite 3). Lisäksi Suomi on sitoutunut lukuisiin kulttuurivähemmistöjen oikeuksia huomiointiin kansainvälisiin sopimuksiin³⁵.

TAIDE- JA KULTTUURIALAN JULKINEN RAHOITUS

Suomessa valtiolla ja kunnilla on keskeinen asema taiteen ja kulttuurin rahoittajina. Valtion rahoitukselle on kuitenkin ominaista monikanavaisuus, mikä tekee sen tarkastelusta hankalaa (ks. esim. SKR 2015, 23). Siksi on vaikea esittää tarkkoja kokonaissummia esimerkiksi taide- ja kulttuurilaitoksille ja vapaan kentän toimijoille kohdentuvista tuista, tai yleisesti valtion kulttuurille kohdentuvasta tuesta³⁶.

Valtionosuus kattaa keskimäärin noin 40 prosenttia VOS-laitosten kuluista (Hirvi-Ijäs & Sokka 2019, 11). Valtion talousarvioesityksessä vuodelle 2019 koko taiteen ja kulttuurin budjetista museoiden, teattereiden ja orkestereiden valtionosuuksiin oli varattu noin 23 prosenttia, eli runsas 105 miljoonaa euroa (yhteenlaskettuna budjettivarat ja rahapelitoiminnan voittovarot)³⁷. Vaikka valtionosuus ei kata laitosten kaikkia kustannuksia,

35 Näitä ovat muun muassa YK:n kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus, Euroopan neuvoston alueellisia kieliä ja vähemmistökieliä koskeva eurooppalainen peruskirja sekä kansallisten vähemmistöjen suojelua koskeva kansainvälinen puiteyleissopimus. YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus sekä YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus koskevat myös kulttuurivähemmistöjä.

36 Asiaa tarkastellaan Cuporen tutkimusraportissa *Taidepolitiikan kepit ja porkkanat. Taiteen edistämiskeskuksen toiminta-avustukset taiteenalojen yhteisöille 2013–2019*. (2020). Ks. <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/taidepolitiikan-kepit-ja-porkkanat> (luettu 27.5.2020). Lisäksi vuonna 2020 Cuporessa käynnistetty tutkimushanke *Valtion rahoitus kulttuurille Suomessa*, jossa valtion rahoitusta tarkastellaan kokonaisuudessaan.

37 Ks. https://budjetti.vm.fi/indox/tae//2019/aky_2019.jsp (luettu 24.1.2020).

takaa se laitoksille taloudellisen perusturvan ja luo edellytykset toiminnan jatkuvuudelle (ks. esim. Kangas & Pirnes 2015, 65–66).

VOS-järjestelmän ulkopuolella toimivat niin sanotun vapaan kentän toimijat. Jako ei ole kuitenkaan selkeä, vaan monet toimivat uransa aikana sekä VOS- että vapaalla kentällä, myös yhtä aikaa. Vapaalla kentällä työskentelevien toimintaedellytyksiin liittyy enemmän epävarmuutta, mutta silti vapaalla kentällä toimivien taiteilijoiden määrä on kasvanut viime vuosina merkittävästi (Kangas & Pirnes 2015, 95). Kentän toimijoiden julkinen rahoitus koostuu muun muassa valtion harkinnanvaraisista toiminta-, erityis- ja kehittämisavustuksista yhteisöille, taiteilija-apurahoista sekä kaupunkien myöntämästä tuesta. Taiken vuonna 2018 jakamasta noin 38 miljoonasta eurosta taiteilijoille ja työryhmille kohdistui noin 22 miljoonaa euroa ja yhteisöille 16 miljoonaa euroa (Karhunen 2019). Taike jakaa noin kahdeksan prosenttia kaikesta valtion taidebudjetista³⁸.

VOS-järjestelmä on viime vuosina ollut uudistuksen kohteena. Uudistuksen tarkoituksena on ollut luoda rahoitusjärjestelmä, joka vastaisi paremmin taidekentän ja yhteiskunnan muutoksiin³⁹. VOS-uudistusta valmistelleen työryhmän (2016–2017) perustelut uudistustarpeelle sisälsivät muun muassa taiteilijoiden toimeentulon edistämisen sekä korkeatasoisen taiteen tuottamisen ja esittämisen turvaaminen. Muita keskeisiä teemoja olivat alueellisen saatavuuden turvaaminen, kulttuurisen moninaisuuden vaatimusten huomioiminen sekä rahoitusjärjestelmän piiriin pääsyn mahdollistaminen uusille toimijoille ja taiteenaloille (Sitra 2017). Uudistuksen seurauksena uusi museolaki (314/2019) astui voimaan 1.1.2020. Museolain tavoitteena on muun muassa vahvistaa yksilöiden ja yhteisöjen ymmärrystä ja osallisuutta kulttuurista ja historiasta, edistää yhteisöllisyyttä, jatkuvuutta ja kulttuurista moninaisuutta sekä edistää hyvinvointia, yhdenvertaisuutta ja demokratiaa. Esittävien taiteiden osalta valtionosuusuudistus on edelleen käynnissä⁴⁰.

38 Ks. <https://www.taike.fi/fi/rahoitus> (luettu 14.1.2020).

39 Ks. esim. <https://minedu.fi/kulttuurivos> (luettu 18.9.2019).

40 Syyskuussa 2019 tiede- ja kulttuuriministeri Hanna Kosonen asetti työryhmän valmistelemaan ehdotusta esittävän taiteen valtionosuusjärjestelmän uudistamiseksi. Ks. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoryhma-valmistelemaan-esittavan-taiteen-rahoitusuudistusta (luettu 27.9.2019). Ministeri vastaanotti helmikuussa 2020 valtiosihteerin Tuomo Puumalan johtaman työryhmän esityksen esittävän taiteen valtionosuusuudistukseksi. Uusi laki esittävän taiteen edistämiseksi korvasi nykyisen teatteri- ja orkesterilain. Ks. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162070> (luettu 25.5.2020).

TAITEILIJOIDEN TOIMEENTULO

Koulutukseen suhteutettuna taiteen ja kulttuurin aloilla tulotaso on yleisesti ottaen matala. Toimeentuloon ja asemaan työmarkkinoilla vaikuttaa se, toimiiko henkilö työsuhteessa, yrittäjänä vai niin kutsuttuna itsensä työllistäjänä. Taiteilijoiden toimeentulo on usein pirstaleista ja koostuu erilaisista lähteistä. (OKM 2017, 20.) OKM:n vuonna 2017 asettaman työryhmän tehtävänä oli laatia ehdotus taide- ja taiteilijapolitiikan keskeisiksi tavoitteiksi. Työryhmän raportissa *Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat* (2018) esitetään toimenpiteitä taiteen toimialan sekä taiteilijoiden työskentely- ja toimeentulomahdollisuuksien kehittämiseksi. Raportin mukaan taiteilijan yhteiskunnallinen asema ja taiteen edistämisen tukirakenteet eivät ole muuttuneet samassa suhteessa taiteen toimintaympäristön muutoksiin nähden. (OKM 2018, 3–4.) Taiteilijoiden määrä on lisääntynyt, toimijakenttä on monipuolistunut ja monitaiteisuus sekä eri taiteenalarajoja ylittävä toiminta on lisääntynyt (mt., 36).

Monien taiteilijoiden työskentelyolosuhteet ovat vaillinaiset ja heiltä puuttuvat useat työhön liittyvät yksilöä suojelevat rakenteet. Viimeksi mainitut liittyvät työturvallisuuteen, työterveyshuoltoon, vuosilomiin sekä ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (OKM 2018, 43). Työsuhteessa tehdyssä taiteellisessa työssä olosuhteet ovat edellä mainittuja paremmat, mutta taiteilijoiden työsuhteet ovat entistä epävakaampia. Vain noin kolmannes taiteilijoista toimi vuonna 2010 enää vakinaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. (Rensujeff 2014, 168.) Vuoden 2020 *Taiteen ja kulttuurin barometrin* vastaajista (N=983) 47 prosenttia oli vuoden 2018 aikana työskennellyt palkansaaajana. Heistä suurin osa oli työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa ja vain kahdeksan prosenttia vakinaisessa työsuhteessa. (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 35.)

Taiteellisesta työstä saatu tulo on 2000-luvulla laskenut ja taiteilijoiden tulotaso on jäänyt useilla taiteenaloilla jälkeen muun väestön tulotason kehityksestä. Työtä tehdään usein myös ilmaiseksi. Vajausta on erityisesti visuaalisten taiteiden tuessa ja rahoituksessa, mikä johtuu esittävien taiteiden kaltaisen valtionosuusjärjestelmän puuttumisesta. Esimerkiksi kuvataiteessa ja kirjallisuudessa apurahojen vaikutus työskentelymahdollisuuksiin ja tulotasoon on merkittävä. Valtion taiteilija-apurahojen osuus on suurempi niillä taiteenaloilla, jotka eivät ole valtionosuusjärjestelmän piirissä. (Rensujeff 2014, 169–172; OKM 2018.)

Tarja Cronberg laati vuonna 2010 OKM:n toimeksiantona ehdotuksen *Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo* taiteilijoiden toimeentuloedellytysten parantamiseksi. Cronbergin selvityksen mukaan suomalainen yhteiskuntajärjestelmä ei useinkaan tunnista taiteilijan työtä, jos se jää

palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon. Lisäksi eri viranomaiset tulkitsevat taiteellista työtä usein eri tavoin ja taiteilijoiden sosiaaliturva on koulutustasoon suhteutettuna yhteiskuntajärjestelmämme heikoimpia. (Cronberg 2010, 9.) Taiteilijoiden työmarkkina-asema heijastaa kuitenkin yhä useammin työntekijöiden yleistä asemaa työmarkkinoilla: pätkätöitä, tilkkutäkkimäistä toimeentuloa, sosiaaliturvan puutteita ja raskasta byrokratiaa (mt., 18).

Cronbergin 10 vuoden takaisen selvityksen mukaan Suomessa asuvilla taiteilijoilla on keskimääräisesti pienemmät tulot kuin muissa Pohjoismaissa asuvilla taiteilijoilla tai Suomen muulla väestöllä. Muihin Pohjoismaihin verrattuna suomalaisten taiteilijoiden toimeentulo on lisäksi epävarmempaa, apurahakaudet lyhyempiä eikä Suomessa ole tulotakuuta. Myös nais- ja miestaiteilijoiden tulojen väliset erot ovat Suomessa Pohjoismaiden suurimmat. (Mt., 28.)

Osa Cronbergin esityksistä on toteutunut. Esimerkiksi taiteilijoiden sosiaaliturva on parantunut, mutta monet asiat ovat pysyneet ennallaan. Alan useat itsensä työllistäjät jäävät edelleen sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä katveeseen, ja tulevaisuuteen ja toimeentuloon liittyy paljon epävarmuutta (OKM 2017, 20). Taiteilijoiden tulot kertyvät myös pääasiassa sellaisesta työstä, jota ei määritellä taiteilijan työksi (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 7).

TAIDE- JA KULTTUURIKENTÄLLÄ KOHDATUT ONGELMAT: TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN PUUTE SEKÄ HÄIRINTÄ

Toimeentuloon liittyvien haasteiden lisäksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä kohdataan myös muita ongelmia, jotka vaikuttavat työmahdollisuuksiin, työhyvinvointiin ja toimeentuloon. Anna Anttilan selvitys *Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?* (2019) kokoaa yhteen eri taiteenaloilla tehtyjä selvityksiä, jotka käsittelevät häirintää ja epäasiallista käytöstä ja kokoaa yhteen hyviä käytäntöjä. Anttilan raportin mukaan taidealan työssä yhdistyy monia sellaisia tekijöitä, jotka altistavat työntekijöitä epäasialliselle käytökselle: ansaintavaihtoehtojen vähyys, työsuhteiden epämuodollisuus, näkyvyyden vaatimus, alan sisäiset hierarkiarakenteet sekä verkostojen ja kontaktien merkitys (Anttila 2019, 26–28).

Tutkimuksen mukaan suomalainen taide- ja kulttuuriala ei ole tasa-arvoinen ja epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä, syrjintä ja suosiminen vaikuttavat negatiivisesti työilmapiiriin, työskentelyedellytyksiin ja työn tuottavuuteen. Naiset kohtaavat häirintää ja syrjintää miehiä enemmän ja

sukupuolten välinen epätasa-arvo näkyy myös esimerkiksi palkkauksessa. Ei ole olemassa varmaa näyttöä siitä, että häirintää kohdattaisiin taide- ja kulttuurialalla enemmän kuin työelämässä ylipäätään, mutta sillä ei voida perustella taide- ja kulttuurialan huonoa tilannetta. (Mt., 15, 30.)

Myös *Taiteen ja kulttuuri barometri 2018 – Taiteilijoiden ja taiteen liikkuvuus* -raportin (2019) mukaan taiteen kenttää pidetään laajalti epätasa-arvoisena⁴¹. Esimerkiksi esittävien ja visuaalisten taiteiden aloilla toimivista vastaajista vain 11 prosenttia ja musiikin alalla toimivista 15 prosenttia pitää kenttää tasa-arvoisena. Jopa lähes puolet vastaajista oli kokenut itse epäasiallista käytöstä tai syrjintää. Yhteensä 318 vastaajaa täydensi avovastauksella, millaisesta syrjinnästä oli kysymys. Syrjinnän perusteina vastaajat mainitsivat useimmiten sukupuolen ja syrjivät asenteet, mutta myös ikäsyrjintä, seksuaalinen ahdistelu ja taiteenalakohtaisiin traditioihin sekä käytäntöihin liittyvät syrjintäkokemukset olivat yleisiä. 14 vastauksessa syrjintäperuste oli suoraan etninen tausta, kieli tai kansalaisuus. (Hirvi-Ijäs ym. 2019, 96–100.)

Barometrin vastaajat kokivat etenkin taiteen kentän rakenteiden ylläpitävän eriarvoisuutta. Taiteenalasta riippumatta miesten valta-asema, käsitykset suosimisesta ja suhteiden merkityksestä tuen jakamisessa, pääkaupunkikeskeisyys ja vähemmistöjen marginalisoitu asema nousivat tyypillisimmiksi eriarvoisuutta ylläpitäviksi tekijöiksi. Osa rakenteiden eriarvoisuutta luovista käsityksistä perustuu raportin mukaan kuitenkin vastaajien huonoon taidehallinnon ja rahoitusjärjestelmien tuntemukseen. (Hirvi-Ijäs ym. 2019, 103–104.)

Kulttuurinen moninaisuus valtion kulttuuripolitiikassa

Kulttuuripolitiikkaa hallinnoidaan Suomessa kolmella tasolla: kansallisella, alueellisella ja paikallisella. Kansallisella tasolla kulttuuripoliittisesta päätöksenteosta vastaavat opetus- ja kulttuuriministeriö, kansalliset taide- ja kulttuurilaitokset sekä muun muassa Taiteen edistämiskeskus (Taike) ja Museovirasto. Alueellisella tasolla kulttuurihallintoa edustavat Taiken alue-toimipisteet, alueelliset keskuskeskukset⁴² sekä alueelliset kulttuurilaitokset kuten maakuntamuseot. Paikallisella tasolla päätöksenteosta vastaavat kunnat,

41 Barometri-kyselyissä tasa-arvolla tarkoitetaan yleisesti yhdenvertaisuutta, ei pelkästään sukupuolten välistä tasa-arvoa.

42 Näitä ovat alueelliset tanssi-, valokuva-, elokuva- ja lastenkulttuurikeskukset.

joiden vastuulla on yleinen kulttuuritoimi sekä muun muassa kunnalliset museot, teatterit ja orkesterit.⁴³ (Kangas & Pirnes 2015, 30.)

Tässä luvussa keskitytään OKM:n ohjaamaan kulttuuripolitiikkaan, vaikka esimerkiksi kunnilla on merkittävä vastuu paikallisesta kulttuuripolitiikasta⁴⁴. Kulttuuriset oikeudet ovat Suomessa valtion kulttuuripolitiikan lähtökohta. Oikeudet asettavat valtiolle velvoitteen huolehtia siitä, että myös eri kieli- ja kulttuuriryhmillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet ilmaisunvapauteen, oman kulttuurisen identiteettinsä suojeluun, säilyttämiseen ja kehittämiseen sekä kulttuuripalveluihin osallistumiseen ja niiden tuottamiseen. Jokaisen oikeus kehittää itseään, taiteen vapaus sekä oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin turvataan myös Suomen perustuslaissa, mikä velvoittaa valtiota tukemaan kielen ja kulttuurin kehittämistä ja suojelemaan vähemmistöjä assimilaatiolta. (Ks. esim. Koivunen & Marsio 2006, 30–21; Pyykkönen & Saukkonen 2015, 381–388.) Kulttuuristen oikeuksien toteutuminen lisää ihmisten osallisuutta yhteiskuntaan ja vahvistaa demokratiaa, yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta (Lahtinen, Jakonen & Sokka 2017).

OKM:n kulttuuripolitiikan ohjauskeinoja ovat tulos- ja tavoiteohjaus, lainsäädäntö ja julkisen rahoituksen eri instrumentit eli rahoitusmuodot. *Kulttuuripolitiikan strategia 2025* asettaa kehyksen ja suunnan ministeriön kulttuuripolitiikalle. Kulttuuripolitiikan tavoitealueet ja niihin liittyvät strategiset tavoitteet vuoteen 2025 ovat: 1) luova työ ja tuotanto, 2) osallisuus ja osallistuminen kulttuuriin sekä 3) kulttuurin perusta ja jatkuvuus. Toiseen tavoitealueeseen ”osallisuus ja osallistuminen kulttuuriin” liittyviä strategisia tavoitteita ovat osallisuuden lisääntyminen ja eri väestöryhmien erojen kaventuminen osallistumisessa. (OKM 2017, 41–43.) Strategian kirjaukseen pohjaten OKM on vuoden 2020 alussa asettanut työryhmän⁴⁵ valmistelemaan linjauksia kulttuurisen moninaisuuden huomioimisesta kulttuuripolitiikassa, mukaan lukien maahanmuuttajien osallistuminen kulttuurielämään ja kotoutumisen edistäminen taiteen ja kulttuurin avulla.

Kulttuurista moninaisuutta käsitellään kulttuuripolitiikan strategiassa pääasiassa yleisön näkökulmasta. Taiteilijoiden asemaa ja toimintaedellytyksiä käsitellään syvällisemmin *Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat*

43 Lue lisää Suomen kulttuuripolitiikan profilista The Compendium of Cultural Policies and Trends -sivustolta: <https://www.culturalpolicies.net/database/search-by-country/country-profile/?id=12> (luettu 22.1.2020).

44 Kuntien tulee lain (166/2019) mukaan edistää kaikkien väestöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osallistumista kulttuuriin, taiteeseen ja sivistykseen.

45 Ks. lisää: <https://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM002:00/2020> (luettu 25.5.2020).

-raportissa (2018). Siinä esitetään, että taiteen julkisen tuen lähtökohtina tulee olla taiteen vapaus, moninaisuus ja yhdenvertaisuus. Lisäksi kansalaisten kulttuuristen oikeuksien toteutumisesta on huolehdittava. Raporttia laatinut työryhmä edellyttää, että taiteen julkisen tuen ja rahoituksen perustelut ovat läpinäkyviä ja että tuen oikeutusta ja kohdentumista voidaan arvioida julkisesti. (OKM 2018, 9.) Raportissa ei kuitenkaan määritellään, mitä moninaisuudella tarkoitetaan eikä kulttuurista moninaisuutta mainita raportissa eksplisiittisesti. Tähän sisältyy vaara, että liian yleisen tason määrittely johtaa epäselvyyteen käsitteiden merkityksestä sekä toisistaan poikkeaviin tulkintoihin (ks. esim. Tomson 2017).

Laajemmin kulttuurista moninaisuutta on käsitelty viimeksi OKM:n vuonna 2009 asettama Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus -työryhmä (2009–2012). Työryhmän asettaminen perustui opetusministeriön toimenpideohjelmaan *Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus – Opetusministeriön toimenpideohjelma 2006–2010* (ks. OPM, 2006). Työryhmän tehtävänä oli muun muassa edistää taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta sekä selvittää keinoja, kuinka kieli- ja kulttuurivähemmistöihin kuuluvien ihmisten mahdollisuuksia työllistyä taiteen alalla voisi parantaa. Työryhmän mukaan yhdenvertaisuus ei toteudu taide- ja kulttuurialalla Suomessa ja asian edistäminen edellyttää yhteistyötä hallinnon eri sektoreiden välillä sekä erityisjärjestelyjä, erillisrahoitusta ja positiivista erityiskohtelua muun muassa edustuksellisuuden lisäämiseksi. Toimien seurauksena ei kuitenkaan saa syntyä toisistaan erillisiä tai eri tavoin arvotettuja toiminnanmuotoja. OKM:n on huomioitava moninaisuus ja yhdenvertaisuus tulohajauksessa, rahoittamiensa taide- ja kulttuurilaitosten seurannassa sekä valtionosuusjärjestelmää kehitettäessä. Moninaisuuden tunnistava ja hyväksyvä kulttuuripolitiikka ja taide- ja kulttuuriala edellyttävät, että moninaisuus on näkyvää myös työpaikoilla ja hallintorakenteissa. (OKM, 2014.)

OKM:n viimeisimmät maahanmuuttoa ja kotoutumisen edistämistä koskevat linjaukset ovat vuodelta 2009. Maahanmuuttopoliittisten linjausten kehittämistavoitteet ovat kulttuurin toimialan osalta pitkälti päällekkäisiä *Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus* -loppuraportissa (2014) esitettyjen toimenpide-ehdotusten kanssa. Linjausten mukaan ministeriö edistää toiminnassaan suvaitsevaisuutta ja myönteistä suhtautumista eri kulttuureihin sekä pyrkii ehkäisemään rasismia ja syrjintää. Integraatio on kaksisuuntainen prosessi ja kotoutuminen edellyttää pääväestön ja maahanmuuttajien kohtaamista sekä väestöryhmien vuorovaikutuksen onnistumista. Linjausten mukaan oman kielen ja kulttuurin säilyttäminen ja kehittäminen vaikuttavat sekä kotoutumiseen että rikastuttavat suomalaista kulttuuria. (OPM 2009, 12–13.) Taiteen ja kulttuurin toimiala on tärkeä oman identiteetin

ja aktiivisen kansalaisuuden mutta myös maahanmuuttajien työllistymisen kannalta (mt., 25). Ministeriön tavoitteena on, että kaikki sen palvelut ja tukimuodot ovat tosiasiallisesti jokaisen saavutettavissa ja että maahanmuuttajien tarpeet otetaan huomioon osana normaalijärjestelmiä (mt., 12). Saukkosen (2010) mukaan taide- ja kulttuuritoiminnan toimenpiteet on kuitenkin usein toteutettu erillisjärjestelyin. Tämä koskee sekä apurahoja että strategioita, joissa kulttuurista moninaisuutta usein tarkastellaan erillään muista osa-alueista. (Saukkonen 2010, 221.)

Vuosina 2016–2019 maahanmuuttoon liittyvien asioiden parissa työskenteli ministeriössä työryhmä, joka julkaisi kolme raporttia⁴⁶. Raporteissa keskitytään hallinnonalakohtaisesti maahanmuuttoon liittyvien kipupisteiden tunnistamiseen sekä esitetään toimenpide-esityksiä niiden ratkaisemiseksi. Työryhmän työ liittyi erityisesti vuonna 2015 käynnistyneeseen maahanmuuttoon.

Strategisten linjausten lisäksi ministeriö jakaa valtionavustuksia muun muassa kulttuurien välistä vuoropuhelua, oman kielen ja kulttuurin säilyttämistä sekä kotouttamista edistävään toimintaan. Pyykkösen ja Saukkosen (2015) mukaan maahanmuutosta ja kotouttamisesta on kulttuuripolitiikan alalla puhuttu paljon, mutta resurssien ja konkreettisten toimenpiteiden tasolla kehitys on kuitenkin ollut vähäisempää. Vaikka määrärahat ovat kasvaneet, niin on myös maahanmuutto. Rahoitukseen liittyy epävarmuutta, sillä se ei useinkaan ole lakisääteistä. Toimenpiteiden toteuttamisen resursointia ei ole usein riittävällä tavalla huomioitu linjauksista ja politiikkasuosituksista. Ongelmia on myös siinä, että strategioiden linjaukset eivät ole kunnolla jalkautuneet osaksi taide- ja kulttuurikentän toimintamuotoja. (Pyykkönen & Saukkonen 2015, 394–395.)

Asenteet, syrjintä ja rasismi suomalaisessa yhteiskunnassa

Maahanmuutto ja siihen kytkeytyvä kulttuurinen moninaisuus jakavat ihmisten mielipiteitä. Yhteiskunnassa yleisesti vallitsevat asenteet heijastuvat myös taide- ja kulttuurialan ammattilaisten toimintaedellytyksiinsä. Anna Rastaa mukaan vaikeneminen Suomessa ilmenevästä rasismista ja sen vaikutuksesta yksilöihin ja yhteisöihin tekee omien kokemusten käsittelystä hankalaa (Rastas 2017, 122).

⁴⁶ *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi: Kipupisteet ja toimenpide-esitykset I*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:1; *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi: Kipupisteet ja toimenpide-esitykset II*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:5; *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi: Kipupisteet ja toimenpide-esitykset III*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:1.

Rastiaan mukaan pitkään uskottiin, ettei Pohjoismaissa esiinny rasismia. Tämän seurauksena aihetta käsittelevä sanavarasto on myös Suomessa kehittymätöntä. Sanaston puutteellisuus heikentää esimerkiksi rodullistamisesta ja rodullistettujen henkilöiden identiteetistä käytävää keskustelua. 2000-luvun alusta lähtien Pohjoismaiden on ollut vaikea enää kieltää rasismien esiintymistä yhteiskunnissa. Siitä huolimatta kun rasismista yritetään keskustella, päädytään usein rasismien sijaan keskustelemaan maahanmuuttajien kotoutumisesta tai kulttuurieroista. (Rastas 2019, 357–363.) Alemanji Aminkeng Atabongin (2016) mukaan rotu asettaa Suomessa eri väestöryhmät ideologisesti joko johtavaan tai alistettuun asemaan. Samalla se erottaa ne, jotka kuuluvat yhteiskuntaan niistä, jotka eivät siihen kuulu. Koska rasismi on yksilön arvon alentamiseen ja epäinhimillistämiseen perustuva prosessi, on tärkeä tunnistaa ne yleiset normit ja mekanismit, jotka synnyttävät toiseutta. (Aminkeng Atabong 2016, 9–11.)

Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio ECRI kehottaa Suomea uusimmassa raportissaan torjumaan entistä tehokkaammin kasvavaa rasismia ja vihapuhetta (ECRI 2019, 10). Oikeusministeriön julkaisun *Miten meillä menee? Kartoitus väestösuhteiden tilasta Suomessa – painopisteinä vastaanottokeskuspaikkakunnat* (2017) mukaan asenneilmapiiri on vuoden 2015 jälkeen Suomessa kiristynyt, vaikka asenteet maahanmuuttoa kohtaan ovat negatiivisempia kuin itse kulttuurista moninaisuutta kohtaan. Nuoret ja naiset suhtautuvat moninaisuuteen myönteisemmin kuin vanhemmat henkilöt ja miehet. Henkilön koulutus ja työmarkkina-asema vaikuttaa asenteisiin, mutta julkaisussa varoitetaan tekemästä yleistyksiä. Kriittisimmin maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin suhtautuvat usein henkilöt, jotka eivät ole lainkaan, tai vain vähän, vuorovaikutuksessa eri taustoista tulevien kanssa. Asenteiden taustalla olevat ennakkoluulot ja pelko tuntematonta kohtaan eivät kuitenkaan aina ole suoraan yhteydessä rasismiin. (OM 2017, 84.)

Euroopan parlamentti julkaisi vuonna 2016 mielipidetutkimuksen *Major changes in European public opinion regarding the European Union*, joka käsittelee muun muassa eurooppalaisten suhtautumista maahanmuuttajiin. Suomalaisista positiivisesti muista EU:n jäsenmaista tuleviin maahanmuuttajiin suhtautui 77 prosenttia. Suomea positiivisemmin asiaan suhteutuivat vain Luxemburg, Ruotsi ja Irlanti. Suomen sijoitus tipahtaa kysyttäessä suomalaisten asennetta EU:n ulkopuolelta tuleviin maahanmuuttajiin. Suomalaisista vain 35 prosenttia suhtautui positiivisesti EU:n ulkopuolisiin maahanmuuttajiin, kun esimerkiksi ruotsalaisten vastaava luku oli 62 prosenttia. (Jacques 2016, 57–66.)

Euroopan komissio on vuodesta 2008 alkaen toteuttanut syrjinnän eurobarometritutkimusta. Se kertoo asenteiden kehittymisestä EU-jäsenmaissa. Vuoden 2019 Suomen maaraportin mukaan 65 prosenttia suomalaisista pitää etniseen alkuperään kohdistuvaa syrjintää Suomessa yleisenä (EU28⁴⁷: 59 %). Tilanteessa ei ole tapahtunut juurikaan muutosta vuosien 2008 ja 2019 välillä. Vuoden 2015 raportin mukaan vain yksi prosentti suomalaisista uskoi, ettei etniseen alkuperään kohdistuvaa syrjintää esiinny Suomessa lainkaan. (Eurobarometer 2019; Eurobarometer 2015; Eurobarometer 2008.)

47 Suomen maaraportissa suomalaisten vastauksia verrataan Euroopan 28 jäsenmaan tulosten keskiarvoon (EU28).

4 TYÖSKENTELY SUOMESSA ULKOMAALAISSYNTYISENÄ TAIDE- JA KULTTUURIALAN AMMATTILAISENA

Tässä luvussa kuvataan Suomessa asuvien ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemaa. Analyysi pohjautuu ulkomaalais-syntyisille taiteilijoille ja kulttuurialan ammattilaisille suunnatun kyselyn tuloksiin. Luvun alussa keskitytään työhistoriaan sekä verrataan nykyistä työtilannetta toivottuun tilanteeseen. Tämän jälkeen kuvataan työn hake-miseen ja rekrytointiin liittyviä käytäntöjä ja haasteita niin taide- ja kulttuu-rilaitosten kuin ulkomaalaissyntyisten henkilöiden näkökulmasta. Aiheen käsittelyä täydentävät haastatteluaineisto sekä taide- ja kulttuurilaitosten johtajille suunnattu kysely.

Työhistoria ja tilanne työmarkkinoilla

TYÖHISTORIA JA TULONMUODOSTUS

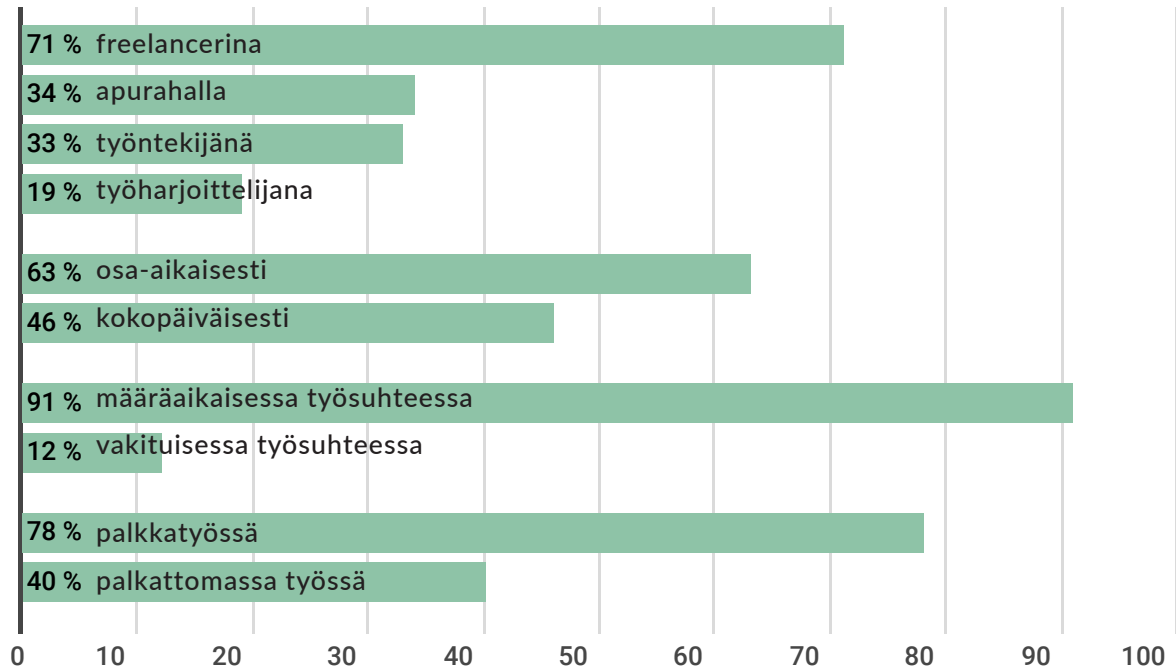
Taiteilijakyselyyn vastanneiden ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten työhistoria vastaa *Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat* -raportissa (2018) sekä *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot* -raportissa (2020) kuvattua tilannetta. Yleisesti ottaen taiteilijan asema työmarkkinoilla muistuttaa tilkkutäkkiä, ja tuloja saadaan useista eri lähteistä, usein samanaikaisesti. Osa työstä liittyy taiteen tekemiseen ja osa muihin tulonlähteisiin. Vakituiset työsuhdet ovat harvinaisia, mutta vaihtelua esiintyy eri taiteenalojen välillä. (OKM 2018, 42; Hirvi-Ijäs ym. 2020, 35–36.) Moni taiteilijakyselyn vastaajista oli työskennellyt Suomessa freelancerina, palkkatyössä ja apurahansaajana sekä ollut lisäksi työharjoit-telussa⁴⁸ (kuvio 3). Harvalla oli ollut Suomessa vakituista työsuhdetta. Noin puolet vastaajista oli ollut työharjoittelussa tai tehnyt vapaaehtoistyötä.

48 Kyselyssä ei tarkennettu, oliko harjoittelu osa opintoja vai oliko kyseessä valmistumisen jälkeen suoritettu työharjoittelu.

KUVIO 3.

Ulkomaalaissyntyisten taitelijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten työhistoria Suomessa.

Alan ammatillisen työhistoriasi aikana, oletko työskennellyt Suomessa enimmäkseen...



Vastaajat saivat valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. Keskimäärin vastaajat valitsivat 1,5 vaihtoehtoa. Lähde: Taiteilijakysely.

Freelancer-työ on taiteilijakyselyn vastaajien parissa yleisintä teatterin ja tanssin aloilla. Myös *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019* -raportin mukaan freelancereita on eniten esittävien taiteiden toimijoiden keskuudessa (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 36). Ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten parissa työsuhteessa työskentely on suhteellisesti yleisintä valokuvataiteen, musiikin ja muotoilun aloilla. Vertailussa on kuitenkin muistettava eri taiteenaloilla toimivien vastaajien pieni määrä. Eniten apurahalla työskenteleviä on kuva- ja mediataiteilijoiden joukossa. Vain joka neljäs apurahansaaja oli työskennellyt myös työsuhteessa. *Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat* -raportin mukaan moninainen työhistoria ja tulonmuodostus eivät ole ongelmattomia yhteiskunnan tai taiteilijoiden itsensä näkökulmasta. Taitelijoiden ammattitaitoa ja panostusta koulutukseen ei hyödynnetä tarpeeksi ja alan heikot työmahdollisuudet vaikeuttavat toimeentuloa. (OKM 2018, 42.)

I have produced self-proposed and unpaid public initiatives. Some of these may have helped me obtain further paid work – although it is hard to tell. (Taiteilijakysely)

Vapaaehtoisella yhdistystoiminnalla on ollut CV:ssä painoarvoa, mutta se ei suoranaisesti ole johtanut palkallisen työn saantiin. (Taiteilijakysely)

Puolet vastaajista oli työskennellyt suomalaisissa taide- ja kulttuurilaitoksissa. Positiivisena asiana voidaan pitää sitä, että suurimmalle osalle heistä (86 %) työ oli ollut palkallista, ja enemmistö (62 %) oli työskennellyt asemassa, jossa he olivat päässeet osallistumaan päätöksentekoon tai vaikuttamaan muuten laitoksen työhön, ohjelmistoon tai käytäntöihin. Vastaajien mukaan työsuhteet olivat kuitenkin olleet usein lyhytaikaisia. Monille vastaajista ei myöskään löydy omaa taiteenala ja osaamista vastaavaa työtä museoista, teattereista tai orkestereista.

NYKYINEN JA TOIVOTTU TYÖTILANNE

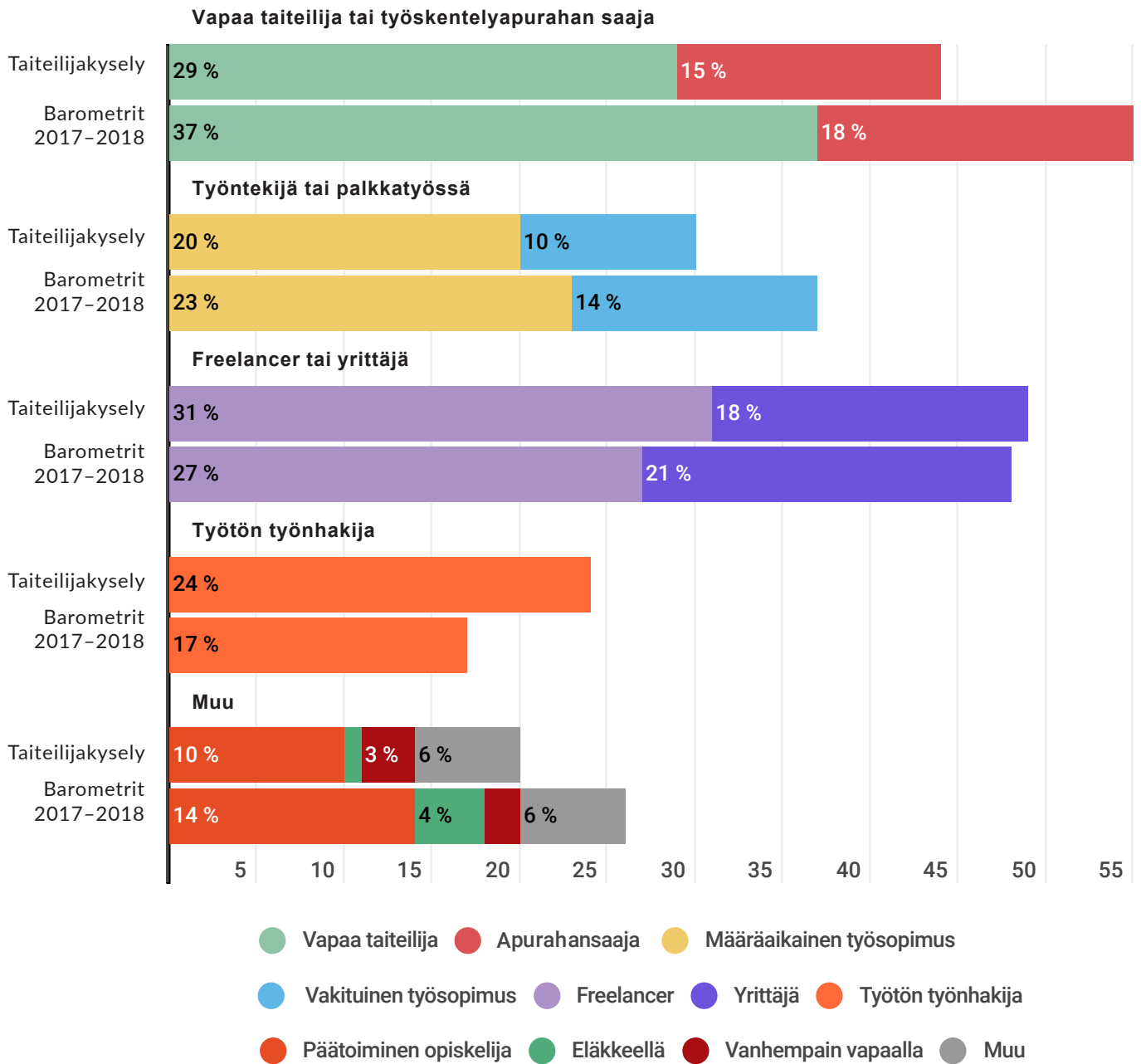
Yleisesti ottaen taiteilijoiden korkea koulutustaso ei näy heidän asemassaan työmarkkinoilla. Myös työttömyysaste⁴⁹ on taide- ja kulttuurialalla huomattavan korkea. (OKM 2018, 42.)

Taiteilijakyselyn vastaajien nykyinen työtilanne muistuttaakin korkeampaa työttömyysastetta lukuun ottamatta taiteilijoiden yleistä työtillannetta taide- ja kulttuurialalla Suomessa (kuvio 4). Vastaajien alhainen lukumäärä on kuitenkin hyvä pitää mielessä ennen yleistysten tekemistä.

49 Kulttuurialan työttömyysprosentin selvittäminen yksiselitteisesti ei ole vaivatonta. Sitä hankaloittaa muun muassa taiteen ja kulttuurin toimialan sekä sen ammatinimikkeiden määrittämisen vaikeus. Lisäksi asiaa vaikeuttaa muun muassa tilastojen kokoamistapa, minkä vuoksi esimerkiksi taide- ja kulttuurialalle luonteenomaisissa epätavallisissa työsuhteissa tehty työ voi jäädä tilastoissa tunnistamatta.

KUVIO 4.

Taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten työtilanne taide- ja kulttuurialalla Suomessa.



Vastaajat saivat valita usemman kuin yhden vaihtoehdon. Taiteilijakyselyn valitsivat keskimäärin 1,6 ja Barometrikyselyihin vastanneet keskimäärin 1,8 vaihtoehtoa. Lähde: Taiteilijakysely (N=92) ja Barometrit 2017-2018 (N=1188).

Taiteilijakyselyn vastaajista 54 prosenttia arvioi oman työtilanteensa vastaavan erittäin tai melko hyvin heidän koulutustaan, mikä ei poikkea yleisesti taiteilijoiden näkemyksistä koulutuksen ja työn vastaavuudesta. Barometrikyselyssä 55 prosenttia vastaajista arvioi oman työtilanteensa vastaavan erittäin tai melko hyvin heidän koulutustaan (Hirvi-Ijäs ym. 2018; Hirvi-Ijäs ym. 2019). Taiteilijakyselyn tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia laajemmin Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten työtilanteen ja koulutuksen vastaavuuteen. Voidaan kuitenkin todeta, että vaikka suurella osalla Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista on korkea koulutustaso (ks. esim. Sutela & Larja 2015), noin viidesosa yliopisto- tai vastaavan tutkinnon suorittaneista on tilastollisesti ylikoulutettuja. Tämä tarkoittaa, että he eivät työskentele asiantuntijoina tai johtajina, kuten koulutuksen perusteella voisi olettaa. Esimerkiksi humanistisen alan korkeakoulututkinnon suorittaneista noin joka kolmas on ylikoulutettu. Henkilökohtainen kokemus ylikoulutuksesta on hieman tilastollista ylikoulutusta yleisempää. Vertailun vuoksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista suomalaistaustaisista vain viisi prosenttia on tilastollisesti ylikoulutettuja. Ylikoulutus on yleistä myös niillä ulkomaalaistaustaisilla henkilöillä, joilla on hyvä suomen kielen taito ja Suomessa suoritettu tutkinto. Nämä tekijät eivät siten yksinään selitä eroja suomalaistaustaisten ja ulkomaalaistaustaisten välillä. On myös huomiotava, että ulkomaalaistaustaisten ylikoulutuksessa on suuria eroja riippuen henkilön taustamaasta. Ylikoulutus on yleisintä Afrikan maista lähtöisin olevilla henkilöillä. (Larja & Luukko 2018, 27–40.)

Taiteilijakyselyn vastaajien koulutustaso tai Suomessa asutun ajan pituus ei näyttänyt vaikuttavan siihen, miten hyvin nykyinen työ vastaa heidän koulutustaan. Sen sijaan suomen kielen kirjallisella taidolla saattaa olla vaikutusta asiaan. 67 prosenttia niistä vastaajista, jotka kuvasivat suomen kielen kirjallista taitoaan vähintään tyydyttäväksi, koki nykyisen työn vastaavan koulutustaan. Samaa mieltä oli vain alle puolet (43 %) niistä vastaajista, joiden kirjallinen suomen kielen taito oli heikko. Myös Suomessa saatu koulutus näyttää vahvistavan vastaavuutta. 67 prosenttia Suomessa koulutuksensa suorittaneista ja 52 prosenttia Suomen ulkopuolella koulutetuista vastaajista koki nykyisen työnsä vastaavan täysin tai melko hyvin koulutustaan.

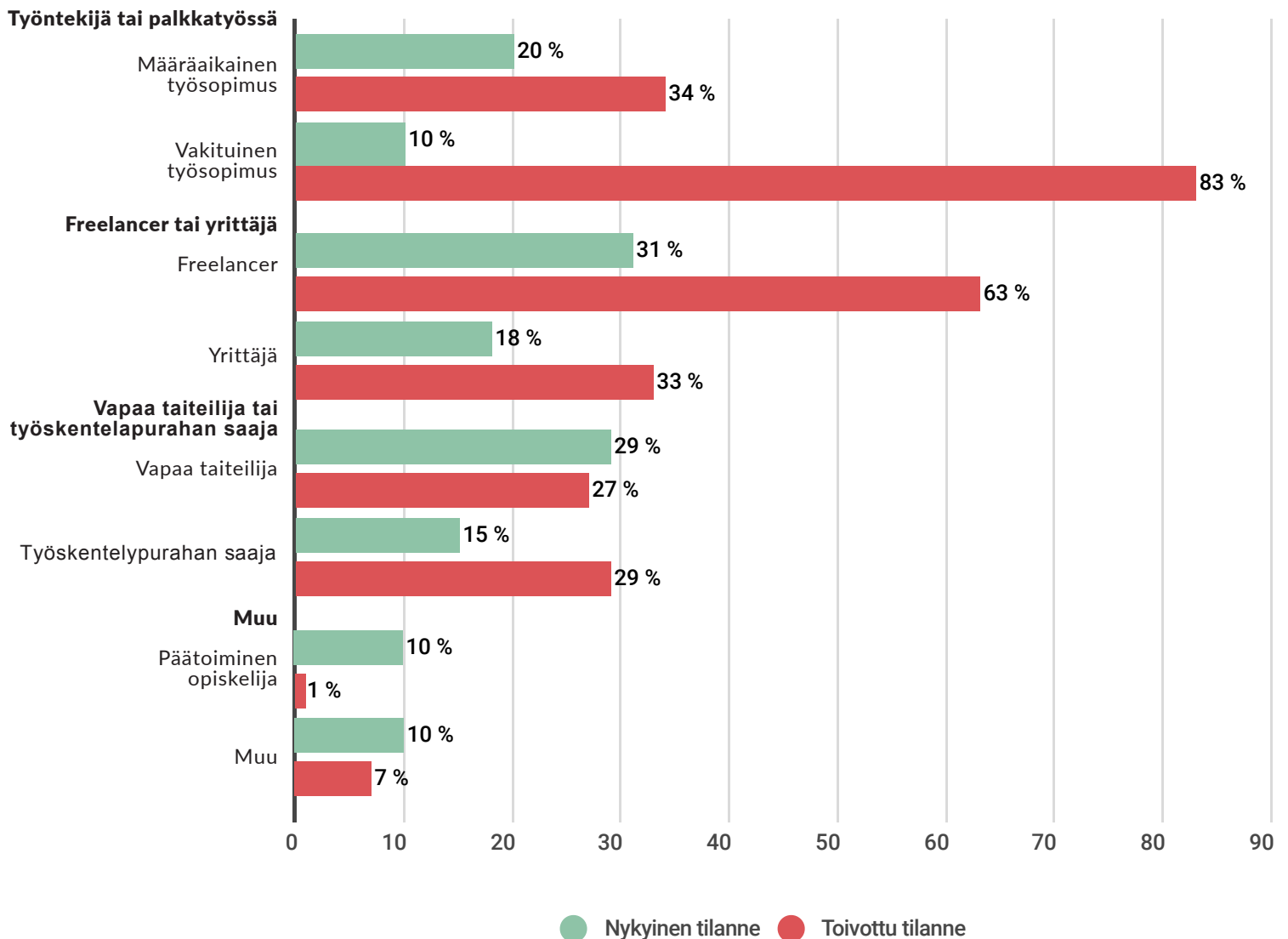
Toivasen ja Väänänen (2018) mukaan keskeisiä syitä siihen, miksi ulkomaalaistaustaisten henkilöiden koulutus ja nykyinen työtilanne eivät yleisesti vastaa toisiaan ovat ulkomailla suoritettut tutkinnot, jotka eivät täytä Suomen lain vaatimuksia tai muita kriteerejä, työkokemuksen puute, työnantajien ennakkoluulot, puutteellinen kielitaito sekä haluttomuus tehdä koulutusta vastaavaa työtä. (Toivanen & Väänänen 2018, 15.) Varsinkin

viimeksi mainittu syy ei näytä pätevän taide- ja kulttuurialaan. Tiettyjä toimenkuvia koskevia lakisääteisiä kielitaitovaatimuksia lukuun ottamatta lakiin kirjatulla pätevyysvaatimuksilla ei myöskään näyttäisi olevan suurta vaikutusta taide- ja kulttuurialalla.

Taiteilijakyselyn vastaajien nykyisen ja toivotun työtilanteen välillä on havaittavissa suuria eroja (kuvio 5). Vaikka vakituiset työsuhteet ovat harvinaisia useilla taiteenaloilla, ovat ne kaikkein toivotuimpia. Vakituiset työsuhteet ovat haluttuja taiteenalasta riippumatta, varsinkin työttömien sekä osa-aikaista työtä tekevien vastaajien parissa. Yli puolet freelancereista toivoo vakituista kokopäiväistä työsuhdetta. Kokopäiväinen työ on myös toivotumpaa kuin osa-aikainen työ; osa-aikaisesti työskentelevistä kaksi kolmasosaa työskentelisi mieluummin kokopäiväisesti. Osa-aikaista työtä toivovat eniten apurahansaajat, opiskelijat, vapaat taiteilijat sekä työttömät.

KUVIO 5.

Ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten nykyinen ja toivottu työtilanne.



Lähde: Taiteilijakysely (N=126).

Tyytyväisimpiä nykyiseen työtilanteeseensa ovat kyselyn valossa freelancerit, vapaat taiteilijat ja apurahansaajat. Varsinkin vapaat taiteilijat haluaisivat jatkaa työskentelyä vapaina taiteilijoina eivätkä he kaipaa vakituisia työsuhteita. Sama pätee apurahansaajiin, eikä työskentely yrittäjänä tai freelance-rina ole heidän toivomuslistallaan. Käänteisesti tarkasteltuna työskentely apurahansaajana ei ole puolestaan toivottua yrittäjien ja freelancereiden keskuudessa. Taiteenalojen väliset erot ovat yleisesti ottaen pieniä. Yli puolet nykyisistä yrittäjistä haluaisi jatkaa yrittäjänä toimimista, kun taas muut eivät pitäneet yrittäjyyttä toivottuna. Yrittäjänä toimiminen on toivotuinta muotoilun alalla ja vähiten toivottua tanssin alalla. Freelancerina työskentely on toivotumpaa elokuva-alalla ja tanssin alalla kuin muilla aloilla.

TYÖKIELI

Suurin osa vastaajista (83 %) käyttää englantia työkielenä nykyisessä työssään. Lisäksi hieman yli puolet vastaajista käyttää työkielenään suomea, kahdeksan prosenttia ruotsia ja noin viidesosa jotain muuta kieltä. Yleisimpiä muita käytettyjä työkieliä ovat venäjä ja espanja. Pääkaupunkiseudulla asuvat käyttävät englantia työkielenään selvästi yleisemmin kuin muualla Suomessa asuvat.

Englannin käyttämisellä työkielenä voi nähdä sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Mahdollisuus työskennellä englanniksi saattaa lisätä työskentelymahdollisuuksia, mutta se voi myös estää urakehitystä, jos kyseessä on työ, johon kohdistuu kielitaitovaatimuksia. Asiaa käsitellään lisää myöhemmin. Useimmille vastaajista englanti on myös vieras kieli. Osa vastaajista kokikin suomen kielitaidon kotoutumisen kannalta hyödyllisemmäksi kuin englannin kielitaidon. Näin ollen mahdollisuudella ja halukkuudella oppia suomea ja/tai ruotsia on keskeinen merkitys työskentelymahdollisuuksien ja kotoutumisen kannalta, ja asiaan tulisi kiinnittää huomiota myös taide- ja kulttuurialalla.

Työnhaku ja rekrytointikäytännöt

TYÖNHAKU JA TYÖPAIKKAILMOITUKSET

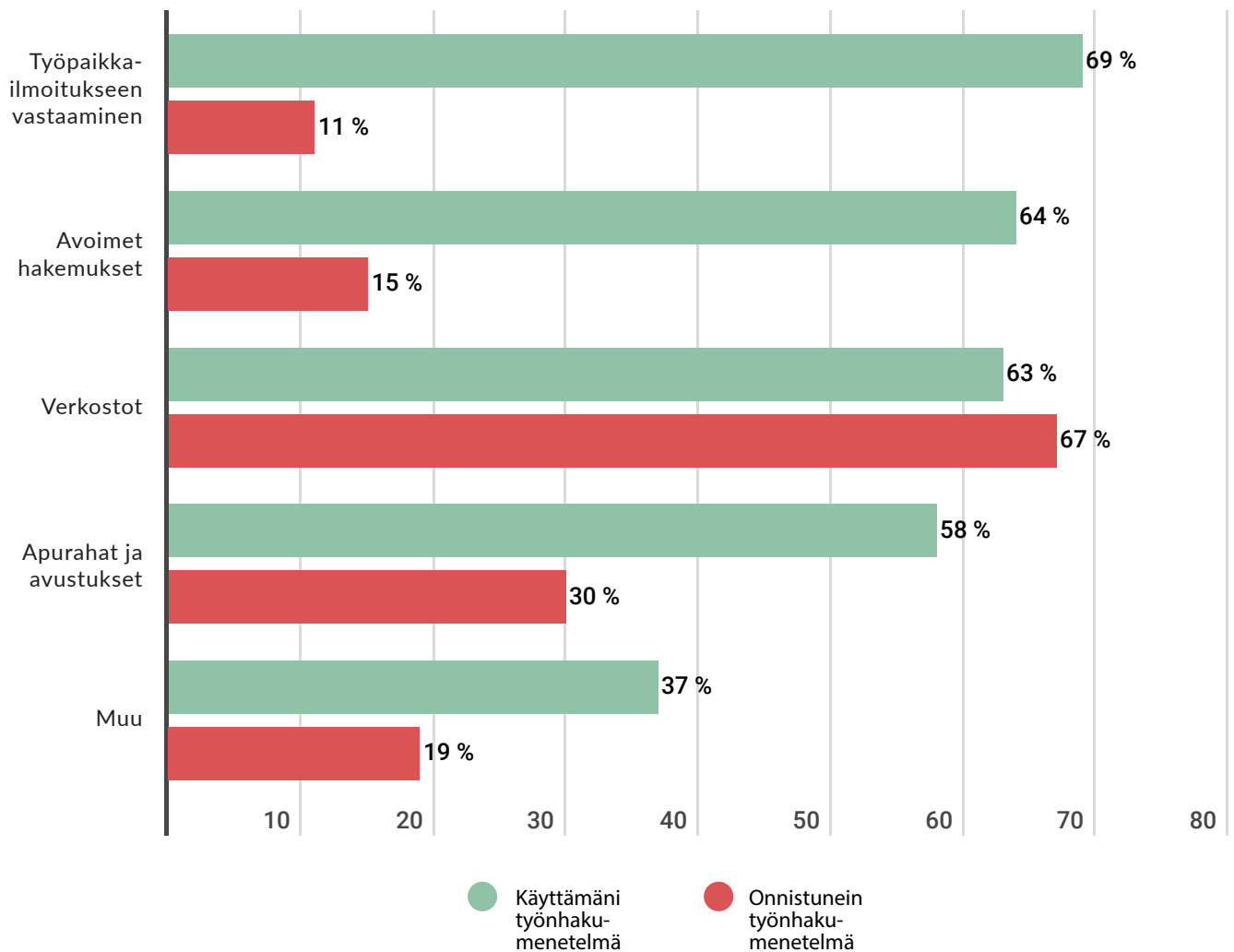
[M]itä erilaisimmista lähtökohdista ihmiset ovat tulleet tänne, niin sitä enemmän päästään semmoisiin uusiin sfääreihin. (Haastattelu, Kuopion kaupunginorkesteri)

Ulkomaalaissyntyiset taide- ja kulttuurialan ammattilaiset etsivät työtä ja työpaikkoja aktiivisesti vastaamalla avoimiin työpaikkailmoituksiin, laatimalla avoimia työhakemuksia sekä hyödyntämällä ammatillisia verkostoja

(kuvio 6). Verkostot näyttäytyvät taiteilijakyselyn vastaajien keskuudessa kaikkein tehokkaimpana työllistymisen keinona, vaikkakin miehet (84 %) käyttävät niitä huomattavasti naisia yleisemmin (48 %). Arvailun varaan jää, onko miehillä enemmän ammatillisia verkostoja vai käyttävätkö he niitä naisia aktiivisemmin tai rohkeammin. Verkostojen hyödyntäminen on kaiken kaikkiaan erittäin yleistä taide- ja kulttuurialalla, mikä voi tuottaa ongelmia niille, jotka ovat asuneet Suomessa vain vähän aikaa, tai jotka ovat kouluttautuneet tai ansioituneet ammatillisesti Suomen ulkopuolella.

KUVIO 6.

Ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten käyttämät ja toimiviksi osoittautuneet työnhakumenetelmät.



Lähde: Taiteilijakysely (N=117).

Tutkimusaineiston perusteella ongelmia näyttää ilmenevän avointen työpaikkojen ja ulkomaalaissyntyisten ammattilaisten kohtaamisessa. Museo- ja teatterijohtajien näkökulmasta ulkomaalaissyntyisten työntekijöiden rekrytoinnin perusongelma on hakijoiden puute. Kansallismuseon, Turun kaupunginteatterin ja Taiken henkilöstön mukaan he saavat vain hyvin vähän hakemuksia tai yhteydenottoja ulkomaalaissyntyisiltä alan ammattilaisilta. Johtajakyselyn vastaajat kertoivat saavansa lähinnä avoimia hakemuksia henkilöiltä, joilla ei ole tarvittavaa koulutusta tai taiteenalan edellyttämää ammattitaitoa tai työkokemusta. Tämän seurauksena on syntynyt oletus, että ammatillisesti pätevien ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten määrä Suomessa on pieni. Kaikki haastatellut ottaisivat mielellään vastaan enemmän hakemuksia erilaisia kulttuuritaustoja edustavilta ammattilaisilta ja kannustivat ulkomaalaissyntyisiä ottamaan heidän laitoksiinsa entistä aktiivisemmin yhteyttä.

Ulkomaalaistaustaiset lähettävät runsaasti avoimia hakemuksia. Monesti he ovat opiskelijoita, joilla ei ole ammatillista pätevyyttä tai kielitaitoa, mutta sitäkin suurempi motivaatio saada työkokemusta ja mielekästä tekemistä. (Johtajakysely, erikoismuseo)

Tosi vähän, jos yhtäkään [yhteydenottoa ulkomaalaissyntyisiltä], puhutaan ihan maksimissaan muutamista. (Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

Esimerkiksi just, kun [rekrytoimme] tapahtumatuottajan, niin oli todella tärkeää, että hän oli asunut ulkomailla. [M]utta hakijoissa ei tainnut olla yhtään maahanmuuttajaa. Siihen tuli kyllä iso hakemusta. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Rekrytointiprosessien lähempi tarkastelu osoitti, että suurin osa työpaikkailmoituksista tehdään ainoastaan suomen kielellä. Tietyillä alueilla Suomessa työpaikkailmoitukset tehdään myös, tai ainoastaan, ruotsiksi. Usein ajatuksena on, että toimenkuva edellyttää sen verran suomen tai ruotsin kielen taitoa että hakijan tulee pystyä ymmärtämään ilmoituksen sisältö ja laatimaan hakemus hakukielellä. Vain viidesosa johtajakyselyn vastaajista sanoi, että työpaikkailmoitukset tehdään myös englanniksi heidän laitoksissaan. Valtaosa kyseisistä vastaajista oli orkestereiden johtajia.

Työpaikkailmoitusten laatimista eri kielillä ovat heikentäneet myös käytettävissä olevat rekrytointikanavat. Kuopion kaupunginorkesterin hallintohenkilöstön mukaan he ovat toistuvasti raportoineet ongelmista liittyen Kuntarekry-rekrytointijärjestelmään. Kuntarekry on verkkosivusto, jolla ilmoitetaan kaupunkien ja kuntien avoimista työpaikoista.

Verkkosivustosta tuotettiin englanninkielinen versio vasta lokakuussa 2019. Kuntarekryn mukaan syy englanninkielisen version avaamiseen oli se, että kulttuurialan työnantajat, varsinkin orkesterit ja teatterit, rekrytoivat henkilöitä, joiden työkieli on englanti. Tämä on lisännyt tarvetta entistä paremmin saavutettavalle verkkosivustolle⁵⁰.

[J]os halutaan kirjavampaa joukkoa hakemaan töitä, niin kyllähän ne pitää pystyä ne työpaikkailmoitukset muotoilemaan sillain, että ne kutsuu niitä ihmisiä, erilaisia ihmisiä ja erilaisista taustoista olevia ihmisiä ehkä enemmän kun tällä hetkellä. Ja sitten tietysti jo ihan, että missä se tieto on liikkeellä siitä, että mitä duuneja meillä on jaossa. [K]anaviahan on paljon, mutta sitten, kun tullaan sinne organisaatiomaailmaan, niin siellä on helposti se yksi putki, mistä se lähtee ulos. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Museoiden, teattereiden ja orkesterien rekrytointikäytännöissä on huomattavia eroja. Orkesterit käyttävät yleisesti kansainvälisiä rekrytointikanavia, ja muusikoiden valintaprosessi on usein tiettyyn pisteeseen asti anonymi perustuen pelkästään tai suurimmalta osin musikaalisiin taitoihin. Sama ei kuitenkaan päde esimerkiksi kapellimestareiden valintaan. Teattereissa sekä rekrytointi että työ kytkeytyvät keskeisesti Suomen kansallisiin kieliin. Nämä tekijät vaikuttavat ulkomaalaissyntyisten hakijoiden määrään. Ainoastaan joka kymmenes johtajakyselyn vastaajista kertoi laitoksensa käyttäneen erityiskeinoja (esim. sermin takaa soittaminen) yhdenvertaisuuden edistämiseksi rekrytoinnissa. Useimmat näistä laitoksista oli orkestereita. Aineiston perusteella vakituiset työpaikat laitetaan yleensä hakuun julkisten kanavien kautta. Sen sijaan määräaikaiset työpaikat laitetaan usein hakuun ja täytetään epävirallisten kanavien kautta, ja tässä verkostoilla ja suosituksilla on tärkeä merkitys.

OKM:n toteuttaman kyselyn mukaan vuonna 2012 museoista 50 prosenttia, orkestereista 38 prosenttia ja teattereista 27 prosenttia pyrki työntekijöitä valitessaan kiinnittämään huomiota vähemmistö- tai erityisryhmien edustajien työllistymiseen. Museoissa ja teattereissa huomioiminen keskittyi selkeästi useimmiten muissa kuin johto- tai luovissa tehtävissä työskenteleeseen. Vain orkesterit huomioivat asian luovissa tehtävissä, mutta eivät lainkaan johtotehtävissä. (OKM 2012.) Vaikka selvityksen tuloksia ei voi suoraan rinnastaa ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten asemaan, kertovat ne osaltaan siitä, millaisissa työtehtävissä kieli- ja kulttuurivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ensisijaisesti nähdään.

⁵⁰ Katso: <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelamautiset/ajankohtaista/kuntarekry.fi-englanniksi/> (luettu 29.1.2020).

[Kuopion kaupunginorkesteri] on sellainen paikka, että ainahan meillä on kotimaisia hakijoita, aina meillä on ympäri maailmaa hakijoita mikä tahansa paikka meillä on ollut auki. Ja sitten taas koesoitossa se paras valitaan, niin sitten sillä ei sinänsä ole mitään merkitystä, mistä hän on kotoisin. (Haastattelu, Kuopion kaupunginorkesteri)

Selkeästi [...] rekrytoinnissa oli nähtävissä, että puskaradio toimii. Siinä vaiheessa, kun me vasta mietittiin, että pistetäänko ilmoitusta, niin meillä käytännössä oli jo ihmisiä niin paljon ilmoittautunut. Minullekin on välillä tullut sähköpostiin viesti joltain teatterilta, että ilmoittakaa henkilökunnallenne, että meillä on paikka avoinna. Sitäkin kautta kulkee, teattereilta toisille. Varmaan vahvin imu tulee teatteripuolen koulusta tännepäin. (Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

Jotkut taiteilijakyselyyn vastanneista henkilöistä kokivat, että työpaikkailmoituksissa käytetyt ilmaiset ja sanamuodot voivat saada ulkomaalaissyntyiset helposti tulkitsemaan, ettei ilmoituksia ole suunnattu heille. Esimerkiksi joidenkin vastaajien kohdalla syy työpaikan hakematta jättämiseen oli ollut oletus, ettei hakija tulisi kuitenkaan valituksi heikon suomen kielen taidon takia. Osa koki ilmoitusten olevan suunnattu pääasiassa vain niin sanotuille kantasuomalaisille. Vaikka sanavalinnat saattavat olla tahattomia eikä niiden tarkoitus ole sulkea ketään pois, voisi niiden uudelleentarkastelu lisätä yhdenvertaisuutta ja hakijoiden kulttuurista moninaisuutta. Vastanneista laitoksista vain viisi, joista kolme oli teattereita, oli saanut koulutusta ulkomaalaissyntyisten henkilöiden tavoittamiseen ja huomioimiseen rekrytointiprosesseissa.

Se me huomattiin, että meidän keinot ei välttämättä myöskään tavoita [ulkomaalaistaustaisia], että pitää tehdä taustatyö tarkemmin, että löytää mistä [heitä] voi tavoittaa, että mitkä ne on ne järjestöt tai organisaatiot, joitten kautta saa yhteyden. (Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

Yksitoista johtajaa (17 %) kertoi olleensa tilanteessa, jossa he olisivat halunneet palkata ulkomaalaissyntyisiä tai eri kulttuuritaustoista tulevia alan ammattilaisia, mutta rekrytointi ei ollut onnistunut. Tällaisia tilanteita oli ilmennyt kaksi kertaa useammin muualla Suomessa kuin Uudellamaalla. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että ainakin taiteilijakyselyn perusteella suurin osa ulkomaalaissyntyisistä taide- ja kulttuurialan ammattilaisista asuu Uudellamaalla. Palkkaamatta jättämisen syiksi mainittiin muun muassa,

ettei hakijalla ollut riittävästi toimenkuvaa vastaavaa työkokemusta, hakija ei täyttänyt kielitaitovaatimuksia tai hakijan koulutus ei vastannut toimenkuvaa. Muutama työnantaja ei ollut saanut lainkaan hakemuksia ulkomaa-laissyntyisiltä hakijoilta, tai hakijoilla ei ollut ollut tarpeeksi tuntemusta kyseisestä taiteenalasta Suomessa.

Työtarjoajia voidaan välittää myös muunlaisten kanavien kautta. Esimerkiksi Kansallismuseo ilmoittaa kilpailutettavista julkisista hankinnoista HILMA ja Hanki-verkkopalveluissa⁵¹. Palveluissa on muun muassa näyttelysuunnittelua koskevia ilmoituksia. Molemmat verkkopalvelu toimivat englanniksi, mutta haastateltavien mukaan käytännössä kaikki Kansallismuseon ilmoitukset laaditaan suomen, joskus myös ruotsin kielellä. Haastateltavat kertoivat saavansa hyvin vähän, ellei lainkaan tarjouksia muualla syntyneiltä alan ammattilaisilta ja pohtivat kuinka tunnettuja kyseiset kanavat ylipäänsä ovat. Tieto kilpailutukseen käytettävistä kanavista löytyy Museoviraston sivuilla, mutta tietoa ei ole saatavissa englanniksi. Tiedon saavutettavuudessa eri kielillä on aineiston perusteella ylipäänsä suuria eroja ja englannin kielellä tarjottava tieto on usein suomenkielistä (sekä ruotsinkielistä) niukempaa.

REKRYTOINTIKRITEERIT

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien mukaan tärkeimpiä kriteereitä valittaessa työntekijöitä johtotehtävään tai asiantuntijaksi tehtävään, joka edellyttää taide- ja kulttuurialan ymmärrystä ja osaamista (mm. kuraattori, näyttelijä, muusikko, koreografi) ovat työkokemuksen monipuolisuus ja laatu, soveltuva tutkinto ja koulutustausta, oikeanlainen asenne ja motivaatio sekä yhteistyötaidot (taulukko 2). Suurin ero työtehtävien välillä koskee yhteistyöverkostoja, joiden merkitys näyttäytyy huomattavasti keskeisempänä asiantuntijatehtävien kuin johtotehtävien kohdalla. Kansainvälisen työkokemuksen painoarvossa on myös eroja tehtävätyyppien välillä.

⁵¹ Ks. lisää: <https://www.museovirasto.fi/fi/tietoa-meista/julkiset-hankinnat> (luettu 28.1.2020).

TAULUKKO 2.

Työnhakijan valintaan vaikuttavat tekijät taide- ja kulttuurilaitoksissa.

Mitä tekijöitä pidät tärkeimpinä, kun rekrytoit henkilöä?	Johtotason työtehtävä, %	Asiantuntijan työtehtävä, %
Työkokemuksen monipuolisuus ja laatu	90	82
Sopiva tutkinto ja koulutustausta	81	74
Asenne ja motivaatio	71	81
Yhteistyötaidot	66	69
Ymmärrys edustamastanne alasta Suomessa	44	40
Suomen tai ruotsin kielen taito	39	42
Yhteistyöverkostot	26	69
Kotimainen työkokemus	19	23
Muu kielitaito	16	11
Kotimainen tutkinto	5	5
Suosituksset	5	8
Kansainvälinen työkokemus	3	10
Ulkomainen tutkinto	0	2
Sukupuoli	0	2
Jokin muu	5	8

Lähde: Johtajakysely.

Suurin osa johtajista katsoi, että molemmat työtehtävät edellyttävät ymmärrystä kulttuurisesta moninaisuudesta. Johtajista vain kahdeksan ei pitänyt kulttuurisen moninaisuuden ymmärrystä lainkaan tärkeänä kummassakaan tehtävässä, tai piti sitä vain hieman tärkeänä. Johtotason työtehtävää koskevien näistä vastaajista seitsemän oli erikoismuseoiden johtajia. Sama kysymys koskien asiantuntijatehtäviä synnytti enemmän hajontaa laitosten kesken. Haastateltujen mukaan kulttuurisen moninaisuuden ymmärtäminen on keskeisen tärkeää taide- ja kulttuuriorganisaatioiden johtajille. Johtajat joutuvat raportoimaan organisaatioiden toiminnasta sekä perustelevaan käytäntöjä ja tehtyjä päätöksiä. Heiltä saatetaan edellyttää myös osallistumista yhteiskunnalliseen keskusteluun. Kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä ja näkökulmia kohdataan jatkuvasti, ja julkista rahoitusta saavat toimijat kokevat kasvavaa painetta ottaa erilaiset väestöryhmät huomioon toiminnassaan sekä suunnata heille palveluja ja sisältöjä.

Kyselyyn vastanneet johtajat arvostivat kotimaista työkokemusta selvästi enemmän kuin ulkomaista työkokemusta, mikä saattaa osaltaan selittää sen, miten “työkokemuksen monipuolisuus ja laatu” mielletään. Kotimaisen työkokemuksen merkitys työllistymisessä ja yleinen epäluulo ulkomailla hankittua pätevyyttä kohtaan ovat tulleet esiin myös monissa tutkimuksissa (ks. esim. Toivanen ym. 2018; Yijälä 2016). Yleisesti ottaen suurin osa johtajista, orkestereita lukuun ottamatta, piti sujuvaa suomen tai ruotsin kielen taitoa erittäin tai melko tärkeänä johtotehtävissä, mutta laitosten välillä oli suuria eroja (taulukko 3).

TAULUKKO 3.

Johto- ja asiantuntijatehtävään vaadittava kielitaito taide- ja kulttuurilaitoksissa.

Kuinka tärkeänä pidät sujuvaa suomen tai ruotsin kielen osaamista rekrytoidessasi henkilöä? (erittäin tai melko tärkeä)	Johtotason työtehtävä, %	Asiantuntijan työtehtävä, %
Kulttuurihistorialliset museot	91 %	91 %
Erikoismuseot	86 %	100 %
Taidemuseot	82 %	91 %
Puheteatterit	57 %	82 %
Tanssiteatterit	50 %	33 %
Orkesterit	38 %	0 %

Lähde: Johtajakysely.

Myös haastateltavat nostivat keskeisesti esiin suomen kielen osaaminen merkityksen. Kuopion kaupunginorkesterin rekrytoinnissa suomen kielen osaamisella ei ole juurikaan merkitystä, sillä orkesterin yhteinen työkieli on englanti. Kansallismuseossa, Turun kaupunginteatterissa ja Taikessa johtotehtävien katsottiin edellyttävän erinomaista suomen kielen osaamista muun muassa työhön liittyvien hallinnollisten tehtävien vuoksi. Asiantuntijatehtävien katsottiin myös edellyttävän suomen kielen osaamista, vaikkakaan ei välttämättä erinomaista kielitaitoa. Muutamien haastateltavien mielestä lakisääteisistä kielitaitovaatimuksista voitaisiin tiettyjen toimien kohdalla joustaa, tai ainakin asiaa tulisi harkita.

*[K]un puhutaan suomalaisen kulttuuriperinnön tutkimuksesta, niin kyllähän se suomen kielen taito on aika välttämätön. Lähde-
dteokset on suomeksi, arkistot on suomeksi tai ruotsiksi. Että*

siinä nyt tullaan niihin kielitaitovaatimuksiin. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Kyllä suomen kieli on aika, jos puhutaan niin sanotusti repertuaari, vakituisesta kiinnityksestä, niin kyllä suomen kieli on edellytys.

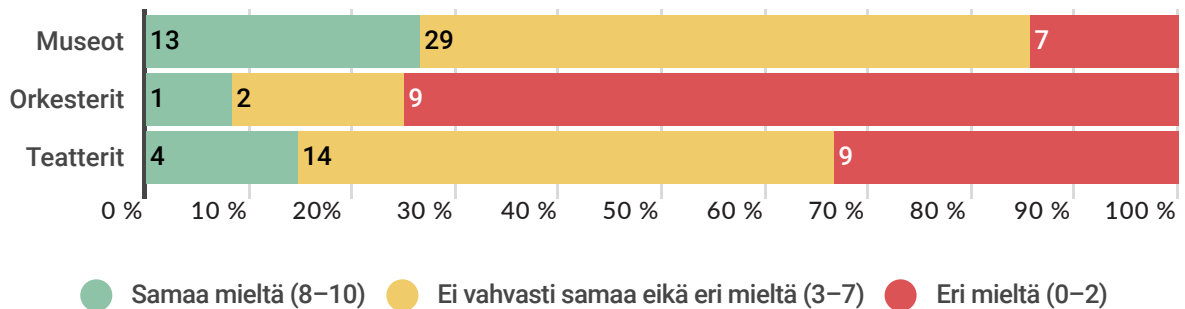
(Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

Johtajakyselyn mukaan museoiden, teattereiden ja orkesterien välillä on muitakin huomattavia rekrytointia koskevia eroja. Museot olivat vahvimmin samaa mieltä väittämän kanssa, että suomalainen tutkinto ja työkokemus antavat parhaimman pätevyyden työskennellä laitoksessa (kuvio 7). Orkesterit ja tanssiteatterit olivat puolestaan voimakkaammin eri mieltä väittämän kanssa. Uudenmaan ulkopuolella toimivat laitokset pitivät suomalaista koulutusta ja työkokemusta hieman tärkeämpänä kuin Uudella maalla toimivat laitokset.

KUVIO 7.

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemys suomalaisen koulutuksen ja työkokemuksen merkityksestä.

Suomalainen tutkinto ja työkokemus antavat parhaat valmiudet työskennellä laitoksessamme.



Tutkimusaineistossa on kuitenkin viitteitä siitä, että suomalaisella tutkinnolla ja työkokemuksella on valintaprosessissa enemmän painoarvoa niiden tunnettuuden vuoksi. Esimerkiksi suositusten kysymistä kotimaisilta koulutuslaitoksilta pidettiin normaalina käytäntönä, kun taas ulkomaisiin laitoksiin ei olla samalla tavoin yhteydessä. Turun kaupunginteatterissa tehdyt haastattelut osoittivat, että suomalaisen koulutuksen ammatillista tasoa pidetään myös helpompana arvioida kuin ulkomaisen. Suomalaista koulutusta pidettiin hyvänä standardina, mutta sen ei katsottu olevan laadun tae. Haastattelut Taikessa nostivat esiin saman asian, kun taas Kuopion kaupunginorkesterissa asia nähtiin käänteisesti. Anonyymien rekrytointiprosessin myötä ulkomaalaissyntyisten hakijoiden määrä on kasvanut merkittävästi, ja joidenkin mielestä nykyisessä kilpailutilanteessa suomalaissyntyiset

ammattilaiset eivät usein yllä samalle taiteelliselle tasolle. Tämä johti pohdintoihin suomalaissyntyisten muusikkojen merkityksestä suomalaiselle orkesterille.

Suomessa on hyvätasoinen koulutus. Suomessa se on selkeä, kun on kaksi korkeakoulutasoista koulutusmahdollisuutta esimerkiksi näyttelijöille. Niin jos on jommankumman niistä kouluista käynyt, niin se on niin selkeä, että se täyttää tietyn standardin. (Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

[K]yllähän se tähän orkesterin taiteelliseen tasoonkin on varmaan vaikuttanut. Että kun nyt myös ulkomailta tulee näitä ihmisiä ja jos ne voittaa koesoiton, niin sehän kertoo sitten siitä, että se taso on parempi siellä ollut kun Suomessa, suomalaisilla hakijoilla. (Haastattelu, Kuopion kaupunginorkesteri)

5 TAITEEN EDISTÄMISKESKUS: APURAHAT JA EDUSTUKSELLISUUS

Tässä luvussa keskitytään Taiteen edistämiskeskuksen apurahatilastoihin ja käytäntöihin. Tarkastelun aineistona toimivat Taiken apurahatilastot, Taikessa tehdyt haastattelut sekä ulkomaalaissyntyisille alan ammattilaisille kohdistettu kysely. Luvun alussa analysoidaan apurahatilastoja sekä pohditaan päätöksentekoprosessiin liittyviä käytäntöjä ulkomaalaissyntyisten henkilöiden näkökulmasta. Sen jälkeen tarkastellaan Taiken myöntämää apurahaa kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen. Lopuksi luvussa keskitytään ulkomaalaissyntyisten henkilöiden edustuksellisuuteen sekä Taikessa tehtyihin toimenpiteisiin asian edistämiseksi.

Apurahatilastot ja päätöksenteko

Vuonna 2018 Taike sai lähes 11 600 apurahahakemusta, joiden perusteella valtion taidetoimikunnat ja alueelliset taidetoimikunnat tekivät päätöksiä taiteilijoille ja taiteilijaryhmille myönnettävistä apurahoista ja palkinnoista⁵². Päätöksenteko perustuu pääsääntöisesti vertaisarviointiin, ja toimikuntien jäsenten toimikausi on kaksi vuotta. Taideneuvosto nimittää toimikuntien jäsenet perustuen taide- ja kulttuurialan asiantuntijoiden ja toimijoiden ehdotuksiin. Taideneuvoston nimittää opetus- ja kulttuuriministeriö ja neuvoston toimikausi on kolme vuotta. Taideneuvoston jäsenten tulee olla taiteeseen ja kulttuuriin perehtyneitä henkilöitä. Valtion taidetoimikunnat ja alueelliset taidetoimikunnat saavat tarvittaessa hyödyntää toisensa asiantuntemusta sekä pyytää lausuntoa ulkopuoliselta asiantuntijalta.⁵³

APURAHATILASTOT

Taiken apurahatilastot perustuvat hakemuslomakkeista saatuihin tietoihin, joita ovat hakijan sukupuoli, kieli, maakunta ja ikä. Hakija merkitsee lomakkeeseen äidinkielensä, ja kaikki muut kielet paitsi suomi ja ruotsi muodostavat kategorian ”muu”. Määritelmä ”vieraskieliset hakijat/saajat” viittaa tähän kategoriaan. On hyvä muistaa, että kategoriaan saattaa kuulua myös

52 Taike myöntää myös avustuksia yhteisöille. Vuonna 2018 yhteisöille myönnettujen avustusten kokonaissumma oli noin 16 miljoonaa euroa. Yhteisöavustuksia ei tarkastella tässä raportissa. Ks. lisää: <https://www.taike.fi/fi/apurahat-ja-avustukset> ja <https://www.taike.fi/documents/10162/52418/Vuositilasto+2018.pdf/4adfaaa3-1ed7-592e-c434-7e68eeca01df> (luettu 28.1.2020).

53 Ks. lisää: <https://www.taike.fi/fi/organisaatio> (luettu 28.1.2020).

suomalaisentyisiä henkilöitä. Taiken tietoon on tullut tapauksia, joissa hakija on merkinnyt kielekseen jonkin muun kielen kuin äidinkielenä, esimerkiksi yleisimmin käyttämänsä kielen, tai joissain harvoissa tapauksissa suomen kielen, koska ajattelee siitä olevan hyötyä päätöksentekotilanteessa. Riippumatta ilmoitetusta kielestä hakemuksen voi täyttää suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi.

Tarkempi tieto ulkomaalaissyntyisistä hakijoista, heidän taustoistaan ja yksilöllisistä eroista edellyttäisi kategorian ”muu” lähempää tarkastelua. Aihetta on viimeksi analysoinut Paula Karhunen tutkimuksessaan vuodelta 2013. Yleisesti ottaen erilaisten ryhmien ja yksilöiden väliset erot ja todellisuudet jäävät helposti piiloon tilastoissa, niin myös Taiken tapauksessa. Lisäksi on hyvä huomioida, että taiteilijaryhmien tapauksessa hakulomakkeeseen merkitään vain yhden henkilön, esimerkiksi ryhmän vetäjän äidinkieli. Tällöin työryhmään kuuluvat vieraskieliset henkilöt saattavat jäädä tilastoissa piiloon, jos hakijan äidinkieli on suomi tai ruotsi.

Vuonna 2018 Taike myönsi yhteensä 21,9 euron edestä työskentely- ja kohdeapurahoja taiteilijoille ja taiteilijaryhmille. Työskentelyapurahoja myönnettiin 17,1 miljoonan euron edestä, ja summa koostui taiteilija-apurahoista, kirjastoapurahoista, näyttöapurahoista ja alueiden työskentelyapurahoista. Kohdeapurahat koostuivat eri taiteenalojen kohdeapurahoista, apurahoista kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen, liikkuvuusapurahoista, alueellisista kohdeapurahoista sekä apurahoista lastenkulttuurin edistämiseen. Vuonna 2018 vieraskielisten hakijoiden ja saajien osuus oli 5 prosenttia kaikista hakijoista ja saajista (taulukko 4). Vuonna 2018 vieraskielisille hakijoille myönnettiin apurahoja yhteensä 965 362 euroa, mikä on 4,4 prosenttia myönnettyjen apurahojen kokonaissummasta. Osuus oli korkeampi kuin vuoden 2017 vastaavaa osuus (3,5 %). (Karhunen, P. 2019; Karhunen, P. 2018.)

TAULUKKO 4.

Taiken apurahojen hakijat ja saajat (lkm ja %), 2018.

Taiteen edistämiskeskus, 2018	Lukumäärä	Osuus, %
Hakijat, yhteensä	11 024	100
Vieraskieliset hakijat	565	5
Saajat, yhteensä	2 424	100
Vieraskieliset saajat	121	5

Lähde: Taiteen edistämiskeskus.

Vertailun vuoksi Koneen Säätiö⁵⁴ sai vuonna 2018 yhteensä 3 101 taiteellista työskentelyä ja taiteellista tutkimusta koskevaa hakemusta⁵⁵, joista 223 (7 %) oli englanninkielisiä. Apurahoja myönnettiin yhteensä 103 hakemukselle, joista 13 (13 %) oli englanninkielisiä. Yhteensä apurahoja myönnettiin noin 6 miljoonaa euroa, josta englanninkielisille hakemuksille kohdistui 889 700 € (15 %). Suomen Kulttuurirahasto⁵⁶ (SKR) sai vuonna 2018 puolestaan taiteen alan hakemuksia yhteensä 5 261, joista 156 (3 %) oli englanninkielisiä. Apurahoja myönnettiin yhteensä 596 hakemukselle, josta englanninkielisten hakemusten osuus oli 18 (3 %). Yhteensä SKR myönsi apurahoja reilut 10 miljoonaa euroa, josta englanninkielisille hakemuksille kohdistui 3 prosenttia. (Koneen säätiö 2019; Lassila 2018.) Verrattaessa Taikea säätiöihin on pidettävä mielessä, että säätiöt ovat itsenäisiä toimijoita ja niiden säännöt ja strategiat voivat poiketa valtion toimijoista. Lisäksi on huomioitava, että Taiken tilastoihin viitattaessa puhutaan vieraskielisten hakijoiden määrästä, jolloin vertailu englanninkielisiin hakemusmääriin ei ole täysin yhteenso-piva. Koneen Säätiö ja Suomen Kulttuurirahasto ovat Suomen suurimpia taiteilijoille apurahoja myöntäviä säätiöitä. Etenkin Koneen Säätiöllä on

54 Koneen Säätiön apurahat on tarkoitettu työryhmille, yksittäisille henkilöille tai yhteisöille. Apurahaa voi hakea suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Säätiön apuraha-t on tarkoitettu pääasiassa Suomessa tapahtuvaan työskentelyyn, mutta ulkomail-la työskentelevät voivat hakea apurahoja, jos työ tai tekijät kytkeytyvät jollain tavalla Suomeen. Arvioinnissa on käytössä teema-arviointi, ei taiteenalakohtainen arviointi. Hakemusten käsittely perustuu vertaisarviointiin. Tavallisesti hakemuksia arvioi vain yksi arvioija, joka vaihtuu vuosittain. Asiantuntijoiden tekemän arvioinnin lisäksi hankkeen realistisuuden arvioinnissa ovat mukana säätiön asiamiehet. Asiantuntijoi-den nimiä ei julkisteta. Päätökset myönnettävistä apurahoista tekee säätiön hallitus. Ks. lisää: <https://koneensaatio.fi/apurahat/apurahan-hakijalle/> (luettu 9.9.2019).

55 Lukumääristä puhuttaessa viitataan hakemusten lukumäärään, ei hakijoiden. Siksi lukumäärissä voi olla päällekkäisyyksiä.

56 SKR myöntää apurahoja työskentelyyn, hankkeiden toteuttamiseen sekä han-kintakuluihin. Apurahaa voivat hakea kaikki Suomessa asuvat tai toimivat henkilöt ja yhteisöt tai työryhmät. Apurahaa voi hakea suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Myös muut, joiden hakemuksella on selkeä ja vahva yhteys Suomeen tai suomalaiseen kulttuuriin voivat hakea apurahaa. Päätöksenteko perustuu vertaisarviointiin. Keskusra-hastossa hakemuksia arvioi yli 40 toimikuntaa, joiden jäseniksi kutsutaan 2–3 vuo-sittain vaihtuvaa ulkopuolista asiantuntijaa. Maakuntarahastojen hakemukset arvioi kunkin maakunnan kulttuuria monipuolisesti edustava hoitokunta. Arvioinnissa käy-tetään myös ulkopuolisia asiantuntijoita. Asiantuntijoiden henkilöllisyyttä ei julkiste-ta. Ks. lisää: <https://skr.fi/yleiset-hakuohjeet> (luettu 9.9.2019).

ollut vahva painotus monikielisyyteen vuosina 2012–2016 toteutetun kieliohjelman myötä⁵⁷.

Taiken osalta eniten vieraskielisiä hakijoita on määrällisesti kuvataiteen, musiikin ja monitaiteen aloilla, ja tilanne on pysynyt samana vuodesta 2013. Näillä aloilla kieli ei välttämättä myöskään nouse yhtä merkittävään rooliin kuin joillakin muilla taiteenaloilla. Eri apurahakategoriat eivät ole täysin vertailukelpoisia keskenään, mutta niiden keskinäinen tarkastelu nostaa esiin joitakin eroavaisuuksia. Vuonna 2018 vieraskieliset henkilöt hakivat työskentelyapurahoja (4 % hakijoista) harvemmin kuin kohdeapurahoja (6 %) (taulukot 5 ja 6). Vieraskielisten osuus hakijoista ja saajista oli pienin kirjastoapurahojen kohdalla. Vain kaksi prosenttia kirjastoapurahojen hakijoista ja yksi prosentti niiden saajista oli vieraskielisiä. Tätä vastoin vieraskielisten osuus apurahojen hakijoista (29 %) ja saajista (28 %) oli korkein kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen myönnettyjen apurahojen kohdalla. Myös liikkuvuusapurahoja haettiin aktiivisesti.

TAULUKKO 5.

Taiken työskentelyapurahojen hakijat ja saajat kielen mukaan, 2018.

	Taitelija- apurahat	Kirjasto- apurahat	Näyttö- apurahat	Alueelliset työskentely- apurahat	Yhteensä
Hakijoita, yhteensä	2 492	966	751	1 529	5 738
Vieraskielisiä, lkm	123	16	35	65	239
Vieraskielisiä, %	5 %	2 %	5 %	4 %	4 %
Saajia, yhteensä	295	422	120	211	1 048
Vieraskielisiä, lkm	22	4	7	6	39
Vieraskielisiä, %	7 %	1 %	6 %	3 %	4 %
Myönnetty, yhteensä €	11 619 291	2 671 000	960 000	1 887 000	17 137 291
Vieraskieliset, €	562 112	23 500	56 000	56 100	697 712
Vieraskieliset, %	5 %	1 %	6 %	3 %	4 %

Lähde: Taiteen edistämiskeskus.

⁵⁷ Ks. lisää <https://koneensaatio.fi/koneen-saation-kieliohjelma-2012-2016/> (luettu 7.1.2020).

TAULUKKO 6.

Taiken kohdeapurahojen hakijat ja saajat kielen mukaan, 2018.

	Taiteen- alojen kohde- apurahat	Apurahat moninai- suuden edistä- miseen	Liikku- vuus- apurahat	Alueelliset kohde- apurahat	Lasten- kult- tuurin apu- rahat	Yhteensä
Hakijoita, yhteensä	2 230	194	992	1 525	345	5 286
Vieraskielisiä, lkm	91	56	92	67	20	326
Vieraskielisiä, %	4 %	29 %	9 %	4 %	6 %	6 %
Saajia, yhteensä	658	36	303	295	84	1 376
Vieraskielisiä, lkm	27	10	29	10	6	82
Vieraskielisiä, %	4 %	28 %	10 %	3 %	7 %	6 %
Myönnetty, yhteensä €	2 948 068	130 000	451 600	955 000	300 000	4 784 668
Vieraskieliset, €	128 200	35 500	40 950	30 900	32 100	267 650
Vieraskieliset, %	4 %	27 %	9 %	3 %	11 %	6 %

Lähde: Taiteen edistämiskeskus.

Hakijan kieli ei näytä vaikuttavan merkittävästi apurahan saamisen mahdollisuuksiin. Useissa tapauksissa erot suomenkielisten ja vieraskielisten saajien suhteellisissa osuuksissa ovat hyvin pieniä, eikä kumpikaan kieli-ryhmä korostu niissä erityisesti. Näin ei ole kuitenkaan aina ollut. Edellisiin vuosiin verrattuna vieraskielisten apurahansaajien lukumäärä ja osuus on kasvanut monessa apurahakategoriassa. Erityisen merkille pantavaa on, että taiteilija-apurahojen kohdalla vieraskielisten apurahansaajien osuus on nyt suurempi kuin heidän osuutensa hakijoista. Taulukossa 7 esitetään vieraskielisten taiteilija-apurahan hakijoiden ja saajien lukumäärät ja osuudet vuonna 2018. Vieraskielisille hakijoille myönnettyistä apurahoista yhdeksän oli puolivuotisia, kuusi yksivuotisia, kolme kolmevuotisia ja neljä viisivuotisia.

TAULUKKO 7.

Taiken taiteilija-apurahojen vieraskieliset hakijat ja saajat (lkm ja %), 2018.

Taiteilija-apurahat 2018*	Hakijoita, lkm	Vieras-kielisiä, lkm	%	Saajia, lkm	Vieras-kielisiä, lkm	%
Arkkitehtuuri	19	4	21	9	4	44
Elokuvataide	118	5	4	14	1	7
Kirjallisuus	365	4	1	45	0	0
Kuvataide	707	39	6	61	5	8
Kuvitustaide	31	2	6	3	0	0
Mediataide	88	10	11	10	2	20
Monitaide	105	9	9	9	1	11
Muotoilu	142	7	5	16	3	19
Musiikki	310	18	6	41	3	7
Näyttämötaide	245	8	3	36	2	6
Performanssi- ja esitystaide	23	4	17	3	0	0
Sarjakuva	44	2	5	4	0	0
Sirkustaide	57	3	5	6	1	17
Taidejournalismi	31	0	0	6	0	0
Tanssitaide	123	5	4	14	0	0
Valo- ja äänitaide	17	4	24	3	0	0
Valokuvataide	114	3	3	13	0	0
Ympäristötaide	11	3	27	2	0	0
Yhteensä	2 550	130	5 %	295	22	7 %

* Sama hakija on voinut hakea apurahaa useammalta taiteenalalta. Siksi luvut voivat sisältää päällekkäisyyksiä. Lähde: Taiteen edistämiskeskus.

Vieraskielisille henkilöille myönnettyjen kohdeapurahojen suuruus (€) näyttää olevan samassa linjassa suomenkielisille myönnettyjen apurahasummien kanssa. Esimerkiksi kuvataiteen alalla, jossa vieraskielisten hakijoiden määrä oli vuonna 2018 suurin, suomenkielisten hakijoiden hakusummien mediaani oli 4 200 euroa, ja myönnettyjen apurahojen mediaani 3 000 euroa. Vieraskielisten hakijoiden hakusummien mediaani oli 5 000 euroa ja myös myönnettyjen summien mediaani oli 5 000 euroa. Suomenkielisten hakijoiden hakemien kohdeapurahojen euromääräinen mediaani kaikilla

taiteenaloilla yhteensä oli 5 500 euroa, kun se vieraskielisten kohdalla oli 6 000 euroa. Kohdeapurahan saajien mediaanisumma oli molempien kieliryhmien kohdalla 4 000 euroa. Taitelija-apurahojen määriä on vaikea vertailla samalla menetelmällä, sillä niitä haetaan ja myönnetään tietynpituisille kausille (viidelle, kolmelle, yhdelle ja puolelle vuodelle) tasamääräisinä (1939 €/kk vuonna 2020). Monet hakevat kaikkia tai useampaa kuin vain yhtä taiteilija-apurahakautta samalla kertaa.

APURAHOJEN HAKEMINEN JA PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Hakemus- ja päätöksentekoprosessi sekä päätöksentekijät esitellään Taiken verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, mutta kuvauksia kaikista eri apurahojista ja niiden kriteereistä (esim. kirjastoapurahat) ei ole saatavilla englanniksi. Hakemuksen voi laatia englanniksi, vaikka Taiken verkkosivuilla ei asiaa suoraan ilmaistakaan. Sähköinen hakujärjestelmä on käytettävissä vain suomeksi ja ruotsiksi, mutta Taiken verkkosivuilta löytyy kuvaus hakujärjestelmään vaadittavista tiedoista englanniksi. Haastattelussa Taiken viranhaltijat totesivat, ettei heillä ole mahdollisuuksia tehdä muutoksia nykyiseen hakujärjestelmään eikä nykyistä tilannetta nähty varsinaisesti ongelmallisena. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että apurahanhakijan näkökulmasta Taiken kotisivuilla oleva englanninkielinen tieto on paikoin hajanaista ja kokonaisuutta on vaikea ymmärtää tai hahmottaa.

Tässä on taustalla ollut se, että viralliset asioimiskielet ovat suomi ja ruotsi. Olisi aika iso hallinnollinen ponnistus, että kaikki meidän hakuun liittyvät palvelut olisivat englanniksi, ja se on myös resurssikysymys. Sitähän meille ei ole resursoitu, että se edellyttäisi aikamoisia muutoksia meidän prosesseihin. Se edellyttäisi ihan meidän tietojärjestelmiin, että ne olisivat vähintään kolmikieliset. Sitten voidaan heti kysyä, että riittääkö kolme kieltä. (Haastattelu, Taike)

Sitten on tämä kaksinaismoralismi meillä, että miksi ei laiteta, että hei sä voit hakea [englanniksi], koska sitten meidän pitäisi neuvoa miten hakea myös niillä kielillä millä me kehotetaan hakemaan. Se on resurssikysymys, se on asennekysymys ihan varmasti. (Haastattelu, Taike)

On ilmeisen selvää, että niin kauan kuin [hakemuslomakkeet ovat] suomeksi ja ruotsiksi, niin varmasti helposti hakijat, jotka eivät tunne näitä kieliä ovat hieman heikommassa asemassa. (Haastattelu, Taike)

Taiteilijakyselyn vastaajien mainitsemia syitä olla hakematta apurahaa (mukaan lukien mm. säätiöt) olivat apurahajärjestelmän heikko tuntemus, epätietoisuus sopivista apurahoista, uskon puute valintaprosessissa menestymiseen tai hakija ei ollut löytänyt sopivaa apurahaa oman erikoisalansa ja taiteellisen kiinnostuksensa kannalta. Kiinnostavaa kyllä, kielikysymystä ei mainittu kertaakaan syyksi hakematta jättämiselle vaikka kyselyvastaajat olivat tyytymättömiä englanninkielisen tiedon vähäiseen määrää. Varsinkin Taikkeen kohdistui kuitenkin erityisen paljon kritiikkiä siitä, että hakemuslomakkeet ovat saatavilla vain suomeksi ja ruotsiksi.

Ulkomaalaissyntyiset henkilöt kertoivat olevansa melko tyytyväisiä saatavilla olevia apurahoja koskevaan tietoon. Kyselyn vastaajat olivat hieman vähemmän tyytyväisiä hakumenettelyä koskevan tiedon saavutettavuuteen mutta olivat vahvasti sitä mieltä, ettei päätöksentekokriteereitä ja päätöksentekijöitä koskevaa tietoa ole saatavilla riittävästi. Tämä koski kaikkia apurahoja jakavia tahoja, ei pelkästään Taikkea. Taiken tapauksessa päätöksentekijöiden, taidetoimikuntien jäsenten nimet julkaistaan kaikkien saataville Taiken verkkosivuilla.

Monet vastaajista valittivat myös siitä, ettei päätösten mukana anneta palautetta. Jotkut pitivät palautetta tärkeänä, jotta he pystyisivät tulevaisuudessa parantamaan hakemuksiaan. Joidenkin mielestä palautteen puuttuminen oli osoitus avoimuuden puutteesta. Tästä syystä osa vastaajista esitti oletuksia toisten hakijoiden suosimisesta, sisäpiireistä ja hakijoiden ja arvioijien välisistä suhteista. Olettamukset epätasa-arvoisesta kohtelusta ovat samoja kuin *Taiteen ja kulttuurin barometrissa* (Hirvi-ijäs ym. 2018; Hirvi-ijäs ym. 2019). Siten tunne avoimuuden puutteesta näyttää olevan yleinen ja yhteinen ongelma taiteen kentällä. Tosin vain muutama taiteilijakyselyyn vastanneista kuitenkin epäili, että suomenkielisiä hakemuksia suositaan englanninkielisten hakemuksien kustannuksella. Tutkimusaineiston ja Taiken tilastojen perusteella epäily ei näytä ainakaan yleisellä tasolla olevan aiheellinen. Suurimmat syyt kielteisiin apurahapäätöksiin ovat Taiken henkilökunnan haastattelujen mukaan kova kilpailu ja huonosti laaditut hakemukset, joissa toimintasuunnitelmaa ei ole määritelty tarpeeksi selkeästi tai budjetti on epärealistinen.

I don't want to say that information is lacking, my critic is regarding the language used to explain things. It used to be quite complicated.
(Taiteilijakysely)

Feedback is really essential for artists to improve the next round of applications. Unfortunately, the grants I have applied for do not give feedback, and I have had series of rejections. I really need help in

understanding how I can provide a well-developed grant application that can attract funding. (Taiteilijakysely)

Is there any advantage or disadvantage of writing the application in English? It's generally assumed that the people who make decision understand English well enough to read the English application, but is it treated equally in the decision-making process? (Taiteilijakysely)

[E]veryone knows everyone in Finland; the grant system is rigged towards those you know and those who have a long CV. (Taiteilijakysely)

Apurahat kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen

Taike-strategian⁵⁸ (2015–2020) mukaan Taike vaikuttaa yhteiskunnassa edistämällä taiteen moninaisuutta ja kulttuurien välistä vuoropuhelua. Taike myöntää apurahoja kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen taiteilijoille, työryhmille ja yrittäjinä toimiville yksityishenkilöille⁵⁹. Apurahojen tarkoituksena on “vahvistaa siirtolaistaustaisten ja muihin kulttuurivähemmistöihin kuuluvien taiteilijoiden mahdollisuuksia harjoittaa taiteellista toimintaa ja osallistua tasavertaisesti Suomen taide-elämään sekä tukea kulttuurista moninaisuutta, kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja rasmin vastaisuutta edistäviä taide- ja kulttuuriprojekteja Suomessa”. Apurahat on tarkoitettu kaikille taiteilijoille ja työryhmille taustasta riippumatta.⁶⁰

Apurahoja kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen myönnettiin vuonna 2018 yhteensä 130 000 euron edestä 36 hakijalle, joista 28 prosenttia oli vieraskielisiä. Suomenkielisille hakijoille myönnettyjen summien mediaani (3 250 €) oli hieman korkeampi kuin vieraskielisille myönnettyjen summien (3 000 €), vaikka vieraskielisten hakijoiden hakusummien

58 Ks. <https://www.taike.fi/fi/strategia?inheritRedirect=true> (luettu 30.1.2020).

59 Ks. <https://www.taike.fi/fi/apurahat-yksityisille/-/stipend/tgLKCgqRUWQf/viewStipend/11165> (luettu 13.1.2020).

60 Taike myöntää myös avustuksia yhteisöille, mm. yhdistyksille, osuuskunnille ja yrityksille kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen ja rasmin vastaiseen toimintaan. Avustusten tarkoitus on edistää osallisuutta, osallistumista kulttuuriin ja kulttuurien välistä vuoropuhelua. Ennen Taiketa avustusta jakoi OKM. Vuonna 2018 avustuksia myönnettiin yhteensä 635 000 euroa. Ks. lisää: <https://www.taike.fi/fi/avustukset-yhteisöille/-/stipend/AhK7rZDMBpbH/viewStipend/11166> (luettu 17.1.2020).

mediaani (7 015 €) oli hieman suomenkielisiä korkeampi (6 500 €). Taiteilijakyselyn vastaajista moni piti myönnettyjä apurahasummia liian pieninä, ja pienempinä kuin Taiken muut apurahat. Verrattuna kohdeapurahoina myönnettyjen tukisummien yleiseen mediaaniin kulttuurista moninaisuutta edistävien apurahojen mediaani vuonna 2018 oli 1 000 euroa (25 %) pienempi.

Apurahoja kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen on myönnetty vuodesta 2009 alkaen, ja niiden kokonaismäärä on noussut vähitellen 100 000 eurosta 160 000 euroon vuoteen 2019 mennessä (taulukko 8). Varhaisina vuosina vieraskielisten osuus hakijoista oli noin 50 prosenttia tai hieman enemmän, mutta viimeisen viiden vuoden aikana osuus on laskenut huomattavasti. Samalla vieraskielisten hakijoiden vuosittainen lukumäärä on pysytellyt 50 ja 70 välillä, mikä viittaa siihen, että muiden hakijoiden määrä on noussut. Myös vieraskielisten osuus apurahansaajina on laskenut, vaikkakin osuus nousi vuonna 2019. Vuosia 2017 ja 2018 lukuun ottamatta vieraskielisten apurahansaajien osuus on ollut korkeampi kuin heidän osuutensa hakijoista.

TAULUKKO 8.

Apurahat kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen vuosina 2009–2019.

Vuosi	Summa, €	Hakijat, kaikki	Vieras-kielisiä, %	Saajat, kaikki	Vieras-kielisiä, %
2009	100 000	248	53 %	31	77 %
2010	100 000	89	48 %	30	77 %
2011	100 000	96	58 %	41	71 %
2012	100 000	103	49 %	35	57 %
2013	100 000	128	52 %	36	56 %
2014	97 000	125	62 %	36	81 %
2015	97 000	121	41 %	37	54 %
2016	105 000	206	30 %	40	38 %
2017	124 000	194	31 %	48	27 %
2018	130 000	194	29 %	36	28 %
2019	160 000	198	27 %	30	43 %

Lähde: Taiteen edistämiskeskus.

Enemmistö taiteilijakyselyyn vastanneista piti apurahaa tärkeänä mutta koki myös erilliseen apurahaan liittyvän ongelmia. Vastaajat näkivät apurahan

tärkeänä keinona edistää kulttuurista moninaisuutta ja kulttuurien välistä vuoropuhelua etenkin vallitsevassa poliittisessa ilmapiirissä. Apurahan koettiin myös toimivan ponnahduslautana, jonka avulla ulkomaalaissyntyisillä taiteilijoilla on mahdollisuus päästä sisään suomalaiseen apurahajärjestelmään. Jotkut kuitenkin katsovat, että apuraha erottaa ulkomaalaissyntyiset taiteilijat muista taiteilijoista sekä leimaa heidät “maahanmuuttajataiteilijoiksi” ja heidän taiteensa “maahanmuuttajataiteeksi”. Taiken epäiltiin pitävän apurahaa riittävänä toimenpiteenä kantaa vastuuta moninaisuusasioista sen sijaan, että kulttuurinen moninaisuus otettaisiin osaksi kaikkien apurahojensa kriteerejä (ks. myös Saukkonen 2010, 212). Samanlaisia näkökulmia ja asenteita nousi esiin myös Taiken henkilöstön haastatteluissa.

To help non-Finnish artists feel legitimate and accepted into the cultural sector. (Taiteilijakysely)

Racism and cultural field isolation are a relatively silent but huge problem here. (Taiteilijakysely)

Kun kulttuurijärjestelmä ei vielä tunnista muunlaista taiteellista työtä kuin suomalaista ja suomenruotsalaista kulttuuria, tarvitaan kaikenlaisia tukimuotoja, jotka rohkaisevat taiteen moninaisuutta Suomessa. (Taiteilijakysely)

I think it's better to work on a basis of equality and professionalism, not separation into groups that are relevant to his/her ethnical background. (Taiteilijakysely)

Apurahan tavoitteena on ollut tukea kulttuurista moninaisuutta ja erilaisista kulttuuritaustoista tulevia taiteilijoita sekä lisätä vieraskielisten hakijoiden määrää. Tavoitteena on lisäksi ollut edistää heidän tunnettuuttaan. Sellaisenaan apurahan voidaan katsoa täyttäneen tehtävänsä, mutta vaikutukset eivät ole kiistattomia. Lisätutkimusta kaivattaisiin siitä, onko vieraskielisten hakijoiden määrä yleisesti kasvanut juuri kyseisen apurahan vaikutuksesta. Yksi päätelmä kuitenkin on, että kulttuurinen moninaisuus tulee nykyisin paremmin tunnistetuksi osana muitakin Taiken apurahoja. Esimerkiksi verrattuna tilanteeseen vuonna 2013 taiteilija-apurahoja on myönnetty vieraskielisille hakijoille nyt myös kirjallisuuden ja elokuvan aloilla. Ristiriitaisia näkemyksiä vallitsee kuitenkin siitä, onko apuraha kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen tullut vieläkin tarpeettomaksi.

Siinä on alusta asti ollut tällainen ristiriita, ettei haluta olla maahanmuuttajataiteilijoita, vaan taiteilijoita. Tämä on jatkuvasti esillä, että toisaalta halutaan myönteistä erityiskohtelua, mutta toisaalta ei haluta tulla leimatuksi. (Haastattelu, Taike)

[Erityismäärärahan] hyvä ideahan on ollut, että on olemassa matalan kynnyksen ensimmäinen [apuraha], jossa tunnustetaan erityistarpeet. Aika monella on sellainen mielikuva, että se on siinä. Meidän pitäisi ponnistella enemmän, että koko kirjo on auki kaikille ammattitaiteilijoille, että se ei ole sun kielitaidosta tai kotoperästä millään lailla kiinni, että voitko hakea [...] apurahoja vai et. Siinä meillä on vielä satsaamista. (Haastattelu, Taike)

Tämä ei ole ensimmäinen kerta, kun asiaan kiinnitetään huomiota. Vuonna 2013 Karhunen totesi, että monikulttuurisuuden edistämiseen suunnattu apuraha ei näytä avanneen taiteilijoille tietä muihin apurahoihin (Karhunen 2013, 113). Pasi Saukkonen on todennut, että vähemmistöille suunnatut erityistoimet usein eristävät pikemmin kuin estävät heitä eriytymästä valtakulttuurista (Saukkonen 2013, 33). Kohdennetut haut voivat kuitenkin olla arvokkaita eritaustaisten hakijoiden näkökulmasta. Arvion mukaan esimerkiksi Koneen Säätiön monikielisyyteen suunnattujen hakujen merkitys oli suuri erityisesti ulkomaalaissyntyisille toimijoille. Kattava tiedottaminen ja verkostoitumistapaamiset auttoivat tavoittamaan sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut entuudestaan tietoa erilaisista rahoitusmahdollisuuksista ja jotka eivät olleet rutinoituneita apurahojen hakijoita. (Saukkonen 2015, 38.)

Edustuksellisuus ja muutosvalmius

ULKOMAALAISYNTYISTEN EDUSTUKSELLISUUS TAIKESSA

Keskeisin haaste (kytkeytyen ulkomaalaissyntyisiin henkilöihin) kulttuurisen moninaisuuden lisäämisessä Taiken henkilöstön ja taidetoimikuntien jäsenten keskuudessa on edellytys sujuvasta suomen ja ruotsin kielen osaamisesta. Haastatteluissa vaatimusta perusteltiin valtion virkoja koskevilla lakisääteisillä kielitaitovaatimuksilla, jotka edellyttävät erinomaista puhutun ja kirjoitetun suomen kielen taitoa sekä tyydyttävää puhutun ja kirjoitetun ruotsin kielen taitoa⁶¹. Vähäiset resurssit uuden henkilöstön palkkaamiseen estävät omalta osaltaan tilannetta muuttumasta. Kielitaitovaatimukset koskevat Taiken osalta vain viranhaltijoita. Haastateltavat mainitsivat, ettei mikään estä heitä palkkaamasta ulkomaalaissyntyisiä hakijoita. Mutta myös muut kuin virkatehtävät edellyttävät suomen kielen osaamista – ei välttämättä täydellistä. Taike on osa valtionhallintoa ja esimerkiksi työhön kuuluvat hallinnolliset tehtävät edellyttävät tietyntäsoista suomen kielen taitoa, myös läänintaiteilijoilta⁶² (Hakola 2020).

61 Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003): <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030424> (luettu 30.1.2020).

62 Läänintaiteilijat työskentelevät taiteen edistämisen projekteissa eri puolilla Suomea määräaikaisilla työsopimuksilla.

Lakisäätöiset kielivaatimukset eivät koske taidetoimikuntien jäseniä, mutta näiden on pystyttävä lukemaan suomeksi ja ruotsiksi kirjoitettuja hakemuksia. Haastattelujen perusteella tämä saattaa estää muuten pätevien vertaisarvioijien pääsyä jäseniksi. Kielikysymyksen lisäksi tilanteeseen vaikuttaa myös taidetoimikuntien jäsenten nimittämisprosessi. Taike pyytää ehdotuksia jäseniksi taidealan edustajilta, esimerkiksi taiteilijajärjestöiltä. Jos taiteilijajärjestöt eivät ole kaikkien saavutettavissa, tai ulkomaalaissyntyiset ammattilaiset eivät pääse nousemaan kentällä tunnustettuun asemaan, on epätodennäköisempää, että heitä myöskään ehdotetaan jäseniksi. Taiteilijakyselyn vastaajista kolme oli työskennellyt valtion taidetoimikunnissa, ja yhdeksää oli ehdotettu muttei nimitetty tehtävään. Lisäksi 13 vastaajaa oli pyydetty antamaan jäsenyyttä koskevia ehdotuksia. Näitä henkilöitä työskenteli eniten esittävien taiteiden, kuvataiteen ja mediataiteen alalla ja vähiten muotoilun, näyttämötaiteen ja sarjakuvataiteen aloilla. Lukuja on kuitenkin vaikea verrata mihinkään, minkä takia aihetta on myös hankala analysoida laajemmin pelkästään tutkimusaineiston perusteella.

[Taike] tunnistaa ongelman, joka liittyy yleensä ulkomaalaistaustaisiin taiteilijoihin Suomessa, ja se on, että Suomessa on sen verran suppea taideyhteisö ja Suomessa saatu taidealan koulutus on aika merkittävä meritoitumisessa. (Haastattelu, Taike)

Even though I have qualifications on the field, I do speak and read Finnish, I also belong to artists associations, I will probably never be asked to be part of TAIKE, because I am a foreign artist. Also, I have sent dozens of applications, I am curating and exhibiting internationally, I am promoting and selling Finnish contemporary art...and even then...I don't get support, I don't get recognition on the field [...] it's a really unfair system. (Taiteilijakysely)

Kulttuurisen moninaisuuden tuntemusta on yritetty lisätä taidetoimikunnissa kannustamalla kentän toimijoita huomioimaan erilaisia kulttuuritaustoja edustavat alan ammattilaiset ehdotuksissaan. Toimikuntien jäsenten taustoista ei ole olemassa tilastoja. Taiken arvion mukaan valtion taidetoimikunnissa on kaudella 2019–2020 kahdeksan jäsentä, joiden kieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame, jotka ovat syntyneet muualla kuin Suomessa tai jotka kuvailevat edustavansa kahta erilaista kulttuuritaustaa⁶³ (Halttu-

63 Tämän lisäksi valtion taidetoimikunnissa työskentelee kaudella 2019–2020 jäseniä, jotka ovat saamenkielisiä, edustavat saamelaiskulttuuria tai jotain muuta Suomen perinteistä vähemmistökulttuuria (Halttunen 2020).

nen 2020). Arvio perustuu taide- ja kulttuurialojen yhdistyksiltä tulleisiin ehdokasesityskirjeisiin.

Kaikesta huolimatta kysymys taidetoimikuntien edustuksellisuudesta on edelleen ongelmallinen. On mahdotonta saada kaikenlainen taiteelliseen toimintaan kytkeytyvä kulttuurinen moninaisuus edustetuksi toimikuntien jäsenissä, ja suurin osa hakemuksista tehdään suomeksi. On myös muistettava, että Suomessa asuvat ulkomaalaissyntyiset taiteilijat muodostavat varsin heterogeenisen ryhmän. Vaikka jotkut kriteerit ja päätöksenteon käytännöt eivät tunnista yhden henkilön ammatillista osaamista ja asiantuntemusta, jollekin toiselle henkilölle samat kriteerit ja käytännöt saattavat olla suotuisia. Lisäksi on olemassa useita syitä siihen, miksi apurahaa ei myönnetä. Karhunen toteaa, että laadullisessa arviointiprosessissa henkilön tausta ei ole eikä voi olla määräävä tekijä, eikä päätöksenteko voi perustua yksioikoisesti hakijamääriin (Karhunen 2013, 72). Kun päätöksenteko perustuu aikaisempiin taiteellisiin meriitteihin, kuten taiteilija-apurahojen kohdalla, on sillä kuitenkin vaikutusta miten hakijan ammattitaitoa arvioidaan. Myös sillä on asiaan merkitystä, miten aikaisemman taiteellisen toiminnan laatu otetaan huomioon ja miten hakija on tunnustettu taiteen alallaan Suomessa. Siksi on tärkeä tunnistaa ja ymmärtää, miten erilaisia taiteellisia käytäntöjä arvioidaan ja arvotetaan, ja minkälaista asiantuntemusta päätöksenteko edellyttää.

Taikella on myös erillinen kulttuurisen moninaisuuden ja liikkuvuuden kehittämisohjelma⁶⁴. Sen tarkoitus on edistää taiteen moninaisuuden ymmärrystä, kulttuurien välistä vuoropuhelua sekä pää- ja vähemmistökulttuurien yhteistoimintaa. Lisäksi kehittämisohjelman tavoitteena on edistää taiteilijoiden liikkuvuutta sekä kehittää kansainvälisiä verkostoja painopisteenä Pohjoismaat ja Barentsin alue. Kehittämisohjelmassa työskentelee läänintaiteilijoita, jotka toteuttavat kulttuuriseen moninaisuuteen ja liikkuvuuteen liittyviä hankkeita eri puolilla Suomea. Määräaikaisissa taiteen edistämistehtävissä, myös läänintaiteilijoina, on Taikessa toiminut ainakin kaksi äidinkieleltään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvaa henkilöä viimeisten viiden vuoden sisällä, mutta heidän työkielensä on ollut suomi tai ruotsi (Hakola 2020). Eritaustaisten työntekijöiden määrien tarkastelua vaikeuttaa tilastojen puuttuminen. Tämän raportin pääasiallisena tarkastelun kohteena ovat apurahat, ja siksi kehittämisohjelmaa ei analysoida tässä enempää.

64 Ks. lisää: <https://www.taike.fi/fi/taideliikkuu> (luettu 30.1.2020).

ASENTEET JA MUUTOSVALMIUS

Haastattelujen perusteella yleinen suhtautuminen kulttuuriseen moninaisuuteen on Taikessa myönteistä. Kaikki haastatellut ilmaisivat, että kulttuurisen moninaisuuden näkyminen ja tukeminen ovat tärkeä osa Taiken toimintaa. Kaikki taiteilijakyselyssä esiin tuodut ongelmat on kuitenkin tunnistettu jo aiemmin (ks. esim. OKM 2014; Karhunen 2013), ja siksi on syytä pohtia, voisivatko Taikkeen yhdistetyt ongelmat johtua osaltaan myös siitä, että rakenteellisten esteiden tunnistaminen on vaikeaa ja totuttuja käytänteitä on vaikea uudelleenarvioida saati uudistaa. Haastateltavat mainitsivat suuret työmäärät ja ajanpuutteen tekijöinä, jotka estävät aiheeseen perehtymistä, ymmärryksen kasvattamista ja yhdenvertaisempien käytäntöjen kehittämistä. Myös asenteet mainittiin vaikkakaan kukaan haastatelluista ei pitänyt niitä merkittävimpänä esteenä. Joissain haastatteluissa asenteiden osuutta asiaan myös vähäteltiin.

Useat haastateltavat pitivät valtion hallintoa hyvin jäykkänä ja kyvyttömänä toteuttamaan nopeita muutoksia. Taike toimii opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa eikä ministeriö haastateltavien mukaan useinkaan anna Taikelle mahdollisuuksia olla aloitteellinen ja uudistaa toimintaansa ja käytäntöjään. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että aloitteen muutokseen olisi tullava ministeriöltä. Joissakin haastatteluissa tuotiin kuitenkin ilmi, että tosiasiasa Taiken olisi usein mahdollista toimia aloitteellisemmin kuin annetaan ymmärtää.

Taike ei päättä määrärahojen suuruudesta tai niiden jakautumisesta eri taiteenaloille. Nämä päätökset tekee ministeriö. Lakisääteiset kielitaitovaatimukset ja koko hallinnon alan käytössä olevan sähköisen hakujärjestelmän kielivaihtoehdot ovat myös asioita, joita Taike ei pysty yksin muuttamaan. Taike voi toisaalta vaikuttaa siihen, että ongelmat nostetaan esiin ja että henkilöstö ja taidetoimikuntien jäsenet saavat tarvittavaa ohjausta. Viestinnässä käytetyt ilmaisut ja käsitteet sekä tiedon saavutettavuus verkkosivuilla (esim. kielivaihtoehdot ja ymmärrettävyys) ovat myös Taiken omalla vastuulla.

Monet haastatelluista pitivät Taikea kaikesta huolimatta uudistushaluisena ja avoimena muutoksille, tosin muutokset ovat monesti hienovaraista ja hitaita ja usein ulkopuolisille näkymättömiä. Taike on kuitenkin toteuttanut toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi esimerkiksi sisällyttämällä yhdenvertaisuuden vaatimuksen yhteisöjen toiminta-avustuksia koskeviin kriteereihin⁶⁵. Alueelliset ja kielelliset tekijät otetaan huomioon hakemusten arvioinnissa ja huomiota kiinnitetään siihen, miten avustuksia

65 Ks. lisää: <https://www.taike.fi/fi/avustukset-yhteisolle/-/stipend/Ah-K7rZDMBpbH/viewStipend/11150> (luettu 28.10.2019).

hakevat yhteisöt toimivat yhdenvertaisuuden, sukupuolten välisen tasa-arvon ja kestäväen kehityksen edistämiseksi.

Myös opetus- ja kulttuuriministeriö huomioi yhdenvertaisuuden valtionavustuksia jakaessaan⁶⁶. Avustuksen saajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja noudattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa säädettyjä työnantajavelvoitteita. Tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu huomioidaan myös Taiken kohdeapurahoja arvioitaessa⁶⁷. Näitä kriteereitä ei kuitenkaan käytetä taitelija-apurahojen kohdalla. On vielä liian varhaista sanoa, minkälaisia vaikutuksia kriteereillä on ja millaiseksi kulttuurisen moninaisuuden rooli osana yhdenvertaisuutta muodostuu.

Yksi Taiken ja OKM:n välisen tulossopimuksen (2017–2019) tavoitteista oli nostaa vieraskielisten hakijoiden ja apurahansaajien osuudet kuuteen prosenttiin⁶⁸. Vuoteen 2018 mennessä tavoitetta ei oltu vielä täysin saavutettu, mutta sekä hakijoiden että apurahansaajien määrä on ollut nousussa. Joissakin apurahakategorioissa nousu on ollut jopa huomattavaa.

66 OKM on tekemässä muutoksia myöntämiensä yleis- ja erityisavustusten ehtoihin. Jatkossa avustuksen saajalla on velvollisuus edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja noudattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa säädettyjä työnantajavelvoitteita. Ks. lisää: https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/valtiovustusten-ehtoihin-ja-rajoituksiin-tulossa-muutoksia (luettu 20.6.2019).

67 Ks. lisää: <https://www.taike.fi/fi/apurahat-yksityisille/-/stipend/tgLKCGq-RUWQf/viewStipend/11163#Millä%20operusteella> (luettu 28.10.2019).

68 Ks. lisää: <https://www.taike.fi/documents/1215167/0/Taiken+tulossopimus+2017-19.pdf> (luettu 20.8.2019).

6 KOKEMUKSIA SUOMALAISILLA TAIDE- JA KULTTUURIKENTÄLLÄ TOIMIMISESTA

Tämä luku käsittelee ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten kokemuksia suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä toimimisesta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Nykyisen työtilanteen tai koulutuksen yhteensopivuuden tarkastelu ei välttämättä kerro paljoakaan henkilökohtaisista kokemuksista. Osa kuvatuista kokemuksista antaa valitettavan synkän kuvan ulkomaalaissyntyisten ammattilaisten tilanteesta kentällä. Tarkastelu pohjautuu taiteilijakyselyn tuloksiin sekä muihin aihetta käsitteleviin tutkimuksiin ja raportteihin.

Taide- ja kulttuurikentällä kohdatut ongelmat ja syrjintä

Selkeästi suurin osa (86 %) taiteilijakyselyn vastaajista oli kokenut vaikeuksia työuransa aikana Suomessa. Haasteet liittyivät useimmiten taloudelliseen toimeentuloon. Vastaajat raportoivat kohdanneensa monenlaisia ongelmia asioidessaan KELA:n tai TE-toimistojen kanssa toimista, jotka liittyivät taiteelliseen työhön. Tämä on yleinen ongelma taide- ja kulttuurialalla Suomessa, ja myös todettu useissa tutkimuksissa (ks. esim. Hirvi-Ijäs ym. 2019; Rensujeff 2014). Kyselyvastaajien kansallisuus tai synnyinmaa eivät vaikuttaneet merkittävästi siihen, oliko vaikeuksia kohdattu. Kyvyttömyys käyttää suomen kieltä työkielenä puolestaan vaikutti asiaan useimpien vastaajien mielestä. Se sai monet tuntemaan itsensä ulkopuoliseksi ja olevansa vailla mahdollisuuksia osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan.

Taloudellisten ongelmien lisäksi useimmat ulkomaalaissyntyiset alan ammattilaiset olivat kohdanneet Suomessa ennakkoluuloja ja syrjintää, jotka äärimmäisissä tapauksissa voivat johtaa terveysongelmiin. Pia Hounin ja Heli Ansion (2013) mukaan taiteilijat Suomessa kokevat työnsä stressaavammaksi ja kuluttavammaksi muiden alojen työntekijöihin verrattuna. Syyt ovat usein taloudellisia mutta myös syrjintä ja häirintä vaikuttavat kokemukseen merkittävästi. (Houni & Ansio 2013, 149–163.) Syrjintää kokeneilla henkilöillä, oli sitten kyse suorasta tai epäsuorasta syrjinnästä, on tavallista suurempi todennäköisyys kärsiä mielenterveysongelmista (Rask 2018, 50). Mielenterveysongelmat nousevat esiin myös taiteilijakyselyn aineistossa.

Tutkimus *Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen* (2019) kiinnittää huomiota siihen, että kokemukset syrjinnästä työmarkkinoilla ovat yleisiä Suomessa asuvien vieraskielisten keskuudessa. Varsinkin somalinkieliset, mutta myös arabiankieliset ja venäjänkieliset kokivat, että heidän yhteisöihinsä kuuluvia henkilöitä syrjitään

työmarkkinoilla. Vironkielisten ja englanninkielisten joukossa kokemukset eivät olleet yhtä yleisiä. (Pitkänen ym. 2019, 47.)

Tutkimuksista tiedetään lisäksi, että vähemmistöihin kuuluvat henkilöt huomaavat eniten syrjintää ja että kokemukset epäsuorasta syrjinnästä ovat yleisempiä kuin avoin syrjintä (ks. esim. Rask 2018; Larja ym. 2012). *Työolojen muutokset 1977–2013* julkaisun mukaan henkilöt, joiden työpaikalla työskentelee ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää oli havainnut yhdeksän prosenttia ja kansallisuuden tai ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää kuusi prosenttia. Suomenkielisiin verrattuna kielitaitoon perustuvaa syrjintää havaitsivat yli kaksi kertaa useammin ne, joiden äidinkieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi. Myös kansallisuuteen tai ihonväriin kohdistuvaa syrjintää havaitsivat useimmiten ne, joiden jompikumpi tai molemmat vanhemmat olivat syntyneet ulkomailla. (Sutela ym. 2014, 121.)

Taiteilijakyselyn perusteella suomalaisissa taide- ja kulttuurilaitoksissa työskennelleistä vastaajista (yhteensä 60 henkilöä) 83 prosenttia miehistä ja 55 prosenttia naisista oli kohdannut jotain haasteita tai ongelmia työskentelyn aikana. Vastaajan ikä tai maa, jossa henkilö oli saanut alan koulutuksen eivät juuri vaikuttaneet asiaan. On kuitenkin huomionarvoista, että henkilöt, jotka olivat asuneet Suomessa pidempään, kertoivat kohdanneensa muita vähemmän haasteita ja ongelmia. Asiaa saattaa selittää se, että mitä pidempään henkilö on asunut Suomessa ja mitä paremmin hän tuntee suomalaisen yhteiskunnan toimintatapaa, sitä yhdenvertaisemmaksi hän kokee itsensä niin sanottujen kantasuomalaisten kanssa (Pitkänen ym. 2019, 45–47). Lisäksi mitä parempi kyselyvastaajien suomen kielien taito oli, sitä vähemmän ongelmia he olivat kohdanneet. Henkilöt, jotka käyttävät englantia työkielenään, olivat kohdanneet huomattavasti enemmän haasteita kuin ne, joiden työkieli on suomi. Kuvatut kielitaitoon liittyvät haasteet olivat johtaneet rajattuihin työtehtävien, heikkoihin mahdollisuuksiin osallistua päätöksentekoon sekä tunteeseen toisten suosimisesta ja avoimuuden puutteesta. Ongelmina mainittiin myös erot työskentelyta-voissa ja haluttomuus muuttaa tai uudelleenarvioida vallitsevia käytäntöjä sekä, äärimmäisissä tapauksissa, seksuaalinen häirintä, verbaalinen häirintä ja rasismi.

Finnish language is an obstacle to be taken seriously. Understandably Finnish is the main working language, not mastering it excludes me from a lot of decisions/extra assignments. (Taiteilijakysely)

I felt like I was not treated equally compared to my Finnish colleagues who were also working as interns. I felt that my knowledge was not put to use and I was hired only to run simple office tasks whereas the Finnish interns were involved in other creative processes. (Taiteilijakysely)

Päätöksiäni kyseenalaistetaan usein, koska olen ulkomaalaistaustainen. Jotkut kantasuomalaiset kokevat olevansa etuoikeutettuja. Etten lähtökohtaisesti voi tietää tai osata mitään paremmin kun he. Ulkomaalaistaustaiset halutaan nähdä enemmän palvelijoina kuin päätöksentekijöinä. (Taiteilijakysely)

Myös Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio ECRI kehottaa Suomea puuttumaan työsyryntään. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla tulisi olla oikeus tutkia työelämän syrjintää koskevia tapauksia ja oikeus nostaa kanteita tuomioistuimessa omasta aloitteestaan. (ECRI 2019, 10.) Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston mukaan valtuutetulle tulee paljon yhteydenottoja työsyrynnästä, mutta yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämän yksittäisissä syrjintätilanteissa valvovat nykyisin työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi edistää työelämän yhdenvertaisuutta ainoastaan avustamalla työnantajia edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antamalla suosituksia sekä sovittelemalla yksittäisiä syrjintätilanteita. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2019.)

Ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen

Eri tutkimukset ovat osoittaneet, että syrjintää esiintyy eniten työntekijöiden rekrytointivaiheessa (Larja ym. 2012, 72). Taiteilijakyselyyn vastanneista henkilöistä 41 prosenttia koki, että heidän ammatillinen osaamisensa tunnustetaan ja sitä arvostetaan heidän hakiessaan työtä tai apurahoja Suomessa, kun päinvastainen kokemus oli 38 prosentilla vastaajista. Neljäsosa vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa. Mainittuja syitä ammattitaidon arvostuksen puutteeseen olivat muun muassa tarve todistella osaamistaan kerta toisensa jälkeen uudelleen, paine työskennellä suomalaisia alan ammatillisia kovemmin saadakseen tunnustusta, ulkomailta saadun tutkinnon tai ammattitaidon sivuuttaminen sekä erilaiset taiteelliset käytännöt. Yksi vastaajista arveli, että taiteilijajärjestöt eivät ehkä hyväksy ulkomaisia tutkintoja todisteiksi ammatillisuudesta. Ulkomailta suoritettujen tutkintojen puutteellinen tunnistaminen on asia, joka mainitaan yleisesti myös *Taiteen ja kulttuurin barometrissa* (ks. Hirvi-Ijäs ym. 2019; Hirvi-Ijäs ym.

2018). Tästä voi päätellä, että kyseessä on laajempi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä esiintyvä ongelma.

I have applied more than 20 positions at the established institutions of Helsinki. The ones who proudly promote diversity in their outspoken strategies. I have never been asked for an interview.
(Taiteilijakysely)

[O]ver estimation of qualifications on paper as opposed to real experience in the field. (Taiteilijakysely)

I think that in Finnish arts and culture there are certain standards and expectations I just simply do not meet. So, when my expertise is measured by those standards, it's no wonder that I don't get recognized. (Taiteilijakysely)

My formal education from outside Finland seems to be not so valuable in the Finnish eyes. (Taiteilijakysely)

Vastaajien ikä ja sukupuoli tai maa, jossa vastaaja oli saanut koulutuksensa, eivät juuri vaikuttaneet kokemukseen. Kolmannes EU- ja ETA-alueen sisällä syntyneistä vastaajista ja hieman alle puolet EU- ja ETA-alueen ulkopuolella syntyneistä vastaajista oli sitä mieltä, että heidän osaamisensa tunnustetaan ja sitä arvostetaan. Elokuva- ja teatterialalla työskentelevät henkilöt olivat tilanteeseen kaikkein tyytymättömmimpiä. Apurahansaajat ja työsuhteessa olevat vastaajat olivat muita voimakkaammin sitä mieltä, että heidän ammattitaitonsa tunnustetaan, kun taas vastakkaista mieltä olevia oli eniten yrittäjien ja työttömien joukossa. Jotkut vastaajista toisaalta ajattelivat, että heidän pitäisi uskaltaa enemmän ja olettaa vähemmän.

Kyselyvastaajat esittivät useita erilaisia oletuksia syrjinnästä ilman konkreettisia esimerkkejä. Tämä ei tarkoita, että ne olisivat automaattisesti perusteettomina. Euroopan komission syrjintää koskevan Eurobarometrin *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the European Union* (2019) mukaan vain kolmannes suomalaisista uskoo, että työnhakijan nimi voi asettaa hakijan eriarvoiseen asemaan, kun kaksi yhtä pätevää henkilöä hakee samaa työtä (Eurobarometer 2019). Nimen vaikutuksen on kuitenkin osoittanut todeksi Akhlaq Ahmad tutkimuksessaan *When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market* (2019). Tutkimuksen mukaan hakijoilla, joilla on suomalainen nimi, on ainakin kaksi, joskus jopa neljä kertaa suurempi todennäköisyys päästä työhaastatteluun kuin henkilöillä, joilla on ulkomainen nimi,

silloinkin kun heidän ansioluettelonsa ovat muuten samanveroisia⁶⁹. Lisäksi huomattava vaikutus on sillä, onko nimi eurooppalainen vai ei-eurooppalainen. Tämä käy ilmi varsinkin irakilaisien ja somalialaisten hakijoiden kohdalla. (Ahmad 2019, 24.)

Osuus suomalaisista, joiden mielestä etniseen taustaan perustuvaa syrjintää tapahtuu suomalaisilla työmarkkinoilla, on vähentynyt viime vuosina. Vuonna 2019 suomalaisista 56 prosenttia uskoi, että etnisellä taustalla voi olla negatiivinen vaikutus hakijan asemaan, kun kaksi yhtä pätevää hakee samaa paikkaa. Vuonna 2015 osuus oli 66 prosenttia. Osuudet ovat hieman EU:n keskiarvoa korkeampia. (Eurobarometer 2019; Eurobarometer 2015.) Tämä voi tarkoittaa sitä, että etniseen taustaan perustuva syrjintä on Suomessa vähentynyt tai sitä, että sen vain uskotaan vähentyneen.

Suomalaiset uskovat lisäksi, että sellaiset tekijät kuten ikä (yli 55-vuotias), ihonväri, pukeutumistyyli, vammaisuus, ulkonäkö, aksentti tai tapa puhua, sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen voivat vaikuttaa negatiivisesti työnhakijan asemaan. Vuonna 2018 yksi prosentti suomalaisista piti ajatusta valkoisesta työtoverista epämiellyttävänä, kun taas viisi prosenttia piti ajatusta tummaihoisesta työtoverista ja 12 prosenttia ajatusta muslimista työtoverina epämiellyttävänä. (Eurobarometer 2019.) Kun erilaiset tekijät kasaantuvat ja ihminen kohtaa syrjintää monin eri perustein, on selvää että mahdollisuudet yhdenvertaiseen kohteluun ovat huomattavasti tavallista heikkommat.

Suomalaiset kuitenkin kannattavat aktiivisesti toimia syrjinnän torjumiseksi. Vuonna 2015 uusia toimia syrjintävaarassa olevien ryhmien suojelemiseksi kannatti 67 prosenttia suomalaisista ja peräti 81 prosenttia kannatti työnantajille ja työntekijöille annettavaa koulutusta työpaikan moninaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suomalaisista 80 prosenttia kannatti työhönottokäytäntöjen valvomista, jotta samat taidot ja pätevyudet omaavilla työnhakijoilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet (2008: 78 %). Vuoden 2015 Eurobarometrissa Suomen syrjinnän vastaisia toimia piti tehottomina 22 prosenttia vastaajista, mutta kaikkien mielestä syrjintää on kuitenkin pyritty Suomessa ehkäisemään. (Eurobarometer 2015; Eurobarometer 2008.)

Taiteilijakyselyn vastaajista 41 prosenttia koki, että taide- ja kulttuurialan toimijat, kollegat tai yhteisön jäsenet kohdistavat heihin odotuksia heidän taustaansa vuoksi. Suunnilleen saman suuruinen osuus (39 %)

69 Tutkimuksessa lähetettiin yhteensä 5000 hakemusta 1000 työpaikkailmoitukseen, viisi hakemusta kutakin työpaikkaa kohden. Hakemusten fiktiiviset hakijat olivat etniseltä taustaltaan suomalaisia, englantilaisia, irakilaisia, venäläisiä ja somalialaisia. (Ahmad 2019, 7.)

vastaajista oli asiasta eri mieltä. Odotusten ilmaistiin usein liittyvän siihen, että henkilö nähdään yksioikoisesti synnyinmaansa tai etnisen taustansa edustajana. Ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden odotetaan nostavan esiin kokemuksia kahden kulttuurin välillä elämisestä ja lisäävän ihmisten ymmärrystä edustamistaan kulttuureista. Samaan tapaan pakolaisina Suomeen saapuneiden taiteilijoiden odotetaan käsittelevän töissään sotaa. Muutama vastaaja korosti, että myös ulkomaalaissyntyiset alan ammattilaiset kohdistavat odotuksia toisiaan kohtaan. Tullakseen hyväksytyiksi yhteisössä heidän odotetaan ottavan jatkuvasti kantaa yhdenvertaisuuskysymyksiin. Suurin osa vastaajista (74 %) kuitenkin koki voivansa valita taiteelliset sisältönsä vapaasti. Vain muutama vastaaja (10 %) oli asiasta eri mieltä. Keskeisin mainittu syy tähän oli, että apurahaa hakiessaan hakija joutuu usein sovittamaan hakemuksensa ilmoitettuun teemaan tai päätöksenteon kriteereihin. Asia koskee yhteisesti apurahaa hakevia henkilöitä.

[Saamme] olla omia itseämme niin kauan, kun olemme juuri sitä mitä meiltä odotetaan. (Taiteilijakysely)

Ratkaisuiksi asemansa edistämiseen taiteilijakyselyn vastaajat esittivät oman suomen kielen taidon parantamista, kovempaa työntekoa suomalaissyntyisiin verrattuna, taide- ja kulttuurialan tutkinnon suorittamista Suomessa sekä entistä tehokkaampaa verkostoitumista suomalaissyntyisten alan ammattilaisten kanssa. Monet vastaajista kertoivat alkaneensa työskennellä vapaalla kentällä taide- ja kulttuurilaitosten ulkopuolella luodakseen omat toimintaedellytyksensä työskentelemällä yksin tai perustamalla taiteilijaryhmiä tai osuuskuntia sekä yrityksiä. Kärjistyessään tilanne voisi kuitenkin johtaa entistä voimakkaampaan taide- ja kulttuurikentän toimijoiden eriytymiseen ja hidastaa kulttuurisen moninaisuuden valtavirtaistumista.

Kokemus yhdenvertaisuudesta ja rodullistaminen

Hieman yli puolet taiteilijakyselyn vastaajista oli sitä mieltä, ettei heitä ylipäättään kohdella yhdenvertaisesti suomalaissyntyisten alan ammattilaisten kanssa. Viidesosa vastaajista oli asian suhteen eri mieltä ja neljäsosa ei osannut ilmaista kantaansa. Ne, jotka kokivat tuleensa kohdelluksi yhdenvertaisesti, esittivät siihen seuraavia perusteluja: Suomessa kaikkien mahdollisuudet ovat yhdenvertaiset, heillä ei ollut syytä ajatella toisin, ja osaamisen merkitys on suurempi kuin kulttuuritaustan. Suomessa saatu koulutus mainittiin myös yhdenvertaisuutta parantavana tekijänä. Myös Suomessa asuttu aika ja suomen kielen osaaminen vaikuttivat siihen, miten yhdenvertaisesti vastaajat kokivat tuleensa kohdelluiksi. Koulutustasolla tai synnyinmaalla ei ollut merkittävää vaikutusta kokemukseen. Useat niistä henkilöistä, jotka

vastasivat ”en osaa sanoa” katsoivat, että riittämättömään kielitaitoon liittyvät tekijät estävät muuten yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista, ja jotkut vastaajista kokivat tulleen kohdelluksi yhdenvertaisesti, mutta arvelivat tulleen joissain tapauksissa valituiksi nimenomaan ulkomaisen taustansa takia. Yksi vastaaja nosti esiin eron muodollisen ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden välillä⁷⁰. Usein kyseessä ei ollut kuitenkaan ”joko tai”-kokemus, vaan henkilö saattoi kokea tulleen kohdelluksi yhdenvertaisesti yhdessä, mutta ei toisessa tilanteessa.

I think I have the same amounts of opportunities, but sometimes you need to work harder than your Finnish counterparts to prove yourself. (Taiteilijakysely)

In many ways I feel integrated although in some instances my difference makes me stand out and therefore people remember me and call on me for certain things. I am also chosen because of my foreignness to make institutions feel more tolerant and multicultural. But it is hard to determine how I might be treated as a Finnish born artist. (Taiteilijakysely)

Tämä on vaikea kysymys. Aina on ollut semmoinen tunne, että ei kuitenkaan kohdella [yhdenvertaisesti], vaikka nyt ei tule mitään konkreettista mieleen. Se on vaan tunne, että en kuulu tähän porukkaan. (Taiteilijakysely)

Yleisin syy kokemukseen epätasa-arvoisesta kohtelusta liittyy kieleen. Muita mainittuja syitä olivat, jälleen, ammatillisten verkostojen puuttuminen, suljetut piirit, suosiminen, Suomen ulkopuolelta saatujen ammatillisten meriittien puutteellinen tunnistaminen, järjestelmä, joka on luotu tukemaan suomalaissyntyisiä taiteilijoita, syrjintä, rasismi ja häirintä. Vastaajista kriittisimmät ilmaisivat syvää epäluottamusta ja pettymystä suomalaiseseen yhteiskuntaan sekä taide- ja kulttuurialaan. Heidän näkemyksensä mukaan suomalaiset taiteilijat eivät saa apurahoja ja työtilaisuuksia taiteellisten kykyjensä perusteella vaan suosimisen ja korruptoituneen järjestelmän vaikutuksesta. Muutamat, joskin harvat, vastaajat nostivat esille myös erot

⁷⁰ Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä yhdenvertaisuutta erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta. Tämä voi tarkoittaa samanlaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista sekä yksilöiden erilaista kohtelua yhdenvertaisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta edistetään esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun sekä kohtuullisten mukautusten keinoin.

ulkomaalaissyntyisten henkilöiden välillä ja tältä osin näkemykset saattoivat olla melko vastakkaisiakin. Esimerkiksi samalla kun Suomeen pakolaisina tai turvapaikanhakijoina tulleiden taide- ja kulttuurialan ammattilaisten vaikea tilanne tunnustettiin, koettiin että valtaosa nykyisistä tuista ja toiminnoista kohdistetaan erityisesti heille. Tämän koettiin jättävät muilla perustein Suomeen tulleet huomiotta. Vastaavasti osa vastaajista esitti, että erityisesti länsimaista Suomeen muuttaneiden tilanne on huomattavasti parempi kuin muista kulttuureista tuleville. He eivät kohtaa syrjintää yhtä usein muun muassa ihonvärinsä ja eri kulttuureita kohtaa vallitsevien ennakkoluulojen vuoksi.

[D]ance circle is very small and Finns who knows each other, would rather give job to a Finnish friend, than to foreign stranger. (Taiteilijakysely)

Because we are not equal. Not as artists, not in the processes or in gaining a paid position. Geography which we come from, our colour of skin and many other factors prevent us to be equal. I want to say for some foreign-born artists or cultural workers who come from some Western societies such as USA or Western Europe, the situation is so different. They do not face similar attitude and discrimination that non-Europeans face, especially men. (Taiteilijakysely)

I have less connections with artistic directors of orchestras and festivals, music teachers and so on. Finnish-born artists get positions or possibilities via their connections and not necessarily regarding their artistic skills. In my case I need to show intentionally how I create arts more carefully than some of them do. (Taiteilijakysely)

Not being able to speak is not being able to participate in everyday debate. Also there is a national preference in every institutions. (Taiteilijakysely)

Tutkimusaineisto ei anna mahdollisuutta rodullistamiseen liittyvien näkökulmien ja käytäntöjen perusteelliselle tarkastelulle. Aineiston perusteella on kuitenkin näyttöä siitä, että suomen kielen osaaminen, Suomesta saatu tutkinto tai edes suomalainen nimi tai kansalaisuus eivät takaa yhdenvertaista kohtelua. Siksi rotuun ja ihonväriin liittyvät kysymykset on syytä ottaa vakavasti (ks. myös esim. Ruskeat Tytöt 2019). Alemanji Aminkeng Atabong (2016) esittää, että yksi osa ongelmaa on, että Suomessa rotua ei käsitteenä tunnisteta. Rotua käsitellään useimmiten kulttuurin kautta, mikä vaikeuttaa rodun ja rodullistamisen käsitteiden ymmärtämistä. Kulttuurin ja etnisyyden käyttäminen erittelemään eri väestöryhmiä toisistaan vaientaa rodullistettujen ihmisten rotuun liittyvät kokemukset. (Aminkeng

Atabong 2016, 16–17.) Myös Suomessa valkoihoisuus on kyseenalaistamaton normi, jota vastaan kaikkia muita verrataan ja arvotetaan (mt., 28–29).

Tutkimusaineistossa rodullistamisen ja ihonvärin vaikutus tuli ilmi erityisesti teatterien yhteydessä. Esiin nousseet kysymykset käsittelivät esimerkiksi sitä, miten ammattilaisuus määritellään, kenen näkökulmasta näytelmät kirjoitetaan, mitä on suomalaisuus ja minkälaisia rooleja valta-asemassa olevat antavat ulkomaalaissyntyisille tai rodullistetuille (*people of colour*) taitelijoille. Viime kädessä nämä seikat vaikuttavat siihen, miten yhteiskunta mieltää ihmiset, jotka eivät edusta valkoihoista (suomalais-syntyistä) väestöä: annetaanko heille annettuna huono-osaisen rooli ja leimataanko heidät tiettyjen etnisten ryhmien edustajiksi vai tulevatko he edustetuiksi yhdenvertaisesti monissa erilaisissa rooleissa.

Työni liitetään usein afrikkalaiseen etnisyyteen tai mustuuteen, vaikka se ei aina siihen liity. (Taiteilijakysely)

In the field of acting business, the way I look (ethnicity) and the language I speak matter. Sometimes it works to my benefit and sometimes it does not. Discrimination is in a way embedded in the business. (Taiteilijakysely)

Joku oli kysynyt, että onko teillä joku projekti, että työllistetään maahanmuuttajia. Siinä vaiheessa olin 10 vuotta näytellyt työkseni. [Roolit] menevät hirveen paljon suoraan, että ohjaajalla on visio, kenet hän näkee roolissa ja heidät pyydetään kuvauksiin. Senkin takia on hirveen tärkeää, että kun on se visio, Teemu 25-v, että vilahtaako [ohjaajan mielessä] etnistä taustaa omaavia näyttelijöitä, vai lokeroituuko se jo siinä vaiheessa tietynnäköiseen tyyppiin. [...] Se on täällä Suomessa tosi harvinaista, että ohjaajilla ja muilla tulisi heti mieleen, että hei toihan olisi hyvä tässä, vaan ajatuksissa rooleissa nähdään automaattisesti tietynnäköinen [henkilö]. (Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

Mun olisi pitänyt kysyä, että kannattaako mun kirjoittaa jostain, mitä mulla ei ole mitään mahdollisuuksia ymmärtää. Vaikka mä kuinka haluaisin ja vaikka mun maailmankuva olisi kuinka humanistinen ja tahtotila olisi kuinka iso, niin mä en osaa, koska mulla ei ole koskaan ollut elämässäni sellaista kokemusta, että mua määriteltäisiin jonkun ulkoisen ominaisuuden perusteella jatkuvasti niin, että mun oma persoona tulisi vasta toisena. (Haastattelu, Turun kaupunginteatteri)

7 KULTTUURINEN JA KIELELLINEN MONINAISUUS TAIDE- JA KULTTUURI-LAITOKSISSA

Tässä luvussa tarkastellaan taide- ja kulttuurilaitosten käytäntöjä ja strategisia linjauksia liittyen kulttuuriseen moninaisuuteen. Aineistona toimivat etenkin taide- ja kulttuurilaitosten johtajille lähetetty kysely sekä Kansallismuseon, Turun kaupunginteatterin ja Kuopion kaupunginorkesterin henkilökunnan haastattelut. Kulttuurisella moninaisuudella tarkoitetaan luvussa maahanmuuttoon liittyvää moninaisuutta, mutta se laajenee kysely- ja haastatteluaineistossa väistämättä koskemaan kulttuurista moninaisuutta myös laajemmin. Luvussa käsitellään ensin laitosten henkilöstöpolitiikkaa ja henkilökunnan kulttuurista moninaisuutta. Seuraavaksi tarkastellaan asiaan liittyvää osaamista ja asenteita. Lopussa luodaan katsaus taide- ja kulttuurilaitosten johtajien kokemuksiin työskentelystä kulttuurisesti ja kielellisesti moninaisissa työympäristöissä.

Henkilöstön kulttuurinen moninaisuus

Kasvava maahanmuutto ja moninaisuuden lisääntyminen rikastuttavat yhteiskuntia. Samalla ne kuitenkin edellyttävät, että huomiota kiinnitetään siihen, miten yhteisiä arvoja vaalitaan, kuinka kaikkien kansalaisten osaaminen pääsee käyttöön, miten kriittistä ajattelua edistetään ja kuinka kulttuurista moninaisuutta opitaan ymmärtämään pelkäämisen sijaan. Kaikkien väestöryhmien yhdenvertainen näkyvyys ja mahdollisuudet vaikuttaa vahvistavat osallisuutta ja demokratiaa. Julkista rahoitusta saavien taide- ja kulttuurilaitosten tulisi yhteiskuntavastuun nimissä edistää kulttuurista moninaisuutta ohjelmistoissaan, toiminnoissaan ja käytännöissään sekä tarjota kaikille todelliset mahdollisuudet luoda kulttuuria. (Barrett 2016; Wilson, Gross & Bull 2017.)

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajat mieltävät kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden vahvuudeksi työyhteisöissään ja näkevät siinä monenlaisia hyötyjä. Näitä ovat muun muassa suvaitsevaisuuden ja kunnioituksen lisääntyminen erilaisia ihmisiä, käytäntöjä, kulttuureja ja merkityksiä kohtaan. Lisäksi johtajakyselyn vastaajat mainitsivat kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden edistävän kansainvälistä ja ajankohtaista toimintaa, mahdollistavan uusien verkostojen, kontaktien ja kumppanuuksien luomisen sekä johtavan uudelleenlaiseen ja syvällisempään vuorovaikutukseen eri yleisöryhmien välillä. Johtajat mainitsivat kulttuurisen moninaisuuden olevan lisäksi hyödyllistä luomaan laajempaa ymmärrystä taiteesta ja taiteentekemisen käytännöistä sekä mahdollistamaan uudenlaisten ja merkityksellisempien

sisältöjen tuottamisen ja vanhojen tulkintojen uudelleenarvioimisen. Edistämällä toimintatapojen ja toimintojen monimuotoisuutta kulttuurinen moninaisuus voi myös nostaa taiteellisen osaamisen tasoa. Kulttuuriseen ja kielelliseen moninaisuuteen liittyvien hyötyjen ja henkilöstön moninaisuuden välillä ei useamman johtajan mukaan kuitenkaan vallitse automaattisesti suoraa suhdetta. Toisin sanoen, erilaisia kieli- ja kulttuuritaustoja edustava henkilöstö ei välttämättä takaa edellä mainittujen seikkojen toteutumista.

Kulttuurillinen vuorovaikutus on aina hyväksi. (Johtajakysely, orkesteri)

Parhaimmillaan voi olla monella eri tavalla rikastuttava. Aina on kuitenkin kyse yksilöistä, jolloin yleistäminen on väärä tapa lähestyä asiaa. (Johtajakysely, kulttuurihistoriallinen museo)

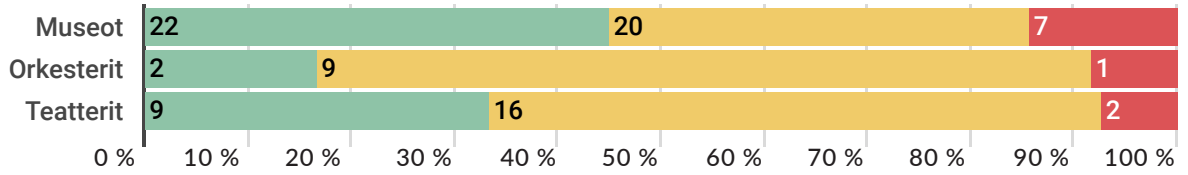
Kulttuurisen moninaisuuden tunnistaminen vahvuudeksi ei ole johtanut myöskään yhdenvertaisiin työskentelymahdollisuuksiin. Osa museoiden ja teattereiden johtajista oli sitä mieltä, että suomea tai ruotsia taitamattomilla henkilöillä ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia työskennellä heidän laitoksissa (kuvio 8). Orkesterien ja tanssiteattereiden johtajat sen sijaan olivat voimakkaasti sitä mieltä, että mahdollisuudet heidän johtamissaan laitoksissa ovat yhdenvertaisia ja vaikuttivat valmiimmilta palkkaamaan vieraskielisiä ammattilaisia verrattuna museoiden ja teattereiden johtajiin. Kulturanalys Nordenin raportin *Kultur med olika bakgrund* (2017) mukaan ulkomaalaistaustaisten⁷¹ työntekijöiden osuus on kaikissa Pohjoismaissa korkein esittävän taiteen laitoksissa ja orkestereissa. Museot palkkaavat tyyppillisesti vähiten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Vuonna 2012 ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus suomalaisissa orkestereissa oli 11–12 prosenttia. Vertailun vuoksi Ruotsissa vastaava osuus oli lähes 20 prosenttia, Islannissa 11–12 prosenttia ja Tanskassa ja Norjassa yli 30 prosenttia. Kaikissa Pohjoismaissa osuudet olivat korkeampia kuin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuudet työvoimasta yleisesti. (Kulturanalys Norden 2017, 11.)

71 Raportissa ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, joka on syntynyt ulkomailla tai jonka molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla (Kulturanalys Norden 2017, 16).

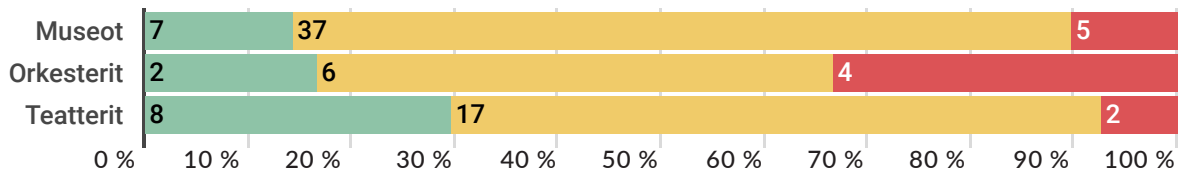
KUVIO 8.

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemyksiä kulttuurisesta ja kielellisestä moninaisuudesta.

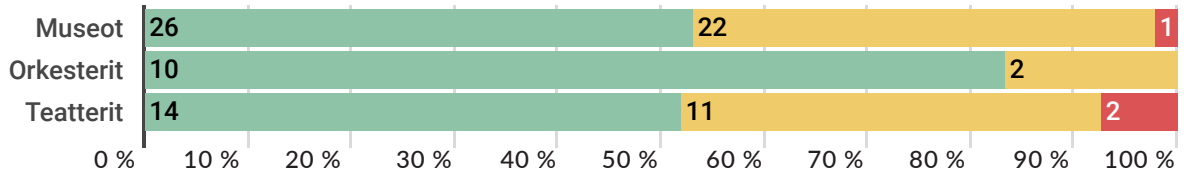
Taide- ja kulttuurilaitoksellamme on tärkeä rooli Suomessa asuvien, eri kulttuuritaustaisten ihmisten kokemusten esille tuomisessa.



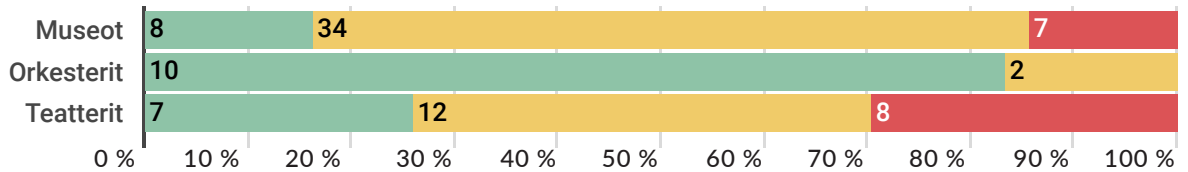
Henkilökuntamme tulee heijastaa yhteiskunnan kulttuurista moninaisuutta.



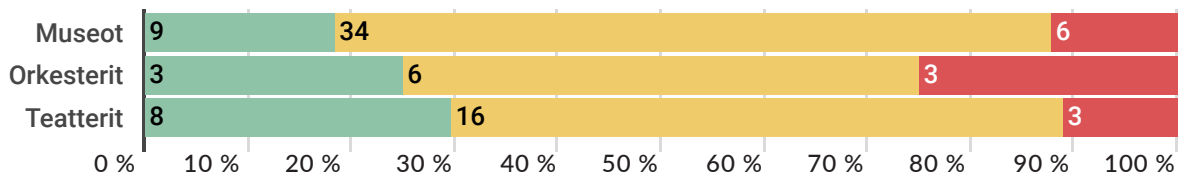
Kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus työyhteisössä on voimavara.



Muun kuin suomen- tai ruotsinkielisillä taide- ja kulttuurialan ammattilaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet työskennellä laitoksessamme.



Kulttuurisen moninaisuuden esiintuominen toiminnassamme edellyttää, että laitoksessa työskentelee eri kulttuuritaustaisia ihmisiä.



● Samaa mieltä (8-10) ● Ei vahvasti samaa eikä eri mieltä (3-7) ● Eri mieltä (0-2)

Tanssiteattereiden johtajat olivat muita selvemmin sitä mieltä, että laitoksen henkilöstön tulee heijastaa yhteiskunnan kulttuurista moninaisuutta. Kysymys osoittautui hankalaksi, ja useimmilla johtajilla ei ollut selkeää mielipidettä asiasta puolesta tai vastaan. Teatteri- ja orkesterijohtajat olivat jonkin verran museojohdajia yleisemmin sitä mieltä, että kulttuurisen moninaisuuden esiintuominen toiminnassa ja toimintatavoissa edellyttää, että laitoksessa työskentelee eritaustaisia henkilöitä. On jossain määrin ristiriitaista, että museoiden ja teattereiden johtajien mielestä kulttuurinen moninaisuus työyhteisössä on voimavara, mutta nähtävissä ei ole merkittäviä pyrkimyksiä tavoittaa eritaustaisia työntekijöitä, kuten jo aiemmin todettiin. Museoalalla taidemuseoiden johtajien näkemykset poikkesivat jonkin verran kulttuurihistoriallisten ja erikoismuseoiden johtajien näkemyksistä, eivätkä taidemuseoiden johtajat olleet vahvasti minkään väitteen puolella tai sitä vastaan.

Kyselyvastauksissa ei ole merkittäviä laitosten maantieteelliseen sijaintiin perustuvia eroja. Eroja muodostui ainoastaan suhtautumisessa henkilöstön kulttuurista moninaisuutta koskevaan väittämään. Uudellamaalla sijaitsevien laitosten johtajat olivat muita yleisemmin sitä mieltä, että kulttuurisen moninaisuuden esiintuominen laitoksen toiminnassa edellyttää, että laitoksessa työskentelee eritaustaisia henkilöitä. Tämä saattaa heijastaa sitä, että alueella asuu ylipäätään enemmän ulkomaalaissyntyisiä ja vieraskielisiä ihmisiä.

Kielellinen moninaisuus ei näy useiden laitosten henkilöstössä⁷². Asian suhteen ei ole havaittavissa merkittäviä eroja Uudenmaan ja muun Suomen välillä. Teattereihin ja museoihin verrattuna orkestereiden henkilöstöön kuuluu selvästi useammin vieraskielisiä työntekijöitä (taulukko 9). Kaikissa tanssiteattereissa työskenteli vuonna 2017 yksi tai useampi vieraskielinen henkilö, kun taas kahdessa kolmesta museosta ei työskennellyt yhtään vieraskielisiä työntekijöitä. On kuitenkin syytä muistaa, että useimmat museot ovat pieniä, ja niiden henkilöstö koostuu vain muutamasta työntekijästä. Vieraskieliset henkilöt työskentelivät yleisimmin yleisötyön (oppaat), asiakaspalvelun tai museoiden ja teattereiden teknisen tuotannon parissa (puvustajat, lavastajat ja konservaattorit). Suurin yksittäinen johtajien mainitsema taiteellista työtä tekevä ammattiryhmä olivat muusikot. Vieraskielisiä työskenteli myös tanssijoina, valokuvaajina ja koreografeina. Näyttelijät ja taiteelliset johtajat mainittiin vastauksissa vain harvoin.

72 Kysymys koski taiteellisissa- tai asiantuntijatehtävissä, teknisessä tuotannossa, yleisötyössä ja asiakaspalvelussa työskenteleviä henkilöitä.

TAULUKKO 9.

Taide- ja kulttuurilaitoksissa työskentelevien vieraskielisten työntekijöiden lukumäärä, 2017.

Lukumäärä	Museot (N=58)	Teatterit (N=27)	Orkesterit (N=13)	Yhteensä (N=98)
Ei yhtään	69 %	37 %	23 %	54 %
1-2	26 %	33 %	23 %	28 %
3-5	3 %	22 %	15 %	10 %
5-10	2 %	7 %	15 %	5 %
10-20	0 %	0 %	15 %	2 %
Yli 20	0 %	0 %	8 %	1 %

Lähde: Johtajakysely.

Kulturanalys Nordenin tutkimuksen (2017) mukaan ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus valtion rahoittamissa kulttuurilaitoksissa Suomessa oli vuonna 2015 noin 6 prosenttia (Kulturanalys Norden 2017, 25). Osuus oli pienempi kuin ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osuus Suomen koko väestöstä samana vuonna. Vuonna 2015 noin kolme prosenttia suomalaisten taide- ja kulttuurilaitosten johtoasemassa työskentelevistä henkilöistä oli ulkomaalaistaustaisia, ja osuus laski tutkitulla ajanjaksolla (2000–2015). Verrattuna muihin Pohjoismaihin Suomessa työskentelevät ulkomaalaissyntyiset alan ammattilaiset ovat syntyneet useammin muualla Euroopassa kuin muissa Pohjoismaissa. Tutkimuksen mukaan noin 45 prosenttia Suomessa työskentelevistä ulkomaalaissyntyisistä työntekijöistä oli syntynyt Euroopassa (muualla kuin Pohjoismaissa). Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa syntyneiden työntekijöiden osuus ei puolestaan ollut kasvanut tutkimusajanjaksolla juuri lainkaan. (Mt., 10–12.) Toisin sanoen Suomen väestön kulttuurinen moninaisuus näkyy vain vähän taide- ja kulttuurilaitosten henkilöstössä, ja itseasiassa Kulturanalys Nordenin tutkimuksessa sen arvioitiin näkyvän kulttuurisektorilla jopa vähemmän kuin aiemmin.

Samanlaisia huomioita esitetään myös raportissa *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn*, jossa tarkasteltiin ulkomaalaistaustaisten⁷³ työntekijöiden työllistymistä ruotsalaisissa valtionhallinnon alaisissa kulttuurilaitoksissa vuosina 2009–2012. Raportin mu-

73 Raportissa ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, joka on syntynyt ulkomailla tai jonka molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla (Myndigheten för Kulturanalys 2015, 14).

kaan rekrytointikäytännöt, laitoksen sijainti, heikko ruotsin kielen taito, verkostojen puute, syrjintä ja yleiset työmarkkinavaihtelut mutta myös laitosten toiminnot ja normit vaikuttavat siihen, että ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden edustus henkilöstössä on matala (Myndigheten för Kulturanalys 2015, 8–9). Samanlaisia havaintoja nousee esiin myös käsillä olevassa tutkimuksessa.

Kulttuurinen moninaisuus strategioissa ja toimintatavoissa

Uusien, eri ihmisryhmät paremmin huomioivien toimintamallien luominen ja vallitsevien valta-asemien purkaminen ovat keskeisiä teemoja, kun halutaan haastaa valtakulttuurin näkökulmasta luotuja rakenteita ja käytäntöjä (*decolonization*) sekä avata tilaa toisenlaisille elämäkokemuksille ja narratiiveille antamalla niille yhtäläinen arvo. Tämä edellyttää minimissään eri väestöryhmien välistä yhteistyötä ja laajemmin ajateltuna se vaatii vallitsevien toimintatapojen ja linjausten uudelleenmuotoilua. (Ks. esim. Balme, C. 2016; Lonetree, A. 2012.)

Johtajakyselyn vastausten perusteella kulttuurinen moninaisuus kytkeytyy strategisella tasolla yleensä taide- ja kulttuurilaitosten yleisötyöhön, verkostoihin, tapahtumiin, ohjelmiin ja näyttelyihin liittyviin toimintoihin. Myönteisenä voidaan pitää sitä, että johtajista vain kahdeksan (10 %) ilmaisi, ettei heidän laitostensa strategisissa asiakirjoissa mainita kulttuurista moninaisuutta lainkaan. Kielellistä moninaisuutta ei mainita 17 (20 %) laitoksen strategisissa asiakirjoissa. Toisaalta vain yhdeksän johtajaa mainitsi, että kulttuurinen moninaisuus otetaan huomioon heidän laitostensa henkilöstöhallinnassa ja 12 kertoi sen kytkeytyvän laitostensa organisaatiokehitystyöhön. Teatterit ovat ottaneet asian huomioon organisaation kehitystyössä hieman useammin kuin muut laitokset mutta erot laitosten välillä ovat pieniä. Eri puolella Suomea sijaitsevien laitosten välillä ei ilmennyt suurta vaihtelua, tosin kielellinen moninaisuus otetaan hieman useammin huomioon Uudellamaalla sijaitsevilla laitoksilla. Tilanne ei näytä muuttuneen aiemmasta, sillä vuonna 2007 useimmat pääkaupunkiseudulla toimivat taide- ja kulttuurilaitokset⁷⁴ eivät olleet ottaneet maahanmuuttoon ja kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä huomioon henkilöstöhallinnossaan (Saukkonen, Ruusuvirta & Joronen 2007, 44).

Laitosten toiminnassa kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä kohdataan yleisimmin suhteessa yleisötyöhön, näyttelyihin,

74 Selvityksen kysely osoitettiin pääkaupunkiseudun kunnallisille kulttuurihallinnoille, kulttuurikeskuksille, orkestereille, museoille ja teattereille (Saukkonen, Ruusuvirta & Joronen 2007, 30).

tapahtumiin, ohjelmiin ja verkostoihin. Kokemukset liittyen kulttuuriseen moninaisuuteen olivat suurelta osin positiivisia. Muutamat johtajista kertoivat saaneensa yleisöltä kritiikkiä siitä, miten kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä teemoja oli esitetty ja käsitelty. Kritiikkiä oli tullut sekä eri kulttuuritaustoja edustavilta henkilöiltä että niin sanotulta perinteiseltä suomalaiselta yleisöltä. Yhteistyö asianomaisten yhteisöjen edustajien kanssa oli auttanut vähentämään kritiikkiä.

Suunnatessamme toimintaamme monikulttuurisille yleisöille olemme kohdanneet moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Moninaiset laatu- ja taidekäsitteet ovat nousseet pintaan yllättävissä, ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Näitä on voitu käsitellä esityksiimme liittyvässä yleisötyössä. (Johtajakysely, tanssiteatteri)

[K]yllä me on saatu paljon kritiikkiä nyt näin, sanotaanko viiden vuoden aikana, kun me ollaan todella uudistuttu. Se kritiikki on tullut juuri siltä kentältä, joka haluaa, että me esitetäis sitä kansallista [kulttuuriperintöä]. Se on kohdistunut nimenomaan siihen. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Noin viidesosa (22 %) johtajista raportoi, ettei heidän laitoksissaan ole koskaan käsitelty kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvien kysymysten kohtaaminen oli yleisempää Uudellamaalla sijaitsevilla laitoksilla kuin muualla maassa. Sama pätee kysymyksiin, jotka liittyvät kielelliseen moninaisuuteen, kulttuuriseen omimiseen⁷⁵, rodullistamiseen ja normikriittisyyteen⁷⁶. Yli puolet (53 %) johtajista kertoi, ettei kulttuuriseen omimiseen, rodullistamiseen tai normikriittisyyteen liittyviä kysymyksiä oltu kohdattu tai käsitelty heidän laitoksissaan lainkaan. Laitosten ja alueiden välillä on kuitenkin yksilöllisiä eroja. Esimerkiksi yleisimmin kulttuuriseen omimiseen liittyviä kysymyksiä olivat kohdanneet kulttuurihistorialliset museot koskien saamelaisväestöä. Kysymykset liittyivät esimerkiksi siihen, kenellä on oikeus tulkintoihin, ja mikä on ”hyvää taidetta”.

Olemme pohtineet näyttämöhahmojen karakterisoinnissa käyttämiämme keinoja ja erilaisten stereotyyppien sisältämiä arvoasetelmia. Koska esityksissämme on esiintynyt eri kulttuuritaustoista

75 Kulttuurisella omimisella tarkoitetaan muun muassa toisen kulttuurin tapojen, käsitysten tai tuotteiden käyttämistä niille vieraassa kontekstissa.

76 Normikriittisyydellä tarkoitetaan kriittisyyttä yhteiskunnan normaaleina pidettyjä syrjiviä arvoja ja käytäntöjä kohtaan.

lähtöisin olevia esiintyjii, olemme tarkastelleet kriittisesti esim. roolijaon luomia mahdollisia rodullistamisen mekanismeja ja olemme pyrkineet niitä purkamaan. (Johtajakysely, tanssiteatteri)

Etenkin saamelaiskysymys sisältää paljon kulttuuri-identiteettiin sitoutuvaa debatointia (kielet, tavat, traditiot, uskomukset, elinkeinot jne.). Samoin on toimittu romanivähemmistön ja uskonnollisten vähemmistöjen [...] kohdalla. Ratkaisuna on ollut, että nämä aiheet on toteutettu yhdessä kulttuurien/vähemmistöjen omien edustajien kanssa. (Johtajakysely, kulttuurihistoriallinen museo)

Laitosten ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten alan ammattilaisten tai heitä edustavien järjestöjen välinen yhteistyö liittyy enimmäkseen yleisötyöhön, verkostoihin, tapahtumiin, ohjelmistoihin ja näyttelyihin. Organisaation kehitystyöhön tai henkilöstöhallintoon keskittyvää yhteistyötä näyttää tapahtuvan vain harvoin. Yhteistyö on yleisempää Uudellamaalla kuin muualla Suomessa, missä syynä yhteistyön puutteeseen johtajat pitivät ulkomaalaissyntyisten ihmisten vähäistä määrää yhteisössä. Yhteistyön motiivit vaihtelivat halusta tavoittaa uusia yleisöjä, laajentaa palveluja ja jakaa kotouttamiseen liittyvää osaamista tavoitteeseen voimaannuttaa ulkomaalaissyntyisiä henkilöitä ja lisätä kulttuurisen moninaisuuden näkyvyyttä.

Pyrimme madaltamaan kynnyksiä ja löytämään eri muotoja, jolla toimintamme koettaisiin tärkeäksi ja sen yhteiskunnallinen merkitys vahvistuisi. (Johtajakysely, puheteatteri)

Näkyvyyden lisääminen ja ulkopuolisen näkemyksen saaminen tekemämme työn onnistumisessa. (Johtajakysely, erikoismuseo)

Se mitä me nyt on pyritty tekemään, on ollut, että me viestitään siitä, että tavallaan ovet ja ikkunat on auki niille ihmisten omille tulkinnoille asioista ja tulkkaa mukaan ja tekemään ja keskustelemaan... Et kyllä se sellainen osallistaminen siinä tällä hetkellä se meidän keino on. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Yhteistyön suhteen vaikuttaa tapahtuneen positiivista kehitystä. Vuonna 2012 niistä laitoksista, jotka olivat tehneet yhteistyötä erilaisten vammais- ja vähemmistöryhmien kanssa toimintansa suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, 27 prosenttia museoista, 30 prosenttia teattereista ja 33 prosenttia orkestereista oli tehnyt yhteistyötä maahanmuuttajien tai etnisten vähemmistöryhmien kanssa (OKM 2012, 34–53). Johtajakyselyn mukaan 63 prosenttia museoista, 66 prosenttia teattereista ja 43 prosenttia orkestereista on tehnyt yhteistyötä erilaisia kieli- ja kulttuuritaustoja edustavien

taiteen ja kulttuurin ammattilaisten tai heitä edustavien järjestöjen kanssa toimintansa suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyvä yhteistyö on selvästi yleisempää kuin arviointiin liittyvä yhteistyö. Esimerkiksi 84 prosenttia teattereista oli tehnyt suunnitteluun liittyvää yhteistyötä, 74 prosenttia toteutukseen liittyvää yhteistyötä, mutta vain 41 prosenttia arviointiin liittyvää yhteistyötä. Yksikään orkesteri ei ollut tehnyt toimintansa arviointiin liittyvää yhteistyötä erilaisista kieli- ja kulttuuritaustoista tulleiden taiteen ja kulttuurin ammattilaisten tai heitä edustavien järjestöjen kanssa. Jopa 30 prosenttia orkestereiden johtajista ei osannut sanoa, oliko yhteistyötä tehty ylipäänsä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on hyvä tapa edistää yhdenvertaisuutta henkilöstön parissa sekä organisaatiossa yleisesti. Organisaatiot, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 työntekijää ovat velvoitettuja yhdenvertaisuuslain mukaan laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Pienemmät organisaatiot voivat laatia suunnitelman vapaaehtoisesti. Suunnitelmassa tulee kuvata ne toimenpiteet, joilla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta⁷⁷. Johtajakyselyn mukaan 22:lla (N=86) taide- ja kulttuurilaitoksella, 43 prosentilla teattereista, 20 prosentilla museoista ja 10 prosentilla orkestereista, oli yhdenvertaisuussuunnitelma (taulukko 10). 43 prosenttia (15 laitosta) niistä laitoksista, jotka työllistivät vuonna 2017 vähintään 30 työntekijää oli laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman. Laitoksista, joissa työskenteli alle 30 työntekijää, suunnitelman oli laatinut vain 14 prosenttia (7 laitosta). Laitoksen maantieteellisellä sijainnilla ei ollut vaikutusta siihen, olivatko ne laatineet yhdenvertaisuussuunnitelman.

77 Suunnitelmaan voi kuulua myös toimenpiteitä, joilla pyritään varmistamaan palvelujen, viestintäkanavien ja tulkkipalvelujen yhdenvertainen saavutettavuus. Suunnitelman voi yhdistää muihin suunnitelmiin, esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan tai se voidaan laatia erillisenä kokonaisuutena. Ks. lisää esim.: <https://www.syrjinta.fi/web/FI/yhdenvertaisuuden-edistaminen> (luettu 30.1.2020).

TAULUKKO 10.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatineet taide- ja kulttuurilaitokset, 2017.

Laitos	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Yhteensä
Kulttuurihistoriallinen tai luonnontieteellinen museo	4	11	2	17
Taidemuseo	3	11	1	15
Erikoismuseo	3	14	-	17
Puheteatteri	9	8	2	19
Tanssiteatteri	2	5	-	7
Orkesteri	1	8	2	11
Yhteensä	22	57	7	86

Lähde: Johtajakysely.

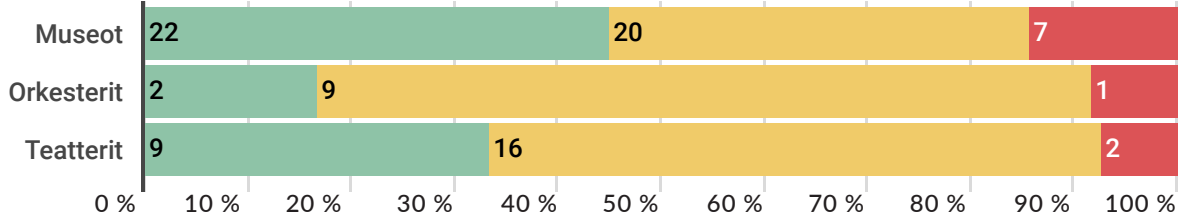
Näyttää siltä, että kulttuurista moninaisuutta ei ole sisällytetty kokonaisvaltaisesti useimpien laitosten toimintaan, vaan sitä toteutetaan eräänlaisena lisätoimintona. Kuten aiempi tutkimus on osoittanut, kulttuurinen moninaisuus voi myös olla hyvin näkyvä osa joitakin toimintoja, kun taas toisissa toiminnoissa se voi jäädä täysin huomioimatta (ks. esim. Saukkonen ym. 2007, 33). Esimerkiksi Kuopion kaupunginorkesterin tapauksessa kulttuurinen moninaisuus on hyvinkin näkyvää orkesterin henkilökunnassa, mutta vähäisempää taiteellisissa sisällöissä. Kansallismuseolla kulttuurinen moninaisuus on puolestaan läsnä museon kokoelmissa, mutta ei niinkään henkilöstön keskuudessa.

Useat johtajat, erityisesti teatterijohtajat, totesivat, että kulttuurista moninaisuutta käsitellään heidän laitoksissaan vain erillisissä hankkeissa (kuvio 9). Tilannetta perusteltiin taloudellisilla syillä. Kulttuurisen moninaisuuden huomioimista pidetään toimintana, joka keskittyy hyvin tarkasti rajattuun ja usein myös hyvin pieneen kohderyhmään. Se vaatii resursseja, mutta ei tuo lisää tuloja. Kaikki haastateltavat pitivät yhdenvertaisia mahdollisuuksia tärkeänä asiana, mutta toisaalta moni myönsi näkevänsä kulttuurisen moninaisuuden edistämisen vaikeana tasapainotteluna taloudellisen todellisuuden ja tunnistettujen tarpeiden välillä.

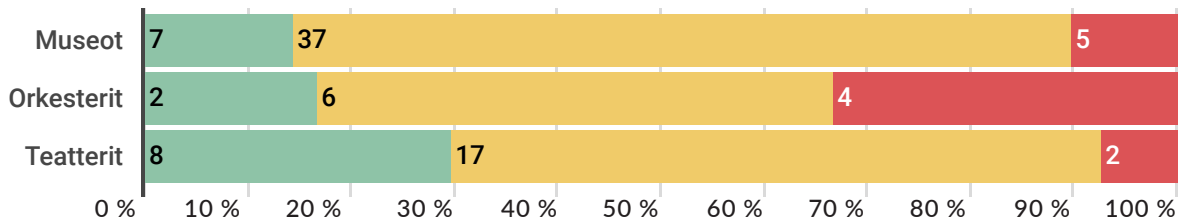
KUVIO 9.

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemyksiä toiminnan strategisuudesta.

Kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus ovat läpileikkaavia teemoja toiminnassamme, myös strategia- ja rakennetasolla.



Kulttuurista ja kielellistä moninaisuutta käsitellään laitoksessamme vain projektiluonteisesti.



● Samaa mieltä (8–10) ● Ei vahvasti samaa eikä eri mieltä (3–7) ● Eri mieltä (0–2)

Rahoituksella on aina ohjaava vaikutus. Se mitä rahoitetaan, sitä tehdään viime kädessä. Et tässä tapauksessa, kun puhutaan jollain tapaa laajentamisesta tai uuden luomisesta, niin jos sille selkeästi on olemassa erillisrahoitusta, niin totta kai se ohjaa ja aktivoi kaikkia tekemään sitä. [S]illoin, jos se integroituu siihen normaaliin tekemiseen, niin silloin se ei ole niinkään rahakysymys. Silloin se on vaan mahdollisuuksien näkemistä. (Haastattelu, Turun Kaupunginteatteri)

Olisi väärin sanoa, etteivät laitokset kiinnittä lainkaan huomiota kulttuuriseen moninaisuuteen. Kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä näkökulmia on nähtävissä useimpien laitosten toiminnassa, mutta motiivit asian huomiointiin vaihtelevat ja palvelevat erilaisia päämääriä, yleisimmin pyrkimyksiä tavoittaa uusia yleisöjä. On kiinnostavaa, että varsinkin museot, jotka tekevät yhteistyötä esimerkiksi kansainvälisten kuraattorien ja näyttelyiden parissa, pitivät kansainvälistä yhteistyötä kulttuurisen moninaisuuden edistämisenä. Näissä tapauksissa kulttuurinen moninaisuus nähtiin pikemminkin kansainvälisenä kulttuurivaihtona kuin suomalaisessa yhteiskunnassa

esiintyvänä kulttuurisena moninaisuutena (ks. myös Saukkonen ym. 2007, 36). Vaikka kulttuurisella moninaisuudella ja kansainvälisyydellä on luonnollisesti yhteys, ei kansainvälinen toiminta vaikuttanut ohjaavan laitoksia uudelleen arvioimaan toimintojaan suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyvän kulttuurisen moninaisuuden ja eri taustaisten ammattilaisten näkökulmista.

[Yhteistyön tavoitteena eri kulttuuritaustaisten henkilöiden kanssa on] oppia naapurimaista alan uusia trendejä ja hyviä käytänteitä, tutustua heidän henkilökuntaansa, tapoihinsa, tiloihinsa, toimintaansa ja kokoelmiinsa. Suoritteina toteutettu vaihtonäyttelyitä ja kv-julkaisuja. Luotu kollegiaalisia suhteita. (Johtajakysely, kulttuurihistoriallinen museo)

Monikulttuurisuus ja -kielellisyys on [Kansallismuseossa] ihan arkipäivää. Esimerkiksi tämän viikon perjantaina meillä avataan Luca Bertin näyttely, hän on italialainen valokuvaaja ja asuu Kööpenhaminassa. (Haastattelu, Kansallismuseo)

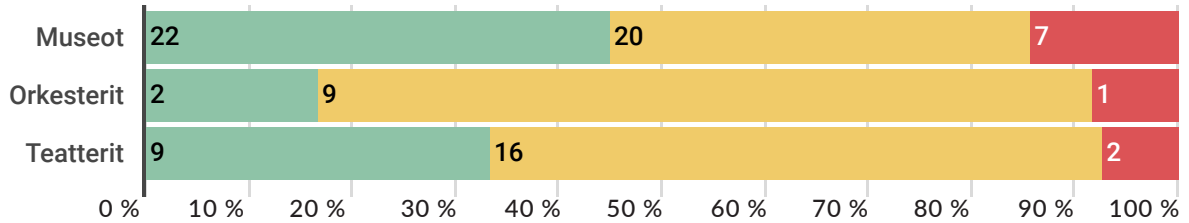
Osaaminen ja asenteet

Aineiston perusteella suhtautuminen kulttuurista moninaisuutta kohtaan on avointa ja positiivista. Se ei vaikuta kuitenkaan heijastuvan täysin osaamisen tasoon tai halukkuuteen haastaa henkilökohtaisia tai laitosten näkemyksiä tai toimintamalleja. Johtajakyselyn mukaan vähän yli kolmannes kaikista taide- ja kulttuurilaitosten johtajista oli täysin tai lähes samaa mieltä väitteestä, että heidän laitoksissaan on tarpeeksi osaamista ottaa kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus riittäväällä tavalla huomioon (kuvio 10). Museo- ja teatterijohtajien näkemykset olivat luottavaisimpia oman osaamisen suhteen. Orkesterijohtajista valtaosa sen sijaan ei ollut vahvasti väitteen puolella tai sitä vastaan.

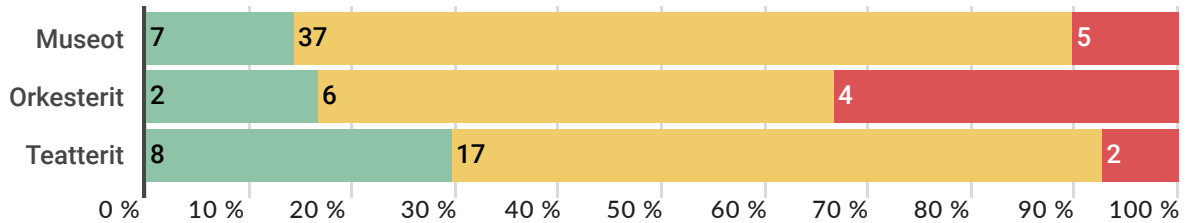
KUVIO 10.

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien näkemyksiä kulttuuriseen ja kielelliseen moninaisuuden liittyvästä osaamisesta.

Meillä on riittävä osaaminen ottaa huomioon kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus toiminnassamme ja sen kehittämisessä.



Uusien sisältöjen ja toimintatapojen omaksuminen on meille helppoa.



● Samaa mieltä (8–10) ● Ei vahvasti samaa eikä eri mieltä (3–7) ● Eri mieltä (0–2)

Kaikkiaan noin neljännes laitoksista, joista useimmat olivat museoita, oli saanut kulttuurista ja kielellistä moninaisuutta koskevaa koulutusta tai ohjausta. Kulttuurista omimista, rodullistamista ja normikriittisyyttä koskeva koulutus oli puolestaan harvinaista. Tanssiteattereiden ja kulttuurihistoriallisten museoiden johtajat suhtautuivat ajatukseen lisäkoulutuksesta tai ohjauksesta muita avoimemmin. Samaan aikaan lähes puolet orkesterinjohtajista oli sitä mieltä, ettei asiaan liittyvää lisäkoulutusta tai ohjausta tarvita, ja lähes kaksi kolmesta teatterijohtajasta ei osannut ilmaista asiaan kantaansa. Tämä voi viitata siihen, ettei laitosten toiminnassa ole vielä kohdattu kulttuurista moninaisuutta siinä määrin, että tarvittava osaaminen tunnistettaisiin (ks. Saukkonen ym. 2007, 25). Avoimuus kulttuurista moninaisuutta kohtaan näyttäytyykin paikoin jossain määrin näennäiseltä: itsessään sitä ei vastusteta, vaan niitä muutoksia, joita se tuo tullessaan.

Sama käy ilmi, kun johtajilta kysyttiin, kuinka helppoa laitosten on omaksua uusia työskentelytapoja tai kuinka halukkaita ne olisivat järjestämään ja arvioimaan käytäntöjään uudelleen niin, että laitoksessa voisi

työskennellä myös henkilöitä, jotka eivät puhu sujuvaa suomea tai ruotsia⁷⁸. Orkesterit ja tanssiteatterit olivat kaikista halukkaampia järjestämään työtehtäviä ja vastuita uudelleen. Kysymys jakoi museojohtajien mielipiteitä, kun taas puheteatterit edustivat keskitietä tai olivat hieman muita vastahakoisempia toteuttamaan muutoksia. Yleisesti ottaen suurimmat laitokset olivat muita halukkaampia uudistamaan käytäntöjään. Laitosten, joilla on pieni henkilökunta ja joissa samat henkilöt osallistuvat useimpien työtehtävien hoitamiseen, tehtävien uudelleenjärjestäminen voi olla vaikeaa ellei peräti mahdotonta. Uusien sisältöjen ja työskentelytapojen omaksuminen oli kyselyn mukaan kaikkein vaikeinta teattereille, varsinkin puheteattereille. Useimmat museojohtajat arvoivat laitostensa mahdollisuudet omaksua uusia toimintatapoja positiivisesti, vaikkakin kulttuurihistorialliset museot arvioivat mahdollisuutensa varovaisemmin kuin taidemuseot. Orkestereissa suhtautuminen muutoksiin oli enimmäkseen positiivista tai he eivät ottaneet asiaan kantaa puolesta eivätkä vastaan.

Toimimme erikoisalalla, jossa suomen- ja ruotsin kielen taito on useimmille työntekijöille ikävä kyllä välttämättömyys. Meidän keskeiset tutkimuslähteemme ja kokoelmamme ovat suomeksi ja ruotsiksi. Jokainen ammatillisesta henkilöstöstä (3 henkilöä) joutuu käsittelemään kokoelmia. Henkilöstö on niin pieni, että niiden käsittelyn jättäminen vain yhdelle henkilölle olisi erittäin riskialtista toiminnan kannalta. Tässä tulisi vastaan työn kuormittavuus, tehtävien jakautuminen, mahdolliset sairastumiset ym. Jos meitä olisi enemmän, voisi tehtäviä järjestää eri tavalla, jolloin kielitaitovaatimuksista voitaisiin joustaa joidenkin toiminnan osa-alueiden (esim. pedagogiikka, viestintä) kohdalla. (Johtajakysely, erikoismuseo)

Martyn Barrett (2016) esittelee joukon kulttuurien väliseen vuoropuheluun liittyviä osaamisen osa-alueita Euroopan neuvoston raportissa *Competences for Democratic Culture. Living together as equals in culturally diverse democratic societies*. Näitä ovat arvot, asenteet, taidot ja tieto sekä kriittinen ajattelu, jotka perustuvat ihmisarvon, kulttuurisen moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja lakien kunnioittamiseen. Lisäksi tärkeää on keskinäisen kunnioituksen vaaliminen, avoimuus kulttuurista erilaisuutta kohtaan, yhteistyö sekä empatian korostaminen. (Barrett 2016, 10–11.) Nämä muodostavat

78 Kielen suhteen on hyvä huomioda, että suurimmassa osalla taide- ja kulttuuri-laitoksia ei ole mahdollista työskennellä pelkästään ruotsin kielellä. Joissain laitoksissa myöskään pelkkä suomen kielen taito ei riitä.

perustan, jonka pohjalta yksilöt ja instituutiot voivat kohdata kulttuurisen moninaisuuden vaatimukset ja haasteet sekä edistää niitä toiminnassaan.

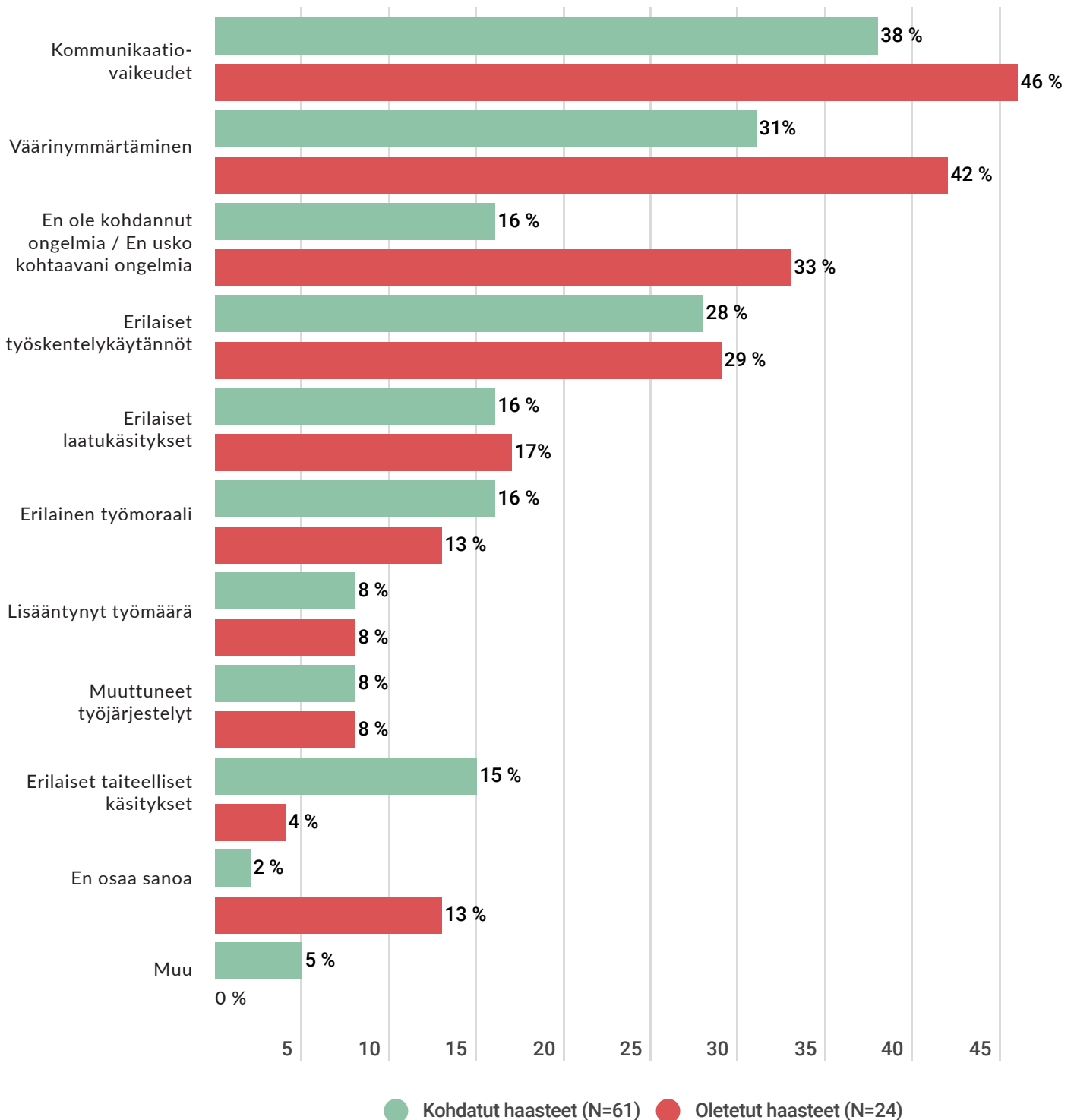
[M]inun mielestä se on elinehto, että museo säilyy, että se on merkityksellinen yhä useammille ihmisille. Kyllä museon pitää aina kyseenalaistaa. Ei se voi sanoa, että me nyt ollaan aina oltu näin ja me tullaan aina olemaan. Ei se ole mikään itseisarvo, jos ei se merkitse ihmisille, uusillekin suomalaisille, jotain. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Kokemuksia kulttuurisesta ja kielellisestä moninaisuudesta työyhteisöissä

Aineisto osoittaa, että kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus avaa yleensä uusia näkökulmia työyhteisössä, mutta tuo mukanaan myös haasteita. Niistä johtajista, jotka olivat työskennelleet kulttuurisesti ja/tai kielellisesti moninaisissa työyhteisöissä, vain 16 prosenttia ei ollut kohdannut ongelmia (kuvio 11). Haastateltavien mukaan eri tehtävissä työskentelevät henkilöt myös kohtaavat usein erilaisia haasteita. Henkilöstöhallinnasta vastaavalle työntekijälle haasteet voivat liittyä työlupiin ja hiljattain maahan muuttaneen henkilön palkanmaksuun. Kollegoille tilanne voi teettää puolestaan lisää työtä. Yleisimmin kohdatut haasteet ovat aineiston perusteella kuitenkin kommunikaatio-ongelmat, väärinkäsitykset ja erilaiset työskentelytavat.

KUVIO 11.

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien kohtaamat ja oletetut haasteet kielellisesti ja/tai kulttuurisesti moninaisissa työympäristöistä.



Vastaajat saivat valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. Kielellisesti ja/tai kulttuurisesti moninaisissa työympäristöissä työskennelleet henkilöt valitsivat keskimäärin 1,8 vaihtoehtoa. Henkilöt, jotka eivät olleet työskennelleet tällaisissa työympäristöissä valitsivat keskimäärin 2,2 vaihtoehtoa. Lähde: Johtajakysely 2018.

Orkesterien johtajat olivat kohdanneet haasteita muita useammin. Tätä selittää se, että useimpien orkestereiden henkilöstöön kuuluu vieraskielisiä työntekijöitä. Johtajat, jotka eivät olleet työskennelleet kielellisesti tai kulttuurisesti moninaisissa työympäristöissä, uskoivat kohtaavansa enemmän haasteita suhteessa keskinäiseen kommunikaatioon ja väärinymmärryksiin kuin tosiasiaassa oli kohdattu. Kolmannes heistä ei kuitenkaan uskonut kohtaavansa lainkaan ongelmia tai haasteita. Kiinnostavaa kyllä erilaisiin taiteellisiin käsityksiin liittyviä haasteita oli kohdattu useammin kuin niitä uskottiin kohdattavan. Eniten niitä kohdattiin orkestereissa, mutta laitosten väliset erot olivat hyvin pieniä. Neljäsosa vastaajista ei ollut koskaan työskennellyt työympäristössä, jonka henkilöstöön kuuluu erilaisia kulttuuri- taustoja edustavia ja/tai vieraskielisiä henkilöitä. Haastattelut osoittivat kuitenkin, että saman organisaation sisällä voi asian suhteen olla suurta vaihtelua. Osa työntekijöistä voi kohdata kielellistä ja kulttuurista moninaisuutta jatkuvasti työssään, kun taas osalle asia ei tule koskaan vastaan.

[K]yllähän se hallinnon puolelta tietenkin vähän hidastaa asioita, että kun täytyy tosiaan vaikka kaikki tiedotteet sun muut tehdä usealla kielellä. Tosin ei se ole mikään ongelma. Se vaan ottaa vähän enemmän aikaa. (Haastattelu, Kuopion kaupunginorkesteri)

Keskeisenä ratkaisuna kohdattuihin haasteisiin johtajakyselyn vastaajat pitivät vuoropuhelua, jossa kaikkien mielipiteet ja näkemykset otetaan yhdenvertaisesti huomioon. Muita mainittuja ratkaisutapoja olivat henkilökohtainen ohjaus ja työhön opastaminen, selkeät kirjalliset tehtävänannot ja ohjeet, ongelmien käsittely ja ratkaiseminen mahdollisimman nopeasti, molemminpuolinen kunnioitus erilaisia toimintatapoja ja käytäntöjä kohtaan, positiiviset asenteet ja huumori sekä koko henkilöstölle annettava ohjaus. Turun kaupunginteatterissa hyväksi koettu käytäntö oli keskustella ja työstää kulttuurista moninaisuutta käsitteleviä käsikirjoituksia yhdessä erilaisia kulttuuri- taustoja edustavien näyttelijöiden kanssa. Käytäntö on auttanut tekijöitä huomaamaan ongelmallisia ilmaisuja ja esittämisen tapoja sekä kehittämään käsikirjoituksen sisältöä.

Harvat tilanteet olivat osoittautuneet mahdottomiksi ratkaista. Jos henkilön osaaminen, esimerkiksi kielitaito, ei ollut vastannut vaadittua tasoa, yksi ratkaisu oli ollut siirtää hänen tehtäviään muille työtovereille. Ratkaisua ei tosin pidetty hyvänä tai oikeudenmukaisena. Vain yksittäisissä tapauksissa ongelmat olivat olleet niin vakavia, että ainoa ratkaisu oli ollut työsuhteen päättäminen. Tällaisiin ratkaisuihin olivat johtaneet erityisesti epäkunnioittava tai sopimaton käytös. Jos laitoksen johto ei ollut

puuttunut tilanteeseen heti riittävällä vakavuudella, oli kokemus johtanut haluttomuuteen palkata erilaisia kulttuuritaustoja edustavia henkilöitä tulevaisuudessa. Tämä kuvastaa osaltaan sitä, miten vähemmistöihin kuuluvat henkilöt usein mielletään koko yhteisönsä edustajiksi (ks. esim. OM 2017).

Yhteiset keskustelut ja pelisäännöt ovat aina auttaneet. Olen oppinut joustavuutta ja sitä, että samaa työtä voi tehdä monella eri tavalla.
(Johtajakysely, taidemuseo)

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajien mukaan suurimmat haasteet kulttuurisen moninaisuuden parempaan huomioimiseen laitosten käytännöissä ja toiminnassa ovat ennen muuta riittämättömät resurssit ja määrärahat uusien työntekijöiden palkkaamiseen. Tilanne ei ole muuttunut aiempaan verrattuna (ks. OKM 2012; Saukkonen ym. 2007, 34–35). Myös riittämätön suomen ja/tai ruotsin kielen taito estää ulkomaalaissyntyisten työntekijöiden palkkaamista varsinkin pienissä laitoksissa. Lisäksi lyhytaikaisissa työsuhteissa aika ei riitä työntekijän ohjaamiseen tai kielitaidon kehittämiseen. Ongelmallisena pidettiin myös sitä, ettei laitosten henkilökunnalla ole riittävästi aikaa nykyisten käytäntöjen uudelleenarviointiin tai uusien strategioiden luomiseen. Haasteina mainittiin myös yleisön vähäinen kiinnostus kulttuurista moninaisuutta kohtaan sekä erilaisia kulttuuritaustoja edustavien työpaikanhakijoiden vähäinen määrä. Muutamat vastaajat mainitsivat haasteina asian käsittelyyn arkuuden, epäröinnin tai rohkeudenpuutteen ja väärin valintojen pelon. Asia koski niin sisältöjä kuin henkilöstön palkkausta. Vain yksi puheteatterin ja yksi erikoismuseon johtaja mainitsivat asenteet ja ennakkoluulot suurimpina haasteina. Vuonna 2012 tehdyssä kyselyssä museoista kymmenen (15 %) mainitsi asenneilmapiirin ja teattereista viisi (20 %) asenteet ja tietämyksen haasteena saavutettavuuden ja moninaisuuden edistämässä. Kolmestatoista orkesterista yksikään ei tuolloinkaan maininnut asenteita haasteena. (OKM, 2012.)

Rahoitus on viety äärimmäisen tiukalle, joka tarkoittaa, että jokaisella vakinaisella on viisi virkaa [...]. Määräaikaisten perehdytys on oma haasteensa, puhuttiin sitten mitä kieltä tai kulttuuria edustavista määräaikaisista tahansa, se on hoidettava aina hyvin. Perehdytyksessä ei ole aikaa lähteä liikkeelle yhteisen kielen hakemisesta [...], tai kielitaidon kehittämisestä suhteessa [työn] kielitaitovaatimuksiin, kun puhutaan 3–6 kk työsuhteista, joissa on tiukat tavoitteet. Vakinaisia työpaikkoja ei ole odotettavissa lisää. (Johtajakysely, erikoismuseo)

Huomioimme kulttuurisen moninaisuuden. Ei kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen voi tarkoittaa sitä, että rekrytoisimme huonompia muusikoita, koska se jonkun mielestä edistäisi kulttuurista moninaisuutta. (Johtajakysely, orkesteri)

Maantieteellinen sijaintimme asettaa moninaisuuden huomioimiselle suuremmat haasteet. (Johtajakysely, puheteatteri)

Apua ja tukea tarvitaan siihen, miten tavoittaa maahanmuuttajaryhmiä ja verkostoitua heidän kanssa, miten lähestyä kulttuurista moninaisuutta ja puhua siitä sekä miten antaa tilaa kulttuurien väliselle vuoropuhelulle. Lisäksi johtajat kaipasivat apua siinä, miten löytää ja palkata eri kulttuuri-taustoja edustavia ammattilaisia ja miten tunnistaa heidän ammattitaitonsa. Johtajat toivoivat myös taloudellista tukea työharjoittelu- ja oppisopimukseen, tulkkauspalveluihin ja erikielisten oppaiden kouluttamiseen. Vain yksi johtajista ilmaisi suoraan, ettei kysymys ole laitoksen näkökulmasta ajankohtainen. Moni ei kuitenkaan osannut määritellä tarkkaan minkälaista apua tarvittaisiin. Tämä saattaa osin heijastaa tilannetta, jossa avun tarvetta ei ole vielä tunnistettu.

[S]emmoinen käsitteiden parempi hahmottaminen ja ehkä se, että missä kaikissa kohdissa tämäkin asia on relevantti huomioitava. (Haastattelu, Kansallismuseo)

Kulissien takana – kokemuksia kenttätyöstä

*Artikkelin kirjoittaja **Martina Marti** on ulkomaalaissyntyinen teatteri-ohjaaja ja kääntäjä. Hän on asunut yli 10 vuotta Suomessa. Vuosina 2017–2019 hän työskenteli Kulttuuria kaikille -palvelussa moninaisuuskouluttajana Avaus-hankkeissa.*

Yksi Avaus-hankkeen tavoitteista oli selvittää, miten kulttuurinen moninaisuus käsitetään ja miten sitä edistetään suomalaisissa taide- ja kulttuurilaitoksissa. Kulttuuria kaikille -palvelu palkkasi minut marraskuussa 2017 työskentelemään Avaus-hankkeen moninaisuuskouluttajana. Työtehtävääni kuului *job shadowing* -havainnointi neljässä valitussa taide- ja kulttuuriorganisaatiossa, Kansallismuseossa, Turun kaupunginteatterissa, Kuopion kaupunginorkesterissa ja Taikessa. Lisäksi työnkuvaani kuului suunnitella ja toteuttaa jokaiselle organisaatiolle kohdennettu moninaisuuskoulutus. Havainnoinnin tavoitteena oli kerätä arvokasta tietoa siitä, miten kulttuurinen moninaisuus näkyy organisaatioissa ja millaisia toimia organisaatiot toteuttavat edistääkseen ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten osallisuutta.

Kuvaan tässä artikkelissa kokemuksiani ja päätelmiäni suorittamastani havainnoinnista ja moninaisuuskoulutuksista. Päätelmissä on muistettava pitää mielessä yhteistyöhön valikoituneiden organisaatioiden erityispiirteet, mutta toivon että havaintoni edesauttavat laajempaa keskustelua kulttuurisesta moninaisuudesta suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä sekä taide- ja kulttuurilaitosten roolista yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämisessä.

Job shadowing on liike-elämässä käytetty oppimisen työkalu, jonka avulla uusia tehtäviä opetteleva työntekijä voi seurata ja tarkkailla häntä kokeneempia tai erilaisissa tehtävissä työskenteleviä kollegoita. Se on havainnointia, jossa “varjostaja” on läsnä sekä osallistujana että havainnoitsijana, joko aktiivisessa tai passiivisessa roolissa.

Toteutin havainnoinnin viettämällä viidestä kymmeneen päivää kussakin organisaatiossa. Kysyin organisaatioiden työntekijöiltä, miten kulttuurinen moninaisuus näkyy heidän työssään. Ihmiset suhtautuivat hankkeeseen ja läsnäolooni positiivisesti ja kaiken kaikkiaan vastaanotto oli lämmin. Kaikkien organisaatioiden työntekijöitä oli tiedotettu hyvin vierailuni tarkoituksesta. He puhuivat minulle avoimesti työstään ja ottivat minut mukaan kokouksiin ja tapahtumiin. Vaikka tietoisuus kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvistä kysymyksistä vaihteli organisaatioiden välillä ja myös niiden sisällä, yleinen suhtautuminen aiheeseen oli positiivista. Muutamaa harvaa poikkeusta

lukuun ottamatta organisaatioissa työskentelevät henkilöt pitivät kulttuurista moninaisuutta positiivisena asiana, rikkautena ja voimavarana, joka on tärkeä ottaa huomioon. Monien mielestä kulttuurinen moninaisuus ei kuitenkaan suoraan näy heidän omassa työssään.

Kävellessäni organisaatioiden käytäviä, koputellessani oville ja nykiessäni ihmisiä hihasta kohtasin eri tasoilla ja erilaisissa työtehtävissä toimivia työntekijöitä. Taso, jota en kuitenkaan pystynyt täysin tavoittamaan havainnointityössäni, oli esimies- ja johtotaso. Johtajien tavoittamiseksi havainnointi ei osoittautunut oikeaksi menetelmäksi. Tämän takia havainnointini tulokset poikkeavat joiltain osin niistä päätelmistä, joita Cuporen tutkijat esittävät tässä raportissa perustuen organisaatioiden johtajien haastatteluihin.

Suurin ero tuloksissa liittyy suomen kieleen ja käsityksiin kielen osaamisen merkityksestä palkkauksen kriteerinä. Keskustellessani organisaatioiden työntekijöiden kanssa suurin osa heistä ei pitänyt suomen kielen sujuvaa taitoa ratkaisevana kriteerinä heidän organisaatiossaan työskentelemiselle. Päinvastoin, moni heistä kertoi työskennelleensä suomea taitamattomien henkilöiden kanssa eivätkä he olleet pitäneet sitä ongelmallisena muuta kuin tietyillä työhön liittyvillä alueilla (esim. työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä). Cuporen haastattelemat, johtavassa asemassa työskentelevät henkilöt mainitsivat kielitaidon huomattavasti useammin erittäin tärkeänä vaatimuksena. Tämä voi selittyä sillä, että laitosten johtajat hoitavat viestintää viranomaisten kanssa sekä käsittelevät työssään virallisia asiakirjoja, jolloin työ edellyttää sujuvaa suomen kielen taitoa. Organisaatioiden työntekijöissä havaitsemani avoin suhtautuminen suomen kielitaidon tasoon viittaa kuitenkin siihen, että joidenkin työtehtävien kohdalla kielitaitovaatimuksia tulisi uudelleenarvioida.

Vaikka hankkeeseen osallistuneiden taide- ja kulttuuriorganisaatioiden henkilökunnan asenteet olivat avoimia ja positiivisia, osoittautui havainnointi sangen haastavaksi metodiksi. Parhaita kokemuksiani olivat ne, kun pääsin todella "varjostamaan" henkilöä hänen työssään esimerkiksi istumalla hänen vieressään ja seuraamalla, mitä hän tekee tietokoneellaan. Näissä tilanteissa syntyi keskusteluja, jotka olivat valaisevia, lisäsivät molempien osapuolten ymmärrystä ja mahdollistivat havainnoinnin pedagogisen ulottuvuuden esiin pääsyn. Esittämällä kysymyksiä ja suhtautumalla vuorovaikutteisesti saamiini vastauksiin pääsin todistamaan muutosta siinä, miten havainnoinnin kohteena ollut henkilö suhtautui tiettyihin työnsä osa-alueisiin. Tällaiset henkilökohtaiset kohtaamiset olivat kuitenkin harvinaisia. Useimmissa tapauksissa

roolini oli olla passiivinen havainnoija. Toisinaan minut nähtiin jopa epäilyttävänä ulkopuolisena henkilönä.

Kokemukseni perusteella sanoisin, että *job shadowing* menetelmänä vaati havainnoijalta valtavasti aloitteellisuutta. Havainnoijan on kestävä epä-mukavuuden ja torjutuksi tulemisen tunteita. Samalla hänen on kuitenkin pidettävä mieli avoimena tehdäkseen kanssakäymisestä mielekästä aina kun siihen avautuu mahdollisuus. Se on myös menetelmä, joka vaatii aikaa, sillä päivä tai pari ei riitä ihmisten luottamuksen voittamiseen. Havainnoinnissa kiinnitin yhtä paljon huomiota siihen, miten ihmiset ilmaisivat asiansa kuin siihen, mitä he sanoivat. Yritin aistia asenteita, tunteita ja työpaikalla vallitsevaa dynamiikkaa sekä lukea ihmisten reaktioita monella eri tasolla. Samalla tarkkailin omia reaktioitani ja tunteitani suhteessa havaitsemiini ja kokemiini asioihin. Tämä osoittautui hyväksi keinoksi saada esiin asioita, jotka jäävät usein sanomatta.

Seuraavissa kappaleissa haluan jakaa omat päätelmäni siitä, missä ja miten kulttuurinen moninaisuus on näkyvää organisaatioiden toiminnassa. Havaintojeni perusteella kulttuurinen moninaisuus näkyy lähinnä niillä toiminnan alueilla, joilla organisaatiot katsovat voivansa hyötyä siitä. Tämä koskee esimerkiksi asiakaspalvelua, jossa haetaan samaistumispisteitä erilaisia kulttuuritaustoja edustavien asiakasryhmien kanssa tai markkinoinnissa, kun organisaatiot haluavat näyttäytyä kulttuurisesti moninaisempina kuin oikeasti ovat. Asia näkyy lisäksi rekrytoinnissa, kun tavoitteena on parantaa palvelujen tai taiteellisten sisältöjen laatua. Yhdessäkään havainnoimassani kohteessa kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen ei oltu liitetty strategista näkemystä siitä, miten asia voitaisiin ottaa kokonaisvaltaisesti osaksi organisaation koko toimintaa. Organisaatioilla ei ollut linjauksia tai suunnitelmia siitä, miten kulttuurista moninaisuutta edustavaa henkilöstöpolitiikkaa tulisi toteuttaa. Kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvä osaaminen ei myöskään näkynyt organisaatioiden rekrytointikriteereissä tai ajatuksina siitä, miten organisaatioissa jo vallitsevaa kulttuurista moninaisuutta voitaisiin vaalia ja hyödyntää.

Hankkeeseen osallistuneissa neljässä organisaatiossa kulttuurinen moninaisuus tunnistettiin hyvin asiana, johon kuuluu kiinnittää huomiota. Havaintojeni mukaan sitä ei ollut kuitenkaan sisällytetty laitosten strategioihin tai arvoihin. Kulttuurinen moninaisuus miellettiin ajankohtaiseksi trendiksi, joka ilmenee organisaatioiden ulkopuolella. Etäännyttämällä itsensä aiheesta, organisaatiot kykenivät käsittelemään kulttuurista moninaisuutta vain

tiettyjen toimintojen tai hankkeiden puitteissa. Organisaatioiden henkilöstö ei myöskään kokenut tarvetta muuttaa yleisiä linjauksiaan tai työskentelytapojaan. Toinen tapa etäännyttää itsensä kysymyksestä ja kiertää vastuu oli selittää kulttuurisen moninaisuuden vähäisyyttä tekijöiden puutteella. Tässäkään tapauksessa varautuneisuus ei liittynyt niinkään kulttuuriseen moninaisuuteen vaan haluttomuuteen muuttaa organisaatiot toimintatapoja. Tämä selittää sen, miksi silloinkin kun asenteet moninaisuutta kohtaan ovat positiivisia, muutosta ei tapahdu rakenteellisella tasolla.

Toinen tekemäni havainto on, että kulttuurista moninaisuutta erehdytään usein pitämään samana asiana kuin kansainvälisyyttä. Koska kaikki hankkeeseen osallistuneet organisaatiot toimivat jollakin tasolla kansainvälisesti, syntyy mielikuva kulttuurisen moninaisuuden toteutumisesta helposti esimerkiksi palkkaamalla lyhytaikaisiin työsuhteisiin kansainvälisiä vierailijoita tai asiantuntijoita. Kansainvälinen toiminta ei kuitenkaan näyttänyt haastavan organisaatioita toimimaan uudella tavalla. Pikemmin se vahvistaa vanhoja toimintamalleja sekä toistaa sitä, mitä organisaatiot tekevät muutenkin. Kansainvälinen aktiivisuus ei välttämättä myöskään lisää kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvää tietoisuutta tai kiinnostusta organisaatioiden paikallisissa konteksteissa.

Hankkeen edetessä huomasin, että joidenkin organisaatioiden henkilöstön asenteissa tapahtui muutos. Positiivinen suhtautuminen kulttuuriseen moninaisuuteen, hankkeeseemme ja erityisesti läsnäolooni muuttui, kun havainnointivaiheen jälkeen lähestyin organisaatioita suunnitellakseni koulutuksia yhteistyössä organisaatioiden kanssa. Siinä vaiheessa aistin tiettyä varauksellisuutta. Joissakin tapauksissa koulutukseen varattua aikaa leikattiin ja päivämäärien ja aikataulujen sopimisessa ilmeni vaikeuksia. Jotkut johtajista halusivat tietää havainnoinnin tulokset ennen koulutuksen aloittamista ja kertoa niistä henkilöstölle mieluummin itse.

Koulutukset vaihtelivat sekä keston (30 minuutista kahteen päivään) että osallistujien määrän, innostuksen ja aktiivisuuden suhteen. Koulutusten aikana huomasin, että osalla osallistujista oli edelleen epämääräinen käsitys kulttuurisesta moninaisuudesta. Sen sijaan joillekin osallistujille sukupuolten välinen tasa-arvo oli helpommin lähestyttävä aihe, ja se synnyttikin usein kiihkeää keskustelua. Koulutukseen, ei niinkään havainnointiin, liittyvien kokemusteni perusteella sanoisin, että kulttuurinen moninaisuus aiheena herättää voimakkaita reaktioita niin puolesta kuin vastaan sekä suomalais-syntyisten että ulkomaalaisyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten

keskuudessa. Koulutustilanteissa tämä tarkoitti sitä, että negatiiviset tunteet ja asenteet kohdistettiin välillä suoraan minuun ja minut nähtiin henkilönä, joka loi ongelmia sinne, missä niitä ei aiemmin ollut ollut. Osa osallistujista oli hyvinkin innokkaita edistämään yhdenvertaisuutta ja kulttuurista moninaisuutta organisaatioidensa toiminnassa. Huomasin kuitenkin, että korkean motivaation ohella monet heistä tunsivat avuttomuutta sen suhteen, mitä he kykenevät todellisuudessa oman työnsä puitteissa tekemään tai saavuttamaan.

Havainnoinnin perusteella kulttuurinen moninaisuus on herkkä ja voimakkaita reaktioita herättävä aihe. Huomasin myös, että henkilöstön hyvinvointi ja sisäiset jännitteet sekä kasvava paine ja työtaakka ovat yleisimpiä syitä siihen, miksi organisaatiot saattavat jättää moninaisuuskysymykset huomioidematta strategisella tasolla. Kun nämä yhdistyvät yleisen tason positiiviseen suhtautumiseen kulttuurista moninaisuutta kohtaan sekä “teemme jo paljon / tarpeeksi”-asenteeseen, syntyy mukavuusalue, jolta on vaikea lähteä toimimaan.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten asemaa ja mahdollisuuksia työskennellä suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä. Ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten lisäksi tutkimus kohdistui valtiosuosuusjärjestelmän piiriin kuuluviin museoihin, teattereihin ja orkestereihin sekä kansallisiin taide- ja kulttuurilaitoksiin (Kansallismuseo, Kansallisteatteri, Kansallisgalleria sekä Kansallisooppera ja -baletti). Lisäksi neljä organisaatiota, Suomen kansallisteatteri, Turun kaupunginteatteri, Kuopion kaupunginorkesteri ja Taiteen edistämiskeskus (Taike), valittiin tarkemman analyysin kohteeksi. Tutkimuksen keskeinen aineisto koostuu ulkomaalaissyntyisille alan ammattilaisille sekä taide- ja kulttuurilaitosten johtajille kohdennetuista kyselyistä sekä valituissa taide- ja kulttuuriorganisaatioissa tehdyistä haastatteluista.

TYÖSKENTELYMAHDOLLISUUDET JA KOHDATUT ESTEET

Tutkimuksen mukaan ulkomaalaissyntyiset taide- ja kulttuurialan ammattilaiset kohtaavat monenlaisia ongelmia ammatillisella työurallaan Suomessa. Useimmiten ongelmat liittyvät toimeentuloon ja taloudellisiin vaikeuksiin. Apurahoja on vaikea saada, ja ne ovat usein liian pieniä kattamaan elinkustannukset kokonaan. Moni kokee epävarmuutta, koska pysyvää tai pitkäaikaista oman taiteenalan kannalta merkityksellisestä työtä ei ole tarjolla. Myös epäasiallinen käytös ja seksuaalinen häirintä ovat valitettavan yleisiä koko alalla. Nämä ovat yleisiä suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä tunnistettuja ja esiintyviä ongelmia (ks. esim. Hirvi-Ijäs ym. 2020; Anttila 2019; OKM 2018; OKM 2017; Rensujeff 2014).

Edellä mainittujen ongelmien lisäksi ulkomaalaissyntyiset alan ammattilaiset kohtaavat työurillaan haasteita, jotka liittyvät muun muassa kielitaitoon, verkostojen puuttumiseen, ennakkoluuloihin ja muualta kuin Suomesta saatuihin ammatillisiin meriitteihin. Kaikki tutkimuksessa esille tulleet ongelmat on tunnistettu jo aiemmin (ks. esim. OKM 2014; Karhunen 2013; Saukkonen 2010; Lammi & Protassova 2011). Näin ollen tilanne ei vaikuta edistyneen riittävässä määrin. On perusteltua kysyä, miksi tilanne ei ole muuttunut paremmaksi ja miksi annetut suositukset eivät ole olleet tarpeeksi tehokkaita. Myös aikaisempia linjauksia ja suosituksia, sekä yleistä tilannetta koskeva systemaattinen seuranta on puutteellista.

Näyttää siltä, että taide- ja kulttuurialan rakenteet ja käytännöt eivät täysin tue ulkomaalaissyntyisten yhdenvertaisia työskentelymahdollisuuksia. Tämä koskee erityisesti niitä henkilöitä, joiden suomen ja/tai

ruotsin kielen taito on puutteellinen. Mahdollisuus oppia suomea työskentelyn ohessa on tärkeää, sillä kielitaidolla on vaikutusta urakehitykseen. Mitä korkeampi asema, sitä todennäköisemmin siihen kohdistuu kielitaitovaatimuksia.

Eniten puhutut vieraat kielet Suomessa ovat venäjä, viro, somali ja arabia, eikä englanti näin ollen toimi kaikille yhdenvertaisena yleiskielenä. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös Suomessa esiintyvään kielelliseen moninaisuuteen. Tiedon tarjoaminen englanniksi lisää tiedon saavutettavuutta, mutta myös muiden kielten käyttöä tulisi harkita, jos mahdollista. Erityisen tärkeää on kuitenkin käytetyn suomen kielen ymmärrettävyys. Näin olisi mahdollista myös vähentää oletuksiin ja ennakoasenteisiin perustuvaa ajattelua. Jos tietoa on vaikea saada ja ymmärtää, sen voi myös ajatella olevan tarkoituksellista.

Vaikka kielikysymys on tärkeä ottaa huomioon, jättää se helposti varjoonsa monimutkaisia rodullistamiseen liittyviä kysymyksiä, joita tässä raportissa on käsitelty vain pintapuolisesti. Tutkimusaineisto ei ole riittävä, jotta sen perusteella olisi mahdollista tarkastella rotuun ja ihonväriin perustuvan syrjinnän mekanismeja suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Tämä ei koske vain ulkomaalaissyntyisiä alan ammattilaisia, vaan kaikkia niitä henkilöitä, jotka kokevat vaikeaksi päästä sisään suomalaiselle taide- ja kulttuurikentälle ihonväriin tai rodullistamiseen liittyvien tekijöiden vuoksi. Yleisesti ottaen lisää tutkimustietoa tarvitaan Suomessa asuvien rodullistettujen (*people of colour*) taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asemasta. Tehtävää hankaloittaa kuitenkin etnisyyteen perustuvien tilastojen puuttuminen.

Kokemus syrjinnästä suomalaisella taide- ja kulttuurialalla on tutkimuksen mukaan yleistä. Se lisää ihmisten pettymystä ja epäluottamusta suomalaiseen yhteiskuntaan, ja päinvastoin. Taide- ja kulttuuriala ei pysty yksin korjaamaan kaikkia eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita mutta se voi toimia aloitteellisesti osallistumalla yhdenvertaisempien käytäntöjen luomiseen ja syrjivien toimintatapojen purkamiseen. Kaikille avoin taide- ja kulttuuriala vaatii myös kaikkien tahtoa ja panostusta. Moleminpuolisen arvostuksen ja luottamuksen saavuttamiseksi tarvitaan kohtaamisia, avoimuutta ja kunnioitusta.

Alan olisi pidettävä kiinni yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteista ja varmistettava, että henkilön asema perustuu osaamiseen ja kokemukseen, ei esimerkiksi etniseen taustaan. Ulkomaalaissyntyisten asemaa tarkasteltaessa on muistettava, että syntymämaa on vain yksi tekijä, jolla voi olla vaikutusta henkilön kohtaamiin haasteisiin tai syrjintään. Myös muun muassa ikä, sukupuoli ja etninen tausta voivat vaikuttaa henkilön

asemaan. Kun ihminen kohtaa syrjintää useammalla perusteella, on selvää että mahdollisuudet yhdenvertaiseen kohteluun ovat huomattavasti tavallista heikkommat.

KULTTUURINEN MONINAISUUS JA TAIDE- JA KULTTUURI-LAITOKSET

Tutkimuksen mukaan museoiden, teattereiden ja orkestereiden johtajat tiedostavat ja tunnistavat kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden työyhteisön voimavaraksi. Etenkin puheteatterit ja museot suhtautuvat kuitenkin varauksella sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, joiden suomen ja/tai ruotsin kielen osaaminen on puutteellista. Ulkomailta saatujen ammatillisten tutkintojen tasoa pidetään myös vaikeana arvioida, mikä joissain tapauksissa johtaa suosimaan Suomesta hankittua pätevyyttä. Erilaiset työskentelytavat sekä niin laatu- kuin taiteellisetkin käsitykset mainittiin myös haasteina työyhteisöissä, joissa työskentelee eri kulttuuritaustaisia ihmisiä. Kulttuurinen moninaisuus otetaan usein huomioon yleisö- ja asiakastyössä mutta vain harvoin henkilöstöhallinnossa tai organisaation yleisessä kehittämisessä. Kaiken kaikkiaan taide- ja kulttuurilaitokset orkestereita lukuun ottamatta raportoivat saavansa hyvin vähän hakemuksia tai yhteydenottoja ulkomaalaissyntyisiltä alan ammattilaisilta. Ulkomaalaissyntyisten itsensä kuvaamana tilanne näyttää lähes päivittäisenä. Moni heistä tuntee tarvetta työskennellä kaksin verroin kovemmin saadakseen tunnustusta.

Positiiviset asenteet kulttuurista moninaisuutta kohtaan kaatuvat usein taloudellisten resurssien, ajan ja osaamisen puutteeseen. Vaikka monet johtajista pitivät laitostensa kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvää osaamista hyvänä, eivät taidot useimpien johtajien mielestä kuitenkaan olleet erinomaisella tasolla. Vaikuttaa siltä, ettei kulttuurinen moninaisuus ole juurtunut tarpeeksi tehokkaasti taide- ja kulttuurilaitosten toimintoihin ja käytäntöihin (ks. myös esim. Kulturanalys Norden 2017; Saukkonen ym. 2007). Vaikka yleinen ilmapiiiri tukee taide- ja kulttuurikentän yhdenvertaisuutta, on tutkimusaineistossa nähtävissä myös paikoin eräänlaista tarvetta puolustaa suomalaisia pätevyyden mittareita. Tämä on ilmeistä esimerkiksi silloin, kun Suomessa hankittuja ammatillisia tutkintoja arvostetaan enemmän kuin ulkomailla suoritettuja tutkintoja.

Jos taide- ja kulttuurilaitokset haluavat edistää osallisuutta ja edustuksellisuutta toiminnassaan, niiden tulisi uudelleenarvioida käytäntöjään yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tutkimuksen perusteella hyviä itse-analyysin kohteita ovat suhtautuminen erilaisuuteen, nykyiset strategiat ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Käytäntöjen ja vallitsevien rakenteiden tuominen näkyviin lisää toiminnan läpinäkyvyyttä. Vain neljännes kyselyyn

vastanneista laitoksista oli laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman ja vain puolet niistä laitoksista, joilla oli siihen lakisääteinen velvollisuus. Asiassa on siten vielä kehitettävää. Yhteistyö Suomessa asuvien ulkomaalaissyntyisten alan ammattilaisten kanssa on tarpeen, jotta kulttuurista moninaisuutta koskevat erityiskysymykset saadaan osaksi suunnitelmia ja rekrytointikäytäntöjä voidaan tarkoituksenmukaisesti uudelleenarvioida.

Suomalaisten taide- ja kulttuurilaitosten taloudellinen tilanne ei todennäköisesti tule merkittävästi paranemaan lähiaikoina. Samaan aikaan tutkimuksen mukaan alalla vallitsee yhteisymmärrys siitä, että kulttuurisen moninaisuuden edistäminen vain erilaisten hankkeiden kautta ei ole kestävä. Siksi ratkaisua olisi haettava olemassa olevien rakenteiden ja rahoitusjärjestelmien kautta. VOS-järjestelmä ei itsessään edellytä kulttuurisen moninaisuuden huomioimista laitosten käytännöissä, joten moraalinen ja yhteiskunnallinen vastuu sen edistämisestä on laitoksilla itsellään.

Järjestelmää ollaan uudistamassa ja uuden museolain tavoitteena on muun muassa vahvistaa yksilöiden ja yhteisöjen ymmärrystä ja osallisuutta kulttuurista ja historiasta sekä edistää kulttuurista moninaisuutta, hyvinvointia, yhdenvertaisuutta ja demokratiaa. Myös nykyistä teatteri- ja orkesterilakia ollaan uudistamassa parhaillaan. Nähtäväksi jää, asettaako uudistus laitoksille vaatimuksia ja esitelläänkö sen tueksi uusia työkaluja toimintojen ja käytäntöjen mittaamiseen ja arviointiin. Tutkimuksen havaintojen perusteella laitoksia olisi tarpeellista kannustaa sisällyttämään kulttuurinen moninaisuus paremmin osaksi toimintojaan.

APURAHAT SEKÄ VALTION TAIDE- JA KULTTUURIHALLINNON KEHITTÄMISTOIMET

Taiken tilastot osoittavat, että vieraskielisten apurahanhakijoiden ja -saajien määrät ja osuudet ovat viime vuosina kasvaneet. Tilastot osoittavat myös, että myönnettyjen apurahojen rahalliset summat vastaavat haettuja summia. Vaikka vieraskielisten hakijoiden osuus apurahojen hakijoista ja saajista on kasvanut, niin on myös vieraskielisten henkilöiden osuus koko väestöstä. Siten Taiken tilastot osoittavat kehityksen vastaavan yhteiskunnan yleistä kehitystä, vaikka se ei olekaan johtanut merkittäviin muutoksiin apurahojen kohdentumisessa. Koska ulkomaalaissyntyisten asemaa voi Taiken tilastoissa tarkastella vain kielen, "suomi", "ruotsi", "muu", kautta, jää avoimeksi monia kysymyksiä siitä, miten hakijoiden ja saajien tilanne vaihtelee yksilötasolla kategoriaan "muu" sisällä.

Työtä on tehty tilanteen parantamiseksi ja vastaukseksi aiempaan kritiikkiin siitä, ettei Taike kiinnitä toiminnassaan tarpeeksi huomiota kulttuuriseen moninaisuuteen. Erilaisista kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden

edustus taidetoimikunnissa on kasvanut. Monet ulkomaalaissyntyisistä kyselyvastaajista raportoivat kuitenkin edelleen, että Taiken päätöksentekijöitä ja päätöksenteon kriteereitä koskevaa tietoa on vaikea löytää saavutettavassa muodossa. Tämä on synnyttänyt yleistä epäluottamusta apurahajärjestelmään, mikä *Taiteen ja kulttuurin barometri* -raporttien mukaan on yleistä Suomessa toimivien taiteilijoiden keskuudessa. OKM:n nimittämän työryhmän raportti (2018) korostaa moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja yhteiskunnallisen osallisuuden arvoa, ja painottaa, että enemmän työtä on tehtävä rahoitus- ja tukijärjestelmien sekä taiteilijoiden sosiaaliturvan parantamiseksi. Työryhmä kiinnittää huomiota siihen, että Taiken rahoitus- ja tukijärjestelmää on arvosteltu läpinäkyvyyden puutteesta.

Taike on viime aikoina lisännyt yhdenvertaisuuden yhteisöjen toiminta-avustuksia koskevan päätöksenteon kriteereihin ja myös kohdeapurahoja koskevissa ehdoissa kiinnitetään huomiota yhdenvertaiseen kohteluun. Kaikkiin apurahoihin ei kuitenkaan sovelleta samoja kriteereitä. Myös OKM:n myöntämien harkinnanvaraisten valtionavustusten kriteereitä ja ehtoja on viime aikoina muutettu. Tulevaisuudessa avustuksen saajan edellytetään edistävän yhdenvertaisuutta toiminnassaan sekä noudattavan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön työnantajia koskevia säännöksiä. Tämä saattaa tarkoittaa, että laitosten edellytetään laativan yhdenvertaisuussuunnitelma. Ilman selkeää viittausta kulttuuriseen moninaisuuteen aihe voi kuitenkin tulla helposti sivuutetuksi.

OKM:n kulttuurista moninaisuutta koskevia kulttuuripoliittisia tavoitteita ja linjauksia on usein toteutettu enemmän erityistoimien kuin valtavirtaistamisen kautta. Erityistoimet ja positiivinen erityiskohtelu ovat vaikeita kysymyksiä, jotka jakavat mielipiteitä. Vaikka ulkomaalaissyntyiset alan ammattilaiset toivovat kulttuurisen moninaisuuden olevan entistä vahvemmin osa suomalaista taide- ja kulttuurialaa, on samalla tärkeä välttää leimautumisia ”ulkomaalaiseksi”. Ulkomaalaissyntyisten ammattilaisten erilaiset taustat ja todellisuudet huomioon ottaen on hankala määritellä, ketkä pitäisi ensisijaisesti ottaa positiivisen erityiskohtelun kohteeksi ja keille erityistoimet tulisi tarkkaan ottaen suunnata.

LOPUKSI

Mitkään mainituista toimenpiteistä eivät ole riittäviä sellaisenaan, vaan ne edellyttävät taide- ja kulttuurilaitoksilta, Taikelta, opetus- ja kulttuuriministeriöltä ja viime kädessä kaikilta tahtoa edistää kulttuurista moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta omissa käytännöissään. Asian jättäminen pelkästään hyvän tahdon varaan ei ole johtanut riittäviin parannuksiin. Laitokset ovat panostaneet erityisesti yleisötyöhön, mutta ongelmia ilmenee edelleen

ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työllistymis- ja työskentelymahdollisuuksissa. Vielä on epävarmaa, luodaanko uusille laeille ja avustuskriteereille seurantamekanismeja ja johtaako vaatimusten laiminlyönti sanktioihin. Ei riitä, että yhdenvertaisuus mainitaan rahoituskriteereissä ja strategioissa, vaan sen toteutumista tulee myös valvoa. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että suurin osa taide- ja kulttuurialan toimijoista pitäisi Suomen taide- ja kulttuurikentän lisääntyvää kulttuurista moninaisuutta tervetulleena. Samaan aikaan monet kuitenkin kokevat vaikeaksi sekä tunnistaa eriarvoisuutta tuottavia käytäntöjä ja rakenteita että keksiä, miten niitä voitaisiin purkaa.

9 SUOSITUKSET

KOULUTUS JA OHJAUS

Tutkimus osoittaa, että kulttuuriseen moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen kytkeytyvää sanastoa, teoriaa ja hyviä käytäntöjä ei tunneta tarpeeksi hyvin taide- ja kulttuurilaitoksissa tai valtionhallinnossa. Tarvitaan lisää koulutusta ja ohjausta tuottamaan ymmärrystä syrjiviä toimintatapoja luovista rakenteista ja käytännöistä.

YHDENVERTAISUUSUUNNITTELU

Yhdenvertaisuuslaki vaatii suunnitelman organisaatioilla, joissa työskentelee säännöllisesti yli 30 henkilöä. Kaikkia taide- ja kulttuurilaitoksia kehoitetaan laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelma ja arvioimaan rekrytointikäytäntöjään yhdenvertaisuuden ja läpinäkyvyyden näkökulmista. Tämä koskee muun muassa rekrytointikanavia, käytettyjä termejä ja ilmauksia, päätöksentekokriteereitä ja kielivaatimuksia. Laitosten tulisi myös lisätä julkaisemansa tiedon saavutettavuutta käyttämällä selkeää suomen kieltä sekä mahdollisuuksien mukaan muita kieliä osana yhdenvertaisuussuunnittelua.

KANNUSTIMET JA ERITYISTOIMET

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi kehittää VOS-järjestelmään taloudellisia kannustimia, joilla taide- ja kulttuurilaitoksia rohkaistaisiin ja ohjattaisiin kehittämään yhdenvertaisia työskentelymahdollisuuksia ulkomaalaissyntyisille ja erilaisia kulttuuritaustoja edustaville ammattilaisille. Kielten opetusta työnteon ohessa sekä positiivista erityiskohtelua tulee harkita keinoina, joilla edistetään pääsyä suomalaiselle taide- ja kulttuurikentälle.

SEURANTA

Uskottavuuden näkökulmasta tarvitaan tehokkaampaa seurantaa ja arviointia varmistamaan, että annettuja suosituksia noudatetaan. Ministeriön ja sen alaisten virastojen olisi kerättävä järjestelmällisesti kulttuurisen moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevaa tietoa VOS-laitoksilta ja avustusten saajilta sekä edellytettävä niiltä vastuullisuutta asian parantamisessa.

TUTKIMUS

Ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten näkökulma on tärkeää sisällyttää tulevaisuuden tutkimushankkeisiin, joissa alan ammattilaisten asemaa tarkastellaan. Lisäksi tarvitaan lisää kansallisen tason tutkimusta rodullistamista kokeneiden taide- ja kulttuurialan ammattilaisten urapoluista ja -kehityksestä.

LÄHTEET

SELVITYKSET JA RAPORTIT

- Ahmad, A. (2019). *When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market*. *Sociological Inquiry*, 03, 2019. doi:10.1111/soin.12276.
- Aminkeng Atabong, A. (2016). *Is there such a thing...? A study of antiracism education in Finland*. Helsinki: University of Helsinki.
- Anttila, A. (2019). *Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?* Cuporen verkkojulkaisuja 55. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.
- Balme, C. (2006). *Decolonizing the Stage: Theatrical Syncretism and Post-colonial Drama*. Oxford Clarendon Press.
- Barrett, M. (2016). *Competences for Democratic Culture. Living Together as Equals in Culturally Diverse Democratic Societies*. Strasbourg: Council of Europe.
- Cronberg, T. (2010). *Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:6.
- Davies, C. A. (2018). *Reflexive Ethnography: A Guide to Researching Selves and Others*. London: Routledge.
- Eurobarometer (2008). *Discrimination in the European Union. Perceptions, Experience and Attitudes*. Special Eurobarometer 296. Brussels/Luxemburg: European Commission.
- Eurobarometer (2015). *Discrimination in the EU in 2015*. Special Eurobarometer 437. Brussels/Luxembourg: European Commission.
- Eurobarometer (2019). *Discrimination in the European Union*. Special Eurobarometer 493. Brussels/Luxembourg: European Commission.
- Gans, H. (2016). *Racialization and racialization research. Ethnic and Racial Studies, Department of Sociology*. New York: Columbia University.
- Helsingin kaupunki (2019). *Helsingin seudun vieraskielisen väestön ennuste 2018–2035*. Tilastoja 2019:3. Helsingin kaupunki: kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot.
- Hirvi-Ijäs, M., Kautio, T., Kurlin, A., Rensujeff, K. & Sokka, S. (2020). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot*. Cuporen verkkojulkaisuja 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.
- Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Koski, E. (2018). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2017. Nuoret taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisuja 47. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore ja Taiteen edistämiskeskus.

- Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Kurlin, A. (2019) *Taiteen ja kulttuurin barometri 2018. Taiteilijoiden ja taiteen liikkuvuus*. Cuporen verkkojulkaisu 51. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore ja Taiteen edistämiskeskus.
- Hirvi-Ijäs, M. & Sokka, S. (2019). *Suomen taide- ja taiteilijapolitiikka 2019*. Tietovihko 2. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.
- Houni, P. & Ansio, H. (toim.) (2013). *Taiteilijan työ. Taitelijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jacques, N. (2016). *Major changes in European public opinion regarding the European Union*. Public Opinion Monitoring Series. European Parliament Research Service.
- Kangas, A. & Pirnes, E. (2015). Kulttuuripoliittinen päätöksenteko, lainsäädäntö, hallinto ja rahoitus. Teoksessa Heiskanen, I., Kangas, A. & Mitchell, R. (toim.), *Taiteen ja kulttuurin kentät: perusrakenteet, hallinta ja lainsäädäntö* (s. 23–108). Helsinki: Tietosanoma.
- Karhunen, P. (2013). *Maahanmuuttajataiteilijat taiteen tukijärjestelmässä*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Karhunen, P. (2018). *Taiken tuki taiteen ja kulttuurin edistämiseen 2017*. Taiteen edistämiskeskus.
- Karhunen, P. (2019). *Taiken tuki taiteen ja kulttuurin edistämiseen 2018*. Taiteen edistämiskeskus.
- Karttunen, S., Rautiainen, P., Lehtonen, J., Teikari, A., Sandal, G., Pöyhönen, S. & Haapakangas, E-L. (2017). *Taiteilija turvapaikanhakijana ja kansainvälisen suojelun kohteena*. ArtsEqualin toimenpidesuositus 4/2017.
- Koivunen, H. & Marsio, L. (2006). *Reilu kulttuuri? Kulttuuripolitiikan eettinen ulottuvuus ja kulttuuriset oikeudet*. Opetusministeriön julkaisu 2006:50.
- Kulturanalys Norden (2017). *Kultur med olika bakgrund. Utländsk bakgrund bland anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden*. Tukholma: Kulturanalys Norden.
- Lahtinen, E., Jakonen, O. & Sokka, S. (2017). *Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus kulttuuripolitiikassa*. Tietokortti 3. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.
- Lammi, A. & Protassova, E. (2011). *Suomen venäjänkieliset kulttuuripalveluiden käyttäjinä ja tuottajina*. Helsinki: Venäjän ja Itä-Euroopan Instituutti.
- Larja, L. & Luukko, J. (2018). Koulutuksen ja työn vastaavuus. Teoksessa Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergholm, B. & Airila A. (toim.) *Moni osaa – työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla* (s. 22–45). Helsinki: Juves Print.

- Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinkaja-Lahti, I. (2012) *Discrimination in the Finnish Labor Market. An Overview and a Field Experiment on Recruitment*. Publications of the Ministry of Employment and the Economy. Employment and Entrepreneurship 16/2012.
- LeCompte, M. D. & Schensul, J. J. (2015). *Ethics in Ethnography: A Mixed Methods Approach*. AltaMira Press.
- Lonetree, A. (2012). *Decolonizing Museums – Representing Native America in National and Tribal Museums*. University of North Carolina Press.
- Myndigheten för Kulturanalys (2015). *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn*. Tukholma: Myndigheten för Kulturanalys.
- Nieminen, J. (2013). *Etnisyytiedon merkitys kasvaa maahanmuuton lisääntyessä*. Hyvinvointikatsaus 3/2013. Tilastokeskus.
- Nieminen, T. & Larja, L. (2015). Suomen tai ruotsin kielitaito vähintään keskitasoa kolmella neljästä ulkomaalaistaustaisesta. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 43–54). Tilastokeskus.
- OKM (2011). *Selvitys maahanmuuttajien edustuksellisuudesta Suomen kulttuuripolitiikassa ja taide- ja kulttuurikentän päätöksenteossa*. Julkaisematon.
- OKM (2012). *Valtionosuuden piirissä olevien taide- ja kulttuurilaitosten moninaisuus ja saavutettavuus*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työpäpaperi. Julkaisematon.
- OKM (2014). *Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus. Loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:15.
- OKM (2017). *Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategia 2025*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:20.
- OKM (2018). *Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat. Työryhmän esitys taide- ja taiteilijapolitiikan keskeisiksi tavoitteiksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:34.
- OM (2017). *Miten meillä menee? Kartoitus väestösuhteiden tilasta Suomessa – painopisteenä vastaanottoaikkakunnat*. Oikeusministeriön julkaisu 32/2017.
- OPM (2006). *Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus. Opetusministeriön toimenpideohjelma 2006–2010*. Opetusministeriön julkaisuja 2006:6.
- OPM (2009). *Opetusministeriön maahanmuuttopoliittiset linjaukset 2009*. Opetusministeriön julkaisuja 2009:48.

- Orhanli-Viinämäki, E. (2019). *Tummat ja tuliset - rodullistamisen prosesseja suomalaisessa yhteiskunnassa*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalitieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.
- Pitkänen, V., Saukkonen, P. & Westinen, J. (2019) *Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen*. Tampere: Öhrling.
- Pyykkönen, M. & Saukkonen, P. (2015). Vähemmistöt, monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka. Teoksessa Heiskanen, I., Kangas, A. & Mitchell, R. (toim.) *Taiteen ja kulttuurin kentät: perusrakenteet, hallinta ja lainsäädäntö* (s. 375–402). Helsinki: Tietosanoma.
- Rask, S. (2018). *Diversity and Health in the Population: Findings on Russian, Somali and Kurdish Origin Populations in Finland*. Helsingin yliopisto.
- Rastas, A. (2007). *Rasismi lasten ja nuorten arjessa. Transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Rastas, A. (2019). The Emergence of Race as a Social Category in Northern Europe. In Essed, P., Farquharson, K., Pillay, K. & White, E. J. (eds.) *Relating Worlds of Racism: Dehumanisation, Belonging, and the Normativity of European Whiteness* (p. 357–381). Palgrave Macmillan.
- Rensujeff, K. (2014). *Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Roiha, T. (2016). *Suomeen pakolaisina ja turvapaikanhakijoina vuosina 2011–2016 saapuneet taiteilijat*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Ruskeat Tytöt (2019). Intersectionally feminist self-care manual for the POC artist. Teoksessa Kulturrådet *Actualise Utopia. From dreams to reality* (p. 11–17). Oslo: Kulturrådet.
- Saukkonen, P., Ruusuvirta, M. & Joronen, T. (2007). ”Tulossa on jotain juttuja”. *Kyselytutkimus pääkaupunkiseudun taide- ja kulttuuritoimijoiden suhteesta maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen*. Cuporen verkkojulkaisu 2/2007.
- Saukkonen, P. (2010). *Kotouttaminen ja kulttuuripolitiikka. Tutkimus maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä*. Cuporen julkaisu 19/2010.
- Saukkonen, P. (2013). *Monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka Pohjois-Euroopassa*. Cuporen verkkojulkaisu 19.
- Saukkonen, P. (2015). *Koneen Säätiön suunnattujen hakujen toteutus, tulokset ja vaikuttavuus. Vaikuttavuusselvitys 2015*. Koneen Säätiö ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore.

- Sitra (2017). *#KulttuuriVOS Teesit ja rahoituksen periaatteet. Esittävien taiteiden ja museoiden rahoitusjärjestelmän uudistustyön ensimmäinen vaihe*. Helsinki: Erweko Oy.
- SKR (2015). *Rahan kosketus. Miten taidetta Suomessa rahoitetaan?* Suomen Kulttuurirahasto.
- Stuart, F. (2018) Reflexivity: Introduction, Positionality, and the Self as Research Instrument – Toward a Model of Abductive Reflexivity. In Jerolmack, C. & Khan, S. (eds.) *Approaches to Ethnography: Analysis and Representation in Participant Observation*. Oxford University Press.
- Sutela, H. (2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaalaistaustaisten työsuhteet usein määrä- tai osa-aikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 83–109). Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Larja, L. (2015). Koulutusrakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014* (s. 29–41). Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Toivanen, M. & Väänänen, A. (2018). Osaamisen ja työn yhteensopivuus monikulttuuristuvilla työpaikoilla. Teoksessa Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergholm, B. & Airila A. (toim.) *Moni osaa – työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla* (s. 15–18). Helsinki: Juvex Print.
- Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergholm, B. & Airila A. (toim.) (2018). *Moni osaa – työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla*. Helsinki: Juvex Print.
- Tomson, K. (2017). Vilken mångfald? Kulturinstitutioners tolkning av mångfaldsuppdraget. Teoksessa Kulturanalys Norden. *Vem får vara med? Perspektiv på inkludering och integration i kulturlivet i de Nordiska länderna* (s. 93–107). Tukholma: Kulturanalys Norden.
- Wilson, N., Gross, J. & Bull, A. (2017) *Towards cultural democracy. Promoting cultural capabilities for everyone*. London: Tradewinds London.
- Yijälä, A. (2016). *Toimeentulotuki – urapolun umpikuja vai ponnahduslauta taloudelliseen hyvinvointiin? Pitkittäistarkastelu helsinkiläisten maahanmuuttajien tukitarpeeseen ja siitä irtautumiseen vuosina 2006–2011*. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

TILASTOT JA SÄHKÖISET LÄHTEET

- ECRI (2019). *ECRI Report on Finland*. Viitattu 21.10.2019. Haettu osoitteesta <https://rm.coe.int/fifth-report-on-finland/1680972fa7>
- Kuntarekry. *Kuntarekry.fi-sivusto julkaistaan englanniksi tiistaina 1.10.* Viitattu 21.10.2019. Haettu osoitteesta <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelama uutiset/ajankohtaista/kuntarekry.fi-englanniksi/>
- Rantama, V. (2019). *Migri ei ymmärrä taiteilijan työtä – Daniel Malpicaa ollaan karkottamassa maasta*. Viitattu 19.12.2019. Haettu osoitteesta <https://nuorivoima.fi/lue/juttu/migri-ei-ymmarra-taiteilijan-tyota-daniel-malpicaa-ollaan-karkottamassa-maasta>
- Saukkonen, P. (2019). *Vieraskielinen väestö: kieliperusteisen tilastoinnin ongelmia ja ratkaisuvaihtoehtoja*. Viitattu 10.1.2020. Haettu osoitteesta <https://www.kvartti.fi/fi/blogit/vieraskielinen-vaesto-kieliperusteisen-tilastoinnin-ongelmia-ja-ratkaisuvaihtoehtoja>
- Saukkonen, P. (2016). *Monikulttuurisuuden tilastointi kaipaa uudistamista*. Viitattu 17.1.2020. Haettu osoitteesta <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/monikulttuurisuuden-tilastointi-kaipaa-uudistamista/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Kieli iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1990–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 23.9.2019. Haettu osoitteesta http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rl.px/
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Syntymävaltio iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain, 1990–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 21.1.2020. Haettu osoitteesta http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rp.px/
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Työllinen työvoima kulttuuriammateissa ammatin, sukupuolen ja vuoden mukaan 2010–2017*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 28.10.2019. Haettu osoitteesta http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__klt__klt/statfin_klt_pxt_11yl.px/
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Väestörakenne*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 23.9.2019. Haettu osoitteesta http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rh.px
http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rp.px
http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rm.px

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2019). *Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastaisen komission suositukset Suomelle*. Viitattu 21.10.2019. Haettu osoitteesta <https://www.syrjinta.fi/-/euroopan-rasismien-ja-suvaitsemattomuuden-vastaisen-komission-suositukset-suomelle>

HENKILÖKOHTAISET TIEDONANNOT

Halttunen, Lea (2020). Henkilökohtainen tiedonanto. Sähköposti Emmi Lahtiselle 21.1.2020.

Hakola, Eva-Maria (2020). Suullinen tiedonanto Emmi Lahtiselle 4.2.2020.

Lassila, Juhani (2018). Henkilökohtainen tiedonanto. Sähköposti Sirene Karrille 7.12.2018.

Koneen säätio (2019). Henkilökohtainen tiedonanto. Sähköposti Sirene Karrille.

LIITE 1. KYSELY ULKOMAALAISSYNTYISILLE TAIDE- JA KULTTUURIALAN AMMATTILAISILLE

Kysely ulkomaalaissyntyisille taiteilijoille sekä taide- ja kulttuuri- alan ammattilaisille

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää yhdenvertaisen työllistymisen ja työskentelyn mahdollisuuksia suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä.

Toivomme vastauksia taiteilijoilta ja taide- ja kulttuurialan ammattilaisilta, jotka ovat syntyneet Suomen ulkopuolella ja/tai joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Vastaaja on voinut hankkia taide- ja kulttuurialan koulutuksen ja/tai työkokemuksen joko Suomesta ja/tai ulkomailta. Toivomme vastauksia kaikilta taiteen ja kulttuurin aloilta.

Kyselylomakkeen täyttämiseen on hyvä varata n. 20 minuuttia.

Vastaathan kyselyyn 31.1.2019 mennessä.

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen toteuttama kyselytutkimus on osa Kulttuuria kaikille -palvelun, Cuporen ja Globe Art Point ry:n yhteishanketta Avaus. Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Hankkeen tavoitteena on edistää ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja taide- ja kulttuurialan ammattilaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia työskennellä suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Hankkeen rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

Ohjeita vastaamiseen

Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia. Pakollisiin kysymyksiin on vastattava, ennen kuin lomakkeessa pääsee etenemään seuraavalle sivulle. Lomaketta ei tarvitse täyttää kerralla. Jos haluat tallentaa lomakkeen ja jatkaa vastaamista myöhemmin, paina sivun lopussa olevaa ”Tallenna ja jatka myöhemmin” -painiketta. Jos et saa sähköpostia, joka sisältää linkin takaisin kyselyyn, tarkasta roskaposti.

Kyselyvastausten käsittely

Kaikkeä kyselyaineistoa käsitellään anonyyminä. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa. Cupore käyttää kyselyaineistoa julkaistavassa selvityksessä. Aineistoa käytetään lisäksi Avaus-hankkeen koulutuksissa ja tilaisuuksissa. Anonyymia kyselyaineistoa säilytetään Cuporessa jatkotutkimustarkoitusta varten.

Jos haluat lisätietoja kyselystä tai tutkimuksesta, otathan yhteyttä.

1 Työskentely

1.1 Taide- ja kulttuurialan työkokemus

Kuinka monta vuotta sinulla on taide- ja kulttuurialan työkokemusta Suomessa?

1.2 Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työhistoriaasi Suomessa?

Pääosin

- Työskennellyt työntekijänä työsuhteessa
- Työskennellyt freelancerina
- Työskennellyt harjoittelijana
- Työskennellyt avustuksilla tai apurahoilla

Pääosin

- Kokoaikaista työtä
- Osa-aikaista työtä

Pääosin

- Vakituksella sopimuksella
- Määräaikaisella sopimuksella

Pääosin

- Palkallista työtä
- Palkatonta työtä

1.3 Miten olet etsinyt taide- ja kulttuurialan työpaikkoja?

Mitkä työnhakutavoista ovat olleet onnistuneimmat työllistymisen kannalta?

	Käyttämäni työnhakutapa	Onnistunein työnhakutapa
Avoimeen työpaikkailmoitukseen vastaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin hakemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkostot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avustukset tai apurahat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HARJOITTELUKSET JA VAPAAEHTOISTYÖ

1.4 Oletko tehnyt harjoitteluja tai vapaaehtoistyötä Suomessa?

- Kyllä, harjoitteluja
- Kyllä, vapaaehtoistyötä
- Ei

1.5 Jos olet, ovatko ne olleet...?

- Palkallista
- Palkatonta

1.6 Ovatko tekemäsi harjoittelut tai vapaaehtoistyö johtaneet palkalliseen työhön?

- Kyllä
- Ei

Kommentit (vapaaehtoinen) _____

NYKYINEN TYÖTILANNE**1.7 Nykyinen työtilanne (taide- ja kulttuurikentällä)**

Voit halutessasi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

- Palkansaaja, kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, kokoaikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, osa-aikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- Yrittäjä, toiminimi
- Yrittäjä, osakeyhtiö
- Yrittäjä, kommandiittiyhtiö
- Yrittäjä, avoin yhtiö
- Yrittäjä, osuuskunta
- Freelancer, työsuhteessa
- Freelancer, toimeksiantosuhteessa
- Freelancer, osuuskunnassa
- Muu, vapaa taiteilija
- Muu, työskentely apurahalla
- Muu, työtön työnhakija
- Muu, vanhempainvapaalla
- Muu, työvoimapoliittisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- Muu, vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla
- Muu, varusmies- tai siviilipalveluksessa
- Muu, päätoiminen opiskelija
- Muu, eläkeläinen
- Jokin muu, mikä?

1.8 Nykyinen työskentelykieliesi Suomessa?

- Suomi
- Ruotsi
- Englanti
- Jokin muu, mikä?

1.9 Vastaavatko nykyiset työtehtäväsi saamaasi koulutusta?

- Täysin
- Melko hyvin
- Jonkin verran
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

1.10 Mieluisin tapa työllistyä tulevaisuudessa?

Voit halutessasi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon

- Palkansaaja, kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, kokoaikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, osa-aikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- Yrittäjä, toiminimi
- Yrittäjä, osakeyhtiö
- Yrittäjä, kommandiittiyhtiö
- Yrittäjä, avoin yhtiö
- Yrittäjä, osuuskunta
- Freelancer, työsuhteessa
- Freelancer, toimeksiantosuhteessa
- Freelancer, osuuskunnassa
- Muu, vapaa taiteilija
- Muu, työskentely apurahalla
- Muu, työvoimapoliittisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- Muu, päätoiminen opiskelija
- Jokin muu, mikä?

1.11 Oletko yleisesti ottaen saanut tarpeeksi tietoa Suomessa työskentelystä?

Esimerkiksi työlainsäädännöstä, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista jne.

5=erittäin hyvin, 1=erittäin huonosti, 0=en osaa vastata

Kommentit (vapaaehtoinen) _____

SUOMALAISET TAIDE- JA KULTTUURILAITOKSET

1.12 Oletko työskennellyt suomalaisissa taide- ja kulttuurilaitoksissa (museot, orkesterit, teatterit)?

- Kyllä, olen. Missä roolissa?
- En ole. Olen hakenut, mutta en työskennellyt
- En ole. En ole hakenut enkä työskennellyt. Miksi et ole hakenut?

1.13 Jos kyllä, onko työ ollut palkallista vai palkatonta?

- Palkallista
- Palkatonta

1.14 Jos kyllä, oletko työskennellyt sellaisessa roolissa, jossa olet päässyt osallistumaan päätöksentekoon, tai muutoin vaikuttamaan laitoksen toimintatapoihin tai ohjelmavalintoihin?

- Kyllä
- Ei

1.15 Jos kyllä, oletko kohdannut haasteita tai ongelmia työskennellessäsi suomalaisissa taide- ja kulttuurilaitoksissa?

- Ei, en ole
- Kyllä, minkälaisia haasteita? Millaisia ratkaisuja olet löytänyt tilanteisiin?

2 Apurahat

2.1 Oletko hakenut apurahaa Suomessa?

- Kyllä, yksityisiltä rahastoilta ja/tai säätiöiltä
- Kyllä, Taiteen edistämiskeskukselta (Taike)
- Kyllä, muilta julkisilta tahoilta (esim. kaupungit)
- Kyllä, muualta, mistä?
- Ei, en ole. Miksi et?

2.2 Millä kielellä olet tehnyt hakemukset?

- Suomi
- Ruotsi
- Englanti
- Jokin muu, mikä?

2.3 Oletko saanut apurahaa Suomessa?

- Kyllä, yksityisiltä rahastoilta ja/tai säätiöiltä
- Kyllä, Taiteen edistämiskeskukselta (Taike)
- Kyllä, muilta julkisilta tahoilta (esim. kaupungit)
- Kyllä, muualta, mistä?
- Ei, en ole.

2.4 Onko tietoa tarpeeksi saatavilla erilaisista avoimista apurahoista?**2.5 Onko tietoa tarpeeksi saatavilla siitä, miten apurahoja haetaan?****2.6 Onko tietoa tarpeeksi saatavilla apurahojen myöntämisprosessista?****2.7 Puuttuuko jotain tietoa? Millaista tietoa tulisi olla saatavilla ja missä? _____****TAIKEN APURAHA KULTTUURISEN MONINAISUUDEN EDISTÄMISEEN**

Taiteen edistämiskeskus jakaa apurahoja kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen taiteilijoille ja heidän muodostamille työryhmille, sekä yksityisille elinkeinonharjoittajille (toiminimi).

Kulttuurista moninaisuutta edistävien apurahojen tarkoituksena on:

- vahvistaa siirtolaistaustaisten ja muihin kulttuurivähemmistöihin kuuluvien taiteilijoiden mahdollisuuksia harjoittaa taiteellista toimintaa ja osallistua tasavertaisesti Suomen taide-elämään
- tukea kulttuurista moninaisuutta, kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja rasminvastaisuutta edistäviä taide- ja kulttuuriprojekteja Suomessa.

2.8 Oletko tietoinen kyseisestä apurahasta?

- Kyllä
- Ei

2.9 Jos kyllä, oletko hakenut apurahaa itse?

- Kyllä
- En, miksi et?

3.5 Kuinka arvioisit kielitaitosi?

1 = Huono, 5 = Erinomainen

	1	2	3	4	5
Suullinen suomen kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjallinen suomen kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suullinen ruotsin kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjallinen ruotsin kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.6 Kuinka halukas olet oppimaan suomen kieltä?



3.7 Kuinka halukas olet oppimaan ruotsin kieltä?



3.8 Mikä motivoi sinua oppimaan suomen ja/tai ruotsin kieltä? _____

3.9 Mistä saat apua suomen ja/tai ruotsin kielen oppimiseen? _____

3.10 Voisivatko työnantajat auttaa jotenkin kielen oppimisessa? Miten? _____

Kommentit (vapaaehtoinen) _____

4 Jäsenyydet ja nimitykset

4.1 Oletko hakenut tai saanut jäsenyyden oman alasi taiteilijajärjestöstä?

- Kyllä, olen hakenut ja saanut jäsenyyden.
- Olen hakenut, mutta en ole saanut jäsenyyttä. Miksi et?
- En ole hakenut jäsenyyttä. Miksi et?

4.2 Kuulutko ammattiliittoon?

- Kyllä
- En

4.3 Onko sinua ehdotettu Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) taidetoimikuntaan vertaisarvioijaksi?

- Kyllä, minua on ehdotettu ja nimitetty.
- Minua on ehdotettu, mutta ei nimitetty.
- Minua on ehdotettu, mutta kieltäydyin.
- Ei, minua ei ole ehdotettu.

4.4 Oletko ollut asemassa, jossa olet voinut ehdottaa jäseniä Taiken taidetoimikuntaan?

- Kyllä
- Ei

Kommentit (vapaaehtoinen) _____

5 Yhdenvertaisuus ja odotukset

5.1 Kohdellaanko sinua mielestäsi yhdenvertaisesti verrattuna suomalaissyntyisiin taiteilijoihin?

- Kyllä, miksi?
- Ei, miksi ei?
- En osaa sanoa, miksi et?

5.2 Koetko, että ammatillinen osaamisesi tunnustetaan ja sitä arvostetaan hakiessasi työpaikkoja tai apurahoja Suomessa ?

- Kyllä
- Ei, miksi ei?
- En osaa sanoa, miksi et?

5.3 Oletko vapaa valitsemaan työsi taiteellisen sisällön?

- Kyllä
- Ei, miksi ei?
- En osaa sanoa, miksi et?

5.4 Koetko, että kulttuurisen taustasi vuoksi sinuun kohdistuu odotuksia taide- ja kulttuurikentältä, kollegoilta tai ympäröivältä yhteisöltä?

- Ei
- Kyllä, millaisia odotuksia?
- En osaa sanoa, miksi et?

5.5 Oletko kokenut haasteita työelämässäsi Suomessa?

- En
- Kyllä, millaisia haasteita olet kokenut? Millaisia ratkaisuja olet löytänyt?

Kommentit (vapaaehtoinen) _____

6 Vastaajan tiedot**6.1 Millä taiteenalalla työskentelet?***

- Arkkitehtuuri
- Taidejournalismi
- Elokuva
- Sirkus
- Tanssi
- Muotoilu
- Ympäristötaide
- Kuvitus ja sarjakuva
- Kirjallisuus
- Mediataide
- Musiikki
- Performanssitaide
- Valokuvataide
- Teatteri
- Visuaaliset taiteet
- Muu, mikä?

6.2 Taide- ja kulttuurialan koulutus*

Nimeä korkein koulutusasteesi

- Toiseen asteen tutkinto (opistotaso)
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (kandidaatti)
- Ylempi korkeakoulututkinto (maisteri)
- Tohtorin tutkinto
- Ei tutkintoa
- Jokin muu, mikä?

6.3 Missä maassa/maissa olet saanut taide- ja kulttuurialan koulutuksesi?*

- Suomi
- Muu, mikä maa?
- Ei tutkintoa

6.4 Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua ilmoittaa sukupuoltani

6.5 Ikä

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65+

6.6 Syntymävaltio _____**6.7 Kansallisuus _____****6.8 Kuinka monta vuotta olet asunut Suomessa?*** _____**6.9 Asuinalueesi Suomessa***

- Pohjois-Suomi
- Länsi-Suomi
- Itä-Suomi
- Etelä-Suomi
- Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)

LIITE 2. KYSELY TAIDE- JA KULTTUURI- LAITOSTEN JOHTAJILLE

Kysely kulttuurisesta ja kielellisestä moninaisuudesta taide- ja kulttuurilaitosten strategisessa työssä ja rekrytoinnissa

Hyvä vastaanottaja,

Vuoden 2017 lopussa Suomessa asui 373 500 henkilöä, jotka puhuivat äidin-kielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea. Eri kieliä ja kulttuureja edustavien henkilöiden määrä on kasvussa. Tämä asettaa haasteita myös taide- ja kulttuurikentälle. Haasteiden ratkaisemiseksi tarvitaan rakenteita ja käytäntöjä, jotka edistävät kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden huomioimista.

Tämä kysely on suunnattu kansallisten sekä valtionosuutta saavien taide- ja kulttuurilaitosten johtajille tai johtavassa asemassa toimiville henkilöille. Tavoitteena on selvittää laitosten valmiutta rekrytoida ulkomaalaissyntyisiä taide- ja kulttuurialan ammattilaisia sekä huomioida kielelliseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä näkökulmia.

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen toteuttama kyselytutkimus on osa Kulttuuria kaikille -palvelun, Cuporen sekä ulkomaalaissyntyisiä taiteilijoita ja kulttuurialan ammattilaisia edustavan Globe Art Point ry:n yhteishanketta *Avaus. Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä*. Hankkeen tavoitteena on edistää tutkimuksen ja koulutuksen keinoin sellaisia toimintamalleja, jotka tukevat ulkomaalaissyntyisten taide- ja kulttuurialan ammattilaisten mahdollisuuksia työskennellä suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä.

Hankkeen rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

OHJEITA VASTAAMISEEN

Toivomme, että kyselyyn vastaa laitoksen johtaja tai johtavassa asemassa toimiva henkilö, jonka toimenkuvaan kuuluu osaamista rekrytoinnista, henkilöstöhallinnosta, strategisesta työstä sekä johtamisesta.

Kyselylinkin voi tarvittaessa välittää edelleen toiselle henkilölle. Toivomme kuitenkin vain yhtä vastausta per laitos. Vastaajan nimeä ei kysytä.

Kysely on jaettu viiteen aihealueeseen:

Vastaajan tiedot

Väittämät

Rakenteet ja strateginen työ

Rekrytointi ja henkilöstö

Oman organisaation kehittäminen

Rekrytoinnin ja henkilöstön osalta kysely koskee taide- ja kulttuurialan ammattilaisia ml. alan työharjoittelut. Tukitoiminnot (mm. siivous- ja kiinteistöpalvelut) on jätetty kyselyn ulkopuolelle.

Kysymykset ovat pääasiassa monivalintakysymyksiä ja väittämiä. Viimeisessä osiossa on avoimia kysymyksiä. Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia. Pakollisiin kysymyksiin on vastattava, ennen kuin lomakkeessa pääsee etenemään seuraavalle sivulle.

Lomaketta ei tarvitse täyttää kerralla: mikäli haluat tallentaa lomakkeen ja jatkaa vastaamista myöhemmin, paina sivun lopussa olevaa ”Tallenna ja jatka myöhemmin” -painiketta.

Kyselylomakkeen täyttämiseen on hyvä varata n. 30 minuuttia.

Kysely on avoinna 14.5-8.6.2018

KYSELYVASTAUSTEN KÄSITTELY

Tunnisteellisia henkilötietoja, kuten sähköpostiosoitteita sisältävä kyselyaineisto on vain tutkimuksen toteuttavien Cuporen tutkijoiden käytettävissä. Muulla hanketiimillä on pääsy anonymisoituun kyselyaineistoon.

Cupore käyttää kyselyaineistoa julkaistavassa selvityksessä. Aineistoa käytetään lisäksi Avaus-hankkeen puitteissa järjestettävissä koulutuksissa ja tilaisuuksissa. Aineistoa käytetään siten, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa. Anonymisoitua kyselyaineistoa säilytetään Cuporessa jatkotutkimustarkoitusta varten.

Jos haluat lisätietoja kyselystä tai tutkimuksesta, otathan yhteyttä.

1 Vastaajan tiedot

1.1 Edustamanne laitos*

- Taidemuseo
- Kulttuurihistoriallinen museo
- Erikoismuseo
- Luonnontieteellinen museo
- Teatteri
- Tanssiteatteri
- Orkesteri
- Ooppera

1.2 Maakunta, jossa laitos sijaitsee*

- Ahvenanmaa
- Etelä-Karjala
- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Kanta-Häme
- Kainuu
- Keski-Suomi
- Keski-Pohjanmaa
- Kymenlaakso
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Pohjanmaa
- Päijät-Häme
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

1.3 Vastaajan asema*

- johtaja tai esimiesasema
- jokin muu

1.4 Kuuluvatko taiteelliset tai kulttuuriset sisällöt vastaajan työnkuvaan?*

- Kyllä
- Ei

1.5 Laitoksen kaikkien vakituksessa työsuhhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä vuonna 2017.*

- Alle 10
- 10–20
- 20–30
- 30–50
- 50–80
- Yli 80

1.6 Kaikkien muissa työsuhhteissa olevien työntekijöiden lukumäärä vuonna 2017.*

- Alle 10
- 10–20
- 20–3
- 30–50
- 50–80
- Yli 80

1.7 Muiden kuin suomen, ruotsin- tai saamenkielisten työntekijöiden lukumäärä vuonna 2017.*

Kysymys koskee työntekijöitä, jotka työskentelevät taide- ja kulttuurialan sisältökysymysten, teknisen toteutuksen tai yleisöpalvelujen parissa.

- 0
- 1–2
- 3–5
- 5–10
- 10–20
- Yli 20
- En osaa sanoa

1.7.1 Millaisissa työtehtävissä muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvat henkilöt työskentelevät? _____

2 Väittämät

Seuraavaksi esitetään 10 väitettä. Mieti väittämiä oman taide- ja kulttuurilaitoksesi näkökulmasta.*

Asteikko: 0 Täysin eri mieltä – 10 Täysin samaa mieltä

- 2.1 Taide- ja kulttuurilaitoksellamme on tärkeä rooli Suomessa asuvien, eri kulttuuritaustaisten ihmisten kokemusten esille tuomisessa.
- 2.2 Kulttuurisen moninaisuuden esiintuominen toiminnassamme edellyttää, että laitoksessa työskentelee eri kulttuuritaustaisia ihmisiä.
- 2.3 Henkilökuntamme tulee heijastaa yhteiskunnan kulttuurista moninaisuutta.
- 2.4 Kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus työyhteisössä on voimavara.
- 2.5 Suomalainen tutkinto ja työkokemus antavat parhaat valmiudet työskennellä laitoksessamme.
- 2.6 Muun kuin suomen- tai ruotsinkielisillä taide- ja kulttuurialan ammattilaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet työskennellä laitoksessamme.
- 2.7 Kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus ovat läpileikkaavia teemoja toiminnassamme, myös strategia- ja rakennetasolla.
- 2.8 Kulttuurista ja kielellistä moninaisuutta käsitellään laitoksessamme vain projektiluonteisesti.
- 2.9 Meillä on riittävä osaaminen ottaa huomioon kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus toiminnassamme ja sen kehittämisessä.
- 2.10 Uusien sisältöjen ja toimintatapojen omaksuminen on meille helppoa.

Lisätietoja tai kommentteja _____

3 Rakenteet ja strateginen työ

STRATEGISET ASIAKIRJAT

3.1 Onko laitoksellanne yhdenvertaisuussuunnitelmaa?*

Yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin. Se on suunnitelma toimista työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

- Kyllä
- Ei (siirry kysymykseen 3.2)
- En osaa sanoa (siirry kysymykseen 3.2)

3.1.1 Jos vastasit kyllä, onko yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainittu kielellinen tai kulttuurinen moninaisuus?

- Kyllä, kielellinen moninaisuus
- Kyllä, kulttuurinen moninaisuus
- Kyllä, kielellinen ja kulttuurinen moninaisuus
- Ei ole mainittu
- En osaa sanoa

3.1.2 Jos vastasitte kyllä, onko yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioitu rekrytointi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

3.2 Kiinnitetäänkö toimintaanne ohjaavissa strategisissa asiakirjoissa, kuten toimintasuunnitelmassa huomiota **kulttuuriseen moninaisuuteen**? Mitä toiminnan alueita asia koskee?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Kulttuuriseen moninaisuuteen ei kiinnitetä huomiota
- En osaa sanoa
- Jotain muuta, mitä?

3.3 Kiinnitetäänkö toimintanne ohjaavissa strategisissa asiakirjoissa, kuten toimintasuunnitelmassa huomiota **kielelliseen moninaisuuteen**? Mitä toiminnan alueita asia koskee?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Kielelliseen moninaisuuteen ei kiinnitetä huomiota
- En osaa sanoa
- Jotain muuta, mitä?

3.4 Lisätietoja tai kommentteja _____

4 Rakenteet ja strateginen työ

Yhteistyö toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa **laitoksen ulkopuolisten tahojen** kanssa.

4.1 Oletteko tehnyt yhteistyötä **toimintanne suunnittelussa** eri kieli- ja kulttuuri-taustoja edustavien taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tai heitä edustavien järjestöjen kanssa? Mihin toiminnan alueisiin yhteistyö on liittynyt?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole tehneet yhteistyötä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

4.2 Oletteko tehnyt yhteistyötä **toimintanne toteutuksessa** eri kieli- ja kulttuuri-taustoja edustavien taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tai heitä edustavien järjestöjen kanssa? Mihin toiminnan alueisiin yhteistyö on liittynyt?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole tehneet yhteistyötä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

4.3 Oletteko tehnyt yhteistyötä **toimintanne arvioinnissa** eri kieli- ja kulttuuri-taustoja edustavien taide- ja kulttuurialan ammattilaisten tai heitä edustavien järjestöjen kanssa? Mihin toiminnan alueisiin yhteistyö on liittynyt?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole tehneet yhteistyötä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

4.4 Jos olette tehnyt yhteistyötä, millaisesta yhteistyöstä on ollut kysymys? _____

4.5 Mikä on ollut yhteistyön tavoite? _____

5 Rakenteet ja strateginen työ

TOIMINNASSA KOHDATUT KYSYMYKSET

5.1 Oletteko kohdannut tai joutunut käsittelemään laitoksessanne **kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä?** Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole kohdanneet tai käsitelleet kulttuuriseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

5.2 Oletteko kohdannut tai joutunut käsittelemään laitoksessanne **kielelliseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä?** Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole kohdanneet tai käsitelleet kielelliseen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

5.3 Oletteko kohdannut tai joutunut käsittelemään laitoksessanne **kulttuurisesta moninaisuudesta nousevia erilaisia taide- ja laatukäsityksiä**?
Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?*

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole kohdanneet tai käsitelleet kulttuurisesta moninaisuudesta nousevia erilaisia taide- tai laatukäsityksiä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

5.4 Oletteko kohdannut tai joutunut käsittelemään laitoksessanne **kulttuuriseen omimiseen liittyviä kysymyksiä**? Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?*

Kulttuurisella omimisella tarkoitetaan mm. toisen kulttuurin tapojen, käsitysten tai tuotteiden käyttämistä niille vieraassa kontekstissa.

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole kohdanneet tai joutuneet käsittelemään kulttuuriseen omimiseen liittyviä kysymyksiä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

5.5 Oletteko kohdannut tai joutunut käsittelemään laitoksessanne **rodullistamiseen liittyviä kysymyksiä**? Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?*

Rodullistamisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että henkilöön liitetään ihonvärin tai etnisen taustan takia oletuksia, stereotyyppioita tai ennakkoluuloja.

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole kohdanneet tai käsitelleet rodullistamiseen liittyviä kysymyksiä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

5.6 Oletteko kohdannut tai joutunut käsittelemään laitoksessanne **normi-kriittisyyteen liittyviä kysymyksiä**? Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?*

Normikriittisyydellä tarkoitetaan kriittisyyttä yhteiskunnassa normaaleina pidettyjä syrjiviä arvoja tai käytäntöjä kohtaan.

- Yleisötyö
- Henkilöstöhallinto
- Organisaation kehittäminen
- Ohjelmisto
- Kokoelmat
- Näyttelyt
- Tapahtumat
- Kiertuetoiminta
- Yhteistyöverkostot
- Emme ole kohdanneet tai käsitelleet normikriittisyyteen liittyviä kysymyksiä
- En osaa sanoa
- Johonkin muuhun, mihin?

5.7 Millaisissa tilanteissa olette kohdannut tai joutunut käsittelemään edellä mainittuja kysymyksiä ja millaisiin ratkaisuihin olette päätyneet? _____

6 Rakenteet ja strateginen työ

KOULUTUS JA OHJAUS

6.1 Oletteko saanut koulutusta tai ohjausta **kulttuurisen moninaisuuden** ymmärtämiseksi tai omien käytäntöjenne tarkastelemiseksi tästä näkökulmista?*

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä. Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?

6.2 Oletteko saanut koulutusta tai ohjausta **kielellisen moninaisuuden** ymmärtämiseksi tai omien käytäntöjenne tarkastelemiseksi tästä näkökulmasta?*

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä. Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?

6.3 Oletteko saanut koulutusta tai ohjausta **kulttuurisesta moninaisuudesta nousevien erilaisten taide- ja laatuksitysten** ymmärtämiseksi tai omien käytäntöjenne tarkastelemiseksi tästä näkökulmista?*

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä. Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?

6.4 Oletteko saanut koulutusta tai ohjausta **kulttuurisen omimisen** ymmärtämiseksi tai omien käytäntöjenne tarkastelemiseksi tästä näkökulmista?*

Kulttuurisella omimisella tarkoitetaan mm. toisen kulttuurin tapojen, käsitysten tai tuotteiden käyttämistä niille vieraassa kontekstissa.

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä. Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?

6.5 Oletteko saanut koulutusta tai ohjausta **rodullistamisen** ymmärtämiseksi tai omien käytäntöjenne tarkastelemiseksi tästä näkökulmista?*

Rodullistamisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että henkilöön liitetään ihonvärin tai etnisen taustan takia oletuksia, stereotyyppioita tai ennakkoluuloja.

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä. Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?

6.6 Oletteko saanut koulutusta tai ohjausta **normikriittisyyden** ymmärtämiseksi tai omien käytäntöjenne tarkastelemiseksi tästä näkökulmista?*

Normikriittisyydellä tarkoitetaan kriittisyyttä yhteiskunnan normaaleina pidettyjä syrjiviä arvoja ja käytäntöjä kohtaan.

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä. Mihin toiminnan alueisiin asia on liittynyt?

6.7 Jos olette saanut koulutusta tai ohjausta, keneltä olette sitä saaneet? _____

6.8 Millaisesta koulutuksesta tai ohjauksesta on ollut kyse? _____

6.9 Jos ette ole saanut koulutusta tai ohjausta, kokisitko sen tarpeelliseksi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

7 Rekrytointi ja henkilöstö

Nimeä kaksi erilaista laitoksessanne olemassa olevaa työtehtävää:

1. Johtamiseen liittyvä työ
2. Sisällöntuotantoon liittyvä työ

Kirjoita kummankin työn ammattinimike tekstikenttään. Kummankin työtehtävän alla on viisi kysymystä. Vastaa kysymyksiin ajatellen aina nimeämäsi työtehtävän vaatimuksia omassa laitoksessasi.

7.1 Johtotason työtehtävä.*

Kirjoita ammattinimike tekstikenttään (esim. johtaja, kapellimestari, ohjaaja, osastopäällikkö). _____

7.1.1 Mitä tekijöitä pidät tärkeimpinä, kun rekrytoit henkilöä nimeämäsi työtehtävään?*

- Sopiva tutkinto ja koulutustausta
- Kotimainen tutkinto
- Ulkomainen tutkinto
- Kotimainen työkokemus
- Kansainvälinen työkokemus
- Työkokemuksen monipuolisuus ja laatu
- Suomen tai ruotsin kielen taito
- Muu kielitaito
- Asenne ja motivaatio
- Yhteistyötaidot
- Yhteistyöverkostot
- Ymmärrys edustamastanne taide- ja kulttuurialasta Suomessa
- Suositukset
- SukupuoliJokin muu, mikä?

7.1.2 Asteikolla 1-5, kuinka tärkeänä pidät työtehtävässä sujuvaa suomen tai ruotsin kielen osaamista?*

1 = ei lainkaan tärkeää, 5 = erittäin tärkeää

7.1.3 Asteikolla 1-5, kuinka paljon työtehtävä edellyttää ymmärrystä kulttuurisesta moninaisuudesta?*

1 = ei lainkaan tärkeää, 5 = erittäin tärkeää

7.1.4 Millä kielillä työpaikkailmoitukset kyseiseen työtehtävään laaditaan?*

- Suomi
- Ruotsi
- Jokin muu, mikä?

7.1.5 Mitä kanavia tai menetelmiä käytätte yleisimmin nimeämäsi työtehtävän hakuilmoitusten jakamiseen?*

- Työvoimatoimisto
- Sosiaalinen media
- Postituslistat
- Liitot
- Taiteen tiedotuskeskukset
- Kotisivut
- HeadhuntJokin muu, mikä?

7.2 Sisällöntuotantoon liittyvä työtehtävä.*

Kirjoita ammattinimike tekstikenttään (esim. kuraattori, intendentti, näyttelijä, muusikko, taiteilija). _____

7.2.1 Mitä tekijöitä pidät tärkeimpinä, kun rekrytoit henkilöä nimeämäsi työtehtävään?*

- Sopiva tutkinto ja koulutustausta
- Kotimainen tutkinto
- Ulkomainen tutkinto
- Kotimainen työkokemus
- Kansainvälinen työkokemus
- Työkokemuksen monipuolisuus ja laatu
- Suomen tai ruotsin kielen taito
- Muu kielitaito
- Asenne ja motivaatio
- Yhteistyötaidot
- Yhteistyöverkostot
- Ymmärrys edustamastanne taide- ja kulttuurialasta Suomessa
- Suositukset
- SukupuoliJokin muu, mikä?

7.2.2 Asteikolla 1–5, kuinka tärkeänä pidät työtehtävässä sujuvaa suomen tai ruotsin kielen osaamista?*

1 = ei lainkaan tärkeää, 5 = erittäin tärkeää

7.2.3 Asteikolla 1–5, kuinka paljon työtehtävä edellyttää ymmärrystä kulttuurisesta moninaisuudesta?*

1 = ei lainkaan tärkeää, 5 = erittäin tärkeää

7.2.4 Millä kielillä työpaikkailmoitukset kyseiseen työtehtävään laaditaan?*

- Suomi
- Ruotsi
- Jokin muu, mikä?

7.2.5 Mitä kanavia tai menetelmiä käytätte yleisimmin nimeämäsi työtehtävän hakuilmoitusten jakamiseen?*

- Työvoimatoimisto
- Sosiaalinen media
- Postituslistat
- Liitot
- Taiteen tiedotuskeskukset
- Kotisivut
- Headhunt
- Jokin muu, mikä?

8 Rekrytointi ja henkilöstö

Seuraavat kysymykset koskevat rekrytointia ja henkilöstöä yleisesti.

8.1 Oletteko käyttänyt rekrytinnissa yhdenvertaisuutta edistäviä keinoja (esim. koe-esiintyminen verhon takana)?*

- Kyllä
- Ei (siirry kysymykseen 8.2)
- En osaa sanoa (siirry kysymykseen 8.2)

8.1.1 Jos vastasit kyllä, millaisia yhdenvertaisuutta edistäviä keinoja olette käyttänyt? _____

8.2 Asteikolla 1–10, kuinka valmis olisit uudelleenjärjestelemään työtehtäviä tai vastuita, jotta henkilö, joka ei puhu tai kirjoita sujuvaa suomea tai ruotsia pystyisi työskentelemään laitoksessanne?*

1 = ei lainkaan tärkeää, 10 = erittäin tärkeää

8.3 Oletteko kohdannut tilannetta, jossa olisitte halunnut palkata ulkomaalais-syntyisiä tai erilaisia kulttuuritaustoja edustavia työntekijöitä, mutta palkkaaminen ei syystä tai toisesta onnistunut?*

- Kyllä
- Ei (siirry kysymykseen 8.4)
- En osaa sanoa (siirry kysymykseen 8.4)

8.3.1 Jos vastasit kyllä, oliko syy mielestäsi:

- Emme osanneet tavoittaa kohderyhmää
- Emme saaneet hakemuksia tavoittelemiltamme kohderyhmiltä
- Emme pystyneet palkkaamaan hakijaa kielivaatimusten takia
- Hakijan koulutustausta oli väärä haettuun tehtävään
- Hakijoilla ei ollut riittävää kokemusta haetusta tehtävästä
- Hakijalla ei ollut riittävää ymmärrystä edustamastamme alasta Suomessa
- Hakijalla ei ollut tarvittavia suosituksia
- En osaa sanoa
- Jokin muu, mikä?

8.4 Onko laitoksesi henkilökunta saanut koulutusta tai ohjausta edellä mainittuja kohderyhmiä edustavien hakijoiden tavoittamiseksi ja/tai heidän osaamisensa huomioimiseksi rekrytointiprosessissa?*

- Kyllä, tavoittamiseksi
- Kyllä, osaamisen huomioimiseksi
- Kyllä, tavoittamiseksi ja osaamisen huomioimiseksi
- Emme ole saanut koulutusta tai ohjausta
- En osaa sanoa

8.5 Lisätietoja tai kommentteja _____

9 Oman organisaation kehittäminen

9.1 Millaisia haasteita tai ongelmia olet kohdannut työympäristössä, joka koostuu erilaisia kulttuuritaustoja edustavista ja/tai eri kieliä puhuvista työntekijöistä?*

- En ole työskennellyt kuvaillussa työympäristössä (siirry kysymykseen 9.2)
- Kommunikaatiovaikeudet
- Väärinymmärtäminen
- Erilaisen työskentelykäytännöt
- Erilainen työmoraali
- Erilaiset taiteelliset käsitykset
- Erilaiset laatukäsitykset
- Lisääntynyt työmäärä
- Muuttuneet työjärjestelyt
- En ole kohdannut ongelmia
- En osaa sanoa
- Jokin muu, mikä?

9.1.1 Millaisia ratkaisuja olet löytänyt edellä mainittuihin haasteisiin?

9.2 Jos et ole työskennellyt työympäristössä, joka koostuu erilaisia kulttuuri-taustoja edustavista ja/tai eri kieliä puhuvista työntekijöistä, millaisia haasteita tai ongelmia uskoisit voivasi kohdata vastaavanlaisessa työympäristössä?*

- Kommunikaatiovaikeudet
- Väärinymmärtäminen
- Erilaiset työskentelykäytännöt
- Erilainen työmoraali
- Erilaiset taiteelliset käsitykset
- Erilaiset laatukäsitykset
- Lisääntynyt työmäärä
- Muuttuneet työjärjestelyt
- En usko kohtaavani ongelmia
- En osaa sanoa
- Jokin muu, mikä?

9.3 Mitä mahdollisuuksia näet työympäristössä, joka koostuu erilaisia kulttuuritaustoja edustavista ja/tai eri kieliä käyttävistä työntekijöistä? -----**9.4 Mitkä ovat mielestäsi suurimmat esteet kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden huomioimisessa laitoksessasi? -----****9.5 Millaisissa kielelliseen tai kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvissä asioissa toivoisit apua? -----****9.6 Lisätietoja tai kommentteja -----**

LIITE 3. AIHEESEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Laki kotoutumisen edistämisestä

Laki kotoutumisen edistämisestä (2010/1386) tukee ja edistää maahanmuuttajien mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.

Laissa kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä tukea hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen.

Laki kotoutumisen edistämisestä: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Laki kuntien kulttuuritoiminnasta

Laissa kuntien kulttuuritoiminnasta (166/2019) säädetään kunnan kulttuuritoiminnan järjestämisestä sekä siihen liittyvistä tavoitteista, tehtävistä, yhteistyöstä, asukkaiden osallistumisesta, tiedon tuottamisesta ja toiminnan arvioinnista, valtionrahoituksesta sekä kehittämistehtävästä.

Kunnan tehtävänä on järjestää kulttuuritoimintaa, jolla kunta edistää kulttuurin ja taiteen tekemistä, harrastamista, saatavuutta ja käyttöä sekä taide- ja kulttuurikasvatusta ja kulttuuriperintöä. Lain tavoitteena on muun muassa tukea ihmisten mahdollisuuksia luovaan ilmaisuun ja toimintaan sekä kulttuurin ja taiteen tekemiseen ja kokemiseen sekä edistää kaikkien väestöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osallistumista kulttuuriin, taiteeseen ja sivistykseen.

Kulttuuritoiminnan järjestämiseksi kunnan tulee muun muassa edistää kulttuurin ja taiteen yhdenvertaista saatavuutta ja monipuolista käyttöä, luoda edellytyksiä ammattimaiselle taiteelliselle työlle ja toiminnalle sekä edistää kulttuuria ja taidetta osana asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä. Lisäksi kunnan tulee edistää osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä paikallista ja alueellista elinvoimaa sekä edistää kulttuurista vuorovaikutusta ja kansainvälistä toimintaa ja toteuttaa muita kulttuuriin ja taiteeseen liittyviä toimia. Kunnan tulee palveluita järjestäessään ottaa huomioon paikalliset olosuhteet ja voimavarat sekä eri väestöryhmien tarpeet. Kulttuuritoiminnan järjestämisessä on suomen, ruotsin ja saamen kielen kieliryhmien tarpeiden lisäksi otettava huomioon paikallisten kieliryhmien tarpeet.

Lain mukaan kunnan asukkailla tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa kunnan kulttuuritoimintaan ja sitä koskevan päätöksenteon valmisteluun.

Laki kuntien kulttuuritoiminnasta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190166>

Museolaki

Museolain (314/2019) tavoitteena on: 1) ylläpitää ja vahvistaa yksilöiden ja yhteisöjen ymmärrystä ja osallisuutta kulttuurista, historiasta ja ympäristöstä; 2) edistää kulttuuri- ja luonnonperinnön sekä taiteen säilymistä tuleville sukupolville; 3) edistää yhteisöllisyyttä, jatkuvuutta ja kulttuurista moninaisuutta sekä 4) edistää sivistystä, hyvinvointia, yhdenvertaisuutta ja demokratiaa.

Museolaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190314>

Teatteri- ja orkesterilaki

Teatteri- ja orkesterilain (730/1992) mukaan teatteri- ja orkesteritoimintaan myönnettävän valtionosuuden tavoitteena on tuottaa teatteri- ja orkesteripalveluja taiteellisista lähtökohdista sekä edistää palvelujen alueellista saatavuutta ja saavutettavuutta eri väestöryhmille.

Teatteri- ja orkesterilaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920730>

Laki Taiteen edistämiskeskuksesta

Laissa Taiteen edistämiskeskuksesta (657/2012) keskuksen tehtäväksi on määritelty muun muassa taiteen edistäminen kansallisesti ja kansainvälisesti; kulttuurin edistäminen kansallisesti ja kansainvälisesti siltä osin kuin se ei kuulu muun viranomaisen tehtävään; taiteilijoiden kansallisten ja kansainvälisten työskentelyedellytysten edistäminen sekä osallistuminen taiteilijoiden toimeentuloedellytysten edistämiseen.

Taiteen edistämiskeskus toimii opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijavirastona toimialallaan sekä laatii opetus- ja kulttuuriministeriölle perustellun ehdotuksen valtion talousarvioon otettavista toimialansa määrärahoista. Lain mukaan taideneuvostoa ja toimikuntia asetettaessa on huolehdittava, että neuvoston taiteellinen ja muu asiantuntemus on monipuolinen ja että kielelliset ja alueelliset näkökohdat otetaan huomioon.

Taiteen edistämiskeskuksen apurahoihin ja avustuksiin sovelletaan valtionavustuslakia (688/2001). Keskuksen henkilöstöstä ja virkojen täyttämistä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Laki Taiteen edistämiskesuksesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120657>

Laki valtion taiteilija-apurahoista

Laissa valtion taiteilija-apurahoista (734/1969) säädetään Taiteen edistämiskeskuksen myöntämien taiteilija-apurahojen vuosittaisesta määrästä ja apurahakausien kestosta. Taiteen edistämiskeskus vahvistaa valtion taiteilija-apurahan suuruuden ja apurahan myöntämisestä päättää valtion taide-toimikunta. Taidetoimikunta voi asettaa apurahan saamisen ehdoksi, ettei apurahan saaja ole apurahakautenaan palkatussa tehtävässä.

Lain mukaan taiteilija-apurahoja myönnettäessä on huolehdittava kielellisistä ja alueellisista näkökulmista.

Taiteilija-apurahoja jaettaessa niistä on vuosittain myönnettävä vähintään 30:tä apurahavuotta vastaava määrä nuorille tai uransa alussa oleville taiteenharjoittajille.

Vähintään kolmivuotisia taiteilija-apurahoja myönnettäessä etusija on annettava luovan suorituskvyn jo osoittaneille taiteenharjoittajille. Taiteilija-apurahaa ei myönnetä ammatilliseen perustutkintoon tai alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon liittyvän opiskelun tai opinnäytetyön tukemiseen. Apurahan myöntämistä koskevaan päätökseen saa vaatia oikaisua päätöksen tekijältä siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

Apurahaa tai avustusta koskevan päätöksen täytäntöönpanoon sovelletaan valtionavustuslain (688/2001) 35 §:ää.

Laki valtion taiteilija-apurahoista: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1969/19690734>