

**TEATTERI- JA ORKESTERILAIN  
ULKOPUOLISEN AMMATTITEATTERI-  
KENTÄN TOIMIJAT  
2014**

**TEATTERIKESKUS**  
Teatercentrum · Theatre Centre

10.9.2014

# SISÄLLYSLUETTELO

ESITTELY.....	3
1. YHTEENVETO VASTAUKSISTA.....	4
1.1 Vastajaat.....	4
1.2 Toiminnan sisältö ja volyymi.....	5
1.3 Toiminnan suunnitelmallisuus.....	7
1.4 Henkilöstön koulutus.....	7
1.5 Toimijat työllistäjinä.....	8
1.6 Toimijoiden edunvalvonta.....	11
1.7 Toiminnan monimuotoisuus.....	12
1.8 Esitystoiminta.....	14
1.9 Toimijoiden vahvuudet, heikkoudet ja haasteet.....	15
2. VERTAILU.....	17
2.1 Vertailu valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta saaviin ryhmiin.....	17
3. AJATUKSIA JA EHDOTUKSIA.....	19
3.1 Yhdistystoiminnan kehittäminen.....	19
3.2. Teatteri ja uusi työ.....	21
LIITTEET.....	26
Vastanneet toimijat.....	26
Toimijat, joilta ei saatu vastausta.....	32
Toimijat, jotka eivät ole rekisteröityneet tai toiminta on loppunut.....	34
Kyselylomake.....	35

# ESITTELY

Tämä selvitys tarkastelee erityisesti teatteri- ja orkesterilain ulkopuolella ja ilman valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta toimivia rekisteröityneitä ammattiteatteriryhmiä ja muita toimijoita (80 kpl). Selvityksen tavoitteena oli kerätä tietoa tämän ammattiteatterikentän (ns. vapaa teatterikenttä) toimijoiden toiminnasta, toiminnan volyyymista ja laadusta.

Valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta saavat ammattiteatterit ja teatteriryhmät jätettiin osittain selvityksen ulkopuolelle, koska niiden toiminnan ammattimaisuuden ja laadun oletetaan todennetun jo Taiteen edistämiskeskuksen päättävissä elimissä/johtajan toimesta. Lisäksi useimmat näistä toimijoista tuottavat Teatterin tiedotuskeskukselle tietojaan tilastoitaviksi. Toimijoille tehtiin kuitenkin selvityksen loppuvaiheessa suppeampi kysely vertailupohjan luomiseksi kohderyhmään.

Kyselyn ulkopuolelle rajattiin myös teatterifestivaalit.

Vuonna 2013 Teatterikeskus ja Teatterin tiedotuskeskus keräsivät tietoa teatteri- ja orkesterilain sekä valtion harkinnanvaraista toiminta-avustuksen ulkopuolella toimivista teatteriryhmistä, joiden arvioitiin täyttävän ammattimaisen teatteritoiminnan kriteerit. Tietoja kerättiin kentän tilastoinnin kehittämiseksi sekä tiedon kartuttamiseksi toiminnan laajuudesta ja monimuotoisuudesta. Kentän edunvalvonnan näkökulmasta oli kuitenkin tärkeää tarkastella yhteisöjä tarkemmin kokonaiskuvan saamiseksi ja tuottaa tietoa sen toiminnan ammattimaisuudesta, moninaisuudesta ja erityisyydestä. Kuinka suuresta toimijamäärästä on kysymys? Millaista toimintaa kentällä tapahtuu? Kuinka paljon se työllistää? Onko toiminnan ytimenä esitys- vai palvelutoiminta?

Selvityksen aineisto kerättiin lähettämällä maaliskuussa sähköpostitse kysely selvityksen kohderyhmälle. Saadun aineiston tulokset on tässä selvityksessä kirjattu auki sekä analysoitu. Samalla tähän selvitykseen on kerätty näistä toimijoista ajankohtainen yhteystietorekisteri.

Selvityksen aikana tietoomme on tullut monia muutoksia toimijoiden tilanteessa (esim. Lenkkiteatterin toiminnan lopettaminen) ja uusia toimijoita (mm. Ozonteatern). Muutokset eivät kuitenkaan enää ehtineet tämän selvityksen materiaaliksi. Tämä kuvaa hyvin sitä, että teatteri- ja orkesterilain ulkopuolinen kenttä elää ja muokkaantuu koko ajan, ja tuossa muutoksessa on haasteellista pysyä perässä.

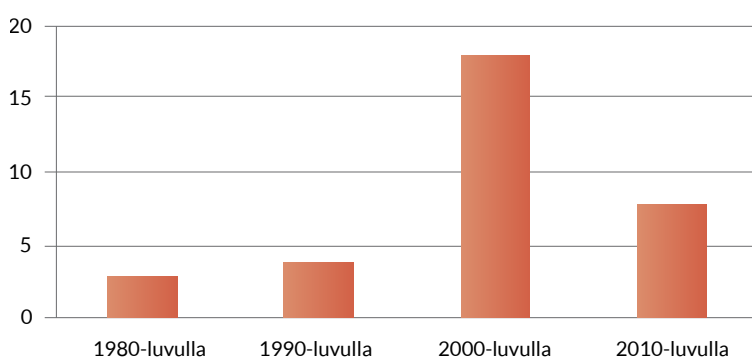
Tämä selvitys on tehty yhteistyössä Teatterin tiedotuskeskuksen kanssa. Selvitys pohjautuu kohderyhmälle lähetettyyn kyselyyn, jonka toteutti Arts Management Helsinki. Toimijoille lähetetty kysely laadittiin yhdessä Teatterikeskuksen ja Teatterin tiedotuskeskuksen kanssa.

# 1. YHTEENVETO VASTAUKSISTA

## 1.1 Vastaajat

Kysely lähetettiin 80 teatteri- ja orkesterilain sekä valtion harkinnanvaraisen toiminta-avustuksen ulkopuolella toimivalle ammattiteatteriryhmälle, joiden arvioitiin internetistä kerätyn esiselvityksen pohjalta täyttävän ammattimaisen teatteritoiminnan kriteerit (esim. yhteisön oikeustoimikelpoisuus, tekijöiden koulutus, toiminnan säännöllisyys, taiteen laatu). Näistä 13 osoittautui kuitenkin teatteriryhmiksi, joiden toiminta oli joko loppunut tai ne eivät olleet lainkaan rekisteröityneitä (työryhmät). Tämän selvityksen kohteena oli jäljellejääneet 66 toimijaa. Näistä vastasi kyselyyn 33 toimijaa, eli vastausprosentti oli 50 %.

### Ryhmän perustamisajankohta



Hieman yli puolet toimijoista on aloittanut toimintansa 2000-luvulla (18 kpl eli 55 %).

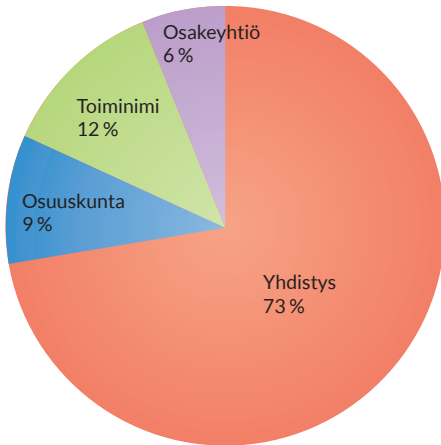
Kahdeksan ryhmää on aloittanut toimintansa 2010-luvulla, neljä ryhmää 1990-luvulla ja kolme 1980-luvulla (näistä toinen ilmoitti aloittaneensa toiminnan uudestaan 2000-luvulla, eli ryhmä on pitänyt välillä taukoa).

Onkin mielenkiintoista pohtia mikä selittää 2000-luvun selkeän kasvupiikin. Johtuuko kasvu taiteen moninaistumisesta, toisenlaisten työprosessien leviämisestä, näyttelijän ammattikuvan muutoksesta, ammattikorkeakoulujen ilmaisutaidon ohjaajien ja soveltavan taiteen koulutusohjelmien syntyisestä, vos-teattereiden kiinnityspolitiikan muuttumisesta eli määräaikaisten työsuhteiden kasvusta, vai esimerkiksi taiteilijoiden yli-koulutuksesta? Syitä tulisi selvittää tulevaisuudessa, sillä erilaisia teatteritoimijoita syntyy edelleen enemmän kuin 1980- ja 1990-luvuilla. Joka tapauksessa vastaukset todentavat, että 2000-luku on ollut selkeää murroksen aikaa suomalaisessa teatterikulttuurissa, ja tietoa sen vaikutuksista ja syy-yhteyksistä ei ole riittävästi.

Toimijat keskittyvät suurelta osin pääkaupunkiseudulle. Yli puolet vastaajista ilmoittaa kotipaikkakunnakseen Helsingin (19 kpl eli 57 %). Kuitenkin 43 % toimijoista toimii muualla Suomessa; Tampereella (4 kpl), Hämeenlinnassa (2 kpl), Joensuussa (2), Jokioisissa (1), Jyväskylässä (1), Rantasalmella (1), Rova-niemellä (1), Sipoosassa (1), Turussa (1) ja Vaasassa (1). Näinkin ison osan toimiminen muualla Suomessa herättää kysymyksen siitä ennakoiko tulos toimijoiden sijoittumista tulevaisuudessa enemminkin pääkaupunkiseudun ulkopuolelle.

Toimijoista 65 % (21 kpl) on suomenkielisiä. Ruotsinkielisiä on 3 kpl, kaksikielisiä (suomi-ruotsi, suomi-englanti tai suomi-viittomakieli) 8 kpl ja kaksi ryhmää ilmoitti toimintakieliksensä useamman kielen (suomi, ruotsi, englanti, saksa).

## Tomintamuoto



Vastanneista 73 % on muodoltaan rekisteröityneitä yhdistyksiä (24 kpl).

Reilu kolmasosa toimijoista toimii kuitenkin yrityspohjaisesti osuuskuntina (3 kpl), toiminimiyrittäjinä (4 kpl) ja osakeyhtiöinä (2 kpl). Onkin kiinnostavaa pohtia kuvaako tulos tulevaisuuden kehityssuuntaa. Yhdistysmuoto tulee varmasti olemaan tulevaisuudessakin yleisin toimintamuoto, mutta tekijöitä kannustetaan yhä enemmän yrittäjyyteen suuntaamalla avustuksia yritysmuotoisille toimijoille ja rahoittamalla projekteja, joilla pyritään vaikuttamaan yritystoiminnan kehittymiseen. Yritysmuodot voivat lisääntyä luovan talouden ajattelun myötä etenkin niiden toimijoiden keskuudessa, jotka tuottavat pääosin muuta kuin esitystoimintaa.

Yritystoiminnan kasvu ei kuitenkaan vastausten perusteella ole johtanut siihen, että toimijoiden kyky työllistää työntekijöitä ja maksaa työehtosopimusten mukaisia palkkoja olisi parantunut (ks. 1.5.Toimijat työllistäjinä).

On myös huomioitava, että yritystoimintaa harjoittavien toimijoiden kenttä on hyvin monimuotoinen ja toimijoiden toimintatavat erilaisia. Joukossa on esimerkiksi sekä esitys-, ohjelma- ja palvelutuotantotoimijoita että taiteilijoiden omaa, muissa organisaatioissa tapahtuvaa toimintaa tukevia osuuskuntia.

## 1.2 Toiminnan sisältö ja volyymi

Kyselyyn vastanneiden toimijoiden toiminta on erittäin monimuotoista ja sisältää esitystoiminnan lisäksi paljon muuta palvelu- ja projektitoimintaa. Esitystoiminta muodostaa vastaajien kokonaistoiminnasta keskimäärin 75 %.

Onkin tärkeää ymmärtää, ettei kentällä tapahtuva toiminta ole verrattavissa teatteri- ja orkesterilain piirissä toimivien teattereiden toimintaan, joka keskittyy lähes 90 prosenttisesti esitystoiminnan tuottamiseen. Kyselyyn vastanneet teatteri- ja orkesterilain ulkopuoliset ammattiteatteriryhmät ja muut toimijat toimivat erilaisten tavoitteiden ja toimintaetoksen pohjalta, jolloin toiminnan laatu ja luonne ei ole arvioitavissa esitysmäärien tai katsojamäärien pohjalta. Ne eivät perinteisessä mielessä keskity jatkuvaan esitystoimintaan, vaan toiminta rakentuu lyhyiden esityksiperiodeiden lisäksi pitkäjänteisistä prosesseista, hankkeista ja muiden toiminnan muotojen tuottamisesta sekä palvelutoiminnasta. Osalla esitystoimintaa voikin osittain kuvata paremmin luonnehtimalla sitä taidelähtöiseksi tutkimukseksi tai taidelähtöisten prosessien luomiseksi.

Esitystoimintaa ei voi verrata valtion teatteri- ja orkesterilain piirissä toimivien ammattiteattereiden toimintaan myöskään vähäisten taloudellisten toimintaresurssien vuoksi. Esityksien kustannukset ja elinkaaret ovat mitoitettut käytettävissä oleviin avustuksiin ja muuhun tuloon.

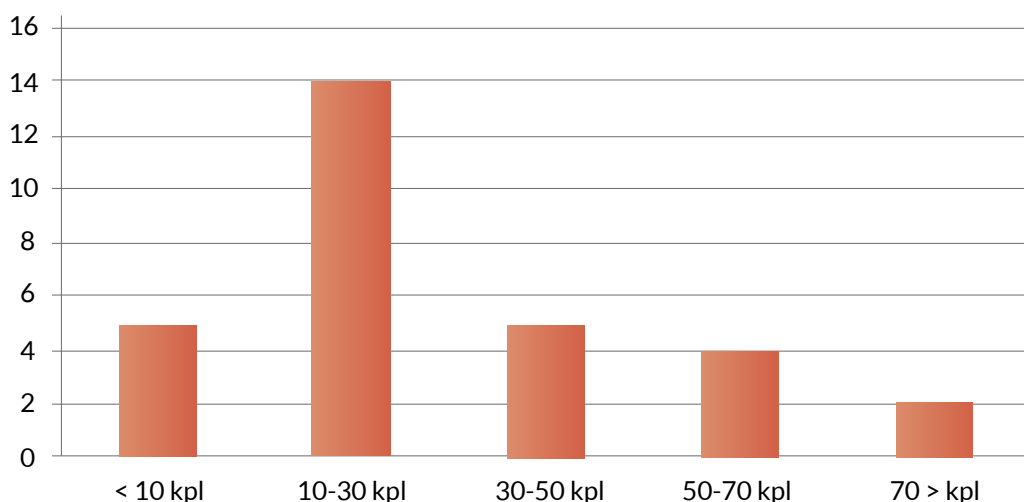
Esitysmääriä arvioitaessa on otettava huomioon, että taiteilijat työskentelevät usein produktioissa työehtosopimuksien minimipalkkoja pienemmin korvauksin. Esitysten elinkaaria ei tästä syystä voida pidentää ja taiteilijoiden sitouttaminen työhönsä pidemmäksi ajaksi ilman riittävää korvausta ei usein ole mahdollista.

Esitysten pitkät elinkaaret eivät ole usein myöskään mahdollisia tilojen takia. Useimmilla toimijoilla ei ole omaa tilaa, vaan esitystoimintaa harjoitetaan muiden teattereiden tiloissa tai muissa esitystoimintaan soveltuvissa tiloissa. Osa räätälöidystä toiminnasta tapahtuu työn tilaajan tiloissa. Näiden tilojen käyttö on määritetty etukäteen tilan omistajan ehdoilla.

Yleisin muun toiminnan muoto on työpaja-, koulutus- ja kurssitoiminta, jonka mainitsee 68 % vastaajista (23 kpl). Lisäksi vastaajat järjestävät: keskusteluja, leirejä, seminaareja, taitelijaresidenssiä, taitelijatapaamisia, teatterikerhoja, satutuokioita sekä tarjoavat seuraavia palveluita: esitysteknistä, graafista suunnittelua, lavastusta, ohjausta, ompelutyötä, puvustusta, tuotantoa, tutkimusta. Vastaajista kahdella on myös tilanvuokraustoimintaa.

Toimijat erikoistuvat tietyille kohderyhmille esitystoiminnan tai palveluiden tuottamiseen tai tietynlaisen taiteen esittämiseen. Kuuden vastaajan (18 %) toiminta suuntautuu pääsääntöisesti vain lapsille. Näiden lisäksi neljä vastaajaa sanoo kohderyhmäkseen sekä lapset että ikäihmiset. Muiden vastaajien kohderyhmät ovat pääsääntöisesti laajoja tai produktiokohtaisesti vaihtelevia. Yhdellä vastaajalla on selkeä erityisryhmä (kuurot) toimintansa kohteena.

### Keskimääräinen esitysmäärä vuodessa



Vastaajilla oli viimeisen kahden vuoden aikana keskimäärin 24 esityskertaa vuodessa.<sup>1</sup> Esityskertojen määrä vaihtelee toimijoiden välillä suuresti 0:sta 106:en esitykseen. Kantaesityksiä valmistettiin keskimäärin 1 vuodessa.

Esityksiä suunnataan usein hyvin löyhästi määritetyille kohderyhmälle (esim. taiteesta kiinnostuneet aikuiset). Tämä saattaa tarkoittaa sitä, että taiteilijat eivät usein tiedä kenelle taidettaan tekevät. Työtä tehdään taiteilijan omista intresseistä lähtöisin, ei niinkään yleisölähtöisesti. Se, että yleisöä ei ole pyritty määrittämään tai tuntemaan, merkitsee sitä, että esitys ei usein löydä yleisöään tai yleisö ei löydä esitystä. Olisikin tärkeää kehittää toimijoiden markkinoinnin ja tiedotuksen ymmärrystä ja osaamista.

<sup>1</sup> Luvussa ei ole huomioitu kahta vastaajaa, jotka eivät vastanneet kysymykseen eikä yhtä vastaajaa, joka on pitänyt taukoa toiminnassaan.

On myös mahdollista, että tämä teatteri- ja orkesterilain ulkopuolinen, ilman valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta toimiva ammattiteatteriryhmäkenttä tuottaa esityksiä ja palveluita enemmän kuin niille olisi kysyntää. Soveltavan teatterin ja hankeperhjäisen muun toiminnan mahdollisuuksia ei kuitenkaan ole selvitetty tavalla, jolla pystyttäisiin ennustamaan tämän uudenlaisen ja kehittyvän toiminnan tulevaisuuden mahdollisuuksia ja toiminnan potentiaalia. Toimija ja tilaaja eivät ole vielä löytäneet toisiaan. Emme myöskään voi unohtaa kentän tehtävää taiteen innovaatioiden tuottajana, jolloin toiminnan arviointikriteerit tulisi asettaa täysin eri tavalla. Joka tapauksessa toimijoilla on potentiaalia, jota ei nyt hyödynnetä taiteen ja työllisyyden kehitystä tukevalla tavalla.

Tässä selvityksessä ei ole pyritty selvittämään mistä esitysmäärien vähäisyys johtuu. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää selvittää sitä tarkemmin.

### **1.3 Toiminnan suunnitelmällisyys**

Valtaosalla vastaajista on toimintasuunnitelma.

Kyselyssä ei kuitenkaan ole käsitelty tarkemmin toimintasuunnitelmien laatua tai sisältöä. Olisikin tärkeää selvittää miten toimijoiden toimintasuunnitelmissa mainitut tavoitteet toteutuvat. Kuinka merkittävä osa toiminnasta saadaan toteutettua rahoituksen puutteen ja toiminnan lyhytjänteisyyden vuoksi? Millainen toiminta jää toteutumatta julkisen ja yksityisen rahoituksen jakokriteerien, hakuaikeiden tai koko rahoituskannan puutteen vuoksi?

Jokaisen organisoituneen yhteisön toiminta edellyttää korkeita tavoitteita sekä pyrkimystä toiminnan ja rahoituksen kasvuun. Kyselyyn vastanneiden toimijoiden keskuudessa voidaan kuitenkin olettaa, että merkittävä osa suunnitellusta toiminnasta jää toteutumatta. Suunnitellaanko toimintaa niin, että se voidaan myös toteuttaa lähes koko laajuudessaan? Pystytäänkö suunnitelmia kehittämään eteenpäin? Kertooko tavoitteiden saavuttamattomuus julkisen tuen puuttumisesta toiminnalle, joka olisi rahoitettavissa ainoastaan sillä, vai toimijoiden kyvyttömyydestä hankkia toiminnalleen muuta rahoitusta?

Vain neljällä vastaajalla ei ole lainkaan vuosittaista toimintasuunnitelmaa. Näiden vastaajien toimintamuoto (osuuskunta ja toiminimi) ei edellytä tällaista vuosittaista toimintasuunnitelmaa.

Monivuotisen toimintasuunnitelman on tehnyt 53 % vastaajista. Tämä kertoo siitä, että toiminta on suurella osalla vastaajista järjestäytyneenä ja suunnitelmallista. Tulos ei vastaa usein esiintyvää mielikuvaa siitä, että sen toiminta on ad hoc -tyyppistä ja organisoitumatonta.

### **1.4 Henkilöstön koulutus**

Vastanneiden toimijoiden henkilöstön koulutusaste vaihtelee opistotason koulutuksesta ylempään korkeakoulututkintoon. Alemman korkeakoulun tutkinnon omaavia löytyy 50 %:sta vastaajista. Opistotason tai toisen asteen koulutuksen saaneita löytyy 14 %:sta vastanneista toimijoista.

Toimijat määrittivät henkilöstöön kuuluvat jäsenet hyvin eri tavoin. Osa toimijoista katsoi hallituksen jäsenten ja muiden yksittäisten jäsenten tai koko jäsenistön olevan osa henkilöstöä, osalle taas henkilöstö määrytyi palkallisten työntekijöiden mukaan. Kysely paljastikin sen, että teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisen kentän kohdalla henkilöstöä ja muita toimijoita koskevat käsitteet tulisi määritellä uudestaan. Se, keitä mielletään henkilöstöön kuuluviksi, riippuu toiminnan luonteesta. Perinteiset toiminnan tai sen laadun mittarit eivät kuvaa kenttää ja sen toimintalogiikkaa.

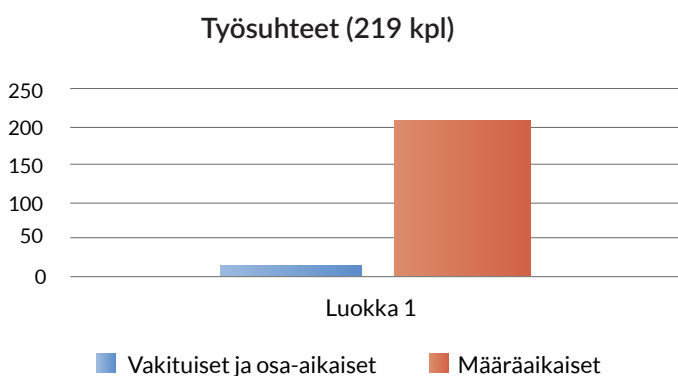
Anu Oinaalan ja Vilja Ruokolaisen tekemässä tutkimuksessa teatterin, tanssin ja sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä (Cupore 2013) todettiin esittävän taiteen vapaalle kentälle tultavan yleensä joko koulutuksen, itseopiskelun tai harrastuksen kautta. Tässä selvityksessä merkittävää onkin se, että se osoittaa kentän koulutuksen korkean tason työllistetyn henkilöstön kohdalla olevan poikkeava juuri teatterin kohdalla. Miksi juuri korkeasti korkeakoulututkinnon suorittaneet tai ammatti-korkeakoulutuksen saaneet ajautuvat työskentelemään ns. vapaalla kentällä?

Tulos herättää myös kysymyksen korkeasti koulutettujen esiintyjien koulutuksen tarjoamista valmiuksista itsensä työllistämiseen tai uusien työpaikkojen luomiseen. Tarjoavatko nykyiset taidealan korkeakoulut ja ammattikorkeakoulut riittävät valmiudet työnantajana toimimiseen ja taiteen tuottamiseen? Yhä useampi näyttelijä toimii nykyaikana freelancena. Otetaanko tämä tosiasia huomioon koulutuksessa niin, että taiteilijat saavat käsityksen myös itsenäisenä taiteilijana toimimisen lisäksi taideyhteisöjen perustamisesta ja niiden toiminnan perusteista?

Tämän selvityksen tarkoituksena oli myös selvittää, minkälaista merkitystä koulutustaustalla on siihen millaista toimintaa teattereilla on ja missä muodossa he toimivat. Toimijat tuottavat ja esittävät hyvin laajasti esitystaiteen eri muotoja. Joukosta voidaan kuitenkin erottaa yksi selkeä koulutuksen ja toiminnan välinen yhteys. Vaikuttaa siltä, että henkilöt joilla on alempi korkeakoulututkinto, erityisesti teatteri-ilmaisun ohjaajat, erikoistuvat usein lastenteatterin esittämiseen. Lisäksi huomioarvoista on heidän osuutensa osuuskuntien toiminnan takana.

## 1.5 Toimijat työllistäjinä

Vastaajat (33 toimijaa) työllistävät yhteensä noin 219 työntekijää vuoden aikana. Näistä kokopäivätoimisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa toimii 11 työntekijää. Loput työsuhteista ovat määräaikaisia eli 208 työsuhdetta. Teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisten ammattiteatteritoimijoiden työsuhteet ovat siis lyhytaikaisia ja niitä määrittää osaltaan produktiokohtaisuus.



Kun huomioon otetaan kaikki vuoden aikana korvausta työstään saavat henkilöt, niin vastaajien toiminnan piirissä on vuoden aikana keskimäärin 6 työntekijää.

Työsuhteiden tarkemmassa tarkastelussa paljastuu, että vain kahdella yhdistysmuotoisella vastaajalla (kahdestakymmenestä neljästä) on vakituista henkilökuntaa. Toisella on kolme kokoaikaista työntekijää, joista kaksi on tuottajaa ja yksi näyttelijä. Toisella yhdistyksellä on yksi osa-aikainen tuottaja.

Toiminimitaiteilijoista kaksi neljästä ilmoitti työllistyvänsä vakituisesti toiminimen kautta. Yksi toiminimitaiteilijoista työskentelee henkilökohtaisella taitelija-apurahalla ja yksi työllistyy toiminimensä kautta osa-aikaisesti.



Kolmesta vastanneesta osuuskunnasta kaksi osuuskuntaa työllistää yhden henkilön osa-aikaisesti. Yksi osuuskunta ei työllistä yhtään henkilöä vakituisesti, vaan kaikki henkilöt työskentelevät provisiopalkalla. Osuuskunnan kautta palkkaa saavat keskimäärin seitsemän ihmistä vuoden aikana.

Molemmilla vastanneilla osakeyhtiöillä on vakituista henkilökuntaa. Toinen osakeyhtiö työllistää kaksi henkilöä kokoaikaisesti ja noin 20 henkilöä saa palkkaa produktiokohtaisesti. Toinen osakeyhtiö työllistää kolme henkilöä kokoaikaisesti sekä maksaa palkkaa 3-10 henkilölle vuoden aikana, riippuen esitystilauksista.

Miltei kaikki vakituudessa työsuhhteessa olevat koko- tai osa-aikaiset työntekijät ovat toimihenkilöitä tai tuotantohenkilökuntaa.

13 vastaajaa eli 38 % ilmoittaa, että ryhmässä työskentelee taiteilijoita myös henkilökohtaisten apurahojen turvin. Näin suuren osan työskenteleminen apurahoilla merkitsee käytännössä sitä, että toimijat työllistävät palkattoman työn tekijöitä ja näin asettuvat asemaan, jossa eivät virallisesti hoida työnantajavelvoitteitaan. Ne ottavat samalla tietoisesti riskin, jossa apurahalla työskentelevä työntekijä voi koska tahansa katsoa työnantajan olevan velvollinen maksamaan korvausta tehdystä työstä. Apurahatyöskentelyä teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisissa teattereissa tulisikin tarkastella uudestaan ja pohtia voidaanko osa nykyisistä apurahoista myöntää yhteisöille työllistämisyhteistyön kaltaisina tukina. Tulisi myös selvittää vältettäisiinkö näin tilanteita, joissa yhteisöt teettävät työsuhdevelvoitteiden hoitamisen näkökulmasta palkatonta työtä, vaikka työntekijä saa apurahaluonteista korvausta työstään.

Apurahatyöskentelyn suuri määrä kertoo kuitenkin myös siitä, miten paljon yhteisöt tarvitsisivat tukea työllisyyden turvaamiseen.

Tulos merkitsee myös sitä, että taiteilijat hakevat työyhteisöissä tapahtuvaan työskentelyyn juuri apurahoja yksilönä eivätkä yhteisönä. Tämä tarkoittaa ehkä sitä, että samaan työhön etsitään rahoitusta niin taiteilijana kuin yhteisönä. Toisaalta yhteisössä tapahtuva työ voi olla jäsenistä tai vierailevista taiteilijoista koostuvan työryhmän toimintaa, jolloin vastaanottava teatteri maksaa palkka- ja muista kuluista. Tuolloin ei usein tehdä selkeitä sopimuksia siitä onko kysymyksessä omatuotanto, yhteistuotanto vai vierailu. Eri osapuolet pyrkivät vain keräämään teokselle rahoitusta mistä tahansa rahoituslähteestä niin yksilönä, työryhmänä kuin vastaanottavana teatterina. Joka tapauksessa yhdistyksien merkitys toimijoiden toiminnan takaajana näyttäisi ulottuvan usein vain julkisen tai yksityisen tuen hakemiseen. Herääkin kysymys onko yhdistyksellä ja sen toiminnalla yhteisönä muuta merkitystä kuin toimia toiminnan taloudellisena mahdollistajana.

Onko helpompaa saada rahoitusta työlle taiteilijana kuin yhteisönä?

Olisi tärkeää myös selvittää johtuuko apurahalla työskenteleminen yhteisöissä siitä, että yhteisöjen hakemia avustuksia leikataan haetusta määrästä lähes aina. Hakijat eivät saa täysimääräisenä sitä summaa, jotta hakevat, vaan myöntäjät myöntävät usein vain osan rahoituksesta.

Kun toimintaresurssit ovat vähäiset, taiteilijat myös välttävät usein työnantajakulujen maksamista sillä, että halutaan työstä juuri apurahaa. Yhdistys joutuisi maksamaan palkkaa ja sen lisäksi työnantajakulut, mutta yksittäiselle taiteilijalle suunnattu avustus on suora apuraha. Taiteilijat siis luopuvat omista edustaan vapaaehtoisesti. He tekevät tietoisesti valinnan, jossa taiteen tekeminen asettuu tärkeimmäksi päämääräksi ja jossa omien etujen sekä tulevaisuuden turvaaminen ei ole niin tärkeää.

Cuporen julkaisemassa ”Vapaan kentän jäljillä”- tutkimuksessa (2013) Anu Oinaala ja Vilja Ruokolainen toteavat:

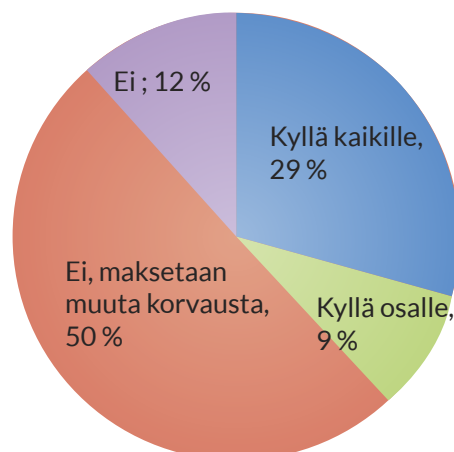
*”Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että ryhmillä oman tilan hallinta ja sitä kautta mahdollisuudet ravintolatoimintaan, ohjelmapalveluiden tarjoaminen, soveltavat projektit ja laaja kansainvälinen toiminta mahdollistavat parhaimmin pitkäaikaisen työllistymisen kentälle”. (s.61)*

Tämän kyselyn pohjalta vastaavanlaista johtopäätöstä ei voi tehdä. Yritystoiminta ei ole usein vahvistanut yhteisön taloutta. On kuitenkin aiheellista nostaa esille kysymys siitä, tekeekö työsuuhde pohjainen tarkastelu oikeutta tälle kentälle ja sen toiminnan logiikalle. Kun merkittävä osa toiminnasta on apurahapohjaista, arvoiltaan tavoitteiltaan tutkimuslähtöistä toimintaa, tulisiko osaa kentästä tarkastella pikemminkin vapaan taide-toiminnan alueena? Tällöin erotetaan selkeästi pois yrittäjyys tai sen eri muodot, ja nähdään toiminta muuna kuin työsuuhde pohjaisena. Tämä toimintakenttä kulkee selkeästi suomalaisen työelämän muutoksen mallina ja heijastelee sitä työn käsitteen murrosta, jota nuoret sukupolvet tuottavat kehittämällä yhdistysmuotoista, kierrätykseen ja vaihtotalouteen perustuvaa toimintaa, jossa yhteisölliset arvot ja vaihtoehtoisen talouden keinot nousevat yhä enemmän esille.

Kun osa toimijoista ei selkeästi miellä itseään työnantajiksi, herääkin kysymys siitä, tulisiko osaa toiminnasta tarkastella aivan eri näkökulmasta ja erilaisena toimintana. Sitran teettämän suomalaista työelämää koskevan selvityksen ”Siirtymien palkkatyö” (raportti 16) mukaan työelämää kuvaa nykyään yksilön siirtyminen useaan kertaan työuran aikana työelämästä koulutukseen ja takaisin työelämään, ja samoin työllisyyden ja työttömyyden välillä tapahtuvat siirtymät lisääntyvät. Teatteri- ja orkesterilain ulkopuolella toimivat teatterit työllistävät juuri freelancereita, joiden työurat ovat usein juuri edellä mainitun kaltaisia. Kun käsitys työelämästä muotoutuu kokemusten mukaisesti, voi myös taiteilijoiden perustamissa työyhteisöissä toiminta muokkautua yhtä vaiheikkaaksi ja mukautua tuohon liikehdintään huomioimalla juuri sen ehdot. Kun työ ja työurat ovat murroksessa, myös työyhteisöjen ja työskentelyä tukevien tukirakenteiden tulee muuttua huomioimaan vallitseva kehitys. Jos työyhteisöjä kehitetään ja julkisesti tuetaan vain yritystoiminnan pohjalta (joka pohjautuu pitkäjänteisen ja muuttumattoman työuran ideaan) ja sen tavoitteisiin vastaten, tukitoimet eivät vastaa työelämän yleistä kehitystä.

Suurin osa vastanneissa ammattiteatteriyrityksissä toimivista henkilöistä on freelancereita, jotka työllistyvät vain osittain tai ajoittain toiminnan kautta. Vaikuttaa siltä, että freelancerit muodostavat usein erityisesti yhdistysmuotoisia rakenteita taiteellisen työn tekemiseen. Yhdistysmuoto mahdollistaa ja helpottaa mm. palkanmaksua, keikkatyön laskutusta ja toiminta-avustusten hakumahdollisuuksia.

### **Maksetaanko henkilöstölle työehtosopimuksen mukaista palkkaa?**



Työehtosopimuksen mukaista palkkaa ilmoittaa maksavansa 10 vastaajaa. Kolme vastaajista ilmoitti maksavansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa osalle työntekijöistä. Vastaajista 17 ilmoitti, ettei kykene maksamaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, mutta maksaa kuitenkin korvausta tehdystä työstä. Neljä vastaajasta ilmoitti, ettei maksa palkkoja lainkaan, vaan työ tehdään apurahan turvin.

Talkootyötä tehdään noin 70 %:ssa vastanneista ryhmistä. Kysyimme tässä selvityksessä vastaajilta talkootyöstä, jota ei tarkemmin määritelty eikä sen muotoja tai laskentatapaa kyselyssä kysytty. Talkootyö on kuitenkin käsitteenä harhaanjohtava ja pitää sisällään monia työn muotoja. Sen voi mieltää palkattomaksi työkseksi (työsuhdetyö, josta ei kuitenkaan saa palkkaa ja joka voidaan mieltää myös palkattomaksi ylityöksi), vapaaehtoistyökseksi (yhteisön jäsenten vapaaehtoinen panos yhteisölle), tai hallitustyöskentelyksi (luottamustehtävän mukanaan tuoma vapaaehtoistyö). Joka tapauksessa yhteisöjen työtavat poikkeavat tässä suhteessa ns. normaalista työelämästä, jossa ammatillinen työ on aina työsuhdepohjaista ja työtunnit mitataan tarkemmin. Olisikin tärkeää selvittää tulevaisuudessa tarkemmin mitä palkattomalla työllä käytännössä tarkoitetaan ja millaisena työnä se nähdään. Voiko se myös olla osa näiden yhteisöjen normaalia toimintaa, jossa ammattimainen toiminta ja taiteen vapaaehtoinen kehitystyö luovat uudenlaisen toimintakulttuurin?

## 1.6 Toimijoiden edunvalvonta

Toimijoiden toimintaa voidaan arvioida myös niiden edunvalvonnan ja kulttuuripoliittisen järjestäytyneisyyden näkökulmasta. Edunvalvonnassa on erotettava työntekijöiden ja työyhteisön edunvalvonta.

Yhteisöjen yksittäisten työntekijöiden edunvalvonta on hyvällä mallilla. 74 % vastaajista ilmoittaa henkilöstön kuuluvan ammattiliittoon (mm. Suomen Näyttelijäliitto, Teatteri- ja mediantyöntekijöiden liitto alajärjestöineen, Muusikoiden liitto, TAKU).

Toimijoista vain kaksi kuuluu ryhmämuotoisten ammattiteattereiden edunvalvontajärjestön Teatterikeskus ry:n jäsenistöön. Toinen heistä on jäsen ja toinen osajäsen. Vain pieni murto-osa toimijoista näyttäisi mieltävän itsensä työnantajayhteisöksi ja sijoittaa itsensä kulttuuripoliittisesti edunvalvonnan piiriin. Tämä saattaa kieltä siitä, että toimijat eivät näe yhteisönsä kuuluvan perinteisen teatteritoiminnan piiriin tai olevansa toimijoita, joilla olisi asema tietyn teatteriverkoston osana.

Kun ammattiliittoihin kuuluvat taiteilijat usein johtavat teatteriyhteisöjä ja toimivat työnantajina hallitustyöskentelyn tai jäsenyyden kautta, onkin perusteltua väittää, että kentällä nähdään toimijoiden toiminnan olevan edunvalvonnan ja työnantajavelvoitteiden hoitamisen ulkopuolella. Sillä vallitsee selkeästi erilaiset pelisäännöt, joita tulisi selvittää tarkemmin:

*”Taiteilijoille vapaa kenttä voikin konkretisoitua tilana, jossa he voivat väliaikaisesti toimia, pois-tua ja tulla uudelleen, sitoutumatta tiettyyn statukseen tai työmarkkina-asemaan.”*

(Anu Oinaala ja Vilja Rukolainen: Vapaan kentän jäljillä. Cupore 2013.)

Tämän selvityksen tulosten pohjalta voidaan päätellä, että teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisten ammattiteatteriryhmien edunvalvonta on suurelta osin toimijoiden itsensä vastuulla. Työnantajavelvoitteiden hoitaminen ja muu työnantajuuteen liittyvä osaaminen kehittyy yhteisöissä tavalla, jota emme tunne. Vastauksien pohjalta herää myös kysymys siitä miten näiden toimijoiden etuja voidaan valvoa paremmin, kun kysymys on selkeästi toisenlaisista, ei perinteisellä tavalla toimivien ammattiteattereiden kaltaisista toimijoista. Tämä alue ei selkeästi ole myöskään työntekijäjärjestöjen edunvalvonnan aluetta, vaikka kentällä toimivatkin juuri yksittäiset taiteilijat ja taiteilijoista muodostuvat ryhmät ja muut yhteisöt. Kenelle ns. sitoutumattomien yhteisöjen (esim. työryhmät) edunvalvontansa kuuluu ja miten sitä voi hoitaa paremmin?

Kentän toimijoista on selkeästi erotettava ne toimijat, jotka tähtäävät ammattiteatteritoimintaan ja ne, joille kenttä mahdollistaa satunnaisen ja innovatiivisen toiminnan sekä tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa kokeilunhalua. Jälkimmäisen osan toimintaa voidaankin mahdollisesti verrata kansalaistoimintaan. Tämä uudenlainen taiteellinen toiminta on kuitenkin yhtä arvokasta kuin nykyinen ammattiteatteritoiminta. Se on valittu tapa toimia ja mahdollistaa taiteen toimintatapojen kehityksen. Yksittäisten taiteilijoiden apurahojen turvaaminen jatkossakin on siksi tärkeää. Vai tulisiko meidän miettiä uudestaan kansalaispalkkaan vertautuvan taiteilijapalkkajärjestelmän kehittämistä Suomeen?

On myös muistettava, että edunvalvontajärjestöillä on omat kriteerinsä yhteisöjen toiminnan ammattimaisuuden arvioimiseen. Teatterikeskus esimerkiksi edellyttää toimijoilta toiminnan pitkäjänteisyyttä ja vakiintunutta taloutta. Kaikilla teatteriryhmillä on kuitenkin mahdollisuus hakea osajäsenyyttä.

## 1.7 Toiminnan monimuotoisuus

Kyselyn sisältö koostui avoimista vastauksista, koska vastaajille haluttiin antaa mahdollisimman suuri vapaus tuottaa monimuotoista ja -merkityksellistä materiaalia. Avoimien kysymysten käyttö nähtiin myös keinona välttää vahvoja ennako-oletuksia kentästä.

Vastaajat tulkitsivat kysymyksiä monin eri tavoin, joka oli jo itsessään kiinnostavaa. Vastausten sisältö ja kirjo luovat kuvaa toimijoiden monimuotoisuudesta ja ajattelutapojen eroista. Tämä näkyi erityisesti, kun tiedusteltiin toimijoiden keskeistä toiminta-ajatusta ja tapaa valita ohjelmistoa.

Osa vastaajista kuvaili toimintaansa yleisluontoisesti, jolloin toimijan keskeinen tehtävä ja toiminnan ydin jäi epäselväksi. Osa vastaajista kykeni kuitenkin artikuloimaan toiminta-ajatuksensa ymmärrettävästi ja tuomaan esille toiminnan keskeisen tarkoituksen. Myös ohjelmiston ja muun toiminnan suunnittelussa löytyi paljon eroavaisuuksia. Suunnittelutapa kertoi paljon toimintatavoista ja toiminnan todellisesta tarkoituksesta (esim. yleisön palvelemisen sijasta palvellaan jäsenistön tarpeita). Yksi merkittävimmistä erottavista tekijöistä oli juuri jäsenistön suhde yhteisönsä toimintaan. Osalla toimijoista esimerkiksi toimintaa suunnitellaan jäsenistön yhteisten kiinnostuksen kohteiden ja yhdessä toimimisen halun pohjalta, osa taas toteuttaa yksittäisten jäsenten taiteellisia ambitiesiöitä. Vain pieni osa toimijoista suunnittelee toimintaansa vastaamaan tietyn markkinan tai kohderyhmän kysyntään.

Nuoria ammattiteattereita ja teatteriryhmiä yhdistää usein niiden rakenteellinen lähtökohta. Taiteellinen ja tuotannollinen vastuu jaetaan ensemble-hengessä, ja yhteisössä työskentelevien tehtävänkuvat ovat usein perinteisiä laajempia (esim. näyttelijät hoitavat tiedottamisen). Tällaiset nuoret ammattiteatterit ja teatteriryhmät voidaan jakaa karkeasti määriteltynä kolmeen eri kategoriaan niiden rakenteiden perusteella:

- 1) Yhdistysmuotoiset yhteisöt, joiden toiminnan perusta rakentuu niiden jäsenien yhteistyön ympärille,
- 2) hybridioorganisaatiot, jotka perustuvat tietyn vision jakamiseen, ja
- 3) taiteilijakeskeiset yhteisöt, joissa työryhmät muodostuvat yksittäisen taiteilijan näkemyksen ja hänen teoksiensa mukaan.

Tämän selvityksen vastaajista useat muodostuvat yhden tai muutaman keskeisen taiteilijan ympärille. Tällainen taiteilijakeskeinen toiminta saattaa olla kokonaan pysähtyneessä tilassa mikäli tämä henkilö tai henkilöt eivät syystä tai toisesta pysty keskittymään ryhmän toimintaan. Hyvä esimerkki tästä on Teatteri Nirvana, jonka toiminta on lähes pysähtynyt sinä aikana jolloin Sini Pesonen toimii Kokkolan kaupunginteatterin johtajana.

Vastakohtana tälle vaikuttaisi olevan sellaiset ryhmät, joiden jäsenistö on laaja ja joiden pääasiallisena tehtävänä on toimia jäsenistön taiteellisen työn tuotantoalustana, kuten esimerkiksi Nälkäteatteri. Tämän tyyppisten ”tuotantoalustojen” toiminta jatkuu niin kauan kuin jäsenistöllä on siihen tarvetta.

Tämän selvityksen liitteenä on toimijakohtainen erittely, josta käy selville toimijan perustiedot, yhteyshenkilöt, keskeiset toiminta-ajatukset ja toimintamuoto.

Vaikka eri toimintamuodot (yhdistys, osuuskunta, osakeyhtiö, toiminimi) luovat itsessään jo tietyt reuna-ehdot toiminnalle, ne eivät kuvaa toimintatapoja tai -tarkoitusta. Toiminnan ymmärtäminen edellyttää toimintatapojen tarkastelua irrallaan toimijoiden juridisesta muodosta. Vastausten perusteella saattoi luokitella toimijoita niiden yhteneväisyyksien perusteella. Karkeasti toimijoiden keskeisiä toimintatapoja ja -tarkoituksia voi ryhmitellä seuraavasti:

### **Tuotantoalusta**

Tuotantoalustaa käytetään produktioiden tuotantoon, mutta toimintaa ei ohjaa ryhmän (jäsenten) yhdessä tekeminen ja työryhmät muodostetaan produktiokohtaisesti. Produktiot tuotetaan joko omatuotantona tai yhteistuotantona muiden alan toimijoiden (ryhmien, teattereiden ja esitystalojen) kanssa. Jäsenistöön kuuluvat taiteilijat hakevat yhdistyksen kautta avustuksia produktioilleen. Tarvittaessa organisaatio toimii työnantajana; produktion työryhmän jäsenille maksetaan tämän yhdistyksen kautta palkkoja. Organisaatiolla ei yleensä ole palkattua vakituista henkilökuntaa, omaa tilaa tai muita vakituksia tuotanto-rakenteita. Esimerkkejä tällaisista ryhmistä: Nälkäteatteri, Föreningen Teater 90°, Vääräpyörä...

### **Ensemble-teatteriryhmä**

Teatteriryhmä on joukko teatteritekijöitä, jotka yhdessä tekevät teatteriesityksiä ja esittävät niitä. Teatteriryhmien toimintatavat vaihtelevat, osa valmistaa esityksiä rajatulle kohderyhmälle, osa vastaa esityksien järjestämisestä itse ja osa esiintyy vain tilauksesta. Tällaisilla ryhmillä ei välttämättä ole omaa tilaa, mutta ryhmään saattaa kuulua tuottaja tai ryhmän jäsenet hoitavat erilaisia tuotannollisia tehtäviä tarpeen mukaan. Esimerkkejä tällaisista toimijoista: Nya Rampen, European theatre collective, Samperin teatteri...

### **Laskutuskanava**

Laskutuskanava kuvaa toimintaa jossa (taiteellinen)työ tapahtuu muualla. Toimija mahdollistaa jäsenilleen oman ammatin harjoittamisen, pääsääntöisesti kuitenkin muiden organisaatioiden tuottamissa tuotannoissa. Esimerkkejä tällaisista toimijoista: Dodoni Kulttuuriosuuskunta, Hurja-tuotanto...

### **Ohjelma-, esitys- ja palvelutuotanto**

Tällainen toimija tuottaa ja valmistaa esityksiä, ohjelmaa ja koulutuksia, joita myydään erilaisille tilaajille. Esiintyjät ja tekijät palkataan (yleensä) organisaation ulkopuolelta. Esimerkkejä tällaisista toimijoista: Kulttuurikone/ KP-ideat, UIT – Hakaniemen musiikkiteatteri...

## Tilatoimija

Yhteisö toimii pääsääntöisesti omasta tilasta käsin. Toiminta koostuu omasta esitys- ja tapahtumatoiminnasta, vierailutoiminnasta ja ulosvuokrauksesta. Esimerkkejä tällaisista toimijoista: Lilla Villan, Teatteriyhdistys Tuike ...

Useiden toimijoiden toiminnassa yhdistyvät edellä mainitut toimintatavat. Luokittelu kuitenkin kuvaa kentän toiminnan joustavuutta ja tarveharkinnallisuutta.

Luokittelu tarjoaa myös kokonaiskäsityksen niistä toimintatavoista, jotka eivät usein näyttäydy sidos-ryhmille tai yleisölle. Toimintaa tulisi ajatella ja ymmärtää aiempaa laajemmin, jotta sitä voitaisiin myös tukea paremmin ja tarpeita vastaavasti.

Eri kategoriat myös osoittavat, että kentälle on tullut järjestelmällisyyttä ja toimijoille entistä selkeämpi näkemys siitä miten tarpeisiin voidaan vastata. Kysymys on kuitenkin siitä, miten uusia muotoja voidaan edelleen kehittää ja järjestelmällisyyttä lisätä. Ilman riittävää konsultoivaa apua ja kehitystyötä yhteisöt eivät kehity sellaisella nopeudella kuin mitä yhteiskunnan ja julkisen tuen kehitys niiltä tällä hetkellä edellyttäisivät.

## 1.8 Esitystoiminta

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin myös heidän esitystoiminnastaan. Vastausten kirjo oli erittäin laaja ja kysymyseen vastattiin monisanaisesti. Tämä kertonee siitä, etteivät vastaajat halua tiukasti rajata omaa tekemistään tai määrittää esitystoiminnalleen tiettyä tyylilajia tai kohdeyleisöä. Vastauksissa toiminta sisälsi mm. puheteatteria, nukketeatteria, musiikkiteatteria, revyyteatteria, improvisaatioteatteria, esitystaidetta, nykyteatteria, tanssiteatteria, kokeellista teatteria, ja visuaalista teatteria. Esityksiä suunnattiin myös lapsille ja nuorille.

Toimijoiden vastauksista voidaan päätellä että pääsääntöisesti heidän esitystoimintansa muodostuu seuraavista muodoista:

Puheteatteri	14 vastaajaa
Lasten- ja nuortenteatteri	4 vastaajaa
Musiikkiteatteri	3 vastaajaa
Improvisaatioteatteri	2 vastaajaa
Muu esitysmuoto	4 vastaajaa

(Viiden vastaajan esitystoimintaa ei ole tässä huomioitu, koska se vaihtelee huomattavasti tai kyseessä on toiminimitaitelija, joka työllistyy muiden tuottamiin esityksiin.)

Toimijoista yhdeksän ilmoitti esitystoimintansa olevan kiertuetoimintaa. Näistä yhdeksästä seitsemän toimijaa tuotti lasten- ja nuortenteatteria ja kuusi puheteatteria (muutama vastaaja ilmoitti esitysmuodoksi sekä puhe- että lastenteatterin). Useampi näistä toimijoista kiertääkin ahkerasti ja esiintyy paljon kotikaupunkinsa ulkopuolella).

Kansainvälistä esitystoimintaa on oman ilmoituksensa mukaan viidellä toimijalla, joista kolmella tämä toiminta käy ilmi myös toiminta-ajatuksista. Näiden kolmen toimijan vastauksista voi päätellä, että osa tai lähes koko toiminta tehdään kansainvälisessä toimintaympäristössä ai ulkomaalaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Kaksi vastaajaa kuitenkin ilmoitti esitystoimintansa olevan luonteeltaan kansainvälistä, mutta vastauksista ei käy tarkemmin ilmi millaista tämä toiminta on. Herääkin kysymys pyritäänkö toiminnassa kansainvälisyyteen

vai toteutuuko tavoite käytännössä. Kansainvälisen toiminnan käsite edellyttää myös selkeästi tarkempaa määrittelyä.

35 % kyselyn vastaajista mainitsi yhteistuotannot osana toimintaansa. Yhteistuotantoja ei tässä kyselyssä kuitenkaan kartoitettu yksityiskohtaisemmin. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää kartoittaa mm. toimijoiden roolia yhteistuotannossa sekä kartoittaa tarkemmin mitä yhteistuotannolla tarkoitetaan. Monet toimijat tuntuvat mieltävän yhteistuotannon käsitteen ja velvoitteet eri tavoin. Alan yleisessä keskustelussa on käynyt usein ilmi, että sopimuskäytännöt vaihtelevat suuresti. Yhteistuotantoja toteutetaan usein suullisten sopimusten ja oletusten varassa.

Vastaajilta kysyttiin toiminnan kohderyhmästä ja tavasta valita ohjelmisto. Näitä vastauksia analysoitaessa voidaan vastaajien toiminnan tavasta ja tavoitteista riippuen jakaa heidän tapansa valmistaa esityksiä seuraavasti:

**44% vastaajista valmistavat esityksiä lähtökohtaisesti tietyille rajatulle tarkalle kohderyhmälle/segmentille. Esimerkiksi: Ideateatteri, Kp-Ideat, Teatteri Totti.**

**56% vastaajista valmistavat esityksiä tekijälähtöisesti, ilman lähtökohtaisesti selkeää rajattua kohderyhmää. Esimerkiksi: Joensuun vapaa Teatteriyhdistys, Nya Rampen, Teatteri Nirvana.**

## 1.9 Toimijoiden vahvuudet, heikkoudet ja haasteet

Selvityksen kohderyhmälle on ominaista, että toimijat ovat pieniä, freelancetaiteilijoiden perustamia ja taiteellisista lähtökohdista muodostuneita yhteisöjä, jotka toimivat työryhmätyyppisesti ja taiteellisesti kunnianhimoisesti. Monet toimijoista kokevat nämä ominaisuudet omina vahvuusalueinaan.

Myös paikallisesti toimiminen tai paikallisuus mainitaan vahvuutena. Omaperäisyys tai erityinen kohderyhmä on myös yksittäisten vastaajien vahvuuksina. Useissa vastauksissa toimijoiden vahvuudeksi koetaan sen rakenteiden joustavuus ja yhteisön pienuus:

*"Pieni koko antaa ketteryyttä ja taloudellinen riski on pientä."*

*"Vapaus, keveys, jäsenille avoin foorumi."*

*"Pieni toimija, joka tästä syystä on valpas muutoksille, tarttumaan uusiin haasteisiin."*

*"Taiteellinen toimintavapaus, pakottomuus, yhdistettynä työryhmävetoisuuteen."*

*"Sulava ryhmätoiminta, olemme pienuudestamme johtuen nopeita ja verkostoituneita."*

Keskeisimpänä haasteena mainitaan rahoitus (81 % vastauksista). Rahoituksen puute on selkeä ongelma toiminnan toteuttamiseksi. Rahoituslähteet kuitenkin vaihtelevat: osa toimijoista tuottaa produktioita apurahojen turvin, kun taas osa tuottaa esityksiä jotka myydään suoraan tilaajille. Muutama toimii (lähes) kokonaan lipputulon tai muun oman tulon varassa. Osa rahoittaa toimintaansa selkeästi erilaisten produktioavustusten tai hankerahoitusten turvin, eikä toimintaa juurikaan ole ellei avustuksia produktioille ole saatu. Toiset taas tuottavat tai valmistavat esityksiä, joille uskovat saavansa ostajia ja esityksiä myydään kiertue-esityksinä eri tilaajille.

**81% vastaajista sai avustusta, 6 vastaajaa ei saanut avustuksia lainkaan (näistä kuitenkin kahdella ei ollut toimintaa tänä aikana)**

81% vastaajista myy esityksiin lippuja

72% vastaajista myy palveluitaan

Kyselyssä vastaajat ilmoittivat saamansa julkiset tuet sekä yksityisiltä säätiöiltä saamansa tuet kahdelta edelliseltä vuodelta. Muutamaa erityistapausta lukuun ottamatta julkiset tuet eli saadut kohdeavustukset vaihtelivat välillä 0-6500 €. Erityistapauksiin lukeutuvat parin vastaajan saamat suuremmat hankerahat ja erityisavustukset.

Yksityisten säätiöiden ja rahastojen tuen osalta hajonta on suurta. Näiden tuki vaihteli 2 500 eurosta 68 000 euroon. Vastaajien saama tuki vaihtelee myös suuresti eri vuosina. Vaikuttaakin siltä, että näiden rahastojen ja säätiöiden avustukset on myönnetty yksittäisiin hankkeisiin, projekteihin ja produktioihin.

Vastaajissa on mukana kaksi ruotsinkielistä teatteriryhmää, jotka saavat merkittäviä vuosittaisia avustuksia Svenska kulturfondenilta ja Konstsfundamentiltä toimintaansa. Nämä ruotsinkieliset ryhmät saavat kuitenkin suhteessa vähemmän avustuksia muilta tahoilta:

*“Vaikka olemme onnistuneet luomaan kontakteja, olleet edelläkävijöitä teatterin viennissä eurooppaan ja esityksemme ovat menestyneet, toimintamme rahoitus on liian painavasti Svenska Kulturfondenin harteilla. Rahoitusta tuntuu edelleen olevan vaikeata saada muualta.”*

Yksikään vastaaja ei ilmoita saavansa yksityistä tukea tai yritysyritysohjausta (mm. sponsorisopimukset).

Tällä hetkellä vastaajien toiminta on usein pientä, ajoittaista ja pitkälti palkattomaan työhön perustuvaa. Omaan ammattitaitoon uskotaan ja toiminnan korkealuokkaisuutta korostetaan. Samanaikaisesti toimintaa ei kuitenkaan pystytä tai haluta suunnitella pitkälle etukäteen, koska varmuutta resursseista ei ole. Siksi toiminnalle toivotaankin (pysyvää, jatkuvaa tai paremmin ennakoitavaa) rahoitusta, jotta sitä voidaan suunnitella eteenpäin.

Vaikka rahoitus ja taloudelliset resurssit ovat lähes kaikkien vastaajien päällimmäinen haaste, vastauksissa on joitakin poikkeuksia. Vastaajat mainitsevat keskeisiksi haasteiksi myös esitysmahdollisuuksien löytämisen, kohderyhmien määrärahojen pienuuden tai myynnin ja markkinoinnin.

Toimijoiden heikkoukseksi tai haavoittuvaisuudeksi voidaan rahoituksen ohella lukea vaikeuden sitouttaa henkilöstöä tai jäsenistöä. Usein toimijat ovat riippuvaisia toimintaa organisoivista jäsenistään (esim. taiteellisen työn suunnittelijat, perustajajäsenet, vakio-ohjaajat), ja heidän pitkäjänteinen sitouttamisensa toimintaan on haasteellista ilman turvattua toimeentuloa. Toimijoiden epävakaa talous ja riittämättömät resurssit vaikuttavat lyhytaikaisten, määräaikaisten sopimusten käyttöön ja työstä saatavan korvauksen tasoon. Nämä tekijät johtavat siihen, että riittävää, elämisen kulut kattavaa työtuloa etsitään muualta. Siksi toiminnan lamautuminen ja kehityksen hidastuminen ovat vaarana yhteisöillä, joiden henkilökunta ja toimintaa organisoivat tekijät vaihtuvat usein.



## 2. VERTAILU

### 2.1 Vertailu valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta saaviin ryhmiin

Vertailun vuoksi myös valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta saaville ammattiteattereille ja teatteriryhmille lähetettiin vastaava, mutta huomattavasti suppeampi kysely. Tarkoituksena oli selvittää, poikkeavatko selvityksen kohderyhmän vastaukset ja tilanteet merkittäväällä tavalla harkinnanvaraista tukea saavista ammattiteattereista.

Valtion harkinnanvaraista toiminta-avustusta saavat ryhmät, joille kysely lähetettiin: Blaue Frau, Circus Maximus, DuvTeatern, Esitystaiteen seura, Höyhentämö, Improvisationsteatern Stjärnfall, Improvisaatioteatteri Stella Polaris, ISIS teatteriyhdistys, Keski-Uudenmaan Teatteri, Klockriketeatern, KokoTeatteri, Kolmas tila, Kuriton Company, Musiikkiteatteri Kapsäkki, Mustan ja Valkoisen teatteri, Myllyteatteri, Nukketeatteri Akseli Klonk, Nukketeatteri Poiju, Oblivia, Ooppera Skaala, PerformanceSirkus, Projektori-ryhmä, Quo Vadis, Rakastajat-teatteri, RedNoseClub, Rospuutto-ryhmä, Ruska Ensemble, Smeds Ensemble, Teatteri Avoimet Ovet, Teatteri Geist, Teatteri Ilmiö, Teatteri Metamorfoosi, Teatteri Pensas, Teatteri Siperia, Teatteri Taimine, Teatteri Takomo, Teatteri Telakka, Teatteri Vanha Juko, TEHDAS Teatteri, Todellisuuden Tutkimuskeskus, Toisissa tiloissa, Totem-teatteri, Universum ja Valtimonteatteri.

Harkinnanvaraista tukea saavien ammattiteattereiden vastausprosentti jäi selvityksen kohderyhmätöimijöiden vastausprosenttia alhaisemmaksi (34 %). Alhaisen vastausprosentin ja huomattavasti suppeamman kyselyn takia kattavaa tilastollista vertailua ei ollut mielekästä tehdä.

Suuntaa-antavasti voidaan kuitenkin todeta, ettei harkinnanvaraista tukea saavien ammattiteattereiden ja -teatteriryhmien toiminta juurikaan poikkea tämän selvityksen kohderyhmän vastaajien toiminnasta. Samanlaiseen tulokseen päätyi myös Cuporen (2013) tutkimus ”Vapaan kentän jäljillä”:

*”... suuri osa valtion toiminta-avustusta saavista ryhmistä ei eroa merkittävästi toiminta-avustuksen ulkopuolella olevista ryhmistä sen suhteen, kuinka pitkiä työsuhteita he tarjoavat, tai mikä on vuosittain toteutettujen ensi-iltojen määrä. Käsillä olevassa tutkimuksessa kerätty tieto vahvistaa kuvan siitä, että toiminta-avustusta saavissakin ryhmissä taiteelliset työsuhteet ovat pääasiassa määräaikaaisia. Toiminta-avustuksen merkitys ryhmälle on kuitenkin suuri, sillä se varmistaa toiminnan jatkuvuuden ja lisää pitkäjänteisen suunnittelun mahdollisuutta”. (s. 62)*

Jokaiselle vastanneelle, valtion harkinnanvaraista tukea saavalle toimijalle löytyy vastine eli samankaltainen ryhmä myös pelkästään kohdeavustuksilla, yksityisten säätiöiden tuella tai muulla rahoituksella toimivista ammattiteatteriryhmistä.

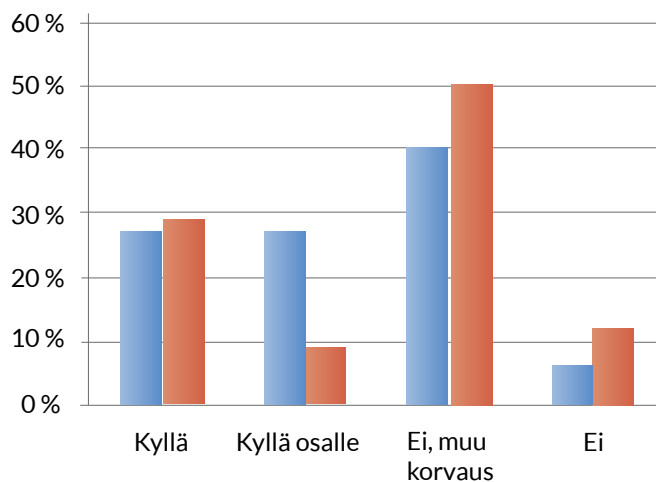
Erot eivät siis löydy toiminnan sisällöistä tai muodoista. Keskeiset erot ovat luonnollisesti taloudellisen tuen määrissä ja jatkuvuudessa. Kuitenkin yli puolet (60%) vastanneista harkinnanvaraisista ryhmistä nostivat taloudellisen epävarmuuden esteeksi pitkäjänteiselle suunnittelulle.

Harkinnanvaraista tukea saavilta ryhmiltä kysyttiin heidän kyvystään maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa henkilöstölleen. Vastaukset poikkesivat selvityksen kohderyhmän vastauksista osittain. Vastaajista

26 % ilmoitti maksavansa työehtosopimuksen mukaisia palkkoja, mikä ei suurestikaan poikennut harkinnanvaraisen tuen ulkopuolelle jäävien osuudesta (29% vastaajista). Suurin poikkeavuus näkyi kuitenkin niissä ryhmissä, jotka maksoivat työehtosopimuksen mukaisia palkkoja, mutta vain osalle henkilöstöstä. Harkinnanvaraisen tuen piirissä näitä oli 26% kun taas harkinnanvaraisen tuen ulkopuolelle jäävissä ryhmissä heitä oli vain 9%.

### Maksetaanko henkilöstölle työehtosopimuksen mukaista palkkaa?

- vertailuryhmä (harkinnanvaraista tukea saavat)
- selvityksen varsinainen kohderyhmä



Lähes kaikki harkinnanvaraista tukea saavat toimijat ilmoittavat kuitenkin teatterissaan tehtävän myös palkatonta talkootyötä. Talkootyön laajuus ja sisältö vaihtelee, osa vastaajista kertoo että osa toiminnasta tai projekteista tehdään palkattomasti. Osa vastaajista ilmoittaa henkilöstön tekevän osan työtehtävistä palkattomasti tai ettei palkanmäärä vastaa työn laajuutta, jolloin osa työstä on palkatonta.

Harkinnanvaraista tukea saaville ammattiteattereille ja -teatteriryhmille keskeinen toiminnan muoto vaikuttaa olevan erilaiset yhteistuotantomallit muiden tukea saavien toimijoiden tai valtion teatteri- ja orkesterilain piirissä olevien toimijoiden kanssa. Yhteistuotannot ovat myös osa selvityksen kohderyhmien toimintaa, joten tilanne ei ole tältä osin juuri erilainen. Harkinnanvaraista tukea saavien toimijoiden vastauksissa nousi kuitenkin selkeämmin esiin kyky artikuloida oman toiminnan erityisyys tai teatterin identiteetti suhteessa muihin toimijoihin.

## 3. AJATUKSIA JA EHDOTUKSIA

### 3.1 Yhdistystoiminnan kehittäminen

Teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisen kentän toimijoita tarkasteltaessa herää kysymys siitä kuinka paljon nykyiset rahoitusjärjestelmät ja -rakenteet ohjaavat kentän toimintaa ja erilaisten toimintamuotojen kehittymistä. Käyttävätkö toimijat eri rahoitusjärjestelmiä liiankin joustavasti, eli yhdistyksiä perustetaan vain rahoituksen saamiseksi yhdelle tai kahdelle projektille? Taiteilijat hakevat mahdollisimman montaa avustusta niin yksityishenkilöinä, työryhminä kuin rekisteröityjen toimijoiden kautta, jotta edes jostain lähteestä tulisi omalle työlle rahoitus. Tämä voi johtaa siihen, että yhteisöt ovat vain välineitä yksittäisten teosten tai taiteilijoiden tarpeille, eivät yleisön tarpeisiin vastaavia palveluorganisaatioita.

Yhdistyksien perustamisen takana voi olla myös oletus siitä, että rekisteröity yhdistys tarjoaa paremmat mahdollisuudet hankkia toiminnalle rahoitusta. Toimijat luottavat yhä juuri julkiseen tai yksityiseen avustukseen toiminnan kokonaisrahoituksen pohjana, koska muuta rahoitusta ei ole juurikaan tarjolla. Teatteri taiteena tai sovellettuna toimintana vaatii lähes aina julkista tukea, koska työ joko luodaan tai räätälöidään pitkän prosessin aikana. Prosessit tulevat palkkakustannusten vuoksi väistämättä kalliiksi, ja asiakkaat eivät ole valmiita ja kykeneviä maksamaan riittävää korvausta.

Rekisteröitynä, jatkuvaan toimintaan tähtäävänä yhteisönä toimiminen näyttäisi kuitenkin olevan hyvin haasteellista taiteilijoille. Yhdistystoiminnan edellyttämä hallinnollinen työ eli 'byrokraatia' vaikuttaa tulevan monille toimijoille yllätyksenä. Osa tämän kyselyn vastaajista ei kokenut pystyvänsä resursoimaan siihen ja tuottamiseen riittävästi aikaa. Se koetaan ylimääräisenä rasitteena, joka pahimmassa tapauksessa vaikeuttaa freelancetaiteilijan työskentelyä. Taiteilijan työura esittävän taiteen kentällä on muutenkin usein sirpaleinen ja jatkuvaa rahoittajan etsimistä omalle työlle. Lisäksi yhdistystoiminta hidastaa taiteilijan varsinaista työtä eli taiteellista sisällön tuottamista.

*"Dialogin ja vuorovaikutuksen saavuttaminen on taiteellisesti ja taloudellisesti vaativaa."*

*"Haasteena on inspiraation ylläpitäminen byrokraatian koukeroissa."*

Kyselyn perusteella herää myös kysymys siitä, mieltävätkö taiteilijat yhdistystoiminnan tai oman teatterin perustamisen liian itsestään selväksi, oletusarvoiseksi keinoksi rahoituksen turvaamiseksi omalle työlle. Produktioiden tuottaminen tai profiloituminen yhteisönä eivät välttämättä edellytä yhdistysmuotoisuutta. Monet projektit toteutuvat taiteen kentällä verkostomuotoisina (työryhmien, teattereiden, teatteriryhmien, festivaalien ja esitystalojen välinen yhteistyö, yhteistuotannot ja -produktiot). Kahden täysin erilaisen toimijan väliset yhteistuotannot ovat yhä tyypillisempiä.

Yhteistuotantojen yleistymisen ei ole kuitenkaan vaikuttanut toimijoiden rakenteisiin. Onko niin, etteivät yhteistuotannot kuitenkaan vähennä päällekkäisten 'byrokraattisten infrastruktuurien' tarvetta?

Yhdistystoiminta ei vastaa myöskään modernia yksittäisen taiteilijan työuran kehitystä. Monet taiteilijat toimivat freelancereina vuorottain työryhmissä, osuuskunnissa, yhdistyksissä ja yksittäisissä produktioissa eri rahoitus- ja (yhteis)tuotantomahdollisuuksista riippuen. Työtavat ovat enenevässä määrin verkostomaisia ja työryhmäpainotteisia. Taiteilijan työuran ja työelämän muutoksen vaikutuksia tulisi myös luovilla aloilla tarkastella ja tutkia syvemmin. Tämän selvityksen pohjalta on aiheellista kysyä johtuuko kyvyttömyys hahmottaa vapaata kenttää ja sen toimintaedellytyksiä siitä, että katsomme sitä jatkuvasti "vanhojen linssien läpi" huomioimatta työn määritelmän ja eetoksen muutosta.

Yhdistyspohjainen toimijapooli ei kyselyn pohjalta vastaa myöskään teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisen kentän toimintahaasteisiin monipuolisia taiteellisia palveluita tuottavina organisaatioina. Yhdistystoimijat ovat keskenään hyvin samankaltaisia ja painivat samanlaisten ongelmien parissa, mutta yhteistyötä ei tunnu olevan ainakaan tuotannollisella ja/tai hallinnollisella puolella. Resursseja ei hyödynnetä ja yhdistellä siten, että siitä olisi konkreettista hyötyä toimijoille.

Olisiko toisenlainen rakenne järkevämpi? Voisiko kentälle synnyttää freelancetaiteilijoille ja työryhmille palveluita tai palvelutoimijoita, joiden kautta he saisivat tarvitsemansa hallinnollisen tuen sekä toiminta- tai tuotantoalustan produktioille? Voisiko koko freelancekentälle suunnatut hallinnolliset palvelut ja tuotantoalustat tarjota esittävän taiteen kentälle niitä uudistuksia, jotka mahdollistaisivat kestävämmän, pidempikantoisen taiteellisen toiminnan? Nämä kysymykset eivät ole uusia, mutta tämän kyselyn myötä jälleen selkeästi esiin nousevia.

Vastausten perusteella voi todeta, että toiminnaltaan samankaltaisia ryhmiä vaikuttaisi olevan useita. Herää kysymys, kuinka toimijat kykenevät erottautumaan? Kun kilpailu rahoituksesta, katsojista ja yhteistyökumppaneista on kova, miten toimijat arvioivat oman toimintansa mahdollisuuksia? Toimintaa suunniteltaessa olisi tärkeää pohtia strategisesti viisaita ratkaisuja ja keskittyä kehittämään toiminnan erityisyyttä, jolla erottautuminen on mahdollista. Olisi myös tärkeää tuntea kentän ja ”kilpailijoiden” toimintaa, omata selkeät tavoitteet, sekä tunnistaa omat vahvuudet toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Kyselyn perusteella vaikuttaa myös siltä, etteivät toimijat ehkä näe omaa tilannettaan selkeästi. Kilpailu on kovaa niin rahoituksesta, tiloista, yleisöstä sekä yhteistyökumppaneista. Jotta olemassa olon mahdollisuudet paranisivat, heidän pitäisi pystyä artikuloimaan oman toimintansa erityisyys suhteesta muihin teatteri- ja orkesterilain ulkopuolella (ja sisäpuolella) toimiviin yhteisöihin, koko teatterikenttään sekä ympäröivään yhteiskuntaan. Heidän pitäisi myös kyetä arvioimaan omien suunnitelmien tai visioidensa toteutuskelpoisuus. Samankaltaisia toimijoita on kentällä useita ja erityisesti silloin erottautuminen ja erityisyyden esiin tuominen on elintärkeää.

Toimijoiden tulisi myös tunnistaa oman toimintansa lähtökohdat. Toimijoilla on selkeästi erilaiset elinkaaret, jotka voidaan luokitella seuraavasti:

- Työryhmät (yksi tai useampi produktio),
- ammattiteatteriryhmät (vakituista ja vain osan vuodesta kattavaa toimintaa),
- vakituisesti toimivat laskutuskanavat, ammattiteatterit, ja ohjelma- ja esitystoimistot (toiminta jatkuvaa ja ympärivuotista).

Monet toimijat voivat kehittyä työryhmästä ammattiteatteriryhmäksi tai ammattiteatteriksi, mutta kehitys edellyttää muutosta myös toiminnan organisoimisessa ja yhteisön rakenteiden kehittämistä. Keskinen haaste alalla tuntuukin olevan se miten taiteilijat voivat kehittyä työyhteisöjen kehittäjinä, tuottajina, hallintohenkilökuntana ja hallituksen jäsenenä niin, että yhteisöt pystyvät taiteellisen sisällön tuottamisen lisäksi myös parantamaan kykyään palvella monipuolisesti katsojia ja huomioida näiden tarpeet.

Mikäli kentän toimintaa halutaan kehittää niin, että alalle syntyy uusia ammattiteattereita ja ammattiteatteriryhmiä, joiden toiminta on organisoitua, yhteiskunnan tarpeita vastaavaa sekä lisää teatterin saavutettavuutta ja saatavuutta, on tärkeää pohtia keinoja yhteisöjen tuotanto- ja hallintopuolen kehittämiseksi. Toimijat tarvitsevat selkeästi moninaista asiantuntija-apua sekä hallinto-osaamista. Taiteilijat eivät usein myöskään ymmärrä hallitusjäsenyyden tehtäviä ja vastuita. Tämä kenttä tarvitsee paljon sekä taloudellista että tiedollista tukea kehittyäkseen.

Teatteri- ja orkesterilain ulkopuolista teatterikenttää tulisi kokonaisuudessaan tutkia laajemmin ja luoda selkeitä käsitteitä ja määritteitä, joiden avulla luoda keskustelua sen ilmiöistä. Tämä selvitys osoittaa, että kysymyksiä on paljon enemmän kuin vastauksia. Tämän ison toimijakentän historiasta, toimintamalleista, ideologioista, toimintasäännöistä, jne. tiedetään liian vähän, jotta sen tilannetta voitaisiin parantaa pysyvästi. Se tarvitsee uusia rahoituslähteitä, oikein kohdistettua tukea työllisyyden tukemiseksi ja parantamiseksi sekä vanhojen rahoitusinstrumenttien kehittämistä. Kentän kehittämisen tulisi perustua tietoon, jossa selvitystyötä on tehty kenttää ja sen omia erityisasiantuntijoita kuunnellen. Tutkimuskysymykset tulisi määrittää kentän toiminnan mukaisesti, eikä perustuen niihin työelämän käsitteisiin ja oletuksiin, jotka pätevät perinteisen teatteritoiminnan piirissä. Tutkimustyöhön tuleekin varata riittävät resurssit ja tahtotila, jossa tähdätään uudenlaisen ymmärryksen kehittämiseen.

## 3.2. Teatteri ja uusi työ

### Hanna Helavuori

Saksalainen sosiologi Ulrich Beck kirjoitti teoksessaan *The Brave New World of Work*, että täystyöllisyys on yksi niistä zombikategorioista, jonka itsepäinen elämä kuolleenakin estää näkemästä vaihtoehtoisia mahdollisuuksia. Tässä jo liki 15 vuotta sitten ilmestyneessä teoksessaan Beck visioi työyhteiskunnalle vaihtoehtona aktiivista kansalaisyhteiskuntaa, jossa työ määriteltäisiin ja järjestettäisiin uudella tavalla. Työyhteiskunnassa työn loppuessa vaihtoehtona olisi "toisenlainen työ". Beck puhui kansalaistyöntekijöistä (civil workers). Ajatuksena oli, että palkkatyön ohella tulisi arvostaa kansalaistyötä. Beck hahmotteli ajatusta siitä, että palkaton vapaaehtoistyö esim. vanhusten, vammaisten tai sairaiden parissa tai toiminta esimerkiksi ympäristöliikkeesä tulisi tehdä näkyväksi ja siitä tulisi maksaa kansalaispalkkaa.

Voitaisiinko taidetyö, taiteilijana työskentely rinnastaa tällaiseen kansalaistyöhön? Taidetyö kansalaistyönä sisältäisi ajatuksen taidetyön arvokkuudesta yhteiskunnalle. Taiteilijan työ ja taiteilijan tulonmuodostus rinnastuvat huonosti palkkatyöhön tai yrittäjyyteen. Se on vaikeasti mahdutettavissa uusliberalistiseen markkinatalousajatteluun.

Ennen Beckiä yhteiskuntafilosofi André Gorz oli teoksessaan *Farewell to working class* (1983) ollut vahvasti sitä mieltä, ettei täystyöllisyyttä enää voida saavuttaa. Gorz ei uskonut työn olevan ihmisen perustarve. Ihmiset voisivat tehdä elämällään jotain merkityksellisempää. Ja joka tapauksessa fakta oli, että automaatio ja teknologian kehitys olivat vähentäneet työtä ja tästä seurauksessa oli työttömyyden ja vapaa-ajan yhteiskunta. "Vähemmän työtä ja enemmän elämää" julisti Gorz (1982). Gorzin ajattelua voi pitää idealistisena, mutta se pitää sisällään tuon kasvavan merkityksellisyyden vaateen ja toisaalta sen tosiasian, että meillä on yhä enemmän uudenlaisia työsuhteita. Millä freelance -taiteilija ja kaikki ne muut uudenlaisissa työsuhteissa työskentelevät tulevat toimeen? Miten varmistetaan heidän sosiaali- ja työllisyysturvansa?

Työyhteiskunnan kriisi, työetiikan eroosio ja arvonmuutos, jotka horjuttavat työtä toimeentulo- ja identiteettimonopolina, eivät ole enää mitään uusia asioita. Jälkitekollisessa yhteiskunnassa työ on subjektivoitunut, ja sillä on vahva yhteys brittiläisen sosiologin Anthony Giddensin luonnehtimaan elämänpolitiikkaan. Elämänpolitiikka liittyy työn elämäntyyliin, elämäntyyliin, omaan identiteettiin ja itsereflektiivisyyteen. Työ liittyy entistä enemmän subjektiiviseen hyvinvointiin ja yksilöllisiin valintoihin, myös elämänhallintana. Elämänhallintaan puolestaan liittyy vahvasti ajatus kunkin omasta pärjäämisestä, oman elämän herruudesta siten, että "pärjäämättömyys" on ikään kuin itse aiheutettua. Elämänpolitiikan kautta voidaan pohtia myös taiteilija- ja taidepolitiikkaa. Tarjoavatko koulutus, ammatillinen täydennyskoulutus, VOS:n ulkopuolisen kentän rahoitusrakenteet (yhteisöjen avustukset) ja taiteilijan apurahajärjestelmät sekä taiteilijoiden sosiaaliturvajärjestelmät todellisia vaihtoehtoja taiteilijoille päättää omasta elämäntilustaan? Miten koulutus ottaa huomioon työelämän muutokset, jotka koskettavat myös alan taiteilijoita?

London Business Schoolin professori Lynda Gratton on teoksessaan *The Shift – The future of Work Is Already Here* hahmottanut niitä voimia, jotka olennaisesti muuttavat työn tekemisen tapoja. Hän kytkee työn muutokset teknologian kehitykseen, globalisaatioon, väestönmuutoksiin, yhteisöllisyyden muutoksiin sekä ekologiaan. Tulevaisuuden työ rakentuu yhä enemmän vaativan erityisosaamisen, yhteistyön, elämänlaadun ja kokemusten laadun, uudenlaisen työskentelykulttuurin, autenttisen ja läpinäkyvän johtajuuden, joustavien ylijärjestelmien verkostojen, luottamuksellisten eri osapuolten välisten suhteiden ja joustavan työn varaan. Vaikka Gratton tarkastelee työelämän muutosta yritysten näkökulmasta, ovat hänen esittämänsä näkökulmat sovellettavissa myös taidesektorille. Taidetyö vertautuu erityisasiantuntemusta edellyttäviin, korkeaa osaamista ja luovuutta vaativiin sekä käsityötä sisältäviin tehtäviin, jotka edellyttävät juuri Grattonin mainitsema taitoja.

Ylitarkastaja Titta Tuohinen (TEM) kirjoittaa Työpoliittisessa aikakauskirjassa tulevan työvoiman haasteista ja nuorten työehtoksesta vahvistaen ajatusta työn yhteydestä elämänpolitiikkaan. Identiteetti ei enää rakennu työn varaan. Tutkimukset viittaavat ”Pro-Am -kulttuuriin”, jossa kyse on ammattimaisesta harrastamisesta ja itse tekemisestä. Artikkelissa nostetaan esiin ammattiosaamisen hybridisoituminen ja ”varjourat” ja ”semiprofessiot” epätyytyttävän palkkatyön rinnalla.

### Näyttämötaiteilijat, tilastot ja selvitykset

Teatterikeskus ja TINFO kartoittivat VOS:n ulkopuolisen kentän toimijoiden määrää vuonna 2013. Kriteereinä pidettiin teatteriyhteisön rekisteröitymistä, ammattikoulutusta ja toiminnan ammattimaisuutta. Tällaisia rahoituslain ulkopuolisia toimijoita oli 115, joista kuitenkin esimerkiksi tilastoinnin piiriin on saatu noin 50 %. Kartoituksen yhteydessä huomattiin, että työntekijöiden monimuotoisuus ja nomadisuus on haaste myös pohdittaessa taidetyön luonnetta, siinä tapahtuneita muutoksia, taiteilijoiden toimeentuloa ja sosiaaliturvaa. Esittävien taiteiden tiedotuskeskusten ESR-rahoitteisen TAIVEX2-hankkeen osana tehty tuottajien työhyvinvointiselvitys (Leo 2014) tuo oman näkökulmansa kentän todellisuuksiin.

Teatteritilastojen (2013) pitkän aikasarjan tarkastelu osoittaa, miten valtionosuusteattereissa on tapahtunut siirtymää toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista määräaikaisiin. Vakinaista henkilökuntaa on teattereissa yhä vähemmän ja vierailijatehtävät ovat kasvaneet, erityisesti näyttelijöiden kohdalla. Taiteellista henkilökuntaa VOS-puheteatterissa ja Suomen Kansallisteatterissa oli vuonna 2013 1360 HTV, vähennys edelliseen vuoteen verrattuna oli 57 HTV:tä. Vuonna 1993 taiteellisesta henkilökunnasta 33 % oli vakinaisessa suhteessa, vuonna 2013 enää 24,2 %. Taiteellisen henkilökunnan vierailutehtävät puolestaan ovat kasvaneet 15 %:sta 24 %:iin. Vierailutehtävien määrä tuskin enää tulee kasvamaan. Jo nyt on viitteitä siitä, että VOS-teatterit tekevät aiempaa pienimuotoisempia produktioita, joihin kiinnitetään aikaisempaa vähemmän freelancereita.

Kaija Rensujeffin Taiteilijan asema -selvitys (2014) osoittaa, että taideammateissa toimivien lukumäärä on vuodesta 2003 vuoteen 2010 kasvanut 20 %. Taiteilijakunta on tutkimuksen mukaan aikaisempaa naisvaltaisempi, ikääntyneempi, pääkaupunkikeskeisempi ja koulutustasoltaan korkeampi. (Rensujeff 168). Vuonna 2010 taiteilijoista oli työttömänä 19 %. Työttömyysjaksojen pituus vaihteli. ”Työmarkkina-asema-, vakuutus- ja ansiosidonnainen sosiaaliturvajärjestelmämme aiheuttavat turvattomuutta taiteilija-ammateissa toimiville, koska vain noin kolmannes taiteilijoista toimii vakinaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Matala tulotaso ja epävakaa työura heikentävät taiteilijoiden toimeentulomahdollisuuksia eri elämänvaiheissa.” Rensujeffin huomiot koskevat koko taiteen kenttää.

Näyttämötaiteilijoiden osuus vuosina 2003 -2010 oli kasvanut vielä keskimääräistä enemmän: 24 %. Freelancereiden osuus oli 2000-luvulla noussut 36 %:sta 45 %:iin. Rensujeffin mukaan myös näyttämötaiteilijoiden liikkuvuus ammattiasemasta toiseen on lisääntynyt. Anu Oinaalan ja Vilja Ruokolaisen tekemässä tutkimuksessa teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä (2013) todetaan palkattoman työn osuuden ryhmissä vaihtelevan tapauskohtaisesti 10 %:sta 100 %:iin. Henkilökohtaiset apurahat mahdollistavat usein taiteellisen työn. Vain harvoissa tapauksissa ryhmissä maksetaan työehtoso-

pimuksen mukaista palkkaa. Selvityksessä kentällä on havaittu neljänlaista toimintalogiikkaa: 1) vakiintuneet työllistäjät 2) aatteen palo 3) ketterät kansainväliset 4) produktiot. Selvityksen mukaan kentän työllistää taiteilijoita suhteellisen heikosti.

Teatterikeskuksen tekemä selvitys osoittaa hyvin samantapaisia tuloksia.

### **Näkökulmaa on syytä kääntää**

Rensujeffin tutkimuksen mukaan vapaiden taiteilijoiden osuuden kasvu ja taiteellista työtä sivuavaa työtä (tarkoitetaan esimerkiksi opetustyötä) tehneiden osuuden lasku ennakoivat huonoa sosiaali- ja eläketurvaa suurelle joukolle taiteilijoista. Taiteilijoiden tulotaso onkin 2000-luvulla jäänyt jälkeen muun väestön tulotason kehityksestä. Taiteilijoiden moninainen osaaminen ja koulutustason nousu eivät ole tuottaneet parannuksia työmarkkina-asemaan tai tulotasoon.

Tulisiko taiteilijan työtä tarkastella ”Pro-Am -kulttuurin” ja elämänpolitiikan näkökulmasta kansalaistoimintana, aktiveettina, joka voitaisiin rinnastaa Beckin ”toisenlaiseen työhön” merkityksellisenä asiantuntijatyönä ja yhteisöllisyyden edistäjänä?

Taiteilijat ovat usein Giddensin tarkoittamia elämänpolitiikan toteuttajia. Taiteilijat työskentelevät ”kutsumusammattissa”. Juuri taidetyöllä luodaan ”merkitysyhteisöjä” ja tavoitellaan toiminnan mielekkyyttä. Tämä seikka ei kuitenkaan saa sumentaa sitä peruslähtökohtaa, että valtaosa taiteilijoista on korkeasti koulutettuja ammattilaisia, joilla on oikeus asianmukaiseen korvaukseen ja sosiaaliturvaan.

Freelancerius erityisesti nuorten vastavalmistuneiden kohdalla saattaa olla osa downshifistausta ja siis tietoinen vaihtoehtoinen valinta. Tätä asiaa tulisi tutkia tarkemmin. Kun haastattelin nuoria vastavalmistuneita tai valmistumassa olevia ohjaajia, näissä neljännen aallon vapaissa ryhmissä (siis ryhmissä jotka olivat syntyneet 2000-luvulla) olin aistivini yhteyden uusiin yhteiskunnallisiin liikkeisiin ja kansalaisaktivismiin. Taidetyöllä oli linkitys kollektiivisiin toiminnan muotoihin, jotka liittyvät sosiaaliseen muutokseen. Tällainen taidetyö haastaa ja kyseenalaistaa vallitsevia tuotantoprosesseja ja työtapoja, talouskasvun logiikkaa, heteronormatiivisuutta. Monen työskentely liittyi vaihtoehtojen etsintään ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävämmäksi nähdylle elämäntavalle. Tässä taidetyössä on paljon kansalaisyhteiskunnan toimintalogiikkaa. Se rakentuu omaehtoisuudesta, aktiivisuudesta, vapaaehtoisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Taiteilijoiden piirissä elää myös ajatus hitaasta taiteesta, ”slow art”, jossa taidetta voitaisiin tehdä vapaana tuotantopakosta.

Onko tämänkaltainen ajattelu ja työskentelytapa lisääntymässä vai onko kyse tilanteesta, jossa valinta syntyykin pakosta ja vaihtoehtojen puutteesta? Joka tapauksessa elämänvalintoihin, toimeentuloon, työllisyyteen ja työttömyyteen liittyviä kysymyksiä tulisi selvittää. Erityisesti pitäisi selvittää, ovatko taiteilijoiden joustavat siirtymät erilaisista työntekomuodoista mahdollisia ja missä määrin esimerkiksi työttömyys on sidoksissa sukupuoleen tai ikään.

On aiheellisesti kritisoitu, että työn muotoja määritellään edelleen kaksinapaisen ajattelun ja normaali-työsuhteen piilonormin kautta, ja työn tutkimuskin keskittyy pitkälti niin sanottuun normaaliin työhön. (Kontula 2008).

Teatterialan taiteilijoista kasvava joukko tekee ns. epätyypillistä työtä, jolla ymmärretään keinoa palkkaus- ja yhdistyneenä huonoihin työoloihin ja kohtuuttomiin työehtoihin, sekä pätkätyötä. Prekaarius (Barbier 2004) tarkoittaa työelämän pirstaloituneisuutta ja joustamisen pakkoa, sosiaaliturvan ehtojen tiukentumista. Kysymys ns. epätyypillisestä työstä ja ns. normaalityöstä on ongelmallinen. Tulevatko tätä kenttää koskevat selvitykset vahvistaneeksi palkkatyönormia? Vallitseeko teatterissakin täysiaikainen palkkatyönormi, siitä huolimatta että vakiintuneiden työpaikkojen määrä teatterissa on laskenut, taidetyön luonne muuttunut ja työn teettämisen tavat moninaistuneet?

Kuinka hyvin me tiedämme minkälaisissa työsuhteissa, toimeksiantosuhteissa ja millaisella palkalla freelancetaiteilijat tosiasiallisesti työskentelevät? Teatteritilastojen palkkatilastot sisältävät vain VOS-teattereiden (ja Suomen Kansallisteatterin) teatterikohtaiset keskipalkat ja ammattiryhmäkohtaiset keskipalkat.

### Kysymyksiä ja harmaita alueita

Sosiaalipolitiikan professori Pentti Koistisen mukaan erilaiset innovatiiviset, uudet työn tekemisen muodot kasvavat jatkuvasti – juuri tällaiseen työhön vertautuu taiteilijan työ. Kasvusta huolimatta tällaisen työn tekijöiden, esimerkiksi freelancereiden, työllisyysturva tai sosiaaliturva on huomattavasti huonompi kuin tavallisessa palkkatyössä.

Työlainsäädäntömme ja sosiaalipolitiikkamme laahaavat jäljessä. Alan korkeasti koulutetut taiteilijat toimivat hyvin erilaisissa työsuhteissa, mm. vierailusopimuksilla, yhteistyösopimuksilla, jne. Taiteilija saatetaan tulkita yrittäjäksi. Freelancer tai useat muut itsensä työllistäjät eivät ole yrittäjiä. Toisaalta aikaisempaa joustavampi siirtymä erilaisista työsuhteista tai ansiosidonnaiselta työttömyyspäivärahalta työsuhteeseen pitäisi olla mahdollinen. Minkälaiset ovat omista työsopimuksistaan neuvottelevat freelancerin mahdollisuudet tosiasiallisesti neuvotella oman työn tekemisensä ehdoista ja palkkioista? Kuinka paljon meillä mahdollisesti tapahtuu työryhmien alihankintasuhteiden kautta työn ”polkumyyntiä”?

Perustulo voisi olla yksi ratkaisu. Tämän ei kuitenkaan pitäisi johtaa siihen, että perustulosta muodostuisi minimipalkanormi. Tarja Cronbergin raportti *Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo* (2011) sisältää useita ehdotuksia jatkoselvityksiksi ja ehdotukset konkreettisiksi tavoitteiksi ja toimenpiteiksi, jotka edelleen odotavat toteuttamistaan. Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa on taiteilijapalkka, eli perustulo. Miksi ei Suomessa?



## Kirjallisuutta:

Barbier, Jean-Claude (2004), "Comparative Analysis of 'Employment Precariousness'" in Europe. . Paper delivered at the Presentation to the Seminar 'Learning from Employment and Welfare Policies in Europe', ESRC -CEE, March 15. Paris.

Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Cronberg, Tarja (2011), *Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:6 <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okmtr06.pdf?lang=fi>

Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press

Gorz, André (1982), *Eläköön työttömyys!: kirjoituksia työstä, ekologiasta, vapaudesta*. toim. Keijo Rahkonen, suom. Risto Heiskala. Helsinki: Kansan sivistystyön liitto.

Gorz, André (1983), *Farewell to the Working Class. An Essay on Post-Industrial Socialism*. London: Pluto Press.

Gratton, Linda (2011), *The Shift: The Future of Work is Already Here*. William Collins.

Julkunen, Raija (2008), *Uuden työn paradoksit*. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Kontula, Anna & Jakonen Mikko (2008), "Prekarisaatio ja työn tutkimuksen politiikat". <http://annakontula.fi/wp-content/uploads/2011/07/prekarisaatio-ja-tyon-tutkimuksen-politiikat.pdf>

Koistinen Pertti (2014), *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.

Oinaala Anu, Ruokolainen Vilja (2013), *Vapaan kentän jäljillä*. Tutkimus teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä. Cuporen verkkojulkaisuja 20. <http://www.cupore.fi/vapaatryhmat.php>

Leo, Nea (toim.) (2014), *Hyvää työpäivää tuottaja! Ajatuksia esittävien taiteiden tuottajien työolosuhteista ja työhyvinvoinnista*. TAI VEX-julkaisuja 3/2014. [http://www.tinfo.fi/dokumentit/artikkelikokoelma\\_hyvaa\\_paivaa\\_tuottaja\\_0309141552.pdf](http://www.tinfo.fi/dokumentit/artikkelikokoelma_hyvaa_paivaa_tuottaja_0309141552.pdf)

Tuohinen, Titta (2013), "Haasteena tuleva työvoima". Työpoliittinen aikakauskirja 1/13. <http://www.tem.fi/files/36078/tak12013.pdf>

Rensu Jeff, Kaija (2014), *Taiteilijan asema 2010*. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus. <http://www.suomenteatterit.fi/wp-content/uploads/2013/06/Taiteilijan-asema-2010.pdf>

Teatteritilastot 2013, Teatterin tiedotuskeskus TINFO 2014. [http://www.tinfo.fi/e-julkaisut/teatteritilastot\\_2013/](http://www.tinfo.fi/e-julkaisut/teatteritilastot_2013/)

# LITTEET

## Vastanneet toimijat

Dodoni Kulttuurisosuuskunta  
Osuuskunta  
Perustettu 2008  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö: Venla Martikainen, venla.martikainen@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tarkoituksena on jäsentensä elinkeinon ja ammatin tukeminen ja markkinointi.

Laskutuskanava: Jäsenistö (joka pääasiassa koostuu taitelijoista) harjoittaa omaa ammattiaan ja käyttää osuuskunnan palveluita mm laskutusta tarvittaessa. Ei palkattua henkilöstöä.

Elementti Ry  
Yhdistys  
Perustettu 2006  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö: Petri Pöyhönen, petri.poyhonen@gmail.com  
info@elementtiry.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa konsertti- ja oopperatuotantojensa ohella korkeatasoista taiteellisia pientuotantoja tilausesityksinä.

Ohjelmatuotanto: Toiminnan takana tuottaja, joka kokoaa työryhmät erilaisiin myytäviin pientuotantoihin. Lisäksi konsertti-toimintaa tilaus-periaatteella. Ei palkattua henkilöstöä. Tekijät palkataan produktiokohtaisesti.

Esittävän taiten harjoitus- ja tutkimusryhmä ry  
Yhdistys  
Perustettu 2012  
Kotikunta Tampere  
Yhteyshenkilö: Nadja Räikkä, Nomethodx@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Ryhmän tarkoitus on harjoittaa, kehittää ja tutkia esittävien taiteiden uusia mahdollisuuksia.

Ensemble: Taitelijakollektiivi (jäsenistö) jonka toiminta keskittyy harjoitteluun ja tutkimukseen, jatkossa myös produktioiden tuottamista. Ei palkattua henkilöstöä. Jäsenet saavat satunnaisesti korvausta projektikohtaisesti.

European theatre collective association ry  
Yhdistys  
Perustettu 2007  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Salla Kozma,  
mail@theatrecollective.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Teatteriesityksiä ja soveltavan taiteen työpajoja sekä kurssuja näyttelijöille. Fokus maahanmuuttajataiteilijoiden työllisyyden edistämisessä.

Ensemble: Kollektiivi joka koostuu taiteilijoista sekä tuottajasta. Ei palkattua henkilöstöä. Produktio- ja projektikohtaista toimintaa, josta maksetaan korvauksia.

Föreningen Teater 90 ° r.f.  
Yhdistys  
Perustettu 2009  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Edith Holmström,  
teater90@gmail.com, edithholmstrom@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa esityksiä, joiden lähtökohtana on uusi teksti ja/tai uusi työtapa tai muoto.

Tuotantoalusta: Taitelijajäsenistö, jolla kaikilla oikeus käyttää yhdistyksen nimeä omissa tuotannoissaan. Ei palkattua vakituista henkilökuntaa. Produktio- ja projektikohtaista toimintaa, josta maksetaan korvauksia.

Grus Grus teatteri yhdistys ry  
Yhdistys  
Perustettu 2008  
Kotikunta Tampere  
Yhteyshenkilö Leo Van Aerschot info@grusgrus.fi, van.aerschot@pp.inet.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa teatteriesityksiä.

Tuotantoalusta: Toiminnan takana teatteri ohjaaja ja tuottaja. Ei palkattua vakituista henkilökuntaa. Produktio- ja projektikohtaista toimintaa, josta maksetaan korvauksia.

Hurja Tuotanto  
Toiminimi  
Perustettu 2006  
Kotikunta Hämeenlinna  
Yhteyshenkilö Antti Kemppainen,  
hurjatuotanto@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Itsensä työllistäminen

Laskutuskanava: Toiminimitaitelija, joka työllistyy yrityksensä kautta.

Hämeen Kuninkaallinen Nukketeatteri  
Toiminimi  
Perustettu 2009  
Kotikunta Hämeenlinnan  
Yhteyshenkilö Hannu Räisä,  
hannu.raisa@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Nukketeatterinäytäntöjen tuottaminen yleisölle ja teatterinukkejen tilaustyöt

Tuotantoalusta: Toiminimitaitelija, joka työllistyy yrityksensä kautta. Tuottaa yrityksensä nimissä produktioita.

Häpeämättömät ry  
Yhdistys  
Perustettu 2002  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Jenni Bergius,  
hapeamattomat@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Improvisaatioesityksien järjestäminen, uusien improvisaatiotekniikoiden ja -formaattien kehittäminen, tilausesitykset ja koulutukset.

Ensemble: Näyttelijöistä, teatteri-ilmaisuohjaajista ja muusikoista koostuva jäsenistö. Ei palkattua vakinaista henkilökuntaa. Esiintyjille maksetaan esityskorvausta ja tuottajalle provisiokorvausta.

IdeaTeatteri Osuuskunta  
Osuuskunta  
Perustettu 2008  
Kotikunta Jokioinen  
Yhteyshenkilö Jakko Loukkola,  
jaakko.loukkola@ideateatteri.net  
Keskeinen toiminta-ajatus: Lasten ja nuorten pedagogisten, opetussuunnitelmalla perusteltujen esitysten tuottaminen ja myyminen.

Ensemble: Jäsenistöstä noin puolet ovat teatteri-ilmaisuohjaajia, eikä muilla jäsenillä ole taiteellista koulutusta. Ei vakituisesti palkattua henkilökuntaa. Koko henkilökunta provisiopalkattua.

Joensuun Vapaa Teatteriyhdistys ry  
Yhdistys  
Perustettu 1982  
Kotikunta Joensuu  
Yhteyshenkilö Pirkko Kurikka,  
pirkko.kurikka@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottajateatteri, joka kiinnittää kutakin tuotantoa varten oman taiteellisen henkilökunnan.

Tuotantoalusta: Taiteellinen johtaja ja/tai jäsenistö tekee ohjelma-ehdotukset hallitukselle. Tuottaja osa-aikaisessa työsuhteessa (vuonna 2012), ei muuta vakituisesti palkattua henkilökuntaa. Produktio-kohdasta toimintaa, josta maksetaan korvauksia.

Juha Valkeapään Ääni  
Toiminimi  
Perustettu 2001  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Juha Valkeapää,  
Juha.valkeapaa@nbl.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Taiteellisen työn alusta.

Tuotantoalusta: Toiminimitaitelija joka työskentelee apurahalla, mutta käyttää yritystä taiteellisen työn tuotantoihin.

Kulttuurikone/ KP-Ideat Oy  
Osakeyhtiö  
Perustettu 1985  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Kari Paukkunen,  
kari.paukkunen@welho.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa ja myydä esityksiä suomalaisiin teattereihin.

Ohjelmatuotantoa: Yritys jossa kolme vakituista työntekijää. Esityskohtaisesti lisäksi palkattua henkilökuntaa. Kaikille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Laboratoriateatteriyhdistys Fennica ry  
Yhdistys  
Perustettu 2005  
Kotikunta Rantasalmi  
Yhteyshenkilö Mika Juusela, info@ltf.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Pitää kiinni taiteellisesta korkeasta tasosta ja ylläpitää näyttelijän ammattitaitoa.

Tilatoimija: Alueellinen toimija, joka tekee yhteistyössä tuotantoja sekä työpaja-toimintaa. Taustalla ei ole taiteellisen koulutuksen saaneita henkilöitä. Ei palkattua henkilökuntaa.

Lilla Villanin ystävät ry / Lilla Villans vänner rf  
Yhdistys  
Perustettu 2011  
Kotikunta Sipoo  
Yhteyshenkilö Petri Pöyhönen,  
info@lillavillan.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Lähtökohdat ovat taiteen ammattimaisuus, yhteistyö paikallisten asukkaiden ja toimijoiden kanssa, perheystävällisyys sekä elävä kaksikielisyys.

Tilatoimija: Toiminnan takana toiminnanjohtaja, teatteritoiminnan vastaava sekä taiteelliset suunnittelijat. Oma esitys- ja tapahtumatoimintaa, jonka lisäksi vierailuja, näyttelyitä, kurssi-toimintaa ym. Ei vakituisesti palkattua henkilökuntaa, osa-aikaisesti palkattu 14 hlöä.

Matkalaukkuteatteri  
Toiminimi  
Perustettu 1983  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Johanna Peltonen,  
matkalaukkuteatteri@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Kiertävä soolonukketeatteri

Tuotantoalusta: Toiminimitaiteilija joka työllistyy osittain yrityksen kautta. Tuottaa yrityksensä nimissä produktioita.

Monitaiteinen kulttuuriyhdistys Vääräpyörä ry  
Yhdistys  
Perustettu 1995  
Kotikunta Joensuu  
Yhteyshenkilö Riitta Pirttisalo,  
vaarapyora@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Joensuulainen poikkitaiteellinen kulttuuriyhdistys, joka tuottaa ja tarjoaa yleisölleen laadukkaita ja kunnianhimoisia esityksiä, näyttelyitä ja tapahtumia.

Tuotantoalusta: Toiminnan takana taidealalla toimivia henkilöitä, opettajia, tuottajia ym. Ei vakinaista palkattua henkilökuntaa. Produktio- ja projekti-kohtaista toimintaa, joista maksetaan korvauksia.

Nya Rampen  
Yhdistys  
Perustettu 2007  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Rasmus Slätis,  
info@nyarampen.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Nykyteatteriesityksien tuottaminen.

Ensemble: Taitelijakollektiivi. Ei palkattua vakituista henkilöstöä. Produktio-kohtaista toimintaa, josta maksetaan korvauksia.

Nälkäteatteri ry  
Yhdistys  
Perustettu 1998  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Tiina Piispa,  
tiinapiispa@hotmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Ylläpitää jo perinteeksi muodostuneen klassikkoesitysten sarjaa sekä tuottaa laadukkaita uusia esityksiä, työpajoja ja tapahtumia.

Tuotantoalusta: Tarjoaa taiteilija jäsenistölleen foorumin toteuttaa produktioitaan. Ei palkattua vakituista henkilökuntaa. Produktiokohtaista toimintaa, josta maksetaan korvausta.

Näyttämö Pegasos (Lasten ja nuorten kuva- ja esittävän taiteen kannatusyhdistys ry)  
Yhdistys  
Perustettu 1997  
Kotikunta Vaasa  
Yhteyshenkilö Paula Blåfield,  
paulablafield@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tukee aatteellisesti ja taloudellisesti sekä edistää korkeatasoista kuvataidetta ja esittävää taidetta, sekä näiden harrastusta. Huolehtii näiden saattamisesta lasten, nuorten ja aikuisten saataville kotimaassa.

Tuotantoalusta: Toiminnan takana taiteellinen johtaja joka kokoaa työryhmät. Ei vakituista palkattua henkilökuntaa. Kaksi henkilöä saa vuosittain korvausta työnteosta.

Samperin Teatterin kannatusyhdistys ry  
Yhdistys  
Perustettu 2011  
Kotikunta Rovaniemi  
Yhteyshenkilö Esko Janhunen,  
esko.janhunen@pp.inet.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Esitysten valmistaminen ja esittäminen. Lisätä lappilaista teatteritarjontaa ja tarjota alan ammattilaille ja puoliammattilaisille lisää työmahdollisuuksia.

Ensemble: Toiminnan takana kollektiivi, joka koostuu taitelijoista (ammattilaisista ja amatööreistä). Ei vakituista palkattua henkilöstöä. Produktiokohtaista toimintaa josta maksetaan korvauksia.

Tampereen Improvisaatioryhmä Snorkkeli ry  
Yhdistys  
Perustettu 1999  
Kotikunta Tampere  
Yhteyshenkilö Susanna Ihanus,  
snorkkeli@snorkkeli.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Improvisaatioteatterin tuottaminen ja esittäminen.

Ensemble: Toiminnan takana tuottaja, esiintyjä (erilaisilla koulutustaustoilla) sekä teatteritekniikoita ja muusikoita. Ei vakituista palkattua henkilöstöä. Koko henkilöstö saa osa-aikaista työsuoritteista palkkaa.

Teatteriyhdistys Laitosteatteri ry  
Yhdistys  
Perustettu 2009  
Kotikunta Helsinki  
Yhteyshenkilö Jenni Bergius,  
jenni.bergius@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa uutta musiikkiteatteria, valmistaa esityksiä ja kiertää eri puolilla Suomea, etenkin kouluissa, palvelukeskuksissa ja muissa laitoksissa.

Ensemble: Kollektiivi, (teatteri-ilmaisuhjaaja, musiikkikasvattaja, muusikko sekä kauppatieteidenmaisteri) joka tuottaa omia produktioita. Ei vakituisesti palkattua henkilökuntaa. Produktiokohtaisesti maksetaan korvausta.

Teatern Hekate  
Yhdistys  
Perustettu 2011  
Yhteyshenkilö Hanna Nordenswan,  
teaterhekate@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Luoda kokeilevaa teatteria Helsinkiin. Nostaa esiin työryhmää kiinnostavia aiheita.

Ensemble: Kollektiivi joka tuottaa omia esitysproduktioita. Taustalla ei ole taiteellisen (korkea)koulutuksen saaneita henkilöitä. Ei vakituista henkilökuntaa.

Teaterförening Mestola rf  
Yhdistys  
Perustettu 2003  
Yhteyshenkilö Martin Bahne,  
martinbahne@hotmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Uusien muotojen ja tekstien tarjoaminen tarinakeskeisesti, maksavaa katsojaa kunnioittaen.

Ensemble: Kollektiivi (kaksi näyttelijää ja tuottaja) joka tuottaa omia esitysproduktioita. Ei vakituista palkattua henkilökuntaa. Produktiokohtaisesti maksetaan korvauksia.

Teatteri 2.0 (Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry)  
Yhdistys  
Perustettu 2010  
Yhteyshenkilö Saara Rautavuoma,  
saara@teatterikaksipistenolla.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Rakenteellisesti kevyt ja joustava ammattiteatteri, jonka keskiössä ovat uudenlaiset ajattelu- ja toimintatavat, joiden avulla kehitetään sekä suomalaista teatteritaidetta että teatterikenttää.

Ensemble: Toiminnan takana taitelijajäsenistö sekä taiteellinen johtaja ja tuottaja. Ei vakituista palkattua henkilökuntaa. Produktiokohtaisesti maksetaan korvauksia.

Teatteriyhdistys Kansan syvät rivit  
Yhdistys  
Perustetut 2006  
Yhteyshenkilö Tuomo Rämö,  
tuomo.ramo@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tehdä kiinnostavia teatteriesityksiä ja esittää niitä eri puolilla suomea.

Ensemble: Taitelijakollektiivi joka tuottaa omia esitysproduktioita. Ei vakituista palkattua henkilökuntaa. Henkilöt työskentelevät produktiossa lähinnä apurahan turvin.

Teatteri Nirvana  
Yhdistys  
Perustettu 2011  
Yhteyshenkilö Sini Pesonen,  
Sini.pesonen@kokkola.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa poikkitaiteellista, monikulttuurisia ja kielellisiä esityksiä, jotka etsivät uusia muotoja ja uutta kieltä.

Ensemble: Taitelijakollektiivi joka tuottaa omia esitysproduktioita. Ei vakituista palkattua henkilökuntaa. Teatterilla ei juurikaan toimintaa, koska keskeishenkilöt kiinnitettynä määräaikaaisesti muualle.

Teatteri Totti  
Yhdistys (kuuluu Kuurojen liitto Ry:n alaisuuteen)  
Perustettu 2005  
Yhteyshenkilö Marita S. Baber,  
info@teatteritotti.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Edistää viittomakielistä teatteritoimintaa ja muuta viittomakielistä esittävää taidetta.

Ensemble: Toiminnan takana kolme henkilö vakituudessa työsuhteessa (vastaava tuottaja, tuottaja ja näyttelijä).

Teatterikone  
Osuuskunta  
Perustettu 2013 (aiemmin toiminut yhdistyksenä vuosina 2003-2013)  
Kotipaikka Jyväskylä  
Yhteyshenkilö Laura –Kaisa Eteläaho,  
teatterikone@teatterikone.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa kantaaottavia esityksiä. Toiminnassa on aina läsnä yhteiskunnallinen näkökulma ja vastuu.

Ensemble: Jäsenistö koostuu pääasiassa teatteri-ilmaisuohjaajista. Tuottaa (usein selkeästi rajatulle kohderyhmälle) esityksiä sekä myy jäsenistönsä osamista palveluiden muodossa. Yksi vakituinen osa-aikainen tuottaja. Muu henkilöstö saa jonkun korvauksen työstään.

Teatteriyhdistys Tuike ry  
Yhdistys  
Perustettu 2007  
Kotipaikka Helsinki  
Yhteyshenkilö Nina Rinkinen,  
ilmaisukoulu@teatterituike.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Pyrkii löytämään uusia tapoja tehdä ja kokea teatteria. Tukee lasten ja nuorten teatteriharrastusta.

Tilatoimija: Toiminnan takana teatteri-ilmaisuohjaaja, teatteriopettaja ja filosofian maisteri. Ei vakituisesti palkattua henkilökuntaa. Teatteria pyöritetään vapaaehtoisvoimin. Määräaikaisesti palkattu kolme teatteriopettajaa.

UIT – Hakaniemen Musiikkiteatteri Oy  
Osakeyhtiö  
Perustettu 2010  
Kotipaikka Helsinki  
Yhteyshenkilö Sanna Näsi,  
sanna@uit.fi  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tehdä ammattiaitoista revyyteatteria Suomessa.

Esitystuotantoa: Toiminnan takana 13 osakasta joista hallituksessa 4. Tuottaa omia tuotantoja ja esittää niitä vuokratuissa tiloissa. Toiminta pyörii lipputulojen varassa. Kaksi toimihenkilö vakituisesti palkattuna. Muu henkilöstö palkataan produktiokohtaisesti.

Välitila  
Yhdistys  
Perustettu 2008  
Kotipaikka Helsinki  
Yhteyshenkilö Minna Heikkinen,  
valitila@gmail.com  
Keskeinen toiminta-ajatus: Tuottaa, tukea ja kehittää ammattimaista laaja-alaista kulttuuritoimintaa, kaikkea nuotiotarinoista oopperaan.

Tuotantoalusta: Toiminnan takana kaksi henkilöä, teatteriopettaja ja näyttelijä (keskiaste). Ei vakituisesti palkattua henkilökuntaa. Henkilöstö saa jotain korvausta vuoden aikana.

## Toimijat, joilta ei saatu vastausta

Aleksanterin teatteri (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Simo Jokinen, simo.jokinen@aleksanterinteatteri.fi

Helsinki International Theatre (ei vastausta)  
helsinki.international.theatre@gmail.com

Kompani Nord Teaterförening (ei vastausta)  
Arn-Hendrik Blomqvist, nord@aland.net

Korander Co (ei vastausta, ei teatteritoimintaa enää)  
Jan Korander, jan.korander@gmail.com

Korjaamo-teatteri (ei vastausta)  
Jonatan Fogelhom, jonatan.fogelholm@korjaamo.fi

Lumparlab (ei vastausta)  
Grete Sneltvedt, lumparlab@aland.net

Lähiöteatteri (ei vastausta)  
Jarmo Harjula, lahio.teatteri@saunalahti.fi

Lust rf (ei vastausta)  
Lidia Bäck, lustrf@gmail.com

Musiikkiteatteri Palatsi Oy (ei vastausta)  
Petri Lairikko, petri.lairikko@palatsiteatteri.fi

Nukketeatteri Piironginlaatikko (ei vastausta)  
Kerttu Aaltonen, kerttu.aaltonen@piironginlaatikko.com

Nukketeatteri Objekti (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Tessa Lepistö, nukketeatteriobjekti@gmail.com, tessa.elina@gmail.com

Nukketeatteri Reaktori (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Aapo Repo, aapo.repo@minedu.fi

Nukketeatteri Sytkyt (ei vastausta)  
Juha Laukkanen, laukkanensytkyt@gmail.com

Pikku Aasin Nukketeatteri (ei vastausta)  
Jenny Ekman-Kaivonen, pikkuaasi@pikkuaasi.org

Pitkähöskosen Lenkkiteatteri ry (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Maria Hyökyvaara, maria.hyokyvaara@lenkkiteatteri.fi

Pitskun Kyläkirkon kulttuuriyhdistys (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Päivi Järvinen, paivi@kulttuurikirkko.net

Rahtiteatteri/Frakteatern (ei vastausta)  
Heidi Fredriksson, info@frakteatern.fi, heidi.fredriksson@gmail.com



Six Fingers Theater (ei vastausta)  
web@sixfingerstheater.com

Tahtiteatteri (ei vastausta)  
Sami Kojonen, sami.kojonen@tahtiteatteri.com

Teater Josefina (ei vastausta)  
Johanna Ringbom, josefina@korpostrom.fi

Teatteri Capelle (ei vastausta)  
Ilona Lehtoranta, ilona.lehtoranta@teattericapelle.fi

Teatteri Femma (ei vastausta, ei toimintaa sitten 2012?)  
teatterifemma@gmail.com

Teatteri K09 (ei vastausta, ei toimintaa sitten 2012?)  
teatterik09@gmail.com

Teatteri sTaTe (kotisivujen mukaan toiminta käynnistyy ilmeisesti 2014 vuoden aikana)

Teatteri Taula-Matit (ei vastausta, ei toimintaa sitten 2001?)  
Jarmo Tulonen, jarmo.tulonen@teatteritaulamatit.fi

Teatteri Taruma (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Katja Kaulanen, katjakaulanen@gmail.com

Teatteri Toivo (ei vastausta)  
info@teatteritoivo.net

Teatteriosuuskunta loimu (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Minna Siitonen, minna.siitonen@rovaniemi.fi

Teatteriryhmä Ravistus (ei vastausta)  
Johanna Sorjonen, sorjonen.johanna@gmail.com

Turku International Puppetry Connection (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Roosa Halme, tip.fest@gmail.com, roosa\_halme@htomail.com

Vapaa Teatteri (ajan puute esteenä vastaamiselle)  
Mikko Roiha, roiha@me.com

Vasemmankäden teatteri (ei vastausta)  
kp.nenonen@gmail.com

Vekkulikettu (ei vastausta)  
Matti Koskinen, matti@vekkulikettu.fi

## Toimijat, jotka eivät ole rekisteröityneitä tai toiminta on loppunut

6Pack (työryhmä joka toimii StepUp Oy:n alla)  
Anniina Rubenstein, annina@sixpackshow.com

Anatomia Ensemble (ei toimintaa)  
Kristin Helgaker, anatomialear@gmail.com  
Fat Bastards (ei toimintaa, yhdistys lakkautettu)  
Anni Klein, mail.anniklein@gmail.com

Hemska teatern (ei rekisteröitynyt)  
Jan Korander, jan.korander@gmail.com

Improvisaatioryhmä Ääretön (ei toimintaa)  
Miska Kajanus, miskakajanus@gmail.com

Kirahvikollektiivi (ei toimintaa)  
Maaria Tuhkunen, kirahvikollektiivi@gmail.com

Kuuma ankan poikanen (ei rekisteröitynyt)  
Merja Pöyhönen, kuumaankanpoikanen@gmail.com

Nukketeatteri Sininen Mylly (ilmoittaa toiminnan olevan harrastustoimintaa)  
Tuula Blåfield, nukketeatterisininenmylly@pp.inet.fi

Rena teatern (ei rekisteröitynyt)  
renateatern@gmail.com

Teatteriryhmä Ispinä (ei rekisteröitynyt)  
Irina Pulkka, irina.pulkka@hotmail.com

Teatteriseurue Ursus (ei ilmeisesti toimintaa enää)  
ursusposti@gmail.com

Teatteri Taiga-Matto (toimii Kulttuuriosuuskunta Avocadon alla)

Timo Muurinen and working group (ei ilmeisesti ole rekisteröitynyt)  
Timo Muurinen, tmuurine@mac.com

Under Libet (ei toimintaa enää)  
Anna Mustonen, anna.karin.mustonen@gmail.com

## Kyselylomake

### KYSELY VAPAAN TEATTERIKENTÄN TOIMIJOILLE VUOSILTA 2012 JA 2013

Teatterikeskus selvittää vuoden 2014 kevään aikana teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisen teatterikentän toimijoiden toimintaa, toiminnan volyymia ja laatua. Selvitystyön toteuttaa Teatterikeskukselle Arts Management Helsinki. Selvitystyö toimii kulttuuripoliittisen vaikuttamisen välineenä yhdessä Teatterin tiedotuskeskuksen tilastojen kanssa. Ilman tarkkoja tietoja kentästä ei voida vaikuttaa tehokkaasti valtion ja kuntien taide- ja kulttuurimäärärahojen jakamiseen. Siksi tähän kyselyyn vastaaminen on tärkeää jokaiselle kentän toimijalle. Kyselyn palautus 14.3. mennessä osoitteeseen: [isabel@artsmanagement.fi](mailto:isabel@artsmanagement.fi)

Muistakaa myös ilmoittaa aina vuosittaiset tietonne Teatterin tiedotuskeskukselle. Tilastoissa oleminen kertoo toimintanne ammattimaisuudesta ja pitkäjänteisyydestä. Tilastot toimivat myös monen rahoituspäättäjän työvälineenä.

*Lisätietoja:*

*Toiminnanjohtaja, Maaria "Mimmu" Kuukorento  
puh. 040-7313655 / 09-1357613, [info@teatterikeskus.fi](mailto:info@teatterikeskus.fi)*

*Arts Management Helsinki, Isabel González  
puh. 040-7627377, [isabel@artsmanagement.fi](mailto:isabel@artsmanagement.fi)*

---

#### PERUSTIEDOT

- 1) Toimijan (yhteisön, organisaation) nimi
  
- 2) Kotikunta
  
- 3) Toimintamuoto Rekisteröimätön, rekisteröity yhdistys, osuuskunta, osakeyhtiö, muu?
  
- 4) Toimintakieli
  
- 5) Henkilöt toiminnan takana Erittele tehtävittäin ja määrittäin palkattu henkilökunta, jäsenet, hallitus, toimihenkilöt, muut?
  
- 6) Milloin toiminta on aloitettu?
  
- 7) Minkälainen toimija?  
Esim. teatteri, teatteriryhmä, vierailuteatteri, palvelutoimija, työryhmä, toiminimi, muu?

## TOIMINNAN SISÄLTÖ

8) Mikä on keskeinen toiminta-ajatus?

9) Mikä on toiminnan vahvuusalue?

10) Mikä on toiminnan suurin haaste?

11) Mikä on toiminnan tärkein kohderyhmä/yleisö?

12) Minkälaista esitystoimintaa?

Esim. puheteatteri, musiikkiteatteri, lasten- ja nuortenteatteri, nukketheateri, tanssiteatteri, improvisaatioteatteri, naamio-, ja esineteatteri, esitystaide, sirkus, kansainvälinen toiminta, kiertuetoiminta, muu?

Kuinka suuri osuus (%) esitystoiminnalla on koko toiminnasta?

13) Minkälaisia muita palveluita?

Esim. yleisötyö, soveltava teatteri, työpaja, seminaari, koulutus, muuta?

Kuinka suuri osuus (%) palveluilla on koko toiminnasta?

14) Millä tavalla ohjelmisto/toiminnan sisältö valitaan?

## TOIMINNAN VOLYYMI

15) Onko toiminta vakinaista, jatkuvaa?

a) Esityksien/tuotantojen määrä

Vuonna 2012\_\_\_\_\_

Vuonna 2013\_\_\_\_\_

b) Esityskertojen yhteismäärä

Vuonna 2012\_\_\_\_\_

Vuonna 2013\_\_\_\_\_

c) Kantaesityksien määrä

Vuonna 2012\_\_\_\_\_

Vuonna 2013\_\_\_\_\_

d) Palveluiden määrä

Vuonna 2012\_\_\_\_\_

Vuonna 2013\_\_\_\_\_

## TOIMINNAN SUUNNITELMALLISUUS JA JÄRJESTÄYTYMINEN

16) Onko toiminnalle tehty vuosittainen toimintasuunnitelma?

17) Onko toiminnalle tehty monivuotista toimintasuunnitelmaa?

18) Millaisia yhteistyömuotoja?

Esim tila, viestintä, taloudellinen tuki, muu mikä?

## HENKILÖSTÖ

19) Henkilöstön koulutusaste

Erittele työntekijöiden / hallituksen jäsenien / toimihenkilöiden (henkilöt toiminnan takana/ kysy-mys 5) koulutusaste ja tutkinto/koulutusohjelma: perusaste, toinen/keskiaste, alin korkea-aste, alempi korkea koulu, ylempi korkeakoulu? (esim. Näyttelijä / Teatterikorkeakoulu / Näyttelijäntyyön koulutusohjelma)

20) Kuuluuko henkilöstö /jäsenistö ammattijärjestöihin ja/tai ammattiliittoihin, jos niin mihin? Erittele määrittäin kunkin järjestön ja ammattiliiton jäsenet. Esim. Suomen Näyttelijäliitto, Suomen teatteri-ohjaajat ja dramaturgit, Suomen tanssi- ja sirkustaitelijat, muu mikä?

## RAHOITUS

21) Onko toiminnalle saatu avustuksia ja kuinka paljon vuosina 2012 ja 2013?

a) Julkiselta sektorilta (mm. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Taiteenedistämiskeskus HUOM myös alu-eelliset taidetoimikunnat, kunnan kulttuuritoimi)

b) Yksityisiltä sektorilta (säätiöt ja rahastot)

c) Yrityksiltä

22) Kuinka suuri osa (hlömäärä) henkilöstöstä on vakinaisessa työsuhteessa (koko- tai osa-aikainen palkka-perusteinen työsuhde)?

23) Kuinka moni henkilöstöstä saa vuoden aikana korvausta työnteosta?

24) Maksetaanko henkilöstölle työehtosopimuksen mukaista palkkaa?

KYLLÄ \_\_\_\_\_

VAIN OSALLE , kuinka suurelle osalle (%)? \_\_\_\_\_

Ei, saako henkilöstö työstään jonkun muun korvauksen? KYLLÄ \_\_\_\_\_ EI \_\_\_\_\_

25) Kuinka suuri osa (hlömäärä) henkilöstöstä työskentelee henkilökohtaisen apurahan turvin?

26) Kuinka suuri osa (hlömäärä) henkilöstöstä tekee talkootyötä?

27) Myydäänkö esityksiin pääsylippuja?

28) Myydäänkö palveluja ja palvelukokonaisuuksia?

**KIITOS VASTAUKSESTANNE!**