

## Floor is Yours!

TURVALLISUUSJOHTAMISEN JA -KULTTUURIN KEHITTÄMINEN  
ESITTÄVISSÄ TAITEISSA



**Susanna Visuri**  
**Heli Ansio**  
**Vuokko Puro**  
**Henriikka Kannisto**  
**Miira Heiniö**  
**Eero Lantto**  
**Maria Hirvonen**  
**Pia Perttula**  
**Anna-Maria Teperi**

# Työterveyslaitos

## **Floor is Yours!**

TURVALLISUUSJOHTAMISEN JA -KULTTUURIN KEHITTÄMINEN  
ESITTÄVISSÄ TAITEISSA

Susanna Visuri, Heli Ansio, Vuokko Puro, Henriikka Kannisto, Miira Heiniö,  
Eero Lantto, Maria Hirvonen, Pia Perttula, Anna-Maria Teperi

Työterveyslaitos

Helsinki

Työterveyslaitos

Työturvallisuus

PL 40

00251 Helsinki

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

© 2020 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tutkimus on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-954-9 (nid.)

ISBN 978-952-261-955-6 (PDF)

PunaMusta Oy, Tampere. 2020

## TIIVISTELMÄ

Esittävisissä taiteissa on tarvetta systemaattiselle työturvallisuuden kehittämiseksi, eikä tutkittua tietoa turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin tilasta esittävisissä taiteissa ole juurikaan saatavilla. Floor is Yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävisissä taiteissa -tutkimushankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa esittävien taiteiden (esimerkiksi teatteri, musiikki, ooppera, tanssi, sirkus) työpaikkojen turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin nykytilasta ja kehittämistarpeista sekä saadun tiedon perusteella kehittää käytännön toimijoita palvelevia työkaluja ja menetelmiä toimialan turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin parantamiseksi.

Turvallisuuskulttuuria on usein tarkasteltu esimerkiksi kokonaisuutena, joka sisältää ajattelun- ja toimintatapoja, uskomuksia, arvoja ja perusoletuksia. Nämä ovat usein tiedostamattomia, mutta viime kädessä ratkaisevat sen, miten ihmiset työssään toimivat. Tässä tutkimuksessa turvallisuuskulttuuria ja -johtamista tarkasteltiin yhdistämällä määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä. Kolmivuotisessa tutkimushankkeessa aineisto kerättiin kyselyllä, haastatteluilla ja havainnoimalla työryhmien toimintaa. Kyselyllä kartoitettiin alalla toimivien kokemuksia ja näkemyksiä turvallisuusjohtamisesta ja -kulttuurista: työpaikkojen ja työryhmien toimintakäytännöistä, turvallisuuden edistämistä tukevista tekijöistä, haasteista ja kehittämistarpeista. Haastattelut ja havainnoinnit kohdentuivat viiden työryhmän työhön tuotantoprosessin eri vaiheissa. Haastatteluilla ja havainnoinneilla selvitettiin, miten työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvät näkökulmat tulevat huomioiduiksi. Aineistot analysoitiin tilastollisin ja laadullisin menetelmin.

Turvallisuuskulttuuri esittävisissä taiteissa näyttäytyy tutkimustulosten valossa ristiriitaisena. Työturvallisuutta koetaan arvostettavan alalla. Työturvallisuuden ja hyvinvoinnin arvioidaan kiinnostavan työnantajia ja toimeksiantajia. Työryhmien vuorovaikutus turvallisuusasioissa koetaan toimivana. Kyselyn vastaajat haluavat varmistaa oman ja työkaverinsa turvallisen työskentelyn työtilanteissa. Toisaalta tuloksista välittyvä huoli, että työturvallisuuteen ja hyvinvointiin ei suhtauduta riittävän vakavasti, turvallisuudesta joudutaan ajoittain tinkimään, paineet työskennellä sairaana tai puolikuntoisena ovat arkipäivää, epäkohtiin ei puututa ja epäasiallista kohtelua pitää sietää. Keskeisimpinä työssä esiintyvänä haitta-, vaara- ja kuormitustekijöinä mainitaan meluisat tai hälyisät työympäristöt, usean asian tekeminen tai tarkkailu samanaikaisesti, henkisesti raskaat työtehtävät, väsymyksen kokeminen työssä sekä paine kiirehtiä muista johtuen. Työn keskeisimpiä voimavaroja ovat kollegat ja työilmapiiri, työn sisältö (taide, monipuolisuus, vaihtelevuus) sekä työssä onnistuminen ja siitä saatu palaute.

Esittävien taiteiden alalla on turvallista toimintaa ja sen kehittämistä tukevia vahvuuksia ja hyviä käytäntöjä. Turvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä epäkohtia tunnustetaan, mutta

puuttumisen kulttuuria tulee vahvistaa. Etenkin psykososiaalisen kuormituksen hallintaan tulee kiinnittää huomiota. Turvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä ratkaisuja ja päätöksiä tulisi tehdä vahvemmin työryhmä- ja organisaatiotasolla, sen sijaan, että yksilöt joutuvat työtilanteessa valitsemaan turvallisen tai turvattoman toiminnan välillä. Alalla tulisi selvittää työturvallisuuteen liittyviä vastuuta ja sopimuskäytäntöjä.

## ABSTRACT

Occupational safety in the performing arts needs to be systematically improved, and research evidence on the state of safety management and safety culture in the performing arts is lacking. The aim of 'The Floor is Yours! Improving safety management and safety culture in the performing arts' research project was to generate information on the current state and development needs of performing arts (e.g. theatre, music, opera, dance, circus) workplaces' safety management and safety culture, and based on the information gathered, to develop tools and methods to help practical operators improve the safety management and safety culture in this field.

Safety culture has often been examined as, for example, an entity that includes ways of thinking and working, beliefs, values, and basic assumptions. We are not usually conscious of these, but they ultimately determine how we act at work. In this study, safety culture and safety management were examined by combining quantitative and qualitative research methods. In this three-year research project, the data were collected through a questionnaire, interviews and observations of the working groups' activities. The questionnaire surveyed the experiences and views of those working in the field on safety management and safety culture: the practices of workplaces and working groups, the factors that support the promotion of safety, challenges, and development needs. The interviews and observations focused on the work of five working groups at different stages of the production process. The interviews and observations determined how perspectives related to occupational safety and well-being at work are taken into account. The data were analysed using statistical and qualitative methods.

The research results reveal that safety culture in the performing arts is inconsistent. Occupational safety is perceived as appreciated in the field. It is believed that employers and contractors are interested in occupational safety and well-being. The interaction of working groups in safety issues is considered to be effective. The questionnaire respondents want to ensure that they themselves and their colleagues can work safely in work situations. On the other hand, the results revealed a concern that occupational safety and well-being are not taken seriously enough, that safety has to be compromised from time to time, that pressure to work when sick or when not completely well is commonplace, that shortcomings are not addressed, and that inappropriate treatment has to be tolerated. The main harmful, dangerous and strain factors at work include noisy or rowdy work environments, doing or monitoring several things at the same time, mentally straining work tasks, feeling tired at work, and time pressure caused by others. The main resources of the work are colleagues and workplace atmosphere, the content of the work (art, diversity, variability), and success at work and feedback received on this.

The field of the performing arts has safe activities, and strengths and good practices that support their development. Shortcomings in safety and well-being at work are identified, but the culture of addressing these must be strengthened. Particular attention should be paid to the management of psychosocial strain. Solutions and decisions related to safety and well-being at work should be made more forcefully at working group and organisational levels, rather than individuals having to choose between safe or unsafe activities in work situations. The field should clarify occupational safety-related responsibilities and contractual practices.

## SAMMANFATTNING

Inom föreställande konst finns det ett behov av att systematiskt utveckla arbetarskydd, och det finns få undersökningsresultat om tillståndet för säkerhetsledning och -kulturen inom branschen. Floor is Yours! Utveckling av säkerhetsledning och -kultur inom föreställande konst-undersökningsprojekt hade som mål att producera information om det nuvarande tillståndet och utvecklingsbehovet av säkerhetsledning och -kultur på arbetsplatserna inom föreställande konst (till exempel teater, musik, opera, dans, cirkus), samt på basis av den erhållna informationen utveckla verktyg och metoder som ska betjäna aktörerna i praktiken för att förbättra säkerhetsledning och -kultur inom branschen.

Säkerhetskultur har ofta betraktats till exempel som en helhet som innehåller tanke- och handlingssätt, föreställningar, värderingar och grundläggande antaganden. Dessa är ofta omedvetna, men avgör i sista hand hur personer agerar i sitt arbete. I den här undersökningen granskades säkerhetskulturen och -ledningen genom att kombinera kvantitativa och kvalitativa undersökningsmetoder. I det treåriga undersökningsprojektet samlades materialet med hjälp av en enkät, intervjuer och genom att observera verksamheten hos några arbetsgrupper. Med enkäten kartlades hurdana erfarenheter och syner personer som arbetar inom branschen har om säkerhetsledning och -kultur: praxis på arbetsplatser och i arbetsgrupper, faktorer som stöder främjande av säkerhet, utmaningar och utvecklingsbehov. Intervjuerna och observationerna fokuserades på arbetet hos fem arbetsgrupper vid olika faser i produktionsprocessen. Med intervjuerna och observationerna utreddes hur olika perspektiv som gäller arbetarskydd och arbetshälsa blir beaktade. Materialen analyserades med statistiska och kvalitativa metoder.

I ljuset av forskningsresultaten ser säkerhetskulturen inom föreställande konst motstridig ut. Man upplever att arbetarskydd värdesätts inom branschen. Det bedöms att arbetarskydd och välbefinnande intresserar arbetsgivare och uppdragsgivare, och arbetsgruppernas interaktion vid säkerhetsärenden upplevs som fungerande. Personer som svarade på enkäten vill försäkra sitt eget och sin arbetskamrats säkra arbete i arbetssituationer. Å andra sidan förmedlar resultaten ett bekymmer för att man inte förhåller sig tillräckligt allvarligt till arbetarskydd och välbefinnande. Ibland blir man tvungen att ge avkall på säkerheten, trycket att arbeta när man är sjuk eller småkrasslig hör till vardagen, i missförhållanden ingrips inte och man måste tåla osakligt bemötande. Som de mest centrala risk-, faro- och belastningsfaktorerna nämns bullriga eller stöjiga arbetsmiljöer, att göra eller observera flera saker samtidigt, psykiskt belastande arbetsuppgifter, upplevelser av trötthet i arbetet samt trycket att skynda sig på grund av andra. Arbetets mest centrala resurser är kolleger och arbetsatmosfär, arbetets innehåll (konst, mångsidighet, variation) samt framgångar i arbetet och responsen på det.



Inom föreställande konst finns det säker verksamhet och styrkor samt goda praxis som stöder verksamhetens utveckling. Missförhållanden som anknyter till säkerhet och arbetshälsa identifieras men kulturen att ingripa i dem ska förstärkas. Man ska fästa uppmärksamhet särskilt på kontrollen av den psykosociala belastningen. Lösningar och beslut som gäller säkerhet och arbetshälsa bör göras starkare på arbetsgrupp- och organisationsnivåer i stället för att tvinga individer att välja mellan säkert eller osäkert agerande i en arbetssituation. Ansvar och avtalspraxis som anknyter till arbetarskydd bör förtydligas inom branschen.

## ALKUSANAT JA KIITOKSET

Floor is Yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävisissä taiteissa -hanke on toimialan yhteinen ponnistus työturvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi esittävisissä taiteissa ja ensimmäinen, jossa on mukana näin mittava toimijajoukko. Ensimmäisen kerran hankeideaa pohdittiin syksyllä 2016 muutaman alan toimijan kanssa. Vuoden 2017 kevään ja kesän aikana mukaan keskusteluihin liittyi mittava sidosryhmien joukko. Heidän kanssaan yhdessä laadimme tutkimussuunnitelman, joka jätettiin rahoitushakuun syyskuussa 2017. Tämä ansiokas yhteistyömme on jatkunut myös koko hankkeen ajan.

Tässä tutkimusraportissa kuvataan Floor is Yours! -hankkeessa toteutetun tutkimuskyselyn sekä työpaikoilla ja työryhmissä tehtyjen havainnointien ja haastattelujen tuloksia. Kiihtämme lämpimästi kaikkia kyselyyn vastanneita sekä haastatteluihin ja havainnointeihin osallistuneiden viiden organisaation tai työryhmän henkilöstöä.

Alkusanoissa haluamme tuoda esiin tutkimushankkeen koko laajuuden, sillä hankkeessa on ollut vahvasti mukana konkreettisten työkalujen ja verkkosivuston kehittäminen esittävän taiteen työturvallisuuden ja turvallisuusjohtamisen tueksi. Lisäksi olemme järjestäneet avoimia työpajoja kaikille alan toimijoille Helsingissä ja Oulussa sekä myös verkkovälittsinä tilaisuuksina.

Hankkeen tutkijoista ja sidosryhmien edustajista koottiin työryhmä kehittämään riskinarviointityökalua esittäviin taiteisiin. Työryhmässä totesimme, että Suomessa on mielekäs hyödyntää Euroopan työterveys- ja turvallisuusviraston (EU-OSHA) ja Pearlen (Performing Arts Employers Associations League Europe) laatimaa esittävien taiteiden riskinarviointia, joka on saatavilla OiRA-sovelluksessa englanninkielisenä. OiRA (Online Interactive Risk Assessment) on EU-OSHA:n tarjoama maksuton sovellus mikro- ja pienyrityksille riskien arviointiin. Tuon riskinarvioinnin sisältö ei suoraan soveltunut käytettäväksi, mutta tarjosi työryhmän työlle hyvän pohjan. Työryhmän tapaamisissa keskityimme riskinarvioinnin sisällön tuotantoon siten, että se huomioisi mahdollisimman hyvin toimialan työn keskeisimpiä vaara- ja haittatekijöitä sekä hallintatoimiehdotukset näille. Olemme todella kiitollisia työryhmän jäsenille heidän antamastaan asiantuntemuksesta, tuesta ja työajallisesta panostuksesta, joten lämpimät kiitoksemme:

työsuojelupäällikkö Jyri Pulkkinen/Taideyliopisto  
turvallisuuspäällikkö Samuli Nuutinen/Suomen Kansallisoooppera ja -baletti  
muusikko, freeasiamies Jaakko Kämäräinen  
freelance tanssitaiteilija Jonna Aaltonen  
käyttöpäällikkö Juha Westman/Kuopion kaupunginteatteri  
toimitusjohtaja Janne Auvinen/Verkatehdas Oy

Lisäksi suuret kiitoksemme teille, jotka testasitte ja annoitte palautetta riskinarviointityökäystä ennen sen varsinaista julkistusta. Havaintonne ja kommenttinne jalostivat sisältöä ansiokkaasti eteenpäin. Esittävien taiteiden OiRA -riskinarviointi on saatavilla Työterveyslaitoksen ja Euroopan työterveys- ja -turvallisuusviraston verkkosivuilta.

Haluamme myös kiittää kaikkia hankkeen työpajoihin ja verkkovälitteisiin tilaisuuksiin osallistuneita aktiivisuudesta niissä! Työpajoissa yhdessä tuottamaamme materiaalia olemme käyttäneet apuna laatiessamme hyvän työkäyttämisen huoneentaulun, Näin ryhmämme toimii -keskustelupohjan ryhmien yhteistyötä tukemaan, turvallisuuden tsekkiläntän tuumattavaksi juuri ennen työtehtävään ryhtymistä sekä hahmottaessamme Turva- ja hyvinvointiraideri -verkkosivuston rakennetta. Nämä kaikki ovat saatavilla: [www.ttl.fi/oppimateriaalit/opus/esittavan-taiteen-turva-ja-hyvinvointiraideri](http://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opus/esittavan-taiteen-turva-ja-hyvinvointiraideri).

Covid-19 -pandemian vuoksi esittävä taide joutui keväällä 2020 tilanteeseen, jossa työt ja tuotannot keskeytyivät äkillisesti nopealla aikataululla. Siksi tutkimusryhmä, ohjausryhmän ja rahoittajien kanssa käydyn keskustelun jälkeen, pyrki tukemaan tilanteen käsittelyä ja toteutti keväällä kaksi samansisältöistä webinaaria "Poikkeustilanteen aiheuttamien tunteiden ja kokemusten käsittely" sekä elokuussa kolmannen webinaarin työhön paluusta.

Näin mittavan hankkeen onnistuminen on kaikkien hankkeen toimijoiden yhteistyön tulos! Kiitämme Työsuojelurahastoa ja alan toimijoita taloudellisesta tuesta sekä ohjausryhmää aktiivisesta keskustelusta, ideoinnista ja kannustavasta palautteesta hankkeen aikana. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana viisi kertaa keskustelemaan tutkimuksen toteutumisesta ja etenemisestä, kyselyjen ja työpajakutsujen toteutuksesta, hankkeen taloudesta ja lopussa vielä covid-19 -tilanteesta ja hankkeen mahdollisuudesta olla alan tukena. Ohjausryhmän jäsenet olivat:

Työsuojelurahasto, tutkimusasiiantuntija Anne-Marie Kurka  
Suomen Teatterit, toiminnanjohtaja Tommi Saarikivi  
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, työehtoasiiantuntija Anu Suoranta  
Näyttelijäliitto, toiminnanjohtaja Elina Kuusikko  
Suomen Muusikkojen liitto, puheenjohtaja Ahti Vänttinen  
Suomen Sinfoniaorkesterit, toiminnanjohtaja Helena Värri  
Suomen kansallisooppera ja -baletti, tuotantojohtaja Timo Tuovila  
Taideyliopisto, työsuojelupäällikkö Jyri Pulkkinen  
Sirkuksen tiedotuskeskus, toiminnanjohtaja Lotta Vaulo  
Suomen konservatorioliitto, puheenjohtaja Juha Järvinen  
Esittävien taiteiden oppilaitosten liitto, puheenjohtaja Sanna Saarela  
Tanssin aluekeskusverkosto, toiminnanjohtaja Sanna Meska ja toiminnanjohtaja Pia Kulin

Lisäksi kiitoksemme yhteistyöstä hankkeen aikana Teatterikeskukselle, Metropolia AMK:n Mikko Piriselle, Tero Aallolle ja Kiika Sarpolalle sekä Oulun AMK:n Riitta Tötterströmille ja Virva Pelkoselle.

Monitieteinen asiantuntijuus on ollut tutkimusryhmämme kantava voima. Se on tukenut työtämme hetkinä, jolloin olemme etsineet ratkaisuja henkilövaihdosten keskellä sekä tarjonnut upeita flow-hetkiä tutkijaryhmän palaverissa. Tutkimusryhmänä haluamme kiittää tutkimushankkeessa vuosina 2018–2019 vastuullisina johtajina toimineita Pia Hounia ja Heli Koskista. Teitte sydämellistä ja innostunutta työtä hankkeen hyväksi – kädenjälkenne on pysynyt mukana työssämme.

Toivomme, että tämä tutkimusraportti, tutkimuksen verkkosivusto ja yhdessä alan toimijoiden kanssa tuottamamme työkalut osaltaan tukevat esittävän taiteen parissa työskentelevien itsensätyöllistäjien, pienten ryhmien ja suurempien toimijoiden työturvallisuutta, hyvinvointia ja myös turvallisuuden johtamista nyt ja tulevaisuudessa.

Turussa, Tampereella, Oulussa, Kuopiossa ja Helsingissä

22.12.2020

Floor is Yours! -hankkeen tutkijaryhmä

## SISÄLLYS

Tiivistelmä .....	3
Abstract .....	5
Sammanfattning .....	7
Alkusanat ja kiitokset.....	9
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>14</b>
1.1 Esittävä taide toimialana.....	14
1.2 Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri.....	15
<b>2 Tutkimuksen tavoite.....</b>	<b>19</b>
<b>3 Aineisto ja menetelmät .....</b>	<b>20</b>
3.1 Kyselytutkimus.....	20
3.2 Havainnointit ja haastattelut.....	23
<b>4 Tulokset ja niiden tarkastelu.....</b>	<b>27</b>
4.1 Kyselyvastaajien taustatiedot.....	27
4.2 Turvallisuuskulttuuri ja -johtaminen esittävässä taiteissa.....	30
4.2.1 Suhtautuminen riskeihin ja tuki turvalliselle työlle alalla .....	31
4.2.2 Turvallisuuden suunnittelu ja vastuut.....	34
4.2.3 Turvallisuuden prioriteetti ja kilpailevat tavoitteet.....	37
4.2.4 Työryhmän toiminta ja sujuva yhteistyö .....	43
4.3 Työssä esiintyvät vaara-, haitta- ja kuormitustekijät .....	45
4.3.1 Työympäristön vaara- ja haittatekijät .....	45
4.3.2 Työn sujuvuutta ja turvallisuutta heikentävät tekijät .....	48
4.3.3 Vaaratilanteet ja työtapaturmat .....	49
4.3.4 Fyysiset kuormitustekijät .....	53
4.3.5 Kognitiiviset ja psykososiaaliset kuormitustekijät.....	55
4.3.6 Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän esiintyminen .....	61
4.4 Keinoja turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtimiseen.....	65

4.5	Voimavaratekijät esittävän taiteen työssä.....	69
<b>5</b>	<b>Esittävien taiteiden ristiriitainen turvallisuuskulttuuri .....</b>	<b>75</b>
5.1	Kuormitustekijöitä ja niiden hallintakeinoja.....	75
5.2	Yhdessä – työkaverit, taide, ja työssä onnistuminen .....	76
5.3	Turvallisuuden johtaminen: suunnittelu ja vastuut.....	77
5.4	Turvallisuuskulttuuri: arvot ja käytännöt .....	78
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset .....</b>	<b>82</b>
Lähteet	.....	84

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Esittävä taide toimialana

Suomalainen esittävän taiteen kenttä koostuu eri taiteenlajeista (teatteri, tanssi, sirkus, musiikki jne.), jolla työskentelee esiintyviä ja suunnittelevia taiteilijoita, teknistä, avustavaa ja hallinnollista henkilöstöä sekä alan oppilaitosten opetushenkilöstöä. Alalla toimii sekä teatteri- ja orkesterilain perusteella valtionosuutta saavia vakiintuneita organisaatioita että rahoituslain ulkopuolisia ”vapaan kentän” pieniä toimijoita ja työryhmiä sekä itsensätyöllistäjiä (yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit, apurahansaajat; itsensätyöllistäjän käsite: Pärnänen & Sutela 2014, 7–15). Valtionosuudella (VOS) toimivien organisaatioiden ja vapaan kentän erottelu tulee esiin julkisessa keskustelussa ja myös alan itsemäärittelyissä (Oinaala & Ruokolainen 2013; Pekkala & Roihankorpi 2018, 119). Toimialan yhteisenä perustehtävänä kuitenkin on esitysten ja elämysten tuottaminen yleisöille.

Viime vuosina on kiinnitetty erityistä huomiota taide- ja kulttuurialan rakenteissa esiintyviin epäkohtiin, mutta myös alalla toimivien erilaisesta työstä ja työmarkkina-asetemasta muodostuviin valtasuhteisiin ja työkuulttuuriin (esimerkiksi Anttila 2019; Helavuori & Karvinen 2019; Paanetoja 2018; osin Ledoux ym. 2009). Alalle ominaista ovat epätyypilliset työsuhteet ja moninainen toimijakenttä, jolla on niin kiinteitä isoja työpaikkoja kuin hybridimäisissä projektiluonteisissa työsuhteissa työskenteleviä pieniä työryhmiä ja itsensätyöllistäjiä. Osa esittävän taiteen työtä tekevästä henkilöstä liikkuu taidemuodosta, organisaatiosta ja työllistymisen tavasta toiseen. Erityisesti taiteilija-ammateissa työllistytään usein muulla tavoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (Teatterin tiedotuskeskus 2020, 11–13). Epätyypillisiin työsuhteisiin on aikaisemmissa tutkimuksissa esitetty liittyvän esimerkiksi matalampi työturvallisuuden taso (Howard 2017; Quinlan, Mayhew & Bohle 2001) ja haitta henkilön fyysiselle tai henkiselle terveydelle (Howard 2017; Virtanen ym. 2005).

Esittävässä taiteissa on tarvetta systemaattiselle työturvallisuuden kehittämiselle, eikä tutkittua tietoa turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin tilasta esittävässä taiteissa ole juurikaan saatavilla. Kehittämistarvetta osaltaan vahvistaa rahoituspohjan hajanaisuus, jolloin etenkin pienimpien toimijoiden ja vapaan kentän taloudelliset ja henkilöresurssit ovat rajalliset työturvallisuudesta huolehtimiseen suurempiin toimijoihin verrattuna (vrt. Irsatorza ym. 2016; Liuhamo 2015; Lyly-Yrjänäinen 2016; Walters & Wadsworth 2016). Lisäksi kehittämisellä tuetaan sitä, että alan toimijoiden käytännöt olisivat mahdollisimman samankaltaiset ja tukisivat työn turvallista toteutusta ja työhyvinvointia riippumatta siitä, millaisessa moniammatillisessa ja vaihtuvassa työryhmässä työskennellään, tehdäänkö työtä samanaikaisesti tai peräkkäin eri työn- tai toimeksiantajille tai eri esittävän taiteen alojen parissa.

Esittävän taiteen aloilla (teatteri, musiikki, tanssi, ooppera, sirkus, jne.) toimivien työhyvinvointia ja -terveyttä on tutkittu monista näkökulmista sekä Suomessa että kansainvälisesti. Suurin osa tutkimuksesta käsittelee rajattuja kohderyhmiä (kuten tietyn esittävän taiteen alan ammattilaisia) ja spesifejä ongelmia (esimerkiksi ammatin asettamia erityisiä haasteita terveydelle ja hyvinvoinnille). Tutkimus on painottunut taiteellisen työn fyysiseen ja psykiseen vaativuuteen ja kuormitustekijöihin, työperäisiin altisteisiin ja sairauksiin, tapaturmiin ja näihin myötävaikuttaviin tekijöihin (esimerkiksi Hinkamp ym. 2017; Houni & Ansio 2013; Koskinen ym. 2016; Laitinen ym. 2015; Ledoux al. 2009; Mattila & Räisänen 2013; Rantanen 2006). Hinkampin ym. (2017) mukaan esittävässä taiteessa terveyteen liittyvä tutkimus on suuntautunut etenkin balettiin ja klassiseen musiikkiin. Näissä perinteisesti toimitaan isoissa ryhmissä, työsuhteet ovat pysyvämpiä ja henkilöillä on käytössään terveyspalveluja, jolloin tutkijoiden on todennäköisesti helpompi tavoittaa kohderyhmä. Työturvallisuuteen liittyviä toimintakäytäntöjä on useimmissa tutkimuksissa vain sivuttu. Tietävästi aikaisemmassa tutkimuksessa ei ole koskaan käsitelty laajasti esittävän taiteen turvallisuuskulttuuria.

## 1.2 Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri

1980-luvun alussa Zohar (1980) toi työturvallisuustutkimukseen käsitteen turvallisuusilmapiiri, joka kuvasi työntekijöiden käsityksiä ja uskomuksia liittyen turvallisuuteen ja riskeihin tietynä ajanhetkenä (Zohar 1980; Mearns & Flin 1999). Turvallisuuskulttuurin käsitettä käytettiin ensimmäisen kerran Tšernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkinnassa 1980-luvulla. Turvallisuuskulttuurin käsitteellä pyrittiin avaamaan sitä, että onnettomuuksien taustalla on johtamiseen, organisaatioon, työyhteisöön ja yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä teknisten syiden ja yksittäisten ihmisten tekemien virheiden sijaan (IAEA 1991; Reiman ym. 2008). Turvallisuuskulttuurilla ei ole yksimielisesti hyväksyttyä määritelmää, mutta kaikki määritelmät korostavat yksilöiden, ryhmien ja organisaation asenteita, käsityksiä ja käytäytymistä (Reiman ym. 2008). Useimmissa määritelmässä korostetaan kokonaisvaltaisuutta ja kulttuuria yhteisesti jaettuna ilmiönä (Guldenmund 2000), mutta toisaalta on tunnistettu (Guldenmund 2010), että organisaatiossa voi olla useiden eri ryhmien toisistaan poikkeavia alakulttuureja (sub-cultures). Kuten organisaatiokulttuurin käsitteessä (esim. Edwards ym. 2013; Schein 2007; 2010; Guldenmund 2000) myös turvallisuuskulttuurin käsitteeseen kuuluvat myös vallitsevat arvot ja uskomukset (esim. Díaz-Cabrera ym. 2007). Mearns ja Flin (1999) huomauttavat, että turvallisuuskulttuuri on turvallisuusilmapiiriä monimutkaisempi ja pitkäaikaisempi ilmiö, joka heijastaa perusarvoja, normeja, oletuksia ja odotuksia, mutta sisältää myös organisaation jäsenten vuorovaikutuksen ja sen kautta muodostetun yhteisen näkemyksen turvallisuudesta. Nykyaikainen turvallisuuskulttuurin käsite kattaa henkilöstön kokemukset ja näkemykset, työyhteisön sosiaaliset ilmiöt ja



organisaation toimintaprosessit, ja siihen sisältyy myös organisaation kyky ja tahto ymmärtää, mikä on turvallista toimintaa (Reiman ym. 2008).

Yhteisen määritelmän puuttuminen on johtanut siihen, että turvallisuuskulttuurin konsepti ymmärretään hyvin eri tavoin. Turvallisuuskulttuurista kriittisesti kirjoittava Hopkins (2018) toteaa, että turvallisuuskulttuuri on monessa yhteydessä väärin ymmärretty ja väärin käytetty käsite, ja hän korostaa, että turvallisuuskulttuuri ei ole yksilöiden vaan ryhmien ominaisuus, eikä yhteisön turvallisuuskulttuuri ole useinkaan yhtenäinen. Antonsen (2009a) kritisoi turvallisuuskulttuuritutkimuksessa vallitsevaa harmonisen mallin ajattelua, jossa koko organisaatiossa ajatellaan vallitsevan yhteinen näkemys turvallisuudesta, ja hän korostaakin, että turvallisuuskulttuurin tarkasteluun tulee kiinteästi liittää vallan, valta-asetelmien, etujen ja ristiriitojen näkökulmat.

Turvallisuusarvot (tai turvallisuus arvona) liittyvät vahvasti turvallisuuskulttuurin käsitteeseen (Ratilainen ym. 2018). Arvoilla tarkoitetaan ydinkäsityksiä siitä, mikä toimintapa tai lopputulos on henkilökohtaisesti tai sosiaalisesti toivottavampi kuin vastakkainen tai eriävä toimintatapa tai lopputulos (Rokeach 2000, 2), sekä yksilöiden pysyviä uskomuksia siitä, miten heidän tulisi tai odotetaan toimivan tietyissä tilanteissa (Meglino & Ravlin 1998). Arvot eivät ole tilannekohtaisia, mutta myös Rokeach (2000) huomauttaa, että arvot ovat sekä pysyviä että muuttuvia, ja niiden muuttuminen on mahdollista uuteen sosiaaliseen ympäristöön sosiaalistumisen tai itsekonfrontaation kautta. Arvoja voidaan muokata sosiaalisen oppimisen prosessien kautta (Meglino & Ravlin 1998). Näin ollen esimerkiksi työhön liittyvät arvot määrittyvät vahvasti yhteisössä vallitsevien odotusten sekä toiminta- ja johtamiskäytäntöjen kautta.

Myös turvallisuuskontekstissa arvot ohjaavat ihmisten valintoja ja toimintaa. Cooperin (2001) mukaan turvallisuus arvona perustuu ajatukselle, että kaikki tapaturmat ovat vältettävissä. Zwetsloot ym. (2013) ovat todenneet, että turvallisuus itsessään voidaan nähdä arvona. Ratilaisen ym. (2018) mukaan turvallisuus organisaation (tai yhteisön) arvona tarkoittaa pitkäaikaista sitoumusta siihen, että turvallisuus on integroitu positiivisena arvona kaikkiin organisaation (yhteisön) toimintoihin ja strategioihin.

Organisaation tai yhteisön turvallisuusarvot ja -kulttuuri ohjaavat, miten turvallisuutta priorisoidaan suhteessa muihin työhön liittyviin arvioihin tai tavoitteisiin. Ratilainen ym. (2018) ovat tutkineet turvallisuusarvoja ja turvallisuutta arvona ja korostavat, että turvallisuuden ollessa aidosti organisaation tai yhteisön arvo, olemassa oleva jaettu sisäinen motivaatio vahvistaa ja varmistaa turvallisuutta, eikä siihen vaikuta helposti ulkoiset paineet, muut tavoitteet tai tilanteet. Turvallisuuden arvostus ja priorisointi ovat sosiaalisen ympäristön ohjaajia eivätkä yksilötasoisia ja -lähtöisiä asioita, sillä arvoihin vaikuttaa merkittävästi se, millaisen toiminnan yksilö kokee sosiaalisesti hyväksyttävänä. Merkittävimmät tekijät, jotka selittävät sitä, että työntekijät eivät priorisoi turvallisuutta arjen työssä, liittyivät ongelmiin

ja puutteisiin johdon turvallisuusviestinnässä ja turvallisuuden priorisoinnissa, turvallisen työn tukemisessa, sekä työympäristön varoituksissa ja merkinnöissä (Ratilainen ym. 2018). Yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa Ratilainen ym. (2018) havaitsivat ratkaiseviksi tekijöiksi erityisesti sen, jos esimiehet eivät kannusta turvalliseen työskentelyyn, johdon ehdottamat ratkaisut eivät sovellu käytännön työhön, työssä tulee tilanteita, joissa ohjeiden noudattaminen on mahdotonta, tai jos työyhteisössä ajatellaan, että pienet tapaturmat ovat osa arkipäivää. Myös muut tutkimukset (esim. Clarke 2006a; 2006b; Colley & Neal 2012; Meglino & Ravlin 1998; Conchie & Donald 2006) ovat tunnistaneet laajasti esimiesten ja johdon vaikutuksen yksilötason turvalliseen toimintaan.

Sekä suomalainen lainsäädäntö (esim. Työturvallisuuslaki) että turvallisuustutkimus laajasti (esim. Veltri ym. 2013; Wu, Chen & Li 2008; Lu & Yang 2010; Simola 2005; Abudayyeh ym. 2006; Tam ym. 2004) korostavat johdon ja esimiesten roolia turvallisuuden johtamisessa ja vaikutuksessa toiminnan turvallisuustasoon: turvallisuusvastuu kuuluu operatiivisille johtajille, eikä erillisille turvallisuusasiantuntijoille (Veltri ym. 2013; Työturvallisuuslaki 737/2002). Esimiesten johtamistyö vaikuttaa tiimin turvallisuuskäyttäytymiseen ja turvallisuustasoon (esim. Tappura ym. 2015; Clarke 2013; Clarke & Ward 2006; Zohar & Luria 2003). Esimerkiksi Tam ym. (2004) mukaan esimiesten turvallisuustietoisuuden puutteet johtavat huonoon turvallisuusjohtamiseen, ja esimies on omalla toiminnallaan myös esimerkinä työryhmälleen turvallisuusasioissa, joten sanat ja teot eivät saa olla ristiriidassa keskenään (Ratilainen ym. 2018).

Reimanin ja Oedewaldin (2008) määritelmän mukaan turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista, sekä ennakoivaa että korjaavaa toimintaa organisaation turvallisuuden hallitsemiseksi. Sillä tarkoitetaan niitä kaikkia yritysjohton ja työnjohton toimenpiteitä, joilla pyritään yrityksen turvallisuustason jatkuvaan parantamiseen. Turvallisuusjohtamisessa yhdistyvät menetelmien, toimintatapojen ja ihmisten johtaminen.

Tappuran ja kollegoiden (2015) mukaan hyvä turvallisuusjohtajuus on ennakoivaa ja aktiivista otetta turvallisuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Työturvallisuuden kehittäminen ei olekaan muusta toiminnasta irrallista toimintaa, vaan vaikuttava työsuojelu on työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin huomioimista kaikessa toiminnassa (Cleveland ym. 1979; Tarkkonen 2001). Esimiesten valmiudet turvallisuusasioiden varmistamiseen johtamassaan toiminnassa vaihtelevat (Simola 2005) ja esimiehet tarvitsevat tukea turvallisuusjohtamiseen (Tappura 2017). Aksornin & Hadikusumon (2008) kirjallisuuskatsauksen mukaan työsuojelutehtävien ja -vastuiden määrittely esimiesten tehtäväankuvissa on yksi korkeampaan työturvallisuustasoon liittyvistä tekijöistä.

Conchien ym. (2012) esimiesten turvallisuusjohtamiseen vaikuttaviin tekijöihin keskittyvän tutkimuksen mukaan roolin ylikuormitus, tuotantopaineet ja muodolliset menettelytavat heikensivät turvallisuusjohtamista, kun taas sosiaalinen tuki (organisaatiosta ja

työtovereilta) sekä koettu autonomia edistivät esimiesten sitoutumista turvallisuusjohtamiseen. Luria (2010) taas havaitsi tutkimuksessaan esimiesten ja alaisten välisen luottamuksen olevan yhteydessä turvallisuustasoon ja turvallisuusilmapiiriin.

## 2 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa esittävien taiteiden (esimerkiksi teatteri, musiikki, tanssi, sirkus) työpaikkojen turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin nykytilasta ja kehittämistarpeista sekä saadun tiedon perusteella kehittää käytännön toimijoita palvelevia työkaluja ja menetelmiä toimialan turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin parantamiseksi.

Tutkimuksen osatavoitteet olivat:

1. Selvittää ja arvioida esittävien taiteiden työpaikkojen turvallisuusjohtamista ja -kulttuuria: työpaikkojen toimintakäytäntöjä, turvallisuuden edistämistä tukevia tekijöitä, haasteita ja kehittämistarpeita.
2. Kehittää saadun tiedon pohjalta (osatavoite 1) yhdessä toimialan edustajien kanssa esittävien taiteiden työpaikoille soveltuvia työkaluja, jotka tukevat turvallisuuskulttuurin ja -johtamisen käytäntöjen kehittämistä esittävien taiteiden työpaikoilla.
3. Tukea osaltaan työpaikkojen sisäistä kulttuurin muutosta, jossa taiteellinen työ ja luovuus sekä systemaattinen toiminta työn, työolojen ja työympäristön turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kulkevat rinnakkain.

Tutkimushanke rakentui neljästä osiosta, jotka toteutettiin vaiheittain 1.2.2018-31.12.2020:

- Osio 1: Kyselytutkimus turvallisuusjohtamisesta ja -kulttuurista: työpaikkojen ja työryhmien toimintakäytännöt, turvallisuuden edistämistä tukevat tekijät, haasteet ja kehittämistarpeet.
- Osio 2: Esittävien taiteiden työryhmien havainnointi ja niissä työskentelevien henkilöiden haastattelut.
- Osio 3: Työturvallisuutta, riskinarviointia ja hyvinvointia tukevien työkalujen kehittäminen.
- Osio 4: Työpajojen järjestäminen kaikille esittävän taiteen kentässä toimiville (teemat: riskien arviointi, riskienhallinta ja turvallisuusjohtaminen).

Tässä raportissa käsitellään osioissa 1 ja 2 kerättyä tutkimusaineistoa ja niiden tuloksia. Osiot 3 ja 4 on esitelty lyhyesti alkusanoissa.

## 3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Turvallisuuskulttuuri tutkimuskohteena on monimutkainen ja sosiaaliseen ympäristöön kytkeytyvä ilmiö (Antonsen 2009b; Guldenmund 2010). Siksi turvallisuuskulttuurin arvioinnissa keskeistä on laadukkaan ja kattavan tutkimusaineiston kerääminen yhdistämällä hyvin suunniteltuja määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä (Guldenmund 2010). Lähesytimme turvallisuuskulttuuria ja johtamista monimenetelmäisellä tutkimusotteella käyttäen aineistonkeruumenetelminä kyselyä, etnografista havainnointia ja ryhmähaastatteluja.

### 3.1 Kyselytutkimus

Tutkimuskysely toteutettiin ajalla 04-08/2018 Questback Essentials -ohjelmistolla. Yhteistyökumppanit välittivät kyselyn vastauslinkin jäsenilleen/henkilöstölleen ja lisäksi linkki jaettiin hankkeen verkkosivuilla ja sosiaalisen median kanavilla. Kyselyyn oli mahdollista vastata kolmella kielellä: suomi, ruotsi ja englanti.

Kyselylomake rakennettiin hyödyntäen aiemmissa työhyvinvointi- ja työturvallisuustutkimuksissa käytettyjä kyselyjä (Houni & Ansio 2013; Kalakoski ym. 2012; Kauppinen ym. 2013; NFA 2019; Perttula ym. 2019; Perttula ym. 2016; Pärnänen & Sutela 2014; Ratilainen 2018; Teperi ym. 2016; Vartia ym. 2016; Zwetsloot ym. 2015), jotka muokattiin tutkimukseen soveltuviksi (taulukko 1).

Summamuuttujia ja muita vastemuuttujia mallinnettiin sekä regressioanalyysillä että logistisella regressioanalyysillä. Yhden muuttujan menetelmällä etsittiin vastemuuttujien ja jokaisen mahdollisen selittävän tekijän välistä yhteyttä. Sen jälkeen valittiin näistä malleista tilastollisesti merkitsevät muuttujat lopullisiin monimuuttujamalleihin. Tilastolliseksi merkitsevyydestä (p-arvo) valittiin 0,05. Malleihin vakioitiin ikä ja sukupuoli. Analyysit suoritettiin SAS-ohjelmistolla. Ilmiöitä kuvaavat summamuuttujat muodostettiin kirjallisuuden ja asiantuntemuksen perusteella. Summamuuttujien yhteneväisyyttä mitattiin reliabiliteettikertoimella (taulukko 2).

Taulukko 1. Kyselylomakkeen rakenne: eri osiot ja kysymystyypit.

Kyselyosio	Kuvaus	Kysymystyypit
<b>Taustatiedot</b>	ikä, sukupuoli, työskentelyalue, työllisyystilanne, ammatti, esittävän taiteen ala, työsuhteet ja toimeksiantajat, esimiesasema	11 monivalintakysymystä ja 1 avoin kysymys
<b>Työn piirteet</b>	työtilat, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työpäivän pituus, henkilönsuojaimien tarve ja käyttö, epäasiallinen työkäyttäytyminen ja toiminta ko. tilanteissa	7 monivalintakysymystä ja kolme väittämäkysymyksen sarjaa (yhteensä 19 väittämää)
<b>Työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin hallinta</b>	turvallisuuden huomiointi ja vastuut, alalla toimivien suhtautuminen työturvallisuuteen, turvallisuuteen liittyvät toimintakäytännöt	5 väittämäkysymyksen sarjaa (yhteensä 32 väittämää)
<b>Käytännön haasteet työssä</b>	työssä esiintyvät vaaratilanteet ja niiden havaitseminen, työn henkinen ja fyysinen kuormitus	3 väittämäkysymyksen sarjaa (yhteensä 22 väittämää)
<b>Työtapatuomat ja vaaratilanteet</b>	sattuneet työtapatuomat ja vahingoittumistapa/vamman aiheuttaja, toimintatavat vaara- tai uhkatilanteessa, mahdollisuus turvalliseen toimintaan	5 monivalintakysymystä ja 3 avointa kysymystä
<b>Voimavaratekijät</b>	itsearvioitu työkyky, työn imu ja työyhteisön/työryhmän tuki, työssä jaksamista tukevat tekijät	1 avoin kysymys, 1 monivalintakysymys, 1 väittämäkysymyksen sarja (8 väittämää)

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoitiin sekä aineistolähtöisellä että teorialähtöisellä sisällönanalyysillä (Tuomi ja Sarajärvi 2018). Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käytettiin kysymyksissä "Kerro esimerkki työtilanteesta, jossa on tingitty tietoisesti työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioista taiteellisten ratkaisujen vuoksi" ja "Kerro vielä lopuksi, mitkä tekijät innostavat ja auttavat sinua jaksamaan työssäsi". Kysymyspariin "Millaisia kuormitus-, vaara- ja häirtatekijöitä työssäsi esiintyy? Millaisia toimenpiteitä tarvittaisiin niiden vähentämiseksi?" sovellettiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä kuormitus-, vaara- ja häirtatekijöiden osalta ja aineistolähtöistä sisällönanalyysiä toimenpiteiden osalta.

Aineistolähtöisessä analyysissä vastausaineisto luettiin ja analysoinnissa poimittiin ilmauksia työn, työyhteisön ja työympäristön piirteistä ja työtilanteista, joihin liittyi kysymyksenasettelun mukaisesti turvallisuudesta tinkiminen, työssä innostavat ja jaksamista tukevat tekijät tai toimenpiteitä niiden (kuormitus-, vaara- ja häirtatekijöitä) vähentämiseksi. Nämä ilmaukset ryhmiteltiin sisällön mukaisesti erilaisiin luokkiin, ja tarvittaessa luokkien

yhdistämistä jatkettiin isommiksi käsitteellisiksi kokonaisuuksiksi. Teorialähtöisessä luokittelussa vastauksista poimittiin kuormitus-, vaara- ja haittatekijää koskevia ilmaisuja, jotka luokiteltiin Riskien arviointi työpaikalla -työkirjan (Sosiaali- ja terveysministeriö/Työsuojeluosasto ja Työturvallisuuskeskus 2015) mukaisten vaarojen tunnistuslistojen mukaisesti; osaa luokista laajennettiin vastaamaan paremmin esittävien taiteiden alan tilannetta ja siihen tehtiin kokonaan uusia alaluokkia.

*Taulukko 2. Summamuuttujat ja niiden Cronbachin alfat sekä esimerkki summamuuttujaan kuuluvista väittämissä.*

<b>Summamuuttuja (tulososiossa käytetty lyhenne)</b>	<b>Cronbachin <math>\alpha</math></b>	<b>Kysymysten lukumäärä</b>
TURVALLISUUDEN SUUNNITTELU JA VASTUUT (S1) (esim. työturvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon jo suunnittelussa)	,908	6
TUKI TURVALLISEEN TYÖHÖN (S2) (esim. alallani pyritään aktiivisesti edistämään työturvallisuutta ja työhyvinvointia)	,845	5
ALAN SUHTAUTUMINEN RISKEIHIN (S3) (esim. alallani jätetään usein huomioimatta työturvallisuusasioita)	,832	5
TYÖRYHMÄN VUOROVAIKUTUS TURVALLISUUSASIOISSA (S4) (esim. uskallan tuoda esiin työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä epäkohtia)	,781	4
TURVALLISUUDEN PRIORISOINTI RISTIRIITATILANTEISSA (S5) (esim. minua on neuvottu työskentelemään turvallisesti, työnantaja/toimeksiantaja/muu vastuuhenkilö puuttuu turvattomaan toimintaan)	,823	5
TYÖYMPÄRISTÖN HAITTA- JA VAARATEKIJÄT (S6) (esim. työympäristössäni on melua tai hälyä)	,807	5
TYÖN KOGNITIIVINEN KUORMITUS (S7) (esim. joudun tekemään tai tarkkailemaan useaa asiaa yhtä aikaa)	,843	7
TYÖN SUJUUVUUTTA JA TURVALLISUUTTA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT (S8) (esim. en osannut ennakoida vaaraa)	,832	6
VOIMAVARATEKIJÄT TYÖSSÄ (S9) (esim. olen innostunut työstäni)	,875	8

## 3.2 Havainnointit ja haastattelut

Havainnointi ja haastattelu ovat perinteisiä etnografisen tutkimuksen menetelmiä. Niitä voidaan käyttää sekä yhdessä että erikseen. Tässä tutkimuksessa ne liittyvät yhteen toisiinsa täydentäen. Haastattelu ja havainnointi sopivat aineistonkeruun menetelmiksi erityisesti sellaisten tutkimusaiheiden kohdalla, joista tiedetään etukäteen vähän ja joista ei ole saatavilla esimerkiksi rekisteriaineistoa. Etnografisina menetelminä niitä on käytetty varsinkin pienten ja maantieteellisesti kaukaisten yhteisöjen tutkimuksessa. Nykyään haastattelu ja havainnointia käytetään paljon myös tutkijoille maantieteellisesti, kielellisesti ja kulttuurisesti läheisempiä aiheita tutkittaessa.

Havainnointeihin rekrytoitiin mukaan viisi organisaatiota (teatteri- ja orkesterilain ulkopuolinen tanssiryhmä, teatteri- ja orkesterilain piiriin kuuluva suuri puheteatteri, teatteri- ja orkesterilain piiriin kuuluva ryhmämuotoinen teatteri, klassisen musiikin orkesteri sekä kevyen musiikin artisti yhteineen). Tuotantojen työtilanteet, joita havainnoitiin, liittyivät tuotantoprosessin eri vaiheisiin. Näin pyrittiin tarkastelemaan, miten työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvät näkökulmat tulevat esiin prosessin eri vaiheissa. Kunkin tuotannon kanssa sovittiin erikseen työtilanne tai työtilanteet ja ajankohdat, jolloin havainnointi toteutettiin. Havainnointeihin pyydettiin lupa kaikilta työtilanteesta työskenteleviltä.

Tanssituotannon havainnointi kohdistui tuotantopalaveriin (10/2018), harjoitukseen (2/2019) ja pääharjoitukseen (5/2019). Suuren teatterin osalta ensimmäinen havainnointiosuus tehtiin musikaalituotannon lavastusmallipalaveriin (3/2019) ja toinen saman tuotannon valmistavaan pääharjoitukseen (9/2019). Kiertueteatterin havainnointikäynti tehtiin alakoululaisille suunnattuun esitykseen koulun tiloissa (3/2019). Esityksen lisäksi havainnoitiin matkustus, pystytys ja purku. Sinfoniaorkesterin ensimmäinen havainnointi toteutettiin harjoituksessa (3/2019) ja toinen hallinto henkilöstön palaverissa (4/2019). Kevyessä musiikissa havainnoitiin artistin ja hänen yhteensä konsertti, pystytys ja soundcheck (5/2019). (Ks. taulukko 3.)

Havainnointia teki neljä tutkijaa, jotka vuorottelivat havainnoitavissa kohteissa. Jokaisessa havainnointitilanteessa oli mukana kaksi tutkijaa, paitsi tanssiryhmän harjoituksessa vain yksi. Tutkijan roolia havainnointitilanteessa voidaan jäsentää sen mukaan, missä määrin tutkija osallistuu havainnoimiinsa tilanteisiin. Tutkija voi esimerkiksi tehdä työtä tutkittavien kanssa ja havainnoida samalla, tai hän voi seurata työskentelyä osallistumatta siihen lainkaan. (Esim. Waddington 2004, 154.) Tässä tutkimuksessa tutkijoiden rooli painottui havainnointiin. Tutkijat eivät osallistuneet työtilanteisiin muutoin kuin seuraamalla niitä ja korkeintaan tekemällä työn lomassa tutkittaville kysymyksiä.



Taulukko 3. Havainnoinnit (organisaatiot ja työryhmät sekä työtilanteet) ja haastattelut.

Havainnoitava organisaatio/ ryhmä sekä tuloslukuissa käytetyt lyhenteet	Havainnoidut työtilanteet	Haastattelut
Sinfoniaorkesteri (SO)	1) harjoitus, 2) hallintohenkilöstön viikkopalaveri	1) orkesterimuusikoiden (äänenjohta- jien) ryhmähaastattelu (N=11) ja ka- pellimestarin yksilöhaastattelu (N=1) 2) hallintohenkilöstön ryhmähaastat- telu (N=6)
Kevyen musiikin artisti yhtyeineen (POP)	konsertti	muusikoiden ja teknisen henkilöstön ryhmähaastattelu (N=7)
Suuri teatteri (ST)	1) lavastepienoismallin esittely, 2) valmistava päähar- joitus	1) osastojen esihenkilöiden ja suun- nittelevien taiteilijoiden ryhmä- haastattelu (N=9) 2) sama (N=8)
Ryhmämuotoinen teatteri (kiertävä) (RT)	kiertue-esitys	taiteellisen ja teknisen henkilöstön ryh- mähaastattelu (N=5)
Vapaa tanssiryhmä (TA)	1) tuotantopalaveri, 2) harjoitus, 3) pääharjoitus	1) koreografin, hallintohenkilöstön ja teknisen henkilöstön ryhmähaastat- telu (N=6) 2) esiintyvien taiteilijoiden ja koreogra- fin ryhmähaastattelu (N=3) 3) taiteellisen ja teknisen henkilöstön ryhmähaastattelu (N=5)

Havainnointitilanteen jälkeen siihen osallistuneita haastateltiin puolistrukturoituina teema-  
haastatteluina. Haastattelurunkona käytettiin seuraavaa kysymysluetteloa, jonka kysymyk-  
siä käsiteltiin yleensä (mutta ei aina) tässä esitetystä järjestyksessä:

1. Mitä on mielestänne työturvallisuus ja työhyvinvointi [haastateltavien edustamalla  
esittävän taiteen alalla]?
2. Millainen on onnistunut [tuotantopalaveri, harjoitus, esitys tms. havainnoidun työtilan-  
teen mukaan]? Mikä vaikuttaa onnistumiseen?
3. Millainen on huono [tuotantopalaveri, harjoitus, esitys tms. havainnoidun työtilanteen  
mukaan]? Mikä vaikuttaa huonon kokemuksen syntyyn?

4. Kenelle mielestänne kuuluu vastuu työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista [tuotantopäivälaverissa, harjoituksessa, esityksessä tms. havainnoidun työtilanteen mukaan]?
5. Miten työturvallisuutta ja työhyvinvointia voitaisiin parhaiten kehittää/edistää? Mitä tällainen edellyttäisi tapahtuvaksi?
6. Onko mielessä muuta, joka meidän olisi hyvä ottaa huomioon esimerkiksi turvallisuusjohtamisen ja riskinarviointityökalujen kehittämisessä?

Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina lukuun ottamatta yhtä yksilöhaastattelua. Tutkijat haastattelivat havainnoitavaan tilanteeseen osallistuneet välittömästi tilanteen jälkeen, kahta haastattelua lukuun ottamatta. Suuren teatterin valmistavan harjoituksen haastattelu tehtiin kolme päivää havainnoinnin jälkeen, jotta haastateltavia ei kuormiteta liikaa. Samoin kevyen musiikin artisti yhtyeineen ja teknisine henkilöstöineen haastateltiin konsertin myöhäisen päättymisajankohdan vuoksi vasta seuraavana päivänä. Kun havainnoitavaan tilanteeseen oli osallistunut useita kymmeniä henkilöitä – kuten sinfoniaorkesterin harjoituksen sekä suuren teatterin lavastemalliesittelyn ja valmistavan harjoituksen kohdalla oli laita – työryhmä tai organisaatio valitsi keskuudestaan haastateltaviksi keskeisten työntekijäryhmien edustajat.

Ryhmähaastattelut ja yksilöhaastattelu äänitallennettiin osallistujien luvalla ja litteroitiin. Yksittäisiin haastatteluihin osallistuneiden määrä vaihteli 1–11 henkilön välillä, ja osa haastateltavista oli mukana useampana eri haastattelukertana (esimerkiksi suuren teatterin haastatteluissa haastateltava ryhmä oli yhtä henkilöä lukuun ottamatta sama molemmissa haastatteluissa, ja tanssiryhmän haastatteluissa koreografi oli mukana jokaisessa haastattelussa). Haastatteluaineistoa sanatarkan litteroinnin jälkeen oli yhteensä 163 sivua.

Havainnointitilanteissa tutkijat kirjasivat muistiinpanoja itsenäisesti, ja kirjoittivat muistiinpanoja myös välittömästi havainnoitavien tilanteiden jälkeen. Tämän jälkeen tutkijapari jäsenteli yhdessä muistiinpanonsa ennalta suunniteltuun havainnointimatriisiin, joka sisälsi seuraavat teemat:

- Hyvät käytännöt, onnistumiset ja turvallisuutta tukevat tekijät
- Riskien ja vaarojen tunnistus ja huomiointi toiminnan tasolla
- Keskinäinen yhteistyö ja vuorovaikutus sekä vastuut ja roolit tilanteessa
- Teknisen turvallisuuden huomiointi ja hyväksikäyttö
- Suojainten käyttö
- Mahdolliset poikkeavat tilanteet ja toiminta niissä

Jokaisen havainnoinnin jälkeen tutkijaryhmä luokitteli havaintomatriisiin kirjatut muistiinpanot uudelleen aineistolähtöisesti muodostettuihin teemoihin, joita käsitellään tässä raportissa rinnan tutkimuskyselyn aihepiirien kanssa.

Haastattelujen analyysissa käytettiin laadullisen sisällönanalyysin ja temaattisen analyysin lähestymistapoja (esim. Tuomi & Sarajärvi 2018; Bernard & Ryan 2010). Aluksi litteraatiot luettiin syventyneesti useita kertoja läpi. Aineistoa käsiteltiin Atlas.ti-ohjelmalla aineisto- ja teorialähtöistä koodausta yhdistäen. Kun aineistosta havaittiin jokin väite tai ajatuskokonaisuus, sille annettiin kuvaava nimi, joka joko nousi suoraan tutkittavien puheesta (kuten "fiilis, tunnelma, ilmapiiri"; "hankalat tyypit, hankala maine") tai oli tutkijalähtöinen, abstraktimpi tai teoriasidonnainen käsite (kuten "monityösuhteisuus", "työasennot, toistuvat liikkeet, ergonomia", "kuulonsuojaimet"). Koodaaminen oli hermeneuttinen prosessi, jossa koko ajan liikuttiin aineistossa edestakaisin ja tarkennettiin koodien nimien muotoilua, sekä yhdisteltiin koodeja toisiinsa tai hajotettiin niitä useampiin.

Koska aineisto koostuu eri esittävän taiteen alojen haastatteluista, haastattelujen sisällöt ovat pintapuolisesti katsottuna keskenään hyvinkin erilaisia. Koodauksessa on ratkaistu tätä erilaisuutta käyttämällä haastattelupuheen tasoa hieman abstraktimpia koodeja kuten "erilaiset esiintymispaikat, paikkasidonnaiset esitykset" (kevyen musiikin orkesteri puhuu ravintoloista, klubeista ja muista "keikkapaikoista", kun taas kiertävä teatteri koulujen liikuntasaleista). Esittävän taiteen alojen erilaisuutta ei ole ollut tarkoitus häivyttää eikä se olisi mahdollistakaan, mutta abstraktimmalla koodauksella päästiin käsiksi yhteisiin ilmiöihin.

Koodatut aineistosegmentit liitettiin Atlas.ti-ohjelmassa temaattisiksi koodiperheiksi samaan tapaan kuin havainnointiaineisto. Koodiperheiden avulla haastatteluaineistoa luettiin uudelleen tutkimuskyselyn aihepiirejä noudatellen, ja aineistosta tuotettiin uusia temaattisia luokkia. Myös haastatteluaineiston tulokset raportoidaan seuraavassa rinnakkain tutkimuskyselyn sisältöjen kanssa.

## 4 TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

Tässä luvussa esitetään kyselytulokset ja niiden rinnalla tarkastellaan haastattelu- ja havainnointiaineiston tuloksia eri teemojen mukaisesti. Kyselytuloksista esitetään suoria jakaumia vastaajajoukosta ja summamuuttujista, varianssianalyysin tuloksia sekä monimuuttujamallien tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Ensin kuvataan kyselyvastaajien taustatiedot. Sitten esitellään kaikki kyselyaineistosta muodostetut summamuuttujat ja niiden jakaumat (luku 4.2). Tämän jälkeen esitellään tuloksia teemojen mukaisesti tulososion eri luvuissa, ja osassa niistä viitataan myös luvussa 4.2 esitettyihin summamuuttujiin.

### 4.1 Kyselyvastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 802 vastaajaa, joista suomenkieliseen lomakkeeseen vastanneita oli noin 97 %, englanninkieliseen 2 % ja ruotsinkielisen 0,4 %. Vastaajista naisia oli 55 % ja miehiä 43 %. Vastaajista yli 30-vuotiaita oli 87 %. Vastaajista 68 % oli työskennellyt taidealalla tai sitä tukevassa työssä yli 10 vuotta. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Vastaajien sukupuoli, ikäryhmät ja työkokemus alalla (%-osuudet vastanneista).

<b>Sukupuoli (N=779)</b>	<b>%</b>
Mies	43
Nainen	55
Muu tai en halua sanoa	2
<b>Ikä (N=796)</b>	<b>%</b>
Alle 20 vuotta	1
20–29 vuotta	12
30–39 vuotta	31
40–49 vuotta	26
50–59 vuotta	23
60–69 vuotta	7
70 vuotta tai enemmän	1
<b>Työkokemus alalla (N=795)</b>	<b>%</b>
Alle 2 vuotta	3
2–5 vuotta	11
6–10 vuotta	18
11–20 vuotta	29
Yli 20 vuotta	39

Hieman yli puolella vastaajista (56 %) pääasiallinen työskentelyalue oli Uusimaa. Pirkanmaalla työskenteli 15 %, Etelä-, Keski- tai Pohjois-Pohjanmaalla 10 % ja Varsinais-

Suomessa 10 %. Pääasiallisia työskentelyalueita oli kaikissa maakunnissa ja Ahvenanmaalla. Vastaajista 18 % ilmoitti työskentelevänsä kahdella tai useammalla alueella.

Vastanneista palkansaajina työskenteli 56 %. Itsensätyöllistäjänä eli esimerkiksi freelance-rina, yrittäjänä tai apurahansaajana työskenteli 25 % vastaajista. Lisäksi 12 % vastaajista yhdisti erilaisia työllistymisen tapoja: palkkatyötä ja yrittäjätyötä, freelance-työtä tai apurahatyötä. Sutela ja Pärnänen (2018, 26–28) käyttävät tällaisesta eri statuksilla työskentelystä nimitystä kombityö. Lisäksi 3 % vastaajista teki palkkatyötä työttömyyden tai opiskelun ohella. Kahdella kolmasosalla vastaajista oli viimeisen vuoden aikana ollut vähintään kaksi työnantajaa. Pääasiallisen työnantajan koko oli noin puolella vastanneista alle 50 henkilöä työllistävä organisaatio tai yritys. (Taulukko 5.)

*Taulukko 5. Työllisyystilanne, työnantajien lukumäärä kuluneen vuoden aikana sekä pääasiallisen työnantajan koko (%-osuudet vastanneista).*

<b>Työllisyystilanne (N=799)</b>	<b>%</b>
Palkansaaja	56
Itsensätyöllistäjä*	25
Palkansaaja ja itsensätyöllistäjä	12
Työtön, opiskelija	4
Palkansaaja ja työtön tai opiskelija	3
<b>Työnantajien/toimeksiantajien lukumäärä kuluneen vuoden aikana (N=797)</b>	<b>%</b>
1	34
2–5	45
6–10	14
11–20	4
Yli 20	3
<b>Työnantajan koko, jonka palveluksessa enimmäkseen työskentelee (N=793)</b>	<b>%</b>
alle 10 henkilöä työllistävä	21
10–19 henkilöä työllistävä	12
20–49 henkilöä työllistävä	19
50–249 henkilöä työllistävä	26
250 tai enemmän työllistävä	23

\* *Itsensätyöllistäjä: vastaaja on valinnut yhden tai useamman vastausvaihtoehdoista yrittäjä, ammatinharjoittaja/toiminimi, freelancer työsuhteessa, freelancer toimeksiantosuhteessa, apurahansaaja.*

Yli puolet vastanneista oli työskennellyt vastaamista edeltäneiden kahden vuoden aikana vähintään kahden taidealan parissa. Neljäsosa vastanneista toimi useammassa kuin yhdessä työtehtävässä. Esimiesasemasta/esimiestehtävistä tai toiminnallisesta esimiesasemasta raportoi 46 % vastaajista. Tyypillisimmät työympäristöt tai työtilat olivat esityskäytön tarkoitettut tilat tai esitysvierailuihin tarkoitettut kiinteät tilat. (Taulukko 6.)

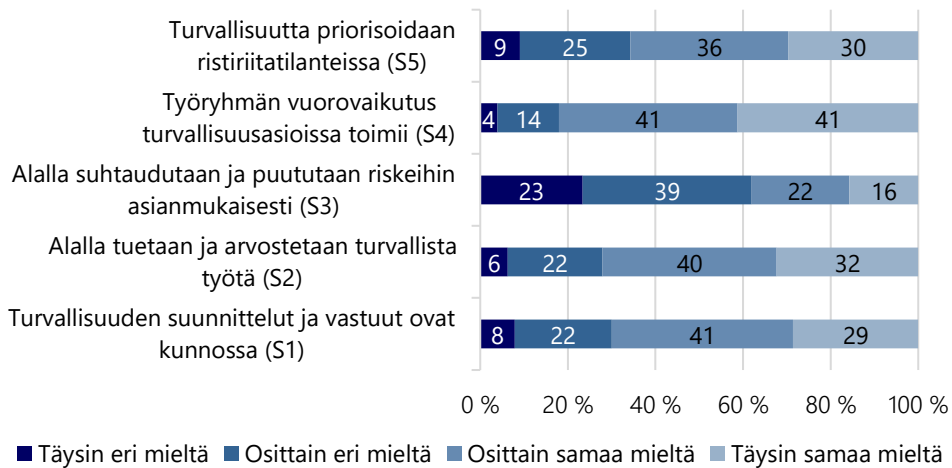
Taulukko 6. Esittävän taiteen alat, joilla vastaajat ovat työskennelleet viimeisen kahden vuoden aikana sekä työtehtävät ja esimiestehtävissä toimiminen (%-osuudet vastanneista).

<b>Alat, joilla työskennellyt viimeisen kahden vuoden aikana (N=800)*</b>	<b>%</b>
Teatteri	51
Populaarimusiikki	25
Tanssi	25
Klassinen musiikki	24
Ooppera	20
TV- ja elokuva-ala	21
Taidealaan kuulumaton ala	11
Sirkus	8
Muut esittävän taiteen alat, opetusala ja tapahtumateollisuus	11
<b>Työtehtävät (N=797)*</b>	<b>%</b>
Esiintyvä taitelija/artisti	45
Tekninen henkilöstö	35
Esittävän taiteen alaa tukeva työ	32
Suunnitteleva taitelija	24
Opettaja	9
Muu	1
<b>Esimiestehtävissä/esimiesasemassa toimiminen (N=797)</b>	<b>%</b>
Keski- tai ylemmän johdon tehtävissä – minulla on alaisenani yksi tai useampi esimiesasemassa oleva henkilö	8
Esimiehenä työnjohdollisissa tehtävissä – minulla on alaisenani yksi tai useampia työntekijöitä	11
Toiminnallisissa esimiestehtävissä – esim. ohjaan toisten työskentelyä, mutta minua ei ole nimetty virallisesti esimieheksi	27
En	52
En tiedä	2
<b>Työympäristö tai työtila, joissa työskentelee (N=796)*</b>	<b>%</b>
Vakituinen/kiinteä esitys-, harjoittelu-, studio- tai tuotantotila	77
Esitysvierailuun tarkoitettut kiinteät tilat, esim. teatteri- tai konserttisali	55
Oma koti tai muu yksityishenkilön tila	43
Väliaikaisesti esitystä varten rakennetut tilat (esim. festivaalit)	35
Koulut, vanhainkodit, päiväkodit, sairaalat ym.	29
Julkiset ulkotilat	23
Kauppakeskukset, liiketilat, yritysten tilat ym.	21
Muut tilat	4

\* Vastaajilla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vastausvaihtoehto.

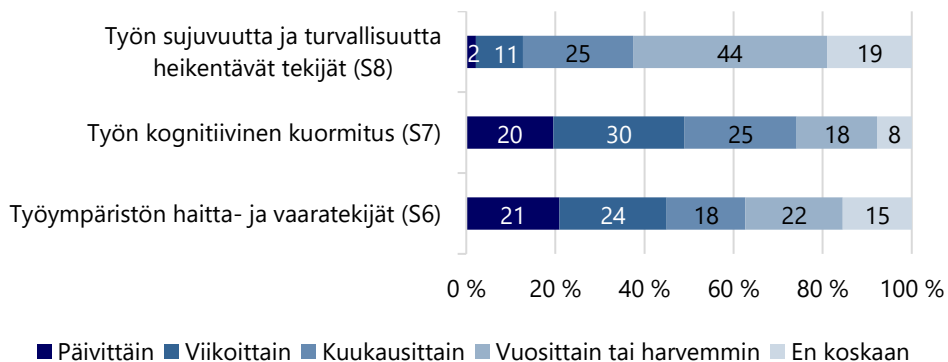
## 4.2 Turvallisuuskulttuuri ja -johtaminen esittävässä taiteissa

Kyselyaineistosta muodostettiin yhdeksän summamuuttujaa. Kuvassa yksi on viisi summamuuttujaa (S1-S5), joiden jakaumissa työturvallisuuden kannalta toivottava vastaus on "täysin samaa mieltä".



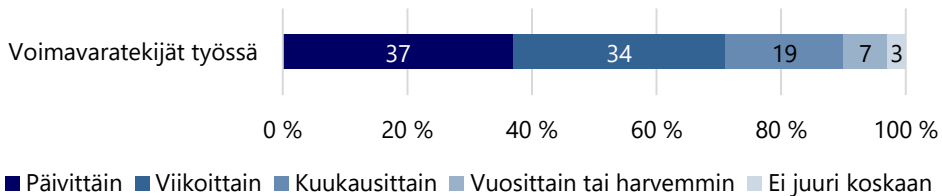
Kuva 1. Summamuuttujat: turvallisuutta priorisoidaan ristiriitatilanteissa (S5), työryhmän vuorovaikutus turvallisuusasioissa toimii (S4), alalla suhtaudutaan ja puututaan riskeihin asianmukaisesti (S3), alalla tuetaan ja arvostetaan turvallista työskentelyä (S2) sekä turvallisuuden suunnittelut ja vastuut (S1) (%-osuudet vastanneista).

Kuvassa kaksi on kolmen vastausasteikoltaan yhtenevän summamuuttujan jakaumat (S6-S8). Niissä turvallisuuden ja hyvinvoinnin kannalta parempi vastaus on se, mitä harvemmin tekijä työssä esiintyy.



Kuva 2. Summamuuttujat: työn sujuvuutta ja turvallisuutta heikentävät tekijät (S8), työn kognitiivinen kuormitus (S7) sekä työympäristön haitta- ja vaaratekijät (S6), %-osuudet vastanneista).

Kuvassa kolme olevassa summamuuttujassa (S9) työhyvinvoinnin kannalta myönteisempi vastaus on se, mitä useammin työssä esiintyy voimavaratekijöitä).



Kuva 3. Summamuuttuja: voimavaratekijät työssä (S9), %-osuudet vastanneista.

#### 4.2.1 Suhtautuminen riskeihin ja tuki turvalliselle työlle alalla

Summamuuttujat S2 ja S3 liittyvät sellaisiin kyselyn kysymyksiin, joissa kartoitetaan vastaajien käsityksiä omasta alastaan kokonaisuutena. Suhtautumisessa ja puuttumisessa riskeihin (S3) (esimerkiksi alalla on tapana ajatella, että epäasiallista kohtelua pitää sietää, epäkohtiin ei puututa kielteisten seurausten pelossa tai alalla on paineita sairaana tai puoli-kuntoisena työskentelyyn) oli 62:n % mielestä parannettavaa (täysin ja osittain eri mieltä) esittävien taiteiden aloilla.

Vastaajista 72 % oli sitä mieltä, että heidän alallaan tuetaan ja arvostetaan turvallista työtä (S2) (esimerkiksi edistetään aktiivisesti työturvallisuutta ja työhyvinvointia, kannustetaan tuomaan esiin epäkohtia, toimijoilla tarvittava osaaminen). Vastaajista 10 % oli sitä mieltä, että työturvallisuuteen/-hyvinvointiin liittyviä riskejä liioitellaan heidän alallaan. Vastaajista 45 % oli sitä mieltä, että heidän alallaan pidetään pikkutapaturmia normaalina osana joka-päiväistä työtä (täysin tai osittain samaa mieltä).

Haastatteluaineistossa nousevat esiin erityisesti seuraavat teemat: turvallisen työn arvostus, turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyvän osaamisen taso sekä turvallisuuden edistämisen mahdollisuudet. Erityisen ongelmallisina haastatteluaineiston mukaan nähdään työhyvinvointiin liittyviin epäkohtiin puuttuminen ja sairaana työskentelyn kulttuuri.

**Turvallisen työn arvostus** tulee esiin esimerkiksi haastateltavien kuvauksissa siitä, miten turvallisuus on kaikissa työvaiheissa mukana. Haastateltavat arvioivat esittävän taiteen alan muuttuneen viime vuosikymmeninä turvallisempaan suuntaan ja pitävät varsinkin teknisen **turvallisuusosaamisen tasoa** Suomessa hyvänä kansainvälisestäkin vertaillen:

*”Varsinkin esitystiloissa turvallisuus, että miten sähköjärjestelmät ja miten lamput on kiinni katossa, siis semmonen... mikä Suomessa on kyllä tosi hyvällä mallilla. Taas oon keväällä ulkomailla keikoilla, siellä näkee kaikenlaista viritystä, mitä Suomessa ei oo nähny pariinkymmeneen vuoteen. Siis ihan ripustuksissa ja kaikessa semmoisessa.” (TA)*



Toisaalta haastateltavat tuovat esiin vaihtelevia ajatuksia turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvistä sisällöistä esimerkiksi taiteilijakoulutuksessa, ja varsinkin johtamisen osaamisesta taiteellisissa työryhmissä. Osa haastateltavista näkee työryhmien taiteellisen johtamisen osaamisessa vakavia puutteita. Osa taas on sitä mieltä, että nykyään työryhmien taiteellisilta vetäjiltä (kuten kapellimestareilta, ohjaajilta tai koreografeilta) edellytetään sosiaalisia taitoja, ja tämä näkyy suotuisasti myös taiteellisessa prosessissa ja lopputuloksen tasossa.

*“And for me it's a good rehearsal if conductor is effective. If he does not talk too much his explanations are really... So that everybody can understand them. And I like if... A good conductor not only speaks about technical things, because the musicians, they know how to do technical things. If you give other the... Let's say pictures or ideas how to perform... Also sometimes about the emotional attitude and... This is a good rehearsal. If it's only technical, I hate it.” (SO)*

Suhtautuminen turvallisuuden myönteiseen kehitykseen on myös jossain määrin ristiriitaista. Yhdessä haastattelussa esitetään, että kun ala on muuttunut turvallisemmaksi, työstä on tullut tylsempää. Vahvana puhetapana aineistossa on myös alan erityisyys verrattuna muihin toimialoihin. Tätä erityisyyttä kuvataan usein sanalla ”villi”. Villiys liittyy haastateltavien puheissa erityisesti työaikojen jäsentymiseen, mutta myös esimerkiksi sopimuskäytäntöihin:

*“Onhan tää niin epätavallinen työ, että välillä on vaikee hahmottaa, mikä on työtä ja mikä on työaikaa ja milloin on töissä. Että onhan tää semmoinen todella villi länsi.” (POP)*

*“On paljon työryhmiä ja koreografeja, tai varsinkin työryhmiä jotka toimii divaisaavammin, jotka tekee kyllä ihan valtavan pitkää päivää. Siinä, itsekin ennen tanssijana toimineena, tulee tosi nopeesti kaikki käytetyn ajan ja palkan suhteeseen liittyvät ongelmat ja siinä on tosi paljon kaikkee, mikä on meidän kentällä ihan villiä kanttia.” (TA)*

*“Kyllä silloin alkuvaiheessa uraa, niin se oli aivan semmoista villiä viidakkoa. Mä en voinut ymmärtää, kun mäkin tulin alasta, [jossa] on ollut liiton kaikki työehtosopimukset ynnä muuta. Ja sitten mä tuun yhtäkkiä alalle, missä mikään ei oo sovittu ja sit tavallaan luotat siihen, että kun on mustaa valkoisella paperilla, niin se pitää paikkaansa.” (POP)*

Varsinkin pienimmät haastatellut toimijat esittävät itsensä autonomisina: jokainen ryhmä on omanlaisensa, eikä toimintaa sääteleviä tasoja ole. Tämä esitetään yhtäältä hyvänä asiana, joka sujuvoittaa toimintaa. Kuitenkin **työn turvallisuuden ja työhyvinvoinnin aktiivinen edistäminen** koko alan tasolla näyttäytyy haastattelujen perusteella haasteellisenä, koska toimijat ovat itsenäisiä ja riippumattomia. Lisähaasteen tuo se, että taiteilijoista suuri osa on itsensätyöllistäjiä.

*“On freelance-painotteinen kenttä että tavallaan semmosia instituutio-työpaikkoja on äärimmäisen vähän jossa on erilaiset, ihan eri tavalla työajat ja tämmöset säätelytasot.” (TA)*

*”Teatterialalla on se tilanne että taiteen ja sisällön tuottajat on kohta 70-80-prosenttisesti freelance-reita. Niin se tilanne on tietysti tosi haastava, että eihän tämä organisaatio ole, siis teidän ei tarvitse olla musta yhtään kiinnostuneita miten mä ylläpidän työkykyäni tai kuntoani tai terveysttäni tai koulustani tai mitään. Se on täysin yksin mun tehtäväni.” (ST)*

*Puhuja 1: ”Ellei itse tavallaan pidä huolta [työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista], niin en mä tiedä, että kuka sitä pitäis kehitellä tavallaan meidän puolesta.”*

*Puhuja 2: ”Jos ei nyt Muusikkojen liittoa, johon taas pop-puolella kuuluu aika pieni prosentti muusi-koistakaan. Mutta teknikkopuolella ollaan juteltu siitä, että kun ei ole työehtosopimusta, eikä ole liittoa, mutta tarvii kokaan sitä? Ala on aika itseohjautuva kuitenkin.” (POP)*

**Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin epäkohtiin puuttuminen** esitetään haastattelussa vaikeaksi. Haastateltavat esittävät, että alalle uutena tulleiden tekijöiden voi olla kokeneita vaikeampaa puuttua epäkohtiin. Synä tälle esitetään alan kilpailullisuus ja hankalaksi leimautumisen pelko. Haastateltavien mukaan vähäinen työkokemus voi myös saada pitämään epäasiallista kohtelua normaalina alaan kuuluvana käytäntönä. Myös menestys voi haastattelijujen mukaan vaikuttaa asiaan: suosiota saavuttaneita taiteilijoita kohdellaan haastateltavien mukaan paremmin kuin vähemmän tunnettuja. Epäkohtiin puuttuminen voi olla ongelmallista myös ”ketjutuksista” johtuen.

*”Ja sitten siellä monesti voi olla se, että on keikkamyyjä ja sit on keikkabuukkaaja ja sit on tavallaan ravintola. Elikkä se keikkabuukkaaja buukkaa sinne ravintolaan keikkaa, mutta se ei oo itte koskaan paikan päällä. Ja sit siinä on monesti, kun on tullut jonnekin, niin sitten on yhtäkkiä ollutkin, no ehkä nyt ei enää viime aikoina niin hirveesti, mutta varsinkin alkuvaiheessa, että ei paikan päällä kukaan oo edes nähnyt sitä raideriä.” (POP)*

**Sairaana tai puolikuntoisena työskentelyn paineet** syntyvät haastattelijujen mukaan alan kulttuurista ja sisäistetyistä työmoraalista. Haastatelussa sairaana työskentely esitetään erityisesti esiintyvien taiteilijoiden työhön liittyväksi ilmiöksi. Sairaana työskentelyyn motivoitutaan halusta toteuttaa esitys, jottei ”pettäisi” kollegoita ja yleisöä:

*”On se sitten näyttelijä tai tanssija tai akrobaatti, niin nehän tekee siis mitä tahansa ja tulee todellakin kuumeessa töihin eikä välttämättä kerro mitenkään [...] Esityksiähän ei peruta, se on niin harvinaista ja se on kuitenkin aika paljon alan käytäntö että tullaan kipeenä töihin ja vaikka oltais vähän loukkaantuneita niin kyllä se tanssija sinne menee.” (ST)*

*Puhuja 1: ”Niin, että aika saa olla pää kainalossa, ettei lähde keikalle. Se on aika määrittävä pointti. Kaikennäköisissä kuumeissa ja kaikennäköisissä tiloissa tullut soitettua. [...]”*

*Puhuja 2: ”Meilläkin on ainakin ollut yks kiipparisti, joka on kesken keikan oksentanut lavan taakse ja jatkanut soittamista. Että tää on kyllä sillai, että ei halua pettää ryhmää, eikä halua pettää yleisöä.” (POP)*

Sairaana ja puolikuntoisena työskentelyyn kietoutuu myös kysymys sairauslomasijaisuuksista, jotka ovat mahdollisia joidenkin työntekijöiden kohdalla, kun taas esimerkiksi pääartistia ei voi korvata. Lisäksi sairaana ja puolikuntoisena työskentelyyn liittyy taloudellinen

toimeentulo – itsensätyöllistäjällä ei ole varaa jättää työtä tekemättä, koska silloin jää myös palkkio saamatta.

*”Jos mä olen kipee, niin mä en oo ikinä perunut keikkaa, kun se tarkoittaa, että mä perun kahdeksalta muultakin viikonloppuni. Ja sit se yks viikonloppu on iso osa kuitenkin kokonaiskuukauden palkkaa, että kyl se on välillä ainakin ittelle aika silleen henkisesti raskasta, että pitää... Kun mä en tavallaan ole korvattavissa. Kukaan muu ei voi vetää mun roolia siellä lavalla.” (POP)*

”Korkeaksi työmoraaliksi” kuvattu ilmiö ei kuitenkaan ole vain esiintyvien taiteilijoiden piirre. Myös esittävän taiteen hallinnossa työskentelevät haastateltavat kertovat saattavansa tehdä töitä, vaikka ovat sairauslomalla kotona, ja ylipäänsä tekevänsä pikemmin liikaa kuin liian vähän töitä.

#### 4.2.2 Turvallisuuden suunnittelu ja vastuut

Turvallisuuden suunnittelu ja vastuut -summamuuttujan (S1) väittämissä turvallisuutta ja hyvinvointia pyydettiin arvioimaan työnantajien, toimeksiantajien tai muiden vastuuhenkilöiden tasolla. Turvallisuuden suunnittelu ja vastuut (esimerkiksi työnantaja/toimeksiantaja tai muu vastuuhenkilö huomioi tekemiämme ehdotuksia työturvallisuuden parantamiseksi ja on kiinnostunut turvallisuudestamme ja hyvinvoinnistamme, turvallisuusnäkökohtia huomioidaan suunnittelussa) olivat kunnossa 70 % mielestä (osittain tai täysin samaa mieltä). Vastaajista 44 % arvioi, etteivät työturvallisuuteen liittyvät vastuualueet olleet selkeitä eri työryhmien ja henkilöiden välillä.

Haastatteluissa esiintyy voimakkaasti eetos, että suunnittelu ja ennakointi mahdollistavat turvallisen työskentelyn. ”Hyvin ja rauhallisesti suunniteltu on jo valmiiksi turvallista tietyssä mielessä”, kuvaa yksi haastateltava. Suunnittelu ja ennakointi kuvataan haastatteluissa yhteistyönä, jossa monilla yksilöillä ja ryhmillä on omia vastuitaan. Ohjelmistosuunnittelu ja tuotantosuunnittelu mahdollistavat (tai ainakin niiden pitäisi mahdollistaa) sen, että työskentely ei kuormita toteutusvaiheessa liikaa: ”Ohjelmasuunnittelussa otetaan huomioon, että ihmiset jaksaa soittaa.” (SO) Huolellinen taiteellinen ennakkosuunnittelu mahdollistaa sen, että harjoituksissa ja läpimenoissa voidaan keskittyä toteutukseen:

*”Taiteellisessa mielessä on se olo, jo tässä kohtaa, kun tätä on pyöritelly jo niin pitkään, että mä tiedän, mitä mä haluan, niin sitten ei tarvi tässä kohtaa enää arvailla, mikä just vie iteltä semmosta taiteellisen paineen, tai semmosen onnistumisen paineen, että tää alkaa olla jo se, mitä halutaan. Ja nyt se on vaan viilausta, minkä takia ei sitten tarte paineistaa muita.” (TA)*

Haastateltavat tuovat esiin ennakkoinnin ja suunnittelun merkityksen myös työympäristön turvallisuudessa niin kiertuetoiminnassa kuin kiinteissä esitystiloissa toimittaessa. Turvallisuutta haastavat nimenomaan sellaiset tilanteet, joissa ennakkosuunnitelmiin tulee muutoksia: esimerkiksi kiertuetoiminnassa esiintymispaikan olosuhteet eivät olekaan sovitun kaltaiset, tai lavastetta käytetään tarkoitukseen, johon sitä ei ole suunniteltu.

Haastatteluissa puhutaan paljon vastuun ja johtamisen kysymyksistä, vastuun jakautumisesta ja vastuiden selkeydestä. Yhdessä haastattelussa esitetään pääperiaatteena: ”kyllähän pitäis olla vastuu sillä, joka mitäkin prosessin osaa johtaa” (TA). Haastateltavat kuvaavat esimerkiksi, että vastuu tanssin harjoitustilanteen johtamisesta on koreografilla tai orkesteriharjoituksen johtamisesta vastaa kapellimestari. Nämä taiteellisen johtamisen vastuut sisältävät haastateltavien mukaan kattavasti vastuuta turvallisesta työstä: esimerkiksi riittävästä tauottamisesta, hyvästä työskentelyilmapiiristä ja työn edistymisestä harjoituksessa. Lisäksi haastatteluissa pohditaan vastuiden jakautumista esihenkilöille, organisaation johdolle ja esitystilaa hallinnoivalle taholle, sekä yksittäiselle työntekijälle tai itsensätyöllistäjälle. Yhdessä haastattelussa kuvataan tilannetta, jossa pienestä työryhmästä muodostuu yhteinen työpaikka:

*Puhuja 1: ”Jos miettii siltä kannalta, että kenelle esimerkiksi lain mukaan vastuu kuuluu. Tämöissäkin ryhmässä saattaa olla tosi monta tavallaan samaa työtä samalle ryhmälle tekevää, mut loppujen lopuks joku saattaa olla työssä äänentoistoyrityksellä. Joku saattaa laskuttaa oman yrityksensä kautta. Joku ohjelmatoimiston tai artistin kautta palkkatyöläisenä. Niin se on vähän tavallaan hankala myös silleen. Kyllä, jos mä yrittäjänä laskutan, niin tavallaan mä silloin teen sen oman yrityksen kautta. Silloinhan mun yritys on vastuussa mun tekemisistä. En minä henkilönä, vaan yritys ja sen vakuutukset.”*

*Puhuja 2: ”Ja sitten on vielä se tilaaja, joka on tilannut, elikkä vaikka [...] se ravintola, joka on sitten vastuussa siitä.” (POP)*

Haastateltavien mukaan vastuukysymykset eivät tällöin ole aina selkeitä. Vastuu turvallisista työtavoista saattaa haastateltavien mukaan valua yksilöille, ja itsensätyöllistäjä on lähtökohtaisesti vastuussa itsestään. Esimerkiksi melun säätelyn ja henkilönsuojainten käytön suhteen vastuissa on haastateltavien mukaan neuvottelun varaa:

*”Jos sä oot työntekijänä jossain jollekin, niin että se työnantaja sitten esimerkiksi, jos sulla ei oo itellä niitä kuulokkeita tai korvatulppia, niin mun mielestä olis ehkä sitten sen tehtävä pitää huolen siitä. Mutta sitten ei se nyt oikein toimi, tässäkin monta tekee yrittäjänä tai toiminimellä, niin totta kai esimerkiksi mulla se on ihan mun omalla vastuulla.” (POP)*

*”Tommoiset meluasiat on tietysti sekä kapellimestari, että se itse soittaja. Vaikka se kapellimestari pyytää, että soita niin lujaa kuin lähtee, mutta jos siinä on just edessä vaikka joku, niin tietysti soittaja ei varmaan toivottavasti soita niin paljon kuin lähtee, ettei mene kuulovaurio kellään. Se on tavallaan heidän kahden [välinen neuvottelu] sitten. [...] Hyvät kapellimestarit ymmärtää sen [meluallistuksen] ja sanookin sen, että tässä kenraaliharjoituksessa esimerkiksi säästääkää ja illalla vasta sitten täysillä.” (SO)*

Haastattelujen mukaan pienissä työryhmissä ja varsinkin paikkasidonnaisissa esityksissä vastuut voivat jakautua koko työryhmän kesken. Seuraavassa sitaatissa esitetään, että tämä voi olla hyvä asia, koska vastuu turvallisuudesta ei tällöin ulkoistu organisaatiolle vaan tuntuu henkilökohtaisemmalta:

*"Noissa niin sanotuissa vapaan kentän ja apurahatuotannoissa tää asia on jopa jollain osin yksilö-tasolla paremmin siinä mielessä hoitunu, että kun kuitenkin tarvitaan paloviranomaisilta lupa ja vi-ranomaisilta ylipäättään lupa minkä tahansa vaikka site specific -tilan käyttöönottoon, niin siellähän se ryhmä jakaa sen vastuun myös, jaetaan se vastuuhenkilö kuka huolehtii yleisöstä tässä tilanteessa, kaikki todella oikeesti tietää vaikkapa palosammuttimien paikan. [... Kun] tulee palopäällikkö ja kat-too, että saadaaks me edes tehdä tää teos tähän tilaan, ja käy läpi ne asiat, niin kyllä mulla on hen-kilökohtaisempi vastuu ja kokemus siitä että mä oon ollut sen turvallisuuskysymyksen äärellä hetken aikaa." (ST)*

Henkilökohtaista vastuuta ja vastuun jakautumista jokaiselle ryhmän jäsenelle korostetaan myös muissa haastatteluissa:

*"Siinä on aika paljon itselläkin vastuuta huolehtia omasta turvallisuudesta ja muiden turvallisuus-desta. Ja tosi paljon miettii myös yleisön turvallisuutta samalla." (POP)*

*"Kun on tehnyt esimerkiksi esityksiä ulos yleisön kanssa niin siellä on paljon sellasta jaettavaa vas-tuuta ihan esiintyjien kanssa. Paljon tällasia mihin varmaan voisi oikeesti luoda tarkempiin vastuu-alueiden kehittäelyä, mutta niitä ei oikeestaan aina oo, koska ne on myös tosi tapauskohtasia." (TA)*

*"Kaikki on vastuussa omista tekemisistä." (RT)*

Kuitenkin tuodaan esiin, että työnjohdollisessa asemassa olevien pitää myös valvoa toi-mintaa, ja yksilöä ei saa jättää arvioimaan yksin, pystyykö hän suoriutumaan jostakin työ-tehtävästä.

Vastuut ja roolit näyttäytyvät havainnointiaineistossa selkeinä ja kaikkien havainnoitavaan tilanteeseen osallistuvien tiedossa olevina. Johtavassa roolissa oleva henkilö (kuten ko-reografi, kapellimestari, intendentti, teatterinjohtaja) ottaa tyypillisesti tilanteissa selkeää johtajuutta vuorovaikutuksesta, toiminnasta ja päätöksenteosta. Vastuu tunnistetaan ja il-maistetaan myös sanallisesti, "olen teatterinjohtajana vastuussa kaikesta." Ilmapiiri havain-noitavissa tilanteissa välittyy myönteisenä, osallistavana ja keskustelevana.

Toisaalta havainnointiaineisto piirtää pienten ryhmien toiminnasta kuvan itsenäisten am-mattilaisten toteuttamana kokonaisuutena. Ryhmän jäsenet keskittyvät omien, vakiintu-neiden osatehtäviensä toteuttamiseen sanatonta sopimusta noudattaen; ilman ääneen lausuttua työnjakoa, valvontaa tai yhteisen tilannekuvan muodostamista. Tarvittaessa ryh-män muilta jäseniltä kuitenkin pyydetään apua ja toista riennetään auttamaan pyytämät-täkin avuntarpeen tullessa ilmi.

Työryhmien valmiudet ennakkointiin ja suunnitteluun näyttäytyvät havainnoiduissa työti-lanteissa/produktioissa, joissa työryhmän jäsenet sanoittavat suoraan tilanteisiin liittyviä vaaratekijöitä ja tekevät tietoista riskien arviointia ja päätöksentekoa sen perusteella. Eri-laisia, toiminnan sujuvuuden kannalta tärkeitä näkökulmia ennakoidaan palaverissa, har-joituksissa ja esiintymismatkoilla hyvin; esimerkiksi käydään läpi tulevia uusia käytäntöjä tai huoltotöiden aikatauluja ja näiden aiheuttamia muutoksia toimintaan. Ennakkointi näkyy

myös järjestelmällisyytenä ja selkeytenä työn tekemisessä – konkreettisesti esimerkiksi tarviden merkitsemisenä rakennus- ja purkutilanteita varten. Taukokeskusteluissa käy ilmi, että työuran varrella karttunut hiljainen tieto ja verkostoista saadut vinkit sujuvoittavat työtä.

#### 4.2.3 Turvallisuuden prioriteetti ja kilpailevat tavoitteet

Vastaajista kaksi kolmasosaa (66 %) oli sitä mieltä, että turvallisuutta priorisoidaan ristiriitatilanteissa (S5) (esimerkiksi keskeytetään työ, jos se aiheuttaa vaaraa, neuvotaan työskentelemään turvallisesti tuotannon ja turvallisuuden ristiriitatilanteissa, puututaan turvotomaan toimintaan). Arvio turvallisuuden priorisoinnista ristiriitatilanteissa (S5) oli yhteydessä vastaajien arvioon siitä, että turvallisuuden suunnittelu ja vastuut (S1) ovat kunnossa, alalla tuetaan ja arvostetaan turvallista työtä (S2), alalla suhtaudutaan ja puututaan riskeihin asianmukaisesti (S3) sekä työryhmän vuorovaikutuksen toimivuuteen turvallisuusasioissa (S4). Turvallisuuden priorisointiin (S5) oli yhteydessä myös se, että työssä esiintyi harvemmin sen sujuvuutta ja turvallisuutta heikentäviä tekijöitä (S8).

Joka neljäs vastaaja (27 %) koki hyvin tai melko usein, ettei voinut toimia niin turvallisesti kuin olisi halunnut. Yhtä moni (27 %) ei juuri koskaan joutunut tällaiseen tilanteeseen. Arvio siitä, ettei voinut toimia niin turvallisesti kuin haluaisi oli yhteydessä siihen, että alan suhtautumista ja puuttumista riskeihin (S3) ei arvioitu asianmukaiseksi tai turvallisuutta ei priorisoitu ristiriitatilanteissa (S5). Turvallisesta toiminnasta tinkimiseen olivat yhteydessä myös useasti työssä esiintyvät haitta- ja vaaratekijät (S6) tai työn sujuvuutta ja turvallisuutta heikentävät tekijät (S8).

Kysymykseen tekijöistä, jotka vaikuttavat siihen, ettei vastaaja voinut toimia niin turvallisesti kuin olisi halunnut, vastasi 630 henkilöä (79 % kaikista kyselyyn vastanneista). Näistä 59 % oli valinnut vaihtoehdon ”taiteelliset ratkaisut olivat ristiriidassa työturvallisuusasioiden kanssa”. Muita tinkimiseen vaikuttavia tekijöitä olivat muiden asettamat aikataulut (45 %) ja se, että työnantaja/toimeksiantaja/muu vastuhenkilö ei ymmärrä, mitä turvallinen työskentely edellyttää (35 %). Vastanneista 21 % ei tiennyt, mikä olisi turvallisin tapa toimia ja 17 % ei asemansa vuoksi uskaltanut toimia toisin, vaikka tiesi, ettei toiminta ole turvallista. Vastaajien arvio siitä, ettei asemansa vuoksi uskalla toimia toisin, oli yhteydessä heikompaan arvioon omasta työkyvystä.

Haastatteluissa turvallisuuden ja hyvinvoinnin priorisoinnin kysymykset tulevat esiin esimerkiksi kohdissa, joissa puhutaan työn eri vaiheista ja erilaisista työtilanteista. Haastatteluissa kuvataan, että teatterissa ja tanssissa ensi-iltaa edeltävät päivät ja viikot ovat monin tavoin kuormittavimmat, ja silloin esityksen valmistuminen asetetaan etusijalle:

*”Käytännössä meidän viestithän voi tulla vielä kahdelta yöllä ja seuraava viesti voi tulla kahdeksalta aamulla. Ja yleensä ihmiset vastaa. [...] Se on kans semmonen valinta. Mul ei oo mitään muuta elämää tässä kohtaa ja mä nukun vaan sen verran kun mun on pakko.” (ST)*

Edellä olevassa katkelmassa haastateltava puhuu ”valinnasta”. Sanaa käytetään myös musiikkialan haastatteluissa, kun puhutaan kiertueista ja levytyksistä:

*”Ne on yksinkertaisesti pitkiä päiviä. Se on orkesterin oma valinta. Halutaan tehdä pitkiä päiviä, mutta ne on kyllä tosi raskaita. Tosi raskaita.” (SO)*

Toisaalta haastatteluissa myös kuvataan tilanteita, joissa turvallisuus ja hyvinvointi pannaan etusijalle. Tanssissa ja teatterissa ensi-iltoja edeltävät kiireet ja paineet tunnustetaan ja niihin pyritään puuttumaan huolellisen ennakkosuunnittelun ja aikataulutuksen keinoin. Musiikkialalla kuvataan, miten välillä valitaan jättää hyviä konserttitilaisuuksia käyttämättä, kun muusikkojen kuulonsuojelu priorisoidaan tärkeämmäksi:

*”On ollut semmosia tarjouksia ja konsertteja, jotka olis ollu orkesterin näkyvyyden ja toiminnan kannalta järkeviä tehdä. Me oltais pystytty saamaa ulkopuolista rahoitusta niiden konserttien kautta. Mutta me on joitain jätetty tietosesti sen takia pois, koska niistä on ollu se melutaso, siitä on tullu muusikoilta sanomista. Sitten meillä on vaan kieltäytytty niistä seuraavista konserteista. Vähän tämän tasapainottelu näiden kahden asian kanssa ollu oikeestaan tänä vuonna muutamissa konserteissa.” (SO)*

Kuulonsuojaus on ylipäänsä asia, johon liittyvät prioriteetit otetaan usein puheeksi haastatteluissa:

*”Mä en osaa soittaa tulpat päässä. Se jo vaikuttaa yksinkertaisesti siihen soittamiseen, että sekin on sitten silleen, että kummasta sä tingit, kuulosta vai siitä soitosta.” (POP)*

*”Tulppiahan [muusikoiden] pitäis käyttää. Se on niin delikaattia taas käyttää tulppia. Sä et kuule niitä hienosia sävyjä, kun siellä muutenkin on kuuluvuus lavalla sitä, mitä on. Se on itse asiassa meillä tällä hetkellä yks agendalla oleva asia.” (SO)*

Haastatteluissa tuodaan myös esiin, että esittävän taiteen alojen kilpailullisuudesta johtuvat paineet saattavat saada esiintyjä sivuuttamaan turvallisuuden:

*”Jos [esiintyjää] pelottaa, että mä en saa tän jälkeen enää seuraavaa keikkaa, niin sehän ottaa minkä riskin hyvänsä. Tai jos mä en saa tän jälkeen isompaa roolia tai ihan mitä vaan. [...] vaikka mä hokisin kuinka paljon, että ’älä tee sitä voltia ennen kun oot ihan varma että sulla on nyt se hattu päässä sillee et se ei putoo’. Että ’et tee sitä’. Vaikka kieltäisin, niin saattaa olla, että innokas nuori mies vetäsee voltin joka tapauksessa, ihan ’ei tässä kuitenkaan mitään’. [...] eikä voi olettaa, että joku automaattisesti sanoo, että jos esiintyjältä kysytään että ’onks sulla hyvät kengät’, niin voi olla että se sanoo että ’on’, vaikka ne on tosi liukkaat, kun se ei halua olla hankala.” (ST)*

Katkelmassa ohjaaja kuvaa, että vaikka hän pyrki luomaan esiintyjälle turvallista oloa tai suoraan kieltäisi tekemästä vaarallista tempua, esiintyjä saattaa silti pyrkiä

mahdollisimman kunnianhimoiseen suoritukseen ja pyrkiä olemaan vaikuttamatta hankalalta työntekijältä.

Kyselyssä pyydettiin avoimella kysymyksellä vastaajia kertomaan esimerkin työtilanteesta, jossa turvallisuudesta on tietoisesti tingitty taiteellisten ratkaisujen takia. Vastauksia on 281. Lisäksi muutama vastaaja on kirjoittanut, ettei mitään esimerkkiä tule mieleen. Vastauksissa sekoittuvat taiteelliset, tuotannolliset ja taloudelliset syyt työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista tinkimiselle. Ne myös ymmärrettävästi kietoutuvat toisiinsa käytännön työssä. Tämä näkyy siinä, että vastauksissa kuvataan usein työn organisointiin liittyviä ratkaisuja. Tällaisissa vastauksissa kerrotaan, että (osa)syinä turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista tinkimiseen ovat esimerkiksi työtehtävien määrään ja luonteeseen, aikataulutukseen tai budjettiin liittyvät tekijät. Näissä vastauksissa ei välttämättä kuvata lainkaan tilanteen yhteyttä taiteellisiin ratkaisuihin. Lisäksi vastaukset sisältävät usein kuvauksia tapaturmavaaroja sisältävistä työn ja työympäristön piirteistä: korkealla työskentelystä, toimintaan soveltumattomista tai turvattomista harjoitus- tai esitystiloista, vaarallisista rakennelmista, ripustuksista tai kiinnityksistä sekä puutteellisesta valaistuksesta ja vaihtelevissa valotilanteissa työskentelystä. Muutamissa kymmenissä vastauksissa esillä on erityisesti psykososiaalinen työkuormitus.

Avoimet vastaukset sisältävät sekä ainutkertaisina kuvattuja tilanteita että arvioita turvallisuudesta tinkimisen yleisyydestä. Vastauksissa saatetaan esimerkiksi kertoa, että ”joskus” tai ”usein” saatetaan toimia turvattomalla tavalla. Turvallisuudesta tinkimistä taiteellisten ratkaisujen vuoksi kuvataan joissain vastauksissa välttämättömyytenä, pakkona tai alaan liittyvänä tapana. Toisinaan tinkimiseen liittyy vallankäyttöä (esimerkiksi taiteellinen vastuuhenkilö sallii turvattoman toiminnan tai edellyttää sitä), toisinaan vastaaja esittää sen omana valintanaan. Osa vastaajista myös kiistää kysymyksenasettelun ja kokee, että tinkimisen syyt ovat muualla kuten edellä kuvatuissa työn organisointiin ja aikataulutuksiin liittyvissä kysymyksissä.

Osassa vastauksia esitetään myös ratkaisuja ja pohdintaa taiteellisten ratkaisujen ja turvallisuuden ristiriitatilanteisiin. Näitä ratkaisuja on kolmentyyppisiä: harjoittelu, vaarasta tiedottaminen sekä kieltäytyminen ja neuvottelu.

Useammassa vastauksessa esitetään, että taiteellisesta ratkaisusta johtuva fyysisen ympäristön vaaratekijä on monesti eliminoitavissa huolellisella **harjoittelulla**. Toisaalta vastaaja voi myös olla huolissaan siitä, että puutteellinen harjoittelu tekee jostakin tilanteesta vaarallisen. Riskien tiedostaminen, huolellinen suunnittelu ja harjoittelu esitetäänkin vastauksissa hyvinä käytäntöinä. Niiden vastakohtiksi asettuvat kiire ja äkilliset ratkaisut, ”hetken mielijohteet”.

*”Esiintyjä on korkealla korokkeella ilman kaidetta. Jos tämä harjoitellaan rauhassa ja hyvin, niin vaara ei ole tai se on minimaalinen.” (K, oopperatuottaja)*



Toisena ratkaisuna vastauksissa esitetään **vaarasta tiedottaminen**, joka menee osittain päällekkäin harjoittelun kanssa.

*“Oli hieman liian alhainen kaide lavasteissa muutaman metrin korkeudessa. Riski tiedostettiin ja siitä puhuttiin tarkkaan jokaisen ylhäällä liikkuneen / esiintyneen kanssa. Kaiteeseen ei saanut nojata eikä sitä saanut olla 50cm lähempänä seisoen.” (K, tuottaja)*

Tiedottaminen on vastaajien kokemuksissa saattanut myös liittyä tilanteisiin, joissa jotain odottamatonta on sattunut esityksen aikana. Joissain vastauksissa varovaisuuteen kehoittaminen näyttäytyy vastaajille riittämättömänä ratkaisuna tilanteisiin, joissa on aito tapaturmariski. Tämän voi päätellä siitä, että vaarasta tiedottaminen kehystetään sanalla “vain”.

*“Joskus on saattanut lavasteet hajota ja väliajalla on tultu sanomaan, että ole sitten varovainen, kun menet sinne.” (K, muusikko)*

*“Lavasterakennelmat ovat huteria ja korkeita. Alla metallisia häkkyröitä, joihin voi kompastua tai osua pudotessa. Suojakaiteita ei ole asennettu, koska ne eivät ole ‘hyvän näköisiä’. Esillä olijoille todetaan vain, että ‘kukaan ei sitten putoa.’” (K, teatteri-ilmaisun ohjaaja [AMK])*

Sekä yksilö- että ryhmätason ratkaisuna taiteellisten ratkaisujen ja turvallisuuden ristiriita-tilanteisiin kuvataan myös **kieltäytymistä** ja toisin tekemistä. Konkreettiset kertomukset kieltäytymisen ja toisin tekemisen tilanteista ovat esimerkiksi seuraavanlaisia:

*“Tämä [turvallisuudesta tinkiminen taiteellisten ratkaisujen vuoksi] on harvinaista ja yhtään tapausta ei tule mieleeni. Asian suhteen on talossamme parantunut työkuultuuri ja fyysiset uhat pyritään eliminoimaan ja tunnistamaan tarkasti etukäteen. [...] Monia yrityksiä toki on, mutta ihmiset, tekniikka tai näyttelijät, eivät enää suostu aivan mihin vain. [...] Eli teatteritalon henkilökunta suojaa talossamme aika hyvin työryhmään “ulkopuolisen ohjaajan mielenliikkeiltä ja taiteellisten visioiden aiheuttamilta katastrofeilta”. (K, tarpeistonhoitaja)*

*“Valojen asentaminen paikkaan, jossa yleisö vaarantui, jotta produktion varjot saatiin taiteellisesti halutusti. Ilmoitin, ettemme tee kyseistä ratkaisua, mutta sen sitten joku teki.” (K, tapahtumien tekninen toimittaja / basisti yhtyeessä)*

*“Lavarakenne ei ollut turvallinen. Asiasta oli mainittu mutta kukaan ei ollut sitä korjannut. Vaihtoehtona oli harjoitella lavalla tai perua harjoitukset kunnes lava korjattaisiin. Tiukan aikataulun takia harjoitelimme turvattomalta lavalla. Lopulta teimme itse esiintyjinä ratkaisun ja poistimme turvatomat elementit. Saimme huudot ja haukut tekniseltä henkilökunnalta.” (K, nukketeatteritaiteilija)*

Kieltäytymisestä kertovat vastaukset kuvaavat myös usein suoraan tai epäsuorasti neuvottelua sekä vallan ja vastuun kysymyksiä. Näissä vastauksissa tyypillisesti joku työntekijä(ryhmä) havaitsee turvallisuutta koskevan epäkohdan ja käy keskustelun toisen työntekijä(ryhmä)n kanssa siitä, jolloin tilanne joko korjaantuu tai jää ennalleen. Neuvottelua kuvaavissa vastauksissa on joskus myös mukana – edes rivien välissä – työnantajan edustaja tai muu turvallisuudesta vastaava taho. Joissain vastauksissa kerrotaan myös neuvottelutilanteista, joissa vastaajat eivät ole saaneet taiteellisten ratkaisujen ja turvallisuuden

pohdintaan ammattitaitoista tukea, turvallisuutta koskevat ratkaisut valuvat työnantajan tasolta yksilön vastuulle, tai työnantajaa ei ole (kuten esimerkiksi apurahansaajilla).

Tilanteissa, joissa turvallisuudesta tingitään, jää potentiaalisen kärsijän paikalle useimmiten esiintyjä, joskus myös teknikko tai näyttämöhenkilökunnan edustaja. Esiintyjän tehtäväksi nähdään monissa vastauksissa työtilanteen turvallisuuden viimesijainen arviointi, ja ratkaisut tehdään sen pohjalta, mihin esiintyjä ”suostuu”. Suostuminen on tavanomainen sana kuvattaessa riskialttiiseen työtilanteeseen joutuvien (esiintyjien) ja muiden työntekijöiden välistä neuvottelua. Esiintyjien turvallisuudesta voi olla huolissaan myös joku muu työryhmän jäsen kuin esiintyjä itse, esimerkiksi teknikko, joka toivoisi esiintyjän käyttävän henkilönsuojaimia mutta esiintyjä kieltäytyy.

*”Artisti itse viime kädessä päättää mihin suostuu ja millä välineillä jne.” (K, sirkustaiteilija- ja opettaja)*

*”Näyttelijällä ei ole turvajalkineita, ja korokkeissa ei kaiteita, riippuu korokkeen korkeudesta, mutta lavastajat eivät halua nähdä lavastuksessaan kaiteita jos vaan saadaan näyttelijät suostumaan niiden pois jättämiseen. Tällaisista asioista keskustellaan useita kertoja näytäntökaudessa.” (K, näyttämömestari)*

*”Olen noston pianistin saksinosturissa joidenkin metrien korkeuteen ilman turvalajaita. Esityksen luonteen ja aikataulun johdosta esiintyjä ei suostunut valjaita käyttämään. Koin tilanteen kuitenkin niin turvallisena että suostuin noston tekemään. Jos olosuhteet olisivat olleet yhtään riskialttiit niin nosto olisi jäänyt tekemättä.” (K, teknikko)*

Edellä olevissa esimerkeissä jää epäselväksi, millä tavalla tilanteessa on ollut mukana työnantajan edustaja tai muu turvallisuudesta vastaava taho, joka ei ole kertomuksissa henkilönä läsnä.

Kyselyvastauksissa esiintyy myös pohdintaa valtarakenteista suostumisten ja kieltäytymisten taustalla. Vastaaja esittää, että mahdollisuus tehdä ”upeaa taiteellista työtä” sulkee oikeuden ”valittaa työturvallisuusasioista” ja kieltäytyminen voi näyttäytyä epäammattimaisena. Vastaus implikoi ajatuksen, että vallitsevassa työkuulttuurissa pitää uskaltaa ylittää omia rajoja ja ehkä myös turvallisen toiminnan rajoja.

*”On tabu valittaa työturvallisuusasioista, jos olet samalla päässyt tekemään upeaa taiteellista työtä. Valittaminen tai hankalasta työtilanteesta kieltäytyminen (esim. küpeäminen korkeille tikkaille korkeanpaikan kammosta huolimatta) nähdään epäammattitaitona.” (K, teatteri-ilmaisun ohjaaja [amk])*

Toinen vastaaja kertoo esimerkin vaarallisesta rakennelmasta, jossa on suorittanut akrobaattisen kohtauksen ja tulee samalla kuvanneeksi, miten koko työryhmä toivoo esiintyjän suostuvan riskialttiiseen suoritukseen, jotta kohtausta saadaan toteutettua ”taiteellisen vision” edellyttämällä tavalla.

*”Vastaavanlaista on paljon. Tahdotaan niin kovasti toteuttaa tietty taiteellinen visio mutta produktiolla ei ole tarpeeksi varoja tehdä sitä ammattimaisesti ja taatun turvallisesti. Niinpä esiintyjä on se joka joutuu ottamaan riskin (tai kieltäytymään siitä, mikä on todella vaikeaa, koska sen aistii ympäriltään että kaikki haluavat että teet sen ja että aiheuttaa pettymyksen ja hankaluuksia jos ei tee).” (K, sirkustaiteilija)*

Myös seuraavassa esimerkissä vaihtoehtoina ovat tehdä turvattomasti tai jättää tekemättä ollenkaan. Siinä lopun ”jes” rakentaa puhujan suhdetta kertomaansa tapaukseen eräänlaisen väsyneen ironian kautta. Sekä edellä että seuraavaksi siteerattu vastaaja esittävät niukan budjetin olevan syynä turvallisuudesta tinkimiseen.

*”Esityksen valmistamiseen varattu budjetti ei riittänyt paloturvallisten materiaalien hankkimiseen, joten meille jäi vaihtoehdoksi jättää homma tekemättä tai tehdä suojaamattomilla materiaaleilla. Valitsimme jälkimmäisen. Tämän lisäksi rakentamiseen varattu aika oli aivan liian lyhyt ja teimme yli 12h päiviä monta putkeen ilman kunnollisia taukoja. Jes.” (K, valosuunnittelija)*

Vastauksissa saatetaan myös tuoda esiin hierarkioita ja työnjaollisia vastuita, jotka vaikuttavat turvallisuuden priorisointiin, esimerkiksi työn keskeyttämiseen havaitussa vaaratilanteessa.

*”Pahinta, jos lähiesimies sallii [vierailevalta taiteilijalta tulleen] käskyn läpiviennin, koska ei ’uskalla’ tai ’viitsi’ sanoa taiteilijalle vastaan, vaikka taiteilijalla ei ole ymmärrystä vaatimuksen riskitekijöistä. (...) Onneksi omassa talossani painotetaan lisäksi yksilön vastuuta, eli jokaisella tilanteessa työskentelevällä on lupa keskeyttää vaaratilanteen havaitessaan. Toki monelta tämä voi vaatia paljon rohkeutta noustakseen ’korkea-arvoisempia’ vastaan.” (K, valaistusoperaattori)*

Haastatteluissa kerrotaan yksi esimerkkikertomus harjoitustilanteesta, jossa toimittiin turvattomasti, ja vaaraan joutunut esiintyjä vaati työn keskeyttämistä. Haastattelussa ko-reografi kuvaa vaaratilanteen syntyneen ensi-illan lähestyessä:

*”Siinä oli just se, että se oli vaan jäänyt tekemättä, että aika oli loppumassa. ’Ai niin perkele, mennään kokeileen se nyt.’ [...] Mulla oli niin kova vauhti, ja visio poltteli, että mä olin kyllä jatkamassa.” (H, TA)*

Haastateltava kuvaa, että tilanteen syntyyn vaikuttivat sekä aikapaine (ensi-illan läheisyys) että taiteellisen ”idean huumaa”. Haastattelussa kertomansa mukaan hän koki helpottavaksi, että esiintyjä uskalsi vaatia toista toteutustapaa:

*”Se on jännä, kuinka... siis jos joku panee pelin poikki, tai sanoo silleen, et tää oli... niin ne ei kyllä jää kaivertamaan. Ne jää just ehkä kaivertamaan tälleen, että ’olipas se tyhmää, hyvä että tuli’. Ne, kun ite on tehny tanssijana vaikka jotain ja jälkeenpäin on tajunnu, että ’vittu tää oli kyllä oikeesti vaarallista’, niitä kyllä jää miettiin. Siis silleen, että onneksi ei mitään paha sattunut, mutta... Että jotenkin taas se sellanen tilanteen purkamisen voima. Jos joku sen vaan uskaltaa siinä sanoa, niin... Koska kyllä ratkasut yleensä keksitään, siis asiat voidaan tehdä toisella tavalla. (H, TA)*

Taiteellisten ratkaisujen ja turvallisuuden ristiriitoihin liittyvät ratkaisut ovat kyselyn vastauksissa usein tilannesidonnaisia ja yksilökeskeisiä. Vastauksissa esiintyy vähemmän ratkaisuehdotuksia sellaisiin tilanteisiin, joissa työturvallisuudesta ja varsinkin psykososiaalisesta työhyvinvoinnista tinkiminen johtuu laajemmista työn suunnitteluun liittyvistä ongelmista – esimerkiksi ohjelmistovalinnoista, aikataulutuksesta ja työtehtävien jakamisesta – vaikka niitä kuvataan aineistossa runsaasti.

#### 4.2.4 Työryhmän toiminta ja sujuva yhteistyö

Työryhmän vuorovaikutusta turvallisuusasioissa (S4) (esimerkiksi kokemusten vaihtaminen kollegoiden kanssa, avoin keskustelu työturvallisuusasioista, yhteinen pohdinta turvallisemmasta työskentelystä) piti toimivana yli 80 % vastaajista (täysin tai osittain samaa mieltä 82 %). Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä epäkohtia uskalsi tuoda esiin 88 % vastanneista (täysin tai osittain samaa mieltä). Lähes kaikki vastaajat halusivat olla varmoja siitä, että työskentelee itse turvallisesti (95 % täysin tai osittain samaa mieltä) ja varmistaa, että myös muut työskentelevät turvallisesti (96 % täysin tai osittain samaa mieltä).

Myös haastatteluissa työryhmien toiminta ja vuorovaikutus turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa tuodaan esiin pääsääntöisesti myönteisessä valossa. Vuorovaikutus, yhteistyö ja luottamus toisiin nähdään turvallisen työskentelyn ja psykososiaalisen hyvinvoinnin edellytyksinä:

*”Tavallaan se työhyvinvointi ja yhteisö tulee vähän siitä, että ketä otetaan töihin. Mä oon itse sanonut monta vuotta, että voit olla ihan minkäläinen äänivelho tai soittajaguru, mutta jos on täys kusipää, niin tavallaan se tunti siellä lavalla on se ainut, kun ei tarvii sillai oikeesti olla tekemisissä toisten kanssa. Että muuten se aika autoissa ja hotelleissa, jolloin pitäis pystyä olemaan sosiaalisilta taidoiltaan jonkunlainen, niin jos ei se onnistu, niin aika vähissä ne keikat sitten on normaalikuvioissa.”* (POP)

*”Turvallisuus on kaikkien yhteistyötä. Että jos heittää volttia ja samaan aikaan valot räpsyy väärään suuntaan, niin se ettei enää löydäkään lattialle jaloilleen. Tai sitten se voi olla puku tai se voi olla ihan mitä vaan, että ehdottomasti vaatii kaikkien yhteistä toimintaa.”* (ST)

*”Osaaminen ja yhteistyö. Sillä tavalla että pitää osata se oma duuni. Sitten yhteistyö taas sillä tavalla, että jokainen on just oikeessa paikassa oikeeseen aikaan, koska muuten voi tulla katosta tavaraa päähän jos sä et oo just sillä sun hetkellä pois tieltä, tai ihminen joka avaa luukun lattiasta niin pitää olla just oikeeseen kohtaan jo toinen ohittanu sen paikan. Että jos siellä tehdään niitä omalla aikataulullaan niin sittenhän vasta käykin. Liittyy harjoitteluun ja siihen luottamiseen, että tietää, että nyt se luukku on suljettu siitä mun alta, voin mennä tästä.”* (ST)

Varsinkin pienimmissä työryhmissä haastateltavat painottavat keskustelujen avoimuutta ja sujuvaa tiedonkulkua. Useammassa haastatteluissa esitetään, että työskentelyn turvallisuutta ja varsinkin työhyvinvointia tukee pienten, kiinteästi yhdessä toimivien ja

taiteilijavetoisten työryhmien epähierarkkinen ja epäbyrokraattinen tapa hoitaa asioita – esimerkiksi sopia työajoista ja lomista ja jakaa työtehtäviä.

*”Meillä ei oo semmosta hierarkiaa. Me pystytään toimiin kun me ollaan niin pieni yhteisö. Tämmönen työskentelytapahan ei toimi kun on vähän isompi ryhmä. Mutta me pystytään toimii niin, että me voidaan keskenään päättää, millon me lähdetään, mihin me lähdetään, millon me ollaan lomalla. Missä me esiinnyttään, miten me esiinnyttään, kuka tekee mitään. Ja sit se valta päättää asioista, niin tuo sitten sen hyvän fiiliksen. Että kukaan muu ei sano, että teidän pitää tehdä noin.” (RT)*

Ajattelutapa pohjautuu ihanteeseen tasa-arvoisten yksilöiden muodostamasta ensemblesta, jossa taiteellisen esityksen kokonaisuus muodostuu kaikkien yhteistyönä, ja työn organisointi noudattaa samaa rakennetta. Kaksi havainnoiduista työryhmistä käyttää itsensä haastattelussa ”perheen” metaforaa. Seuraavassa haastattelukatkelmassa metafora rakentuu yhteisessä keskustelussa:

*Puhuja 1: ”Tää on semmonen niin kun tavallaan perhe.”*

*Puhuja 2: ”Niin.”*

*Puhuja 1: ”Me toimitaan samalla tavalla kun perheessä toimitaan, että me ratkotaan ne asiat niin kun...”*

*Puhuja 3: ”...siinä tilanteessa, niin.” (RT)*

Toisessa haastattelussa ”perheenomaisuudella” nähdään sekä myönteisiä että kielteisiä puolia. Organisaation perhemäinen toimintakulttuuri tuottaa haastateltavien mukaan sen, että hyvin monien asioiden kohdalla päätöksenteko edellyttää yhteistä keskustelua. Haastateltavat kokevat, että suoraviivaisempi päätöksenteko olisi ”ammattimaisempaa”.

Havainnoitavissa tilanteissa oli aistittavissa ja havaittavissa avoin, luottamuksellinen ja keskusteleva ilmapiiri. Ilmapiiristä välittyi tuttuus, rentous ja huumori. Työryhmän jäsenet ovat tuttuja keskenään, ryhmäytymistä ja tutustumista on edesautettu ”tutustumiskahvittelujen” avulla tai työryhmä oli selkeästi hitsautunut yhteen pitkän yhteisen kokemuksen kautta. Havainnoitavissa työtilanteissa oli havaittavissa sekä sanallista että sanatonta vuorovaikutusta työryhmän jäsenten välillä. Puheenvuorot keskittyivät sekä palaverissa että harjoituksissa ja soundcheckissä tietyille avainhenkilöille, kuten sinfoniaorkesterin harjoituksessa kapellimestarille, konserttimestarille ja äänenjohtajille – mutta toisaalta muusikoiden välillä oli harjoituksen aikana havaittavissa sanatonta kannustusta, yhteistä tulkintaa ja viestintää. Esimerkiksi palaveritilanteissa palaverin puheenjohtaja otti selkeää johtajuutta vetäen käsiteltäviä asioita yhteen ja siirtäen keskustelun eteenpäin. Havainnointiaineisto luo positiivisen kuvan palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuurista esittämissä taiteissa. Havainnointitilanteissa annettiin useita kehuja hyvistä suorituksista. Kriittinen palaute annettiin rakentavasti, ja palautteet otettiin vastaan rauhallisesti.

## 4.3 Työssä esiintyvät vaara-, haitta- ja kuormitustekijät

### 4.3.1 Työympäristön vaara- ja haittatekijät

Vastaajista 45 % arvioi työympäristössä esiintyvän vähintään viikoittain haitta- ja vaaratekijöitä (esimerkiksi melua tai hälyä, altistumista haitallisille aineille, työskentely hankalissa paikoissa tai asennoissa). Tyypillisimmin esiintyi melua ja hälyä (76 % päivittäin tai viikoittain; 2 % melua tai hälyä ei esiintynyt koskaan). Haitallisille aineille, esim. pölyille, savulle, kemikaaleille, homeille tai allergisoiville aineille koki työssä altistuvansa 38 % päivittäin tai viikoittain ja kuukausittain 29 % vastaajista.

Työ edellytti henkilönsuojainten käyttöä päivittäin tai viikoittain 29 % vastaajista. Neljäsosa ei tarvinnut työssään henkilönsuojaimia. Vastanneista 28 % jätti käyttämättä henkilönsuojainta, vaikka tiesi olosuhteiden tai ohjeiden sitä edellyttävän; harvoin tai ei koskaan vastanneiden osuus oli 72 %. Useimmiten mainitut syyt suojaimen käyttämättömyydelle liittyivät siihen, että suojain ei soveltunut käytettäväksi esitystilanteessa, sitä ei ollut saatavilla, suojain oli hankala käyttää tai suojainten käyttöä ei vaadittu/valvottu (taulukko 7). Henkilönsuojainten käyttäminen niitä edellyttävissä tilanteissa oli yhteydessä paremmaksi koettuun työkykyyn.

*Taulukko 7. Syyt, miksi henkilönsuojain oli jäänyt käyttämättä, vaikka olosuhteiden ja ohjeiden tiedettiin edellyttävän sen käyttöä.*

<b>Syy, miksi suojain oli jäänyt käyttämättä (n=602)*</b>	<b>%</b>
Ei sovi esitystilanteessa käytettäväksi	36
Ei saatavilla	35
Hankala käyttää	31
Suojainten käyttöä ei vaadita/valvota	27
Ei tuntunut tärkeältä	24
Suojaimet eivät olleet sopivat	8
Ei sovi muiden suojainten kanssa yhteen	4
Unohdin, en tajunnut/ehtinyt ottaa mukaan	4
En tarvitse	4
Käyttöaika oli niin lyhyt	2
Muu syy	19

*\*Vastaajilla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vastausvaihtoehto.*

Havainnoidut työtilanteet ja haastattelut piirtävät kuvan jossain määrin epäyhtenäisestä ja osin myös henkilökohtaisiin ratkaisuihin perustuvasta henkilönsuojainten käyttökulttuurista. Henkilönsuojaimien käytössä havaittiin puutteita, esimerkiksi raskaita tavaroita saatiin siirrellä ilman turvakenkiä ja melussa työskennellä ilman kuulonsuojaimia.

Kyselyvastaajia pyydettiin kertomaan avoimella kysymyksellä, millaisia kuormitus-, vaara- ja häirtatekijöitä vastaajan työssä esiintyy sekä sitä, millaisia toimenpiteitä tarvittaisiin näiden tekijöiden vähentämiseksi. 509 vastaajaa vastasi avoimeen kysymykseen listaten kukin 1–15 kuormitus-, vaara- ja häirtatekijää. Teorialähtöisen sisällönanalyysin luokittelun tulokset on esitetty taulukoissa (8-10, 12, 16-17) yhdessä haastatteluaineistojen kanssa. 220 vastaajista esitti myös toimenpide-ehdotuksia tunnistamiensa epäkohtien korjaamiseksi, yhteensä 310 toimenpide-ehdotusta. Näitä käsitellään erityisesti luvussa 4.4 Keinoja turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Fysikaalisiin vaara- ja häirtatekijöihin liittyvät maininnat kysely- ja haastatteluaineistosta on luokiteltu seuraavaan taulukkoon (taulukko 8) niiden yleisyysjärjestyksessä. Kuten taulukosta nähdään, melu (sisältäen jatkuvaan meluun ja iskumeluun liittyvät vastaukset) nousi yleisimmiksi fysikaaliseksi vaara- ja häirtatekijäksi. Toiseksi yleisimmiksi mainittu luokka oli valaistus sisältäen sekä yleisvalaistuksen puutteisiin, pimeyteen että valaistusolosuhteiden voimakkaisiin vaihteluihin liittyvät vastaukset. Kyselyvastaajista musiikin ja oopperan parissa työskentelevät toivat enemmän esiin meluun liittyviä tekijöitä, ja puolestaan teatterin sekä tv- ja elokuvatuotannon parissa työskentelevät korostivat valaistukseen liittyviä tekijöitä.

*Taulukko 8. Kyselyvastaajien ja haastateltavien kuvaamia fysikaalisia vaara- ja häirtatekijöitä yleisyysjärjestyksessä.*

<b>Fysikaalinen vaara- ja häirtatekijä</b>	<b>Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)</b>
Melu (jatkuva melu ja iskumelu)	<i>”melu saattaa joskus nousta lavalla haitallisen kovaksi.” (K, opettaja)</i> <i>”Jatkuva meluallistuminen.” (K, oopperalaulaja)</i> <i>”Äänipiikit orkesterissa istuessani tai äänentoistollisesta virheestä” (K, muusikko, viulisti)</i> <i>”pää oli tossa ja pasuuna siinä, niin kun puolen metrin päässä. Voi äkkiä rusahtaa korville siinä.” (H, SO)</i>
Yleisvalaistus, erityisesti valaistusolosuhteiden vaihtelu	<i>”liikkumista pimeässä” (K, tarpeistonvalmistaja)</i> <i>”Työskentelyä pimeässä/hämärässä, voimakkaasti muuttuvissa valaistusolosuhteissa” (K, näyttämömestari)</i> <i>”kompuroidaan kun on liian pimeetä” (H, ST)</i>

Fysikaalinen vaara- ja haittatekijä	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Työpaikan lämpötila	<p><i>"luokassa liian kuuma" (K, lehtori)</i></p> <p><i>"kylmät tilat kun täytyisi pitää lihakset lämpimänä." (K, teatteri-ilmaisun ohjaaja, sosionomi)</i></p> <p><i>"tässä tilassa tää kylmyys on musta oikeesti huono asia" (H, TA)</i></p>
Yleisilmanvaihto ja kohdepoistot	<p><i>"Toimivampiin pölynpoistojärjestelmiin pitäisi panostaa." (K, tekninen päällikkö/näyttämömestari)</i></p> <p><i>"Työtilassa jossa käytän kemikaaleja on heikko ilmastointi." (K, Teatterimaskeeraaja-kampaaja)</i></p>
Työskentely ulkotiloissa	<p><i>"Luonnossa esiintyy erilaisia riskitekijöitä" (K, kamera-assistentti)</i></p> <p><i>"kylmyys/sade ulkoilmavedoissa" (K, järjestäjä)</i></p> <p><i>"siellä on kaikki soittimet ja tekniikka taivasalla, että jos rupee satamaan, niin se on katastrofi" (H, POP)</i></p>
Pölyt ja kuidut	<p><i>"pölyiset varastotilat" (K, näyttämömestari)</i></p> <p><i>"lasivillapölyssä työskenteleminen" (K, ripustaja, stagemanager)</i></p> <p><i>"vaatepöly" (K, puvustaja)</i></p> <p><i>"puu- ja metallipöly" (K, näyttämömestari)</i></p>
Kemikaalit (terveydelle haitalliset ja vaaralliset, palo- ja räjähdysvaaralliset)	<p><i>"Kemikaalit (tinat, fluksit, liimat, lakat)" (K, elektroniikka-asentaja, äänimies, basisti)</i></p> <p><i>"kemikaalialtistus" (K, teatteritekniikko)</i></p> <p><i>"lakat ja vielä haitallisemmat kemikaalit" (K, maskeeraaja, kampaaja)</i></p>
Höyryt, huuрут ja savut	<p><i>"savutehosteille allergisoitumisen vaara" (K, kuiskaaja)</i></p> <p><i>"teatterisavun runsas käyttö" (K, näyttelijä)</i></p> <p><i>"maalihöyryt" (K, lavaste- ja fondimaalari)</i></p> <p><i>"Teen metallihommia ja monet työvaiheet aiheuttavat savua." (K, metallimies/lavasterakentaja)</i></p>

Kyselyvastaajat kuvasivat kemiallisia tekijöitä avovastauksissaan fysikaalisia vähemmän. Yleisimmin kyselyvastauksissa mainittiin pölyt ja kuidut, esimerkiksi lasivilla-, vaate-, puu- ja metallipölyt sekä eri tavoin vaaralliset, haitalliset, allergisoivat kemikaalit. Lisäksi tunnistettiin höyryjen, huuруjen ja savujen luokkaan kuuluvia vaaratekijöitä, kuten "maalihöyryt",



”teatterisavun runsas käyttö”. Haastatteluissa sekä fysikaalisia että kemiallisia tekijöitä si-  
vuttiin vain vähän. Fysikaalisista tekijöistä useimmin puhuttiin melusta ja valaistukseen liit-  
tyvistä vaara- ja haittatekijöistä, kemiallisten tekijöiden maininnat koskivat lavasterakenta-  
miseen liittyviä pintakäsittelyaineita sekä teatterisavujen käyttöä.

Havainnointitilanteissa havaittiin ja haastatteluissa kuvattiin sekä hyvin hoidettuja asioita  
että kehittämistarpeita työympäristön toimivuudessa ja turvallisuusnäkökohdissa. Hyvinä  
käytäntöinä tunnistettiin esim. kompastumisvaarojen poistaminen lavalta ennen konsert-  
tia katsomalla johdot pois jaloista ja merkitsemällä fosforiteipillä epätasaisuudet ja kiertue-  
teatterin roudausvaiheen keventäminen pyörällisillä laatikoilla ja nokkakärryillä. Havaitut  
kehittämiskohteet liittyivät esimerkiksi työympäristön epäoptimaaliseen lämpötilaan, ve-  
toisuuteen ja ilmanvaihtoon, melutasoon, teatterisavun runsaaseen käyttöön ja tuolien er-  
gonomiaan ja vakauteen istumatyössä. Lisäksi työympäristöissä havaittiin kompastumis-  
ja putoamisvaaroja sekä kynnyksiä ja rampeja kaluston roudausreiteillä. Sinfoniaorkesterin  
havainnoitavaan tilanteeseen osallistuneet muusikot toivat esiin harjoitus- ja esiinty-  
mistilan akustiikan aiheuttamat sisäisen kuuluvuuden ongelmat, ja siitä johtuvan tiiviin  
plaseerauksen ja melutasojen kohoamisen. Sosiaalitilojen suhteen tilanne vaihteli havain-  
noitujen työryhmien välillä: joillakin työryhmillä oli käytössään asianmukaiset ja hyvät so-  
siaalitulat jääkaappeineen harjoitusten aikana, toisilla taas ei.

#### 4.3.2 Työn sujuvuutta ja turvallisuutta heikentävät tekijät

Työn sujuvuutta ja turvallisuutta heikentäviä tekijöitä (S8) (esimerkiksi koneen, laitteen tms.  
rikkoutuminen, työtilanteisiin liittyvät kommunikaatio-ongelmat, puutteelliset varoitus-  
merkinnät) esiintyi 13 % vähintään viikoittain. Vuosittain, harvemmin tai ei koskaan näitä  
tekijöitä kohtasi 2/3 vastanneista. Vastaajista 66 % kohtasi työssään tilanteita, joissa ei ollut  
osannut ennakoida vaaraa tai muuta haittaa.

Työssä esiintyi harvemmin työn sujuvuutta ja turvallisuutta heikentäviä tekijöitä (S8), kun  
turvallisuuden suunnittelun ja vastuiden (S1) koettiin olevan kunnossa ja turvallisuutta  
priorisoitiin ristiriitatilanteissa (S5). Sujuvuutta ja turvallisuutta heikentäviä tekijöitä (S8) oli  
harvemmin myös silloin, kun työympäristössä esiintyi harvemmin haitta- ja vaaratekijöitä  
(S6) tai kognitiivisia kuormitustekijöitä (S7).

Haastateltavat kuvaavat **erilaisia yhteistyöhön ja kommunikaatioon liittyviä ongelmia**  
esiintyneen niiden esityspaikkojen/yhteistyötahon kanssa, jotka eivät ole huomioineet asi-  
anmukaisesti heille ennakoon toimitettuja tietoja ja teknistä raideria tai esityspaikalta/yh-  
teistyötaholta ei ole saatu riittävästi tietoa. Ongelmatilanne joudutaan ratkomaan paikan  
päällä, ja tämä näyttäytyy sujuvuutta ja/tai turvallisuutta heikentävänä tekijänä.

*”Mutta siis totuuden nimissäkin se, että kuinka taitavasti ne vastaanottavat festivaalit lukee ne tekniset raiderit, niin siinä on kyllä todella suurta heittoa. Että jotkut on semmosia, että ihan oikeesti niillä on kaikki se kalusto ja ne on kattonu sen läpi ja miettinyt, että tämä on mahdollista ja osa on silleen, että joo, näyttää ihan hyvältä, mut sit 'aha, teillä ei ookaan putkia tuolla katsomon päällä, että sinne ei saa valoja'. 'Joo, ei niitä oo.' No ei sitten. Että se voi olla ihan mitä tahansa.” (TA)*

*”Jos ne olosuhteet on erilaiset kun on sovittu, niin sit meillä tulee se tilanne, että me joudutaan improvisoimaan ja kelaamaan, että miten me tää homma hoidetaan. Tai se, että jos siellä ei oo vastassa ihmistä. Joskus on sellasia tilanteita, että me tullaan, niin meillä menee 15 minuuttia siihen, et me haetaan jotain henkilöä, joka tietäis että mihin meidän pitää mennä ja mistä me roudataan. Niin se on pois siitä meidän roudausajasta, joka tarkoittaa sitä, että meille tulee kiire. Joka tarkoittaa sitä, et me lähdetään esitykseen sit silleen hätäsenä. Mutta sen takia me yritetäänkin ennakoita, että me ollaan tarkkaan selvitetty, että mihin mennään ja minkälaisiin olosuhteisiin.” (RT)*

*”[...] koska se, että joka tuotantolaitoksella on esim. eri nimi palaverille mikä käytännössä on kuitenkin sama niin mun mielestä se on myös turvallisuuskysymys. Jos mä en ymmärrä mikä ero on esi-raamalla, teknisellä kokouksella, preliminäärikokouksella vaikka kysymys on samasta kokouksesta käytännössä, niin eihän siinä oo mitään järkee.” (ST)*

Vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämää siitä, miten usein kohtaa työssä tilanteita, jossa työyhteisössä tai työryhmässä työskennellään päihtyneenä tai krapulassa. Päivittäin tai viikoittain tilanteita oli kohdannut joka kymmenes (9 %) ja kuukausittain 21 % vastaajista. Reilu neljäsosa vastaajista (28 %) oli sitä mieltä, että ei koskaan kohtaa työssään tällaista tilannetta.

### 4.3.3 Vaaratilanteet ja työtapaturmat

Tapaturman vaarat olivat jäljempänä käsiteltävien psykososiaalisten kuormitustekijöiden jälkeen toiseksi yleisin kyselyn avoimissa vastauksissa esiin nostettu kuormitus-, vaara- ja haittatekijä. Kyselyvastaajien ja haastateltavien kuvaamia tapaturmavaaroja on luokiteltu seuraavaan taulukkoon (taulukko 9) niiden yleisyysjärjestyksessä. Kyselyvastauksissa TV- ja elokuva-alan parissa työskentelevät toivat enemmän esiin tavarankuljetuksiin ja muuhun liikkumiseen tapaturmavaaroja, tanssin parissa painottuivat jalka- ja jalkapainotapaturmat ja sirkuksessa henkilön putoamiset. Lisäksi tanssin ja sirkuksen parissa toimivat nostivat esiin myös fyysiseen ylikuormittumiseen liittyvä tapaturmavaaroja.

Taulukko 9. Kyselyvastaajien ja haastateltavien kuvaamia tapaturman vaaroja yleisyysjärjestyksessä.

Tapaturman vaarat	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Henkilön tai tavarantoimituksen putoaminen	<p><i>"Tikkaat orkesterilavalle huterat, kapeat, kaiteettomat, joutuu küpeämään soitin kädessä, johtoja lattialla" (K, muusikko)</i></p> <p><i>"küpeäminen vaarallisiin ja korkeisiin paikkoihin" (K, valomies, elokuva-ala)</i></p> <p><i>"kaikenlainen ihmisten roikottaminen ilmassa tai tavaroidenkin roikottaminen ilmassa, niin ne on tappavia pahimmillaan, ellei niihin kiinnitetä huomio." (H, ST)</i></p> <p><i>"Ja korkealla työskentelyn vastakohta on se että meillä on monttu. Me ollaan sillonkin korkeella. Vaikka me oltais itte lattiatasolla" (H, ST)</i></p>
Fyysinen ylikuormittuminen (revähdykset, venähdykset, rasitusvammat)	<p><i>"nyrjähdys, revähdyksiä, tärähdyksiä" (K, freelance tanssitaiteilija)</i></p> <p><i>"Fyysisen työn kautta keho on kovilla [...]" (K, rehtori)</i></p> <p><i>"Tää on aika erikoislaatuinen, mulle ei nyt tuu hirveesti mieleen ammatteja missä oikeesti työntekijä joutuu oman fyysisen osaamisen tai fyysisen tekemisen ääri rajoille mitä täällä tehdään illasta toiseen" (H, ST)</i></p>
Tavarankuljetukset ja muu liikenne	<p><i>"öiset ajomatkat" (K, muusikko)</i></p> <p><i>"Ja sitten matkustamiseen se, että on riittävästi kuljettajia, ettei tuu liian pitkiä ajovuoroja. Se on aika pelottavaa herätä bussissa siihen, että auto käyttäytyy oudosti tai kuljettaja kiljuu, että mitä täällä tapahtuu." (H, POP)</i></p> <p><i>"liikenteen seassa työskenteleminen" (K, apulaisohjaaja (elokuva))</i></p> <p><i>"tavalliset näyttelijät ajavat kamera näköesteenä rigattuja autoja liikenteen seassa ja äänittäjä kulkee jatkuvasti takakontissa!" (K, kamera-assistentti)</i></p> <p><i>"sivunäyttämön käyttö on semmonen mitä meidän pitää koko ajan kehittää että saadaan sinne ne selkeet reitit mistä kulkee taide, mistä menee lavasteet, koska nyt ne menee sikin sokin." (H, ST)</i></p> <p><i>"Esimerkiksi vaikka jos lava laitetaan isosta pieneen, käydään vaihtaan katsomo, niin esimerkiksi ne penkit pitää työntää, niin kyllä kun ne lähtee vauhtiin, niin ne tulee aika vauhdilla. Kun oot väärässä paikkaa väärään aikaan, niin voi sattua." (H, SO)</i></p>

Tapaturman vaarat	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Jalanalustapaturmat	<p><i>"Irrallaan olevat sähköjohdot kulkureiteillä aiheuttavat kompastumisvaaran" (K, näyttelijä)</i></p> <p><i>"liukkaat lattiat" (K, rytmिताiteilija)</i></p> <p><i>"Tanssia märällä lattialla, sateen alla." (H, TA)</i></p>
Järjestys ja siisteys	<p><i>"Jo pelkästään se, että varaston tavarat muuttuu päivästä toiseen, eilen tästä pääsi kävelemään pimeässä läpi ja huomenna siinä on seinä. Tai pahimmassa tapauksessa joku mahdollisimman epämääräinen möykky mikä just sattuu olemaan pään korkeudella tai jotakin, niin vaikka ne pyritään aina laittamaan, niin aina ne on jossain. Koska kaikki paikat on täys tavaraa." (H, ST)</i></p>
Eläimen tai ihmisen toiminta	<p><i>"Suurin osa vaaratilanteista tuntuu liittyvän ihmisten törmäämiseen/ potkimiseen/lyömiseen vahingossa, kun liikutaan nopealla vauhdilla ja laajoilla liikeradoilla." (K, tanssija-koreografi)</i></p> <p><i>"Eläimiä käytetään vaativissa tilanteissa liian monessa otossa aiheuttaen näin liikaa vakavia vaaratilanteita." (K, puvustaja)</i></p>

Haastatteluissa tulee esiin myös erilaisia läheltä piti -tilanteita, jotka liittyvät työtehtäviin, esitystiloihin, puutteellisiin järjestylihin tai kiireellä tekemiseen. Muutama maininta liittyy myös huoleen tekniikan pettämisestä ja sen vaikutuksista esitykseen.

*"Niin, että toimiiko se järjestyksen valvonta. Että jos ennen kuin keikka on alkanut, niin mikseriin on kaadettu seittemän siideriä. Eli se on vähän silleen, että se olis kuulunut." (H, POP)*

*"Ennen häntä oli semmonen teknikko, joka [ajoi] suurin päin tikut silmissä. Ja joutui koko ajan, että 'ethän sä vaan nuku? Ethän sä vaan nuku?' Ja se oli todella stressaavaa. Niin nyt meillä on kuljettaja, joka, jos on niin väsynyt, että sitä nukuttaa, niin se kyllä ihan varmasti ajaa sivuun ja nukkuu." (H, RT)*

*Puhuja 1: "Minun nuottitelineeni on sinun päällä koko ajan."*

*Puhuja 2: "Siitä tulee semmoinen, että pelottaa, ettei tönäise, että ei hajoo jotain. Sitten se on vähän semmoinen, että onkohan tää ihan välttämätöntä olla näin tää juttu." (H, SO)*

*"Mun oman kokemuksen mukaan kuitenkin eniten vaaraa mitä on aiheuttanut tai mitä on tapahtunut on toi itse näyttämö itsessään, että se on siis tosi, se on ihan tappava kone jos se ei oo kunnossa tai sitä ei käytetä oikein." (H, ST)*

*"Niin. Just kaikkee erilaisia lavavirityksiä on olemassa ja ei oo yks eikä kaks kertaa, että on joko korko mennyt jostain lattiasta, lavasta läpi, kun on huonot lavat ja kaikkee tämmöistä." (H, POP)*

*"[...] se vastaanottavan tahon tekninen taito saattaa olla ratkastavissa ainoastaan sillä, että itse alkaa tekemään ja ratkomaan niitä asioita ja sitten siinä myös ollaan heikoilla jäillä, että ollaan vieraassa ympäristössä vierailta kamoilla hommissa ja näin, mikä lisää sitten riskejä [...]" (H, TA)*

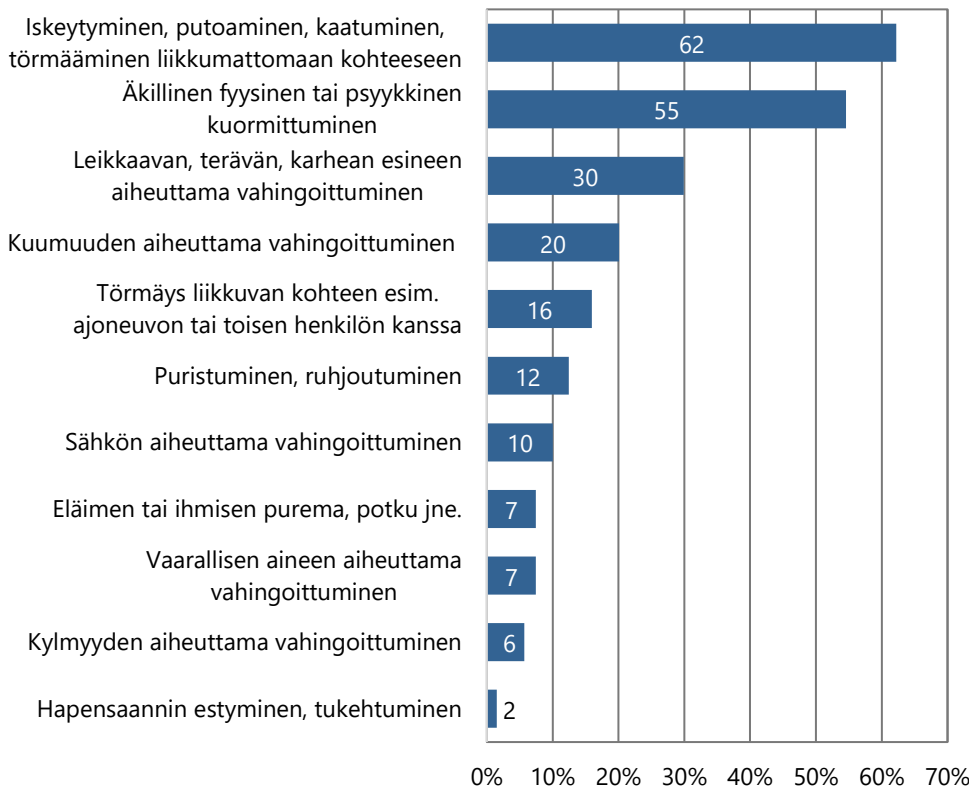
Kyselyvastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka monta tapaturmaa itselle oli sattunut työssä viimeisen kahden vuoden aikana. 58 % vastaajista ei raportoinut ollenkaan tapaturmia. 17 % vastaajista kertoi joutuneensa yhteen tapaturmaan ja loput 25 % kahteen tai useampaan tapaturmaan. Lisäksi kysyttiin Tapaturmavakuutuskeskuksen (2020) luokittelun avulla sitä, mihin tilanteisiin sattuneet työtapaturmat ovat liittyneet (kuva 4). Kaksi tapaturmatyyppiä olivat selkeästi yleisimpiä: 1) iskeytymiset, putoamiset, kaatumiset ja törmäämiset liikku-mattomaan kohteeseen (62 %) sekä 2) äkilliset fyysiset tai psyykkiset kuormittumiset (55 %). Myös haastateltavien kuvaamat, joko itselle tai muille sattuneet, työtapaturmat olivat liittyneet iskeytymiseen, putoamiseen, kaatumiseen tai törmäämiseen. Lisäksi haastatelta-vat toivat esiin yleisemmällä tasolla alan vaarallisuutta ilmaisten ajatustaan tyyliin "sattuu ja tapahtuu kaikenlaista".

*"[...] juoksin päin betoniseinää kun joku oli siirtäny sen siihen, kun ennen oli osunu vierestä mutta kerran oli niin paljon savua et törmäs siihen betoniin. Semmost sattuu." (H, ST)*

*"Sellanen, että hän hyppäs kitaran kaa, niin sitten lattia romahtikin, ja pääty siihen alas. Ei käyny mitenkään, mut... Aika hurja!" (H, TA)*

*"Aika paljon nähny sitä, että sit kenraalissa joku loukkaantuu, kun kasvatetaan sitä [työtahtia] paniikinomaisesti, kun yrittää saada valmiiks ensi-iltaan, niin se on mulla ollu semmonen asia, mitä en tee ihan tietosesti." (TA)*

Kun varianssianalysissä tarkasteltiin kahden kyselyä edeltäneen vuoden aikana vastaajille sattuneiden työtapaturmien lukumäärän (itseraportoitu) yhteyttä muihin muuttujiin, havaittiin, että tapaturmia oli sattunut neljälle ryhmälle enemmän kuin muille vastaajille. Työtapaturmia viimeisen kahden vuoden aikana oli sattunut enemmän niille, jotka 1) tekivät yli yhdeksäntuntisia työpäiviä, 2) niille, jotka olivat kokeneet epäasiallista kohtelua tai häirintää työssä, 3) niille, jotka työllistyivät vaihtelevasti palkansaajina ja itsensä työllistäjinä (ns. kombityö) sekä 4) niille, jotka työskentelivät vaihtelevasti eri kokoisissa produktionissa tai työryhmissä. Työtapaturmien vähäisyys puolestaan oli yhteydessä siihen, että työympäristössä esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä (S6) sekä sujuvuutta ja turvallisuutta heikentäviä tekijöitä (S8) esiintyi harvemmin. Sattuneiden työtapaturmien määrän ja henkilönsuojainten käyttämisen välillä havaittiin myös yhteys: ne henkilöt, joille oli sattunut vähemmän tapaturmia viimeisen kahden vuoden aikana (itseraportoitu määrä), kertoivat muita vastaajia harvemmin jättävänsä käyttämättä henkilönsuojainta olosuhteiden tai ohjeiden sitä vaatiessa.



Kuva 4. Kyselyvastaajille sattuneiden tapaturmatilanteiden luokittelu Tapaturmavakuutuskeskuksen (TVK 2020) luokittelun mukaisesti (n=458) (%-osuudet vastanneista); vastaaja on voinut valita yhden tai useamman vastausvaihtoehdon.

Vakavan työtapaturman (aiheutunut yli 30 päivän sairausloma ja/tai pysyviä haittoja) sattumisesta jossain vaiheessa työuraa joko itselle tai jollekin muulle produktiossa tai työtilanteessa raportoi 28 % vastaajista. Vastaajat, jotka arvioivat työympäristössään esiintyvän harvemmin haitta- ja vaaratekijöitä (S6) tai kognitiivisia kuormitustekijöitä (S8), raportoivat harvemmin siitä, että produktiossa tai työtilanteessa, jossa vastaaja oli ollut mukana, oli vastaajalle itselleen tai jollekulle toiselle sattunut vakava työtapaturma.

#### 4.3.4 Fyysiset kuormitustekijät

Työtehtävien suorittamisen fyysisesti raskaaksi koki 48 % kyselyyn vastanneista (päivittäin tai viikoittain), joka viidennellä tällaista kokemusta ei juurikaan ollut (vuosittain tai harvemmin sekä ei koskaan). Päivittäin tai viikoittain hankalissa paikoissa tai asennoissa (esimerkiksi korkealla, ahtaissa tiloissa, vaikeassa maastossa tai vaikeilla alustoilla) työskenteli noin kolmasosa vastanneista. 44 %:n kohdalla tätä esiintyi vuosittain, harvemmin tai ei koskaan.

Taulukossa 10 on luokiteltu kyselyvastaajien ja haastateltavien kuvaamia työn fyysisiä kuormitustekijöitä. Sekä kysely- että haastatteluaineistossa korostuvat samat fyysisistä kuormitusta aiheuttavat tekijät muutamaa painotuseroa lukuun ottamatta. Molemmissa aineistoissa esiintyvät esimerkiksi käsin tehtävät nostot ja siirrot, taakan kannattelu, hankalat tai staattiset työasennot sekä työskentelytilan riittämättömyys. Kyselyvastauksissa harvemmin mainittuina fyysisinä kuormitustekijöinä olivat jatkuva istuminen tai seisominen sekä työn tauotus ja työtahti. Haastatteluaineistossa puolestaan painottui tauotus ja työtahti, harvemmin mainittiin jatkuvaan istumiseen ja työvälaineiden käytettävyyteen liittyviä tekijöitä.

*Taulukko 10. Kyselyn avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa esille tulleita yleisimpiä fyysisiä kuormitustekijöitä.*

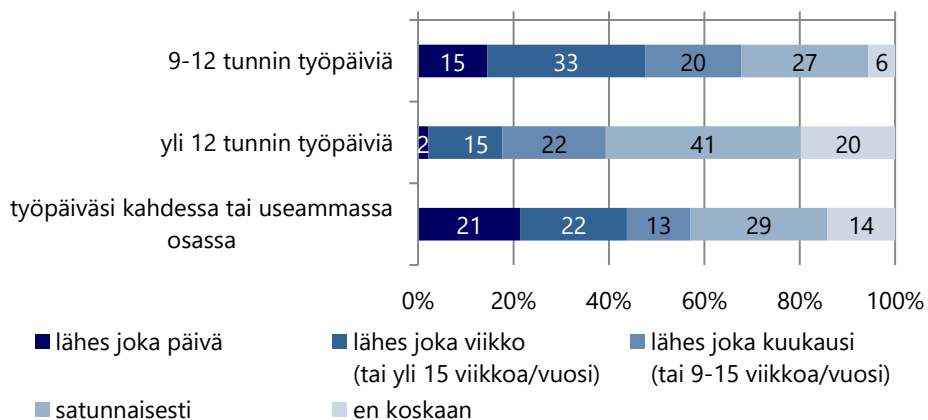
<b>Fyysinen kuormitustekijä</b>	<b>Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)</b>
Käsin tehtävät nostot, siirrot tai taakan kannattelu	<p><i>"huonot työasennot painavien elementtien kanssa" (K, näyttämöestari)</i></p> <p><i>"talkoilla' kannetaan ja pystytetään lavasteita kiireessä" (K, ohjaaja)</i></p> <p><i>"raskaiden ja epäsymmetristen esineiden nosto" (K, apulaisnäyttämöestari)</i></p> <p><i>"[...] roudauksessa, että siellä on yhtäkkiä jotkut portaat, vaikka kaikki on selvitetty, niin siitä tulee niin kun se 'voi vitsi'. Ja että sitten tää on meidän selkänahasta, meidän pakko roudaa ne kamat, koska me halutaan toteuttaa se esitys." (H, RT)</i></p>
Hankalat/staattiset työasennot	<p><i>"Epäergonominen työskentelyasento" (K, kanttori)</i></p> <p><i>"yläraajojen toistotyö, käsien kannattelu" (K, naamioinnin päällikkö)</i></p> <p><i>"First of all, we need space. It's very important that you can move, otherwise you will have pains in the back and the arms. [...]" (H, SO)</i></p>
Työskentelytilan riittävyys	<p><i>"ahtaissa työtiloissa asioiden liikuttelu vaatii välillä tarpeettoman paljon luovutusta ja voimankäyttöä." (K, apulaisvalaistusmestari)</i></p> <p><i>"Hämäryys ja ahtaus on usein vakiotilanne kulisseissa pienillä näyttämöillä." (K, näyttelijä)</i></p> <p><i>"[...] Tilat on sellaset kun on. Et ei oo esimerkiks et on yhtäkkiä niin pieni tila, et me ei mahdutakaan sinne ja joudutaan soveltaa." (H, RT)</i></p>
Tauotus ja työtahti	<p><i>"[...] ja kuinka pitkään reenataan ja miten sitä fyysistä tekemistä ohjataan ja pidetään huolta siitä että ei tuu sillä tavalla liian kuormittavaa [...]" (H, TA)</i></p> <p><i>"[...] voi olla myös semmoinen, että soitetaan liikaa. Joku kenraaliharjoitus sitten soitetaan ihan täydet kolme tuntia ja ruvetaan sit hitsamaan kaikkea. Niin sitten on yksinkertaisesti väsynyt konsertissa." (H, SO)</i></p>

Havainnointitilanteissa havaittiin fyysiseen kuormitukseen ja palautumiseen liittyviä hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja, kuten muusikoiden venyttely ja verryttely kesken harjoituksen tai soundcheckin, lyhyen juomatauon pitäminen kesken konsertin ja tuolien säätäminen omien mittojen mukaan istumatyössä. Toisaalta esimerkiksi orkesterimuusikon soittoasennot ovat kuormittavia sisältäen vain rajalliset mahdollisuudet vaihdella asentoa pitkien harjoitusrupeamien aikana.

#### 4.3.5 Kognitiiviset ja psykososiaaliset kuormitustekijät

Työn kognitiivisia kuormitustekijöitä (esimerkiksi usein asioiden yhtäaikainen tarkkailu, paine kiirehtimiseen, riittämätön taukojen pitäminen, muut ihmiset aiheuttavat häiriöitä tai vaaroja työhön) esiintyi puolella vastanneista vähintään viikoittain; jonkin vaihtoehdoista 'vuosittain', 'harvemmin' tai 'ei koskaan' valinnoita oli 36 %. Useimmin esiintyvä kognitiivinen kuormitustekijä oli usean asian yhtäaikainen tekeminen tai tarkkaileminen (päivittäin tai viikoittain 77 % vastaajista).

Vastaajilta tiedusteltiin, miten usein he tekevät kaksi- tai useampiosaista työpäivää ja pitkä 9–12 tunnin tai yli 12 tunnin mittaista työpäivää (kuva 5). Kun saman henkilön vastaukset eri työaikakysymyksiin yhdistettiin, saatiin näkyviin kuormittavien työaikojen eli pitkien työpäivien ja osissa olevien työpäivien esiintyminen vastaajajoukossa. Joka viides vastaaja teki yli yhdeksän tai yli kahdentoista tunnin työpäiviä joka viikko tai useammin (22 %). Joka viides (21 %) teki kaksi- tai useampiosaista työpäivää vähintään viikoittain. Neljäsosa vastaajista teki sekä pitkiä työpäiviä että kaksi- tai useampiosaisia työpäiviä lähes joka päivä tai joka viikko. Pitkiä päiviä ja/tai osissa olevia työpäiviä teki satunnaisesti 30 %. 2 % vastaajista ilmoitti, ettei koskaan tee yli yhdeksäntuntisia tai kaksi- tai useampiosaisia työpäiviä. (Taulukko 11.)



Kuva 5. Pitkien (9-12 tuntia tai yli 12 tuntia) työpäivien ja kaksi- tai useampiosaisien työpäivien esiintyminen (%-osuudet vastanneista) (n=799).

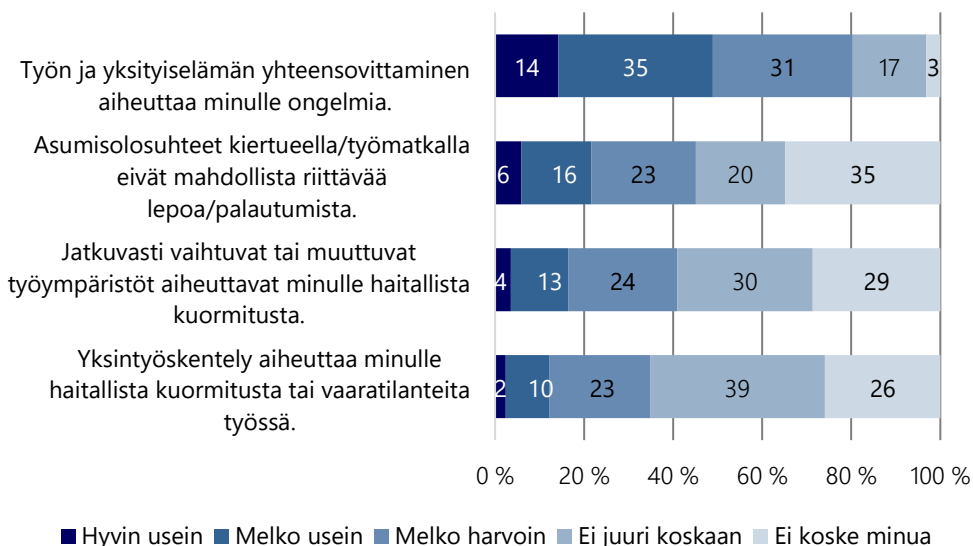


Taulukko 11. Pitkien (yli 9 tuntia) sekä kahdessa tai useammassa osassa olevien työpäivien esiintyminen (%-osuudet vastanneista)

Pitkät työpäivät / työpäivä osissa (N=799)	%
Satunnaisesti yli 9 tunnin työpäivä ja/tai työpäivä useammassa osassa	30
Yli 9 tunnin työpäivä ja työpäivä useammassa osassa lähes joka päivä/viikko	25
Yli 9 tunnin työpäivä lähes joka päivä/viikko	22
Työpäivä kahdessa tai useammassa osassa lähes joka päivä/viikko	21
Ei koskaan	2

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen aiheutti ongelmia noin puolelle vastanneista (hyvin tai melko usein 49 %). Kiertuetoimintaan tai työmatkoihin sekä jatkuvasti muuttuviin työympäristöihin liittyvää kuormitusta raportoi kokevansa hyvin tai melko usein noin joka viides vastaaja. Yksintyöskentely aiheutti hyvin tai melko usein haitallista kuormittumista tai vaaratilanteita noin joka kymmenennelle (12 %). (Kuva 6.)

Noin puolet vastaajista koki päivittäin tai viikoittain työtehtävien suorittamisen henkisesti raskaaksi. Puolet vastaajista koki päivittäin tai viikoittain olonsa väsyneeksi työssä/työpäivän aikana. Lähes puolet arvioi, että ei pysty pitämään päivittäin tai viikoittain riittävästi taukoja. Työtä tai työhön liittyviä tehtäviä oli päivittäin tai viikoittain kolmasosalla vastanneista niin, ettei kykene palautumaan riittävästi.



Kuva 6. Kiertuetoimintaan/työmatkoihin, muuttuviin työympäristöihin ja yksintyöskentelyyn liittyvän kuormituksen esiintyminen (n=798) (%-osuudet vastaajista).

Huolta töiden riittävydestä koki vähintään viikoittain noin neljäsosa (27 %). Vajaata kolmasosaa (34 %) töiden riittävyys ei koskaan huolestuttanut. Kielteinen palaute (esim. mediassa, somessa tai yksityishenkilöltä) kuormitti 24 %:a vastaajista vähintään kuukausittain.

Psykososiaaliset ja kognitiiviset kuormitustekijät nousivat korostetusti esiin sekä vaara-, haitta- ja kuormitustekijöiden esiintymistä koskevan avoimen kysymyksen vastauksissa että haastattelu- ja havainnointiaineistoissa. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on luokiteltu ja esitetty luokkaa kuvaavan esimerkkivastauksen kanssa yleisyysjärjestyksessä taulukossa 12. Haastateltavat painottavat, että juuri psykososiaalinen työkuormitus uhkaa eniten työhyvinvointia esittävän taiteen aloilla:

*”Ainakin itsellä lähtökohtaisesti kaikki, mitä tähän alaan liittyy, niin on enemmänkin henkisesti rasakaita asioita.” (POP)*

Havainnoitavissa työtilanteissa työskentelevät nostivat työn lomassa ja taukokeskusteluissa voimakkaasti esiin psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden hallitsemisen tärkeyden. Myös alan rakenteellisia haasteita kuvattiin, kuten freelancerin korkeaa kynnystä jäädä kotiin sairastapauksessa (sijaistarve ja ansion menetys) ja intohimoisen fanikulttuurin aiheuttamaa kuormittumista. Yhden haastattelun päätteeksi haastateltavat toteavat puolittain huumorilla, että ovat tulleet puhuneeksi enemmän teknisestä turvallisuudesta, vaikka ”henkinen hyvinvointi” olisi vähintään yhtä painava aihe:

*Puhuja 1: ”Ei me päästy henkiseen hyvinvointiin vielä ollenkaan.”*

*Puhuja 2: ”No mutta se on asia erikseen.”*

*Puhuja 3: ”Niin se onkin, se onkin ihan oma juttunsa, [...] sitten voi ottaa nojatuolin jo alle.” (ST)*

Työn yleinen henkinen rasittavuus on haastatteluissa usein toistuva teema. Psykososiaalista ja kognitiivista kuormitusta aiheuttavista yksittäisistä tekijöistä haastatteluissa korostuvat kyselyaineiston tavoin työmääriin ja työaikoihin liittyvät kysymykset. Varsinkin tanssi- ja teatterialan haastatteluissa tuodaan esiin työn syklisyys ja se, että kuormittavimmat vaiheet tiivistyvät ensi-iltaa edeltäviin päiviin ja viikkoihin. Lisäksi puhutaan työajan epämääräisyydestä ja säätelyn puuttumisesta. On vaikea rajata erilleen työtä ja vapaa-aikaa. Itsensäyöllistäjien työssä korostuvat puolestaan vaikeudet määritellä työhön käytettävä aika kohtuulliseksi suhteessa siitä saatuun rahalliseen korvaukseen.

Taulukko 12. Kyselyn avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa esille tulleita psykososiaalisia kuormitustekijöitä

Psykososiaalinen kuormitustekijä	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Työn määrä ja työtahti	<p><i>”työn määrän ja käytettävissä olevan ajan epäsuhta” (K, tanssinopettaja)</i></p> <p><i>”Jotkut proggit joskus riistäytyy käsistä, tai niistä voi tulla liian isoja tekijöille, niin et saa pidettyä sen [työmäärän] semmosena... kaikille sopivana.” (H, TA)</i></p>
Työajat (mm. ylityöt, vuoro-työ, yötyö, työn sidonnaisuus, 2-osaisuus)	<p><i>”Työpäivien yllättävä venyminen jatkuvasti, 16–20 tunnin työpäivät kuvausten aikana, epäsäännöllinen työaika ja liian lyhyt palautumisaika rasittavat.” (K, tuotantopäällikkö)</i></p> <p><i>”Päivät moniosaisia ja poskettoman pitkiä” (K, tanssinopettaja, koreografi)</i></p> <p><i>”Välillä on vaikea hahmottaa, mikä on työtä ja mikä on työaika ja milloin on töissä.” (H, POP)</i></p>
Stressi ja väsymys	<p><i>”henkistä rasitusta” (K, tuotantopäällikkö)</i></p> <p><i>”[...] liian vähän henkilöresurssia. Stressi on jatkuvaa” (K, toiminnanjohtaja)</i></p> <p><i>”Oon tsempannu hirveesti, että miten ei itse laittais omaa stressiä muiden niskaan, että ei se oo muiden työtehtävä kantaa mun ongelmia tai jotain että jännittääks mua vai eiks mua jännitä.” (H, ST)</i></p>
Esimiehen ja työyhteisön tuki	<p><i>”alkeelliset tai olemattomat johtamistaidot” (K, tuottaja / hallintopäällikkö / esiintyjä)</i></p> <p><i>”[...] parempaa henkilöstöjohtamista, avoimempaa keskustelukulttuuria sekä keskinäistä kunnioitusta.” (K, tanssija-tanssinopettaja)</i></p> <p><i>”liian vähäinen tuki” (K, lavastaja)</i></p> <p><i>”Työryhmässä saattaa olla oikein hyvä meininki, ja sitten on joku tuotantotaho, tai joku väliportaan johtaja, joka käyttää ihan sumeilematta valtaa ja jolla on täysin oma geimi siellä käynnissä.” (H, TA)</i></p>
Työskentelyolosuhteet ja työvälineet (ml. sisäilmaan liittyvät huolenilmaisut ja oireet)	<p><i>”toimimattomat laitteet” (K, tanssinopettaja)</i></p> <p><i>”...kuvataan homeisissa ja sisäilmaongelmaisissa rakennuksissa ja vähätellään työntekijöiden huolta.” (K, kamera-assistentti)</i></p> <p><i>”Jos tekniikka pettää, niin se luo sellaisen epävarman fiiliksen. Että ei voi olla niin luontevasti, että koko ajan jännittää, mitähän nyt tapahtuu.” (H, POP)</i></p>

<b>Psykososiaalinen kuormitustekijä</b>	<b>Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)</b>
Työnjako, tehtäväkuva ja tavoitteet	<p><i>"epäselvät työnkuvat, tavoitteet ja vastuut sekä epäselvä työnjako." (K, viestintä- ja markkinointipäällikkö)</i></p> <p><i>"Meillä on vähän menettelytavat usein hakusessa, että kenen vastuulle kuuluu mikäkin asia." (H, SO)</i></p>
Yhteistyö ja tiedonkulku	<p><i>"Kommunikaatiokatkokset" (K, sirkusopettaja)</i></p> <p><i>"Työyhteisön sisäisten jännitteiden vaikutus työhön ja jaksamiseen on kielteinen." (K, teatterityöntekijä)</i></p> <p><i>"Kukaan ei seuraa, että mikä sanktio tulee, jos ei pidä [sopimuksista] kiinni. Ja sitten sitä itte jotenkin nielee sen ja sopeutuu, ettei tuu hankalaa mainetta." (H, POP)</i></p>
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	<p><i>"työpaikkakiusaaminen kollegan taholta" (K, näyttelijä)</i></p> <p><i>"vallan väärinkäyttö" (K, tanssitaiteilija)</i></p> <p><i>"seksuaaliseen häirintään olen törmännyt" (K, muusikko)</i></p> <p><i>"Vuosikymmeniä meidän kentällä on esimerkkejä ihmisistä, jotka on saanu ihan vapaasti sekoilla ja kiusata työntekijöitään. Ja kaikki on tiennyt sen [...] Meillä ei oo mitään keinoja ollu puuttua tämmöseen, muuta kun totta kai tanssijat varottelee toisiaan." (H, TA)</i></p>
Työn epävarmuus	<p><i>"Itselle aivan hirvee semmoinen henkinen stressi miettiä, että pystynks mä tarjoaan ihmisille keikkaa ja pystynks mä tarjoaan niin paljon, että ne pärjää [...] jos jokaisella on henk. kohtaisesti epävarmuus omasta tilanteesta, niin mä kannan teidänkin tilanteen epävarmuudesta, en pelkästään omani, vaan teidän kaikkien, niin se on aika silleen itselle henkisesti tosi raskasta." (H, POP)</i></p>
Työn laadulliset vaatimukset	<p><i>"Luova työ nyt ei oo koskaan, mikään ei oo varmaa ja sä aina aloitat sen biisin tekemisen nolasta ja tavallaan se, että ei se oo mikään semmoinen helppo, mielelle ei oo hirveän helppo asetelma." (H, POP)</i></p>

Haastatteluissa se, että joutuisi tekemään tai tarkkailemaan useita asioita yhtä aikaa, ei tule esiin samalla painokkuudella kuin kyselyssä. Tarkkaavaisuutta ja keskittymistä vaativasta työstä kuitenkin puhutaan, samoin keskittymistä haastavista tekijöistä kuten melusta ja hälystä (joita on edellä käsitelty jo fyysikaalisten kuormitustekijöiden yhteydessä). Näitä esiintyy monenlaisissa työtehtävissä, taiteellisesta työstä toimistotyöhön:

*”Jokainen tahti pitäisi soittaa ihan täydellisesti, ihan pieni. Ja sitten ei saa liikkua liian paljon, koska sitten kaikki huomaa, että sinä olet ihan väsynyt. [...] Se keskittyminen joskus on aika vaikeaa, jos on koko ajan melu ympärillä ja sitten pitäisi soittaa se yksi tahti täydellisesti keskellä. Ja se, jos on joka päivä hirveesti melua, se on vaikeaa.” (SO)*

*”Aikamoinen häly. Tää mun mielestä heikentää työtehoa aika paljon tietyissä tilanteissa. Mä itse oon toiminu pari vuotta sillee, että mä tiedän, etten mä päivisin saa hirveen paljon töitä tehtyä. Sitten mä jään yleensä illalla tekemään ne työt, jotka pitää tehdä rauhassa. Se tietyllä tavalla pidentää päivää. Nyt mä oon lopettanu tän tavan ja pyrkiny siitä aika paljon pois. Mutta tää häly on semmonen ainakin itseäni kaikkein eniten rasittava asia tässä työympäristössä.” (SO)*

Lisäksi keskittymiseen ja tarkkaavaisuuteen vaikuttavina tekijöinä tuodaan haastatteluissa esiin esimerkiksi näkemistä vaikeuttavat tekijät (häikäisevät valot, pimeys, savut) tai väsymys, joka voi aiheutua esimerkiksi liian lyhyistä lepoajoista ja puutteellisesta palautumisesta.

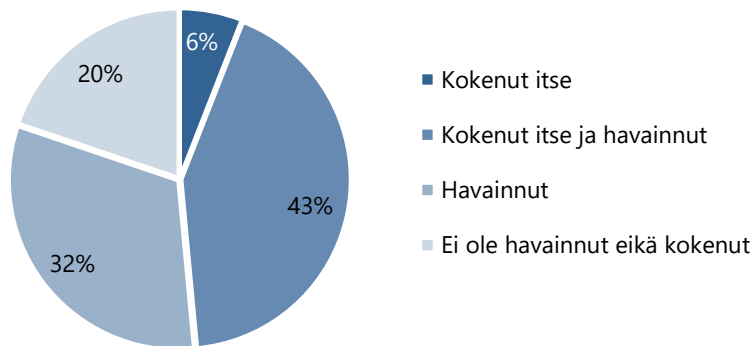
Havainnoitavissa työtilanteissa havaittiin paljon tarkkaavaisuutta ja täydellistä keskittymistä vaativia työtilanteita harjoitus- ja esiintymistilanteissa sekä esiintyvillä taiteilijoilla (esim. orkesterimuusikko) että teknisellä henkilöstöllä (esim. ääni- ja valoteknikon työn vaatimukset konsertin aikana). Keskittyneisyys ja kognitiivinen kuormitus oli havaittavissa henkilöiden kasvon ilmeistä. Lisäksi havaittiin ihmisen tiedonkäsittelyn kannalta haastavia tilanteita, jotka vaativat työn suorittajalta usean tehtävän tekemistä tai asian tarkkailemista samanaikaisesti. Teatterissa taas esimerkiksi esiintymisasut voivat vaikeuttaa näyttelijän kykyä havaita ympäristöään.

Havainnoituissa työtilanteissa aikataulutukseen ja ajankäyttöön liittyvät teemat nousevat esiin eri näkökulmista. Havainnoitavan tanssiproduktion harjoitukset pyritään pitämään kestoaltaan riittävän lyhyinä ja tiiviinä, vaikka alan tyypillinen harjoituspäivä on pidempi. Koreografi lopettaa havainnoitavan harjoituksenkin etuajassa arvioituaan, että toivotut asiat on saatu aikaan. Kevyen musiikin yhtyeen muusikoiden ja teknisen henkilöstön konserttipäivät venyvät matkustamisineen ja valmistautumisineen pitkäksi. Toisaalta havainnoinneissa ilmeni aikataulutukseen liittyvää sujumattomuutta ja häiriöitä: palaverin keskeyttäminen avun pyynnön vuoksi ja yhden muusikon myöhästyminen ja odottelemineen sound-checkiin.

Haastatteluissa nostetaan erityisen paljon esille työryhmissä ilmenevien mahdollisten ristiriitatilanteiden kuormittavuus ja varsinkin autoritaarisen johtamisen ongelmat. Kuormittavia ristiriitatilanteita voi syntyä myös työn tilaajan ja esiintyvän ryhmän välille erityisesti silloin, kun vastuu- ja sopimusasioista on epäselvyyttä.

#### 4.3.6 Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän esiintyminen

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän esiintymistä kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana selvitetiin kysymyksellä, jossa oli kuvattuna kymmenen epäasiallisen kohtelun tai häirinnän muotoa. Lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus itse kirjoittaa kuvaus muusta mahdollisesti kokemastaan tai havaitsemastaan epäasiallisesta kohtelusta. Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat 'olen kokenut itse', 'olen havainnut työympäristössäni' ja 'en ole'. Vastaajista 6 % oli itse kokenut epäasiallista kohtelua jossain muodossa kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana. 43 % vastaajista oli sekä kokenut itse että havainnut työympäristössä jotain epäasiallisen kohtelun muotoa viimeisen kahden vuoden aikana. Joka viides vastaaja ei ollut kokenut eikä havainnut työympäristössään epäasiallista kohtelua vastamista edeltäneinä kahtena vuotena. (Kuva 7.)



Kuva 7. Kokenut ja havaitun epäasiallisen kohtelun ilmeneminen työympäristössä viimeisen kahden vuoden aikana (n = 796) (%-osuudet vastanneista).

Taulukossa 13 on esitetty vastaajien itse kokemat tai työympäristössään havaitsemat häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muodot viimeisen kahden vuoden aikana. Yleisimmin koettuja tai työympäristössä havaittuja epäasiallisen kohtelun muotoja olivat painostus, kiusaaminen, eriarvoinen kohtelu sukupuolen vuoksi sekä eriarvoinen kohtelu iän vuoksi.

Kysymykseen "Jos olet kokenut itse jotain edellä mainituista (epäasiallinen kohtelu), kuka tai ketkä ovat kohdelleet sinua epäasiallisesti?" vastasi 478 henkilöä (60 % kaikista kyselyyn vastanneista). Vastaajat saattoivat valita yhden tai useamman vastausvaihtoehdon. Useimmiten epäasiallisesti kohdellut oli kollega tai työtoveri (59 %), ylemmän johdon edustaja (39 %) tai lähiesimies (34 %). Noin viidesosalla kyseessä oli ollut asiakas tai yleisön edustaja (22 %), työtä ohjaava henkilö (19 %) tai toimeksiantaja tai tilaaja (17 %). Harvemmin epäasiallista käytöstä oli koettu alaisten (7 %) tai jonkin muun taho (5 %) toimesta. Kysymykseen vastanneista yhden epäasiallisesti kohdelleen tahon oli valinnut 42 % ja vähintään kaksi tahoja valitsi 58 %.

Taulukko 13. Epäasiallisen kohtelun muodot ja niiden esiintyminen kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana (kokenut itse, havainnut, ei ole). (%-osuudet kysymyksiin vastanneista).

Epäasiallisen kohtelun muodot (N=796), %	Kokenut itse*	Havainnut*	En ole
Painostus	25	41	44
Kiusaaminen	21	44	44
Eriarvoinen kohtelu sukupuolen vuoksi	20	29	57
Eriarvoinen kohtelu iän vuoksi	16	34	55
Uhkailu	13	21	69
Seksuaalinen häirintä	10	26	67
Väkivallan uhka	6	14	80
Muu epäasiallinen kohtelu	4	3	32
Eriarvoinen kohtelu syntyperän vuoksi	2	9	89
Epäasiallista puhetta tai viestejä	3	2	**
Ulossulkeminen työyhteisössä	3	2	**
Eriarvoinen kohtelu seksuaalisen suuntautumisen vuoksi	2	8	90
Ylemmässä asemassa olevan epäasiallinen käytös	2	2	**
Työn tekemiseen, työsuhteen ehtoihin tai palkkaukseen liittyvät kohtuuttomat vaatimukset tai epäoikeudenmukainen kohtelu	2	1	**

\* vastaaja on voinut valita useamman vastausvaihtoehdon.

\*\* Uudelleenluokiteltu avovastauksesta muuta epäasiallista kohtelua, mitä; vastaajat ovat tällöin kuvanneet joko havaitsemaansa tai kokemaansa.

Epäasiallisen kohtelun puheeksi ottoa selvitettiin kysymyksellä "Miten olet toiminut, jos sinua on kohdeltu epäasiallisesti?". Kysymykseen vastasi 485 henkilöä (60 % kaikista kyselyyn vastanneista), ja kysymyksessä oli mahdollista valita yksi tai useampi vaihtoehto. Kysymykseen vastanneista 67 % oli käsitellyt asiaa perheen ja ystävien kanssa, 51 % oli ker-tonut asiasta kollegalle, sekä 39 % oli ottanut asian puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa ja pyytänyt häntä lopettamaan. Muita toimintatapoja olivat olleet asiasta kertominen esimiehelle, luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle, asiasta puhuminen työterveyshuollossa/terveydenhuollossa tai puhuminen jonkun muun tahon kanssa. Noin joka kymmenes kysymykseen vastanneista ei ollut ottanut asiaa puheeksi kenenkään kanssa (taulukko 14).

Taulukko 14 Vastaajien toiminta ja puheeksi ottaminen epäasialliseen kohteluun liittyen (%-osuudet vastanneista).

<b>Miten olet toiminut, jos sinua on kohdeltu epäasiallisesti? (n=485)*</b>	<b>%</b>
Käsittellyt asiaa perheen ja ystävien kanssa	67
Kertonut asiasta kollegalle	51
Ottanut asian puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa ja pyytänyt häntä lopettamaan	39
Kertonut asiasta esimiehelle	29
Olen puhunut asiasta jonkun muun kuin edellä mainittujen kanssa	22
Puhunut asiasta työterveyshuollossa/terveydenhuollossa	19
Kertonut asiasta luottamusmiehelle	17
En ole ottanut asiaa puheeksi kenenkään kanssa	12
Kertonut asiasta työsuojeluvaltuutetulle	9
Muu	6

\* vastaaja on voinut valita useamman vastausvaihtoehdon.

Vastaajista 271 (34 % kaikista kyselyyn vastanneista) otti kantaa syihin, miksi ei ollut ottanut epäasiallista kohtelua puheeksi työpaikalla tai työyhteisössä. Vastaajilla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi syy. Kysymykseen vastanneista 47 % oli sitä mieltä, että omalla työpaikalla tai työryhmässä epäasiallista kohtelua täytyy kestää. 39 % ei ollut uskaltanut ottaa asiaa puheeksi, koska pelkäsi tilanteen vain pahenevan työryhmässä. Noin 30 % arvioi, että työpaikalla tai työryhmässä ei ole tapana ottaa puheeksi tällaista (32 %), ja vajaa neljännes ei ollut tiennyt, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä (27 %). Muita mainittuja toimintatapoja olivat olleet vastaajan pyrkimys jättää asia huomioitta tai olla välittämättä, yhteydenotto liiton lakimieheen, asian esille nosto yleisellä tasolla, keskustelu työnhajaajan kanssa, pyrkimys pitää puolensa tilanteessa, yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen ja rikosilmoituksen tekeminen.



Taulukko 15. Syyt, miksi vastaajat eivät olleet ottaneet epäasiallista kohtelua puheeksi työpaikalla tai työyhteisössä (%-osuudet vastanneista).

Syitä, miksi epäasiallista kohtelua ei ole otettu puheeksi työpaikalla tai työyhteisössä (n=269)*	%
Työpaikallani/-ryhmässäni epäasiallista kohtelua täytyy "kestää"	47
En uskalla, koska pelkään, että tilanne vain pahenee työryhmässä	39
Työpaikallani/-ryhmässäni ei ole tapana ottaa puheeksi tällaista	32
En tiedä, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä	27
Pelko kielteisesti seurauksista työsuhteelle tai töiden jatkuvuudelle tulevaisuudessa	6
Kokemus tai ajatus, ettei tilanne ole muuttunut tai muutu kuitenkaan	6
Kohtelun koetaan olleen pienimuotoista tai ohimenevää, epäusko oman tulkinnan oikeellisuuteen, pyrkimys olla välittämättä	5
Asia oli jo otettu puheeksi tai käsitelty jonkun tahon kanssa tai oli parhaillaan käsitellyssä	1

\* vastaaja on voinut valita useamman vastausvaihtoehdon.

Useimmissa haastatteluissa tuodaan tavalla tai toisella esille häirinnän ja epäasiallisen kohtelun teema. Yhdessä haastattelussa haastateltava kertoo myös esimerkin häirintäkokemuksesta, ja esittää lisäksi arvion häirinnän yleisyydestä:

*"Yhdellä keikalla yks ihminen yritti puhelimella ottaa mun paidan alta kuvaa, kun mulla oli semmoinen iso t-paita. [...] Tostakin toki on aikaa, mutta näitä oon kyllä kuullut paljon kollegoilta myös, että varsinkin naisartistit saa semmoista tietynlaista häiriköintiä." (POP)*

Kerrotussa tapauksessa häiritsijä on ollut yleisön edustaja, ja häirinnän kohteena on ollut naispuolinen esiintyvä taiteilija. Samassa ryhmähaastattelussa miespuoliset esiintyjät täydentävät, että myös he ovat kokeneet suoranaista seksuaalista ahdistelua käsiksi käymisen muodossa. Haastatteluissa tuodaan muutoinkin esiin mahdolliset yleisön tai muiden työryhmän ulkopuolisten aiheuttamat uhkatilanteet. Esimerkiksi humalaisen yleisön arvaamaton käyttäytyminen voi häiritä esitystilanteita tai pelko väkivaltaisesta hyökkäyksestä esitystilaan huolestuttaa. Nämä aiheet esiintyvät myös työn kuormitustekijöinä kyselyssä olleen vaara-, haitta- ja kuormitustekijöitä koskeneen avoimen kysymyksen vastauksissa.

Yleisön epäasiallisen käyttäytymisen lisäksi haastatteluissa tuodaan esiin työnantajan edustajan tai työn operatiivisen johtajan epäasiallinen käyttäytyminen. Haastatteluissa kerrotaan työnantajan tai työnjohtajan epäasiallisesta käyttäytymisestä kahdesta näkökulmasta: yhtäältä työehtojen polkeminen, toisaalta vuorovaikutukseen liittyvät asiat. Haastateltavat kertovat työehtojen polkemisestä esimerkiksi:

*“Vieläkin tuntuu välillä, että joutuu vähän niin kun pyytelemään sitä kunnioitusta tai semmosta. Jos on tehny yli kymmenen, 14 vuotta töitä, niin joutuu pyytämään semmosta asianmukaista palkkaa. Ei tässä työsuhteessa, mutta joissain muissa työsuhteissa. Tai sitten, että... just jotkut tuntimäärät, tai että on kaikki paussit ja ruokapaussit.” (TA)*

Vuorovaikutukseen liittyviä asioita tuodaan haastatteluissa esiin yhtäältä lievinä, ohimenevinä kielellisen kommunikaation tilanteina (esimerkiksi koreografi voi ”sanoa jotain typerää”, TA). Toisaalta puhutaan ”harmaasta alueesta”, jossa taiteellisen työnjohtajan kielenkäyttö voi mennä ”kiusaamisen puolelle”:

*“Taiteellisessa ammatissa se on semmoista hürveen vaikeeta, harmaata aluetta, että jos kapellimestari, millä tavalla se puhuttelee orkesterilaisia, kun se yrittää saada meidät soittaa paremmin. Niin että missä se raja menee, että koska se menee hännäämisen puolelle ja kiusaamisen puolelle suorastaan.” (SO)*

Kolmanneksi, haastateltavat kertovat työnantajatahon vakavammasta epäasiallisesta käyttäytymisestä, joka voi olla jatkunut vuosia. Haastateltava käyttää ”kiusaamisen” lisäksi sanaa ”nöyryyttäminen”:

*“Vuosikymmeniä meidän kentällä on esimerkkejä ihmisistä, jotka on saanu ihan vapaasti sekoilla ja kiusata työntekijöitään. Ja kaikki on tienny sen. [...] Tehdään hyvää taidetta ja kaikkee. Mutta se on ollu järjestelmällistä ihmisten nöyryyttämistä, siis se toiminta.” (TA)*

Haastateltavat tuovat esiin myös useita mahdollisia keinoja puuttua työssä esiintyvään häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Yleisön taholta tulevaa häirintää ja uhkaavaa käyttäytymistä pyritään ehkäisemään tehokkaalla järjestyksenvalvonnalla ja kouluttamalla henkilöstöä toimimaan uhkatilanteissa. Työryhmät ovat myös laatineet omia toimintatapoja ja -ohjeita tilanteisiin, joissa ryhmien sisällä ilmenee esimerkiksi seksuaalista häirintää tai muuta epäasiallista käyttäytymistä työn taiteellisen johtajan taholta tai työryhmän kesken. Haastatteluissa nostetaan myös esiin organisaatioiden vastuu siinä, keitä palkataan työryhmien taiteellisiin johtotehtäviin, kuten kapellimestariksi. Lisäksi huomioidaan, että alan ammattijärjestöt voisivat tarjota aiheeseen liittyvää ohjausta ja koulutusta. Haastateltavien mukaan julkisen tuen ehtona voisi olla vastuullisen työkäyttäytymisen aktiivinen edistäminen organisaatioissa ja työryhmissä.

## 4.4 Keinoja turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtimiseen

Kyselyssä kartoitettiin, miten vastaajat olivat toimineet viimeisen vuoden aikana havaitessaan vaaroja tai uhkia. Vastaajista reilu puolet (56 %) oli varoittanut työtoveria vaarasta tai uhasta. 40 % oli ilmoittanut vaarasta tai uhasta tilaajalle, toimeksiantajalle tai tilan omistajalle, ja 40 % oli estänyt vaaratilanteen syntymisen esimerkiksi korjaamalla havaitsemansa puutteellisen suojauksen. Noin neljäsosa (27 %) vastaajista oli kieltäytynyt toimimasta

vaarallisella tai haitallisella tavalla, ja yhtä moni oli estänyt työtoveria joutumasta vaaraan tai uhkaavaan tilanteeseen (26 %). Vastaajista 28 % ilmoitti, ettei ollut tehnyt mitään näistä edellä mainituista. Vastaajista 59 %:n mielestä (täysin tai osittain samaa mieltä) paikoissa, joissa vastaaja työskentelee, huolehditaan riittävästi ensiapuvalmiudesta (muun muassa ensiaputaitoiset henkilöt, varusteet ja toimintaohjeet). Vastaajista 55 % arvioi (täysin tai osittain samaa mieltä), että paikoissa, joissa vastaaja työskentelee, kaikki käyttävät tarvittavia turvavarusteita ja henkilönsuojaimia.

Kyselyvastaajilla oli mahdollisuus ehdottaa toimenpiteitä tunnistamiensa vaara- ja kuormitustekijöiden hallitsemiseksi. Niitä esitettiin yhteensä 310 kappaletta. Myös haastatteluissa tuli esiin jo käytössä olevia hyviä käytäntöjä sekä toimintatapaehdotuksia turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen. (Taulukko 16.)

*Taulukko 16. Kyselyssä ja haastatteluissa esitettyjä vaara-, häirtä- ja kuormitustekijöiden hallinnan keinoja ja ehdotuksia uusista keinoista.*

Hallintakeino	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Työvälineisiin, -tiloihin ja henkilönsuojaimiin liittyvät keinot	<p><i>"Tilat, joissa voi käyttää esim henkilönostinta vaivattomasti ja muutenkin sähköiset piste- ja tankonostimet vähentäisivät työperäisiä rasitusvammoja ja onnettomuusriskiä." (K, apulaisvalaistusmestari)</i></p> <p><i>"There are invented systems, you can be protected by glasses, by, how do you say, panels. Or you can protect yourself by earplugs." (H, SO)</i></p> <p><i>"Asianmukaiset, turvalliset ja käytännölliset apuvälineet korkeisiin paikkoihin pääsemiseksi." (K, valo- ja äänisuunnittelija)</i></p>
Työn organisointiin ja ennalta suunnitteluun liittyvät keinot	<p><i>"Tarvittaisiin parempaa ennakkosuunnittelua, jolloin työt pystyisi jakamaan paremmin eivätkä yllätykset sotkisi suunnitelmia." (K, äänimestari)</i></p> <p><i>"on ollut ehkä vähän tavallista selkeämpi aikataulu ja se on ollut hyvin etukäteen tiedossa ja siitä on pidetty kiinni" (H, TA)</i></p>
Toimintakulttuuriin, työyhteisöön ja ilmapäiriin liittyvät keinot	<p><i>"Käsiteltäisiin epäkohtia asialähtöisesti suoraan - ei henkilöitä syyttämällä ja juoruilemalla." (K, pukusuunnittelija)</i></p> <p><i>"keskinäinen kunnioitus huoneessa kaikkien tekijöiden kanssa" (H, TA)</i></p>
Budjettiin, rahoitukseen ja resursseihin liittyvät keinot	<p><i>"Tuotantoyhtiöillä pitäisi olla realistisemmat näkemykset siihen, mikä on mahdollista toteuttaa olemassa olevilla resursseilla ja mikä ei." (K, TV-kuvaaja)</i></p> <p><i>"Että sulla on rahaa siihen, että sulla on henkilökunta, jolla on kohtuulliset työajat, että ajoajat on inhimilliset ja ne roudausolosuhteet" (H, RT)</i></p>

Hallintakeino	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Työmäärän hallintaan, palautumisen varmistamiseen ja lepoaikoihin liittyvät keinot	<p><i>"toimenpiteenä kunnolliset palautumisajat työvuorojen välissä, työaikojen uudelleen suunnittelu." (K, tarpeistonvalmistaja)</i></p> <p><i>"me ei kasvateta kierroksia kohti ensi-iltaa, vaan nyt tehään tavallaan vähän lyhyempää päivää" (H, TA)</i></p>
Työtapojen turvallisuuteen, huolellisuuteen, varovaisuuteen ja malttiin liittyvät keinot	<p><i>"Näitä [fyysisiä riskejä] voitaisiin ennaltaehkäistä koulutuksella, suunnittelulla ja työskentelemällä rauhallisesti ja ympäristöä tarkkaillen." (K, teatteri-ilmaisun ohjaaja)</i></p> <p><i>"niin tunnollinen työntekijä ei saa olla että tulee vajaakuntosena töihin, että täällä täytyy olla oikeesti aika kartalla, on aika vaarallisia paikkoja tuolla, vaikka tyhjä näyttämö" (H, ST)</i></p>
Osaamiseen, koulutamiseen ja perehdyttämiseen (ml. johtamistaidot) liittyvät keinot	<p><i>"Työpaikallani pitäisi olla esimiesasemassa johtamiskoulutuksen saanut ihminen, koska huono johtaminen aiheuttaa paljon sekavuutta ja epäjohtonmuokaisuutta ja tuntuu kiusaamiselta." (K, kulttuurituottaja)</i></p> <p><i>"olisi hyödyllistä jos ammattimaisia, turvallisia työtapoja opetettaisiin laajemminkin Suomessa." (K, opettaja-näyttelijä)</i></p> <p><i>"hyvä pointti kun sanoit, että säkin saatat olla puoli vuotta talossa töissä ja kukaan ei oo käynyt esimerkiks turvallisuusohjeistuksiä läpi, [...] että jatkossa me käytäis hyvin aikasessa vaiheessa suunnittelijoiden tapaamisissa läpi määrättyt pääaiheet." (H, ST)</i></p>
Yhteiskunnalliseen tasoon, alan ulkopuoliseen valvontaan liittyvät keinot	<p><i>"Toimenpiteinä tilanteen parantamiseksi kaikki tuotantoyhtiöt, sekä mainos-, tv- että elokuva-alalla pitäisi laittaa tarkkaan syyniin varsinkin työterveyden ja työajanseurannan osalta." (K, tuotantopäällikkö)</i></p> <p><i>"Alalla pitäisi olla jonkinlainen valvonta työnantajia kohtaan. Alalla vallitsee pelon kulttuuri, epäkohtia ei uskalleta tuoda esiin." (K, tanssitaiteilija)</i></p> <p><i>"ei ole mitään semmoista tahoja, joka määrittelis mitään keikkaliksoja tai työolosuhteita tai työaikoja tai mitään. Sehän olis aivan mahtavaa, kun joku päätätäs, että kaikki keikat pitää alkaa yhdeksältä illalla." (H, POP)</i></p>
Itsestä huolehtimiseen (liikunta, fysioterapia, palautuminen) liittyvät keinot	<p><i>"Käyn kuntosalilla ja liikun muutenkin vähentääkseni tästä aiheutuvaa haittaa jo ennalta." (K, muusikko/kapellimestari)</i></p> <p><i>"on yks Suomen parhaista muusikoihin erikoistuneita fysioterapeuteista, joka pitää viikoittain tällaista lihashuoltojumbppaa" (H, SO)</i></p>
Työterveyshuoltoon ja muihin tukitahoihin liittyvät keinot	<p><i>"Työnohjaus on hyvä keino päästä [henkiseen kuormitukseen] kiinni." (K, tuottaja)</i></p> <p><i>"jos aattelee ammattiliikkuja, tanssijoita tai sirkuslaisia, niin yks osa työturvallisuutta on se, että täälläkin jos tapahtuu jotain ni pääsee heti lääkäriin" (H, ST)</i></p>

Osa kyselyvastaajien itse kirjoittamista kuvauksista työnsä kuormitus-, haitta- ja vaaratekijöistä liittyivät hallintamenettelyihin ja toimintatapoihin. Yleisimmin vastaukset liittyivät osaamisen ja tiedon puutteeseen; esimerkiksi eräs vastaaja kuvaa, että kuvauksissa ”pieniä stunteja tehdään perstuntumalla ja tuurilla” tai tekniikkaan liittyen ”joudun työssäni tekemään myös teknisen puolen asioita, vaikkei minulla ole niihin mitään koulutusta”. Myös alan kulttuuri tulla sairaana töihin ja puutteet varahenkilöjärjestelmässä nousevat voimakkaasti esiin, kuten yksi vastaajista tiivistää: ”Sairaana on velvollisuus työskennellä normaalisti.” Työn sirpaleisuus sekä työpaikkojen ja -ryhmien jatkuva vaihtuminen, perehdyttämisen ja työnopastuksen puutteet, tilaresurssit, kulkutiet ja käytävät sekä henkilönsuojaimet nousevat myös esiin. Haastatteluissa puhuttiin lisäksi usein sopimuskäytäntöjen vakauttamisesta ja vastuiden tarkemmasta määrittelystä työkuormituksen ja työympäristön vaaratekijöiden hallinnan keinoina erityisesti kiertuetoiminnassa. Kaikki kiertuetoimintaa tekevät haastateltavat toivat esiin, että esiintyvän ryhmän toimittamista yksityiskohtaisista raide-reista huolimatta esiintymispaikkojen olosuhteet saattoivat olla erilaiset kuin oli sovittu ja tähän toivottiin toistuvasti parannusta.

Haastatteluissa esiintyneet käytännöt sekä toiveet työturvallisuuden ja hyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät varsinkin pienempien työryhmien ja organisaatioiden kohdalla erityisesti ammattimaisen työskentelyn rakenteisiin. Haastatteluissa kuvataan monta kertaa, että koko kentän ammattimaistuminen on johtanut työturvallisuuden parempaan huomioimiseen esittävän taiteen aloilla. Samalla esitetään, että ammattimainen suhtautuminen työhön yksilö- ja työryhmätasolla mahdollistaa turvallisuuden ja hyvinvoinnin:

*Puhuja 1: ”Se on vähän semmonen toimintatapakulttuuri, että tässä [tanssiryhmässä] keskitytään myös työn tekemiseen aika puhtaasti ja sit se työn tekeminen loppuu, ja sit voidaan viettää vapaa-aikaa myöskin samalla porukalla. Sitten tätä ammattia ja koko esittävän taiteen tekemistä voi myös harrastaa ja se liittyy ehkä nuoruuteen tai sitten tämmösiin asioihin.”*

*Puhuja 2: ”Me ei jakseta enää harrastaa.” (TA)*

Haastateltavat esittävät edellisessä sitaatissa, että harrastajamaisempi suhde esittävän taiteen työhön voi liittyä nuoreen ikään. Rinnakkaisena näkökulmana haastatteluissa tulee esiin kokemuksen puute alalla: haastateltavat esittävät, että kokemattomien työntekijöiden asema on heikompi neuvottelutilanteissa, heidän ajatellaan olevan valmiita joutamaan sopimuksista tai suostuvan heikompiin työoloihin. Alalle kaivatut turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimisen keinot liittyvätkin haastatteluissa usein juuri ammattimaisten rakenteiden vakiinnuttamiseen: sopimusten pitämiseen, vakiintuneisiin työaikakäytäntöihin ja muihin työnteon rakenteisiin, jotka pätsivät samalla tavalla kaikkien kohdalla.

## 4.5 Voimavaratekijät esittävän taiteen työssä

Yli 80 % vastanneista on päivittäin tai viikoittain ylpeä (82 %) ja innostunut (82 %) työstään, pystyy hyvin käyttämään osaamistaan hyödyksi työssään (89 %) sekä arvioi, että työpäivän alussa tuntuu hyvältä ryhtyä töihin (85 %). Esimieheltä tai muulta vastuuhenkilöltä selkeää ja rakentavaa palautetta työssä onnistumisesta koki saavansa päivittäin tai viikoittain 30 %, joskin 40 % vastanneista arvioi saavansa palautetta onnistumisestaan vuosittain tai harvemmin tai ei juuri koskaan.

Voimavaratekijöitä työssä (S9) koettiin useammin, kun turvallisuuden suunnittelun ja vastuiden arvioidaan olevan kunnossa ja alalla suhtaudutaan ja puututaan epäkohtiin asianmukaisesti. Myös työryhmän toimiva vuorovaikutus turvallisuusasioissa (S4) tuki voimavaratekijöiden esiintymistä työssä (S9). Voimavarojen esiintymistä heikensi se, jos vastaajat kokivat jatkuvasti vaihtuvien tai muuttuvien työympäristöjen aiheuttavan henkistä kuormittumista.

Havainnoiduissa työtilanteissa työ voimavaratekijänä oli aistittavissa työn ilona, innostuksena ja hyväntuulisena ilmapiirinä. Erilaisia työn voimavaratekijöitä tuli esiin sekä haastatteluissa että kyselyvastauksissa. Kyselyn kysymykseen: "Kerro vielä lopuksi, mitkä tekijät innostavat ja auttavat sinua jaksamaan työssäsi?" vastasi 488 henkilöä eli 61 % kaikista kyselyyn vastanneista. Vastaukset vaihtelevat ilmaisuiltaan yksittäisestä tekijästä tai tekijöistä (esimerkiksi työkaveri, musiikki) laajempiin kuvauksiin jaksamista tukevista tekijöistä. Työssä innostavista ja jaksamista tukevien tekijöiden yhteydessä vastaajat toivat esiin myös yksittäisiä voimavaroja kuluttavia tekijöitä, jotka tukevat osaltaan aiemmissa luvuissa esitettyjä tuloksia työssä esiintyvistä kuormitus-, haitta- ja vaaratekijöistä. Kyselyn avovastauksissa ja haastatteluissa mainitut voimavaratekijät ovat kuvattuna taulukossa 17.

Ilmaisuista valtaosa ryhmittyy pääluokkaan **työn voimaannuttavat piirteet**. Pääluokka muodostuu kolmesta alaluokasta: taide työnä, työn moninaisuus ja jatkuva kehittyminen sekä työssä onnistuminen ja siitä saatu palaute. Toinen pääluokka on **kollegiaalisuus ja työn sujuvuutta tukevat tekijät**, johon alakategorioina kuuluvat työkaverit ja työilmapiiri, vaikutusmahdollisuudet työhön ja töiden organisointi sekä hyvä johtaminen ja johdon tuki. Kolmas pääluokka on **itsestä huolehtiminen**. Aineistossa selvästi useimmin mainittiin taide työnä, työkaverit ja työilmapiiri, työn moninaisuus ja jatkuva kehittyminen sekä työssä onnistuminen ja siitä saatu palaute.

Taide työnä -ilmaisuissa tuodaan esiin taiteellinen työskentely, vapaus ja ajattelu, mahdollisuus uuden luomiseen, kutsumus ja rakkaus itselle merkitykselliseen alaan, itsensä ilmaiseminen tai toteuttaminen itselle mielekkään työn kautta tai taiteen keinoin sekä merkitysten tuottaminen taiteen avulla. Työn moninaisuutta ja sisältöä kuvataan työtehtävien, työn vaihtelevuuden (työympäristöt, työryhmät ja uudet ihmiset) ja erilaisten haasteiden

ratkomisen näkökulmasta. Työtehtäviä koskevissa ilmauksissa mainitaan monipuoliset, innostavat, haasteelliset, uudet, kiinnostavat ja/tai erilaiset työtehtävät (esimerkiksi esiintyminen, soittaminen, tanssiminen, videotyö, yleisötyö, koreografian tekeminen, teatterissa työskentely, keikkailu, residenssit, opettaminen, matkustaminen). Vaihtelevuus ilmenee ilmaisuina kuten ”jokainen tuotanto on erilainen”, ”päivittäin vaihtuvat haasteet” sekä mahdollisuutena työskennellä tai esiintyä uusien tai vaihtuvien, eri ikäisten taiteilijoiden, kapellimestarien, esiintyjien, ammattilaisten ja/tai solistien kanssa.

Jatkuva kehittyminen viittaa ilmaisuihin, joissa vastaajat kertovat työn tarjoavan koko ajan mahdollisuuden ammattitaidon, oman oppimisen tai osaamisen sekä itsensä kehittämiseen. Jatkuva kehittyminen toteutuu myös mahdollisuutena oppia kollegoilta ja oppilailta sekä seuraamalla alan kehitystä kotimaassa ja maailmalla. Muutama vastaaja tuo esiin myös kehittymisen työryhmänä tai orkesterina. Osalla jatkuvan kehittymisen taustalla näyttäytyy oma tarve oppimiseen, halu haastaa itsensä, kehittyä ja olla pätevä työssään.

Työssä onnistumista vastaajat ilmaisevat sekä pelkistetyin ilmauksin (esimerkiksi onnistumisen kokemukset, onnistumisen tunteet, tavoitteisiin pääsy) että kuvaten tarkemmin onnistumista (esimerkiksi hyvä lopputulos omalla työsaralla, hienosti mennyt keikka, vastaanäyttelijän auttaminen vaikeassa kohdassa, oppilaiden ilo omasta onnistumisestaan). Työstä saatu palaute voi olla ilmaistuna yksittäisenä sanana (palaute), mutta usein tuodaan selkeästi esiin myös palautteen antaja (yleisö, katsojat, työkaveri, kollega, ystävät, artistit, työryhmä, freelancerit, sosiaalinen media, oppilaat [lapset ja nuoret], asiakkaat, esimies, ohjaaja, työnantaja). Osa vastaajista kuvaa tarkemmin, millaisesta palautteesta on kyse (esimerkiksi kannustava, objektiivinen, rakentava, hyvä, positiivinen, innostava tai arvostava palaute, rakentava kritiikki, kiitoksen sanominen).

Toinen innostumista ja työssä jaksamista tukeva kokonaisuus on kollegiaalisuus ja työn sujuvuutta tukevat tekijät. Kokonaisuuteen kuuluvat työkaverit ja työilmapiiri, töiden organisointi ja vaikutusmahdollisuudet työhön sekä hyvä johtaminen ja johdon tuki. Työkaverien merkitystä innostavana tai jaksamista tukevana tekijänä kuvataan yksittäisillä sanoilla (kollegat, työkaverit, työtoverit) sekä erilaisin välittävin ja arvostavin adjektiivein. Tyypillisiä adjektiiveja ovat esimerkiksi tukea antavat, kannustavat, hienot, osaavat, innostavat, taitavat, mukavat, hyvät, rennot, ihanat, samanhenkiset, asiantuntevat, kiinnostavat, mahtavat kollegat, työkaverit tai työryhmä.

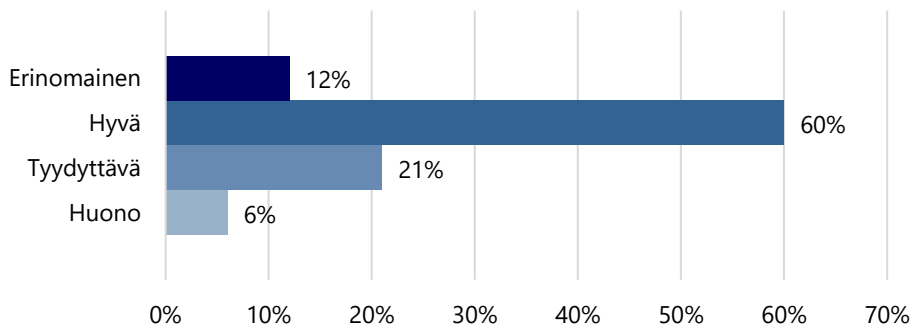
Myös työryhmän ilmapiiriä kuvataan monin adjektiivein: avoin, rehellinen, rento, innostunut, kannustava, tukeva, positiivinen, kunnioittava, hyväksyvä sekä reilu. Lisäksi ilmapiiriin liitetään mainintoina toimiva yhteistyö, yhteiset tavoitteet, yhteinen päämäärä, keskinäinen huumori ja hauskuus sekä tunne yhdessä tekemisestä jonkin uuden luomiseksi, ideoimiseksi tai tutkimiseksi.

Vaikutusmahdollisuudet työhön kuvautuvat mahdollisuuksina vaikuttaa oman työn sisältöön ja luovan työn prosessiin, työnteen ja taukojen aikatauluihin, työaikoihin, oman työn suunnitteluun sekä toimia työssään tai toteuttaa ideoitaan valitsemallaan tavalla. Toisaalta vaikutusmahdollisuudet näyttäytyvät myös rajojen asettamisena oman tekemisen määrittämiselle ja valitsemalla työtehtävät tai itselleen sopivimmat työryhmät. Yksi vastaajista tuo esiin yhteistyön lopettamisen vaihtoehtona tilanteessa, jossa yhteistyö ei ryhmien tai tekijöiden kanssa toimi. Hän on samalla huolissaan siitä, että kaikilla ei ole tähän varaa tai mahdollisuutta tilanteessa, jossa jokainen työ on tärkeä. Töiden organisointiin liittyvät maininnat joustavuudesta työajoissa, hyvä, väljä ja riittävä aikataulutus ja aikataulujen suunnittelu sekä riittävät lepotauot ja palautumisaika. Lisäksi organisointiin sisältyvät sovitut ja selkeät vastuut ja roolit, vastuunotto omista töistä, tavoitteet työssä, selkeät ja sovitut ohjeet ja säännöt sekä tasapuolinen työnjako. Muutama vastaaja tuo esiin myös hyvät työtilat.

Hyvä johtaminen ja johdon tuki -ilmaisuuksissa tulevat esiin etenkin esimiehen tuki ja kannustus, mutta myös työnantajan tuki ja arvostus. Hyvä johtaminen esiintyy maininnoissa sanaparina, mutta vastaajat eivät tarkemmin yksilöi johtamiseen liittyviä piirteitä. Vastaajat tuovat esiin myös talouden; toisaalta työstä saatuna korvauksena (palkka, tilipäivä), mutta myös töiden jatkuvuuden tuotantojen rahoituskuvioiden ollessa kunnossa.

Kolmas yläluokka innostumista ja työssä jaksamista vahvistavana on itsestä huolehtiminen. Tähän liittyvät omat sosiaaliset verkostot (perhe, lapset, ystävät) ja työstä irrottautuminen (harrastukset, vapaat, lomat, työn ja muun elämän tasapaino). Lisäksi osa vastaajista tuo esiin elintavoista ja levosta huolehtimisen.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työkykyään asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoittaa, ettei kykene töihin lainkaan ja 10 työkykyä parhaimmillaan. Vastaajista 60 % arvioi työkykynsä olevan hyvä tai erittäin hyvä (kuva 8). Työkykyarvion keskiarvo oli 8,0 (mediaani 8,0; min 0 – max 10).



Kuva 8. Työkykyarviot ryhmiteltynä: 0-5=huono, 6-7=tyydyttävä, 8-9=hyvä, 10=erinomainen (n=798) (%-osuudet vastanneista).



Vastaajat, jotka kokivat harvemmin ongelmia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin vastaajat, joilla oli vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.

Taulukko 17. Kysely- ja haastatteluaineistossa mainittuja työn voimavaratekijöitä (kolme pääluokkaa ja niitä tarkentavat alaluokat).

Voimavaratekijä	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
<b>Työn voimaannuttavat piirteet</b>	
Taide työnä	<p><i>"Kutsumusammatti. Rakkaus esiintymiseen. Tanssin tuoma euforia. Omien rajojen ylittäminen. Uusien asioiden oppiminen. Luovuus. Mielikuvitus. Rohkeus. Työtoverit."</i> (K, freelance tanssitaiteilija)</p> <p><i>"Minulla on maailman paras työ. Saan soittaa juuri sitä musiikkia, mistä itse kaiken eniten pidän. Työtoverini, kapellimestarimme ja vierailevat solistit edustavat alallamme maailman huippua. Sen lisäksi minulle suodaan mahdollisuus toteuttaa omia projekteja päivätyöni ohessa."</i> (K, muusikko)</p> <p><i>"Parhaimmillaan työni ei tunnu työltä laisinkaan. Lähinnä pidän sitä ajanviettona kavereiden kanssa. Ääni ja äänitekniikka on aina kiehtonut minua, joten pääsen toteuttamaan itseäni työssäni. [...]!"</i> (K, ääniteknikko)</p> <p><i>"Jos löytää jotain uutta, yleensä. Tai tulee semmonen fiilis, että nyt ollaan just jonkun asian äärellä, niin siitä saa ite ainakin aika paljon sellasta... niin kun inspiroituu itse siitä tekemisestä. Se on mun mielestä ihana fiilis."</i> (H, TA)</p>
Työn moninaisuus ja jatkuva kehittyminen	<p><i>"Vaihtelevat ja innostavat työtehtävät, taitavat ja inspiroivat koreografit, ohjaajat ja muut työryhmän jäsenet. Tekemisen meininki ja tanssiminen eli itse työ, joka tuntuu mielekkäältä, hyvältä kehossa ja jossa voi jatkuvasti kehittyä eri tavoin ja josta nautin."</i> (K, tanssija-koreografi)</p>
Työssä onnistumisen ja siitä saatu palaute	<p><i>"Työn sisältö on se syy, miksi olen tälle alalle päätenyt ja miksi sitä teen. Parhaimmillaan teoksen valmistaminen on maagista ja innoittavaa. Olen hyvä työssäni ja ääni/musiikki on minulle todella tärkeä asia, taide ylipäätään. Työkaverit ovat myös enimmäkseen ihania, älykkäitä ja inspiroivia tyyppejä ja mitä vanhemmaksi tulen, sitä paremmin osaan valita ihmiset, joiden kanssa haluan työskennellä. Osaan nykyään myös ilmaista mielipiteeni ja vetää rajoja paremmin kuin nuorempana. Helpottaa työn tekemistä, kun osaa välillä sanoa ei ylitöille, töille joista ei makseta, epäkiinnostaville projekteille, mille ikinä."</i> (K, äänisuunnittelija)</p>
Työssä onnistumisen ja siitä saatu palaute	<p><i>"Lasten ilo, kun he oppivat asioita ja huomaavat harjoittelun kannattavan. Perheiden ilo siitä, että lapsi on hyvässä harrastuksessa ja kokee iloa siitä."</i> (K, sirkusohjaaja)</p>

Voimavaratekijä	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
	<p><i>"[...] Palautteen saaminen, olkoon se sitten välitön reagointi katsomossa lavan ta- pahtumiin tai myöhemmin annettu palaute. Myös kritiikit." (K, kiertävän teatterin esiintyvä tekniikko, valosuunnittelija)</i></p> <p><i>"Ihmisten kanssa toimiminen. Se, että voi auttaa muita saamaan oivalluksia. Se, että voi auttaa muita edistämään terveyttään ja työkykyään. Se, että voin kommunikoida toisten kanssa tanssin keinoin ja näen miten ympärillä olevat ihmiset pystyvät ilmentämään itseään taiteen keinoin" (K, tanssinopettaja)</i></p> <p><i>"Kyllä se yleisön välitön palaute on se just, mikä tekee sen fiiliksen ja se, minkä takia yli päänsä tekee tätä hommaa. Se tavallaan luo sen onnistumisen tunteen par- haimmillaan." (H, POP)</i></p> <p><i>"Musiikki on kommunikaatiota, niin silloin, kun se toimii, kaikki kuuntelee ja kaikki tuntee sen musiikin ja reagoi siihen yhdessä, niin se on sitä parasta." (H, SO)</i></p>
Kollegiaalisuus ja työn sujuvuutta tukevat tekijät	
Työkaverit ja työilmapiiri	<p><i>"Hyvä työyhteisö, jolla korkea ammattitaito. Hyvä toimintakulttuuri, keskustele- vuus, sitoutuneisuus, ratkaisukeskeisyys, rentous. Työryhmän/työparin innostumi- nen ja kunnianhimo sekä sitkeys viedä työ loppuun. Se että voi olla sellainen kuin on, että tuntee että luotetaan ja saa tarvittaessa tukea. Että aikaansaannokset huo- mataan ja niitä arvostetaan (työtoverit, sidosryhmät, yleisöt)." (K, teatterinjohtaja)</i></p> <p><i>"Hyvä ryhmähenki tarkoittaa myös sitä että voi kieltäytyä epäturvallisesta asiasta kokematta uhkaa siitä että seuraavaa työkeikkaa ei saa. Se että ennenkin on jotain tehty, ei tarkoita että edelleen pitää kestää erinäisiä asioita." (K, ohjaaja, apu- laisohjaaja)</i></p> <p><i>"A successful rehearsal is that the orchestra has laughed at least three times. Be- cause that's for health and it empties the brain and relaxes the stress, so that is very, very important." (H, SO)</i></p>
Vaikutusmahdolli- suudet työhön ja töiden organi- sointi	<p><i>"Omat vaikutusmahdollisuudet, yhteiset, selkeät ja sovitut pelisäännöt." (K, tuotantosuunnittelija)</i></p> <p><i>"[...] Jos aikaa valmistautua riittävästi: nuotit ajoissa, tarpeeksi treeniäikää ja teosten kokonaisopiskelua sekä yksin että porukalla. Palautumisaikaa rankkojen työjaksojen jälkeen. [...] (K, orkesterimuusikko)</i></p> <p><i>"Eteenpäin --- vaikei aina mene ihan taivaallisella tavalla niin; selvitetään tilanteet, joissa homma alkaa kyntää, korjataan ne ja poljetaan menemään eteenpäin. Pidetään heikoimmat mukana ja jaetaan tehtävät kykyjen mukaan,</i></p>

Voimavaratekijä	Luokkaa kuvaava esimerkkivastaus kyselyaineistossa (K) ja haastatteluaineistossa (H)
Hyvä johtaminen ja johdon tuki	<p><i>jaetaan tietoa ja seurataan, että tieto tarttuu kovinpaankin kallooon. Kyl tää tästä.” (K, vastaava näyttämöestari)</i></p> <p><i>“[...] teatterilla paljon kaksosasta päivää, mikä [...] mulle se toimi kropallisesti ihan sika hyvin. Sen ekan kolmen-neljän tunnin jälkeen söi, ja nukku päiväunet ja kävi ulkoilemassa, ja sit teki toisen kolme-neljä tuntia. Se oli ihan... Oli vielä nuori, niin jakso. Mutta siis se oli musta kehollisesti tosi kivaa aikaa. (H, TA)</i></p> <p><i>“[...] Ymmärtäväinen esimies, jolta saan rakentavaa kritiikkiä ja myös kiitosta silloin, kun olen sen ansainnut.” (K, kanttori)</i></p> <p><i>“[...] Se, että jokainen työryhmän jäsen ottaa vastuun itselle kuuluvista tehtävistä (eli työ on organisoitu hyvin), ja että johtavassa asemassa olevat henkilöt (ohjaaja, suunnittelijat, teatterinjohtaja) ottavat vastuun asioista ja tehtävistä, jotka heille kuuluvat. Avoin ja keskusteleva ilmapiiri.” (K, näyttelijä)</i></p> <p><i>“Se, että kapellimestari hallitsee tilannetta [...] että there is respect both ways. Että se flow toimii molemmin päin, hän antaa ja me otamme, ja me annamme ja hän ottaa. [...] iso osa sitä atmosphereä on kapellimestarin asenne ensimmäisessä puolessa tunnissa. Se koko viikko tulee siitä mun mielestä. Se on aika tärkeää.” (H, SO)</i></p>
<b>Itsestä huolehtiminen</b>	<p><i>“[...] riittävä vapaa-aika ja palautuminen, liikunta ja muu itsestä huolehtiminen, merkitykselliset ihmissuhteet.” (K, orkesterimuusikko)</i></p> <p><i>“Selvä ero työ- ja vapaa-ajan välillä (silloin kun onnistuu). Harrastukset, läheiset, luontokokemukset, retkeily ja liikkuminen ulkona.” (K, musiikin teorian opettaja)</i></p> <p><i>“[...] Elämän kokeminen ja ympäristöni havaitseminen motivoi minua tekemään työtäni. Vapaa-ajan ottaminen ja lepo sekä itseni kuunteleminen auttavat jaksamaan.” (K, koreografi)</i></p> <p><i>“Riittävä vapaa-aika, urheileminen ja nukkuminen. Lepoa ja omaa aikaa arvostaa yhä enemmän.” (K, keikkamuusikko, pätkätyöläinen)</i></p>

## 5 ESITTÄVIEN TAITEIDEN RISTIRIITAINEN TURVALLISUUSKULTTUURI

Tässä tutkimuksessa on käsitelty esittävän taiteen – teatterin, musiikin, tanssin, sirkuksen, oopperan ja muiden esittävän taiteen lajien – turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuuria. Tässä luvussa kootaan ensin yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset, jotka koskevat esittävän taiteen työn keskeisimpiä vaara-, haitta- ja kuormitustekijöitä sekä voimavaratekijöitä. Tämän jälkeen tarkastellaan tutkimuksen turvallisuusjohtamista ja -kulttuuria käsitteleviä tuloksia ja pohditaan niiden yhteyksiä aikaisempaan tutkimukseen. Keskeisin tulos on, että tutkimuksen perusteella esittävien taiteiden turvallisuuskulttuuri näyttäytyy ristiriitaisena. Ristiriidassa ei tutkimusaineiston perusteella ole yksiselitteisesti kyse esittävien taiteiden eri aloihin liittyvistä alakulttuureista (vrt. Guldenmund 2010), eikä minkään muun yksittäisten taustamuuttujien – esimerkiksi työtehtävien, työllistymisen tapojen, esimies- aseman, työpaikkojen lukumäärän tai organisaatiokokojen – selittämästä ilmiöstä. Tässä luvussa pohditaankin, millaisia kysymyksiä ristiriitaisen turvallisuuskulttuurin taustalla voi olla.

Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty triangulaatiota (Tuomi & Sarajärvi 2018) pyrittäessä hahmottamaan turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin moniulotteista ja sosiaaliseen kontekstiin kytkeytyvää ilmiötä. Yhdistämällä laadullista ja määrällistä aineistoa (aineistotriangulaatio) ja analysoimalla sitä monitieteisessä tutkijaryhmässä (tutkijatriangulaatio) tuotettiin sekä yleisempää toimialaa koskevaa tietoa että ymmärrystä turvallisuuskulttuuriin ja -johtamiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa kerätty laadullinen aineisto on ollut äärettömän rikas. Haastattelu- ja havainnointiaineiston ohella kyselyn avoimiin kysymyksiin saadut laajat vastaukset tarjoavatkin määrällistä aineistoa täydentävää tarttumapintaa turvallisuuskulttuurin ristiriitaisiin piirteisiin.

### 5.1 Kuormitustekijöitä ja niiden hallintakeinoja

Esittävien taiteiden työympäristön fyysisiä, fyysisiä ja psykososiaalisia vaara-, haitta- ja kuormitustekijöitä kuvataan eri tutkimusaineistoissa monipuolisesti. Fyysisistä vaara- ja haittatekijöistä useimmin mainitaan melu ja vaihtelevat valaistusolosuhteet. Fyysisistä kuormitustekijöistä yleisimpiä ovat käsin tehtävät nostot, siirrot tai taakan kannattelu sekä hankalat ja/tai staattiset työasennot. Aineistossa esiin tuodut hallintakeinot ja myös niiden toteuttamista koskevat haasteet liittyvät työvälineisiin (esimerkiksi apuvälineet ja niiden käyttö), työtiloihin (lämpötilojen ja vetoisuuden hallinta) sekä henkilönsuojaimiin (käyttäminen, soveltuvuus työtehtävään). Lisäksi keinoina tuotiin esiin turvallisempien työtapojen valinta, huolellisuus, varovaisuus ja maltti.

Kognitiivinen ja psykososiaalinen kuormitus tulevat vahvasti esiin aineistoissa. Epäasiallinen kohtelu ja häirintä tunnustetaan tutkimuksen tulosten perusteella alalla laajasti. #Me-too-kampanja toi esiin seksuaalisen häirinnän, mutta tämän tutkimuksen tuloksissa yleisemmin esiintyviä epäasiallisen kohtelun muotoja ovat painostus ja kiusaaminen. Työn henkinen kuormittavuus, usean asian samanaikainen tarkkailu ja tekeminen, työajat, työpäivien pituus ja riittämätön tauotus, työtehtävien määrä, tarkkuutta ja keskittymistä vaativat työtehtävät sekä väsymys työpäivän aikana ovat usein aineistossa esille tulevia kuormitustekijöitä. Toisaalta työn moninaisuus, vaihtelevuus ja sisältö koetaan samanaikaisesti myös voimavarana, ja työ tarjoaa mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen; itsensä haastamiseen. Psykososiaalisten ja kognitiivisten kuormitustekijöiden hallintakeinot painottuvat töiden organisointiin ja ennalta suunnitteluun, työmäärään, palautumisen ja lepoaikojen varmistamiseen sekä myös itsestä huolehtimiseen (työstä irrottautuminen, sosiaaliset verkostot, elintavoista huolehtiminen). Yksittäisissä kyselyvastauksissa ja haastatteluissa esitetään myös, että erityisesti työhön liittyvien psykososiaalisten ja kognitiivisten kuormitustekijöiden hallinta on haastavaa ja ne ikään kuin ”kuuluvat alaan”.

## 5.2 Yhdessä – työkaverit, taide, ja työssä onnistuminen

Työssä esiintyvät voimavaratekijät (fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset, organisatoriset) auttavat esimerkiksi saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, vähentävät työn vaatavuuden aiheuttamaa kuormittumista sekä edistävät henkilön kehittymistä. Voimavaratekijöihin liittyy myös ajatus siitä, että niiden synnyttämä niin sanottu motivaatiopolku edistää henkilön sitoutumista työhön ja siten myös organisaatioon. (Mäkikangas ym. 2005.)

Työssä esiintyvistä voimavaroista tutkimusaineistossa painottuva työkaverit, taide ja työssä onnistuminen. Tutkimuksen tulosten mukaan esittävän taiteiden työryhmissä hyvä ja luottamuksellinen ilmapiiri, vuorovaikutus ja yhteistyö kollegoiden kanssa pääasiallisesti toimivat ja innostavat sekä mahdollistavat yhteiseen tavoitteeseen pyrkimistä turvallisesti. Toisaalta epäkohtana tulee esiin, että epäasiallista kohtelua ja häirintää koetaan useimmin juuri kollegojen taholta.

Taide välittyy voimavaratekijänä monin tavoin. Näitä ovat kutsumus ja rakkaus itselle mielekkääseen työhön, mahdollisuus tehdä taidetta tai olla osa taiteen tekemistä ja uuden luomista sekä itsensä ilmaiseminen tai toteuttaminen mielekkään työn kautta tai taiteen keinoin sekä merkitysten tuottaminen taiteen avulla. Aineisto tuo myös esiin sen, että nämä eivät ole yksinomaan taiteilijoiden kokemuksia vaan näitä esiintyy yhtä lailla muilla alalla työskentelevillä.

Työssä onnistuminen näyttäytyy sekä oman onnistumisen, mutta myös koko työryhmän onnistumisen kautta. Työstä saatu palaute nousee esiin voimavaratekijänä – tulipa se

yleisöltä, kollegoilta, esimiehiltä tai mediasta. Tutkimuksessa tulee esiin myös palautteeseen liittyvä kehittämistarve, sillä osa kokee saavansa vain harvoin palautetta työstään.

Kaikkineen työssä esiintyy pääsääntöisesti usein voimavaratekijöitä, jotka tukevat työssä jaksamista ja innostumista. Näitä voidaan vahvistaa huolehtimalla siitä, että turvallisuuden suunnittelu ja vastuut ovat kunnossa sekä puuttamalla ilmeneviin epäkohtiin asianmukaisesti.

### 5.3 Turvallisuuden johtaminen: suunnittelu ja vastuut

Perinteisesti turvallisuustutkimus käsittelee turvallisuuskulttuuria ja turvallisuuden johtamista organisaation ja esimiestyön käsittein. Esittävän taiteen ala kuitenkin koostuu moninaisesta toimijakentästä, jolla työllistytään sekä palkansaajina, itsensätyöllistäjinä että työllistymisen muotoja yhdistävässä kombityössä; sekä kiinteissä organisaatioissa että löyhästi organisoituneissa työryhmissä. Useimmissa esittävän taiteen organisaatioissa on esihenkilöitä, mutta pienissä työryhmissä ei välttämättä ole nimettyjä esihenkilö- tai alaisrooleja. Kuitenkin kaikissa eri tavoin organisoiduissa työryhmissä joku tyypillisesti ohjaa, koordinoi tai johtaa toimintaa.

Tutkimuksen mukaan esittävän taiteen alan työnantajien, toimeksiantajien ja muiden vastuuhenkilöiden koetaan olevan kiinnostuneita työturvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä huomioivan tehtyjä ehdotuksia näiden kehittämiseksi. Turvallisuuden arvioidaan olevan mukana ennakoivasti töiden suunnittelussa. Tämä suunnittelu ja ennakointi nähdään turvallisuutta ja työn sujuvuutta tukevana tekijänä, ja se mahdollistaa keskittymisen varsinaiseen työsuoritukseen. Suunnittelu ja ennakointi ovat tutkimuksen perusteella esittävän taiteen työn keskeisiä arvoja. Samoin harjoittelua arvostetaan ja se nähdään turvallisuutta tukevana käytäntönä.

Työturvallisuuteen liittyvissä vastuissa eri työryhmien ja henkilöiden välillä koetaan olevan selkiyttämisen tarvetta, ja tutkimustenkin mukaan työsuojelutehtävien ja -vastuiden määrittely esimiesten tehtäväkuviiin on yksi korkeampaan työturvallisuustasoon liittyvistä tekijöistä (Aksorn & Hadikusumo 2008). Epäselvyyttä koetaan olevan vastuiden jakautumisessa esimerkiksi esihenkilöiden, organisaation johdon, esitystilaa hallinnoivan tahon kesken tai yhteisen työpaikan toimijoiden kesken. Tämä ilmenee myös turvallisuudesta tinkimisen yhteydessä: osa vastaajista arvioi, että työnantaja, toimeksiantaja tai muu vastuuhenkilö ei ymmärrä, mitä turvallinen työskentely edellyttää. Vaikka työtilanteen turvallisuusvastuun arvioidaan kuuluvan työtä työtilanteessa johtaville henkilöille, tästä huolimatta tuodaan esiin, miten ratkaisujen tekeminen turvallisen ja turvattoman toiminnan välillä valuu myös yksilöille. Lisäksi itsensätyöllistäjän oman vastuun merkitys ja haasteet turvallisuudesta toiminnasta huolehtimiseksi tuodaan esiin. Myös Ledoux ym. (2009) pohtivat esittävien taiteiden kentän toimijoiden moninaisuutta ja monenlaisia yhteistyön muotoja,

ja niissä esiintyviä vastuunjaollisia epäselvyyksiä, jotka voivat heikentää työturvallisuuden tasoa. Lisäksi he esittävät, että kulttuurialoilla vallitsee käsitys jaetusta vastuusta työturvallisuudesta huolehtimisessa. Tällä he tarkoittavat sitä, että yksilöiden vastuulle jää osa riskinarvioinnista. Vaikka näin kävisikin, niin tämän ei kuitenkaan tulisi johtaa päätelmään, että työnantajan edustaja voisi irrottautua työnantajalle kuuluvasta vastuusta.

## 5.4 Turvallisuuskulttuuri: arvot ja käytännöt

Turvallisuuskulttuuria on tavallisesti tutkittu organisaatioiden tasolla. Tässä tutkimuksessa sitä on tarkasteltu koko esittävien taiteiden toimialan tasolla tutkimalla niitä alalla yhteisesti jaettuja arvoja sekä turvallisuuteen liittyviä käsityksiä ja uskomuksia, jotka ohjaavat alalla työskentelevien toimintaa. Tutkimuksen perusteella voidaan tunnistaa tiettyjä alalle tyypillisiä, turvallisuuteen liittyviä ajattelumalleja. Keskeisimmät niistä kytkeytyvät ensinnäkin työn perustehtävän toteuttamisen ensisijaisuuteen. Esityksen toteutuminen ja taiteellinen laatu näyttävät ensisijaisina arvoina. Toisekseen turvallisuuteen liittyvät arvot ja käsitykset liittyvät erottamattomasti alan rakenteisiin ja resursseihin. Turvallisuuden priorisointi tai turvallisuuden sivuuttaminen syntyy taiteellisten, tuotannollisten ja taloudellisten tekijöiden risteyskohdassa.

Tutkimuksen tulokset tuovat monella tasolla ilmi, että turvallista työtä tuetaan ja arvostetaan esittävien taiteiden alalla. Alan turvallisuuden koetaan viime vuosikymmenten kuluessa kehittyneen myönteisemmäksi, ja turvallisuusosaamisen ja työturvallisuuden huomiointiin vahvistuneen kentän ammattimaistuksessa. Tätä ammattimaistumista tukevat osaltaan myös alalle laaditut, sen erityispiirteitä huomioivat työsuojeluoppaat (esimerkiksi Tamminen ym. 2006; Työturvallisuuskeskus 2019).

Osaamista ja ammattimaisuutta korostavat puhuvat tutkimuksen aineistoissa vertautuvat aiemmassa tutkimuksessa esitettyyn taiteilijuuden ”työntekijädiskurssiin” (Houni & Ansio 2014): esittävä taide ei ole ensisijaisesti elämäntapa vaan se on työtä siinä missä muukin työ, eikä se ei saa vaarantaa tekijänsä turvallisuutta ja terveyttä enempää kuin mikään muukaan työ. Kuitenkin samanaikaisesti aineistossa ilmaistaan vahvaa huolta siitä, että asianmukainen suhtautuminen ja puuttuminen riskeihin alalla on puutteellista, epäkohtia siedetään ja alan toimijoilla on paineita työskentelyyn sairaana tai puolikuntoisena. Nämä tekijät näyttävät sekä yksilöiden toiminnassa, työyhteisö- tai työryhmätasolla että alan rakenteisiin liittyviä huomioina aineistossa.

Tutkimus tuo esiin sen, että **yksilötasolla** halutaan varmistua turvallisesta toiminnasta. Osalla tutkittavista on myös ollut tähän hyvä mahdollisuus työtilanteissa. Käytettävissä on erilaisia keinoja turvallisen työskentelyn varmistamiseksi, kuten suunnitellun toiminnan muuttaminen tai turvattomasta työstä kieltäytyminen. Samanaikaisesti osa kohtaa työsään tilanteita, joissa tuki turvalliselle työlle puuttuu. Työtilanteissa saatetaan joutua

suostumaan turvattomaan toimintaan, pelkäämään, että epäkohtiin puuttumisella voi olla kielteisiä seurauksia tuleville työmahdollisuuksille tai omalle maineelle, tai tekemään ratkaisuja ilman riittävää osaamista tai sosiaalisen paineen alla. Tutkimuksen mukaan yksilöt saattavat myös tietoisesti priorisoida turvattomampia ratkaisuja. Syinä voi aineiston mukaan olla esimerkiksi halu toteuttaa tietty taiteellinen idea, tehdä oma osaaminen näkyväksi turvallisen toiminnan rajoja ylittämällä, tai ylipäänsä mahdollistaa esityksen toteuttaminen. Vapaaehtoisina näyttäytyvät yksilölliset valinnat voivat kuitenkin viime kädessä kummuta yksilöiden työmarkkina-asemasta, alan käytännöistä ja arvotuksista.

**Työryhmässä tai työyhteisössä** turvallisuuden arvostus ilmenee tilanteissa, joissa tehdään tietoisia päätöksiä asettaa turvallisuus ja hyvinvointi etusijalle. Aineistossa tulee esiin käytäntöjä, jotka tukevat turvallista työskentelyä: yhteisesti sovitut pelisäännöt, hyvä esihenkilötyö, hyvä työilmapiiri, avoin yhteinen keskustelu ja kuuntelu, työryhmän/työyhteisön jäsenistä välittäminen sekä työnantajan, toimeksiantajan tai muun vastuuhenkilön asianmukainen toiminta. Turvallisuuden arvostuksen puute taas ilmenee esimerkiksi tilanteina, joissa työtä johtava henkilö edellyttää turvatonta toimintaa tai sallii sen, johtamisosaaminen ei ole riittävää tai työryhmä valitsee tietoisesti riskialttiimman toteutuksen (esimerkiksi budjetin, toimeentulon tai aikataulupaineen vuoksi). Yhteistyötahojen osalta työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin arvostuksen puute saattaa näyttäytyä esimerkiksi sopimusten noudattamatta jättämisinä, mikä voi asettaa esiintyvän ryhmän turvallisuuden kannalta ongelmalliseen tilanteeseen.

Kokemus turvallisuuden priorisoinnista ristiriitatilanteissa on tutkimustulosten mukaan vaihtelevaa. Myönteistä kokemusta turvallisuuden priorisoinnista tukevat arviot kunnossa olevista turvallisuuden suunnittelusta ja vastuusta, epäkohtiin puuttumisesta alalla sekä turvallisen työn tuesta ja arvostuksesta alalla. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Ratilaisen ym. (2018) mukaan merkittävimmät tekijät, jotka selittävät sitä, että työntekijät eivät priorisoi turvallisuutta arjen työssä, liittyivät ongelmiin ja puutteisiin johdon turvallisuusviestinnässä ja turvallisuuden priorisoinnissa ja turvallisen työn tukemisessa. Ledoux ym. (2009) tuovat esiin myös ajatuksen siitä, millaisena johto ja esihenkilöt näkevät työturvallisuuden – teknisenä turvallisuutena ja toimenpiteiden kohdentamisena työntekijöihin vai johtamisessa ja tuotantoprosessissa mukana olevana tekijänä, joka heijastuu niin esiintyvän kuin teknisen henkilöstön turvallisen toiminnan mahdollisuuksiin.

Sekä turvallisuustutkimuksessa (esim. Aksorn & Hadikusomo 2008) että lainsäädännössä (Työturvallisuuslaki) korostetaan aitojen osallistumismahdollisuuksien luomista turvallisuuden yhteiseen kehittämiseen, puutteiden ja epäkohtien esiin nostamisen tärkeyttä sekä reilua ja oikeudenmukaista ilmapiiriä turvallisuusnäkökohtien avoimeen käsittelyyn. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella turvallisuuden ja hyvinvoinnin epäkohtiin puuttuminen rakentuu monimutkaisena ilmiönä, johon vaikuttaminen koetaan haasteelliseksi. Haasteelliseksi sen tekee se, että osaltaan toimintaa ohjaavien valintojen taustalla



vaikuttavat tekijät tulevat esiin usein yksittäisissä työtilanteissa, joissa niihin tulisikin pyrkiä puuttumaan. Erityisesti tulee tunnistaa taustalla vaikuttavat toimialaa koskevat yleisemmät ilmiöt kuten rahoituspohjan erilaisuus erityyppisissä organisoitumisen muodoissa, sopimuskäytännöt, toiminnan ketjuuntuminen sekä toimijoiden erilaisuus koon, työllistymisen muotojen ja toimeentulon osalta.

Tutkimusaineistoissa tulee vahvasti esiin ristiriita, jossa yhtäältä ilmentyy halua ja toive puuttua turvallisuutta tai työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, toisaalta samalla tulee esiin huoli puuttumisen kielteisistä seurauksista (tulevien työmahdollisuuksien menettäminen, hankalaksi leimautuminen). Mahdollisesti taustalla ovat samat ilmiöt, joiden aiemmassa tutkimuksessa on esitetty vaikuttavan luovilla aloilla esiintyvään seksuaaliseen häirintään: esimerkiksi kilpailu työstä sekä epämuodollisten verkostojen vaikutusvalta (johon liittyy esimerkiksi ”oikeiden” henkilöiden tunteminen ja kykyjen esittely heille ”oikeassa paikassa oikeaan aikaan”). Hennekam ja Bennett kirjoittavat aiheetta käsittelevässä tutkimuksessaan ”alalle sosiaalistumisesta”, jossa luoville aloille tulijat oppivat erilaisissa verkostoissa toimimisen myötä alan kulttuuriset käytännöt. (Hennekam & Bennett 2017.) Tällaisiin käytäntöihin mahdollisesti kuuluu ”hyvän maineen” ylläpitäminen ja se, ettei pidä näyttäytyä ”hankalana” puuttamalla työturvallisuuden ja hyvinvoinnin epäkohtiin. Myös viimeaikaisissa selvityksissä on viitattu siihen, että toimintakulttuuri ylläpitää puuttumattomuutta (Anttila 2019; Helavuori & Karvinen 2019; Paanetoja 2018).

Epäasiallisen kohtelun puheeksi ottaminen työyhteisöissä on niin tämän tutkimuksen kuin aikaisemman tutkimuksen ja selvitysten mukaan koettu haasteelliseksi (Helavuori & Karvinen 2019; Vartia ym. 2016). Käsillä olevassa tutkimuksessa korostuvat ”sietämisen kulttuuriin” liittyvät syyt: ajatus siitä, että esittävän taiteen työryhmissä epäasiallista kohtelua ”pitää kestää”. Tässä tutkimuksessa tulevat aiempaa, muita toimialoja koskevaa, tutkimusta vähemmän esille työnantajaorganisaatioissa läsnä olevat tukitahot (työterveyshuolto, esihenkilö, työsuojausvaltuutettu, luottamusmies) puheeksi oton mahdollisuuksien tarjoajana. (Vrt. Vartia ym. 2016.) Tämä johtunee siitä, että tutkimuksen kohdejoukossa on suuri joukko itsensä työllistäjiä, joilla ei välttämättä ole käytettävissään mainittuja tukitahoja. Aineistossa esitetäänkin, että epäasiallisen kohteluun ja häirintään puuttuminen tulisi saada mukaan alan rakenteisiin. Tähän liittyviä ehdotuksia on alalla jo tehty. Jaana Paanetoja (2018) on elokuva- ja teatterialalla esiintyvää epäasiallista kohtelua käsittelevässä selvityksessään ehdottanut, että valtionavustuksia myönnettäessä on varmistettava työlainsäädännön velvoitteiden noudattaminen ja asiallinen työympäristö. Jukka Liedes (2020) on puolestaan esittänyt kulttuurialan eettisen neuvoston perustamisesta.

Huolimatta edellä kuvatuista ristiriidoista, tutkimusaineistossa tulee esiin tutkittavien itsensä nostamia keinoja turvallisuuden edistämiseksi. Näitä keinoja ovat hyvä johtaminen ja johdon tuki työlle, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, työn sisältöön,

aikatauluihin ja oman työn suunnitteluun, osaamisen kehittäminen, harjoittelu ja kouluttaminen sekä perehdyttäminen (mukaan lukien johtamistaidot).

Tutkimukseen osallistuneet (kyselyn vastaajat, haastateltavat) edustivat eri taidealoja. He toimivat erilaisissa työmarkkina-asemissa, erilaisissa alan työtehtävissä ja myös osa esimiesasemassa. Lisäksi on huomattava, että alan toimijoista osa työskentelee yhden taidealan parissa, mutta merkittävä osa myös useamman taidealan parissa, mikä entisestään korostaa alan yhtenäisen turvallisuuskulttuurin merkitystä. Myös työtehtävät vaihtelevat – sama henkilö voi tehdä vuoroin taiteellista, hallinnollista, tuotannollista tai teknistä työtä. Tämä työskentelemisen vaihtelevuus esimerkiksi taidealojen ja työtehtävien osalta on tehnyt haastavaksi tarkastella tässä tutkimuksessa yksittäisten esittävän taiteen alojen tai eri ammattien alakulttuureita. Tällaisen tiedon kartuttaminen on yksi jatkotutkimuksen aihe. Tämän rinnalla tarvitaan yhä edelleen myös koko toimialan kehittämistä ja siitä tuotettua tutkittua tietoa.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan tehdä seuraavat johtopäätökset:

1. Esittävien taiteiden alalla on hyvinvointia ja turvallista toimintaa sekä näiden kehittämistä tukevia vahvuuksia ja hyviä käytäntöjä. Turvallisuutta arvostetaan, ja turvallisuusnäkökohtien huomiointi nähdään osana alalla työskentelevien ammattitaitoa. Pyrkimys työturvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen alalla tulee esiin; työnantajien, toimeksiantajien ja/tai muiden vastuuhenkilöiden arvioidaan huolehtivan työturvallisuudesta ja huomioivan tehtyjä ehdotuksia työturvallisuuden ja hyvinvoinnin kehittämiseksi. Työryhmissä ja työyhteisöissä keskustellaan ja pohditaan yhdessä turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyvistä kysymyksiä. Työympäristöjen fyysisen ja teknisen turvallisuuden osalta alalla on paljon ammattitaitoa ja hyviä käytäntöjä, ja turvallisuutta tukevia ratkaisuja tehdään tuotantoprosessin eri vaiheissa. Näistä vahvuuksista tulisi pitää kiinni ja entisestään vahvistaa alan toimijoiden parissa.
2. Esittävien taiteiden alalla esiintyy työturvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä epäkohtia, joita joudutaan sietämään tai joihin ei puututa asianmukaisesti. Epäkohdissa painottuvat psykososiaaliset kuormitustekijät kuten henkinen kuormitus, epäasiallinen kohtelu, paine työskennellä sairaana ja puolikuntoisena sekä huoli kielteisistä seurauksista, mikäli pyrkii puuttumaan turvattomaan toimintaan. Edellä kuvattu tunnistetaan alan parissa, joten jatkossa tulee vahvistaa puheeksi ottamisen ja puuttumisen kulttuuria. Tähän tulisi sitoutua kaikilla toiminnan tasoilla: työryhmissä ja työyhteisöissä niiden kokoon, niissä työskentelevien työllistymisen muotoon, ammattiryhmään tai työtehtävään katsomatta sekä koko toimialalla.
3. Esittävien taiteiden alalla toimivat joutuvat ajoittain valitsemaan turvallisen tai turvattoman toiminnan välillä tilanteissa, joissa päätös tai ratkaisu tulisi tehdä jo aiemmin tai toisella toiminnan tasolla. Työturvallisuuden hallintaa ja hyvinvointia tukevien ratkaisujen vaikuttavuutta voidaan parantaa sillä, että ne tulevat huomioituksi systemaattisesti koko tuotantoprosessin ajan sekä noudattavat niin sanottua riskienhallintahierarkiaa. Tällöin hallintatoimia kohdennetaan ensisijaisesti yleisiin ja laaja-alaisemmin toimintaa vaikuttaviin tekijöihin, ja vasta tämän jälkeen arvioidaan yksilöihin kohdentuva toiminta.

4. Esittävien taiteiden alalla työllistytään monin eri tavoin ja vaihtelevan kokoisissa organisaatioissa. Lisäksi tuotannoissa tehdään yhteistyötä erilaisten toimijoiden kanssa, jolloin toiminnan turvallisuuteen vaikuttavat myös näiden toimijoiden kanssa sovitut käytännöt. Koska työskentelyä tapahtuu paljon yhteisillä työpaikoilla ja vaihtelevan kokoisten työnantajien ja toimeksiantajien palveluksessa sekä itsensä työllistymisen muodoissa, alalla tulisi vahvistaa tietoisuutta siitä, kuka tai ketkä eri tilanteissa varmistavat turvallisen ja terveellisen työskentelyn työturvallisuuslainsäädännön edellyttämällä tavalla. Lisäksi tulisi varmistaa, että työnantajilla, toimeksiantajilla tai työn tilaajilla on luotuna perehdyttämiskäytännöt vieraileville työntekijöille, itsensä työllistäjille tai työryhmille.
  
5. Esittävisä taiteissa työn innostavat, monipuoliset ja taiteelliset sisällöt, joita tehdään yhdessä työkaverien ja kollegoiden kanssa avoimessa, sallivassa ja keskusteleavassa ilmapiirissä, tukevat psykososiaalista hyvinvointia ja turvallisen toiminnan edellytyksiä. Nämä läpileikkaavat niin taiteellista, teknistä kuin hallinnollista ja tuotannollista työtä tekevien kokemuksia. Työ tarjoaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja merkitysten rakentamiseen taiteen kautta, mahdollisuuden luoda itse tai yhdessä muiden kanssa työlle taiteellinen tavoite, jonka puolesta tehdään sitoutuneesti töitä sekä kokea onnistumisen tunteita, niin omasta kuin muiden (kollegan, työryhmän, oppilaiden, asiakkaiden) suorituksesta ja saadun palautteen perusteella (yleisö, kollegat, esihenkilöt, oppilaat, asiakkaat). Työ on vaihtelevaa erilaisissa työympäristöissä tehtävää, joka tarjoaa mahdollisuuksia jatkuvaan kehittymiseen ja uuden oppimiseen – ja sitä tehdään taitavien, osaavien, välittävien ja ihanien kollegoiden ja työkaverien kanssa. Näiden soisi leviävän laajasti kaikkien alan toimijoiden pariin.

## LÄHTEET

Abudayyeh, Osama, Tycho K. Fredericks, Steven E. Butt and Areen Shaar. 2006. "An investigation of management's commitment to construction safety." *International Journal of Project Management* 24(2): 167-174.

Antonsen, Stian. 2009a. "Safety culture and the issue of power." *Safety Science* 47(2): 183-191. doi: 10.1016/j.ssci.2008.02.004

Antonsen, Stian. 2009b. *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. CRC Press. Taylor & Francis Group.

Aksorn, Thanet and B. H. W. Hadikusumo. 2008. "Critical success factors influencing safety program performance in Thai construction projects." *Safety Science* 46(4): 709-727.

Anttila, Anna. 2019. Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia? Cuporen verkkojulkaisuja 55. Helsinki: Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/tyttohan\\_soittaa\\_kuin\\_mies\\_final.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/tyttohan_soittaa_kuin_mies_final.pdf)

Bernard, H. R. ja G. W. Ryan. 2010. *Analyzing Qualitative Data: Systematic Approaches*. Thousand Oaks: Sage.

Clarke, Sharon. 2006a. "The relationship between safety climate and safety performance: a meta-analytic review." *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327. doi: 10.1037/1076-8998.11.4.315.

Clarke, Sharon. 2006b. "Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace." *Safety Science*, 44(6), 537-550. doi: 10.1016/j.ssci.2005.12.001.

Clarke, Sharon. 2013. "Safety Leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 86(1): 22-49. doi: 10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x

Clarke, Sharon and Katie Ward. 2006. "The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation." *Risk Analysis* 26(5): 1175-1185. doi: 10.1111/j.1539-6924.2006.00824.x

Cleveland, Robert, H. Harvey Cohen, Michael J. Smith and Alexander Cohen. 1979. Safety Program Practices in Record-Holding Plants. Morgantown: National Institute for Occupational Safety and Health. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/79-136/pdfs/79-136.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB79136>

Colley, Sarah K. and Andrew Neal. 2012. "Automated text analysis to examine qualitative differences in safety schema among upper managers, supervisors and workers." *Safety Science* 50(9): 1775–1785. doi: 10.1016/j.ssci.2012.04.006

Conchie, Stacey M. and Ian J. Donald. 2006. "The role of distrust in offshore safety performance." *Risk Analysis* 26(5): 1151–1159. doi: 10.1111/j.1539-6924.2006.00822.x

Conchie, Stacey M., Susannah Moon and Malcolm Duncan. 2012. "Supervisors' engagement in safety leadership: Factors that help and hinder." *Safety Science* 5151(1): 109-117. doi: 10.1016/j.ssci.2012.05.020.

Cooper, Dominic. 2001. "Treating safety as a value." *Professional Safety*, February, 17–21.

Díaz-Cabrera, D., E. Hernandez-Fernaund and R. Isla-Díaz. 2007. "An evaluation of a new instrument to measure organisational safety culture values and practices." *Accident Analysis & Prevention* 39(6), 1202–1211. doi: 10.1016/j.aap.2007.03.005

Edwards, Jason R.D., Jeremy Davey and Kerry Armstrong. 2013. "Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture." *Safety Science* 55, 70–80. doi: 10.1016/j.ssci.2013.01.004

Guldenmund, Frank W. 2000. "The nature of safety culture: a review of theory and research." *Safety Science* 34, 215–257.

Guldenmund, Frank W. 2010. "(Mis)understanding safety culture and its relationship to safety management." *Risk Analysis* 30(10), 1466-1480. doi: 10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x

Helavuori, Hanna ja Mikko Karvinen. 2019. *Valta, vastuu, vinoutumat: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittämissä taiteissa*. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus TINFO. [https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019\\_raportti.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf)

Hennekam, Sophie and Dawn Bennett. 2017. "Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture, and the need for change." *Gender, Work & Organization* 24(4): 417-434. doi: 10.1111/gwao.12176

Hinkamp, David, Jennie Morton, Donna H. Krasnow, Mary Virginia Wilmerding, William J. Dawson, Michael G. Stewart and Herbert Steven Sims et al. 2017. "Occupational health and the performing arts: an introduction." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59(9): 843-858. doi: 10.1097/JOM.0000000000001052

Hopkins, Andrew. 2018. "The use and abuse of 'culture'." In *Safety Cultures, Safety Models: Taking Stock and Moving Forward*, eds. Claude Gilbert, Benoît Journé, Hervé Laroche and Corinne Bieder, 35-45. Cham: Springer. doi: 10.1007/978-3-319-95129-4

Houni, Pia ja Heli Ansio, toim. 2013. *Taiteilijan työ: Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos. [http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-354-7](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-354-7) (pdf)

Houni, Pia ja Heli Ansio. 2014. *Taiteilijan ammatti tänään – tietoja, taitoja, diskursseja*. *Yhteiskuntapolitiikka* 79(4), 375–387.

Howard, John. 2017. "Nonstandard work arrangements and worker health and safety." *American Journal of Industrial Medicine* 60(1): 1-10. doi: 10.1002/ajim.22669

IAEA. 1991. *Safety culture*. Safety Series 75-INSAG-4. Vienna: IAEA. [https://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub882\\_web.pdf](https://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub882_web.pdf).

Irastorza, Xabier, Malgorzata Milczarek and William Cockburn. 2016. *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). [https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER2-Overview\\_report.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER2-Overview_report.pdf)

Kalakoski, Virpi, Henriikka Ratilainen, Jani Lukander ja Simo Salminen. 2012. "Cognitive failure at work: factorial structure of a new questionnaire." *ECCE '12: Proceedings of the 30th European Conference on Cognitive Ergonomics*, 177-180. doi: 10.1145/2448136.2448175

Kauppinen, Timo, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela ja Simo Virtanen. 2013. *Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos. [http://urn.fi/URN:\[ISBN \(pdf\) 978-952-261-302-8\]](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-302-8)

Koskinen, Heli, Esko Toppila ja Anna Ruhala. 2016. *Muusikon kuulonsuojelu: kuulonsuojainten valinta*. Helsinki: Työterveyslaitos. [https://www.tsr.fi/documents/20181/336648/113079-loppuraportti-TTL\\_Muusikon\\_kuulonsuojelu\\_netti.pdf](https://www.tsr.fi/documents/20181/336648/113079-loppuraportti-TTL_Muusikon_kuulonsuojelu_netti.pdf)

Laitinen, Juha, Mika Jumpponen, Pirjo Heikkinen, Harri Lindholm, Tuula Lindholm, Heli Sistonen ja Janne Halonen. 2015. Tehostesavujen haitalliset keuhko- ja verisuonivaikutukset ja niiden torjunta. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://oma.tsr.fi/api/projects/4c700768-13c5-41fd-befb-a4c8c216f437/attachment/e6efb436-2f42-4ecb-a3ea-6e2d3f65e84c>

Ledoux, Élise, Esther Cloutier, François Ouellet, Isabelle Gagnon, Chloé Thuilier and Julie Ross. 2009. Occupational Risks in the Performing Arts: An Exploratory Study. Montréal: IRRST.

Liedes, Jukka. 2020. Kulttuurialan eettinen toimielin. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 23/2020. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-899-1>

Liuhamo, Mika. 2015. Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi: esitutkimuksen raportti. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/126947>

Lu, Chin-Shan ja Yang, Chung-Shan. 2010. "Safety leadership and safety behavior in container terminal operations." *Safety Science* 48(2): 123-134. doi: 10.1016/j.ssci.2009.05.003

Luria, Gil. 2010. "The social aspects on safety management: Trust and safety climate." *Accident Analysis & Prevention* 42(4): 1288-1295. doi: 10.1016/j.aap.2010.02.006

Lyly-Yrjänäinen, Maija. 2016. Työolobarometri - syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 17/2016. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74896>.

Mattila, Susanna ja Venla Räisänen. 2013. Työturvallisuus. Teoksessa Taiteilijan työ: Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa, toim. Pia Houni ja Heli Ansio, 198–206. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-354-7> (pdf)

Mearns, Kathryn J. and Rona Flin. 1999. "Assessing the state of organizational safety—culture or climate?" *Current Psychology* 18(1), 5–17. doi: 10.1007/s12144-999-1013-3

Meglino, Bruce M. and Elizabeth C. Ravlin. 1998. "Individual values in organizations: concepts, controversies, and research." *Journal of Management* 24(3): 351–389. doi: 10.1016/S0149-2063(99)80065-8

Mäkikangas, Anne, Taru Feldt ja Ulla Kinnunen. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toim. Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno, 56–74. Keuruu: PS-kustannus.



NFA. 2019. Interpreting the Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire NOSACQ-50 results. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NO-SACQ50/How-to-use-NOSACQ50/Interpreting-NOSACQ50-results>

Oinaala, Anu ja Vilja Ruokolainen. 2013. Vapaan kentän jäljillä: Tutkimus teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cuporen verkkojulkaisuja 20. <http://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/anu-oinaala-ja-vilja-ruokolainen-vapaan-kentan-jaljilla>

Paanetoja, Jaana. 2018. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: Selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 31/2018. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0>

Pekkala, Laura and Riku Roihankorpi. 2018. "An artistic community and a workplace: how Finnish independent theatres interact with money." *Nordic Theatre Studies* 30(1): 115–143. doi: 10.7146/nts.v30i1.106926

Perttula, Pia, Henriikka Kannisto, Vuokko Puro, Kaisla Reuna, Esko Lehtonen, Jarmo Vorne ja Ida Maasalo. 2019. Digitaaliset palaute- ja oppimisjärjestelmät sisälogistiikassa: Uusia mahdollisuuksia työturvallisuuden edistämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:978-952-261-893-1>

Perttula, Pia, Vuokko Puro ja Simo Salminen. 2016. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen jätteenkuljetuksissa: Resilienssin edistäminen jätteenkuljetuksissa loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. [http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-648-7\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-648-7(PDF))

Pärnänen, Anna ja Hanna Sutela. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyits_201400_2014_12305_net.pdf)

Quinlan, Michael, Claire Mayhew and Philip Bohle. 2001. "The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research." *International Journal of Health Services* 31(2): 335–414. doi: 10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4.

Rantanen, Maaria. 2006. Takki väärinpäin ja sielu riekaleina: Näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja -uupumuksesta. *Acta Scenica* 18. Väitöskirja. Teatterikorkeakoulu.

Ratilainen, Henriikka, toim. 2018. Value of Safety (VALOSA): Final report. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:978-952-261-795-8>

Reiman, Teemu ja Pia Oedewald. 2008. Turvallisuuskriittiset organisaatiot: Onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen. Helsinki: Edita.

Reiman, Teemu, Elina Pietikäinen ja Pia Oedewald. 2008. Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi. VTT Publications 700. Espoo: VTT. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P700.pdf>

Rokeach, Milton. 2000. Understanding Human Values. New York: Free Press.

Schein, Edgar. 2007. "Can learning cultures evolve?" In *The new workplace: transforming the character and culture of four organizations*, 59–68. Waltham (MA): Pegasus Communications.

Schein, Edgar. 2010. "Conceptual model for managed culture change." In *Organisational culture and leadership*, ed. Edgar Schein, 299–313. 4th ed. San Francisco (CA): Jossey-Bass.

Simola, Antti. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä: Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277619.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö/Työsuojeluosasto ja Työturvallisuuskeskus. 2015. Riskien arviointi työpaikalla -työkirja.

Tam, C. M., S. X. Zeng and Z. M. Deng. 2004. "Identifying Elements of Poor Construction Safety Management in China." *Safety Science* 42(7): 569–586. doi: 10.1016/j.ssci.2003.09.001

Tamminen, Hannu, Juhani Tarkkonen, Timo Tuovila, Esa Heikkinen, Reetta Rönkkö, Eeva Sala ja Riitta Vara. 2006. Turvallisesti teatterissa: Teatterin ja monitoimitalojen työympäristön kehittäminen. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tapaturmavakuutuskeskus. 2020. "Luokitukset." [www-sivusto] <https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/luokitukset/>

Tappura, Sari. 2017. *The Management of Occupational Health and Safety: Managers' Perceptions of the Challenges, Necessary Support and Organisational Measures to Support*

Managers. Väitöskirja. Tampereen teknillinen yliopisto. [https://tutcris.tut.fi/portal/files/13485488/tappura\\_1518.pdf](https://tutcris.tut.fi/portal/files/13485488/tappura_1518.pdf)

Tappura, Sari, Toni Hyytinen, Jouni Kivistö-Rahnasto, Noora Nenonen ja Juha Vasara. 2015. Turvallisuuden johtajat: Esimiesten johtajuus, osaaminen ja sitoutuminen. Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto.

Tarkkonen, Juhani. 2001. Moniolotteinen työsuojelu: Työsuojelu tietoisena kehittämiskohteenä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Teatterin tiedotuskeskus TINFO. 2020. Esittävän taiteen tilastot: Teatterin, tanssin ja sirkuksen vuosi 2019. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus TINFO.

Teperi, Anna-Maria, Vuokko Puro, Pia Perttula, Henriikka Ratilainen, Maria Tiikkaja, Päivi Miilunpalo ja Maria Sihvola. 2016. Merenkulun turvallisuuskulttuurin arviointi ja kehittäminen: Parempaa turvallisuutta inhimillisten tekijöiden hallinnalla. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-704-0> (PDF)

Tuomi, Jouni ja Anneli Sarajärvi. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työturvallisuuskeskus. 2019. Elokuva- ja tv-tuotantoalan työsuojeluopas. [https://ttk.fi/opaat\\_ja\\_ohjeet/ladattavat\\_julkaisut/elokuva-\\_ja\\_tv-tuotantoalan\\_tyosuojeluopas](https://ttk.fi/opaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/elokuva-_ja_tv-tuotantoalan_tyosuojeluopas)

Vartia, Maarit, Nina Olin, Susanna Kalavainen, Marjut Joki ja Krista Pahkin. 2016. Katkaise kiusaamisen kierre: Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-679-1>

Veltri, Anthony, Mark Pagell, David Johnston, Emile Tompa, Lynda Robson, Benjamin C. Amick III, Sheilah Hogg-Johnson and Sara Macdonald. 2013. "Understanding safety in the context of business operations: An exploratory study using case studies." *Safety Science* 55: 119–134. doi: 10.1016/j.ssci.2012.12.008

Virtanen, Marianna, Mika Kivimäki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio ja Jussi Vahtera. 2005. "Temporary employment and health: A review." *International Journal of Epidemiology* 34(3):610–622. doi:10.1093/ije/dyi024

Waddington, David. 2004. Participant observation. In *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*, eds. Catherine Cassell and Gillian Symon, 154–164. London: Sage.

Walters, David and Emma Wadsworth. 2016. Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME project. European Risk Observatory Literature Review. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro>.

Wu, Tsung-Chih, Chi-Hsiang Chen and Chin-Chung Li. 2008. "A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance." *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* 21(3): 307-318. doi: 10.1016/j.jlp.2007.11.001

Zohar, Dov. 1980. "Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implication." *Journal of Applied Psychology* 65(1): 96-102.

Zohar, Dov and Gil Luria. 2003. "The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model." *Journal of Safety Research* 34(5): 567-577. doi: 10.1016/j.jsr.2003.05.006

Zwetsloot, Gerard I. J. M., Arjella R. van Scheppingen, Evelien H. Bos, Anja Dijkman and Annick Starren. 2013. "The core values that support health, safety, and well-being at work." *Safety and Health at Work* 4(4): 187–196. doi: 10.1016/j.shaw.2013.10.001

Zwetsloot, Gerard I. J. M., Pete Kines, Riikka Ruotsala, Linda Drupsteen and Robert Bezemer. 2015. Success Factors for the Implementation of a Zero Accident Vision (ZAV). TNO Report R11506. Leiden: TNO. <https://perosh.eu/wp-content/uploads/2017/02/R11506-TNO-Report-DGUV-ZAV-project-617.0-FP-0352-Nov-2015.pdf>

Esittävä taide (esimerkiksi teatteri, musiikki, ooppera, tanssi, sirkus) tarjoaa elämyksiä yleisöille moninaisissa esityspaikoissa alan eri ammattilaisten yhteistyönä. Toimialan työhön tiedetään liittyvän erilaisia vaara- ja kuormitustekijöitä – mutta mitä näistä ajatellaan? Tukeeko turvallisuusjohtaminen ja -kulttuuri turvallista työskentelyä ja hyvinvointia?

Floor is Yours! – Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa -tutkimuksessa selvitettiin alalla työskentelevien kokemuksia ja näkemyksiä turvallisuusjohtamisesta ja -kulttuurista. Tutkimuskysely suunnattiin koko toimialalle. Lisäksi tietoa kerättiin havainnoinneilla ja haastatteluilla, jotka kohdentuivat viiden työryhmän työhön tuotantoprosessin eri vaiheissa.

Tässä raportissa kuvataan esittävän taiteen turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin nykytilaa, työhön liittyvä vaara-, haitta ja kuormitustekijöitä, työpaikkojen ja työryhmien toimintakäytäntöjä, kokemia haasteita ja kehittämisehdotuksia turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseksi sekä työssä jaksamista ja innostumista tukevia voimavaratekijöitä.



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos  
Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

ISBN 978-952-261-954-9 (nid.)

ISBN 978-952-261-955-6 (PDF)

