



**KOHTI
ESITTÄVÄN TAITEEN
FREELANCEREIDEN
YHTEISTÄ TUOTANTOALUSTAA**

Arts Management Helsinki

KOHTI ESITTÄVÄN TAITEEN FREELANCEREIDEN YHTEISTÄ TUOTANTOALUSTAA

Esipuhe

Arts Management Helsinki on pyrkinyt parantamaan taiteilijoiden työolosuhteita toimimalla freelancereiden tuotantotoimistona ja työyhteisönä. Vuodesta 2015 alkaen Arts Management Helsinki on tarjonnut taiteilijoille jatkuvaa, henkilökohtaista palvelua ja tuotantoapua. Toiminnan on mahdollistanut Arts Management Helsingin oma panostus ja sitoutuminen, sekä vuosina 2018–2019 myös Taiteen edistämiskeskuksen myöntämä projektikohtainen tuki.

Arts Management Helsingin taiteilijapalvelun piirissä on ollut kaikkiaan yli 60 taiteilijaa, joista samanaikaisesti 20–35. Työyhteisön kautta taiteilijajäsenet ovat saaneet myös kollegiaalista tukea toisiltaan. Palvelulle olisi nykyistä laajempi tarve sekä määrällisesti että sisällöllisesti.

Olisi tärkeää, että vapaille taiteilijoille muodostuisi tukirakenne, joka tekee taiteellisesta työstä mielekkäämpää ja turvatumpaa. Vapaalla kentällä esiintyy työhön liittyvää pahoinvointia, työryhmäristiriitoja, vallan väärinkäyttöä ja työuupumusta, joita voisi ratkoa jo varhaisessa vaiheessa asianmukaisin tukitoimenpitein. Suuri osa taiteilijoiden työelämää koskevista haasteista kytkeytyy siihen tosiasiaan, että työsuhteista työtä on tarjolla hyvin vähän. Esittävän taiteen produktiot toteutuvat yhä useammin yhteistuotantoina ja/tai apurahojen turvin. Tyypillistä on, ettei produktioissa löydy tahoa, joka haluaisi, pystyisi tai osaisi kantaa työnantajavastuun.

Syksyllä 2019 Arts Management Helsinki käynnisti esiselvitystyön taiteilijoiden yhteisen tuotantotalon mahdollistamisesta. Esiselvityksen rahoittajana toimi Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tuotantotalomallin innoittajana ja vertailukohtana oli eurooppalainen Smart-verkosto, joka toimii tällä hetkellä kahdeksassa Euroopan maassa. Smart eli *Société Mutuelle des Artistes* on Belgiassa vuonna 1998 perustettu yhteisö, joka toimii taiteilijoiden ja luovan alan ammattilaisten yhteisenä työnteon alustana, prekaarin työn työnantajana. Belgiassa paikallisella Smart-organisaatiolla on 12 toimistoa ja yli 85 000 käyttäjää. Autonomisten Smart-kumppanien eurooppalainen verkosto palvelee yli 100 000 taiteilijaa.

Esiselvitys käynnistyi kysymyksestä, miten taiteilijoiden monimuotoinen silpputyö olisi parhaiten muovattava yhteiskuntajärjestelmämme tunnistettavaksi tavanomaiseksi palkkatyöksi etuisuuksineen. Voisiko eurooppalainen Smart-malli toimia jollakin tavoin esimerkkinä freelancereiden

yhteiselle tuotantotalolle Suomessa? Pitäisikö meillä olla oma SmartFI-organisaatio?

Esiselvitystyön aikana tämän kysymyksen rinnalle vähintään yhtä tärkeäksi nousi kysymys siitä, miten projektiluontoista taiteellista työtä voisi ylipäättään mahdollistaa. Miten taiteilijan työelämää voisi parantaa niin, että sen sykliisyys ja monimuotoiset taidetyön lainalaisuudet voitaisiin parhaiten huomioida?

Taiteilijoiden työ on pohjimmiltaan ainutlaatuista luovaa työtä, mutta se ei aina näy taiteilijan arkipäivässä. Valtaosa taiteilijan ajasta kuluu työn reunaehtojen ylläpitämiseen ja oman ammattitaidon kehittämiseen myös varsinaisen substanssiosaamisen ulkopuolelle. Taiteilija joutuu työtänsä tehdäkseen ottamaan monia rooleja ja vaihtuvia hattuja: työolosuhteita pitää ensin keksiä, kartoittaa, luoda, tutkia, sopia, anoa, hakea, vaatia, pyytää, neuvotella – ennen kuin työtä edes on. Koska moni taiteilija toimii omien työprosessiensa käynnistäjänä eikä vain tarjottujen työtilaisuuksien toteuttajana, niin pelkkä tavanomaiseen työosuuskuntaan tai henkilöstöpalveluyritykseen rinnastettava työnantaja-tuotantotalo ei riitä: taiteilijan työn mahdollistamiseksi tarvitaan laajempaa asiantuntijuutta ja tukitoimintaa.

Esiselvityksessä tartuttiin keskeisiin kehittämistarpeisiin ja tehtiin kokeiluja keinoista, joilla näihin tarpeisiin voidaan vastata. Esiselvitystyön aikana käynnistyi kehittämisprosessi, jonka tuloksena syntyi uusi toimintamalli freelancereiden yhteiselle tuotantoalustalle. Kehittämisprosessi oli yhteistyö Isabel Gonzálezin kanssa ja samalla hänen kehittämis- ja opinnäytetyönsä kulttuurituotannon ylempään korkeakoulututkintoon. Prosessiin osallistettiin sidosryhmien edustajia ja toimintamallia yhteiskehitettiin taiteilijoiden kanssa.

Tämä raportti sisältää lyhennetyin versio laaditusta esiselvityksestä ja kehittämisprosessista, joka toteutettiin 1.8.2019–31.3.2020. Tuotantoalustalle myönnettiin esiselvityksen aikana Taiken toiminta-avustus, joten seuraavana vaiheena on suunnitelmien saattaminen käytäntöön.

Outi Järvinen
Arts Management Helsinki, 2020

KOHTI ESITTÄVÄN TAITEEN FREELANCEREIDEN YHTEISTÄ TUOTANTOALUSTAA

Arts Management Helsinki

OSA 1

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| TAITEILIJOIDEN TYÖ | 5 |
| VAIN PALKKATYÖ TUO TURVAA | 5 |
| TYÖ TAITEILIIJA-ALLIANSSISSA..... | 6 |
| YHTEISTUOTANNOT JA MUUT TAITEELLISEN TYÖN MUODOT | 6 |
| OSUUSKUNNAT TYÖNTEON ALUSTOINA | 7 |
| SMART-MALLIN POTENTIAALI | 7 |
| ESISELVITYSHANKKEEN KOKEILUT | 8 |
| TYÖSUHTEET JA TYÖN VAKUUTTAMINEN | 9 |
| TYÖHYVINVOINTI..... | 11 |
| TYÖSUOJELU..... | 13 |
| TYÖN RAKENTEET ESITTÄVÄN TAITEEN ALALLA | 15 |
| HOW DO WE WORK TOGETHER (WITH CONFLICT) | 16 |

OSA 2

| | |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| TOIMIJA-ANALYYSI..... | 24 |
| SMARTSE JA YHTEISEUROOPPALAINEN SMARTCOOP-VERKOSTO | 24 |
| OSUUSKUNTA LILITH | 25 |
| INTERIM KULTUR..... | 26 |
| JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 26 |
| SMART-MALLIN TOIMIVUUS SUOMESSA | 28 |
| SMARTISTA TULI SMART | 28 |
| SMARTIN TULEVAISUUS..... | 28 |
| MALLIN SOVELTUVUUS SUOMEEN..... | 29 |
| SUUNTAVIIVAT UUDELLE MALLILLE | 30 |

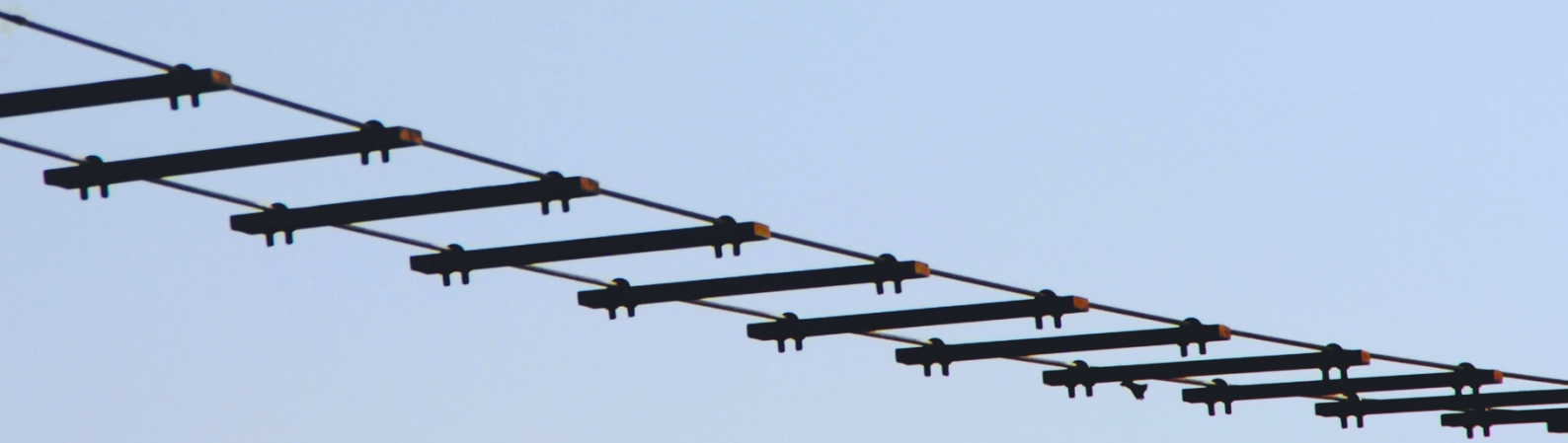
OSA 3

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| UUDEN TUOTANTOALUSTAN SUUNNITTELU..... | 32 |
| ENSIMMÄINEN SIDOSRYHMÄKESKUSTELU | 33 |
| TOINEN SIDOSRYHMÄKESKUSTELU..... | 34 |
| KOLMAS SIDOSRYHMÄKESKUSTELU | 34 |
| FOKUSRYHMÄTYÖSKENTELY | 35 |
| TUOTANTOALUSTAN TOIMINTAMALLI | 37 |
| WHAT IF... "WE" GO BAD? MONSTROUS ORGANIZING OF ARTS | 38 |

Kuvituskuvat:
Alkuperäiskuvat Pexels.com (CCO), eri kuvaajia. Kuvia on muokattu.

OSA 1

Taiteilijoiden työn keskeiset haasteet ja kokeiluja ratkaisuihin



Taiteilijoiden työ

Outi Järvinen

Vain palkkatyö tuo turvaa

Taiteilijat toimivat periaatteessa joko työntekijöinä tai yrittäjinä, tai sitten he työskentelevät ns. vapaana taiteilijana taiteilija-apurahan turvin. Nämä työntöön muodot ovat sinänsä selkeitä, ja eri statuksilla tehty työ kuuluu kunkin eläkevakuutuksen piiriin (TyEL, YEL, MyEL). Todellisuudessa taiteilijat ovat usein ns. monistatuksisia ja heidän työmarkkina-asemansa on epäselvä. Taiteilijat voivat olla myös viime aikoina yleistyneitä ns. kevytyrittäjiä, joita on vaikea sijoittaa mihinkään työnsuorittamisen päämuodoista tai he muodostavat oman väliryhmänsä työntekijänä ja yrittäjänä toimimisen välille.

Taiteilijan työmarkkina-asemalle on tyypillistä mosaikkimainen rakenne, eli sama henkilö saattaa kalenterivuoden aikana saada tuloa monella eri tavalla: sekä palkansaajana, yrittäjämäisesti (esim. työkorvaukset) että apurahoina ja tekijänoikeuskorvauksina. Työmarkkina-aseman monimuotoisuus johtuu yhtäältä toimeksiantajan työn tekemuodolle asettamista reunaehdoista. Toisaalta se johtuu siitä, että taiteilijat saavat – tai joutuvat hankkimaan – toimeentulonsa monista eri lähteistä.

Taiteilijoiden epämääräinen työmarkkina-asema on taidealan organisaatioiden, tutkijoiden ja mm. Taiteen edistämiskeskuksen osalta varsin hyvin tiedostettu. Erilaisia selvityksiä on tehty ja toimenpide-ehdotuksia tilanteen kohentamiseksi on laadittu (esim. Taiteilijan asema vuonna 2014, Taiteilijan asema ja sukupuoli vuonna 2015, Taiteen ja kulttuurin barometri 2016 ja 2019).

”Erilaiset yhdistelmät ja liukuvat työn teon muodot johtavat sattumanvaraisuuteen ja ennakoimattomuuteen. Samalla joustamattomat työmarkkina-aseman määrittelyt johtavat monimutkaisiin tilanteisiin sekä verotusasioissa että sosiaaliturvajärjestelmän rakenteissa. TE-keskuksen, Kelan sekä verottajan tulkinnat erilaisista toiminnallisista yhdistelmistä tuovat esille

ymmärtämättömyyden ja joustamattomuuden eri järjestelmissä.”

(Taiteen ja kulttuurin barometri 2019)¹

Jo vuonna 2011 Tarja Cronberg esitti OKM:n tilaamassa selvitystyössä, että taiteilijoiden eläkejärjestelmää tulisi yksinkertaistaa keskittämällä ammattitaiteilijoiden ei-työsuhteinen eläketurva Melaan, taiteilijoille tulisi luoda oma sosiaaliturvarahasto ja taiteilijoiden työttömyysturva tulisi korvata työllisyysapurahalla.² Taidemaalari liitto ry esitti yhdessä muiden taiteilijajärjestöjen kanssa kokonaan uuden eläkelain, taiteellisen työn eläkelain säätämistä.

Vuonna 2013 valmistui Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työryhmän raportti luovilla aloilla työskentelevien sosiaaliturvan epäkohdista ja muutosehdotukset epäkohtien korjaamiseksi. Tämä työryhmä ehdotti, että luonnollisen henkilön tekemä työ kuuluisi TyELin piiriin myös silloin, kun työ perustuu toimeksianto- tai konsulttisopimukseen.³ Työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa on tehty myös työ- ja elinkeinoministeriön selvitys vuonna 2017. Siinä selvityksessä ehdotettiin muutoksia työttömyysturvajärjestelmään ja yhdistelmävakuutuksen käyttöönottoa.⁴

Yhteisymmärryksen saavuttaminen taiteilijoiden työhön liittyvistä lainsäädännöllisistä muutostarpeista ei ole helppoa. Ehdotetut uudistukset osoittautuvat aina odotettua vaikeammaksi. Koska nykytaiteilijat eivät voi odottaa jonain päivänä koittavia mahdollisia lakimuutoksia, täytyy heille mahdollistaa parhaat keinot selvittää nykyisessä eläke-, työttömyysturva- ja sosiaaliturvaviidakossa, nykyisen lainsäädännön mukaisesti. Palkkatyö on muodoltaan selkein ja turvatuin työntöön muoto Suomessa.

Taiteilijoiden hauras työmarkkina-asema korostui ikävällä tavalla koronavirusepidemian iskiessä Suomeen. Käytännössä yhdessä yössä esiintyvien taiteilijoiden työmahdollisuudet katosivat miltei kokonaan, kun teatterit, keikkapaikat ja esitystalot

¹ Hirvi-Ijäs, Sokka, Rensu Jeff, Kautio ja Kurlin (2020). Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot. Cuporen verkkojulkaisu 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore ja Taiteen edistämiskeskus.

² Cronberg, Tarja (2011). Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo. Raportti selvitystoimenpiteistä ja selvittäjä Tarja Cronbergin esitys hallitusohjelmataavoitteiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:19

³ Sosiaali- ja terveysministeriö (2013). Luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvatyöryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:34

⁴ Löfgren, Maria & Hellsten, Harri (2017). Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, TEM raportteja 40/2016

sulkivat ovensa. Harmittavan monelle valkeni viimeistään tässä tilanteessa, ettei laskutus pohjaisesti keikkatyötä tekevällä kerry palkkatyön tuomaa sosiaaliturvaa eikä ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloehto aina täyty yrittäjämäisessä freelancertyössä. Vuoden 2016 työttömyysturvalain muutoksen myötä freelancereista on tehty sivu- tai päätoimisia yrittäjiä, kun he aiemmin olivat omassa työssään työllistyviä. Tämä on entisestään hankaloittanut joidenkin taiteilijoiden asemaa.

Työ taiteilija-allianssissa

Esittävän taiteen kentän taiteilijoiden työtilanteen kohentamiseksi on Suomeen ehdotettu allianssimallia. Ajatus Taiteilija-allianssista on ollut esillä jo useita vuosia, ja tammikuussa 2019 opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi emeritusprofessori Seppo Koskisen laatiman selvityksen sen toteuttamisesta.⁵ Selvityksessä esitetty malli perustuu Ruotsissa ja Norjassa käytössä oleviin vastaaviin malleihin. Allianssi olisi uudenlainen työllistämisen muoto, joka pienentäisi kuilua vakinaisesti työllistettyjen ja freelancer-kentän välillä. Yksinkertaistettuna allianssi olisi järjestelmä, joka maksaa keikkailevalle freelancerille allianssista palkkaa niiltä päiviltä kuin tämä muuten olisi työttömänä. Näin ollen allianssissa mukana oleva taiteilija olisi jatkuvasti työsuhteessa: hän tekisi joko keikkatyötä tai työskentelisi allianssissa.

Allianssityö olisi ehdollinen työn muoto, johon sisältyisi velvoite etsiä ulkopuolista työtä. Toteutuessaan allianssimalli antaisi ulkopuolisen työn väliajoille turvatun tulon, lakisääteiset lomat, vakuutusturvan ja työterveyshuollon. Allianssimalli on tarkoitettu väliaikaiseksi, jatkuvaa toimeentuloa turvaavaksi työllistymiseksi. Malli toimii parhaiten silloin, kun allianssin ulkopuolinen työ tapahtuu aidossa työsuhteessa. Valitettavasti aidon työsopimuksen tekeminen ei aina ole normaalitilanne taidealalla, vaan yhä harvempien todellisuutta.

Esittävän taiteen alalla on yhä vähemmän palkkasuhteista työtä tarjolla. VOS-teatterit ovat merkittävä työllistäjä, mutta Teatterin Tiedotuskeskuksen TINFOn keräämien teatteritilastojen mukaan teattereissa on vuosittain yhä vähemmän sekä vakinaisesti kiinnitettyä taiteellista henkilökuntaa että vierailijatehtäviä.⁶ Rahoituslain ulkopuolisella, vapaalla kentällä työpaikkojen määrä on pieni ja työsuhteet lyhyitä. Toisaalta kenttä on myös itse tavoitellut rakennetta, jossa taiteilijat ovat vierailijoita.

⁵ Koskinen, Seppo (2019). Taiteilija-allianssi Suomeen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:2

Allianssimalli vaatisi toteutuessaan rinnalleen allianssin ulkopuolisia organisaatioita, jotka toimisivat allianssitaiteilijan työnantajina. Nämä organisaatiot voivat olla teattereita, mutta yhä harvempi solmii työsuhteita freelancereiden kanssa. Myös allianssitaiteilijat olisivat siis saman dilemman edessä kuin muutkin freelancerit: miten tehdä silpputoita työsuhteisena, jos työnantaja ei ole. Tarvitaan siis taho, joka muodostaa sirpaleisista työmahdollisuuksista ja toimeksiannoista mielekkäitä työsuhteisia kokonaisuuksia.

Yhteistuotannot ja muut taiteellisen työn muodot

Yhteistuotannot ovat yleistyneet viime vuosina. Kun tuotannollinen vastuu jakaantuu monen partnerin kesken, tuo se mukanaan myös kirjavuutta ja epäselvyyttä työsuhteisiin – tai työsuhteista työtä ei yhteistuotannoissa ole lainkaan. Erityisesti tanssitaiteen ja esitystaiteen aloilla on tyypillistä, että tuotannot tapahtuvat suureksi osaksi projektikohtaisten apurahojen turvin. Tuotannoissa mukana oleville taiteilijoille maksetaan työstä joskus palkkaa, mutta usein ainakin osa työstä tapahtuu apurahatyönä. Tuotantoaikana voi olla myös palkattomia jaksoja, jolloin työryhmän jäsenien pitää tukeutua työttömyysturvaan. Näissä tilanteissa taiteilijoiden työmarkkina-asema on ongelmallinen.

Koska työryhmämuotoinen apurahatyöskentely on luonteeltaan taiteilijoiden itsenäistä työtä, ei sen tuomat työoikeudelliset haasteet ole tällä hetkellä varsinaisesti minkään tahon vastuulla. Yhteistuotantotahot kyllä kantavat moraalisen ja usein juridisenkin vastuun työryhmien työstä, mutta tyypillisimmillään vain siltä periodilta mikä tapahtuu ko. tuotantotahon puitteissa, tiloissa ja rahoituksella. Yleensä työryhmän jäsenet kuitenkin mieltävät itsensä työntekijöiksi, sillä he tekevät taiteellista työtään tietyn aikataulun mukaisesti, tiettyssä paikassa ja tiettyjen raamien puitteissa. Joskus ei oikein kukaan tiedä, kenen vastuulla kokonaisuus oikeastaan on.

Tulipa Suomeen Taiteilija-allianssia tai ei, niin taiteilijoilla pitäisi olla mahdollisuus tehdä työtään palkkasuhteessa niin halutessaan. On kestävämpää, että taiteilijat joutuvat vastentahtoisesti yrittäjiksi tai yrittäjiin rinnastettaviksi itsensä työllistäjiksi, jos he todellisuudessa kuitenkin tekevät työtään palkansaajaan rinnastetussa asemassa.

Yksi tärkeimmistä eroista yrittäjän ja työntekijän välillä on se, tehdäänkö työtä toiselle tämän johdon ja

⁶ Teatteritilastot: <https://www.tinfo.fi/fi/teatteritilastot>

valvonnan alaisena. Esittävän taiteen työ on lähtökohtaisesti kollektiivista työtä. Työn kollektiivinen, työryhmämuotoinen luonne vaikuttaa merkittävästi siihen, voidaanko yksittäisen taiteilijan katsoa toimivan yrittäjämäisesti. Yrittäjyyden ja työsuhteen tosiasiallisten olosuhteiden tunnusmerkkeihin lukeutuu mm. työn suorittamisen henkilökohtaisuus tai itsenäisyys, työskentelyn ajankohta ja työskentelypaikka. Esittävässä taiteessa työn tunnusmerkit viittaavat miltei aina työsuhteeseen, vaikka työn korvaus maksettaisiin 'laskua vastaan'.

Osuuskunnat työnteon alustoina

Työosuuskuntamuotoista toimintaa on esitetty prekaaria työtä tekeville yhdeksi toimintamalliksi, jolla voi hankkia töitä ja toimeentuloa itselleen yksinyrittämisen, pätkätyön ja työttömyyden sijaan. Tämän lisäksi työosuuskuntien hyväksi puoliksi on esitetty, että työosuuskuntien kautta prekaareissa asemassa olevat voivat parantaa omaa sosiaaliturvaansa työskentelemällä työntekijänä, ja työosuuskunnat voisivat vastata myös itseään työllistävien prekaaria työtä tekevien yhteisöllisyyden tarpeisiin.⁷

Toisin kuin laskutusyrityksissä, työosuuskunnassa työllistyminen tapahtuu työsuhteisesti. Osuuskunta on osuuskunnassa työllistyvien työnantaja. Laskutusyrityksissä taas itsensä työllistäjät myyvät omaa osaamistaan henkilökohtaisesti ja vain laskuttavat yrityksen kautta.

Työosuuskunnassa työllistytään yleensä joko vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Silloin kun toiminta perustuu osuuskunnalle tuleviin tilauksiin ja toimeksiantoihin, työsuhteet ovat tyypillisesti lyhyitä pätkätyitä. Osuuskunnassa työllistyminen kiinnostaa ihmisiä usein erityisesti siksi, että heillä säilyisi näin oikeus työntekijän työttömyysturvaan keikkaluonteisten tai osa-aikaisten töiden välissä.

Kulttuurialan osuuskunnat toimivat useilla taiteen ja kulttuurin aloilla, joista erityisesti esittävässä taiteissa eli teatterin, tanssin ja sirkuksen saralla on useita osuuskuntia. Taidealan osuuskunnista ei ole olemassa

kattavaa rekisteriä, mutta Cuporen vuonna 2014 tehdyssä selvityksessä löytyi noin sata aktiivisena pidettävää kulttuuriosuuskuntaa.⁸ Näistä kaksi kolmasosaa oli alle kahdenkymmenen jäsenen yhteisöjä. Osa on myös sellaisia osuuskuntia, joiden tarkoitus ei ole jäsentensä työllistäminen tai sen tukeminen. Ehkä osasy on osuuskuntien vähäinen määrä tai sopivan osuuskunnan puuttuminen, mutta harva esittävän taiteen freelancer tekee työtään osuuskunnan kautta, jos musiikin ammattilaisia ei lasketa.

Suomessa on tarve saada taiteilijoille turvallinen, luotettava ja joustava työnantajataho, joka mahdollistaa taiteellisen työn muovaamisen palkkatyön muotoon. Osuuskuntamuotoinen toiminta voisi olla ratkaisu tähän.

Smart-mallin potentiaali

Smart-tuotantotalon konseptina on toimia taiteen ja kulttuurin tekijöiden yhteisenä työnteon alustana. Tuotantotalo mahdollistaisi freelancereiden, pätkätyöläisten ja kaikenlaisten itsensätyöllistäjien pitkäjänteiset työpolut, sosiaaliturvan ja työsuhte-edut. Smart-mallissa taide- ja kulttuurialan ammattilainen olisi työsuhteessa Smart-palveluorganisaatioon keikkaluontoista tai projektikohtaista työtä tehdessään. Organisaatio tukisi taiteen ammattilaisuutta tarjoamalla työkaluja ja tukea projektinhallintaan ja uramuotoiluun. Se toisi taidetyö yhdenvertaiseksi muiden toimialojen työn kanssa.

Opetus ja kulttuuriministeriön kokeilu- ja kehittämisavustuksella tehdyssä esiselvityksessä tutkittiin Smart-mallin soveltuvuutta ja toteuttamiskelpoisuutta Suomessa. Eurooppalainen Smart-verkosto toimii tällä hetkellä kahdeksassa maassa. Eri maiden Smart-organisaatiot toimivat kukin omalla tavallaan, paikallisista lainsäädännöistä, käytännöistä ja taidekentistä riippuen. Lähin Smart-toimija on tällä hetkellä Ruotsissa. Esiselvityksen keskeisenä lähtökohtana oli selvittää, miten Smart-toiminta helpottaisi suomalaisten taiteilijoiden työtä ja tuoda työsuhteturvaa prekaareihin työolosuhteisiin, ja mitä opittavaa muilta Smart-taloilta meille on.

⁷ esim. Peltokoski, Jukka & Pirkkalainen, Jaana (2017). Osuuskunnat työn ja tuotannon tiloina – Työllistävästä osuuskunnasta radikaaliin osuuskuntaliikkeeseen. Teoksessa Nuutinen, Veera (toim.) Uusi työväki – Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa. Helsinki: Into, 162–164

⁸ Sivonen, Outi & Saukkonen, Pasi (2014). Taide- ja kulttuurialan osuuskunnat Suomessa. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätö Cuporen verkkojulkaisu 22. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätö, Helsinki.

Esiselvityshankkeen kokeilut

Outi Järvinen

Taiteilijoiden yhteisen tuotantotalon mahdollistamisen esiselvityshankkeessa keskeisenä sisältönä oli fokusryhmätoiminta eli toiminta, jossa taiteilijat ovat itse aktiivisesti mukana toimijoina, ei pelkästään selvityksen kohteina.

Halusimme esiselvityksessä vertailla ja arvioida Smartmallin tarjoamia hyötyjä suhteessa jo olemassa oleviin palveluihin sekä niihin tarpeisiin, joita taiteilijakentässä on. Tätä arviointia ei tehty vain teoreettisesti, vaan käytännössä: kuulemalla taiteilijoita, kokeilemalla tarvittavia palveluja käytännössä ja yhteiskehittämällä uusia ratkaisuja.

Palvelukehittäminen tapahtui siis aktiivitoiminnan kautta, tapauskohtaisesti. Vaikka tapauskohtaisesti kokeillut ratkaisut eivät sovi jokaiselle, eivätkä taiteilijoiden tilanteet ole aina samanlaisia, antavat ne kuitenkin käytännönläheistä tietoa sovellettavaksi myös muille. Yksittäistapaukset ovat laajennettavissa yleisemmiksi huomioiksi. Tapauskohtaiset kokeilut toimivat myös eräänlaisina 'proof of concept'-esimerkkeinä niistä palveluista, jotka koetaan tarpeellisina ja joita freelancereiden tuotantoalusta voisi jatkossa tarjota.

Freelancetaiteilijoiden työn keskeiset puutteet ovat palkkatyöhön liittyvät eläke- ja sosiaalivakuutukset, työterveyshuolto, työturvallisuuden ja työsuojelun palvelut sekä tarvittavan työnohjauksen puuttuminen. Näiden lisäksi silpputyötä ja apurahajaksoja yhdistelevällä freelancerilla puuttuu keskeinen työelämää parantava kokonaisuus: työtä tukeva työyhteisö.

Kokeilut jakaantuivat neljän toisiinsa kytkeytyvät teeman alle:

- **Työsuhteet ja työn vakuuttaminen**
- **Työhyvinvointi**
- **Työsuojelu**
- **Työn rakenteet esittävän taiteen alalla**

Jokaiseen teemaan linkittyi yksi tai useampi esimerkkitapaus, kokeilu jostain konkreettisesta toimenpiteestä tai ratkaisusta. Kokeilut valikoituivat sitä kautta, että teemaan liittyviä puutteita ja haasteita lähdettiin kartoittamaan ja analysoimaan. Tarkoituksena oli esimerkkitapausten kautta löytää parhaita ratkaisuja tilanteisiin, jotka ovat laajennettavissa yleisemmiksi.

Kokeiluja on esiselvityksessä mukana yhteensä seitsemän.

Neljän teeman sisälle mahtuisi myös paljon enemmän sisältöjä kuin mitä tässä esiselvityksessä on niihin kirjattu. Esimerkiksi työterveyshuoltoa ei otettu erillisenä teemana, vaikka taiteilijoiden puutteellinen työterveyshuolto onkin keskeinen puute. Vailla työsuhteista työtä toimivilla taiteilijoille ei lähtökohtaisesti ole pääsyä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon piiriin. Sairaanhoidon on Suomessa saatavana julkisena palveluna, mutta yleensä ymmärrys taiteilijoiden työn erityispiirteistä ja työn aiheuttamista sairauksista ei ole kovin korkealla tasolla. Esiselvitystyön aikana pohdittiin, miten työterveyteen liittyvät palvelut olisi järkevintä taiteilijoille mahdollistaa, mutta näissä pohdinnoissa päädyttiin yksinkertaisimpaan vastaukseen: mikäli taiteilijalle pystytään luomaan mahdollisuus palkkatyöhön, on hän samalla myös työterveyshuollon piirissä.

Työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvään työstämismalliin kytkeytyi myös esittävän taiteen alalla tapahtuneet, vallan väärinkäytön tematiikkaan liittyneet tapahtumaketjut esiselvitystyön aikaan. Asioiden ollessa vielä prosessissa, ja toisaalta niiden luottamuksellisesta luonteesta johtuen tähän esiselvitykseen ei ole näitä nostettu esimerkkitapauksiksi tai kokeiluiksi. Sen sijaan alan toiminnan ja käytäntöjen parantamiseen tähän luento- ja työpajakokonaisuus otettiin yhdeksi tapaukseksi esiselvitykseen. Mukana on myös omaa toimintakenttäämme ulkopuolisin silmin tarkastelleen belgialaisen **Ilse Ghkieren** artikkeli.

Työsuhteet ja työn vakuuttaminen

Työsuhteisen toiminnan vakuuttaa työnantaja. Työnantaja on velvollinen noudattamaan työlainsäädäntöä ja hän on velvollinen kustantamaan työntekijän eläketurvan. Lisäksi työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään henkilöstölleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut. Työsuhteessa tehtyyn työhön liittyy lomat ja vapaat. Lisäksi työsuhteinen palkkatyö mahdollistaa myös ansiosidonnaisen toimeentuloturvan.

Työsuhdetyö on siis parhaiten turvattu työnteon muoto. Mutta miten samaa turvaa voidaan ulottaa freelancereihin? Ja miksi olisi tärkeää, että taiteilijat voisivat tehdä työtä työsuhteessa ja y-tunnuksellisen tuotantoalustan puitteissa? Tätä on pohdittu kolmessa esimerkkitapauksessa A-C.

Esimerkkitapaukset on tässä lyhennetyssä esiselvityksessä kerrottu pääpiirteittäin, mutta ilman tapauksiin osallistuneiden taiteilijoiden nimiä tai muita yksityiskohtia. Tällä on tarkoitus osoittaa esitettyjen teemojen toteutumista käytännön tasolla ja tapauskohtaisesti, mutta samalla säilyttää jokaisen oikeus yksityisyyteen myös työelämässä. Tapauskuvausten tarkoituksena on osoittaa ilmiöiden yleisyys esittävän taiteen ammattikentällä.

Apurahatyöskentely

Pitkillä (yli 4 kk) apurahoilla työskentelevät taiteilijat ovat veloitettuja vakuuttamaan apurahatyö MYEL-eläkevakuutuksella. Lyhyempiä apurahajaksoja sen sijaan ei voi vakuuttaa.

MYEL-vakuutettujen pitää ottaa MATA-työtapaturma- ja ammattitautivakuutus. Lisäksi he voivat ottaa vapaaehtoisen vapaa-ajan MATA-vakuutuksen, joka kattaa vapaa-ajalla tai ulkomaan matkoilla sattuneet tapaturmat. MATA-vakuutus korvaa tapaturmien tai ammattitautien hoidosta, lääkkeistä ja hoitomatkoihin aiheutuneet kulut. Vakuutuksesta korvataan myös fyysikaalisen hoidon kustannukset sekä tutkimuskuluja ja ansionmenetystä. MYEL-vakuutetuilla on myös mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen.

Alle 4 kk apurahajaksoja ei voi vakuuttaa MYEL-vakuutuksella. Apurahansaajat eivät myöskään voi ottaa vapaaehtoista työajan MATA-vakuutusta, vaikka

esim. maatalousyrittäjillä tämä on mahdollista. Näin ollen lyhyillä apurahoilla työskentelevät eivät voi saada vakuutusturvaa apurahatyölleen vaikka sitä haluaisivat. Esittävässä taiteessa suuri osa teoksista tapahtuu osittain tai kokonaan apuraharahoituksella. Mikäli apuraha on maksettu suoraan taiteilijoille tai työryhmille, eikä esimerkiksi työnantajavastuun kantavalle tuotantoalustalle, on apurahalla tehty työ täysin 'lainsuojatonta'.

Ulkomaantyöskentely

Ulkomaantyöskentely tuo vielä erityisiä haasteita työlainsäädännön väliinputoajille. Ulkomailla tapahtuva työskentely vakuutetaan Suomessa, mikäli työntekijä (TyEL-vakuutettu), apurahansaaja (Mela-vakuutettu) tai yrittäjä (YEL-vakuutettu) kuuluu Suomen sosiaaliturvaan. Suomen sosiaaliturvassa pysyminen tai siitä luopuminen tapahtuu aina kokonaisvaltaisesti. Työeläkevakuutusta ei saa Suomesta ilman yleistä sosiaaliturvaa. Työeläkevakuutusosoikeudesta luopuminen tarkoittaa myös muusta suomalaisesta sosiaaliturvasta luopumista. Oikeus suomalaisen sosiaaliturvaan on mm. monen Suomesta otettavan matkavakuutuksen edellytyksenä.

Mikäli ulkomaantyö kestää yli kuukauden, täytyy siitä tehdä hakemus Eläketurvakeskukseen Suomen sosiaaliturvassa pysymiseen. Alle kuukauden työ voidaan katsoa työmatkaksi. Käytännössä esim. esiintyvillä taiteilijoilla vaaditaan Suomen sosiaaliturvaan kuulumista osoittavaa A1-todistusta monissa maissa myös yksittäisistä keikoista.

Eläketurvakeskus myöntää hakemuksesta maksuttoman A1-todistuksen, edellytysten täytyessä. Pirstaleista työtä, eri eläkevakuutusten piiriin luettavaa työtä, tai lyhyillä apurahoilla tehtävää silppua tekevä taiteilija ei nykykäytännön mukaan voi saada A1-todistusta jos hän sitä itse hakee. Jos todistusta ei voida myöntää, henkilö ei voi kuulua Suomen sosiaaliturvaan. Näin ollen ulkomaantyöstä pitäisi ilmoittaa Kelaan ja työ pitäisi vakuuttaa työntekomaassa, esimerkiksi esiintymiskeikkojen osalta vastaanottavan teatterin tai esitystalon pitäisi palkata taiteilija työsuhteeseen ko. maahan. Mikäli A1-todistusta ei voi esittää, jää työmahdollisuus yleensä saamatta.

Tapaus A: *Miten freelancetaiteilija voi järjestää kansainväliset keikat omalle teokselleen?*

Kansainvälisesti keikkaileva esittävän taiteen freelancer tarvitsee usein taustatuekseen jonkun kiinnittymisalustan, yhteisön, jonka puitteissa teosten jälkituotanto ja myynti tapahtuu. Harvoin on kuitenkaan todellista tarvetta oman yrityksen perustamiselle keikkailua varten, sillä yksittäisten esitysten elinkaaret ovat sidoksissa tekijöiden ja esiintyjien elämänvaiheisiin ja urakehitykseen. Edes ns. menestyneet ei yleensä jatka kiertämistä muutamaa vuotta pidempään – erityisesti silloin, jos teos on esiintyjäsidonainen.

Kansainvälisessä keikkailussa tarvitaan yleensä todistuksia asuinmaan sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta, työryhmän henkilövakuutuksista, toiminnan vastuuvakuutuksista jne. Eri maiden käytännöt voivat poiketa toisistaan huomattavasti. Byrokratia ja järjestelyt voivat olla freelancerille vaikeita, elleivät mahdollisia toteuttaa itsenäisesti.

Tapauksessa A kansainvälisesti kysytyn teoksen tekijän/esiintyjän ja hänen työryhmänsä työnantajana toimi Arts Management Helsinki, joka vastasi palkanmaksuvelvoitteista ja työntekijöiden työsuhdeturvasta. Arts Management Helsinki hoiti esiintymissopimukset, A1-todistuksen, viranomaisilmoitukset ja luvat, vastuuvakuutukset sekä työntekijöiden tapaturmavakuutukset ulkomaantyössä.

Tapaus B: *Miten freelancer voi turvata toimeentulonsa poikkeustilanteissa?*

Koronapandemian vaikutukset koko taidealaan olivat välittömät ja nopeat. Teatterit sulki ovensa Suomessa miltei välittömästi jo silloin, kun valtioneuvosto antoi ensimmäiset linjauksensa 12.3.2020 yleisötilaisuuksien perumisesta koronavirustartuntojen leviämisen rajaamiseksi. Myös muissa maissa kaikki esitystoiminta pysähtyi. Jo tehdyt sopimukset ja työtilaisuudet katosivat force majeure -tilanteen vuoksi.

Esiintymissopimuksensa Arts Management Helsingin kautta tehneet esiintyjät saivat kuitenkin sovitun palkan myös peruuntuneista esityksistä. Työntekijällä on oikeus palkkaan 14 vrk ajalta myös force majeure -tapauksissa; itsensä työllistävillä freelancereilla ei tätä oikeutta ole. Jos työ tehdään kokonaan omalla riskillä ja vapaiden markkinoiden ehdoilla, ollaan poikkeustilanteissa erityisen heikoilla. Harvalla freelancerilla on taloudellista puskuria jo valmiiksi alhaisen tulotason vuoksi.

Tapaus C: *Miten freelancetaiteilija voi vakuuttaa koollekutsumansa työryhmän työskentelyn?*

Esittävän taiteen alalla on yhä tyypillisempää, että taiteilijat ja työryhmät työstävät teoksiaan residenssijakoilla Suomessa tai ulkomailla. Residenssimahdollisuuksia tarjoavat residenssikeskusten ja -järjestöjen lisäksi myös monet kulttuurisäätiöt sekä tuotantotalot. Eri mittaiset residenssijaksot ja periodimainen työskentely apurahalla on monelle sisällöllisesti antoisaa, mutta käytännössä haasteellista mm. vakuutusturvan osalta. Vapaan työryhmän vetäjä ei edes halutessaan voi itse hankkia kattavaa vakuutusturvaa työryhmälleen. Monella taiteilijalla on oman ammattiliiton tarjoama tapaturmavakuutus, mutta se kattaa vain vapaa-ajan tapaturmat. Koska freelancerit eivät ole yrittäjiä, ei heillä useimmiten ole omaa, työn kattavaa, vakuutusturvaa. Alle 4 kk apurahatyö ei myöskään kuulu Mela-vakuutuksen piiriin.

Tapauksessa C työryhmänsä koollekutsujana toiminut koreografi halusi vakuuttaa vapaista taiteilijoista koostuneen työryhmänsä jäsenet lyhyen ulkomaanresidenssin ajaksi. Vaikka hän ei ollutkaan juridisesti työnantaja, kantoi hän silti vastuun siitä, että työryhmän jäsenien työolot olivat reilut ja työskentely turvallista. Huolellisuudesta huolimatta vahinkoja voi sattua, joten viime kädessä työskentelyn turvaa tapaturmavakuutus. Käytännön järjestelyt ja itse taiteellinen työ asettivat jo tarpeeksi paineita; jos niiden lisäksi koreografi olisi tilanteessa, jossa hän joutuu pelkäämään ”mitä jos jotain sattuu,” olisivat häneen kohdistuvat paineet olleet kohtuuttomat. Työskentelyä koskevan vakuutuksen voi kuitenkin saada vain y-tunnuksellinen taho. Viisihenkinen työryhmä työskenteli residenssissä Ranskassa suomalaisen kulttuurisäätiön myöntämän apurahan turvin. Arts Management Helsinki otti työryhmän jäsenille ulkomaantyöskentelyn kattavan vapaaehtoisen työajan vakuutuksen. Residenssi sujui onneksi ilman tapaturmia, mutta vakuutus loi työryhmän vetäjälle tärkeän mielenrauhan ja tuki siten taiteellista työskentelyä vieraissa olosuhteissa.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla: He ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Keskeisiä toimijoita ovat mm. työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet, ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan tärkeä kumppani on työterveyssholto.

On selvää, että taidealalla työhyvinvoinnin varmistaminen on vähintäänkin haasteellista. Millään muulla ammattialalla työ ei hallitse ihmisen koko elämää ja persoonallisuutta niin kokonaisvaltaisesti kuin taidealan töissä. Taidetyön erityispiirteiksi nähdään yleensä luovuus, vapaus, joustavuus ja työn rajattomuus. Vaikka nämä nähdään jopa työn ihanteina, ovat ne myös työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä.

Työhyvinvoinnin teeman alla tehtiin kaksi kokeilua, D-E.

Palaute omasta työstä

Taiteilijan työ -tutkimuksen mukaan kaikille taiteilijoille yhteisiä ydintaitoja ovat muutoksen ja epävarmuuden sietokyky, kyky kurinalaiseen työskentelyyn sekä kyky arvioida omaa työtä.⁹

Oman työn arvioinnin taito liittyy olennaisesti työn henkiseen kuormittavuuteen, jota lisää taiteellisessa työssä läsnä oleva epävarmuus oman työn laadusta. Siksi mm. kollegiaalinen palaute on taiteilijalle erittäin tärkeää. Kyky antaa ja vastaanottaa palautetta on yksi työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Taiteilijoiden väliset kohtaamiset ennaltaehkäisevät yksinäisyyden kokemista tai muita taiteilijantyöhön liittyviä solmukohtia. Jos taiteilija kokee taidemaailman vain kilpailullisena ja oman edun tavoitteluun keskittyvänä, haittaa se omalla työpolulla etenemistä ja oman työhyvinvoinnin kokemusta.

Käänteisesti kokemus kyvystä arvioida realistisesti omaa työtä ja sen laatua voi puolestaan parantaa työssä koettua hyvinvointia.

Itsensä johtaminen

Työhyvinvoinnin ytimessä itsenäistä työtä tekevillä on hyvä itsensä johtaminen. Se perustuu siihen, että tuntee itsensä, tietää omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa sekä kykenee itse asettamaan rajat omalle työlleen. Työelämässä itsensä johtamiseen kannustaminen on osa hyvää työkykyjohtamista. On työnantajan vastuulla varmistaa, ettei työkuormitusta ole liikaa.

Freelancetyössä on korostunut vaatimus kyetä itse asettamaan omat rajansa. Taiteellinen työ ei lopu tekemällä, pikemminkin se lisääntyy. Siksi olisi tärkeää, että freelancetaiteilijoille olisi itsensä johtamiseen tarjolla tukea ja tarvittaessa koulutusta. Omasta kehityksestä huolehtimiseen tarvitaan usein reflektointi- ja keskusteluapua.

Työyhteisö työnteon tukena

Työyhteisö vaikuttaa oleellisesti yksilön kokemukseen työhyvinvoinnista, sillä työyhteisöllä on tutkitusti työmotivaatiota ja työssä jaksamista tukeva vaikutus. Yhteisön tuki voi tietysti tulla muualtakin kuin työyhteisöstä: taiteilijat kiinnittyvät usein laajempaan kollegiaaliseen yhteisöön, taidekenttään, varsin pitkäjänteisesti ja monitasoisesti. Lisäksi he ovat usein myös tilapäisten yhteisöjen rakentamisen mestareita ja toimivat kollegoidensa yhteisöllisenä, vastavuoroisena tukena. Mutta varsinaisen työyhteisön puuttuminen vähentää mahdollisuuksia työyhteisötaitojen oppimisella ja harjoittamisella.

Työyhteisötaidot tekevät työn tekemisestä ja yhdessä työskentelystä sujuvaa, ja ne auttavat oman tehtävän ymmärtämisessä osana suurempaa kokonaisuutta. Hyvä työyhteisö tarjoaa myös mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja oman urapolun kirkastamiseen elämän muutokohdissa. Työyhteisössä on myös mahdollisuus dialogisiin työn ohjaamisen muotoihin, kuten säännöllisiin kehityskeskusteluihin ja omien työtilanteiden arviointiin.

Toimiva, pitkäjänteinen ja yksilön autonomista asemaa tukeva taiteilijoiden työyhteisö voi tuoda taiteilijoille mahdollisuuden luoda ja kehittää omaa taidettaan, voimaantua ja löytää voimavaroja jatkaa haastavalla alalla.

⁹ Houni, Pia & Ansio, Heli (toim.) (2013): Taiteilijan työ, Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa, Työterveyslaitos.

Tapaus D: *Business Coaching taiteilijoiden työn tukena*

Business Coaching -menetelmälle ei ole vakiintunutta suomenkielistä termiä. Coaching on asioiden yhdessä tutkimista, uusien näkökulmien avaamista sekä oman toiminnan ja ajattelun tietoisuuden lisäämistä – coach auttaa valmennettavaa kehittymään haluamallaan osa-alueella. Business Coachingissa keskitytään nimenomaan työnäkökuulmaan.

Tapauksessa D kuusi taiteilijaa osallistui henkilökohtaiseen coaching-prosessiin. Palvelun tarjosi **Teppo Virtanen**, joka on taidealan hyvin tunteva sertifioitu Business Coach. Coachausten aihepiirit liittyivät työssäjaksamiseen, työroolien ja työtehtävien jakautumiseen, epävarmuuden sietämisen keinoihin, urakehityksen pohtimiseen ja merkityksellisyys tunteen palauttamiseen työssä. Jokainen kokeiluun osallistunut taiteilija oli sitä mieltä, että coachaus on taiteilijantyössä hyödyllistä. Palvelua toivottiin jatkuvaksi, aina tarpeen mukaan tarjolla olevaksi.

Tapaus E: *Työuran uurtaja -ryhmävalmennus*

Työuran uurtaja® on Työterveyslaitoksen kehittämä ja työpaikoilla toteutettava ryhmävalmennus, joka tähtää työkyvyn ylläpitämiseen ja työhön liittyvän motivaation vahvistamiseen. Valmennus on tarkoitettu työuransa keskivaiheilla oleville. Ryhmävalmennuksen hyödyt on tieteellisesti todistettu.

Ryhmävalmennuksen avulla vahvistetaan työntekijöiden itseohjautuvuutta oman työuransa suunnittelussa. Valmennuksen alussa tunnistetaan henkilökohtaisia voimavaroja, tavoitteita ja ongelmia. Sen jälkeen ongelmiin kehitetään ratkaisuja yhdessä muiden osallistujien kanssa. Lopuksi ratkaisujen hyödyntämistä harjoitellaan pienryhmissä.

Muutoksen ja epävarmuuden sietokyky on yksi tärkeimmistä taiteilijan taidoista. Erilaisia työelämätaitoja on tuotu nykyisin jo osaksi taiteilijakoulutusta, mutta ammattiin valmistumisen jälkeen uravalmennuksia ei ainakaan systemaattisesti ole tarjolla. Koska freelancereilla ei ole pysyviä työpaikkoja, ei heillä ole mahdollisuutta osallistua työpaikan järjestämiin henkilöstökoulutuksiin tai muihin tukitoimintoihin.

Tapauksessa E kokeiltiin Työuran uurtaja -menetelmän soveltuvuutta taidealalle ja taiteilijan epätyypilliseen työhön. Kokeiluryhmässä oli mukana kymmenen osallistujaa, joista puolet toimii freelancerina ja puolet palkkatyössä eri taidealan organisaatioissa. Työuran uurtaja -valmennus on suunniteltu työntekijöille, mutta kokeilusta saadut palautteet todensivat, että menetelmä on hyödyllinen myös freelancereille. Ryhmämenetelmän erityisenä vahvuutena on sen tarjoama vertaistuki, erilaisten tilanteiden ja tarinoiden peilaantuminen omaan työtilanteeseen ja uusien ratkaisujen pohtiminen yhdessä. Vain itse itseään johtaen on vaikea hahmottaa mihin voi ja mihin ei voi vaikuttaa omalla työuralla.

Työsuojelu

Työsuojelu tarkoituksena on ehkäistä, vähentää ja poistaa työssä ja työoloista aiheutuvia tapaturmia, ammattitauteja sekä terveydelle haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Taiteen kentällä työsuojelu on usein puutteellista, sillä jo työsuojelusta vastuullisen työnantajan määrittelemisen voi olla vaikeaa. Lisäksi painolastina on alan työkuulttuurit, joihin ei aina ole sovellettu työelämän yleisiä sääntöjä ja sopimuksia. Taiteilijoiden työssä on erityisesti kiinnitettävä huomiota henkisen väkivallan ja kiusaamisen ehkäisyyn.

Työsuojelu ja siihen liittyvät puutteet taidekentällä eivät ole vain yksittäisen työnantajan asia vaan laajempi kysymys. Teemaa tarkastellaan tässä esittävän taiteen kentän laajemman analyysin kautta (tapaus F).

Työkuulttuurin ongelmat

Teatterin tiedotuskeskus TINFO toteutti alkuvuonna 2019 kyselyn esittävän taiteen työkuulttuurista ja sen ongelmakohdista. Kysely tehtiin kentältä nousseesta tarpeesta selvittää vallitsevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa.¹⁰

Teatterin tiedotuskeskuksen johtajan Hanna Helavuoren mielestä ei ole liioiteltua puhua sirkus-, tanssi- ja teatterialasta riskityön kenttänä, jolla erityisesti määräaikaisissa ja toimeksiantotyösuhteissa työskentelevät ovat vaarassa joutua väärinkohdelluiksi.¹¹ Kyselyssä kävi esimerkiksi ilmi, että henkistä väkivaltaa on kokenut usein tai jatkuvasti 20 % vastaajista ja erilaista syrjintää esimerkiksi iän tai työmarkkina-aseman perusteella 13 %. Puuttumattomuutta on peräti yli puolessa näistä tapauksista.

Valta, vastuu ja vinoumat -kyselyssä esitettiin toimenpide-ehdotuksia tilanteen parantamiseksi. Kulttuuripolitiikan ja tiedontuottamisen lisäksi ehdotettiin muun muassa, että itsensätyöllistävien ja työsopimussuhteessa työtä tekevien saataville

järjestetään neuvontaa ja työterveyshuolto, jossa yksilön selviytymistä ja kuntoutumista voidaan tukea. Koulutuksella ja interventiolla voitaisiin paikata tunnistamis- ja tietovajetta.

Työyhteisösovittelun mahdollisuudet

Työyhteisöissä syntyy konflikteja. Riitoja ruokkii erityisesti epävarmuus: taloudellinen epävarmuus, työnkuvien ja roolien epäselvyys ja erilaiset muutostilanteet. Nämä riskitekijät ovat taidealalla erityisen korkeat. Samalla on tunnettua, että freelancerit ja pätkätyöläiset pyrkivät usein välttelemään näkyviä konflikteja, koska nämä voivat vaarantaa tulevaisuuden työmahdollisuuksia. Konfliktit kuitenkin jäävät kytemään pinnan alle, jos niitä ei pystytä avoimesti ratkomaan.

Usein konfliktit ovat monimutkaisia, tunnevaltaisia vyyhtiä, joissa ehtii pitkän ajan kuluessa kasautua väärinkäsityksiä, oletuksia tai arvostiriitoja.

Työyhteisösovittelu on menetelmä, joka soveltuu työyhteisöjen konfliktien ratkaisumenetelmäksi. Sovittelutoiminnan avulla voidaan poistaa stressin ja kuormituksen aiheuttajia, parantaa työympäristöä sekä oppia selviytymään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Työyhteisösovitteluissa opitaan uusia vuorovaikutukseen liittyviä toiminnan tapoja.

Työyhteisösovittelua tulisi tukea ja edistää myös taidekentän työyhteisöissä. Taiteen vapaalla kentällä työyhteisöt ovat yleensä tilapäisiä ja vaihtuvia, jolloin haasteena on löytää aikaa ja tahtotilaa konfliktien ratkaisemiseen. Tyypillistä on, että työyhteisökonfliktit jäävät ratkomatta. Tilapäiset työyhteisöt hajoavat ja työyhteisöjen jäsenet siirtyvät eteenpäin seuraaviin projekteihin, seuraaviin yhteisöihin. Ratkaisematta jääneet konfliktit eivät kuitenkaan katoa, vaan ne lisäävät yksilöiden omaa psykososiaalista kuormitusta, vähentävät työhyvinvointia ja pahimmassa tapauksessa aiheuttavat työuupumusta ja alanvaihtoja.

¹⁰ Helavuori, Hanna & Karvinen, Mikko (2019). Valta, vastuu, vinoumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävisissä taiteissa. Teatterin tiedotuskeskus TINFO.

¹¹ Helavuori, Hanna (2019). Taidetyö ei saa olla reilun työn vastuista ja velvoitteista irrotettu mielivallan vyöhyke. Artikkelit Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton verkkolehdestä METELI 4.6.2019.

Tapaus F: *Miten esittävän taiteen kentällä voidaan parantaa työilmapiiriä ja puuttua epäasiallisiin työoloihin?*

Arts Management Helsinki järjesti yhdessä Liikkeellä marraskuussa -festivaalin ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa esittävän taiteen työolosuhteita käsittelevän luennon ja keskustelutilaisuudet 7.-10.11.2019.

Festivaalin uuden taiteellisen johtajan, Pariisissa ja Berliinissä asuvan **Kerstin Schrothin** aloitteesta fasilitoijaksi kutsuttiin belgialainen **Ilse Ghekiere**, joka on tutkinut vallan väärinkäyttöä taidekentällä. Ilse Ghekieren artikkeli *#Wetoo: What Dancers Talk About When They Talk About Sexism* syksyllä 2017 toi esiin Belgian tanssikentän seksismin ja toimi katalystina alan kehittämiseksi. Ghekiere on toiminut aloitteentekijänä mm. ENGAGEMENT-hankkeessa. Hän asuu Oslon ja Brysselissä ja toimii aktiivisesti vallan väärinkäyttöä ehkäisevien projektien parissa.

ENGAGEMENT-hanke on Belgiassa toiminut katalystina taidealan työolojen parantamiselle. Nykyisin Flanderin oikeusasiamiespalvelussa (Vlaamse Ombudsdienst) on kaksi kulttuurialaan erikoistunutta psykologia, jotka toimivat sovittelijoina työyhteisöongelmissa.

Ilse Ghekiere kutsuttiin Suomeen, jotta voisimme täällä saada laajempaa perspektiiviä työilmapiirikysymyksiin sekä toimivia esimerkkejä hyvistä käytännöistä esittävän taiteen kentällä. Suomessa ei ole riippumatonta asiamiestä tai sovittelijaa kulttuurialalla, mutta sellaisen tarve on käynyt viime aikoina ilmeiseksi.

”Kuinka toimimme yhdessä (konfliktien kanssa)” -tapahtumakokonaisuus alkoi Ilse Ghekieren luennolla Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa 7.11.2019. Seuraavina päivinä 8.–10.11.2019 järjestettiin erillisiä ryhmätapaamisia esiintyjille, työryhmien vetäjille ja taiteellisille johtajille sekä yhteinen työpaja kaikille alan toimijoille. Kokoontumispaikkoina toimivat Nykytaiteen museo Kiasma, Mad House Helsinki ja Esitystaiteen keskus (Eskus). Keskustelujen ja työpajojen työkieli oli englanti.

Yhteisjärjestäjinä toimivat Arts Management Helsinki, Baltic Circle, Eskus, Kiasma-teatteri, Liikkeellä marraskuussa -festivaali, Mad House Helsinki, Moving in November, Teatterikorkeakoulu, Teatterin tiedotuskeskus TINFO, Suomen Tanssijat ja Sirkustaitelijat ry sekä Zodiak – Uuden tanssin keskus.

Arts Management Helsinki tilasi Ilse Ghekiereltä myös erillisen kirjallisen raportin *How Do We Work Together (With Conflict)*, joka sisälsi työkaluja ja toimenpide-ehdotuksia esittävän taiteen kentälle.

Työn rakenteet esittävän taiteen alalla

Esittävän taiteen tuotantotavat ovat muuttumassa – tai jo muuttuneet. Produktioita tehdään yhä enemmän yhteistuotantoina, joissa mukana voi olla tuotantopartnereita myös yli kansallisten rajojen. Tuotanto- ja harjoitusprosessit voivat olla useamman vuoden kestäviä ja työ jakaantua moniin periodeihin. Yhteistuotantojen tavoitteena ei aina ole vain kustannustehokkuus tai taloudellisten resurssien yhdistäminen, vaan usein tavoitteena on myös uusien sisältöjen löytäminen ja taiteellisen laadun syventäminen.

Taiteellisten näkemysten kirkastaminen, työstäminen, yhteensovittaminen ja neuvottelu on itsessään jo merkittävä työ. Lisäksi tuotantoprosesseissa on sitä enemmän yhteen soviteltavaa, mitä useampi tuotantopartneri, yhteistyökumppani tai muu sidosryhmä tuotantoon liittyy. Tuotantojen kokonaisuuden hallinta, työsuhteiden määrittely ja vastuiden jakaminen kattavasti on erittäin haastavaa. Erilaiset työtavat ja -tottumukset voivat lisäksi aiheuttaa törmäyksiä.

Taiteellinen koulutus Suomessa sisältää enenevässä määrin substanssiosaamisen lisäksi myös ns. työelämätaitoja, jotka tähtäävät siihen että taiteilija osaa navigoida taidekentän rakenteissa. Esimerkiksi Taideyliopistossa opintoihin sisältyy teosten koko tuotantoprosessin vaiheiden opiskelu sekä oman ammatin yhteiskunnallisen roolin pohdinta, suhteessa työelämän nykytilaan ja tulevaisuuden suuntauksiin. Taiteellinen koulutus ei kuitenkaan aina anna tarvittavia valmiuksia esimerkiksi esimiestyöhön, saati organisaatiojohtamiseen tai liiketoiminnan strategiseen kehittämiseen.

Tapaus G: Mistä pitää sopia? Miten vastuut jaetaan?

Esiselvityksen viimeinen kokeilu liittyi työryhmätyöskentelyyn yhteistuotannossa. Arts Management Helsinki toimi koreografin koollekutsuman taiteellisen työryhmän sekä koreografin teoksen yhteistuottavien tahojen, festivaalin ja tuotantotalon, yhteisen suunnittelukokouksen fasilitoijana sekä kokousagendan laatijana. Kyseessä on vapaan kentän tuotanto, jossa ei ole yhtä vastuutahoa tai työryhmän työnantajaa. Mukana on kaksi kotimaista yhteistuotantotahoa sekä ulkomaisia yhteistyökumppaneita. Teoksen työryhmä toimii itsenäisesti ja autonomisesti. Koreografi on työryhmän koollekutsuja ja taiteellinen vastaava. Työprosessi tapahtuu periodimaisesti residensseissä ja työryhmän työskentely tapahtuu pääsääntöisesti produktioapurahojen turvin.

Tuotantoprosessi on tyypillinen monille nykyesityksille. Samalla se altistaa työryhmän jäsenet monille vaaroille: työsuhdeturvan puuttumiselle, vakuutusturvan kattavuuden puutteille, työnjohdon juridiselle epäselvyydelle sekä erilaisille työsuojelukysymyksille. Suunnittelukokouksen tavoitteena oli selvittää kaikkien mukana olevien kumppanien roolit ja vastuut, tuotannon käytänteet ja säännöt sekä taiteellisen työn aikataulu ja prosessi. Tarkoituksena oli luoda puitteet turvalliseen ja jäsenllylle työympäristölle, joka tukisi taiteellista prosessia ja teoksen taiteellista työryhmää.

Työryhmämuotoisessa työssä taiteellisen työryhmän koollekutsuja on yleensä teoksen vastuuhenkilö, joka joutuu kantamaan kohtuuttoman suuren taakan myös tuotannollisesta vastuusta. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen tukee taiteellisia työryhmiä ja erityisesti teoksen tekijöitä, sekä selkeyttää eri kumppanien asemaa produktiossa.

Itseohjautuvat, itsensä työllistävät taiteilijat tekevät nykyaikaista projektityötä, mutta vailla niitä tukirakenteita mitä projektityöt muilla toimialoilla yleensä tarjoavat: taiteilijoilla ei ole esihenkilöitä, protokollia, vuokaavioita ja valmiita taustaorganisaatioita työn tukena. Taidealan yhteisöt, tuotantotalot, teatterit ja esitystahot ovat kooltaan pieniä ja taloudellisesti niukasti resursoituja, joten on tyypillistä että jokainen keskittyy vain omaan osuuteensa yhteistuotannoissa. Rahoittajat osallistuvat taloudellisella panoksella, mutta tarkoituksellisesti pitävät itsensä loitolla.

Käytännössä jokainen yrittää keksiä pyörää uudelleen, tavalla tai toisella.

Työn rakenteet tarkoittavat eri asiaa eri taiteilijoille. Joillekin työn rakenne on omia työtapoja tukeva työaikataulu, tietty työmenetelmä tai sovitut pelisäännöt. Toisille taas rakenne tarkoittaa y-tunnusta tai toiminnan vastuuvakuutusta.

Jokaisen ei kuitenkaan tarvitse keksiä kaikkea itse silloin, kun on olemassa yhteinen kiinnittymispaikka, yhteiset säännöt ja yhteiset eettiset koodistot. Minkälainen voisi olla autonomista työtä tukeva rakenne, epätyypillisen työn tekemistä tukeva organisaatio? Minkälaista apua työryhmämuotoinen työskentely voisi saada yhteiseltä tuotantoalustalta?

How Do We Work Together (With Conflict)

Ilse Ghekiere

1. CONTEXT:

How do we work together (with conflict)

This report is the result of a lecture and a series of encounters which took place during the Moving in November festival in Helsinki 2020. The idea for these events came about in the aftermath of the publication of open letters concerning problematic working conditions and abuse of power in the Finnish dance field.

Having been involved in a lot of #metoo-related work in the Belgian dance field, I was invited by Kerstin Schroth to facilitate a four-day meeting we decided to call How do we work together (with conflict), a title inspired by experiences from the fieldwork done beforehand. The event was proposed as an open invitation to the performing arts field in Finland to come and speak about working conditions in an increasingly scattered industry.

The invitation posed the following questions:

Can we think together about how to better precarious working conditions? How do we create a respectful and productive working environment in a field where time, money, rehearsal space and touring opportunities are constantly limited? How can we voice and react towards incidents of abuse of power within productions? What kind of tools can we develop together?

2. LECTURE

How to address structural issues?

I first gave a lecture in which I introduced the work of Engagement, an artist-led movement tackling sexual harassment, sexism and power abuse in the Belgian arts field. The movement was shaped in the wake of the #metoo-movement and my lecture used the phenomena of sexual harassment to exemplify other professional issues in the field of the performing arts. When approaching any issue in our field, we need to take into account the structural level of the issue and ask ourselves: What are the (local/specific) conditions that allow these problems, often repeatedly, to occur?

In the case of #metoo and sexual harassment, the structural issue could be labeled 'sexism'. When we want to analyse a structural problem, we need to

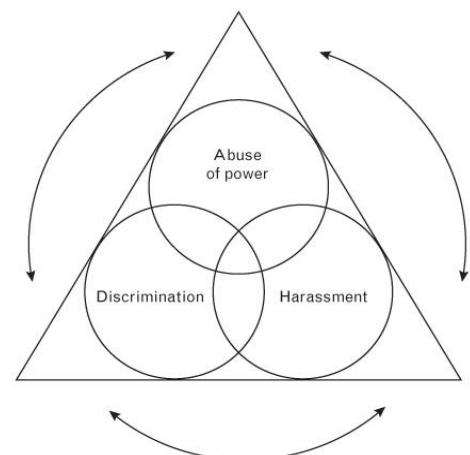
analyse it on all levels: this includes listening to different voices and approaching the issues from different angles. Solutions are never singular and a plan of action will need to be implied on different levels in order for change to happen. Often this includes a much-needed shift in mentality or norms; a reconsidering of what is seen as 'normal'.

In the context of Engagement this meant that the movement had to reach out to many different groups, such as artists, institutions, art schools and audiences as well as people who might have "crossed the line". Addressing a structural issue is always complex work and might open larger questions that are not immediately related to the problem at hand. Addressing sexual harassment, for example, will often lead to questions about (local) art canons and what "artistic freedom" can be; about representation and lack of (gender) diversity; about power relationships within working environments and the field at large; about art education, etc.

We need languages and terminologies

Language is an important factor when we want to address structural challenges in our field. People might have a different understanding of what words mean and definitions are not always clear cut. How we define words and how we use them will also affect their meaning over time. It is important that we keep on discussing these terms and try to understand how they might relate to one another. In the case of #metoo-related incidents, we learnt that sexual harassment is related to sexism, but also to a larger force which we can call "abuse of power"

Below is a visual representation on how some of these terminologies can interrelate:



Make a risk analysis

To map issues in the field, we need to look at the general risk factors and psycho-social hazards specific to the performing arts. A list of some examples may look something like this:

- **Small community:** 'everyone knows everyone', rumours can have a great impact on someone's career (importance of reputation), information is often passed informally ('public secrets')...
- **Small organisations:** family atmosphere, colleagues are often also friends, the boundaries between work and private life are not always clearly defined, informal moments in which agreements are made, not all artistic leaders are 'people managers'
- **Few alternatives:** few jobs, limited subsidies, high competitiveness
- **International scene:** nomadic lifestyle, touring, affinities with the culture and language of the country you work in are helpful, resident status will affect precarity (issues with working permits, visa, etc...)
- **Economic reality:** short contracts, low wages, unfair (sometimes unofficial) payment, instability & insecurity, exploitation, artistic precarity
- **Aura of art:** subjective world, other rules apply, a field seen as 'progressive' (which is not always the case), a world of fame and prestige, ideas around 'artistic genius'
- **World of gatekeepers:** the career of artists often relies on the support of certain people who are seen as 'powerful' in the field. The people in power sometimes subjectively pick up an artist ('being the chosen one'). These (often random) dynamics might create strange forms of loyalty and dependency in the field.
- **Professional bodies:** transgression of physical/mental boundaries is seen as part of the job. As a performer you are expected to be passionate and dedicated, and trust the choreographer.

How do we recognize a toxic working environment?

If risk-factors such as the ones listed above are not taken into consideration (by employers or other people in charge) it can often lead to a toxic working environment. A working environment which has become, or is at risk of becoming toxic is often recognized by the presence of one or more of the following factors:

- General lack of transparency
- Informal communications (often spread as rumour)
- Strong hierarchy
- 'Charismatic leader' (e.g. the genius artist)
- Bystanders culture (colleagues notice issues, but no one speaks up)
- Lack of appreciation & favoritism (colleagues are treated differently and it is not clear why)
- Conflict, fear & tension (fights, screaming, not wanting to go to work, no trust in other colleagues)
- No transparency about fees
- Demanding work (can be both physically and psychologically)
- Absence of situations where collective discussion or agreement is possible
- No open environment in which people dare to raise questions (culture of silence)
- Lack of procedures or the existing procedures fail
- ...

What can we do when problems, conflicts, or abusive behaviour occur in a working context?

- The options of how you can act depends entirely on the position you have within a professional context (company, institution, project, field). The more power you have, the more agency. However, people in power might not consider themselves as powerful.
- A problem can only be discussed if there is a context where one can talk openly. Ideally, an individual (or group of individuals) feels confident to put the problem on the table, then there needs to be a moment where all parties can express their position. Finally you come to a solution that addressed all parties. This is 'conflict resolution' at its best. However, situations are often much more complex and solutions might need an entire restructuring of an organisation and deep changes in patterns of behaviour. Such processes demand time, but also the willingness of all parties to go through this transformation.
- We discuss how a culture of silence might result in a call-out culture when situations have gone too far (which means that the problem is publicly shared). If people who are lower in the hierarchy have felt silenced for too long, this extreme approach might be their only option to voice their position. However, we need to be careful to not confuse 'abuse' with 'conflict'. Call-out culture should remain the last option. If calling-out becomes an approach commonly used in the field, this is a sign that official structures (such as unions) are not in tune with the needs of artists.

Conflict is not abuse: why call-out culture can be counterproductive:

- Backpack of 'freelance-frustrations'
=> the precarity of the field might be a reason why people overreact
- Harm: doing harm is different than feeling harm:
=> everyone has the right to express how they feel, but this doesn't mean that what the other person did was intentional.
- People perceive situations differently and will react to them differently
=> you cannot compare people in how they perceive certain behaviour.
- Co-dependent relations can involuntarily turn toxic
=> sometimes people don't know that a situation is harming them when they are still in the situation.
- Unfairness is not injustice
=> always try to be precise. It is not ok if you are treated in a way that doesn't feel fair, but maybe translating it to injustice might be an overreaction.
- Triggers
=> people might react more strongly due to past traumas.
- Specificity
=> a problem/conflict should be analysed as precise as possible, preferably with the help of an outsider (neutral person).
- How to be constructive with all parties involved?
=> sometimes the person who calls out the problem doesn't want to talk. When there is no space for talking, it is difficult to find a solution. In some cases, there is no solution. The most constructive answer then might be that people stop working together.
- Focus on collective actions, solidarity, pleasure of activism
=> how do we shift the focus from an individual case to a larger action that addresses similar problems structurally? Maybe a problem can be solved by being part of a community? Artist communities become stronger if there is a collective agency.

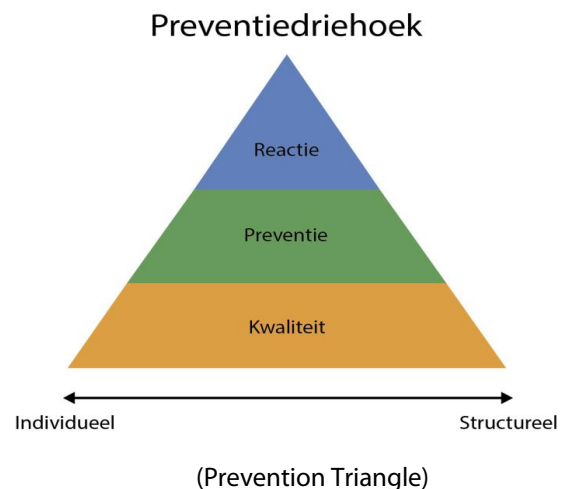
Tools for organisations

There are many tools that organisations can employ, but a plan of action should always work on several levels.

The “Prevention Triangle” can be a helpful visualisation. As an organisation, the priority is your “quality governance”. This means that you create an environment where people feel seen, where they dare to speak up when problems arise, where they feel part of the work and motivated, etc.

The second layer is about prevention. This includes the actions and tools that you have set in place, so that certain behaviour or dynamics can be avoided. Set up a code of conduct, give the people you work with as much information as possible on paper (about who is who, their rights, clear agreements, etc), you can train one of your full-time employees to become a mediator, organise workshops that might benefit the work (e.g. non-violent communication, horizontal working methods, etc.)

At the top of the triangle you find the word “reaction”. If your governance in terms of quality and prevention is strong, you may never get to this point. But even if you don’t have the feeling that you need clear rules to be in place, it is good to make general decisions on how you will react when a problem occurs. You can for example decide that there is a zero-tolerance towards violence, or have a plan (or procedure) for when someone shares a complaint. Who is the person who will listen? Will it be written down in a report? Will you involve a mediator? How much time do you leave between these steps? How do you plan to follow up on the situation?



To recap:

- Create an open & transparent working environment
- Work on supportive group dynamics
- Encourage solidarity in group
- Code of conduct (agreements)
- Write a work statement
- Install fixed evaluation moments (all parties should be able to give feedback on working context)
- Be self-critical: educate yourself (e.g. ‘Non-violent communication’, Ethical/feminist leadership,...)
- Make space for apology. If needed invest in a mediator.
- Know your rights and provide info to the people you work with so that they also know theirs

3. INPUT FROM CONVERSATIONS

Conversation with performers

The day after my lecture we organised a conversation between performers and tried to position the questions from the lecture in their individual and professional lives.

About fifteen artists were present during this conversation. All of them had worked as performers, while some also had other professional roles. One person describes herself as 'dancer, artistic director, editor, choreographer, producer and board member union' and added 'this becomes complicated'.

Many spoke about the stress they felt as freelancers. The constant insecurity makes dance a precarious career path, even in Finland, which has a good grant system (in comparison to other countries). People are aware that there are labour laws but find it hard to think about safety in the context of the performing arts. Someone asks: 'What are unsafe working conditions in our field?'

There is a feeling that the field of the performing arts operates according to other logics, with hidden networks and informal rules.

A couple of performers shared very personal stories. One gave an example of body shaming during her dance education and spoke about how in society she feels looked down upon when mentioning that she is a dancer, because she doesn't have a normative dance body. Some performers mention how being hard on yourself and on your body is something that feels like it just comes with the profession, and how this relation to one's own body actually opens the door for other people (sometimes choreographers) to treat them badly. One dancer asked, "How do I explore my boundaries without hurting myself?"

Performers talk about witnessing situations in which their colleagues are treated badly. It is hard to intervene when you are low on the hierarchical ladder, so you become a bystander who doesn't intervene. Sometimes this might be because you that you are not allowed (or that it is not your place) to speak up. There is often no transparency or introduction at the beginning of a project that gives you guidelines to understand your position. One performer says that it is also a matter of energy: you need emotional energy to dare to address the problem as a bystander. Sometimes projects can turn into emotional and explosive dramas and this is draining.

For many performers it is not clear where they can go to when they encounter psychological hazards in the

field. Someone asks: 'Where to go when you become the target of bullying in a company?'

There is a willingness to change certain behavioural patterns in the field. Someone says: 'We need tools for dealing with conflict respectfully. How do we listen to different voices?'. Someone else says that even having this kind of peer-to-peer conversation is rare, but needed. It helps to listen to each other, to listen to people in similar situations, even if you don't directly work with one another. Someone says: 'How can we feel empowered instead of building up walls in order to survive?'

A structural problem that everyone agrees on is how to handle the life/work balance in the artistic field. Are there tools for this? Workshops?

Conversation with makers/people in charge

The second day, makers and people in charge were invited. About 25 people attended this meeting. Some worked in institutions, others in collectives, and some had mixed roles being both choreographers and performers. Many artists working in the freelance field are also their own producers.

One choreographer said: 'When you are leading a creative process, it is hard to also be busy with how each individual feels.' A returning question revolved around "priority", especially when there is never enough time. What is given priority in an artistic project: artistic process or group dynamic? People expressed a collective need for tools to distinguish the social versus the professional aspects of the artistic work.

'I used to be afraid of conflict, but it's inevitable in an artistic creation', said one younger choreographer. Questions that are formulated by the group were: How to be together in disagreement? How to build a code of conduct? What could guidelines for co-production look like? How do you reach everyone inside a project? What are tools for dialogue during a creative process?

One issue that was extensively discussed was alcohol and drugs abuse in a professional context. According to Finnish law it is illegal to be drunk when you work, but people mentioned several situations where their colleagues were either drunk or hungover. Someone said: 'It is hard to bring it up, because often you are close to the person or you know that this person is going through something and you don't want to make it worse. There also seems to be an image of "the romantic destructive artist" (often male) that is more often accepted rather than questioned.'

Several freelancers pointed towards a wide gap between people who work in institutions and people who struggle with finding their own funding for small projects. Agreements around co-productions for freelancers creates tension and competition in the field. People who work in the institutions were listening, but admitted that it is really difficult to be transparent about all facets of things like budgets, because different projects are not always so easy to compare. There was critique of the bigger institutions not always taking up responsibility for issues in the field. Someone said: 'Many institutions say "we are open for dialogue", but in reality they are not. Then they are surprised when they hear about problems in the field and wonder: why did no one say anything?'

Someone who works with production said: 'I end up in the position as mediator when issues arrive in the freelance field, but I have never been trained for it.' There seems to be a lack of competence to deal with complicated interpersonal dynamics.

One artistic director mentioned that since the 80's, the Finnish dance scene always needed to fight for national agency (a higher dance education was not established until 1983). Women had to fight hard to build up structures. This generation often works differently from the younger generation. There are intergenerational challenges when it comes to working models (hierarchical vs democratic models).

Conversation with everyone

On the last day, everyone was invited, and around 10 people came. Most had attended the lecture or one of the other conversations.

Someone said: 'Because of (unspoken) hierarchies in the field, abuse of power happens easily. We need to understand how we all contribute to bad working conditions. Everyone needs to be committed to change. How to empower everyone in the field?'

There seems to be a lack of clarity about who is responsible when: What is the responsibility of the employer versus the employee? How to balance this responsibility?

Some admitted that they might not have enough tools or even experience to face issues of accountability. We spoke about taking responsibility versus outsourcing responsibility. In many contexts there seems to be no clear protocol about procedures. Many expressed a need for outside structures to support people who want to speak up.

One person who teaches dance in a school mentioned that specific tools are also needed for an educational context.

Issues of group dynamics were raised again. Someone pointed out that different individuals (in an artistic project) have different needs: 'How can we be supportive towards these differences without drowning in "emotional labour"? How to set boundaries when you are the type of person who easily takes up the caretaking role?'

We spoke about different economic statuses, resources and roles versus the efforts put into projects. Some said: 'We should not take the financial status of people or even the institutional status for granted. Money seems to be a taboo-topic, while solidarity is needed. Where do we find support from colleagues?'

Working conditions for freelancers in the institutional context need to be drastically improved. A director of a festival wanted to think about the role of festivals they are organising. Especially bigger institutions should be an example of putting standards higher.

How do we nourish the relations between institutions and the freelance field? How do we redefine professional ethics in the performing arts?

There was an idea to adapt tools from the commercial field (e.g. tools for startups) to the art field.

4. PROPOSALS FOR PLAN OF ACTION

- **Work/Life Balance**
The performing arts exist largely out of freelancers experiencing their professional field as precarious, uncertain and stressful. Surveys could further document and map this particular aspect of the field, providing data and goal-oriented solutions. Workshops could be provided by unions/institutions to improve the work/life balance. On a structural level, measurements need to be taken to address the causes of this imbalance (see next point).
- **Financial support**
 - It is important that different types of funding are available for different kinds of artists, organisations and institutions. A diverse subsidised field will be economically stronger, which will lead to further professionalisation.
 - Bigger institutions could join forces by setting up a Fair Practice Payment Code in which correct payments are encouraged (e.g. Charter for Stage Artists in Flanders/BE)
 - Workshops could be provided by unions, bigger institutions or festivals discussing 'entrepreneurship' and its specifics in the performing arts.
- **Socio-psychological hazards**
 - Every working situation should have a version of a "code of conduct" in place. Workshops on how to design such written documents could be helpful.
 - Peer-to-peer support groups can empower freelancers to speak up collectively, so that collaborations with institutions and unions can be strengthened.
 - Workshops on consent & boundaries for performers/choreographers (e.g. Intimacy Coaching) might provide new tools for negotiation.
 - Mentor programs for young artists can help to exchange professional strategies.
- Regular conversations on working ethics will ensure that the topic is not only "alive on paper", but put into practice.
- Develop (collectively) tools for conflict resolution and how to balance group dynamics.
- Everyone in the field, especially freelancers should be informed about their rights. Procedures relating to the labour law that already exist should be common knowledge. Any person should know where to go when their rights are not respected. The basis of this information could be provided by the institutions (e.g. hanging up informative posters in dressing rooms).
- The field needs a couple of trained mediators who can be consulted for free. These mediators could be linked to an institution or the union, so that a legal frame is in place.
- Dialogue with unions concerning their role in the field is needed.
- **Positions of power**
 - The role of boards, especially in bigger companies, is not clear to performers. We need guidelines to improve the governance of boards and its communication with the organisation.
 - Not all artistic leaders are people managers. Workshops on ethical leadership and competence are needed. They can be helpful to both artistic directors and artists who independently lead projects.
 - Workshops on alternative or horizontal working structures while including the specific needs for an artistic process.
 - Moderated conversation about generational differences might clarify existing tensions.
 - Institutions and especially festivals can find ways of combining the artistic program with workshops and lectures, informing and inspiring the field on aspects that are more related to the professional side of the work.

Ilse Ghekiere is a performer, writer and activist. She studied dance at the Conservatory of Antwerp and art history at The Free University of Brussels. In 2017, she received a grant from the Flemish government to research sexism in the Belgian dance scene. Since the publication of her article #Wetoo: What Dancers Talk About When They Talk About Sexism in the fall of 2017, Ghekiere has continued to work with projects related to issues around abuse of power in the arts. She is also the initiator of ENGAGEMENT, an artist-led movement tackling sexual harassment, sexism and power abuse in the Belgian arts field. Ghekiere lives and works in Oslo and Brussels.

OSA 2

Toimija-analyysit ja vertailut



Toimija-analyysi

Isabel González

Esiselvityksen toimija-analyysin tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla eurooppalainen Smart-tuotantotalomalli toimii. Tutustuin esiselvityksen aikana sekä yhteiseurooppalaiseen verkostoon Smartcoopiin että lähimpään tuotantotaloon, ruotsalaiseen SmartSE:een. Kooste toimija-analyysistä on alla.

Ymmärtääksemme mahdollisuudet Suomessa laajensimme kartoituksen myös paikalliseen luovan työn osuuskuntaan, osuuskunta Lilithiin. Lilith on jo aiemmin ollut yhteydessä Smartiin ja keskustellut mahdollisesta eurooppalaisesta yhteistyöstä.

Esiselvityksen aikana tarkentui, että Smartin kohderyhmä on laaja – ei pelkästään luovan alan ammattilaiset, vaan yhä enenevässä määrin kaikki epätyypillistä työtä tekevät. Koska esiselvityksen keskeisenä tavoitteena oli selvittää mahdollisuudet nimenomaan esittävän taiteen ammattilaisille, katsoimme tarpeelliseksi ottaa toimija-analyysiin mukaan myös sellainen toimija, jonka kohderyhmä on rajatumpi. Interim Kultur oli ennestään tiedossa ollut yhteistyökumppani, jonka asiakasprofiili vastaa toimeksiantoa.

SmartSE ja yhteiseurooppalainen Smartcoop-verkosto

Ensimmäinen analysoitu vertaistoimija oli SmartSE ja yhteiseurooppalaiseen Smartcoop-verkosto. Kävin 14.10.2019 Tukholmassa tutustumassa SmartSE toimintaan ja haastattelin **Niklas Hellbergiä**, joka on Ruotsin tuotantotalon koordinaattori. Hellberg teki 13.12.2019 vastavierailun Helsinkiin ja Arts Management Helsinkiin, jossa jatkoimme keskustelua yhdessä Outi Järvisen kanssa. Järvinen on aiemmin vierailut sekä Tukholmassa että Smart-verkoston pääkonttorissa Belgiassa tutustumassa toimintaan, ja hän on seurannut verkoston laajentumista ja kehittymistä vuodesta 2012 lähtien.

Nimi Smart juontaa juurensa vuonna 1998 Belgiassa perustetusta *Société Mutuelle des Artistes*-yhteisöstä. Smartcoop (aiemmalta nimeltään SmartEU) on eurooppalainen toimijaverkosto, joka toimii tällä hetkellä kahdeksassa maassa: Belgiassa, Hollannissa, Ranskassa, Italiassa, Espanjassa, Ruotsissa, Saksassa ja Unkarissa. Belgiassa paikallisella SmartBE-organisaatiolla on 12 toimistoa ja yli 80 000 käyttäjää. Autonomisten Smart-kumppanien eurooppalainen verkosto palvelee noin 100 000 käyttäjää. SmartSE on vuonna 2012 perustettu tuotantotalo, joka on osa yhteiseurooppalaista Smartcoop-verkosta.¹²

Smart-verkosto tarjoaa Smart-toimijoille hallinnollisen verkkotyökälyn, yhteisen takuurahasto ja jaettuja työkaluja kansainvälisen liikkuvuuden helpottamiseen. Koska eri maiden lainsäädännöt, käytännöt ja taidekentät poikkeavat jossain määrin toisistaan, jokainen paikallinen Smart-organisaatio on

itsenäinen ja oman toimintaympäristönsä tarpeiden mukaan muokattu.

Hellberg on ollut mukana Tukholman Smart-toimiston toiminnassa sen perustamisesta lähtien. SmartSE on juridiselta muodoltaan voittoa tavoittelematon osakeyhtiö ja (non-profit) yhteiskunnallinen yritys, jonka mahdollinen liikevoitto käytetään toiminnan kehittämiseen. Hellberg uskoo, että jos Tukholman Smart-toimisto avattaisiin nyt, olisi yritysmuoto todennäköisesti osuuskunta. SmartSE:n omistajat ovat kulttuuriyhdistys Intercult (omistusosuus 85%) sekä belgialainen SmartBE (omistusosuus 15%).

SmartSE:llä on Hellbergin mukaan noin 1000 käyttäjää ruotsissa. Osa asiakkaista ovat kertaluontoisia käyttäjiä, osa taas lyhyissä tai vähän pidemmissä määräaikaissa työsuhteissa. Lisäksi heillä on asiakkaita, joiden kaikki työ ja toiminta on keskitetty SmartSE:hen ja heillä on toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset.

SmartSE toimii laajasti luovilla aloilla ja tuotantotalon käyttäjät ovat freelancereita, jotka ovat työsuhteessa tuotantotaloon. Tuotantotalossa käyttäjät saavat apua ja neuvontaa hallinnollisissa sekä jossain määrin myös tuotannollisissa asioissa. Erilaiset toimeksiannot on mahdollista toteuttaa SmartSE:n kautta, jolloin tuotantotalo on toimeksiantosuhteen sopijaosapuoli sekä freelancerin työnantaja. Tuotantotalo toimii hallinnollisena alustana myös apuraharahoitteisille projekteille (noin 20-30% projekteista on apuraharahoitteisia) ja tuotantotalo voi joissain tapauksissa toimia avustuksen hakijaosapuolena. SmartSE:llä on käytössään Smartcoop-verkoston

¹² <http://smartse.org/en/about-us/>

kehittämä taloushallinnon verkkoalusta, jossa jokaisella käyttäjällä on projektikohtaiset tilit, joihin heillä on pääsy ja joka mahdollista niin osto- ja maksutapahtumien hallinnoinnin sekä laskutuksen.

SmartSE tuotantotalon henkilöstö koostuu kahdesta kokoaikaisesta työntekijästä, joista Hellberg on toinen. Hän on ainoa toiminnassa alusta lähtien mukana ollut työntekijä. Hellberg vastaa tuotantotalon toiminnasta, ja hänen työparinaan toimii viestinnästä vastaava tuottaja. Molemmat toimivat neuvonantajana, joka tarkoittaa että he ovat käyttäjien yhteyshenkilöitä ja avustavat hallinnollisissa kysymyksissä sekä auttavat verkkotyökalun käytössä. SmartSE on ulkoistanut mm. yrityksen kirjanpito palvelut.

SmartSE laskuttaa käyttäjien toimeksiannot. Laskutettavasta summasta 6,5% pidetään ja käytetään kattamaan yleiskustannuksia. Smartcoop-verkoston osana SmartSE:llä on käytössään palkkaturvarahasto, jonka avulla voidaan maksaa työntekijän palkka viikon sisään toimeksiannon päättymisestä, vaikkei sopijaosapuoli olisi laskua vielä maksanut. Myös palkkaennakko on mahdollinen, jos projekti on saanut myönteisen apurahapäätöksen. SmartSE tarjoaa käyttäjilleen valmiita sopimusmalleja, taloushallintopalvelut (kirjanpito, palkanmaksu, osto- ja myyntireskontra ja alv-vähennykset sekä raportit) ja tietoteknisen hallintoalustan.

Viimeisen vuoden aikana SmartSE:n käyttäjäkuntaa on pyritty kasvattamaan toimimalla aktiivisesti myös muissa kaupungeissa kuin Tukholmassa. Vuoden 2019 aikana erilaisia työpajoja ja info-tilaisuuksia on järjestetty mm Malmössä. SmartSE on tehnyt myös yhteistyötä Tukholman Taideyliopiston kanssa, jossa Hellberg on vetänyt työpajoja itsensä työllistämistä ja yrittäjyydestä taidekentällä.

Toinen strateginen kehityslinja on osakeyhtiön rinnalle perustettava osuuskuntamuotoinen toimija, jossa SmartSE:n käyttäjät ovat jäseniä. Jäsenomisteisen organisaation tarkoitus on järjestää jäsentapaamisia ja yhteisötoimintaa, jossa SmartSE käyttäjät saavat vertaistukea ja joka tukisi yhteistyötä jäsenien välillä. Tavoitteena on, että osuuskuntamuotoinen toiminta houkuttelisi uusia jäseniä ja käyttäjiä SmartSE piiriin. Lisäksi toiveena on saada osakeyhtiön hallitukseen jäsenedustaja, jolloin käyttäjät voisivat vaikuttaa osakeyhtiön toimintaan.

Kävimme Smart-verkoston innovaatiomanagerin, **Sébastien Paulen**, kanssa videopuhelukeskustelun 18.12.2019. Puhelun tarkoituksena oli keskustella verkoston laajentumispyrkimyksistä ja kiinnostuksesta käynnistää smart-toiminta Helsingissä. Paule kertoi, että Smart-verkostossa on käynnissä kehitystyö ja työn alla uusi strategia. Kevään

2020 aikana verkostolla on tarkoitus tehdä tarkemmat linjaukset verkoston laajentumisen mahdollisuuksista.

Smart-verkoston kehitystyöstä kävimme keskustelua myös Niklas Hellbergin kanssa. Verkoston kehitystyön kartoituksessa on tullut esille, että palveluiden käyttäjät ovat erittäin heterogeeninen joukko. Käyttäjien ammattikuntien ja tarpeiden diversiteetti on Smart-historiassa ennennäkemätöntä. Smart-verkosto on tunnistanut, että heidän nykyiset palvelunsa ja taloushallintopalvelunsa verkkoalustalla eivät vastaa nykykäyttäjien tarpeita. Nyt palveluita kehitetään asiakaslähtöisesti ja kehitystyössä muotoillaan palvelumuotoilumenetelmien avulla uusia palvelukonsepteja.

Smart-verkoston ainutlaatuinen talousmalli perustuu periaatteeseen, jossa 20% käyttäjistä mahdollistaa 80% käyttäjien palvelut. Jotta Smart-verkosto voi jatkaa palveluiden tarjoamista kaikille ilman tuloperusteita ja rajoituksia, on Hellbergin mukaan palveluita ja verkossa toimivan taloushallintoalustan automatisointia ja sujuvuutta kehitettävä, vastaamaan käyttäjien hyvin erilaisia tarpeita.

Verkosto pyrkii kasvattamaan käyttäjämääriä ja se haluaa tulevaisuudessa palvella niin kertaluontoisia kuin sitoutuneita käyttäjiä. Tavoitteena on tarjota niin automatisoituja kuin myös räätälöityjä palveluita. Aiemmin palveluiden motto on ollut yksi palvelu kaikille, nyt Smart pyrkii kehittämään räätälöityjä palveluita kaikille. Resursseja lisätään tietoteknisten ratkaisujen kehittämiseen, jotta palvelut olisivat tulevaisuudessa mahdollisimman automatisoituja. Tämä puolestaan vapauttaisi henkilöstöresursseja, jotka voidaan kohdistaa henkilökohtaiseen ja räätälöityyn asiakaspalveluun. Aiemmin palveluiden kohderyhmä on ollut nk. luovat alat mutta nyt tavoitteena on tarjota ratkaisuja freelancereille kaikilla aloilla.

Osuuskunta Lilith

Lilith on luovien alojen freelancertekijöiden työskentelyolosuhteita edistävä ja mahdollistava osuuskunta ja toinen vertaistoimija, jonka toimintaan tutustuin. Tapasin Lilithin yhteyspäällikön **Netta Norron** 5.12.2019. Norro on osuuskunnan pitkäaikainen jäsen ja hän on työskennellyt osuuskunnassa erilaisissa tehtävissä vuodesta 2014 asti.

Lilith on muusikoiden ja tuottajien vuonna 1996 perustama osuuskunta, joka alkuun toimi levy-yhtiönä, ohjelmatoimistona ja pätkätoiden kanavana. Nykyään Lilith toimii laajasti luovilla aloilla. Lilithillä on noin 400 jäsentä ja se on kasvattanut toimintaansa

viime vuosina huomattavasti: Lilith on Suomen suurin luovalla alalla toimiva osuuskunta. Lilithin jäsenet ovat työsuhteessa osuuskuntaan, jonka taloudellinen malli on kehitetty yhdessä jäsenten kanssa. Lilithissä tehty työ on työsuhteista ja se voi kerryttää ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Jäsenet palkataan sopiviin tehtäviin osuuskunnan saamien toimeksiantojen mukaan, joissa Lilith on sopijaosapuolena. Toimeksiantojen laskuista Lilith perii 10% hallintokorvauksen.¹³

Norron mukaan Lilith on viime vuosina panostanut paljon verkossa toimivan viestintä- ja hallintoalustan kehittämiseen. Alusta toimii jäsenten sisäisenä viestintäkanavana ja projektien taloustyökaluna. Norron lisäksi Lilithillä on toimistossa neljä kokoaikaista työntekijää. Työntekijöiden vastuulla on hallinto ja jäsenviestintä, lisäksi osuuskunnan hallitus osallistuu aktiivisesti toiminnan kehittämiseen. Osuuskunnassa oli muutama vuosi sitten jonkin verran henkilöstövaihtuvuutta ja nykyinen henkilöstö ja hallitus on panostanut hallintotavan ja toimintamallin kehittämiseen. Lilith on Arts Management Helsingin lailla tutustunut Smartcoop-verkoston toimintaan ja Norro on käynyt keskusteluita mahdollisesta virallisesta kumppanuudesta.

Norro näkee yhteistyössä vastaavien eurooppalaisten toimijoiden kanssa huomattavan määrän selvitystyötä, koska eri maiden työskentelyä ja liikkuvuutta koskevat lait ja asetukset sekä verotuskäytännöt poikkeavat jonkin verran toisistaan. Norron kokemuksen mukaan jokainen kansainvälinen toimeksianto vaatii aina tapauskohtaista selvitystä, eikä hän usko, että toimijaverkosto yksin olisi ratkaisu tähän, koska työ vaatii aina suhteellisen paljon asiantuntijatyötä ja henkilöresursseja.

Interim Kultur

Kolmas vertaistoimija, jonka toimintaan tutustuin, on Tukholmassa toimiva Interim Kultur. Selvittääkseni tarkemmin yrityksen toimintaa ja toimintaperiaatteita keskustelin asiasta yrityksen toiminnanjohtajan **Anna-Karin Domforssin** kanssa 5.2.2020.

Interim Kultur on Ruotsissa toimiva voittoa tavoittelematon osakeyhtiö, joka toimii tanssitaiteilijoiden ja koreografien hallinnollisena työn tekemisen alustana. Interim Kultur tarjoaa jäsenilleen taloushallinto-, sopimusneuvottelu- ja palkanmaksupalveluita. Solidaarisuus ja vähäiset resurssit ovat toiminnan taustalla vaikuttavat periaatteet ja syy toiminnalle. Koreografit, joiden työn hallinnollisena kotina Interim Kultur toimii, eivät

kykenisi yksin palkkamaan hallintojohtajaa, mutta yhteinen resurssi mahdollistaa heille pitkäjänteisen toiminnan ja tuen.

Yrityksen rinnalla toimii jäsenten pyörittämä yhdistys, jonka kautta jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa myös yrityksen toimintaan. Toisin kuin SmartSE:llä toiminta aloitettiin yhdistysmuotoisena, joka perustettiin 2011, mutta verottajan kehotuksesta laskutus ja palkanmaksu siirrettiin perustettavan yrityksen toiminnan alle.

Interim Kultur toimii ainoastaan tanssitaiteen piirissä ja sillä on noin 40 jäsentä. Jäsenistä viisi saa valtiolta vuosittaisia toiminta-avustuksia, jotka mahdollistavat yhden toimihenkilön kokoaikaisen palkkauksen ja näin muodostavat Interim Kulturin toiminnan perustan. Muilla jäsenillä on projektimaista toimintaa. Toiminnasta noin puolet on laskutettavia toimeksiantoja ja puolet taiteelliseen työhön saatuja avustuksia. Yritys voi hallinnoida jäsentensä saamia valtion myöntämiä produktioavustuksia.

Jäsenten laskutuksista ja avustuksista pidetään 13% hallintokorvaus, joka käytetään yleiskustannuksiin. Talouden ja työpanoksen tasapainon löytäminen on haastavaa, kertoo Domforss. Jäsenten toiminnasta saatu hallintokorvaus tulisi kattaa yhden toimihenkilön palkkakulut sekä tilasta ja toiminnasta aiheutuvat kulut. Domforssin lisäksi yrityksessä työskentelee osa-aikaisesti kirjanpitäjä. Yrityksen toiminta ja talous on tällä hetkellä tasapainossa ja vaikka Domforssin mukaan tuottajapula on tunnistettu, Interim Kulturilla ei ole suunnitelmissa laajentaa palveluitaan tuottajapalveluihin. Sen sijaan hän toivoo, että kentälle syntyisi tuottajakollektiivi.

Johtopäätökset

Toimija-analyysi toi kiinnostavalla tavalla esiin erot toiminnassa, kun kohteena on laaja asiakaskanta tai rajattu kohderyhmä.

On selvää, että Smart-verkosto on muutosprosessin keskellä. Smart-toiminnan ainutlaatuisuus on ollut takuurahaston mahdollistama jaettu riski ja yhteiseurooppalainen verkosto on, ainakin periaatteellisella tasolla, vaikuttanut mahdollisuudelta kehittää ja helpottaa freelancereiden työskentelyä ja liikkuvuutta Euroopassa. Koska eri maiden lainsäädännöt, käytännöt ja taidekentät poikkeavat toisistaan, vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei verkosto vielä ole onnistunut sujuvoittamaan yhteistyökuvioita. Hallinnollinen verkkotyökalu vaatii vielä paljon

¹³ <https://www.lilith.fi/luova-osuuskunta-lilith/>

manuaalista työtä, sillä kehitystyö automatisoinnin lisäämiseksi on vielä kesken.

Smart-verkosto haluaa kehittää palvelujaan yhä laajemmalle kohderyhmälle, kasvattaakseen käyttäjäkuntaansa. Arts Management Helsingin tavoitteena puolestaan on parantaa nimenomaan taidekentän freelancertekijöiden työn tekemisen mahdollisuuksia. Tältä osin näiden toimijoiden intressit eroavat toisistaan. Smart ei toimija-analyysin mukaan ratkaise innovatiivisella tavalla niitä haasteita, joita taidekentällä on. Näen todennäköisenä, että Smart-verkosto ei laajene lähitulevaisuudessa Suomeen, tai ei ainakaan tuotantotaloksi, jonka kohderyhmänä olisi nimenomaan vapaat taiteilijat.

Smartin kanssa samankaltaista toimintaa toteuttaa Suomessa jo Osuuskunta Lilith. Lilith on kasvattanut jäsenmääräänsä hallitusti ja on tyytyväinen nykyiseen kokoonsa. Osuuskunnan kohderyhmänä eivät varsinaisesti ole esittävän taiteen vapaat taiteilijat eikä Lilithissä voi hallinnoida apurahoja. Näistä syistä ei ole mielekästä, että se lähtisi ratkaisemaan freelancertaiteilijoiden haasteita. Osuuskunta tekisi analyysin mukaan mielellään yhteistyötä esimerkiksi

yhteisten koulutusten järjestämisessä, mikäli Suomeen syntyisi oma Smart-tuotantotalo tai muu vastaava tuotantoalusta. Ajankohtaiset teemat kuten työhyvinvointi, työssä jaksaminen sekä työsuojelu voisivat olla aiheita, joihin yhteistyön avulla saataisiin lisäresursseja.

Analysoiduista toimijoista Interim Kulturilla on eniten samankaltaisuutta kehitettävän Arts Management Helsingin jäsen toiminnan kanssa. Yritysten arvoissa ja periaatteissa on paljon samaa, jonka lisäksi kohderyhmä on molemmissa esittävän taiteen taiteilijat. Interim Kulturin toiminta osoittaa, että rajatumman kohderyhmän hallinnollinen alusta toimii silloin kun se perustuu nimenomaan näiden kohderyhmien toiminnan asiantuntijuuteen. Mutta kuten Domfors toteaa, haasteena pelkässä hallinnollisessa alustassa on se, että taiteilijat jäävät usein yksin tuotannollisten asioiden kanssa. Taiteilijoiden yhteinen tuotantoalusta sen sijaan vastaisi näkemykseni mukaan myös tähän tarpeeseen.

Toimija-analyysin yhteenvedona voidaan todeta tarve uudentilaiselle, hyviä käytäntöjä yhdistävälle organisaatiolle Suomessa.

Smart-mallin toimivuus Suomessa

Outi Järvinen

Toimija-analyysin, fokusryhmätoiminnan ja kokeilujen kautta syntyi kokonaiskuva, jolla lähdettiin arvioimaan Smart-mallin toimivuutta ja Smart-tuotantotalon mahdollisuuksia. Analyysin rinnalla aloitettiin myös erilaisten toimintamallien luonnostelu freelancereiden yhteisestä tuotantoalustasta.

SMartista tuli Smart

Belgiassa vuonna 1998 Pierre Burnotten ja Julek Jurowiczin perustama Société Mutuelle pour artistes (SMart) oli alkujaan voittoa tavoittelematon yhdistys. Vuonna 2017 se muutettiin yhteiskunnalliseksi yritykseksi, jolla on rajoitettu vastuu ja sosiaalinen tarkoitus (Société Coopérative à Responsabilité Limitée et à Finalité Sociale, SCRLFS).

Myös taiteilijoihin viittaava nimilyhenne SMart muutettiin yksinkertaistettuun muotoon Smart, sillä osuuskunta haluaa palvella kaikenlaisia työntekijöitä toimialasta riippumatta. Smartin käyttäjistä monet ovat yhä luovilta aloilta, mutta toiminta on laajentunut Euroopan-laajuisesti enemmän jo muille toimialoille, mm. viestinnän, liikenteen ja tekniikan alan ammattilaisiin. Maakohtaisesti käyttäjissä on toimialaeroja.

Smartin toimintahistorian aikana kehitetyt asiat, jotka muodostavat ns. Smartin dna:n, tai joita Smart kutsuu sosiaalisiksi innovaatiokseen, ovat:

- sellaisen verkkoalustan tarjoaminen, joka tarjoaa tuhansille työntekijöille mahdollisuuden saada tietoja, jotka ovat hyödyllisiä heidän sopimustensa ja taloudellisen toiminnan hallinnoinnille;
- palkkaturahaston perustaminen, joka mahdollistaa sekä palkkioiden nopean maksamisen että maksamatta olevien summien kattamisen;
- toiminnanhallintatyökalun kehittäminen, jonka avulla SMartin palveluksessa olevat työntekijät voivat kokoontua yhdessä hallinnoimaan pienyrityksen kaltaisia projekteja suuressa jaetussa yrityksessä;

- kollektiivisen vakuutussuojan järjestäminen, mukaan lukien pakolliset vakuutukset (siviilioikeudellinen vastuu ja työtaturmat) ja mm. ulkomailla suoritetun työn vakuuttaminen;
- oikeusapu, jolla pyritään edistämään oikeuksien saatavuutta, henkilökohtaisten ja kollektiivisten etujen puolustamista. hankkeiden vetäjien mahdollisuus tukirahoitukseen ja mm. ennakkomaksuihin.
- tietyille SMart-jäsenille mahdollisuus saada toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tasoituskoneistuksen avulla.

Osa edellä mainituista koskee vain Belgiasta ja Ranskaa. Toiminnanhallintatyökalu on vielä kehitysvaiheessa.

Smartin tulevaisuus

Eurooppalainen Smart-verkosto, aiemmin SMartEU, on nykyisin yhteisöllisyyttä painottava Smartcoop. Smartin perusajatuksena on lisätä kollektiivista voimaa ja yhteisvastuuta yksittäisille, yrittäjämäisesti työskenteleville jäsenille. Tätä yhteistoimintaa vahvistaakseen eurooppalainen verkosto on kannustanut kaikkia paikallisia Smart-toimijoita osuuskuntamaiseen toimintaan.

Vuonna 2015 SMartBE käynnisti Smart in Progress -prosessin, jonka tarkoituksena on osallistaa Smartin käyttäjät, nykyisin siis osuuskunnan jäsenistö, toiminnan kehittämiseen. Smart in Progress -prosessissa pyritään kollektiivisesti löytämään uusia organisointimallien ja päätöksenteon tapoja muuttuvissa yhteiskunnallisissa olosuhteissa. Smart-osuuskuntatoiminta on aktiivisinta nyt Belgiassa ja Ranskassa, mutta samaa toimintamallia pyritään edistämään myös muissa paikallisissa Smart-organisaatioissa.

Ruotsin SmartSE on uudelleenorganisoinut siten, että käyttäjille perustettiin jäsenyhdistys 19.2.2020. Jäsenyhdistys on yksi SmartSE-yrityksen omistajista ja väylä käyttäjien äänelle päätöksenteossa. Osuuskuntatoiminta ei siis suoraan tarkoita aina juridista osuuskuntaa (Suomen yhtiömuodon kaltaisesti), vaan kunkin maan olosuhteisiin soveltuvaa tapaa rakentaa käyttäjäomisteinen, yhteisöllisyyttä korostuva organisaatio ja päätöksentekomekanismi.

Vuoden 2020 toimintasuunnitelmassa on määritetty periaatteet, joiden pitää säilyä Smart-hankkeen ytimessä. Käyttäjillä pitää olla demokraattinen valta yrityksessä, kaikki resurssit sekä tuottomarginaali pitää osoittaa yhteisyrityksen tavoitteen saavuttamiseen, ja Smartin pitää vahvistaa käyttäjien itsenäisyyttä ammattinsa harjoittamisessa. Smartin pitää ammattimaistaa käyttäjien työsuhteet kolmansien osapuolten kanssa sekä turvata oikeudelliset puitteet ja työn sääntely, kehittää käyttäjien edustusta ja toimia heidän puolestapuhujanaan, luoda solidaarisuutta ja yhdistää resursseja paitsi käyttäjien, myös yhteisen edun hyväksi.

Vaikka Smart pyrkii olemaan yhä useamman ammattikunnan asialla, on taiteilijoiden työn puolesta puhuminen yhä keskeisenä arvona, sillä taiteilijoiden työ nähdään tulevaisuuden työn esimerkkinä. "Défendre les spécificités du travail de l'artiste, c'est en fait inventer l'avenir du travail": Taiteilijan työn erityispiirteiden puolustaminen on itse asiassa työn tulevaisuuden innovoimista. (Plan d'orientation stratégique SMart 2020)¹⁴

Mallin soveltuvuus Suomeen

Smartin ideana on tuoda freelancereille turvampaa työskentelyolosuhteita. Smart toimii työnantajana käyttäjiensä toimeksiannoissa ja takaa näin heille sosiaaliturvan ja muita työntekijöille kuuluvia etuuksia. Suomalaisesta näkökulmasta kyse ei ole kuitenkaan selkeästä työntekijäsuhteesta, sillä monissa maissa Smart-käyttäjät luokitellaan "yrittäjätyöntekijöiksi"¹⁵. Suomalaisessa lainsäädännössä tämä vastaisi lähinnä itsenäistä ammatinharjoittajaa. Smartin käyttäjät etsivät itse asiakkaansa, päättävät toimeksiantojen sisällöt ja laskutettavat summat, sekä toimivat kaikin puolin itsenäisesti. Smart auttaa viranomaisilmoituksissa, verotuksessa ja muissa hallinnollisissa kysymyksissä.

Suomessa toiminta olisi jossakin 'kevytyrittäjyyden' ja työosuuskunnan rajamaastossa. Smart-osuuskuntien jäsenet voivat organisoida työnsä itsenäisesti ja samalla pyrkiä suojautumaan mahdollisimman paljon yrittäjyyden sosiaalisilta ja taloudellisilta riskeiltä. Takuurahaston turvin Smart-käyttäjät voivat saada palkkansa heti toimeksiannon jälkeen, huolimatta siitä milloin loppuasiakas maksaa toimeksiannosta Smartille.

Smart-toiminta sopii hyvin uudenlaisen jakamis- ja alustatalouden 'kevytyrittäjille' tai vapaaehtoisesti yrittäjämäisesti työskenteleville. Smart tarjoaa myös verkostointimahdollisuuksia osuuskunnille, jotka pyrkivät vaikuttamaan yhteisyrityksen eurooppalaiseen lainsäädäntöön.

Esittävän taiteen ammattilaisille suomalainen Smart-organisaatio ei tarjoaisi mielekästä muutosta työn järjestämiseen, sillä sen kautta tehtävät työt tulkittaisiin nykykäytännöissä helposti sivu- tai päätoimiseksi yrittäjyydeksi.

Smartin puutteena Suomessa olisi myös se, ettei Smart-toiminnassa ja käytännössä ole huomioitu mm. työehtosopimuskysejä. Työehtosopimuksilla on merkittävä rooli suomalaisessa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä. Monien alojen työehtosopimukset, ml. teatterialan työehtosopimus, ovat yleissitovia. Osa Smartin innovaatioista on sellaisia, jotka Suomessa kuuluvat nykyisin työntekijäjärjestöjen ja keskusliittojen toimintaan (esim. kollektiivisten etujen puolustaminen).

Smartin strategiaan on kirjattu ajatus taiteilijoiden työstä tulevaisuuden työn esimerkkinä. Taiteilijoita kuvaillaan Suomessakin usein 'uuden työn airueiksi', sillä taiteellinen työ näyttäytyy yksilöllisyyttä korostavassa jälkitekollisessa yhteiskunnassa suorastaan ihanteellisena työn tekemisen mallina. Esittävän taiteen toimijan näkökulmasta ei kuitenkaan ole mielekästä pyrkiä saamaan taiteilijat samalle viivalle alustatalouden yrittäjien ja ns. uuden prekaarin työn tekijöiden kanssa, vaan hyödyllisempää on löytää täsmäratkaisu nimenomaan taiteilijoiden työn luonne ja olosuhteet huomioiden.

¹⁴ <https://smartbe.be/wp-content/uploads/2016/06/SMart-2020-FR.pdf>

¹⁵ Esimerkiksi Ranskassa on työlainsäädännössä termi 'entrepreneur-salarié'.

Suuntaviivat uudelle mallille

Suomessa on tärkeää saada taiteen perusongelmiin, erityisesti taiteilijoiden sosiaaliturvaan ja toimeentulokysymyksiin, toimivat ratkaisut. Taiteilijat eivät voi jäädä odottamaan koko yhteiskunnan työn murrosta, tai vaihtoehtoisten talousjärjestelmien muovaamaa uutta maailmaa. Tarvitaan konkreettisia ratkaisuja tähän hetkeen, jotka eivät ole ristiriidassa pidemmän kaaren kulttuuri- ja talouspoliittisten pyrkimysten kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat -työryhmä luovutti syksyllä 2018 esityksensä taide- ja taiteilijapolitiikan keskeisiksi tavoitteiksi.¹⁶ Uudet organisoitumisen mallit taiteilijoiden työn suhteen kannattaa olla linjassa näiden tavoitteiden kanssa. Smart-selvitykseen suoraan liittyviä tavoitteita ovat taiteilija-apurahojen mahdollinen muuttuminen työsuhteiseksi taiteilijapalkaksi (esitys 15), Taiteen edistämiskeskuksen suositus ryhmämuotoisen avustuksen käytöstä palkanmaksuun apurahan sijaan (esitys 18) sekä taiteilijan työnteon muotojen ja työkuvan muutoksen sekä toimeentulon monimuotoisuuden huomioiminen taiteen tukien uudistamisessa (esitys 19).

Smart toimii hyvänä esimerkkinä yhteisestä työnteon alustasta, mutta taiteilijoiden työn tueksi tarvitaan erityisempää, räätälöidymppää ja monipuolisempaa kokonaisuutta. Taiteilijoilla työn reunaehtojen lisäksi hyvinvoinnin aspektit ovat tärkeitä. Pelkästään taloudellisen hyvinvoinnin näkökulma ei riitä, vaan ihminen pitää ymmärtää kokonaisvaltaisena yksilönä. Onnistuneen työpolun rakentamisessa nykytaiteilijan on hallittava yhä enemmän itsensä manageroimisen, edustamisen ja verkostoitumisen toimintoja. Oleellisia tarpeita ovat ohjaus, tuki, työyhteisö ja esimiestaidot. Autonominen taiteilija tarvitsee tuekseen työnteon rakenteita, jotka toisaalta auttavat häntä omaehtoisen työpolun rakentamisessa, ja toisaalta kantavat niitä vastuita, jotka normaalisti kuuluvat työnantajan rooliin. Näiden yhdistelmä on paras ratkaisu taiteilijoiden työn tukirakenteeksi.

”Taiteilijan ammatti on erityinen: sen työn lopputulokset kuljettavat ihmisen kokemaan esteettistä kauneutta ja ihmisyyden kasvua, joka rakentaa meidät osaksi toisiamme ja yhteiskuntaa. Taiteilijan ammatti on kuin mikä tahansa ammatti: sen tekijä ansaitsee ja tarvitsee itsensä huoltamista ja hoitamista, hyvinvointia, tukea ja jakamista, sekä mahdollisuuksia toteuttaa työnsä sisältöjä.” (*Taiteilijan työ* -julkaisu 2013)¹⁷

Taiteilijoiden työn tukirakenteena toimisi parhaiten yhteinen tuotantoalusta, joka tarjoaisi freelancereille mahdollisuuden kiinnittymiseen, pääsyn työyhteisöön ja yksilöllisen tuen. Samalla tuotantoalusta voisi toimia vastuullisena työnantajana ja yhteisenä työnteon kehyksenä.

Luonnostelu tällaisesta tuotantoalustasta käynnistettiin esiselvitystyön aikana yhdessä sidosryhmien ja taiteilijoiden kanssa.

¹⁶ Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018): Taide- ja taiteilijapolitiikan suuntaviivat: Työryhmän esitys taide- ja taiteilijapolitiikan keskeisiksi tavoitteiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:34.

¹⁷ Houni, Pia & Ansio, Heli (toim.) (2013): Taiteilijan työ, Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa, Työterveyslaitos.

OSA 3

Uuden tuotantoalustan suunnittelu ja toimintamalli



Uuden tuotantoalustan suunnittelu

Isabel González

Toimija-analyysin rinnalla laadimme luonnoksia uuden tuotantoalustan toimintamallista. Toimintamallin kehittämisprosessiin osallistettiin sidosryhmien edustajia ja freelancertaiteilijoita. Sidosryhmäedustajien kanssa käytiin keskusteluita erilaisten toimintamalliluonnosten pohjalta. Keskusteluiden tarkoituksena oli saada välitöntä palautetta työn alla olleista toimintamalliluonnoksista, tarkentaa toimijoiden odotuksia ja suhtautumista sekä auttaa tunnistamaan mahdollisia haasteita.

Ensimmäinen luonnos toimintamallista ideoitiin 8.1.2020 ja se nimettiin *Taiteilijoiden henkilöstöpalveluirtykseksi*. Toiminnan pääpiirteet sekä tehtävät kirjattiin seuraavaan toimijaesittelyyn:

Luonnos 1

Tuotantoalusta on esittävän taiteen freelancereille ja keikkatyöläisille työnantajapalvelun tarjoava yhteisalusta. Se muovaa esittävän taiteen freelancereiden keikka- ja silpputyöstä pidempiä ja mielekkäämpiä kokonaisuuksia. Tuotantoalusta toimii vastuullisena työnantajana ja tarjoaa taiteilija-työntekijöilleen lakisääteisen työterveyshuollon, työsuojelun, työyhteisön ja mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.

Tuotantoalusta ei ole agenttuuri. Tarve tilaajan (esim. teatterin) ja taiteilijan yhteistyölle syntyy heidän välillään: esimerkiksi teatteri ottaa taiteilijan teoksen osatuotantoonsa tai keikalle. Tuotantoalusta tulee osapuoleksi neuvotteluvaiheessa, kumman tahansa aloitteesta.

Tuotantoalusta varmistaa, että neuvottelutulos on reilu. Toimeksiannosta muovailaan taiteilijalle määräaikainen työsuhde: tuotantoalusta toimii taiteilijan työnantajana ja solmii tilaajan kanssa toimeksiantosopimuksen.

Tuotantoalusta on taiteilijoiden yhteisöomistama, yhteiskunnallinen yritys (osuuskunta). Se on osa eurooppalaista Smartcoop-verkostoa.

Tuotantoalusta poikkeaa olemassa olevista työosuuskunnista siten, että se ei markkinoi taiteilijoiden osaamista tai töitä, eikä välitä toimeksiantoja. Se ei myöskään toimi ns. palkkiopalveluna, joka hoitaisi laskuttamisen asiakkaansa puolesta.

Tuotantoalusta on tilaajan ja taiteilijan välistä, taiteellista prosessia mahdollistava 'työnantaja-on-demand' -palvelu.

Hyödyt teatterille

- voi ulkoistaa tilapäisten työsuhteiden hallinnolliset asiat
- ei kanna työnantajavastuuta
- saa luotettavan yhteistyökumppanin

Hyödyt taiteilijalle

- voi työllistyä silpputyön sijaan yhdelle työnantajalle
- saa työsuhteen tuomat edut ja turvan

Tuotantoalusta toimii freelancerien työnantajana projektikohtaisesti, joko ulkopuolisen toimeksiantajan hankkeissa, tekijöiden omaehtoisissa projekteissa, joita toteutetaan esim. taiderahoituksen avulla, tai erilaisissa keikkaluontoisissa töissä. Freelancer voi muotoilla sirpalemaisista toimeksiannoista pidempiä työsuhteita ja optimoida oman urapolkuns vaihteita. Tuotantoalusta mahdollistaa freelancerin työskentelyn samoilla eduilla ja mahdollisuuksilla, joita suomalaisilla palkansaajilla tavanomaisesti on: palkkatyöhön liittyvät eläke- ja sosiaalivakuutukset, työterveyshuollon, työturvallisuuden ja työsuojelun palvelut, tarvittavan työnohjauksen sekä mahdollisuuden kerryttää ansiosidonnaista työttömyysturvaa.

Ensimmäinen sidosryhmäkeskustelu

Luonnos toimi pohjana ensimmäiselle sidosryhmäkeskustelulle Cirko – Uuden sirkuksen keskuksen toiminnanjohtajan **Riku Lievosen** kanssa 21.1.2020. Tavoitteena oli selvittää esitystalon tai vierailunäyttämön haasteita ja tarpeita vapaiden taiteilijoiden työllistämässä ja yhteistyössä. Keskusteluun osallistui itseni ja Lievosen lisäksi Outi Järvinen ja tapaaminen oli Cirkon tiloissa Helsingin Suvilahdessa.

Cirko – Uuden sirkuksen keskus ry perustettiin vuonna 2002 kehittämään ja edistämään suomalaista nykysirkusta. Vuonna 2011 Cirko – Uuden sirkuksen keskus avattiin Suvilahteen entisen kaasulaitoksen kojehuoneen tiloihin. Tilat remontoitiin vastaamaan toiminnallisuuksiltaan nykysirkuksen tarpeita. Cirko on kehittynyt pienestä sirkusryhmien kollektiivista esitys- ja tuotantomalliksi, joka on aktiivinen toimija niin kansallisissa kuin kansainvälisissä verkostoissa ja projekteissa. Cirko tuottaa omaa kausiohjelmia, toimii vierailunäyttämönä sekä järjestää residenssitoimintaa edistääkseen nykysirkuksen kehittymistä taidemuotona.¹⁸

Cirkon esitystoiminnassa noin 90% on vierailuesityksiä, joissa sopimusosapuoli on järjestäytynyt taho (useimmiten taideyhdistys). Cirko maksaa esityksiperiodista sovitun esityspalkkion ja vastaa omasta henkilökunnasta, tiloista sekä teknisestä kalustosta. Vierailutaho vastaa omasta henkilökunnastaan ja siihen liittyvistä työnantajavelvoitteista sekä esimerkiksi sirkustaiteilijan käyttämistä ilmakiinnityksistä ja välineistöä.

Luonnos 2

Tuotantoalusta toimii freelancer-taiteilijoiden vastuullisena työnantajana ja tarjoaa taiteilijatyöntekijöilleen lakisääteisen työterveyshuollon, työsuojelun, työyhteisön ja mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Tuotantoalusta on taiteilijoiden yhteisömuoto, yhteiskunnallinen yritys.

Usein taiteilijalla on omaehtoinen ja itsenäinen projekti, jolle ei ole varsinaista tilaajaa. Projektilla voi olla useampi yhteistyökumppani ja se voi olla apuraharahoitteinen. Jäsen toimii vapaana taiteilijana (itsenäistä työskentelyä) tai on osa (järjestäytymätöntä) työryhmää. Tuotantoalusta toimii projektin hallinnollisena alustana sekä taiteilijan ja/tai työryhmän työnantajana.

Tuotantoalusta tukee projektinvetäjää esimestehtävissä ja valvoo, että kaikkien työntekijöiden työskentelyolosuhteet ovat asianmukaiset. Tuotantoalusta toimii projektin sopimusosapuolena suhteessa mahdollisiin yhteistyötahoihin. Mikäli projekti on apuraharahoitteinen, maksetaan avustus tuotantoalustalle, joka maksaa palkkaa taiteilijalle/taiteilijoille. Alusta vastaa projektin taloushallinnosta sekä raportointivelvollisuuksista (vrt. SmartSE). Tuotantoalusta ei tee taiteellisia valintoja tai vaikuta taiteellisen työn sisältöön, vaan toimii ainoastaan työn mahdollistajana ja työnantajana.

Muutamissa tuotannoissa Cirko on toiminut järjestäytymättömän työryhmän työnantajana ja päävastuullisena tuotantomallina. Kokemukset ovat Lievosen mukaan kuitenkin osoittaneet, etteivät Cirkon nykyiset resurssit riitä tällaiseen tuotantomalliin. Cirko ei lähtökohtaisesti pysty toimimaan päävastuullisena tuottajana. Sellaisessa tuotantomallissa talon pitäisi tarjota tuotannolle ns. in-house tuottaja, jonka tehtävänä olisi tuotannon kokonaissuunnittelu yhdessä työryhmän kanssa sekä työnjohdolliset tehtävät.

Lievonen näkeekin, että tuotantoalustan kaltainen toimija, joka toimisi vapaista taiteilijoista muodostettujen työryhmien työnantajana ja tuotantojen sopijaosapuolena, kantaen siihen liittyvät vastuut ja velvoitteet, olisi tervetullut lisä kentälle. Vaikka taiteilijoiden työskentelytavat muodostuvat myös vapaasta taiteellisesta työstä (apurahatyöskentely) jota ei voisi sisällyttää näihin työsuhteisiin, voisi tällainen toimija kehittää tuotannollista osaamista vapaalla kentällä ja lisätä taiteilijoiden keskuudessa ymmärrystä vastuista ja velvollisuuksista.

Cirkon tapaamisen jälkeen palasimme evaluimaan toimintamallin ensimmäistä luonnosta 23.1.2020. Jatkoimme dialogista yhdessäajattelua Outi Järvisen kanssa ja kehitimme mallia eteenpäin. Painopisteeksi otimme kysymyksen taiteilijoiden ja työryhmien omaehtoisista produktioista: mikä voisi olla tuotantoalustan rooli erityisesti apurahojen suhteen? Luonnoksen toiseen versioon kirjasimme tarkennuksia:

¹⁸ <https://cirko.fi/cirko/>. Viitattu 30.1.2020.

Toinen sidosryhmäkeskustelu

Luonnos toimi pohjana seuraavalle sidosryhmätapaamiselle Taiteen edistämiskeskuksen johtajan **Paula Tuovisen** kanssa. Outi Järvinen tapasi Paula Tuovisen sekä erityisasiantuntija **Laura Norpan** 24.1.2020 Taiken toimipisteessä Hakaniemessä.

Taiteen edistämiskeskus eli Taike jakaa vuosittain noin 40 miljoonaa euroa apurahoina ammattitaiteilijoille ja avustuksina taiteen alan yhteisöille. Ammattitaiteilijoille myönnetään henkilökohtaista apurahaa taiteelliseen työskentelyyn (taiteilija-apuraha) ja kohdeapurahoja yksittäisten hankkeiden toteuttamiseen. Kohdeapurahoja voidaan myöntää joko yksilöille tai järjestäytymättömille työryhmille. Henkilökohtaista tai työryhmän saamaa apurahaa ei saa siirtää yrityksen tai yhteisön tilille.¹⁹

Tuotantotaloina tai -alustoina toimiville yhteisöille, jotka tuottavat esitystoimintaa, voidaan myöntää toiminta-avustusta. Toimijoiden ei tarvitse tuottaa esityksiä, mutta ne voivat tarjota muille esittävän taiteen toimijoille erilaisia tuotantopalveluja. Toiminta-avustusta saava yhteisö ei voi saada Taiken taiteenalakohtaista erityisavustusta, kuten produktiokohtaista kohdeavustusta.²⁰

Paula Tuovinen näkee tuotantoalustojen toiminnan tulevaisuudessa tärkeänä, koska niiden piirissä taiteilija voi kehittää myös ryhmämuotoista toimintaa ilman oman organisaation hallinnollista työtä. Hän ei usko, että julkisen tuen määrä kasvaisi niin paljon, että se riittäisi koko kentän taiteilijoiden toimentuloon. Siksi olisi tärkeää, että taidekentälle kehittyisi muita toimintatapoja. Yritystoimintaa tulisi taidekentällä kehittää, jotta muodostuisi uusia tapoja toimia taiteilijana.

Yksittäinen taiteilija tai järjestäytymätön työryhmä ei Taiken nykyisen linjauksen mukaan voi siirtää saamaansa kohdeapurahaa yhteisölle, eikä apurahaa ole mahdollista maksaa suoraan yhteisön tilille hallinnoitavaksi. Rahoitusmuotoja on kahdenlaisia, joista toiset ovat yksityishenkilöille (apurahat) ja toiset yhteisöille (avustukset). Yhteisö voi toki laskuttaa palveluista apurahan saanutta työryhmää, ja tällaisella laskutusmenettelyllä työryhmä pystyisi myös siirtämään työnantajavastuun yhteisölle. Yhtenä haasteena palveluiden laskuttamisessa on kuitenkin arvonlisävero, jonka yhteisö joutuisi palvelumyynnistä mahdollisesti veloittamaan ja joka jäisi lopulta ostopalvelusta maksavan työryhmän maksettavaksi.

¹⁹ <https://www.taike.fi/fi/apurahan-saajalle>. Viitattu 1.3.2020. <https://www.taike.fi/fi/tietoa-taikesta>. Viitattu 5.3.2020.

²⁰ mt.

Tuovinen kertoi ajavansa edelleen taiteilijapalkkakokeilua, vaikkei ole saanut opetus- ja kulttuuriministeriöstä vielä asialle tukea. Kokeilu voisi ottaa mallia Suomen Akatemiasta, jossa tutkijalle myönnetty tutkimusapuraha maksetaan yliopistolle joka palkkaa tutkijan. Esittävän taiteen kentältä tarvittaisiin kokeiluun myös yhteisöjä, jotka toimisivat taiteilijan työnantajana ja palkanmaksajana. Tuotantoalusta voisi olla yksi malli taiteilijapalkkayhteisöksi.

Kolmas sidosryhmäkeskustelu

Seuraava sidosryhmätapaaminen oli Koneen Säätiön johtajan **Anna Talasniemen** kanssa 27.1.2020. Tapaaminen oli Arts Management Helsingin toimistossa ja keskusteluun osallistui itseni ja Talasniemen lisäksi Outi Järvinen.

Koneen Säätiö on itsenäinen ja riippumaton organisaatio, joka luo edellytyksiä rohkeille tieteen ja taiteen avauksille. Vuonna 2019 säätiö myönsi apurahoja, palkintoja ja lahjoituksia yhteensä 32 miljoonaa euroa.²¹ Koneen Säätiö on viime vuosien aikana erottautunut muusta taidetta tukevasta säätiökentästä myöntämällä kokoluokaltaan suurempia avustuksia yksittäisille taiteilijoille tai heidän muodostamille työryhmille. Lisäksi Koneen Säätiö maksaa työskentelyapurahaa suoraan työryhmän eri jäsenille, toisin kuin muut vastaavat säätiötoimijat, jotka maksavat apurahan työryhmän yhteyshenkilölle, joka voi jakaa työskentelyapurahaa ryhmän muille jäsenille.

Anna Talasniemi painotti verottomien työskentelyapurahojen mahdollistavan ainutlaatuisen järjestelmän tärkeyttä vapaan taiteen tukemisessa. Talasniemi suhtautuu varauksella Paula Tuovisen ehdotukseen taiteilijapalkasta, vaikka kannattaakin taiteilijapalkan kokeilemista valtion taiteilija-apurahojen kohdalla. Ensin olisi ratkaistava, miten säilyttää taiteellinen vapaus yhdistettynä työnantajan direktio-oikeuteen ja valtaan. Tässä suhteessa apurahansaaja on palkansaajaa vapaammassa asemassa. Talasniemi pitää Mela-uudistusta (2009) suurena työvoittona ja parannuksena apurahalla työskenteleville, sillä se on saattanut apurahansaajat eläke- ja sosiaaliturvan piiriin. Apurahajärjestelmää on kuitenkin syytä kehittää.

Koneen Säätiössä on pohdittu rahoittajan vastuuta taidekentän ajankohtaisissa kysymyksissä, mm. viime

²¹ <https://koneensaatio.fi/tilastot-ja-listaukset-myontetyista-apurahoista-palkinnoista-ja-lahjoituksista-2019-2/>. Viitattu 6.3.2020.

aikoina julkisuuteen tulleissa vallan väärinkäytön teemoissa. Työsuojelulait eivät koske työskentelyapurahoilla työskenteleviä, ja epätyypilliset työn tekemisen muodot sekä hauraat rakenteet lisäävät osaltaan pahoinvointia ja altistavat epäasialliseen kohteluun.

Apurahojen myöntäminen perustuu mitä suurimmassa määrin luottamukseen: päätökset tehdään hakijoiden itsensä hakemuksessa antaman tiedon pohjalta. Etenkin isojen säätiöiden rahoituksen kokonaisuudessa väärinkäytösten määrää on pidetty niin pienenä, että resurssien suuruuntaista lisäämistä ennakkotarkastuksiin tai valvontaan ei ole pidetty järkevänä. On kuitenkin aiheellista pohtia, mitä tapoja on säilyttää hyvin toimiva luottamukseen perustuva järjestelmä ja samalla ottaa uusia keinoja käyttöön väärinkäytösten estämiseksi ja paremman apurahatyön edistämiseksi.²²

Anna Talasniemi toivottaa tuotantoalustan kaltaisen toiminnan tervetulleeksi kentälle, sillä monenlaiselle tukitoiminnalle on kysyntää myös Koneen Säätiön kokemuksen mukaan. Tukitoiminnan lisäksi resurssien yhdistäminen on hänen mielestään järkevää, ettei kaikkien tekijöiden tarvitse luoda rakenteita oman toiminnan mahdollistamiseksi.

Fokusryhmätyöskentely

Koneen Säätiö tapaamisen jälkeen palasimme toimintamallin konseptin kehittämisen pariin, ja osallistimme taiteilijat mukaan kehitystyöhön. Kehitystyöhön osallistuvat taiteilijat kutsuttiin Arts Management Helsingin taiteilijapalvelun piiristä, sillä heillä on omakohtainen tieto ja kokemus jo olemassa olevasta palvelusta.

Tuotantoalustamallia jatkoehditettiin yhteisissä tapaamisissa ja kehitystyöpajoissa taiteilijoiden kanssa. Tarkoituksena oli yhdessä pohtia, minkälaisia palveluja olisi tarpeen kehittää. Ydinkysymyksinä oli, minkälaisena toimijana taiteilijat itsensä näkevät, minkälainen suhde tuotantoalustaan olisi heille ideaali sekä minkälaisia merkityksiä yhteisöllä heille on. Toiveiden ja tarpeiden lisäksi tarkoituksena oli käyttää taiteilijajäsenten luovuutta sekä hyödyntää kollektiivista ajattelua uudenlaisten ratkaisujen löytämisessä.

Ensimmäinen tapaaminen oli strukturoitu ja työpajamuotoinen, ja se järjestettiin 15.2.2020 Arts Management Helsingin tiloissa. Työpajaan osallistui kuusi taiteilijajäsentä sekä Outi Järvinen, jonka

tehtävänä oli avustaa fasilitoinnissa sekä havainnoida. Työpaja aloitettiin hiljainen ryhmittely -menetelmällä otsikolla "tuotantoalusta". Menetelmä toimi lämmittelynä ja tasa-arvoisen keskustelutilanteen luomisena. Seinälle kiinnitettiin assosiaatioharjoitteena tuotetut laput muodostivat "toiveiden pilven" jonka avulla osallistujat pääsivät tutustumaan toistensa ajatuksiin ja käymään hiljaista keskustelua aiheesta.

Hiljaisuuden päätyttyä osallistujia ohjattiin keskustellen ryhmittelemään laput janalle, jonka vasemmassa laidassa olivat toiminnot, jotka ovat jo osa nykyistä jäsenpalvelua ja oikeassa laidassa toiminnot, joita ei vielä ole. Tämän jälkeen yhteistä keskustelua jatkettiin kahdessa ryhmässä, joissa pyrittiin arvottamaan toimintaperiaatteiden ja toimintojen keskinäistä tärkeyttä.

Toinen jäsenten tapaaminen ja keskustelu järjestettiin pian edellisen jälkeen 17.2.2020. Tapaamiseen osallistui viisi taiteilijajäsentä, joista kaksi oli mukana myös edellisessä tapaamisessa. Tämä mahdollisti osittain jo aloitettujen keskusteluiden jatkamisen, osallistamalla samalla myös uusia jäsentäiteilijöitä. Edellisen tapaamisen tapaan työpaja oli strukturoitu, mutta käytetyt menetelmät uusia. Tapaaminen aloitettiin yksilöllisellä kirjoitustehtävällä, jossa osallistujat pohtivat millainen tuotantoalusta olisi heille tarpeellinen. Kirjoittamista ohjaamaan olimme Outi Järvisen kanssa poimineet edellisessä työpajassa nousseita asioita ja yritimme esimerkeillä tehdä näkyväksi toiminta- tai palvelumuotojen eroavaisuuksia, jotka kirjattiin suurille paperiarkeille osallistujien nähtäväksi. Tavoitteena oli keskustella jäsenten kanssa heidän omista tarpeistaan ja toiveistaan, sekä arvioida hyötyä mitä tuotantoalustatoiminta heille tarjoaisi. Keskusteluun annettiin aiheiksi mm. seuraavia esimerkkejä:

- Tehdäänkö joku asia jäsenen puolesta vai tuetaanko jäsentä sen tekemisessä?
- Onko palvelu henkilökohtainen vai yhteisöllistä toimintaa?
- Onko jäsenen osallistuminen yhteistoimintaan vapaaehtoista vai sovittua?
- Onko yhteistoiminta ohjattua vai itseohjautuvaa?
- Onko jäsenyys jatkuva vai määräaikainen?

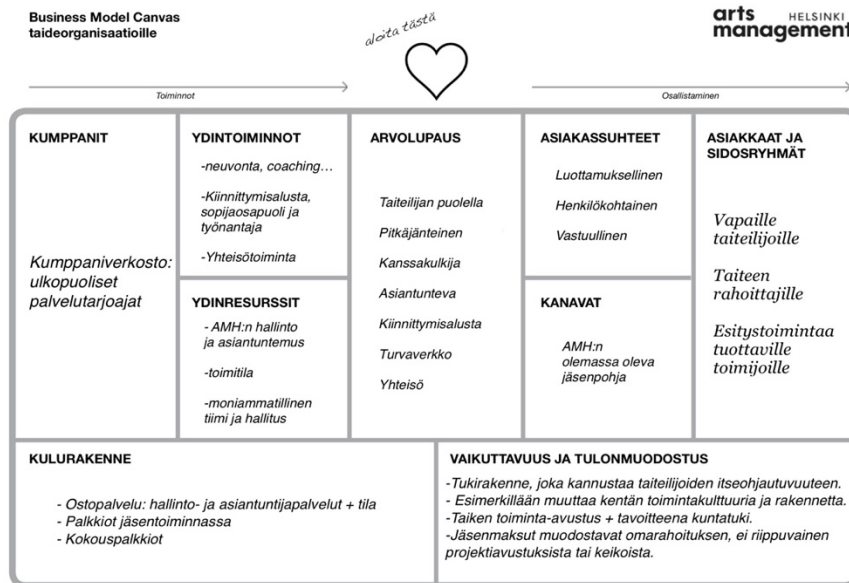
²² <https://koneensaatio.fi/miten-epaasialliseen-toimintaan-on-puututtava/>. Viitattu 6.3.2020.

Arvokkaana taiteilijat kokivat jäsenyhteisön moninaisuuden ja vapaaehtoisen sitoutumisen. Henkilökohtainen palvelu ja tuki koettiin kaikkein arvokkaimpana. Myös yhteisöllisessä toiminnassa nähtiin mahdollisuuksia, joskin jäsenten vastuun määrää toiminnasta ei haluttu lisätä huomattavasti. Toisaalta moni suhtautui positiivisesti mahdolliseen lisävastuuseen tai oman työpanoksen tarjoamiseen,

mikäli tuotantoalustalla on mahdollisuus tarjota rahallista korvausta tästä.

Työpajojen jälkeen tuotantoalustatoiminnasta laadittiin Business Model Canvas -työkalun eli liiketoimintamallinnuspohjan avulla toimintamalli, johon koottiin aiemmissa luonnoksissa sekä taiteilijoiden ja muiden sidosryhmien kanssa käydyistä keskusteluista esiin tulleet olennaiset asiat.

Luonnos 3



Business Model Canvas -liiketoimintamallin on kehittänyt sveitsiläinen Alexander Osterwalder. Tämä on muokattu taideorganisaatioiden toiminnan suunnittelun ja strategiatyön avuksi. www.artsmangement.fi

Toimintamallin kehitystä jatkettiin taiteilijoiden kanssa aamiaiskeskustelulla 4.3.2020 sekä koronavirusepidemian vuoksi etäyhteyksillä toteutetussa työpajassa 18.3.2020. Taiteilijat kokivat tärkeänä, että tuotantoalusta antaisi toivoa ja tulevaisuusnäkyviä muuttuvalla ja epävarmalla työpolulla. Taiteilijat haluavat säilyttää autonomisen asemansa mutta kaipaavat tukirakennetta. Keskusteluissa ja työpajoissa vahvistui visio taiteilijoiden osallisuutta korostavasta tuotantoalustasta. Oleellisimpana nähtiin tuotantoalustan rooli pitkäjänteisenä kanssakulkijana.

Sidosryhmäkeskusteluissa nousseiden näkökulmien sekä taiteilijoista koostuneiden fokusryhmätapaamisten tuloksena syntyi toimintamalli tuotantoalustalle, joka vahvistaa taiteilijoiden itseohjautuvuutta ja autonomisuutta sekä samalla tekee taiteilijana työskentelemisestä mielekkäämpää ja turvatumpaa.

Tuotantoalustan toimintamalli muotoiltiin mahdollisimman selkeään ja konkreettiseen muotoon. Toiminta jaettiin kolmeen päälinjaan:

Henkilökohtaiset palvelut (ml. palkkatyösuhteet, työelämäpalvelut), tuotantoja valmisteleva työ (ml. taiteilijoiden ei-taiteellinen työ) ja yhteisöllinen toiminta (ml. työyhteisö). Toimintamallin tarkoituksena on pohjustaa tuotantoalustan strategiaa ja antaa päällinjoja yhteisille pelisäännöille.

Taiteen ja taiteilijoiden organisoituminen ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, saati ongelmattonta. Esiselvitysprosessiin pyydettiin kirjallista puheenvuoroa myös taiteilija **Karolina Kucialta**. Kucia tekee parhaillaan väitöskirjatutkimustaan *Monstrous Agencies - Resisting precarisation in the arts through organisation of cooperation and authorship* Taideyliopistossa. Taiteellisessa väitöstutkimuksessaan hän ajattelee taidetta osana erilaisia organisaatioita ja kollektiivisuutta sekä kehittää työssään organisatorisia työkaluja yhteistyön metodologiaksi ja tekijyyden vaihtoehtoiksi malleiksi. Hänen artikkelinsa taiteen vaihtoehtoista, epämuotoisesta järjestäytymisestä, eli hirviömäisestä organisaatiosta, on osana tätä esiselvity

Tuotantoalustan toimintamalli

Tuotantoalusta on vapaiden taiteilijoiden työyhteisö ja tukirakenne, joka tekee taiteilijana työskentelemisestä mielekkäämpää ja turvatumpaa.

MISSIO:

Tuotantoalusta vahvistaa taiteilijan autonomista toimijuutta ja tukee itseohjautuvuutta.

- pyrkii antamaan toivoa
- pyrkii parantamaan taiteilijoiden työedellytyksiä
- pyrkii muuttamaan taiteen toimintaympäristöä ja ajattelumalleja
- ei tee asioita taiteilijan puolesta, koska tuotantoalusta ei halua tehdä taiteilijoita riippuvaisiksi itsestään
- ei tarjoa valmiita 'avaimet käteen' -ratkaisuja, vaan jakaa osaamista
- tekee tuotannollisen työn läpinäkyväksi

ARVOLUPAUS:

Taiteilijan puolella.

- pitkäjänteinen tuki, henkilökohtainen palvelu, luotettava ja vastuullinen kanssakulkija
- kiinnittymisalusta, turvaverkko, yhteisö

TOIMINNOT:

1. Henkilökohtaiset palvelut:

- Tarjoaa infrastruktuurin taiteilijan työlle
- Antaa henkilökohtaista, räätälöityä apua ja tukea taiteilijan työpolun eri vaiheissa

Tuotantoalusta toimii juridisena rakenteena jäsentäiteilijalle esim. keikkasopimuksissa, hankerahoituksissa, yhteistuotannoissa. Tuotantoalusta toimii vastuullisena työnantajana ja muovaa projekteista työsuhteista työtä taiteilijoille.

Tuotantoalusta mahdollistaa vapaiden 'tuotantoyksiköiden' toiminnan eli tarjoaa puitteet taiteilijoiden yhteistoiminnalle ilman, että jäsentäiteilijoiden tarvitsee muodostaa omia pienyhdistyksiä tai mikroyrityksiä. Pienyhdistyksille tuotantoalusta tarjoaa hallinnollista tukea.

Tuotantoalusta tarjoaa työelämäpalveluita jäsentäiteilijoille, tukien ja vahvistaen heidän yksilöllisiä työpolkujaan. Henkilökohtaisiin palveluihin kuuluu esimerkiksi neuvontaa, työnohjausta ja vuosittaiset kehityskeskustelut sekä muita työkykyä ylläpitäviä palveluita.

2. Tuotantoja valmisteleva työ:

- Tukee taiteilijoiden omaa ei-taiteellista työtä: strategista suunnittelua, projektien ennakkosuunnittelua ja valmistelua, oman työn sanallistamista
- Auttaa taiteilijoita tuotantoja valmistelevassa työssä, esim. tuotantosuunnittelussa, rahoitushauissa, viestinnässä, esituotannossa

Taiteilijoiden työstä suuri osa on näkymätöntä, ei-taiteellista, palkatonta työtä: työn olosuhteiden mahdollistamista, puitteiden järjestelyä, resurssien etsimistä, olosuhteiden neuvotteluja. Tuotantoalusta tekee tätä näkymätöntä työtä näkyväksi sekä tarjoaa siihen apua ja tukea.

3. Yhteisöllinen toiminta:

- Tarjoaa freelancetaiteilijoille työyhteisön ja tukiverkoston
- Vahvistaa yhteisöön kuulumisen tuntua

Tuotantoalusta toimii jäsentäiteilijoiden työyhteisönä ja kanssakulkijana. Yhteisötapauksilla edistetään vuorovaikutusta tuotantoalustan taiteilijoiden välillä ja luodaan yhteisen oppimisen mahdollisuuksia. Tapahtumat sisältävät mm. fasilitoituja keskustelutilaisuuksia, luentoja, jäsenamiaisia. Jäsentäiteilijat voivat myös itse toteuttaa koko yhteisöä hyödyttävää toimintaa.

What If... "We" Go Bad?

Monstrous Organizing of Arts

Karolina Kucia

Who is that "we", you may ask. Me and you? What are you assuming?

There are two "we" in this text I am going to address.

The first "we" is the artist scene, or so-called art world with all its inhabitants, that is artists, art organizers and all those who work in to make art happen. Then there is "we" simply as the pronoun that it is, referring to a form collectivity that is acting together. The potential "we", let's say, as if "we" could have shared motion, goal or agency.

So what if both of that imaginative "us" are just bad. Let's imagine the art scene is a bad scene; the art world is a bad world, the artists are bad artists and organizers aren't good either. Pick your grade: bad, worse, or the worst, and imagine that "we" got it wrong, both of that "we" – what "we" are and how "we" are.

Now – Bad, what would it mean to be bad? It would mean not to be good, for one. Not good, not better, and not the best. Phew, wouldn't you at least feel a bit relieved stating so. Maybe it is just me. Ok. Yes. But don't you also feel tired of the constant necessity to affirm both the value of art and collectivity... It seems like with a current state of art funding and valuing of the artistic profession in society; we just cannot afford not to affirm it. Like it would be a form of betrayal to do bad art or to say how bad it is. What if we could afford admitting there is bad art, and bad artists and artworld, without immediately looking for affirmative arguments for their right to exist? Because there is another level of bad, really bad: there is not enough money for the representants of our profession whether they are good or bad. Well, one could even say, there is no profession, only the professionals.

Let's go through these badnesses one by one.

WE, ARTISTS, are BAD

When one googles "Artists are", the suggestions appearing come as follow: Artists are narcissistic, artists are selfish, artists are annoying, artists are here to disturb the peace, artists are weird, artists are sensitive, too sensitive perhaps, artists are never happy... To refer to a Google search is in itself obviously a bad thing to do, then also the results are tainted by my search preferences, perhaps negative ones. Yes, to be negative is not a good thing either. However, as it is becoming clear by now, it is the very method of conceiving this piece of writing.

Let's continue... "We", bad artists are in constant run for money and external confirmation. One is connected to another through various daily routines such as the need to answer self-affirmatively to multiple calls, and applications, conversations with production houses or curators, even colleagues. Artists are critical after all, selfish but critical, too critical perhaps. Artists are mean and competitive. Well, there is a place and money only for a few. They educate too many of us, some say. If there are too many of us, so before that mistake can be corrected, we could run into the conclusion that most of the artists, while they are, are useless. Is that so?

WE, the "ARTWORLD" are BAD

"Artworld is..." pretentious, artworld is fake..., again the Google search. Yet it is a world, the world where artists live. Huhuhuh, not only do they got to manage to normalize a constant sense of uncertainty of means to live, competition and redundancy, but also the fact that the whole world they live in is fake, so basically nonexistent. I guess one can get selfish and self-referential in such living conditions; it wouldn't be crazy at all. In *Work of Art*, American reality tv show from 2010, which would be I guess the worst possible source to learn what the work of art is, but perhaps also somewhat very symptomatic of the popular sentiment on how artists and artworld functions and how to groom "the next greatest artist". There the decisive body of three judges, Jerry Salz, Jeanne Greenberg Rohatyn and Bill Powers, states: "art is a way of showing the

outside world what your inside world is like"²³, "I am just looking for something that intrigues me, something that confuses me or surprises me"²⁴ and Sarah-Jessica Parker executive producer of the show encourages competitors to "be brave, be competitive and be yourself"²⁵. "Artists, I have some news" (Simon de Pury): "You need to distinguish yourself from everything else what is in the market" (Kathryn Court), "it has the bright colours, and you would be drawn to it", "You better find really good message to bring across, so if you can't provoke through your work, that you can really give a punchy message to your judges" (Simon de Pury). Among those consistently vague criteria, suddenly a performance by Nao Bustamante causes consternation: "Can you please explain what we are looking at?" "So you really don't know what this piece is? We don't really know what this piece is..."²⁶. Nao did her participation as an interventionist performance. With the strategy of doing something every week that she didn't know how to do²⁷, the approach not really appreciated in the competition. It seems one needs to rather pop-up and pop-out and differ from others like them and to always, always be able to talk in an exciting, never self-defensive way about their art, yet true to oneself, rather than to chase the unknown. To what...? To fall into an eye of some benefactor, because they may or may not offer a job, which may or may not lead into a career. And that is what you need to do in that inexistent, fake but a very potential world — the professional field which does not provide a living.

"WE" ARE BAD

*"Ok Artists, you have given "us" a lot to think about. We'll be back with you shortly.
(Behind the door): So, what do "we" think?"
China Chow, Work of Art*

Let's go now to that other "we", the form of collectivity that there is in that community of artists and art world then. That "we", which could somehow act towards some possibly common goal. "Who are "we" is a remonstrative question"²⁸ as says Donna Haraway, meaning perhaps that "we" re...monstrates, that is, it shows and objects, performs what is to be seen and protests it. In that way, it mutates and re-mutates.

²³ Work of Art: The Next Great Artist, Season 1. 2010. Reality TV by Bravo Network

²⁴ *ibid.*

²⁵ *ibid.*

²⁶ *ibid.*

²⁷ This Is Not a Dream. Gavin Butt and Ben Walters. Performance Matters, 2013, DVD, 119 min

Impossible "we", in the making, remaking and de-making. Huh. Could that bad, unstable "we" be a good thing then. "So bad, that it is actually good, you know?" as my fellow artist, Elisa Bands says. It is different "we" than one imagines perhaps in the meaning of solidarity. What if the whole solidarity is also impossible...? among monsters...? Well, just to think about how artists at times are not so great for each other or how the artworld at times treats the artists. One would perhaps first need to become a human... In somewhat otherwise horrible article on organizations of zombies, Alf Rehn writes about a weird form of togetherness of a horde of zombies, which does not seem to communicate well, sometimes forming scarce collectives to survive, sometimes barely helping each other, maybe, when one misses a leg to walk, even if they seem not even to like each other, perhaps even repulsed by each other's smells, yet, sharing a direction and a weird awakedness cause by a vocation, a call.²⁹ A call of art...?

If that vague picture does not convince you on monstrousness of artists and artworld, let me try an ontological argument. It is very easy to prove that artists are not human.

ARTIST/ARTWORLD IS A MONSTER because...

Monsters are described as creatures of lack, or excess, or ambiguity of human parts. Artists are very much creatures of excess: They are geniuses holding a fictional profession that does not make their living, holding other jobs as nurses, teachers, developers, designers to maintain their first profession. There, there, in the real-life, they are human. But all of that together, it is far out of norm... There is no such thing as a teaching artist or nurse artist, one has to choose either one or the other. Well, not the artist. Overworking, burning out, in order to get a grant, for which they would promise to do more, but instead going down with depression, as it would be the first moment they could breathe out and deal with whatever their life is... No one wants to feel they are useless in what they do. In his book "Bullshit Jobs. A Theory" David Graeber describes the pain of workers who have a sense on the uselessness of their job, that even high remuneration cannot compensate. Funny enough, some of them use the time otherwise wasted by bureaucratic rituals or pretending to look busy filling the forms or covering

²⁸ Haraway J. D. 2004. "The Haraway Reader". New York: Routledge

²⁹ Rehn, Alf. 2009. "Theory Z Reconsidered: Organizing The Living Dead." In Bits of Organization. Pullen Alison & Rhodes Carl, 184-197. Advances in Organization Studies. Liber. Copenhagen Business School Press.

patches in an organizational mess or executing tasks that do not seem to make sense rather by making music, writing a piece of fiction or studying philosophy.³⁰ Art working is excessive, and some of it might or might not be useless. No one can really say. The question then is, do you feed that monster, the one who you do not understand and who you cannot predict? I would. Try imagining the world without it...

The artists/artworld are professional monsters of lack: not enough, never enough. There is no such thing as enough in art, perhaps the characteristic now extended into other creative industries and creative jobs. You so not do well, as a mediocre artist. Also, artists are often presented as social outcasts, not having enough social skills. And they are asked to ask with not enough means. Hungry artists, ever heard that expression? Unemployed artist? Lack, lack, lack...

Finally the ambiguity: you never know what they will come up with, who do they serve exactly..., who will they art serve exactly..., what are they actually doing, they even do not know themselves sometimes what they are actually doing, or they cannot explain... And you know what they say, an artwork everyone can interpret it as they like. Well, if that is not ambiguity, I don't know what is? Even class-wise, they do not precisely fit any category, not even "precariat" makes it, maybe a "projectariat"? Therefore, just for the case of that argument, I decided to cast a new category. I wasn't sure which one to choose for "us", the monstrosie or monstertariat. You see, it is not an easy choice... "Monstrosariat"! I realise, because we are both... and so mixed. Some of us manage because of a spouse or inheritance, or the state. Who supports your artistic career? The state? Family means or connections? Your second, real profession?

Or maybe you are simply not supported, making it here and there, somehow trying to use every opportunity. Monstrosariat: The Bloody Bloodsuckers: the new dangerous class.

MONSTROSARIAT ORGANIZED

In such case, what is to claim the form of solidarity among those all forms of mal- and at the same time extra- formation, mal- and extra- organization of bodies and minds and it is in a constant state of fluidity? The monstrous organization is a paradox. The organized monster, the monster organized?

But the monster does not exist, remember? There are only stories and myths of others who find this way a thrill, relief or justification. Then there are those who are represented, suffering from it or not, usually however inadequate to their life in monstrous representation. I will talk not on what is really there, but what we imagine to be there, we – as those who are both anticipating normative and becoming a monster. The monster that is abnormal, cast away, and the monster who casts away only hiding actual horror, be it cannibals and conquistadores or heretics and Christians. Instead of looking for the righteous, I am perhaps here aiming at calling on the mechanism of production of monstrosity. The imaginative machine of monstrous – that is one who organizes. This machine gives weird birth to weird individualized creatures to then outcast some, beyond the norm, the law – the ones too odd, the illegal ones, the incomprehensible ones, according to the conventional morals often regarding usefulness to the "common good" while at the same time preying on the idea of body, or sexuality, or beliefs.

To organize as a monster could mean to fake, to lie, to avoid responsibility, to use all means legal and illegal with no consequences – to become a horror organization perhaps. But they do not call themselves so. They instead pose as the benefactors of humanity, or even as pillars of civilization and participate in casting away of "others" into monsters. Don't "we" the artworld do that as well... this constant bragging about how art creates value for the society, promoting a virtue of some kind: blah, blah, blah..., and yet it doesn't seem to work.

So then, here are some different proposals: In his book "Monstrous Organizations", Torkild Thanem proposes restructuring organizations based on multiple membership and mutability.³¹

MEANS OF MUTABILITY.

"Monsters are continuous because they are not separate from other entities, and things could be otherwise because power relations and the distribution of resources between heterogenous entities could be different."³²

Here the idea of multiply membership by Susan Leigh Star, as also introduced by Thanem becomes handy. I want to return to the image of an artist as a monster of excess. To be an artist sometimes also means to be a freelance curator (or vice-versa), to be an entrepreneur, it also means sometimes to be a nurse or a

³⁰ Graeber, David. 2018. "Bullshit Jobs. A Theory". New York. Simon & Schuster.

³¹ Thanem, T. 2011. "The Monstrous Organization", Edward Elgar, Cheltenham.

³² *ibid.*

restaurant worker, and to be a researcher, and to be a mother and to be unemployed and so on. To organize based on multiply membership would mean a broader concept of organization than one based on sharing of values or a goal, interest, capability or trade. It would be a different “we” than the “we” of an Art-world. It would be “we”: artists/organizers/nurses/entrepreneurs/researchers/unemployed/mothers/etc. and especially the hostile and impossible moment of transition from one to another. What are the organizational conditions which would embrace such messiness, complexity, and trouble? What would be a form of collectivity not anymore reduced to one world and one sense of appropriate, without normative body and rules, but of many changeable limbs, faces and goals. According to Star, the starting point would be between isolation and enrolment; in a moment of voicing, transforming out of silence and ignorance, but not yet translating. Between unnameable and other, would be a place of monster.³³ To act with multiply membership (following Star and Thanem) would mean, not to act from clear, powerful “executive” identities (artist, curator,...), but rather their impure, marginal, cyborg-like, and invisible forms of connections and frictions, the moment of displacement, from the intersection, from the margin. That is not to separate the adequacy of the act according to a context, but act with the access to a confused and painful gap in between a “split-personality”.³⁴

Another idea of mutability follows Lynn Margulis and her alternative to Darwin’s theory of symbiogenesis. From which, one learns that “formation of new life forms, new organs or new cell organelles (can happen) by a permanent association of older, preestablished life forms”,³⁵ that is one could say, by a long-lasting relationship of cohabitation, co-touching of tissues.

“The term “symbiosis,” coined by Heinrich Anton de Bary in 1879, refers to the living together of differently named organisms. [...] The term is often used loosely to refer to fleeting encounters and alliances, but the truly generative symbiotic interactions in nature tend to be endosymbiotic—the living inside (“endo”) of one organism by another. Symbiogenesis refers to the evolution of living novelties by this process: new behaviours, organelles, tissues, organisms, species, and higher taxa. Symbiogenesis emerges from prolonged

contact and eventual metabolic and genetic merger”.³⁶

What it means for the animal, is the fact of becoming with bacteria and viruses, co-mutation, and what it could mean for organizations is to co-exist and co-mutate with minor structures which do not seem to be beneficial in a first rational view or might even seem harmful.

One example could be a development in the understanding of autoimmune disease and trials of treatment for Crohn disease or IBS, considering, for instance, planting the whipworms from pigs into human intestines, as they reduce the inflammation, by creating the relationship with anti-inflammatory bacteria. The whipworms borrowed from pigs are close enough to those that humans were getting rid of since 1930’s altogether with other parasites, as all of them were recognised as harmful. What does that mean for the organizations? It would mean to work in interdependencies of heterogenous ecologies rather than autonomy. It would mean staying with, rather than getting on and examining the history of ones becoming, where all those who are missing, are recognised and credited. Brrr. A horrible thought that is: to be at risk, to co-create the world with ghosts and monsters and parasites, to stop claiming a priority to survive, superiority to define, yet, not conform, and merely, mutually recognise, live with, change with.

Yet another, slightly less dangerous, slightly less like a “paradise lost” sounding idea, perhaps more fit for dealing with internalised hegemonic power way also lies at hand. This one is rather affective and will lead through attention to moments of inadequacy, hypocrisy and unease. The retrieval of inadequacy, hypocrisy and unease brings back the forgotten gaps, multiple memberships, and offers an entry point into mutability. Instead of following an idea of any form of virtue, it would mean to look into what does not fit, what seems to be faulty yet, still is there. To look into the double standards, the impossibility of making an ethical claim and beliefs without looking into practices, discarding pretenses. To look into places and moments one would rather not, following the monster who “troubles, worries and haunts”.³⁷ Ok then, so how?

³³ Star, Susan Leigh. 1990. Power, technology and the phenomenology of conventions: on being allergic to onions. *The Sociological Review*, Volume 38, Issue S1, page(s): 26-56. p 53

³⁴ *ibid.* p 27

³⁵ Margulis Lynn, Sagan Dorion. 1995. *What is Life?* Berkeley and Los Angeles, California. University of California Press. p 263

³⁶ Margulis Lynn, Sagan Dorion. 2013. “Wind at Life’s Back – Towards a Naturalistic, Whiteheadian Telology: Symbiogenesis and the Second Law” in *Beyond Mechanism. Putting Life Back into Biology*. Ed. Henning B.G. & Scarfe A.C. P. 205 – 233. Plymouth. Lexington Books, p 214

³⁷ Mittman, Asa Simon. 2012. *The Ashgate Research Companion to Monsters and The Monstrous*. New York: Routledge.

THE TALE OF TWO HOLES

What could be an organization which ethics are not based on affirming any virtue but rather tuned to respond to a sense of inadequacy, hypocrisy and unease? Christopher Land in his proposition of Ass-Thetics for the Organization Theory takes it a bit further.³⁸ His concept starts from the image of a talking ass from "Naked Lunch" by William Burroughs.

"Did I ever tell you about the man who taught his asshole to talk? His whole abdomen would move up and down you dig farting out the words. It was unlike anything I ever heard. [...] After a while the ass starts talking on its own. He would go in without anything prepared and his ass would ad-lib and toss the gags back at him every time.

Then it developed sort of teeth-like little raspy in-curving hooks and started eating. He thought this was cute at first and built an act around it, but the asshole would eat its way through his pants and start talking on the street, shouting out it wanted equal rights. It would get drunk, too, and have crying jags nobody loved it and it wanted to be kissed same as any other mouth. Finally it talked all the time day and night, you could hear him for blocks screaming at it to shut up, and beating it with his fist, and sticking candles up it, but nothing did any good and the asshole said to him: "It's you who will shut up in the end. Not me. Because we don't need you around here any more. I can talk and eat and shit."³⁹

The "negative literary ass-thetics" proposed by Christopher Land refers to what the mocking asshole usurping the place of a head could do in the process of organization. The ass taking over the head, claiming all possible functions at once, mocking the hierarchy of the organization of a human body guided by the reason or whatever one finds in the head.⁴⁰

"The human body is scandalously inefficient. Instead of a mouth and an anus to get out of order why not have one all-purpose hole to eat and eliminate?"⁴¹

Art has this ability to think nothing and to think far as no other, to be conformist, to be a symptom of what's going on, and to be provocation. It is like a vent in the swollen body, a tumor, or a forming life. Or perhaps

³⁸ Land, Christopher. 2009. "The Negative Literary 'Ass-Thetics' of William S. Burroughs: Forgery, Politics and Epistemology in Radical Organization Theory". In *Bits of Organization*. Pullen Alison & Rhodes Carl, 184-197. *Advances in Organization Studies*. Liber. Copenhagen Business School Press

³⁹ Burroughs, William. 1966. *Naked Lunch*. Grove Press, Inc. New York. p 131-133

⁴⁰ Land, Christopher. 2009. "The Negative Literary 'Ass-Thetics' of William S. Burroughs: Forgery, Politics and Epistemology in Radical Organization Theory". In *Bits of*

"Something from completely different"⁴², a joke that no one really gets, yet it is clear enough to be hilariously funny, something that is not yet and already too much, and at some point will maybe make complete sense.

Let's look at an image of one more monster. A monster that is so familiar. In the 1990s Annie Sprinkle made a performance called "Public Cervix Announcement" in which she announced her cervix to the public. Or was it not her cervix but a public one that got announced? Perhaps there was no such thing as a public cervix before? The public was presented with a cervix with the help of speculum.

In her website, Annie writes: "One reason why I show my cervix is to assure the misinformed, who seem to be primarily of the male population, that neither the vagina nor the cervix contains any teeth. Maybe you'll calm down and get a grip. Lots of folks, both women and men, know very little about female anatomy and so are ashamed and/or afraid of the cervix. That's sad, so I do my best to lift that veil of ignorance. I adore my cervix. I am proud of her in every way, and am happy to put her on display."⁴³ The monster Annie brings what seems like a joke is a Vagina Dentata, the toothed vagina, portrayed by Ovid:

"She has twelve legs, all writhing, dangling down and six long swaying necks, a hideous head on each, each head barbed with a triple row of fangs, thickset, packed tight—and armed to the hilt with black death! Holed up in the cavern's bowels from her waist down she shoots out her heads, out of that terrifying pit..." (Odyssey)

Annie writes "You can never demystify a cervix. It's a magnificent miracle — the doorway to life itself".

In a piece of documentation of the performance, the dialogue between the viewer and Annie is recorded:

- Hi
- Wow
- Hi, How are you?
- Ok

Organization. Pullen Alison & Rhodes Carl, 184-197. *Advances in Organization Studies*. Liber. Copenhagen Business School Press

⁴¹ Burroughs, William. 1959/1991. *Naked Lunch*. London: Flamingo. p 109-110

⁴² Flying Circus, Monty Python, 1969, BBC1 (1969–1973)

⁴³ Sprinkle, Annie. Artist Website. <http://anniesprinkle.org/a-public-cervix-announcement/> Accessed last on 26.03.2020

- Incredible
- Thanks for Coming
- Can you see it?
- Got it.
- Good
- Thank You
- You are welcome
- It is very nice
- Thank you. I am glad you like it.

This casual exchange of politeness while viewing the cervix contains our ability to organize around the monstrous. We do know how to do it. Nothing is said—nothing out of the ordinary. Yet, the word as we know it, will never be the same. The form of closeness, the public knowledge, and the courage of beauty is redefined after Annie Sprinkle publicly announces the cervix. As she says, nothing is demystified. There is a reason to fear female sexuality, since it is all so powerful. Yet, come closer, there is no reason not to get acquainted.

CONCLUSION

The condition for organization of an art field demands a trust in logics of artworks and processes, when there is none and too many, genuine potentiality for its uselessness with only a shade of hope that the situation will turn out. Art needs an intimate relationship (sometimes lifelong) of all those involved in the process, though with a possibility for radical criticism. Radical intimacy, radical acceptance, and criticism that allows them to step down from goodness and from the hierarchies. It needs a capacity to “release the flows of desire from their capture within a repressive representation, but without immediately recapturing them in a “positive”, alternative representation”⁴⁴. Something that can actually evolve into what is “not fixed into pre-scripted form”, not guided by any form of utopia, but actually “able to affect the reproduction of the real”⁴⁵. I believe that this kind of form of collectivity of monstrous care would do—the question is, in what kind of economical/political system would this be possible?

Karolina Kucia on esitystaiteilija, jonka tausta on kuvanveistossa, mediataiteessa ja esitystutkimuksessa. Hän on taiteellisen tutkimuksen tohtoriopiskelija Taideyliopiston Teatteri-
korkeakoulussa. Hän yhdistää teoriaa ja käytäntölähtöistä tutkimusta objektien, ryhmäprosessien ja performanssien työskentelynsä paikkasidonnoissa ja lavastetuissa konteksteissa. Hänen kiinnostuksen kohteena ovat lipsahdukset, virheet ja änkyttävät jumiutumiset sekä parasitismi ja hirviömaisyydet prekaareissa uusliberaalin kapitalismin tuottamisissa työympäristöissä tai taideinstituutioiden nykymuodoissa.

Kucian töitä on ollut esillä Feminist Training Camp NO PLAY tapahtumassa, nGbK Berliinissä, Sesc Pinheiros kulttuurikeskuksessa São Paulossa sekä Mad House Helsingissä. Hän on esitellyt tutkimustaan 9:ssä SAR: International Conference on Artistic Research University konferenssissa Plymouthissa, 7:ssä New Materialisms konferenssissa, Puolan Tiedeakatemiasa Varsovassa, sekä 6:ssä New Materialisms konferenssissa The Victorian College of the Arts:ssa, Melbournessa.

⁴⁴ Land, Christopher. 2009. “The Negative Literary ‘Ass-Thetics’ of William S. Burroughs: Forgery, Politics and Epistemology in Radical Organization Theory”. In *Bits of Organization*.

Pullen Alison & Rhodes Carl, 184-197. *Advances in Organization Studies*. Liber. Copenhagen Business School Press
⁴⁵ *ibid.*

arts HELSINKI **management**

Arts Management Helsinki on vuonna 2012 perustettu asiantuntijayritys, joka toimii taidekentän freelancereiden, vapaiden taiteilijoiden ja taideyhteisöjen kumppanina ja työyhteisönä. Toiminnan fokuksessa on taiteilijoiden toimintaedellytysten parantaminen, uudenlaisten kumppanuuksien ja yhteistyömallien luominen sekä tuotannollisten rakenteiden vahvistaminen ja uudistaminen Suomessa. Arts Management Helsinki on yhtiömuodoltaan voittoa jakamaton osakeyhtiö.

Arts Management Helsinki
Iso Roobertinkatu 36, 00120 Helsinki
artsmanagement.fi