

TÖITÄ TEKIJÄLLE NYE!

Valmistuvan lavastajan
työllistymismahdollisuuksien
kartoitusta

**TAIDE-
YLIOPISTO**

✕ TEATTERIKORKEAKOULU

TEKIJÄ Mikko Salminen	KOULUTUS- TAI MAISTERIOHJELMA Esittävien taiteiden lavastus
KIRJALLISEN OSION / TUTKIELMAN NIMI Töitä Tekijälle NYT! Valmistuvan lavastajan työllistymismahdollisuuksien kartoitusta	KIRJALLISEN TYÖN SIVUMÄÄRÄ (SIS. LIITTEET) 111 s.

TAITEELLISEN / TAITEELLIS-PEDAGOGISEN TYÖN NIMI

Taiteellinen osio on Teatterikorkeakoulun tuotantoa
 Taiteellinen osio ei ole Teatterikorkeakoulun tuotantoa (tekijänoikeuksista on sovittu)
 Taiteellisesta osiosta ei ole tallennetta

TIIVISTELMÄTEKSTI

Tämä tutkielma käsittelee sitä, millaiset ovat valmistuvan lavastajan työllistymismahdollisuudet tällä hetkellä. Tutkimus taustoittaa aihetta ja tutkielman nykyyhetkisyttä kolmen 2000-, 2010- ja 2020-luvun muutoksen kautta, jotka ovat mielestäni oleellisesti muovanneet valmistuvan lavastajan työllistymistä. Nämä kolme muutosta ovat teknologinen kehitys 2000-luvulla, Euroopan talouskriisi 2010-luvulla ja koronavirusepidemia 2020-luvulla. Lisäksi aihetta käsitellään lavastajan työnkuvan muuttumisen, yhtenäisen ammattikuvan hajoamisen sekä uusien työmuotojen syntyminen kautta. Samalla pohditaan nykyyhetken taidealojen välistä yhteyttä, sekä tällä hetkellä alalla vielä vieraita ja siten myös piiloutuvia työpaikkoja, joissa lavastaja voisi työllistyä. Näitä potentiaalisia työympäristöjä käsitellään kolmen näkökulman ja tapausesimerkin kautta: teatteritalo, kulttuuritapahtuma ja muu toimintaympäristö.

Tuon tutkielmassa esiin myös tekijöitä, jotka voivat mahdollistaa työllistymisen. Erityisesti pohdin koulutuksen merkityksiä mahdollisten työllistymisreittien ymmärtämisessä esimerkiksi työnkuvaan, ammattikuvaan ja työmuotoihin liittyvien ominaispiirteiden kautta. Tämän lisäksi esittelen kolme muuta työllistymisen mahdollistajaa, jotka kyselytutkimuksen tulosten kautta luovat pohjaa lavastajan työllistymiseen. Ne ovat työharjoittelu, verkostoituminen sekä portfolio ja CV. Työharjoittelun osalta esittelen lyhyesti myös oman työharjoittelun toteutumista Helsingin Kaupunginteatterissa keväällä 2020. Verkostoituminen liittyy kyselyn tuloksien ja omien huomioiden mukaan lavastajan ammattikuvan sosiaalisiin ominaispiirteisiin, joilla on oma merkityksensä työllistymisessä. Pohdin myös portfolion ja CV:n roolia siinä, miten lavastaja voi dokumentoida visuaalisesti töitään ja synnyttää potentiaalisten työnantajien, säätöiden tai yksityisten tekijöiden kiinnostuksen.


Tämä tutkielma voi toimia pohjana laajemmalle tutkimustyölle lavastajan työllistymisestä. Koska työllistymismahdollisuudet elävät ja muuttuvat nopeallakin aikavälillä sekä vaikuttavat yhteiskunnallisista muutoksista, otan tutkimusmenetelmän kautta kantaa vain tämänhetkiseen tietoon ja näkemyksiin. Tutkielman ensisijainen tavoite onkin tuoda esiin käytännön tietoa aiheesta, jotta ammattiin valmistuvan lavastajan on helpompi nähdä olemassa olevia työmahdollisuuksia opintojen aikana tai niiden päättyessä. Tutkielman toissijainen tavoite on dokumentoida omaa siirtymistä työelämään. Uusien työelämän kontaktien ja alan toimijoihin tutustumisen kautta haluan käytännön tasolla kartoittaa näitä työllistymismahdollisuuksia ja itselleni potentiaalisia työllistymisreittejä. Lisäksi muiden työllistymistä mahdollistavien tekijöiden kautta haluan todentaa, minkälaisilla keinoilla omaa työllistymistä voisi edistää.

ASIASANAT


lavastaja, työllistyminen, työnkuva, työ, ammatti, tekijä, yhteiskunta, teknologinen kehitys, talouskriisi, koronavirusepidemia, teatteritalo, kulttuuritapahtuma, muu toimintaympäristö, vapaan taiteen kenttä, taiteidenvälinen, laajennettu skenografia, kyselytutkimus, haastattelututkimus, verkostoituminen, työharjoittelu, portfolio, cv, käytännön tutkimus, työelämä, työllistymisreitti, nykyyhetki, nyt

Sisällysluettelo

1 Johdanto	4
1.1 Taustaa	7
1.2 Tutkielman tavoitteet	13
1.3 Tutkielman suoritustapa	14
1.3.1 Kirjallinen aineisto	14
1.3.2 Kyselytutkimus	15
1.3.3 Haastattelututkimus	15
1.4 Keskeiset käsitteet	17
1.5 Tutkielman rakenne	23
2 Kirjallisuuskatsaus	24
2.1 Lähdeaineiston esittely	24
2.2 Lähdeaineiston ajankohtaisuus	25
2.3 Teoreettinen viitekehys	26
3 Tutkimusmenetelmä	27
3.1 Menetelmän esittely ja haasteet	27
3.2 Menetelmän toteutus	31
4 Lavastajan työllistyminen NYT!	34
4.1 Taustaa	34
4.2 Kolme näkökulmaa lavastajan työllistymiseen NYT!	39
4.2.1 Teatteritalo	40
4.2.2 Kulttuuritapahtuma	44
4.2.3 Muu toimintaympäristö	59
4.3 Lavastajan työllistymisen mahdollistajat NYT!	69
4.3.1 Koulutus	69
4.3.2 Työharjoittelu	77
4.3.3 Verkostoituminen	80
4.3.5 Portfolio ja CV	84
4.4. Yhteenveto	87
5 Johtopäätökset	92
6 Lähteet	97
7 Liitteet	106



Valmistumisen jälkeinen tilanne voi tuntua vaikealta ja stressaavalta. Asioilla on kuitenkin tapana järjestyä.



1 Johdanto

Tämä tutkielma käsittelee sitä, millaiset ovat valmistuvan lavastajan työllistymismahdollisuudet tällä hetkellä. Käsittelen tutkielmassa nykyhetkeä, tarkemmin vuotta 2023, mutta siihen linkittyy vahvasti yhteiskunnalliset tapahtumat ja muutokset esittävien taiteiden alalla jo aiemmin. Taustoitan näin ollen tämän tutkielman nykyhetkisyttä kolmen 2000-, 2010- ja 2020-luvun muutoksen kautta, jotka ovat mielestäni oleellisesti muovanneet valmistuvan lavastajan työllistymistä. Nämä kolme muutosta ovat teknologinen kehitys 2000-luvulla, Euroopan talouskriisi 2010-luvulla ja koronavirusepidemia 2020-luvulla. Tälle taustoitukselle on kaksi syytä. Tärkein on se, että yleistajuiseen tutkielmaan ei voi sisällyttää täydellistä katsausta kaikkiin niihin muutoksiin ja osatekijöihin, joilla on ollut vaikutusta lavastajan työllistymiseen vuosikymmenten varrella. Toinen syy on se, että koen nykyhetken työllistymismahdollisuuksien ja sitä kautta työllistymistä mahdollistavien tekijöiden muuttuneen erityisesti näiden yhteiskunnallisten muutosten myötä.

Jotta työllistymismahdollisuuksia on helpompi ymmärtää, taustoitan työllistymisen aihetta lavastajan työnkuvan muuttumisen, yhtenäisen ammattikuvan hajoamisen sekä uusien työmuotojen syntymisen kautta. Samalla pohdin nykyhetken taidealojen välistä yhteyttä, sekä tällä hetkellä alalla vielä vieraita ja siten myös piiloutuvia työpaikkoja, joissa lavastaja voisi työllistyä. Käsittelen potentiaalisia työympäristöjä kolmen näkökulman ja tapausesimerkin kautta: teatteritalo, kulttuuritapahtuma ja muu toimintaympäristö. Näihin tapausesimerkkeihin piti sisältyä useampi haastattelu alalla toimivien ammattilaisten ja potentiaalisten työnantajien kanssa, mutta tutkielman resurssien sekä aikatauluhaasteiden johdosta

vain yksi haastattelu toteutui. Haastatteluiden tavoite oli pohtia yhteisesti, miten lavastajan osaamista olisi voitu hyödyntää tai soveltaa kyseisissä työympäristöissä ja minkälaisia huomioita työllistymiseen näissä ympäristöissä liittyy. Esitellyt tapausesimerkit olisivat niin ikään todentaneet valmistuvan lavastajan potentiaalisia työllistymisreittejä perinteisissä, taiteidenvälisissä ja näitä ylittävissä työympäristöissä. Lopulta esittelen yhden haastateltavan huomioita kulttuuritapahtuman osalta. Haastatteluiden vähäisyydestä johtuen tein kyselytutkimuksen työllistymisestä alalla toimivien esittävien taiteiden lavastajien kesken. Kyselyn tulosten pohjalta esiin nousseet huomioidut luovat kuvan siitä, miten valmistuva lavastaja tai tekijä voi siirtyä työelämäänsä ja minkälaisia työympäristöjä on näkyvissä tällä hetkellä. Lomakemuoto toimii näin ollen vaihtoehtona kerätä tietoa itseäni askarruttaviin kysymyksiin valmistumisen kynnyksellä ja tiedon pohjalta nykyhetkistä työllistymistilannetta on helpompi hahmottaa.

Tuon tutkielmassa esiin tekijöitä, jotka voivat mahdollistaa työllistymisen. Näiden huomioiden kautta pyrin kuvaamaan, mitkä osatekijät vahvistavat tai edistävät työllistymistä visuaalisella ja sosiaalisella alalla, jossa kilpailu yksittäisistä työpaikoista ja apurahoista voi olla kovaa. Erityisesti pohdin koulutuksen merkityksiä mahdollisten työllistymisreittien ymmärtämisessä esimerkiksi työnkuvaan ja ammattikuvaan liittyvien ominaispiirteiden kautta. Oman kokemukseni mukaan ammattiin valmistuvan koulutuksen kautta tekijä pystyy näkemään mahdollisia työpaikkoja ja työympäristöjä laajemmin. Näin ollen koulutuksen merkitys on oleellinen myös työllistymismahdollisuuksia tutkittaessa. Lisäksi esittelen kolme muuta työllistymisen mahdollistajaa, jotka kyselytutkimuksen tulosten kautta luovat pohjaa lavastajan työllistymiseen. Ne ovat työharjoittelu, verkostoituminen sekä portfolio ja CV.

Työharjoittelun osalta esittelen lyhyesti myös oman työharjoittelun toteutumista Helsingin Kaupunginteatterissa keväällä 2020. Verkostoituminen liittyy kyselyn tuloksien ja omien huomioiden mukaan lavastajan ammattikuvan sosiaalisiin ominaispiirteisiin, joilla on oma merkityksensä työllistymisessä. Pohdin myös portfolion ja CV:n roolia siinä, miten lavastaja voi dokumentoida visuaalisesti töitään ja synnyttää potentiaalisten työnantajien, säätiöiden tai yksityisten tekijöiden kiinnostuksen.

Tämä tutkielma voi toimia pohjana laajemmalle tutkimustyölle lavastajan työllistymisestä. Koska työllistymismahdollisuudet elävät ja muuttuvat nopeallakin aikavälillä sekä vaikuttuvat yhteiskunnallisista muutoksista, otan tutkielmani kautta kantaa vain tämänhetkiseen tietoon ja näkemyksiin. Nämä huomiot voivat antaa osviittaa tulevasta, mutta eivät varsinaisesti ennusta lavastajan työmahdollisuuksien kehittymistä tarkemmin. Näin ollen tämän tutkielman tieto on erityisen ajankohtaista lavastajan ammattiin valmistuvalle, joka haluaa käytännön tietoa työllistymismahdollisuuksistaan tässä hetkessä. Hyvä lukija tai valmistuva lavastaja: töitä on tarjolla, mutta niiden löytäminen voi olla vaikeaa. Älä kuitenkaan huolestu, sillä teen tässä tutkielmassa näkyväksi yllättävätkin työympäristöt, joissa voit hyödyntää osaamistasi sekä sellaiset työllistymistä edistävät tekijät, joista voi olla sinulle apua juuri NYT!

1.1 Taustaa

Koko viisivuotisen esittävien taiteiden lavastuksen koulutuksen aikana olen pohtinut lavastajan työllistymismahdollisuuksia eli sitä, *miten* ja *missä* tekijä työllistyy. Tähän liittyy oleellisesti myös se, *mistä* kyseiset työpaikat löytyvät ja *minkälaiset* työpaikat vastaavat lavastajan osaamista. Erityisen ajankohtaiseksi aihe on muodostunut itselleni valmistumisen kynnyksellä ja tilanteessa, jossa seuraavaa työtä tai työpaikkaa ei ole tiedossa. Olen kartoittanut näitä mahdollisuuksia ja potentiaalisia työpaikkoja erilaisten yksityisten palveluntarjoajien työnhakupalveluista (Työmarkkinatori, Duunitori, Jobly, Indeed), eri kaupunkien kuntarekryn¹, TINFO:n² sekä Temen³ työtorin kautta. Toistaiseksi itselleni sopivaa työpaikkaa ei ole löytynyt tai ne ovat mielessäni muodostuneet niin sanotuiksi *piilotyöpaikoiksi* eli vain hiljaisen tiedon ja tarpeen välityksellä olemassa oleviksi. Toisin sanoen monet työnantajat rekrytoivat jatkuvasti uusia työntekijöitä, vaikka eivät olisikaan julkisesti ilmoittaneet avoimista työpaikoista. Tämän kokemuksen kautta jäin pohtimaan, miten saisin lisää tietoa näistä työpaikoista, työympäristöistä ja potentiaalisista työnantajista, joiden kautta valmistuva lavastaja voisi työllistyä, ja joissa lavastajan osaamista voisi hyödyntää sen koko potentiaalissa. Halusin tämän tutkielman kautta tehdä lavastajan työllistymismahdollisuudet näkyväksi sekä itselleni että muille.

Opintojen ohella oleelliseksi kysymykseksi on muodostunut se, *minkälaisia* töitä lavastaja voi tässä hetkessä tehdä. Oleellista työllistymisessä onkin siis käsitys tekijän työnkuvasta eli siitä, miten koulutukseen tai ammattiin nivoutuvat käsitykset ja

¹ "Kuntarekry.fi on sivusto, jossa erilaiset kuntaorganisaatiot, esimerkiksi kunnat ja kaupungit, voivat ilmoittaa avoimista työpaikoistaan" (Kuntarekry a).

² TINFO on suomalaisen teatterin asiantuntija ja yhteistyökumppani.

³ Teme on teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto.

oletukset ohjaavat työllistymään. *Mitä lavastaja tekee?* onkin kysymys, joka minulle on esitetty useasti opintojeni aikana muiden taiteen tekijöiden tai alan ulkopuolisten henkilöiden toimesta. Tähän on liittynyt mahdollisesti erilaisia mielleyhtymiä tai ennakkokäsityksiä siitä, mitä lavastajan työnkuva pitää sisällään. Käsityksiä lavastajasta, lavastamisesta tai lavastajuudesta voi olla useampi ja toki henkilökohtaiset intressit usein ohjaavat asettamaan kyseisen käsityksen ammatista sille toivottuun yhteyteen. Tämän hetken kokemukseni mukaan lavastaja on tiivistetysti tilan visuaalisten, kokemuksellisten ja toiminnallisten merkitysten ja tekijöiden suunnittelija ja asiantuntija. Erilaisten keinojen ja välineiden kautta lavastaja kommunikoi siis esityksen maailmaa yleisön aistittavaksi. Voidaan ajatella, että lavastajan työ ei perustu pelkkään visuaaliseen suunnittelutyöhön vaan ennen kaikkea kokonaisvaltaisten esitysnarratiivien kommunikoimiseen ja hallitsemiseen. Näin ollen lavastaja voi toimia yllättävissäkin työympäristöissä eli niin sanotuilla *laajennetun skenografian* osa-alueilla. Voidaan ajatella, että nykypäivän näyttämö voi sijaita lähes missä tahansa⁴, miksei siis lavastajan työpaikkakin. Tämän huomion kautta olen halunnut laajentaa tutkielman käsittelemään myös ei niin ilmeisiä työympäristöjä, joissa valmistunut lavastaja voisi koulutuksen jälkeen toimia. Tätä valintaa perustelen myös omalla kiinnostuksella työllistyä monipuolisten, taiteidenvälisen ja niitä ylittävien projektien ja työtehtävien parissa.

Koulutuksen kautta olen oppinut käytännön taitojen lisäksi uusia käsitteitä ja näkökulmia, jotka ovat haastaneet tai jatkaneet ajatusta siitä, *mitä* lavastajan työ lopulta on ja *missä* tai *miten* lavastaja voi työllistyä. *Laajennettu skenografia* eli koko

⁴ "Näyttämö voi tänä päivänä sijaita lähes missä tahansa ja esittäminen ja ei-esittäminen voivat sekoittaa vastaanottajan kokemuksessa keskenään. Toisaalta lavastus on laajentunut myös esitystaiteen rajojen ulkopuolelle ja toimii erilaisissa skenografian alan osaamista soveltavissa ympäristöissä, kuten museo-, näyttely- ja tapahtumasuunnittelun tai vaikkapa kaupunkisuunnittelun alueilla." (Ikonen 8.9.2021.)

elämismaailman materialisuuteen ja toteutumiseen tähtäävä termi avasi itselleni uuden tavan lähetystä lavastamista (McKinney & Palmer 2017, 4; Lotker & Gough 2013, 3).⁵ Pystyin paremmin näkemään uusia merkityssuhteita tilan sekä sen performatiivisuuden välillä (Hannah & Harsløf 2008, 18). Tämä mahdollisti myös lavastajan työnkuvan uudelleen ajattelemista. Vuosina 2015-2021 toiminut Aalto-yliopiston laajennetun skenografian tutkimusryhmä⁶ vahvisti ja jatkoi osaltaan näitä käsityksiä tilasta sekä lavastajan työn uudelleenkehystämisestä, jotka laajentuvat perinteisen teatterin kontekstin ulkopuolisille alueille ja uudenlaisia tilallisia piirteitä ja prosesseja sisältäviin tilanteisiin. Nämä muutokset lavastajan position ymmärtämisestä ja laajentumisesta antavat osiittaa myös nykyesityksen rakentumisesta, jolle ominaista on taiteidenvälisyys, yhteiskunnallinen osallistuminen ja ajankohtaisuus⁷ sekä perinteisten arvojen ja käsitysten uudelleenarviointi. Näin ollen koen, että lavastaja voi niin ikään arvioida uudelleen tai haastaa niitä työympäristöjä, joissa toimii ja työllistyy.

Työllistymisen kysymykseen liittyy oleellisesti ehkä kysymys tai oletus siitä, että lavastaja toimisi ja työllistyisi vain "teatterissa tai elokuva- ja tv-tuotannoissa" (Työmarkkinatori, 2016), ja joka näyttäytyy oman kokemukseni pohjalta liian yksiselitteiseltä suhteessa lavastajan ammattikuvan laajentumiseen ja työtapojen uudistumiseen. Monet lavastajat työskentelevätkin nykypäivänä monipuolisesti esimerkiksi näyttelyarkkitehdin, sisustussuunnittelijan, graafisen suunnittelijan tai opettajan tehtävissä (Gröndahl 2020, 137). Tutkielmassa viittaankin

⁵ McKinney & Palmerin (2017) ja Lotker & Goughin (2013) lisäksi aiheesta ovat kirjoittaneet esimerkiksi Hannah 2008, Brejzek 2011, Ikonen & Lifländer 2012 sekä Loukola 2012.

⁶ "Tutkimusryhmä kehittää taiteellista tutkimusta ja käytäntöjä lavastustaiteessa. Ryhmän jäsenet: professori Liisa Ikonen, tutkija, TaT Maiju Loukola ja lehtori, TaT Elina Lifländer." (Aalto-yliopisto, 2021.)

⁷ "Nykyesitykset voivat olla herkkiä tai provokatiivisia avauksia taiteen paikasta maailmassa. Ne voivat levittää esittävän taiteen näyttämöä takahuoneisiin, digitaaliseen mediaan tai ihmisen kokoisen mittakaavan tuolle puolen. Nykyesitykset vaikuttavat usein yhteiskunnallisista keskusteluista ja maailmanlaajuisista kehityskuluista. Siksi nykyesitysten tekijät tarkastelevat myös teatteria, esiintyjyyttä ja yleisösuhdetta omalaatuisista näkökulmista." (TINFO a.)

lavastajan rooliin myös *tekijä* nimikkeellä, joka kytkeytyy lavastajan kehitysprosesseihin laajemmin, erityisesti toimijuuteen, ja joka ei ole yksiselitteisesti sidoksissa lavastajan perinteiseen tapaan olla, tehdä tai työllistyä. Työllistymiseen voi liittyä myös edistäviä ja hidastavia osatekijöitä, kuten aiempi kokemus, ikä tai sukupuoli. Yhtäläillä työnantajien käsitykset lavastajan roolista ja osaamisesta voidaan nähdä mahdollistavana tai rajoittavana asiana. Toisin sanoen rajoittunut käsitys ammatista tai odotukset “luovista ongelmanratkojista, itseohjautuvista idealingoista tai tuloksentekeijöistä” (Kattelus & Jokinen 2017, 134) voivat lähtökohtaisesti rajata lavastajan tai tekijän toimintaa vaihtelevissa työ- ja toimintaympäristöissä.

Useat työnkuvat ovat kokeneet muutoksia ja erityisesti 2000-luvun aikana, kun työnteko ja työympäristöt ovat digitalisaation myötä muuttuneet. Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija **Marianne Keyriläinen** kirjoittaa “Uusi teknologia ja digitalisaatio muuttavat tapojamme oppia, työskennellä, toimia ja kommunikoida. Niiden myötä uusiutuvat myös käsityksemme työstä ja työnteosta. Perinteisiä tehtävä- ja ammattirakenteita muuttuu ja vanhoja tehtäviä häviää sekä uusia syntyy.” (Keyriläinen 2017.) Kehityksen myötä lavastaja on voinut halutessaan työllistyä uusissa ympäristöissä, jotka haastaavat esittäville taiteille ominaista materialisuutta ja fyysisiä esitystilanteita. 2010-luvun teknologiateollisuuden nousun myötä työpaikat ja työnmuodot ovat voineet monipuolistua esimerkiksi AI, AR ja VR -teknologioiden, pelisuunnittelun, graafisen suunnittelun ja palvelumuotoilun osa-alueille. Palvelu- ja tuotemuotoilija ja tulevaisuusajattelija **Annina Antinrannan** mukaan nämä osa-alueet venyttävät totutun ajattelun malleja ja käytäntöjä.⁸ Myös lavastaja **Eeva-Stiina Niemi** kirjoittaa omassa

⁸ “Taidelähtöisten menetelmien avulla voimme venyttää totutun ajattelun malleja. Tätä tarvitsemme kun rakennamme systeemejä, joiden tekemiseen tarvitaan useiden alojen asiantuntijoita – ja joille ei aina löydy valmista mallia. Kun kokoonnumme yhteen tarvitsemme uuden yhteisen kielen ja menetelmän jolla luoda uutta tietoa.” (Antinranta, 2020.)

opinnäytetyössään, miten lavastajan osaamista voidaan hyödyntää täysin lavastajan perinteisistä työvälineistä poikkeavilla tavoilla (Niemi 2019, 18). Tämä voi tarkoittaa uusia työllistymisen alueita lavastajille monipuolisen osaamisen seurauksena. Työmuotojen mahdollinen monipuolistuminen ja uusien työpaikkojen syntyminen aiemmin mainituille osa-alueille ei kuitenkaan takaa varmaksi työllistymistä. Voidaan siis ajatella, että ”varmaa työpaikkaa” ei osaamisesta riippumatta ole.

Lavastajan työllistymismahdollisuudet ovat riippuvaisia yhteiskunnallisista tapahtumista ja muutoksista. 2010-luvun Euroopan talouskriisin (myös velkakriisi) vaikutukset näkyivät verotulojen laskussa, valtion menojen lisääntymisessä ja budjettivajeiden kasvussa (Rissanen). Ne näkyivät myös kulttuurialojen työllisyyden heikentymisessä (Tilastokeskus a). Tilannetta heikensi entisestään vuonna 2020 koronaepidemia erityisesti esittävien taiteiden osa-alueella⁹, mikä lisäsi suurta ahdingkoa kentällä toimivien tekijöiden keskuudessa¹⁰. Tämä vaikutti osaltaan oman työharjoitteluni keskeytymiseen Helsingin Kaupunginteatterissa keväällä 2020, kun Paavo Westerbergin Fanny ja Alexander produktion ensi-iltaa siirrettiin kahdella vuodella eteenpäin¹¹. Myös taide- ja kulttuuritoiminnan valtion rahoituksen leikkaaminen on luonut epävarmuutta työpaikoista ja ammatinharjoittamisesta.¹² Koen, että nämä vaikutukset ovat sidoksissa lavastajien työpaikkojen olemassaoloon ja niiden syntymiseen erityisesti, kun esimerkiksi esittävien taiteiden vapaa kenttä on pitkälti riippuvainen rahapelivaroista, jonka

⁹ ”Taiteenaloittain tarkasteltuna keskimääräistä useammin koronavirustilanteella on ollut vaikutusta esittävien taiteiden ja musiikin alalla. Näiden alojen taiteilijoista valtaosa (91 % ja 90 %) ilmoitti koronatilanteella olleen vaikutusta taiteelliseen työskentelyyn.” (Tilastokeskus b.)

¹⁰ ”OKM:n koronakyselyiden, median ja TINFOn omien haastatteluiden kautta olemme kuitenkin saaneet kuulla esittävän taiteen kentällä toimivien freelancereiden suuresta ahdingosta” (Havukainen & Stara & Volmari, 2021).

¹¹ ”Tämän teoksen suunnitteluprosessi on ollut harvinaisen pitkä, se alkoi jo keväällä 2018. Maailmanlaajuinen pandemia siirsi vuodelle 2020 suunniteltua ensi-iltaa vielä sitten parilla vuodella.” (Westerberg, 2022.)

¹² ”Taiteeseen ja kulttuuriin osoitetut varat vähenevät rahapelitoiminnan tuottojen vähenemisen myötä 18,4 miljoonalla eurolla kuluvaan vuoteen verrattuna, eli 11 prosentilla” (STT-Lapintie, 2021).

kohdistamista valtio ja hallitus säätelevät.¹³ Yhtäläillä vaikutukset näkyvät kasvavien freelance-työsuhteiden yleistymisessä, joka on lisännyt tekijöiden taloudellista epävarmuutta, tehnyt työstä lyhytjänteistä (Häti-Korkeila & Gröndahl, 2018) ja kilpailullista. Yksiselitteisen tai vakituiseen työpaikkaan linkittyvän työuran sijaan lavastajat joutuvat nyt etsimään potentiaalisia työmahdollisuuksia yllättävienkin polkujen varrelta.

Toisaalta yhteiskunnalliset kriisit ja muutokset perustelevat taiteen tarpeellisuutta kaaoksen jäsentämisessä ja toivon luomisessa (Nenko 24.10.2022). Voisi jopa sanoa, että taiteella on paikka ennen kaikkea siellä, missä sille ei koeta tarvetta. Saman voisin todeta lavastajan työllistymismahdollisuuksista. Edellä mainitut kehitys- ja muutoskohdat niin lavastajan työnkuvassa ja sen uudelleen määrittelyssä kuin yhteiskunnallisella tasolla luovat siis pohjaa lavastajan työllistymismahdollisuuksiin tänä päivänä. Näiden huomioiden kautta olen rakentanut tämän tutkielman ja tehnyt näkyväksi lavastajan monipuolista työnkuvaa ja osaamista vastaavia työympäristöjä niin teatteritalojen, kulttuuritapahtumien kuin näiden ulkopuolisten ympäristöjen parissa. Tutkielman päätehtävä onkin tuottaa tietoa lavastajan työllistymismahdollisuuksista ja ehdottaa työllistymistä mahdollistavia tekijöitä sekä tarkastella kolmen tapausesimerkin kautta, miten lavastaja voisi käytännössä työllistyä. Kun puhun työstä, tarkoitan sillä ennen kaikkea palkallista ammatinharjoitusta. Itselleni on erityisen tärkeää vahvistaa ajattelua siitä, että luova työ on aina verrattavissa muihin paikallisiin töihin, eikä "ilmaisen työn teettäminen taiteen tekijöillä"¹⁴ tai lavastajilla ole Suomessa maan tapa.

¹³ "Myös Taiteen edistämiskeskuksen taiteen edistämisen varat, lukuun ottamatta lakisääteisiä apurahoja, ovat tulleet rahapelivaroista. Taiken lisäksi kaikki OKM:n kulttuuripolitiikan osaston harkinnanvaraiset avustukset erilaisille taiteen ja kulttuurin toimijoille (noin 150 miljoonaa euroa v. 2019) olivat rahapelivaroja." (Jakonen & Kurlin Niiniaho & Oksanen-Särelä & Sokka, 2021.)

¹⁴ "Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) teettämän tuoreen barometrin mukaan ilmaisen työn teettäminen taiteilijoilla on Suomessa maan tapa. Taiken kyselyyn vastasi 983 taiteilijaa, joista palkatonta työtä piti ongelmana 73 prosenttia." (Kuosmanen, 2020.)

1.2 Tutkielman tavoitteet

Tutkielman ensisijainen tavoite on tuoda esiin käytännön tietoa aiheesta, jotta ammattiin valmistuvan lavastajan on helpompi nähdä olemassa olevia työmahdollisuuksia opintojen aikana tai niiden päättyessä. Koska kaiken kattavaa tietopakettia lavastajan työllistymismahdollisuuksista ei ole, on aihe valikoitunut täyttämään tätä tiedollista tyhjiötä. Tämän tutkielman tieto vahvistaa käsitystä lavastajan laaja-alaisesta osaamisesta ja siten mahdollistaa uusien työympäristöjen noteeraamista. Koen, että lisäämällä tietoa työllistymismahdollisuuksia, voidaan ammattiin valmistuvan tekijän monipuolista osaamista myös hyödyntää ja ymmärtää paremmin sen kaikissa eri muodoissa. Tämä tavoite tukee niin ikään oman oppimisen, tiedon ja ajattelun laajenemista.

Tutkielman toissijainen tavoite on dokumentoida omaa siirtymistä työelämään. Kokemukseni pohjalta eri suuntiin levittyvän työelämän hahmottaminen on ollut vaikeaa ja siihen on liittynyt paljon epävarmuutta. Tämä tutkielma ja erityisesti tekemäni haastattelun ja kyselytutkimuksen antamat vastaukset haastavat tilannetta, jossa ammattiin valmistuvalla lavastajalla ei ole töitä tai tämä ei tiedä, missä voisi valmistumisen jälkeen työllistyä. Uusien työelämän kontaktien ja alan toimijoihin tutustumisen kautta haluan käytännön tasolla kartoittaa näitä työllistymismahdollisuuksia ja itselleni potentiaalisia työllistymisreittejä. Lisäksi omien kotisivujen ja muiden työllistymistä mahdollistavien tekijöiden kautta haluan todentaa, minkälaisilla keinoilla omaa työllistymistä voi edistää. Tällä pyrin helpottamaan myös omaa siirtymistä opinnoista työelämään.

1.3 Tutkielman suoritustapa

Tämä tutkielma suoritetaan kirjalliseen aineistoon perehtymisen sekä empiiristen tutkimusmenetelmien (kyselytutkimus ja haastattelututkimus) kautta. Tutkielmalla ei ole taiteellista osuutta, vaan sen tieto pohjautuu aihetta sivuavaan kirjallisuuteen ja teoriaan, myös eri tietäenaloista kerättyihin huomioihin. Tämän aineiston pohjalta huomiot ja näkökulmat perustelevat tai haastavat kerättyä tietoa, ja jota kyselyn ja haastattelun yhteydessä tehdyt huomiot jatkavat.

1.3.1 Kirjallinen aineisto

Tutkielmassa hyödynnän kirjallisia lähteitä, jotka avaavat aihetta lavastajan osaamisen kautta ja työllistymiseen liittyen. Aineisto koostuu taidealan kirjallisuudesta sekä yleiseen työllistymiseen linkittyvästä materiaalista; artikkeleista, tilastoista ja uutisoinneista. Oleellista aineistolle on, että se on sovellettavissa niihin huomioihin, joita teen lavastajan työllistymismahdollisuuksista. Taidealan kirjallisuuden kautta tuon esiin selkeän kuvan lavastajan monimuotoisesta työstä ja osaamisesta. Tämä on avainasemassa valmistuvan lavastajan työllistymistä hahmotellessa. Tähän liittyy oleellisesti lavastajan työn kuvaukset ja oletukset tekijän toimintaympäristöistä. Nämä huomiot lavastajan työnkuvasta ja sen laajentumisesta perustelevat myös ei-ilmeisten työpaikkojen ajankohtaisuutta ja tuovat esiin sen, miten lavastajan osaamista voidaan hyödyntää sen koko potentiaalissa. Muu kirjallinen materiaali avaa tarkemmin työllistymiseen liittyviä huomioita nykyhetkestä käsin, ja jotka ovat sovellettavissa esittävien taiteiden ja erityisesti lavastajan työllistymisen kontekstissa. Nivon yhteen näiden

aineistojen huomioita, jotta lavastajan työllistymismahdollisuuksiin saadaan perusteltua tietoa, ja koska täsmällistä aineistoa tai tilastoa nimenomaan lavastajien työllistymisestä ei ole.

1.3.2 Kyselytutkimus

Tutkielmaa varten suoritin kyselytutkimuksen aikavälillä 14.-20.4.2023, missä keräsin tietoa työelämässä toimivien esittävien taiteiden lavastajien kokemuksista työllistymiseen liittyen. Kyselyn lähtökohtana toimivat valmiit kysymykset, jotka askarruttivat minua valmistumisen kynnyksellä ja vapaa kommentointi lavastajan työllistymismahdollisuuksista eri toimintaympäristöissä. Kyselyn tavoite oli hahmottaa useamman näkökulman kautta, miten lavastajan työllistyminen on toteutunut alalla toimivien tekijöiden keskuudessa. Tämä tieto antoi myös viitteitä esimerkiksi siitä, millaiseksi työllistyminen on koettu, mitkä asiat ovat toimineet mahdollistavina tekijöinä työllistymisessä ja millaisia haasteita työllistymiseen on mahdollisesti liittynyt. Kyselyyn oli mahdollista vastata anonyymisti. Lopulta kyselyyn vastasi yhteensä 7 tekijää, joista lavastus- ja pukusuunnittelija **Reija Hirvikoski** suostui esiintymään omalla nimellään tutkielman tuloksissa. Muutoin viittaaan kyselyn vastauksissa henkilöihin termeillä “eräs lavastaja” tai “eräs tekijä”.

1.3.3 Haastattelututkimus

Haastattelin 25.4.2023 alalla toimivan tapahtumatuotannon **Sun Effects Oy:n** pääsuunnittelijaa¹⁵ **Tiiti Hynnistä**, sillä halusin

¹⁵ “Head of Design”. Oma käänös 29.4.2023.

lisätietoa lavastajan työllistymisestä kyseisessä toimintaympäristössä. Vuonna 1996 perustetun Sun Effects Oy:n erikoisalaa ovat valo-, video- ja lavastetaide sekä monenlaiset suurtapahtumatuotannot (AMT). Haastattelun lähtökohtana toimi puolistrukturoitu muoto lavastajan työllistymisen aiheen ympärillä. Haastattelu ja vapaa keskustelu keskittyivät avaamaan lavastajan työllistymismahdollisuuksia ja -muotoja erityisesti tapahtumatuotannoissa ja taiteidenvälisissä projekteissa. Haastattelun muoto pyrki myös simuloimaan työnhakuprosessia, jossa lavastaja hakee oma-aloitteisesti uusia työelämän kontakteja ja työtilanteita. Haastattelu suoritettiin Zoomissa ja sen kesto oli 45 minuuttia.

1.4 Keskeiset käsitteet

Seuraavaksi avaan tutkielmaan valikoituja ja siihen liittyviä keskeisiä käsitteitä, jotta lukijan on helpompi ymmärtää niiden merkityksiä eri käyttöyhteyksissä. Kootut käsitteet vastaavat pitkälti sitä sanastoa tai terminologiaa, jotka olen omaksunut opintojen ja tämän tutkielman taustatyön aikana, ja joita hyödynnän tämän tutkielman yhteydessä. Osa käsitteistä voi olla ilmeisiä, mutta perustelen käsitteiden keskeisyyttä sillä, että niiden sanallistaminen helpottaa tämän tutkielman sisällön ymmärtämistä myös lukijalle, joka pohtii lavastajan työhön tai työllistymiseen liittyviä käsitteitä yleisemmällä tasolla.

Ammatinharjoittaja tarkoittaa sellaista yksityistä elinkeinonharjoittajaa, jolla ei ole työskentelyään varten erillistä liiketilaa ja jonka toiminta perustuu pääsääntöisesti yrittäjän henkilökohtaiseen ammattitaitoon. Ammatinharjoittaja myy näin ollen omaa osaamistaan. (Kevytyrittäjäksi.com, 2022.)

Esittävät taiteet (eng. performing arts) on suomeksi käännettynä ”luovan toiminnan muodot, joita esitetään yleisön edessä, kuten draama, musiikki ja tanssi” (Oxford University Press).

Freelance-käsitettä käytetään erilaisia pätkätöitä tekevästä työnsuorittajista, joilla on yksi tai useampia työntarjoajia samanaikaisesti. Freelancer voi olla joko yrittäjä, työntekijä tai hän voi saada ns. työkorvauksia olematta yrittäjä tai työsuhhteessa. Yhteistä eri freelance-työn muodoille on työtehtävien tilapäisyys ja freelancerin mahdollisuus itse melko vapaasti tehdä töitä eri toimeksiantajille. Freelance-työ mahdollistaa työn tarjoajalle joustavuutta: työsuorituksia voidaan ostaa freelancerilta tarpeen

mukaan ilman sitoutumista säännölliseen palkanmaksuun. (Torvela.)

Keikkatyö tarkoittaa lyhyitä, usein yhden tai muutaman työvuoron pituisia ”keikkoja”. Tarve keikkatyöntekijälle voi syntyä esimerkiksi vakituisen työntekijän poissaolon vuoksi. Keikkatyön tarve tulee usein nopeasti, jopa saman työpäivän aamuna. (Seure henkilöstöpalveluyhtiö.)

Kulttuuritapahtuma on julkinen tapahtuma, jonka ohjelman pääsisältö on kirjallisuutta, musiikkia, kuva-, näyttämö- tai muuta taidetta (FINTO a).

Laajennettu (tai soveltava) skenografia tarkoittaa skenografiaa, joka ei rajaudu institutionaalisille näyttämöille, draamalähtöisyyteen ja ennakkosuunnittelutraditioon. Laajennettu skenografia ikään kuin vuotaa perinteisten kontekstiensä yli erilaisiin mediaympäristöihin, kaupunkitilaan, museoihin, näyttelyihin ja taiteidenvälisiin uusiin teosmuotoihin. Laajennettu skenografia nähdään sekä monialaisena että ilmaisultaan monimuotoisena, muiden taiteenalojen kanssa keskustelevana ja niistä ammentavana taidemuotona. (Teatteritutkimuksen seura, 2015.)

Lavastaja on perinteisesti teatterissa ja elokuva- ja tv-tuotannoissa toimiva visuaalinen ja tilan toiminnallisuuden asiantuntija, jonka tehtävä on vastata osana työryhmää visuaalisen suunnittelun toteutumisesta esimerkiksi työpiirustusten, pienoismallin ja työnjohdon kautta (Työmarkkinatori, 2016). Lavastaja nykypäivän käsityksen mukaan voi toimia myös työ- ja esitysympäristöissä, jotka haastavat kyseistä käsitystä. Näin ollen lavastaja voi toimia monipuolisesti

visuaalisena ja tilan toiminnallisuuden sekä merkitysten asiantuntijana esimerkiksi taiteidenvälisissä yhteyksissä, erilaisissa yleisötapahtumissa ja virtuaaliympäristöissä.

Lavastus- ja pukusuunnittelijat ry (LP) on lavastajien ja pukusuunnittelijoiden ammattijärjestö, joka on perustettu 1943. LP:n jäsenistö koostuu 280 lavastajasta ja pukusuunnittelijasta, jotka toimivat visuaalisina ammattilaisina esittävän taiteen kentällä. Jäsenten taiteellinen työskentely sisältää laajasti erilaisia esittävän taiteen muotoja, mm. teatteri, tanssi, ooppera, sirkus, elokuva, AV- ja TV-tuotannot. LP järjestää jäsenilleen kursseja ja tekee aktiivisesti jäsenten työtä tunnetuksi mm. Kuviteltu todellisuus -virtuaalinäyttelyn muodossa. LP kutsuu jäsenet vähintään kerran vuodessa keskustelemaan toiminnan sisällöstä. (Teme a.)

Määräaikainen työsuhde tai työsopimus on voimassa siihen asti, kun sen määräaika umpeutuu tai sovittu työ tulee tehdyksi. Työnantaja ja työntekijä sopivat päättymisajasta tai sovitusta tehtävästä silloin, kun työsuhde alkaa. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain, jos siihen on jokin perusteltu syy. (Palvelualojen ammattiliitto PAM, 2022.)

Oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen määräaikainen työsopimus, jonka kesto on 4–36 kuukautta. Perustutkinnot kestävät noin 2 vuotta, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot noin 1-1,5 vuotta. Opiskelija saa palkkaa alan työehtosopimuksen mukaisesti. Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan ohjauksesta työpaikalla. (Duunitori a.)

Piilotyöpaikalla tarkoitetaan yleensä niitä työpaikkamahdollisuuksia, joita ei ilmoiteta julkisesti vaan sopivat

osaajat etsitään esimerkiksi suoramarkkinointien tai verkostojen avulla. Joskus taas piilotyöpaikka voi syntyä, kun sopiva tyyppi tarjoaa osaamistaan sopivaan aikaan. (Suomen Ekonomit, 2021.)

Produktio tarkoittaa tuotantoa, näytelmän tai muun esityksen tuottamista kokonaisuutena sekä lopputulosta tai esityskuntoista versiota (Suomisanakirja).

Pääsuunnittelija on henkilö, joka huolehtii suunnittelun kokonaisuudesta ja sen laadusta. Jotta pääsuunnittelija selviytyy työstään viranomaisten ja tilaajien edellyttämällä tavalla, tulee hänellä olla riittävä ymmärrys rakennushankkeen toimintaympäristöstä ja siihen liittyvistä prosesseista. (Pohjola, 2014.) Esittävien taiteiden kontekstissa ja tapahtumaympäristössä pääsuunnittelijan alaisena voi toimia muita suunnittelijoita, joiden työtä pääsuunnittelija siis valvoo ja ohjaa.

Skenografin voidaan ajatella keskittyvän lavastamista laajemmin aineettomiin ja näkymättömämpiin asioihin, kuten sosiaalisiin jännitteisiin, todellisen tilan, esiintyjien ja katsojien väliseen vuorovaikutukseen sekä tunnelman ja katsojien kulkureittien suuntaamiseen (Ikonen & Lifländer 2012, 39). Toisaalta skenografi mielletään myös teatterilaitoksissa esityksen visuaalisena suunnittelijana ja toteutuksen valvojana. Tehtävä voi pitää sisällään sekä lavastuksen että puvustuksen suunnittelun (Kuntarekry b), joskus myös valosuunnittelun.

Taiteidenvälinen on eri taiteenlajien vuorovaikutukseen liittyvä termi, jossa yksityiset taiteenlajit saavat vaikutteita toisiltaan, tai uusia taiteenlajeja luodaan yhdistelemällä entisiä keskenään (FINTO b; Hiltunen & Mannerkoski, 1997, 162).

Teatterialan työehtosopimus (TES) on ammattiliiton ja työnantajien tekemä sopimus alan palkoista ja työsuhteen ehdoista. Teatterialan työehtosopimuksesta vuosille 2023-2025 päästiin sopuun Suomen Teatterit ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry:n sopimuksella ja se on hyväksytty liittojen hallituksissa neuvottelutuloksen mukaisesti. (Teme b.)

Teme on Suomen suurin taide- ja kulttuurialojen ammattiliitto. Temen tehtäviä ovat työmarkkinatoiminta ja jäsenten edunvalvonta. Taiteilijajärjestönä Teme puolustaa ammattimaisen taiteen ja kulttuurin rahoitusta, resurssointia ja tekijänoikeuksia. Temeen kuuluu 7 itsenäisen jäsenjärjestön lisäksi 4400 ammattilaista ja opiskelijaa. (Teme c.)

Työharjoittelu suoritetaan oman alan työtehtävissä, joissa tarkoituksena on kehittää opiskelijan käytännön osaamista opitun teorian avulla. Työtehtävien vaatimuksena on, että ne mukailevat koulutusohjelman tavoitteita ja opiskeltavaa alaa. (Studentum, 2023)

Työryhmälähtöinen (tai ryhmälähtöinen, 'devising') on joukko teatterin työtapoja, joiden lähtökohta on tekstilähtöisyydestä luopuminen, ryhmäprosessoiva työtapo sekä halu ja tarve tehdä itselleen merkityksellistä teatteria (Koskenniemi 2007, 17).

Vakituinen työsuhde tai jatkuva tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tarkoittaa, että työsopimus on voimassa niin kauan, kunnes työntekijä tai työnantaja haluaa irtisanoa eli lopettaa työsuhteen. Jos työnantaja irtisanoa työsuhteen eli antaa potkut, hänellä täytyy olla siihen asiallinen ja painava syy. (Työelämän

pelisäännöt, 2021.)

Vieraileva ohjelmisto tai vierailuesitys tarkoittaa sellaisia esityksiä tai tapahtumia, jotka eivät ole kiinteä osa esimerkiksi teatterien pääohjelmistoa (Sorjonen, 2004). Vieraileva ohjelmisto tai vierailuesitys voi olla toteutuksestaan riippumatta myös useammin kuin kerran pääohjelmiston rinnalla ja useammassa kuin yhdessä esitys- tai tapahtumapaikassa toteutuva tuotanto.

VOS eli Valtionosuusteatteri on lakisääteisen valtion rahoitusosuuden piiriin kuuluva teatteri (Suomen Tilastokeskus). Valtionosuusteatteri saa vakituista tukea opetus- ja kulttuuriministeriön jakamina henkilötyövuosiin perustuvina valtionosuuksina (Tanssin Tiedotuskeskus). VOS-teattereihin kuuluvat esimerkiksi Helsingin Kaupunginteatteri, Kom-Teatteri ja Q-Teatteri.

1.5 Tutkielman rakenne

Seuraavaksi avaan tutkielman rakenteen tästä luvusta eteenpäin, jotta lukijan on helpompi löytää kohdistetusti tietoa tutkielman aiheesta tai sen etenemisestä. Rakenteen kautta avaan eri lukujen sisältöjä, joihin perehdyn tarkemmin. Tutkielman aihetta, taustaa, tavoitteita, suoritustapaa ja terminologiaa avaavan osuuden jälkeen tutkielmassa esitellään kirjallinen ja muu aineisto luvussa **2 Kirjallisuuskatsaus**. Siinä otan kantaa myös aineiston ajankohtaisuuteen ja teoreettiseen viitekehykseen. Tämän jälkeen tutkimusmenetelmiä ja niiden haasteita avataan tarkemmin luvussa **3 Tutkimusmenetelmät**. Menetelmien toteutusta sekä niitä varten laadittuja lomakkeita ja kysymyksiä esitellään pääpiirteittäin samassa luvussa. Tarkemmat tiedot löytyvät tämän tutkielman lopun liitteistä. Luku **4 Lavastajan työllistyminen NYT!** käsittelee tutkielman aihetta ensin taustoittamalla lavastajan työnkuvan muutoksia 2000-luvun ammattikuvan hajoamisen ja uusien työtapojen syntymisen myötä. Tämän jälkeen lavastajan työllistymistä tarkastellaan kolmen näkökulman ja tapausesimerkin kautta, jotka ovat teatteritalo, kulttuuritapahtuma ja muu toimintaympäristö. Lopuksi työllistymistä mahdollistavia tekijöitä pohditaan neljän eri esimerkin kautta: Koulutus, Työharjoittelu, Verkostoituminen sekä Portfolio ja CV. Lopuksi luvussa **5 Johtopäätökset** tuon esiin millaisia mahdollisia haasteita kyseisen tiedon valossa voidaan nähdä lavastajan työllistymisen osalta. Tämä yhteenveto sisältää näin ollen myös kerätyn aineiston kriittisen analyysin.

2 Kirjallisuuskatsaus

Lavastajan työllistymismahdollisuuksia avaavaa kirjallisuutta ei ole, joten tämä aineisto koostuu materiaalista, joka keskittyy esittelemään työllistymistä, taiteidenvälisyyttä ja lavastamista eri näkökulmista ja yli tiedealojen. Aineiston avulla vedän yhteen huomioita, joissa on korrelaatio myös lavastajan työllistymiseen tänä päivänä. Aineisto on pohja, jota tämä tutkimus jatkaa ja tarkentaa. Ensin esittelen käytettävän aineiston, jonka jälkeen pohdin ja perustelen sen ajankohtaisuutta. Lopuksi esittelen mihin teoreettiseen viitekehykseen kyseinen materiaali ja sitä kautta tämän tutkielman tieto asettuu.

2.1 Lähdeaineiston esittely

Kirjallista aineistoa lavastajan työllistymismahdollisuuksista ei ole, joten olen pyrkinyt kokoamaan tämän tutkielman osalta aineistoa, joka sivuaa tai on sovellettavissa aiheen käsittelyyn. Hyödynnän aluksi **Laura Gröndahlin** artikkelia *Lavastajakoulutus aktiivisena arkistona* (2020), jossa kiinnitän erityisesti huomiota lavastajan muuttuneisiin työtapoihin, jotka mielestäni tuovat esiin niitä ympäristöjä, joissa lavastaja voi myös nykyisin työllistyä. Työtapojen kehitystä peilaan **Eeva-Stiina Niemen** opinnäytetyön *Tilasuhteista - Ajatuksia lavastajan taiteellisen osaamisen hyödyntämisestä eri aloilla* (2019) huomioihin lavastajan osaamisen arvioimisesta ja hyödyntämisestä vaihtelevissa työympäristöissä. Kulttuurin tutkimuskeskus **Cuporelle** Anu Oinaalan ja Vilja Ruokolaisen toteuttama tutkimus *Vapaan kentän jäljillä - Tutkimus teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä* (2013) sekä Sari Havukaisen, Linnea Staran ja Piia Volmarin koostama **Temen**

verkkolehti **Metelin** julkaisu *Teatterin tiedotuskeskus: Työ tilastoihin* (2021) toimivat tilastollisina taustatietoina. Yleistä työllistymistä ja sitä edistävän ja tarkastelevan aineiston kautta pyrin löytämään yhteyksiä lavastajan työllistymiseen. Aineistona toimii **Ritva Katteluksen** ja **Tom Jokisen** *Uraopas - Työelämän lyhyt oppimäärä*, (2017). Työllistymisen mahdollistavien tekijöiden osalta hyödynnän myös **Tampereen yliopiston** *TyöSome* -hankkeen (2019) huomioita siitä, miten lavastaja voisi hyödyntää esimerkiksi sosiaalisen median alustoja työllistymisen lähtökohtana.

2.2 Lähdeaineiston ajankohtaisuus

Valittu aineisto sijoittuu pääosin 2010- ja 2020-luvuille, jotta kerätty tieto olisi mahdollisimman ajankohtaista. Nämä lähteet voivat toki pohjautua jo tätä aiempiin teksteihin tai tutkimuksiin, mutta huomioin erityisesti nykyhetken ja lähimenneisyyden lähdeaineiston ja siihen keskittyvän materiaalin. Pyrin tällä rajauksella kartoittamaan aineiston ajankohtaisuutta tästä hetkestä käsin ja tulevaisuutta silmällä pitäen, enkä tarkemmin ota kantaa aineiston sisällöllisiin kehityskohtiin tai esimerkiksi lavastajan työnkuvan kehitykseen sen pidemmällä aikajanelalla.

2.3 Teorettinen viitekehys

Tämän tutkielman teorettinen viitekehys rakentuu kahdesta pääaiheesta, jotka ovat lavastajan työ (työnkuva) ja työllistyminen. Nämä ohjaavat tutkielman aiheen tarkastelemaan lavastajan työllistymismahdollisuuksia nykyhetkessä. Käsittelen tätä viitekehystä kahdesta lähtökohdasta käsin. Ensin taustoitan aihetta pohtimalla lavastajan työllistymiseen linkittyvää työnkuvaa; osaamista ja taitoja sekä esittävien taiteiden työllistymistilannetta. Tämän jälkeen käsittelen kolmen tapausesimerkin sekä haastattelun ja kyselyn tulosten kautta, jotka tuovat esiin lavastajan työllistymisen kyseisissä ympäristöissä. Lopuksi syvennän viitekehystä tarkastelemalla aihetta tarkemmin työllistymistä mahdollistavien tekijöiden kuten koulutuksen, työharjoittelun, verkostoitumisen sekä portfolion ja CV:n kautta.

Tutkielman vähien resurssien johdosta rajaan aiheen käsittelemään vain mainittua aihetta ja siihen kiinnittyviä suhteita ja merkityksiä. Valikoituneet kyselytutkimus ja haastattelututkimus syntyivät kirjallisen sekä tutkimuksellisen aineiston puutteesta että omasta mielenkiinnosta tutustua alan eri toimijoihin ja saada monipuolinen otanta näkökulmia aiheeseen. Haastattelu ja kysely liittyvät myös yleisen työllistymisen käytäntöihin, joissa työnhakija etsii aktiivisesti ja oma-aloitteisesti omaa osaamista vastaavia työpaikkoja tai tiedustelee niistä suoraan työnantajilta tai kollegoilta. Näin ollen tutkielman tutkimusmenetelmän toteuttamisella ja tuloksilla on tarkoitus havainnollistaa käytännön työnhakuprosessia sekä tehdä mahdolliset piilotyöpaikat näkyväksi niin perinteisissä, taiteidenvälisissä kuin niitä ylittävissä työtilanteissa.

3 Tutkimusmenetelmä

Tässä luvussa esittelen tutkimusmenetelmät: kyselytutkimuksen ja haastattelututkimuksen. Pohdin millaisista lähtökohdista tutkimusmenetelmät syntyivät ja millaisia haasteita kyseiset menetelmät saattavat sisältää esimerkiksi aineiston keräämisen ja luotettavuuden osalta. Lomakekysely suoritettiin keskitetysti työelämässä toimiville esittävien taiteiden lavastajille aikavälillä 14.-20.4.2023. Asiantuntijahaastattelu suoritettiin puolistrukturoidusti Zoom-videoyhteyden kautta 25.4.2023.

3.1 Menetelmän esittely ja haasteet

Haastattelututkimus oli tutkielman alussa aikomus toteuttaa useamman potentiaalisen työnantajan kanssa, mutta aikataulusyistä ja tutkielman resurssien myötä menetelmän toteutus ja muoto laajeni. Näin ollen päätin muuttaa tiedon keruun koskemaan yhtä asiantuntijaa kulttuuritapahtuman kontekstissa, jonka lisäksi tein lomakekyselyn esittävien taiteiden lavastajille ja työelämässä monipuolisesti lavastajana töitä tekeville. Tarkoituksena oli pohtia näiden muotojen kautta työllistymistä yhden työnantajan ja useamman lavastajan työtä tekevän näkökulmasta. Haastattelutilanne on aineiston hankintamenetelmänä vuorovaikutteista aineiston tuottamista toisin kuin kyselylomakkeeseen vastaaminen. Oleellista tämän tutkielman kontekstissa on kuitenkin se, että nämä muodot yhdessä tukevat toivotun lopputuloksen saavuttamista. Tässä tapauksessa se tarkoittaa sitä, että tietoa lavastajan työllistymisestä syntyy kahden tutkimuskeinon kautta.

Menetelmien valintaa perustelen kahden huomion kautta.

Ensimmäinen on se, että koen kyselytutkimuksen mahdollistavan aiheen käsittelyn vastaajien aikaisemman kokemuksen perusteella. Hypoteesi, jonka esittelin aiemmin on se, että lavastajan töitä ei ole tarjolla tai ne ovat usein niin sanottuja piilotyöpaikkoja, joita joutuu oma-aloitteisesti etsimään. Jotta lavastajan työmahdollisuuksista nykyhetkellä on mahdollista saada tietoa, voi tämä muoto tuoda keskitetysti esiin näitä seikkoja, jotka vastaavat hypoteesin mukaisiin oletuksiin. Toinen on se, että kunkin vastaajan subjektiiviset ja omakohtaiset kokemukset tai näkemykset vertautuvat tähän, mutta esiin voi nousta myös sellaista uutta tietoa ilmiöstä tai aiheesta, jota en ole osannut ottaa aikaisemmin huomioon. Yhtälailla yhden haastattelun toteutuminen vahvistaa tai peilautuu näitä huomioita vasten. Tämä voi mahdollistaa aiheen syventymisen myös työnantajan näkökulmasta.

Koen, että on tärkeää kysyä asioita ihmisiltä itseltään ja siksi halusin laajentaa näkökulman koskemaan myös työntekijöitä. Tähän liittyy aito kiinnostus siitä, millaisia käsityksiä ja merkityksiä aiheeseen liittyy. Tämä lähtökohta on hedelmällinen, mutta kyselyn ja yhden haastattelun tulosten pohjalta on vaikeaa todeta asioiden paikkaansapitävyys laajemmin, mikäli ei huomioida erilaisia muodoista aiheutuvia virhelähteitä (ks. Hirsjärvi & Hurme, 2001). Kysely ja haastattelu pohjautuvat siis jokaisen vastaajan ja haastateltavan omiin kokemuksiin ja näkemyksiin aiheesta. Näin ollen pyrin testaamaan ennalta määritettyjä hypoteeseja, mutta samalla etsimään ja keräämään sellaista tietoa kyseisestä ilmiöstä tai aiheesta, jota en ole aiemmin osannut ottaa huomioon. Esimerkiksi tuloksissa saattaa ilmetä se, että lavastajien työmahdollisuudet eivät levity niin laajalle, kun olen aiemmin ajatellut.

Haastattelumuotoja sekä kyselylomakkeita on useita erilaisia ja niitä voidaan jaotella eri perustein. Yksi käytetyimmistä

luokitteluista perustuu siihen, kuinka kiinteä ja jäsennelty kyselyn tai haastattelun muoto on: kuinka paljon liikkumatilaa haastateltavalle tai vastaajalle annetaan ja kuinka tarkasti kysymykset esitetään (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tässä tutkielmassa kummankin menetelmän muoto rakentuu aiemmin päätettyjen aihepiirien tai kysymysten varaan. Haastatteluun tai kyselyyn sen muodosta riippumatta on hyvä valmistautua huolellisesti (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 35 ja 48-53). Tätä varten olen koostanut haastatteluoppaan sekä kerännyt valmiiksi kysymykset, jotka koen oleellisiksi juuri tämän tutkielman kontekstissa. Lisäksi olen pohjustanut aiheen saateviestissä tai saatekirjeessä riippuen, mitä kautta olen tavoittanut tekijän haastattelua ja kyselyä varten. Pyrin kysymyksiä suunniteltaessa myös ottamaan huomioon selkeyden ja helposti lähestyttävän muodon. Ennen lopullisten kysymysten lähettämistä pyysin muutamaa ystävää kommentoimaan niiden ymmärrettävyyttä ja korjasin näiden huomioiden kautta lopullisen haastattelun ja kyselyn muotoa ja sisältöjä. Lisäksi varmistin, että kyselylomakkeen täyttämiseen ei kulu liikaa aikaa ja että haastattelutilanne on tiivis, jotta tulokset eivät vaikutu negatiivisesti esimerkiksi turhasta toistosta ja pitkäväteisyydestä.

Tutkimusmenetelmien yksi haaste on haastateltavan ja vastaajien subjektiivinen kokemus tai käsitys aiheesta. Olen kuitenkin räätälöinyt kysymykset niin, että lomakkeen täytössä on tilaa vapaaseen kommentointiin ja ajatusten esiin tuomiselle. Myös haastattelukysymyksiä pohtiessa pyrin luomaan sellaisen rakenteen, joka on johdonmukainen ja joka pyrkii spesifien huomioiden tekoon. Toinen haaste voi olla se, että tulokset eivät vastaa tiedolla aiheen ajankohtaisuuteen tai merkittävyyteen. Toisaalta uskon, että tutkielman aihe, josta ei ole entuudestaan kirjallista aineistoa voi tuoda esiin uusia ja kiinnostavia näkökulmia tutkimuspohjalle, jota voi myöhemmin soveltaa ja

jatkokehittää. Tämän kerätyn tiedon kautta on siis mahdollista syventää ymmärrystä myös siitä, miten aiheen käsittelyä on jatkossa hyvä käydä.

Tutkimukseen osallistuvat ovat lähes poikkeuksetta ainutlaatuisia yksilöitä. Vertailukelpoisia tapauksia on siis lähes mahdoton löytää. Näin ollen perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit ovat ongelmaisia myös tämän tutkielman kohdalla. Tutkimukseen osallistuneet työskentelevät vaihtelevissa ja toisistaan poikkeavissa työympäristöissä, vaikka yhtäläisyyksiä haastateltavan ja vastaajien kokemuspohjassa voi olla esimerkiksi koulutustaustan tai toimialan kautta. Tässä tapauksessa yhteinen tekijä on siis se, että kukin on työskennellyt tai työskentelee parhaillaan esittävien taiteiden parissa. Yleiset kokemukset työelämästä ja muutokset siinä vaikuttavat myös vastauksiin. Tutkimuksen toistettavuuden haaste syntyy siis tilanteessa, jossa maailma ja työelämä sellaisenaan on jatkuvan muutoksen alaisena. Myös lavastajien työllistymisessä ja yleisessä esittävien taiteiden työllisyystilanteessa tapahtuu muutoksia jatkuvasti, joten tutkimuksen kautta syntynyt tieto on sidoksissa useampaan kuin yhteen asiaan. Kerätty materiaali voi siis värittyä monen ajankohtaisen ilmiön tai yleisen työllistymisen haasteen kautta. Näin ollen vastaukset siihen, *missä* ja *miten* valmistuva lavastaja voisi työllistyä riippuu useasta tekijästä. Lisäksi tutkimuksen ajankohta voi vaikuttaa osallistujien vastauksiin siitä, miten esimerkiksi Ukrainan sodan ja koronaepidemian jälkimainingit vaikuttavat eri alojen toimintaan ja sitä kautta lavastajien työllistymiseen nyt ja tulevaisuudessa.

3.2 Menetelmän toteutus

Lähestyin menetelmää kahdesta suunnasta: ensin tutkimalla erilaisia haastattelun muotoja ja tämän jälkeen tutustumalla erilaisiin kyselylomakkeisiin. Huomioni kiinnittyi kummankin menetelmän kohdalla tilanteiden selkeyteen ja helposti lähestyttävään muotoon. Näin ollen pyrin tekemään kummastakin muodosta informatiivisen ja kiinnostavan. Halusin, että vastaamisen tai osallistumisen tilanne on helposti lähestyttävä. Lisäksi halusin luoda tilaa muodostaa omat mielipiteet esitettyihin kysymyksiin vastausvaihtoehtojen sijaan. Lomake rakentui lopulta vaihtelevista kysymyksistä lavastajan työllistymisen aiheen ympärillä. Haastattelun kysymykset syntyivät samasta lähtökohdasta mutta työnantajan position huomioiden. Olin lisäksi kiinnostunut kuulemaan, millaiseksi työelämä on muodostunut lavastajan töitä tekeville sekä mitä työllistyminen työnantajan toimintaympäristössä vaatii.


Suoritin kyselytutkimuksen Google Forms¹⁶ lomakkeella, joka mahdollisti kyselyn jakamisen helposti esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja sähköpostitse. Tämän jälkeen kävin läpi **Kuviteltu todellisuus**¹⁷ jäsenlistan läpi ja poimin sieltä kaikki lavastajat, lavastussuunnittelijat tai lavastajan töitä tekevät, joiden yhteystiedot oli löydettävissä. Sain opiskelijakollegalta muutaman tekijän yhteystiedot, jotka lisäsin postituslistalle. Julkaisin kyselyn niin ikään saateviestillä **Lavastus- ja pukusuunnittelijoiden liiton** (LP) Facebook-ryhmän seinällä. Tällä tavoin pyrin tavoittamaan myös henkilöitä, jotka eivät olleet aiemmin mainitussa jäsenlistassa. Tämä mahdollisti myös nopean kommunikoinnin

¹⁶ "Google Forms on Googlen lomaketyökalu, jolla voi luoda lomakkeita ja kyselyjä. Kerättyjä tietoja voi analysoida reaaliajassa erilaisten kaavioiden avulla ja tietoja voi tarkastella myös Google Sheets'in avulla." (Joensuun mediakeskus).


¹⁷ "Kuviteltu todellisuus on lavastus- ja pukusuunnittelijoiden (LP) tuottama verkkonäyttely, jossa voi tutustua kuvamateriaalin ja videoklippien avulla mm. elokuvan, television, teatterin, esittävän taiteen ja näyttelysuunnittelun parissa työskentelevien lavastus- ja pukusuunnittelijoiden taiteellisen suunnittelutyön tuloksiin." (Kuviteltu todellisuus).

mahdollisten lisäkysymysten osalta sekä kyselyn jakamisen ryhmän ulkopuolisille lavastajille. Kyselyyn sai vastata omilla tiedoillaan tai anonyymisti. Halusin, että tilanne mahdollisti mielipiteiden riippumattomuuden siitä, että kyseinen vastaus voitaisiin liittää tekijän persoonaan tai kokemukseen. Näin ollen vastaukset voisivat myös olla rohkeita avauksia niistä epäkohdista, joita on työelämässä mahdollisesti kohdannut. Lopulta yksi vastaaja seitsemästä halusi esiintyä omilla tiedoillaan kyselyn tuloksissa.

Haastattelututkimusta varten etsin verkosta kiinnostavia tekijöitä ja toimijoita ja perehdyin heidän toimintaansa lavastajan työllistymisen näkökulmasta. Kysymykset, joita esitin itselleni tilanteessa olivat muun muassa *se, voisiko lavastaja työllistyä kyseisessä toimintaympäristössä ja onko lavastaja aiemmin työllistynyt kyseisen työnantajan toimesta*. Tämän pohjalta keräsin usean eri toimijan yhteystiedot erilliseen yhteystietolistaan, jonka jälkeen lähestyin heitä ensin soittamalla ja myöhemmin tekstiviestin ja sähköpostin kautta. Viesteissä esittelin haastattelun kontekstin ja aiheen käsittelyn merkittävyyden juuri heidän kohdallaan. Oleellista lähestymisessä oli se, että haastateltava kokee tarjoavansa oman asiantuntijuutensa kautta tärkeää tietoa tutkielmalle. Lopulta sain muutamia myöntäviä vastauksia eri toimijoilta, mutta aikataulusyistä vain yksi haastattelu toteutui. Valmistauduin haastatteluun koostamani haastatteluoppaan mukaisesti (ks. liitteet). Lähetin haastattelukysymykset etukäteen ennen varsinaista haastattelua. Tätä kautta haastateltava pystyi perehtymään aiheeseen tarkemmin ja pohtimaan minkälaisia huomioita haluaa tuoda haastattelutilanteessa esiin. Kerroin myös, että haastattelun aikana oli mahdollisuus käydä vapaata keskustelua aiheesta ja että lähtötiedoista poikkeavia ja tarkentavia kysymyksiä saattaisi syntyä keskustelun edetessä.



Nykyihmisellä on luultavasti
monta uraa työelämänsä
aikana.



4 Lavastajan työllistyminen NYT!

Tässä luvussa avaan ensin taustoja lavastajan työnkuvan muutoksiin ja esittävien taiteiden alan yleiseen työllisyystilanteeseen. Lavastajan työllistyminen voi vaihdella alueittain ja ajanjaksoittain, mutta tämän kappaleen alaluvuissa tuon esiin erilaisia näkökulmia aiheeseen ja työllistymistä mahdollistavat tekijät, jotka koen oleellisiksi. Valitun rajauksen kautta vedän lopuksi yhteen osatekijät, jotka vaikuttavat lavastajan työllistymiseen alalukujen tiedon pohjalta.

4.1 Taustaa

Pitkälle 2000-luvun alkuun saakka lavastajakoulutus valmisti kentälle yhtenäistä tietoa ja taitoa omaksuneita tekijöitä, jotka toimivat monipuolisesti niin teatterin parissa kuin elokuva- ja tv-tuotannoissa. Lavastajakoulutuksen yleisen kehityksen kautta sekä Elokuva- ja lavastustaiteen laitoksen kanssa (ELO) yhdistyessään myös teatterin parissa työskennelleet lavastajat pääsivät kehittämään taitojaan ja hyödyntämään televisiolavastuksen virtuaalitekniikoita ja digitaalisen kuvankäsittelyn mahdollisuuksia. (Gröndahl 2020, 115.) Pidempään jatkunut ajatus ammattikunnan yhtenäisyydestä kuitenkin lähti eriytymään, kun digitaalisten välineiden myötä tarvittiin niin paljon uutta osaamista, ettei niiden opiskelu enää mahtunut samaan tutkintoon teatterityön taitojen kanssa. Näin ollen esitysvälineet jakoivat lavastajakoulutukset kahteen selkeästi toisistaan loittonevaan alaan (Gröndahl 2020, 115-116.) Osittain näiden välineiden hyödyntäminen säilyi teatterilavastajien kohdalla, vaikka pääpaino opetuksessa toteutui tiivistyneenä yhteistyönä Teatterikorkeakoulun kanssa.

Voidaan ajatella, että työvälineiden kehittyminen ja yleinen digitalisoituminen tuhoaa potentiaalisia työpaikkoja (Kattelus ja Jokinen 2017, 98). Sama muutoskohta voitiin nähdä esittävien taiteiden lavastajilla siinä, miten koulutusohjelmien eriytyminen ja teknologisista välineistä luopuminen mahdollisesti vaikeutti myöhempää työskentelyä esimerkiksi elokuva- ja tv-tuotannoissa. Toisaalta tämä ei ollut yksiselitteistä ja yhtäläillä aiempi yhteistyö Elokuvataiteen laitoksen kanssa mahdollisti juuri nämä työpaikat näiden välineiden kautta. (Gröndahl 2020, 109.) Toisin sanoen vaikutukset näkyivät ennen kaikkea esittävien taiteiden lavastajien koulutuksen kehittämistyössä, jossa alettiin hahmotella uudelleen kahden erillisen lavastuksen laitoksen omia opetussuunnitelmia ja niiden henkilökohtaisia päämääriä, ja jossa teknisten välineiden sijaan pohdittiin uudenlaisia tapoja lähestyä lavastamista ja sen merkityksiä esityksessä.

Lavastajakoulutuksen sisällöt ja päämäärät muuttuivat erityisesti kun lavastaja alettiin nähdä luovana ajattelijana ja tekijänä käsityötraditiosta irrallaan. Lavastajakoulutuksen lehtori **Eeva Ijäs** esitteli koulutuksessa muun muassa analyttisen lukutavan ja kiinnitti huomiota uudella tavalla taiteelliseen ideointiin ja sen välineisiin. (Gröndahl 2020, 132.) Tarkoitus oli ravistella perinteisestä kuvittamisen traditiota sekä ilmaisun pintapuolisuutta ja vahvistaa luovan tekijän henkilökohtaisia taiteellisia prosesseja. Näin ollen tekijöiden osaaminen ja taidot alkoivat koulutuksen sisällä eriytymään henkilökohtaisen kokemuksen, osaamisen ja ajattelun korostamisen myötä. Toisaalta koulutuksen sisällöt pyrkivät silti vastaamaan ammattikentän vaatimukseen ja yleispätevien taitojen toteutumiseen sekä asiantuntijuuteen, joka koettiin oleelliseksi työelämän näkökulmasta. Koulutuksessa esiteltiin näin ollen uudenlaisia tai vaihtoehtoisia kurssikokonaisuuksia (Dramaturginen jäsentämiskyky, Tilahahmotus, Lavastuksen

historia ja nykypäivä, Idean kehittäminen ja välittäminen, Kyky havainnoida ympäristöä, Improvisaatio, Tiedon haku ja luova käyttö, Kyky toimia ryhmässä, kollektiivinen työtapa sekä Yhteistyö – dialogi), jotka tarkastelivat tekemisen prosesseja taiteellista ajattelua vahvistavasta näkökulmasta. (Gröndahl 2020, 136.)

Tämä huomio koulutuksen sisällöllisissä käännekohtissa saattoi myöhemmin luoda pohjaa lavastajan työtapojen laajenemiseen aiemmin mainittujen laajennetun skenografian osaamisalueisiin ja sitä kautta myös teosten skenografisten osa-alueiden monipuoliseen toteuttamiseen. Toisaalta käsitykset ja oletukset lavastajan työnkuvasta ja ammatin toteutumisesta saattoivat pysyä ennallaan erityisesti työnantajien osalta. Yhtäläillä monet työllistymiseen liittyvät osatekijät, kuten sukupuoli, ikä ja aiempi työkokemus saattoivat edistää tai hidastaa myöhempää työllistymistä koulutuksen jälkeen. Voidaan siis ajatella, että lavastajakoulutuksen sisäinen kehitys ei välttämättä näkynyt tasa-arvoisessa työmarkkinakohtelussa tai uusien työtilanteiden syntymisessä tai noteeraamisessa.

Teknologinen kehitys ja uudet digitaaliset välineet monimutkaistivat esittävien taiteiden lavastajan ammattikuvan perinteistä toteutumista, kun kaiken kattavaan opetukseen ja koulutussisältöjen toteuttamiseen ei ollut enää resursseja (Gröndahl 2020, 137). Tämä tarkoitti mahdollisesti ammatti-identiteetin kehityksen näkökulmasta kahta asiaa: uusiin työtehtäviin tai jopa ammatteihin kouluttautumista tai vaihtoehtoisesti paluuta rajatumpien osaamisalueiden haltuunottoon ja niiden kehittämiseen. Koulutuksen näkökulmasta jälkimmäinen ammatillinen eriytyminen johti taiteellisten vastuualueiden tarkempaan määrittelyyn, ammatillisten identiteettien kapenemiseen ja eri aloilla tarvittavan asiantuntijuuden korostamiseen. (Gröndahl 2020, 137.)

Näin ollen esityksen tuottamiseen saattoi syntyä uusia ja lavastajan työnkuvasta eriytyviä tehtävänimikkeitä, esimerkiksi videosuunnittelija, ohjelmoija tai animaattori. Tämä muutos ei poistanut kuitenkaan koulutuksen tarjoamaa laaja-alaista osaamis pohjaa ja taitoja, joiden kautta lavastajan osaamisalueen voitiin yhä nähdä ylittävän taiteidenvälisyyttä. Toisin sanoen lavastusta opiskeleva saattoi silti toimia opintojen aikana monipuolisesti esimerkiksi valokuvaajana, videotuotannoissa, animaation ja graafisen suunnittelun parissa (Niemi 2019, 2).

Lavastajan osaamisen kehitys teoreettisella, akateemisella ja taiteellisella tai “älyllisellä, kehollisella ja visuaalisella” tasolla ylläpitivät kuitenkin kuvaa ammatin monimuotoisuudesta (Niemi 2019, 8). Näin ollen lavastajan taitojen ja osaamisen arviointi ja monipuolinen hyödyntäminen on ollut aina sidoksissa tekijän omaan erikoistumishaluun tai urapolun rakentamiseen, mutta myös nykypäivän työelämän odotuksiin ja vaatimuksiin monipuolisesta ajattelusta ja osaamisesta. On siis mahdollista, että lavastajan koulutuksen kehittämä osaaminen laajojen kokonaisuuksien hahmottamisessa ja hallinnassa sekä itsenäisessä kriittisessä ja luovassa ajattelussa sekä visuaalisessa ilmaisutaidossa on aina nähty haluttuna osaamisena myös työelämässä lukuisilla aloilla (Niemi 2019, 7). Teknologisen kehityksen aikakaudella työtapojen ja työympäristöjen muuttuessa nopeallakin tahdilla, voi lavastaja nykyisenkin koulutuksen kautta laajentaa osaamistaan ja mukautua uuden ajan tarpeisiin, mikäli kokee ne itselleen mielekkäiksi. Ei ole myöskään harvinaista, että tekijä hankkii kaksi tai kolmekin tutkintoa toimeentulon turvaamiseksi. (Gröndahl 2020, 137.) Vaihtoehtoisesti tämä voi johtaa kouluttautumiseen taiteellisia prosesseja sivuaviin ammatteihin (Niemi 2019, 20). Laajemmin ajateltuna uuden ammatin opiskelu ja alan-vaihto alkavat yleistyä nyky-yhteiskunnassa uusien työtapojen ja työympäristön

kehittyessä (Kattelus & Jokinen 2017, 98). Tämä kehitys näkyy yhtälailla lavastajien keskuudessa nykypäivänä ja siinä, että nykyihmisellä on luultavasti monta uraa työelämänsä aikana (Kattelus ja Jokinen 2017, 99).

Lavastustaiteen soveltamisesta eri aloilla on kirjoitettu opinnäytetöissä, jotka löytävät uudenlaisia suhteita lavastajan työn ja sen todentumiseen esimerkiksi kirjallisen ilmaisun, liveroolipelien tilallisten ja lavastuksellisten elementtien sekä yhteissuunnittelun ja ”todellisen elämän” konteksteissa (Niemi 2019, 19). Voidaan siis ajatella, että lavastajien kiinnostuksen kohteet ovat ohjanneet tekijöitä tarkastelemaan uudestaan myös ammatti-identiteetin monimuotoisuutta ja osaamisen hyödyntämistä vaihtelevissa työ- ja toimintaympäristöissä. Tämä ei toki tarkoita varmaa työllistymistä eri aloilla tai ”oikeanlaisen” osaamisen suoranaista hallintaa, mutta vahvistaa käsitystä omien taitojen uudelleen asettamisesta myös perinteisten työympäristöjen ulkopuolelle. Lisäksi koulutuksen luoma pohja visuaalisen ja tilallisen ilmaisutaidon, ryhmätyötaitojen ja johtamisen, laajojen kokonaisuuksien hallinnan ja itsenäisen, kriittisen ja luovan ajattelun kautta todentaa näitä mahdollisuuksia työllistymisessä (Niemi 2019, 6).

Seuraavassa kappaleessa esittelenkin tarkemmin näkökulmia näiden lähtökohtien kautta lavastajan mahdolliseen työllistymiseen niin perinteisissä, taiteidenvälisissä kuin niitä ylittävissä työympäristöissä ja tilanteissa. Hyödynnän kyselyn tuloksia sekä asiantuntijahaastattelua osana näitä huomioita, ja joita nämä subjektiiviset havainnot mahdollisesti vahvistavat. Toisaalta otannan vähyyden kautta ei voida luoda suuria linjoja asioiden todenperäisyyteen tai työpaikkojen vakiintumiseen tällä hetkellä, mutta ne ohjaavat keskustelua ammatti-identiteetistä ja osaamisen monipuolisuudesta suuntaan, joka mahdollistaa vähintään tämän tutkielman ja aiheen merkittävyyden

huomioimisen. Toivottavasti tämä luo pohjaa myös tulevaisuuden kehityskulkuun, jossa lavastajan ammattitaidon voidaan nähdä tarjoavan tekijöille liikkumatilaa oman osaamisen ja taitojen kokonaisvaltaisessa hyödyntämisessä.

4.2 Kolme näkökulmaa lavastajan työllistymiseen NYT!

Koen, että oma käsitykseni lavastajuudesta ja sitä kautta lavastajan työllistymismahdollisuuksista hakee vielä muotoaan. Näin ollen koin tarpeelliseksi kysellä alalla toimivilta tekijöiltä ja haastatella yhtä asiantuntijaa, jotta oma näkemykseni aiheeseen laajenisi. Toisin sanoen pyrin hyödyntämään tätä tietoa refleктоimalla sitä omiin kokemuksiin ja havaintoihin sekä kirjalliseen aineistoon aiheesta. Kyselyn ja haastattelun tarkoitus on vastata kysymykseen valmistuvan lavastajan työllistymismahdollisuuksista ja tuoda esiin millaisia käsityksiä, odotuksia ja vaatimuksia lavastajan työllistymiseen voi liittyä. Aineistossa esiin tulleiden huomioiden vertailu ja reflektointi aiemmin esitetyn tiedon nojalla pyrkii vastaamaan kysymykseen lavastajan työmahdollisuuksista myös eri työympäristöissä. Vertailemalla kerättyä aineistoa toisiinsa myös lukijan on helpompi nähdä eri työllistymismahdollisuuksia ja -reittejä esimerkiksi valmistumisen kynnyksellä. Tämän tutkielman osalta olen jakanut näkökulmat kolmeen kategoriaan: teatteritalo, kulttuuritapahtuma ja muu toimintaympäristö. Aiemmin esitetty lavastajan laajentunut työnkuva toimii pohjana, jossa työmahdollisuuksia voidaan nähdä nykyhetkessä kyseisissä työympäristöissä.

4.2.1 Teatteritalo

Teatteritaloilla on pitkä historia lavastajien työllistämässä ja tämä näkyy myös pohjana koulutuksessa, joka tähtää näiden työpaikkojen täyttämiseen¹⁸. Teatteritaloja voidaan siis pitää yhtenä ilmeisimmistä työympäristöistä, joissa lavastaja työskentelee ammattiin valmistuttuaan. Myös koulutuksen sisällöt ja painotus opinnoissa vastaavat teatteritaloissa toimimisen edellytyksiä¹⁹. Erityisesti työharjoittelu, suuremmat kurssikokonaisuudet²⁰ ja esitysvierailut opintojen aikana tukevat tätä lähtökohtaa. Näin ollen ammattiin valmistuvat lavastajat opettelevat teatteritaloissa tarvittavia taitoja, vierailevat teatteritalojen esityksissä ja suorittavat niissä mahdollisen työharjoittelun. Useat lavastajat ovat myös vaihtoehtoisesti aloittaneet uransa käymällä jonkin parivuotisen kuvataidekoulun ja työskennelleet sen jälkeen oppipoikana tai oppisopimuksella lavastamossa ja myöhemmin työllistyneet lavastajana kyseisissä teatteritaloissa (Gröndahl 2020, 108). Eräs lavastaja sanookin kyselyn pohjalta, että “ei ole koskaan hakenut töitä ensimmäisen työharjoittelun jälkeen”. Kyselyn mukaan myös esimerkiksi tekijöiden määräaikainen kiinnitys laitosteatterissa on rakentanut tekijän pohjaverkostoa, joka on myöhemmin mahdollistanut uudet tai toistuneet työtilanteet. Töitä ei ole tarvinnut etsiä, vaan “lavastajan työt ovat tulleet pyytämättä” toteaakin eräs tekijä kyselyssä.

Myöhemmin erilaiset kontaktit esimerkiksi ohjaajien kanssa ovat synnyttäneet työtilanteita, jossa lavastajat ovat päässeet

¹⁸ “Opinnot mahdollistavat työskentelyn sekä suunnittelijana teatteri- ja taideinstituutioissa” (Taideyliopisto a).

¹⁹ “Esittävien taiteiden lavastajan tehtäviin kuuluu vastata esitystilän visuaalisista ja toiminnallisista ratkaisuista. Lavastaja perustaa suunnitelmansa omaan taiteelliseen näkemykseensä sekä taiteellisen työryhmän yhteisiin kokeiluihin, ratkaisuihin ja tavoitteisiin. Lisäksi lavastajan tehtäviin kuuluu toimia yhteistyössä useiden toteutuksesta vastaavien ammattiryhmien kanssa.” (Taideyliopisto a.)

²⁰ Esimerkiksi kurssit: Esittävien taiteiden historia 1-3, Pienoismalli, Lavastuksen materiaalioppi, Tekniikka, työpajat ja työturvallisuus, Taiteellinen ennakkosuunnittelu ja Suuri näyttämö (Taideyliopiston opinto-opas, taiteen kandidaatti 2021-2025 & taiteen maisteri 2021-2025).

“ohjaajien mukana uusiin taloihin” töihin tai “pyytämällä”, kuten kyselystä selviää. Yhteistyö on voinut vakiinnuttaa työpaikan kyseisissä työympäristöissä, kuten kyselyyn vastannut lavastus- ja pukusuunnittelija Reija Hirvikoski totesi: “ohjaajat ovat oppineet tuntemaan taiteellisen laatuni ja työskentelymoraalini”. Toisin sanoen työpaikkojen toteutuminen on voinut syntyä verkostoitumisen kautta koulutuksen aikana tai myöhemmin työelämässä. Työ laitosteatteerissa on voinut toteutua myös oma-aloitteisuudesta käsin, kuten eräs lavastaja kertoo: “Laitoin sähköpostia Lappeenrannan teatterin johtajalle, että haluaisin työharjoitteluun. Sain ensimmäiseksi hommaksi lavastaa, suunnitella puvut ja videot Lappeenrannan teatterin suurelle näyttämölle”. Voidaan siis ajatella, että kyseiset työpaikat teatteritaloissa ovat monesta osatekijästä kiinni: sosiaalisista suhteista, oma-aloitteisuudesta sekä tekijän osaamisesta, koulutustaustasta ja maineesta. Tämä näkyi myös kyselyssä, jonka pohjalta eräs tekijä pohti työllistymistä ja sen keinoja: “Minusta lavastaja, joka osaa artikuloida oman erikoisosaamisensa ja kiinnostuksensa kohteet ja kommunikoida niistä voi työllistyä helpostikin. Lavastaja voi myös itse ehdottaa proggista ja kerätä työryhmän esimerkiksi apurahan voimin. Lavastaja voi myös ehdottaa teatterin johdolle esitystä. Lavastajan työ syntyy työryhmissä tai parin kanssa. Projekteja voi kehitellä vaikka päiväkävelyllä, lounaalla tai bissellä. TE-toimistosta niitä ei löydy.” Kyselyn tiedon pohjalta lavastajien työpaikkojen toteutuminen teatteritaloissa on toteutunut myös tilanteessa, jossa lavastajaa pyydetään osaksi produktiota ja työryhmää. “Hyvin harvoin työtä on tarjonnut teatterinjohtaja”, jatkaa Hirvikoski.

Oleellista teatteritaloissa työllistymisessä on aiemmin esitettyjen huomioiden lisäksi työpaikkojen paikallisuus sekä yleinen kolmen vuoden määräaikaisuus, joka määrittää vapaat tai vapautuvat työpaikat. Riitta Väisäsen (2017) mukaan jo eläkkeelle

jäänyt hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen toimialajohtaja **Tuija Willberg** sanoo “Kolmen vuoden määräaikainen työsopimus sopimus on hyvin yleinen käytäntö teatterialalla.” (Väisänen, 2017.) Usein teatteritaloissa on kiinnityksellä näissä työsuhteissa yksi tai useampi lavastaja, jotka vastaavat produktioiden skenografisesta toteutuksesta. Näin ollen kiinnitetyt lavastajat saattavat tehdä myös niin sanotun “tuplasuunnittelun” eli lavastus- ja pukusuunnittelun, jonka eräs lavastaja totesi kyselyssä olevan lähes poikkeuksetta oletus. Tämä voi tarkoittaa lavastajan erityisosaamisen toteutumista tai vaatimusta myös pukusuunnittelun osalta. Uusien työpaikkojen toteutuminen on siis riippuvainen työsopimuksen kestosta tai mahdollisista irtisanomis- tai irtisanoutumistilanteista, mutta myös osaamisen laaja-alaisuudesta.

Teatterialan työehtosopimuksen pohjalta voidaan ajatella, että sopimus on lähtökohtaisesti kolmivuotinen, ellei työntekijä tai työnantaja irtisano kyseistä sopimusta kirjallisesti.²¹ Esimerkiksi Helsingin kaupunginteatterin lavastaja **Katariina Kirjavainen** ja Suomen Kansallisteatterin lavastaja **Kati Lukka** ovat talojen kotisivujen mukaan vakituisissa työsuhteissa (Kirjavainen; Suomen Kansallisteatteri). Toisin sanoen työpaikat valmistuvalle lavastajalle ovat osaamisesta riippumatta kiinni joko työsopimuksen määräaikaisuudessa tai sen päättymisessä. Yhtäläillä teatteritalojen työpaikat ovat paikallisia. Eräs lavastaja pohti tätä kyselyssä: “Töitä on koulutetulle lavastajalle, joka suostuu tekemään töitä pääkaupunkiseudun ulkopuolella.” Toinen kyselyyn vastannut tekijä jatkaa: “Varmastikaan kaikki työt eivät ole juuri niitä omia "unelmaduuneja", mutta useimmille se lienee työelämän realiteetteja.” Näiden huomioiden kautta

²¹ “Sopimuksen voimassaolo jatkuu sopimuskauden päättymisen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanoa vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.”(Teatterialan työehtosopimuksen 2023-2025 allekirjoituspöytäkirja, 2023.)

työllistyminen myös lavastajan perinteisessä työympäristössä eli teatteritaloissa vaatii erityistä joustavuutta ja ymmärrystä laajemmin työn levittäytymisestä oman kotipaikkakunnan tai totutun toimialueen ulkopuolelle. Ja yhtälailla tämän huomion kautta on mahdollista ajatella, että pääkaupunkiseudun yleinen työllistymisen tilanne voi olla kilpailullisempi kuin muiden paikkakuntien.

Työpaikkojen rekrytointi voi tapahtua talon sisäisesti tai avoimen tai keskitetyn haun kautta. Talon sisäisen rekrytoinnin kautta työpaikat voidaan mieltää piilotyöpaikoiksi, jolloin työpaikka täytetään ennen mahdollista avointa työnhakutilannetta. Piilotyömarkkinat ovatkin kasvaneet huomattavasti, kun työpaikkoja ei laiteta julkiseen hakuun. Sitran vuonna 2016 teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa on jopa 360 000 täyttämätöntä työpaikkaa, joista 270 000 edustaa niin sanottuja piilotyöpaikkoja (Sitra, 2016). Tämän lisäksi jopa kolme neljästä rekrytoinnista tapahtuu täysin ilman avointa hakua (Heinonen, 2016). Tähän voi yleisellä tasolla vaikuttaa hakemusten määrän hallinta, jossa pyritään minimoimaan työnhakuprosessin resursseja (Kattelus & Jokinen 2017, 105). Toisaalta työpaikoista voidaan ilmoittaa suljetuille sivustoille, joita alan asiantuntijoiden tiedetään seuraavan (Kattelus & Jokinen 2017, 105). Tämä mahdollistaa työnhaun kohdentamisen niiden tekijöiden keskuuteen, joiden oletetaan omaavan työhön tarvittavat taidot, kokemus ja osaaminen. Paikkaa ei välttämättä laiteta edes yleiseen hakuun, vaan tekijä etsitään muilla keinoin (Kattelus & Jokinen 2017, 105). Tässä oleelliseksi voi muodostua aiemmat sosiaaliset suhteet tai aiempi työkokemus työharjoittelun tai oppisopimuksen kautta.

Helsingin Kaupunginteatterin kotisivujen mukaan teatteritalo hakee aika ajoin eri alojen ammattilaisia avoimena oleviin tehtäviin. Avoimista työpaikoista ilmoitetaan näin ollen

tilanteen mukaan esimerkiksi heidän sosiaalisen median kanavissa, TE-palveluiden sivuilla ja teatterin verkkosivuilla (Helsingin Kaupunginteatteri). Toisaalta sivun tietojen mukaan työpaikkaa voi hakea myös avoimen hakemuksen kautta ja työtehtävä täytetään, mikäli osaamista vastaavaa työtä löytyy. Avointen työhakemusten muoto onkin työelämässä normalisoitunut ja erityisesti uuden lakiuudistuksen ja työnhakumallin myötä (Alaja, 2022). Tätä kautta myös teatteritalot keräävät tietoa osaajista jo ennen varsinaista työnhakuprosessia. Tämä voi osaltaan vauhdittaa uuden tekijän palkkaamista ja kiinnittämistä. Duunitorin Työnhakuoppaan mukaan avoin hakemus on hyvä tapa osoittaa motivaatio, esitellä osaamista ja napata piilotyöpaikka unelmien työnantajalta (Duunitori b). Tällaisen ennakoivan työnhaun kautta tekijä voi välttää kilpailun vapautuvasta paikasta ja saada töitä toivomaltaan työnantajalta tai teatteritalolta. Tämä ei poista kuitenkaan sitä lähtökohtaa, jossa työpaikkojen eräänlainen piiloutuminen voidaan nähdä omaa työllistymistä hidastavana tekijänä. Yhtäläillä se voi olla tietyn ajan realiteetti, jossa yhteiskunnalliset muutokset muuttavat myös työllistymisen rakenteita laajemmin esittävien taiteiden alalla tai teatteritaloissa toimimisen osalta. Kyselyssä eräs tekijä toteaaakin: “olen hyvin tietoinen siitä, kuinka kiven alla työt on”.

4.2.2 Kulttuuritapahtuma

Teatteritalojen lisäksi lavastaja voi työllistyä taiteidenvälisissä tuotannoissa tai osaamista soveltavissa ympäristöissä. Tällaisia työympäristöjä ovat esimerkiksi kulttuuri- tai yleisötapahtumat, museo- ja näyttelysuunnittelu tai installaatiotaide. Kyselyn tulosten pohjalta tämä on ollut myös yleinen työllistymisreitti

alalla toimivien lavastajien keskuudessa. Lavastajat ovatkin työllistyneet vastausten perusteella tapahtumissa, kuten näyttelyissä, messuilla ja festivaaleilla. Kysyntä ylipäättään kulttuuritapahtumille on viime vuosina lisääntynyt ja erityisesti epidemian jälkeisessä ajassa. Tästä kielivät ennätyselliset kävijämäärät esimerkiksi musiikkitapahtuma Flow-festivaaleilla²² ja vuonna 2021 ensimmäistä kertaa järjestetyssä kansainvälisessä kuvataidetapahtuma Helsinki Biennaalissa²³. Tämä voi tarkoittaa myös uusien tapahtumien aaltoa, joissa taiteidenvälisyyttä tullaan vahvistamaan entisestään. Näin ollen valmistuvan lavastajan osaaminen ja taidot voivat ohjata tekijän työllistymään erityisesti vaihtelevissa kulttuuritapahtumissa.

Halusin haastattelun kautta erityisesti tietää miten laajasti erilaisia tapahtumia toteuttava yhtiö Sun Effects Oy (muun muassa Helsinki Coffee Festival, Tikkurila Festivaali, Helsinki Biennaali 2021, Lux Helsinki, SLUSH, Flow-festivaali) voisi työllistää lavastajan ja miten lavastajan osaaminen vastaa kyseisen ympäristön toimintamalleja ja -muotoja. Seuraavaksi esittelen Tiiti Hynnisen haastattelun valikoidun litteroinnin, johon olen koonnut oleellista tietoa näiden työpaikkojen toteutumisesta sekä Sun Effects Oy:n käytänteistä työllistymiseen liittyen. Lisäksi keskustelussa nousi esiin kysymyksiä, joita pääsin niin ikään pohtimaan ääneen. Lihavoidut puheenvuorot ovat haastattelijan. Tarkemmat haastattelun kysymykset, joiden ympärillä keskustelua käytiin löytyvät tutkielman liitteistä.

²² "Loppuunmyydyin festivaalin ainutlaatuisesta tunnelmasta nautti kolmen päivän aikana ennätyselliset 90 000 kävijää." (Mäenpää, 2022.)

²³ "Kansainvälisen nykytaidetapahtuman menestys laitto pienen saaren kantokyvyn kovalle toisalle kesänä." (Vilkman, 2023.)

Ymmärsin, että Sun Effects osallistuu erilaisiin tapahtumiin: Flow-festivaali, Lux Helsinki, lista oli aika pitkäkin ja monipuolinen. Niin halusin sitä kautta olla yhteydessä teihin ja sitten löysin sun yhteystiedot *Head of Design* tittelillä. Haluatko lyhyesti esitellä itsesi ja ehkä ton tittelinkin kautta vähän avata, että minkälaisia asioita kuuluu sun työnkuvaan?

Mä oon Hynnisen Tiiti. Oon koulutukseltani valosuunnittelija ja toiminut sekä vapaan kentän valo-, video ja lavastus-suunnittelijana että laitosteattereissa ympäri Suomea ja tehnyt paljon myös kiertue-esityksiä ympäri maailmaa lähinnä nykytanssin parissa eli ollut varmaan yli 40 maassa tekemässä esittävää taidetta. Ja nyt mä oon aika tarkkaan 10 vuotta ollut täällä Sun Effectsillä töissä ja 2,5 vuotta koko suunnittelutoiminnan vetäjänä ja vastaan täällä tosiaan suunnittelijoiden resursseista ja siitä, miten tää tiimi pyörii. Projekteja tehdään paljon, mutta yritän pitää kokonaiskuvaa ja valvoa suunnittelijoiden toimintaa ja etua, että saadaan ne suunnitteluprosessit ja projektit kulkemaan mahdollisimman pehmeästi. Ja sit mä kuitenkin oon itse mukana tommosissa laajemmissa ja pidempikestoisissa sekä suunnitteluprojekteissa että asiakasrajapinnassa eli vastaan aika laajalla sektorilla noista suunnitteluprojekteista.

Laajoja kokonaisuuksia siis.

Ehkä vielä täsmennyksenä, että meillä tiimissä on suunnittelualueita aika paljon. Meillä on lavastussuunnittelijoita, sisustussuunnittelijoita, valosuunnittelijoita, videosuunnittelijoita. Tossa on ehkä ne päänimikkeet. Sen lisäksi meillä on tässä suunnittelutiimissä kuraattoreita ja projektikohtaisesti sit lisäksi vielä äänisuunnittelijoita. Vakkarina meillä ei ole

äänisuunnittelijoita, mutta projektikohtaisesti sit niitä myös. Vaihtelee vuosittain tosi paljon, miten meillä on freelancereita ihan niinku konseptoinnista suunnitteluun ja tekniseen toteutukseen. Tällä skaalalla niitä freelancereita voi olla sadasta kahteensataan meillä vuodessa töissä.

Mainitsitkin jo aiemman kokemuspohjan, mut miten olet päätynyt tähän kyseiseen työpaikkaan ja miten se vastaa sun aiempaa työkokemusta tai koulutusta?

Mä oon ollut aina suunnittelijana projektinjohtovetonen eli mä oon jo kouluajoista asti vetäny niitä suunnitteluprojekteja aika poikkeuksetta. Ja sit kun mulla on pitkä kokemus myös kiinteiden ja puolikiinteiden kohteiden suunnitteluista ja sitä kautta niistä projektien johtamisesta, varsinkin siitä projektisuunnittelujohtamisesta. Oon ollut myös johdollisen tai ehkä esihenkilötyöllisen vastuiden ja velvollisuuksien ylläpitämisestä ja valvomisesta aika kiinnostunut et mulla on esimerkiksi useamman kauden kokemus teatteri- ja mediatyöntekijöiden SVÄVin²⁴ hallitustoiminnasta ja sitä kautta valvonut ja kompannut lähinnä freelancer-suunnittelijoiden toimenkuvaa. Ja oikeestaan tän polun kautta mulla on ihan hyvät valmiudet siihen, mitä mä tällä hetkellä teen.

Mua kiinnostaa kuulla miten sä miellät lavastajan työnkuvan tai millaisten asioiden parissa sun mielestä lavastaja työskentelee? Voisin tarkentaa vielä, että esittävien taiteiden lavastaja. Tarkotan sillä henkilöitä ja lavastajia, jotka

²⁴ "SVÄV (aikaisemmin SVÄL) on vuonna 1992 perustettu ammatti- sekä taiteilija- ja kulttuurijärjestö. Jäseniä on 250, jotka ovat taiteellista, sisällöllistä ja ilmaisullista suunnittelutyötä tekeviä valo-, ääni- ja videosuunnittelijoita. Jäsenet työskentelevät sekä freelancereina että kiinnitettyinä erityisesti esittävien taiteiden alalla: ammattiteattereissa, vapaissa ryhmissä, teatteri-/tanssi-/musiikki-/esitystaideproduktioissa, opetus- ja koulutustehtävissä, yritysmaailmassa, festivaaleilla ja taideprojekteissa sekä -instituutioissa." (Teme d.)

työskentelee erityisesti ehkä teatterin, tanssin tai muun esittävän taiteen parissa.

No toihan on itselle tuttu, nimenomaan että ton esittävän taiteen kanssa oon työskennelly paljon ja myös siellä tehny - no enemmän ehkä nykytanssin puolella - tehny myös sitä. Mä itse käyttäisin ehkä sanaa tilasuunnittelu enemmän kuin lavastussuunnittelu siinä yhteydessä. Lavastajan toimenkuvan kirjohan on hirvittävän laaja, et sen yleistasollinen määrittäminen siinä, että se pätisi vaikka esittävän taiteen kokonaiskontekstiin niin ole hyvä, saa määrittää. Se ei oo mikään semmonen, että yksi lokero voidaan pistää kaikkeen, mutta kyllähän lavastajalla on suuri kokonaisvisuaalinen vastuu ja rooli teoksissa yhteistyössä muun taiteellisen työryhmän kanssa ja myös vastuu siinä, että poikkeuksetta jonkunlaisten narratiivisten kuljetusten tai narratiivisten viitekehysten ympärillä pyöritään. Niin tämän narratiivisen viitekehysten tukeminen ja esiintuominen ja kuljetusten luominen, näillä niinkun lavastussuunnittelun päätteinä syntyvillä asioilla, mitä ne ikinä onkaan, niin on kuitenkin ihan valtava rooli. Mutta kyllä ensisijaisesti mun mielestä kysymys on yhteistyön tekijästä. Et aika harvoin nää projektit on semmosia, että siellä yks yksinäinen suunnitelualue tekee kokonaistaideteosta, vaan se yhteistyö tuottaa kokonaistaideteoksen.

Itselläkin ehkä lavastajan titteli tai sen määrittely tän tutkimuksen kautta ja muutenkin levittäytyy niinkuin sanoit tosi moneen osa-alueeseen. Ja varmastikin tekijät itse haluaa sitä määrittää haluamallaan tavalla eri konteksteissa. No, te toimitte niin kuin mainittu monenlaisissa työympäristöissä ja erilaisten teosten, produktioiden ja tapahtumien parissa. Niin liittykö teillä työllistymiseen jonkinlaisia odotuksia tai

vaatimuksia suhteessa siihen, kun te palkkaatte suunnittelijan tiimiin tai projektiin?

Mun on ehkä syytä nostaa esiin, että meillä ei lähtökohtaisesti tehdä tuotantoja, jotka olisi esittävän taiteen tuotantoja. Et meidän suunnittelijat kaikki tekee kyllä esittävän taiteen tuotantoja, mutta niitä tehdään sit omina taiteellisina projekteina. Sun Effectsin perus projektirepertuaarissa on hirvittävän harvoin esittävän taiteen tuotantoja. Me tuetaan sitä ja tekijät kyllä itsessään. Suunnittelijat ja talon muu henkilökunta on hyvin tiiviisti tekemisissä esittävän taiteen kanssa, koska hyvin monella siellä on taustaa siitä jo ajalta ennen kun on ollut tässä talossa töissä. Mut se, mitä tässä työssä taas, mitä täällä tehdään tapahtumien ja kiinteiden ja puolikiinteiden, puhutaan nyt vaikka visuaalisen suunnittelun terminologialla eli visuaalisten suunnitelmien tuottamista, niin kyl siinä tarvitaan sekä vahvaa itsenäistä työskentelykapasiteettia että syvää kykyä yhteistyöhön. Eli yhtäläillä niinku siellä esittävän taiteen taiteellisissa työryhmissä niin kyl niinku se on sitä työryhmätyöskentelyä täällä myös. Ja myös monialaista suunnittelua hyvin poikkeuksetta, jossa kaikki suunnittelualueet on vähintäänkin limittäin ja lomittain. Mut sit johtuen siitä, että tää on yritystoimintaa ja projektit on hyvin vaihtelevia, et tommonen tapahtumantuotannon prosessimalli ei ihan mene lineaarisesti yhteen vaikka esittävän taiteen prosessimallin kanssa. Niin tän projektimaailman, tän projektiosaamisen omaksuminen on tärkeätä, mutta se ei oo mikään edellytys, että täällä pystyy tekemään töitä. Siihen myös opetetaan ja siihen oppii, kun täällä työskentelee. Esittävässä taiteessa tehdään hyvin tiukoilla budjeteilla yleensä asioita ja yhtäläillä meillä se budjettivastuullisuus on tärkeätä eli se, että pystytään tuottamaan sitä suunnitelmaa annetuilla resursseilla

ja taloudellisilla raameilla. Niin se, että pystyy hahmottamaan sitä konseptointia ja suunnittelutyöskentelyä suhteessa siihen toteutusbudjettiin niin se on tärkeässä roolissa. Tossa ehkä niitä avainasioita.

Voiko näin ollen ajatella, että teillä lavastajat voi työllistyä sitten näiden odotusten tai vaatimusten kautta?

Tällä hetkellä jos kattoo meidän tiimin rakennetta niin yksittäistä suunnittelualoista meillä on eniten edustettuna lavastajat, että kyllä voi.

Tilaosaamista tarvitaan siis monessa suhteessa.

Tilaosaamista tarvitaan ja jos sitä ajattelee, että tän firman toiminta on varmasti lähtenyt sen valosuunnittelun kautta, että se on ollut se alunperin määrittävä tekijä. Mutta valohan itsessään on niin immateriaalinen elementti, että ilman sitä tilaa valolla ei välttämättä aina ole optimaalista mahdollisuutta toteutua. Ja kyllä se, että ruvetaan puhumaan kokonaisvisuaalisesta suunnittelusta ja tilaratkaisuista yhdessä tän audiovisuaalisen kokonaisuuden kanssa niin lopputulos poikkeuksetta löytää enemmän.

No miten sitten tällaisessa tilanteessa, jossa lavastaja mahdollisesti hakee työpaikkaa teiltä niin miten te hoidatte mahdolliset työtilanteet tai työsuhteet? Onko ne projektiluontosia? Kertaluontosia? Onko mahdollisuutta vakituisen työpaikkaan? Miten tällaiset työllistämisen tilanteet toteutuu teillä?

Jos palaan keskustelussa vähän taaksepäin niin sekä että. Meillä

on tälläkin hetkellä sekä vakituisia että projektikohtaisia suunnittelijoita. Ja tämä on se malli, millä me tullaan toimimaan myös jatkossa. Eli lähtökohta on se, että me täytetään tarvetta mitä meillä olevilla projekteilla on. Nyt kehityssuunta on mennyt siihen, että ilahduttavasti sitä tarvetta on ollut enemmän ja enemmän myös vakituisille työsuhteille. Ja sehän taas on sen työyhteisön kannalta, tekemisen kannalta optimitilanne, että meillä on yhtenäinen ja toimiva tiimi, jossa työntekijät ei koko ajan vaihdu. Mutta silti toi projektikanta vaihtelee vuosittain niin paljon, että freelancereiden tarve on väistämätön eli kyllä tarvitaan projektikohtaisia suunnittelijoita yhtäläillä myös.

Miten te sitten mahdollisesti tiedotatte tällasista työtilanteista tai tarpeista projektikohtaisesti? Onko jotain hakuprosessia?

Meillä on ollut sekä avoimia hakuja että kohdennettuja hakuja. Sit myös ihan täsmäiskuja. Eli kaikenlaisia malleja tarvitaan. Ja oikeestaan tää tarve määrittää sen minkälaista henkilöä ja millä metodeilla sitä tarvetta lähdetään täyttään. Jos meillä on jollakin projektilla todella spesifille suunnitteluosaamiselle tarve niin meillä on hyvin laaja verkosto siihen et minkälaisia suunnittelijoita Suomessa tai muualla maailmassa on. Ja lähtökohtaisesti varmaan eniten käytetään kutsumenettelyä eli pyydetään projektiin mahdollisesti soveltuvia suunnittelijoita tai taiteilijoita haastatteluun. Tarve määrittää minkälaista henkilöä tai osaajaa tarvitaan.

Onko jotain tiettyä osaamista tai taitoja mitä te sitten haette tai odotatte mahdolliselta lavastajalta? Esimerkiksi joidenkin teknisten välineiden hyödyntämistä?

Mun mielestä monipuolisuus ja kyky haastavaan taiteelliseen ajatteluun on aina se lähtökohta. Se mikä meille - tai mulle varsinkin henkilökohtaisesti - on tärkeää, että henkilö sopii tiimiin eli sisällöllinen energia istuu tähän meidän yhteisöön, työilmapiiriin ja työpöytäsiin. Et sit noi välineet, hyvä esimerkki on se, että meille on talvella tullut kaksi henkilöä suunnittelutiimiin, jotka ei oo käyttäny mejän pääsuunnitteluvälinettä. Meidän pääsuunnitteluväline on Vectorworks²⁵ ja me on sitten koulutettu siihen. Et kyl sit sitä koulutusta ja tukea saa, että ne välineet ja prosessimallit saadaan haltuun mitä täällä käytetään. Mut tietysti on apua paljon siitä, että esimerkiksi materiaali- ja prosessituntemus on hyvällä tasolla että pystytään projekteja viemään mahdollisimman lineaarisesti. Siis ihan jo ajatuksella siitä, et pystytään tekeen toteutuskelpoisia suunnitelmia ja ettei siellä toteutussuunnitteluvaiheessa selviä että tämmösiä asioita ei voida toteuttaa.

Onko tilanteita, jossa lavastaja voi lähestyä myös työpaikkoja ilmoittamalla, että olen käytettävissä ja tällaista osaamista omaan? Pystyykö teiltä suoraan tiedustelemaan työpaikoista?

Pystyy ja mun mielestä tää kulttuuri on ilahduttavasti, nyt puhun siis vähän laajemmastakin kontekstista kun vaan lavastajista, niin ilahduttavasti uudempien sukupolvien myötä on ollut selkeä murros eli ihmiset myös aktiivisemmin itse lähestyy. Mun mielestä se on hirvittävän kannatettava ja suotavaa. Se jopa antaa positiivisen kuvan, että ollaan proaktiivisia. Et se on myös työntantajan näkökulmasta hyvä signaali, et oikeestaan siitä jatko riippuu siitä aiemmasta keskustelunaiheesta. Onko sillä

²⁵ "Vectorworks on johtava suunnitteluteknologioiden valmistaja arkkitehtuurin, suunnittelun, rakentamisen, viihteen ja maisemasuunnittelun aloilla. Tuotevalikoima on yksi maailman myydyimmistä cross-platform-suunnittelu- ja BIM-sovelluksista, ja käyttäjät luottavat siihen luodessaan urauurtavia kokemuksia, ympäristöjä ja kohteita." (Vectorworks. Oma käännös 29.4.2023.)

hetkellä tarvetta, onko tiedossa tarvetta puolen vuoden päästä. Ja näiden asioiden yhdistyminen sit voi johtaa siihen, että pyydetään haastatteluun ja ruvetaan kattoo, miten hommat voisi lähteä käytiin. Tai jos sillä hetkellä ei ole sitä tarvetta niin otamme tiedot pankkiin ja palaamme, kun sitä tarvetta eteen tulee.

Ehkä mä voisin vielä kysyä siitä, että miten se työskentely toteutuu. Että onko se pienemmissä tiimeissä, joissa on mahdollisesti yksi lavastaja per produktio vai useampi lavastaja saman produktion parissa?

Sekä että. Meillä on isoja tuotantoja, missä voi olla sanotaanko kahdesta neljään tai viiteen lavastajaakin yhdessä tuotannossa ja sit on projekteja, missä on yks lavastaja. Jolloin se, missä on yksi tarkoittaa, et siellä on myös valosuunnittelija, äänisuunnittelija ja videosuunnittelija. Vähän riippuu taas siitä et minkälaisia sisältöjä tuotetaan. Mut sit jos tehdään isoja visuaalisen suunnittelun kokonaisuuksia niin sit lähdetään jakamaan vastuualueita eli esimerkiksi suunnittelusektoreita, mistä kukin suunnittelija vastaa ja tätä kautta voi hyvin olla että on useampia lavastajia, useampia valosuunnittelijoita ja useampia videosuunnittelijoita samassa projektissa.

Uskon, että teidän kyseinen ympäristö mahdollistaa sen, että jatkuvasti voi myös haastaa sitä omaa toimenkuvaa ja niitä erilaisia työtilanteita.

Kyllä meidän ehdoton vahvuus on siinä, että meillä on homogeeninen tiimi. Meillä on sekä itsenäisiä että hyvin yhteisöllisiä tekijöitä ja että tiimi toimii tiiviisti yhteen ja pystytään komppaamaan toisia. Sitä kautta se taiteellinen tai

sisällöllinen dialogi mitä se synnyttää, on ehkä se tärkein pääoma, mikä sieltä tulee.

Vielä vähän yleisempi tai miksei myös spesifimpi lavastajiin kohdistuva kysymys. Onko jotain vinkkiä tai kokemuksen pohjalta jotain, mitä haluaisit tuoda esiin, mikä ois hyvä ottaa huomioon käytännön tasolla työllistymisessä? Tai juurikin lavastajien kohdalla työllistymisessä teidän yrityksessä?

Jos tota kattoo vähän laajemmin esittävien taiteen kontekstin kautta niin kelle tahansa valmistuvalle suunnittelijalle ja taiteilijalle on mun mielestä hyvä, että saa mahdollisimman paljon semmosta hands-on kokemusta ja se on se, mitä mä suosittelen lämmöllä. Käytännön työn ja osaamisen kannalta ne laitosteatteerit on antanut tosi paljon oppia. Ja se oppi on esimerkiksi sitä, mistä on tosi paljon hyötyä siinä, mitä me tehdään. Koska se prosessimallin ymmärrys ja budjettivastuun ymmärrys jäsentää sitä toisella tavalla. Et kyllä mä suosittelen vaan tyrkkäämään kädet saveen, on se sit missä tahansa muodossa. Et rohkeesti vaan töihin.

Se on varmastikin myös yleisellä tasolla työllistymisen mahdollistaja, että rohkeesti menee niitä työpaikkoja ja tilanteita kohti ja kerryttää sitä pääomaa ja osaamista ja kokemusta sitten eri projektien parissa.

On ja kun se tekemisen diversiteetti on joka tapauksessa laaja. Et mitä enemmän sitä diversiteettiä saa kerrytettyä niin sitä enemmän sitä omaa pääomaa kertyy.

Loppuun voisin kysyä, että nouseeko aiheesta tai sen ajankohtaisuudesta tai muusta kysymyksiä tai jotain muuta,

mitä haluaisit tuoda esiin tai mitä on tullut mieleen?

Kysyisin vastakysymyksen. Et miten sä valmistuvana lavastussuunnittelijana näät työllistymistilanteen?

Koen tärkeäksi tekijäksi työllistymisessä juurikin sen aiemman kokemuksen monipuolisissa produktioissa toimimisen kautta, mutta myös oma-aloitteisuuden ja päämäärätietosuuden. Että valmistuvana lavastajana haen aktiivisesti työpaikkoja, tiedustelen niistä ja luon verkostoitumisen kautta uusia kontakteja työelämässä. Ehkä myös palatakseni siihen, että miten esittävien taiteiden lavastajien osaamista tai titteliä voi määritellä niin se lähtee ennenkaikkea tekijästä itsestä ja siitä, että mitkä ne oman kiinnostuksen kohteet on. Mä nään työllistymismahdollisuuksia vaikka missä, mutta onko se todellisuutta vai onko se joku mun oma visio siitä, miten haluaisin itse työllistyä. Koen, että töitä on tarjolla tekijöille, jotka on valmiita tekemään töitä sen eteen, että se oma toivoma urapolku mahdollistuu. Mutta ehkä sitten siinä puuttuu joku ajatus siitä, et miten pääsis kiinni työelämään mahdollisimman luontevasti ja miten sitä omaa osaamista vois - no jollain tavalla - myydä tai tarjota erilaisille toimijoille. Ja sitä kautta sitten mahdollistaa ne tulevaisuuden työpaikat tai pidemmät työsuhteet. Toki siihen liittyy myös ihan yleisellä tasolla työllistymisen haasteita tai globaalejakin tapahtumia, jotka saattaa vaikuttaa siihen, että työllistymistilanteet voidaan mieltää haastaviksi tai ne tulee haastaviksi.

Mikä sun mielestä on vallitseva tendenssi siinä, et minkälaista työtä valmistuva lavastaja toivoo? Et onks se enemmän sitä freelance työskentelyä vai toivotaanko pitkäaikaisempia työsuhteita?

Koen, että koulutuksen kautta pyritään luomaan pitkälti työtilanteita tai mahdollisuuksia juurikin teatteritalojen kanssa, mikä voi usein tarkoittaa sitä, että vois saada valmistumisen jälkeen töitä pidemmältä ajalta teatteritaloissa. Mutta ehkä mä koen, että todellisuus on pitkälti se, että tekijät tai lavastajat valmistuu lähtökohtaisesti freelanceriksi ja sitä kautta alkaa itse löytämään niitä projekteja eri ympäristöissä. Mutta itelle on ainakin painotettu koulutuksessa sitä, että kun valmistut niin olethan valmis työskentelemään laitosteattereissa. Mutta sitten oman ymmärryksen kautta ne työpaikat saattaa olla kiven alla, mikäli siellä on jo kiinnitettynä yksi tai useampi lavastaja jo valmiiksi työpaikkaan. Et sit ne tulee ohjaajien kautta tai muun verkostoitumisen kautta ne tilanteet, jossa se ois mahdollista. Eli tavallaan opiskeluympäristössä jo niitä kontakteja, joiden kanssa haluaa tehdä töitä myöhemmin ja lähdetään rakentamaan sitä lähtökohdaksi ensisijaseen työllistymiseen. Myös mikäli näitä vakituisempia paikkoja ei oo tarjolla.

Toivotaan, että tendenssi kääntyy.

Niin ja ehkä oman ymmärryksen mukaan kollektiivi- tai työparityöskentelyt on lisääntynyt, vaikka laitosteattereiden vierailuiden yhteydessä, jossa haetaan ulkopuolista ohjelmistoa ja ulkopuolisia tekijöitä.

Juuri näin, mutta onhan havaittavissa että tämmösten hybridituotantomallien kehityssuunta on hyvin positiivinen. Yhteistuotantoja tehdään enemmän ja ulkopuolelta myös laitosteatterit hankkii ohjelmistoa enemmän. Toivotaan, että toi mahdollistaa myös omalta osaltaan kehitystä.

Toivotaan. Se kehityssuunta ainakin tukisi tai koen, että tukisi myös sitä työllistymistä valmistumisen jälkeen. Kiitos, että sain näinkin lyhyellä varoitusajalla haastattella tätä työtä varten. Koen, että aihe lähtee tästä vielä jatkumaan jatkotutkimuksen kautta. Saataisiin tarkempia tilastoja ja tarkempaa kirjallista näytettä niistä todellisuuksista ja siitä, mitä todella kentällä ja koko esittävien taiteiden ympärillä tapahtuu. Ja mitkä tekijät vaikuttaa näihin kaikkiin asioihin.

Ja toihan on kiinnostava käydä dialogia myös Temen ja TINFO:n kanssa, et mä en tiedä miten se menee, että miten ne tilastoi sitä freelance-lavastajien työllistymistä. Onko siitä kuinka kattavaa dataa tarjolla?

Jonkinlaista tilastointia löytyy vapaan kentän toiminnasta, mutta on ollut vaikea luoda yhtenäistä kokonaiskuvaa²⁶.

Toivottavasti tää sun työ helpottaa myös hahmottamaan sitä.

Toivottavasti tästä kirjoitetaan myös myöhemmin laajemmin lisää. Tämä tutkielma pyrkii tätä tiedon tyhjiötä vähän täyttämään. Pintaraapaisu on parempi kuin ei mitään.

Ehdottomasti.

²⁶ "Emme tilastoi yksilöitä, vaan yhteisöjä. Tarkempi freelancereiden työllistymisen tilastointi, edellyttäisi kattavampia tilastoja rahoituslain ulkopuolisesta kentästä. Tämä tarkoittaisi konkreettisesti: vastauksien saamista tilastokyselyihimme entistä useammalta toimijalta ja uusien toimijoiden tavoittamista. Taiken ja Cuporen selvitysten – esimerkiksi *Taiteen- ja kulttuurin barometrin* – ansiosta on mahdollista saada kyselyiden pohjalta tietoa vastaajista, mutta nämäkään kyselyt eivät tavoita kaikkia toimijoita." (Havukainen & Stara & Volmari, 2021.)

Haastattelun pohjalta voidaan siis nähdä, että lavastajan osaamista voi ennen kaikkea hyödyntää kulttuuritapahtumien tai muiden taiteidenvälisen tuotantojen ja muotojen toteutuksessa. Jokaisen työpaikan osalta työllistymiseen liittyy varmasti erilaisia lähtökohtia, mutta voidaan ajatella, että pääpiirteet ovat samanlaiset: työntekijältä, tässä tapauksessa lavastajalta, odotetaan tietynlaista kokemuspohjaa tai osaamista, esimerkiksi isompien tuotantokokonaisuuksien ymmärtämistä ja oman taiteellisen työskentelyn rohkeaa kehittämistä. Yhtäläillä osaamista ja taitoja voi kehittää työympäristössä, jossa Hynnisen mukaan koulutusta ja tukea on tarjolla. Oleellista on se, millaiseksi yhteistyö muodostuu ja miten oma tekemisen tapa istuu yhteen muun taiteellisen työryhmän kanssa. Tämä voi siis tarkoittaa Hynnisen mainitsema ”sisällöllistä energiaa”, jossa ajattelun ja tekemisen tavat kohtaavat muun työyhteisön sisällä tavalla tai toisella. Toisin sanoen voisi olettaa, että lavastajat siirtyvät myös yhä useammin teatteritaloista monimuotoisempien tapahtumien ja teosten pariin, jossa omaa taiteellista ajattelua ja osaamista voi päästä laajentamaan. Toisaalta tapahtumiin usein liittyvä kaupallinen puoli voi vierastaa tekijöitä, mikäli taiteen tekemisen arvot syntyvät muunlaisesta lähtökohdasta. Koen kuitenkin, että usein teatteritalojen ulkopuolelle levittyvää työkenttää tai sen kaupallisuutta voi ennen kaikkea hyödyntää voimavarana luoden uusia ”näyttämöitä” taiteelle ja vahvistaa sitä lähtökohtaa, josta itse koen taiteen ja sen tarpeen kumpuavan: radikaalista empatiasta²⁷, kohtaamisesta ja keskustelusta. On lavastajasta siis itsestä kiinni, miten ja minkälaisissa työympäristöissä taiteellista ajattelua ja arvojaan haluaa tuoda esiin.

²⁷ Radikaalista empatiasta lisää mm. Kae Tempest, Steve Almond, Cheryl Strayed ”Tiny Beautiful Things: Advice from Dear Sugar” (2022) ja Terri E. Givens ”Radical Empathy: Finding a Path to Bridging Racial Divides” (2021).

4.2.3 Muu toimintaympäristö

Teatteritalojen ja kulttuuritapahtumien lisäksi taiteen ja teatterin tekijöiden työympäristö laajenee taiteen vapaalle kentälle, jossa erinäiset työkokoonpanot luovat laitoksista ja valtionosuuksista irrallista taidetta ja toimintaa. Tällaisia vapaan kentän toimijoita ovat valtion taidetoimikunnilta (nykyisin **Taiteen edistämiskeskus eli Taike**²⁸) toiminta-avustusta saavat ryhmät, toiminta-avustusten ulkopuoliset vakiintuneet ryhmät, produktiokohtaiset ryhmät ja yksittäiset taiteilijat (Oinaala & Ruokolainen, 2013, 8). Taiteen ja tarkemmin tämän luvun kontekstissa muun toimintaympäristön tekijät toimivat nimensä mukaisesti siis vapaasti vailla teatteritalojen kaltaisia resursseja. Tämä tarkoittaa usein myös sitä, että vapaan kentän työryhmien ja tekijöiden työpaikat ja palkat ovat usein kiinni apurahoissa tai muissa tuissa **VOS-teattereiden** ja toimijoiden sijaan. Näin ollen myös vapaan kentän tekijöiden saamat apurahat pirstaloituvat epätasaisesti eri tekijöiden välillä. Toisin sanoen vapaan kentän toimijat kilpailevat enemmissä määrin apurahoista ja rahallisista tuista keskenään. Tämän tiedon pohjalta myös lavastajan työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavia tekijöitä voivat ovat esimerkiksi raha, kilpailu ja resurssien vähyys tai puute.

Vapaalla kentällä toimiessaan lavastajan työt ja niiden määrä määrittyvät myös sen mukaan, *minkälaisia* töitä on tarjolla. Tähän huomioon voi vaikuttaa esimerkiksi lavastajan muut työsuhteet, palkka tai aikataulut. Vapaan kentän ptkätyömaisyys vertautuu tätä kautta teatteritalojen mahdolliseen vakituiseen työpaikkaan ja työsuhteeseen. Vapaalla kentällä toimiessaan lavastaja voi siis kohdata useammin muuttuvia tekijöitä, jotka

²⁸ "Taiteen edistämiskeskus on Suomen opetus- ja kulttuuriministeriön alainen asiantuntija- ja palveluvirasto, joka aloitti toimintansa vuoden 2013 alussa korvaten Taiteen keskustoimikunnan. Keskuksen tehtävänä on taiteen edistäminen kansallisesti ja kansainvälisesti." (Taiteen edistämiskeskus.)

vaikuttavat työpaikan sekä tulojen säännöllisyyteen ja sitä kautta työskentelyn kestävyys.²⁹ Onkin mahdollista, että lavastaja ei näe tekijyytensä laajentuvan teatteritalojen ja kulttuuritapahtumien toiminta-alueen ulkopuolelle esimerkiksi resurssisysteistä. Tähän voi vaikuttaa myös eri alojen työpaikkojen työnkuvaukset, jotka eivät suoranaisesti asetu koulutuksen tarjoaman osaamisen ja sitä kautta vaikuttavat palkkaukseen tai palkan suuruuteen. Eräs kyselyyn vastannut lavastaja toteaaakin: “Keskisuurissa ja suurissa laitosteattereissa palkat on lähempänä järkeviä tuloja kun pienissä ja vapaan kentän teattereissa. Erot saattaa olla aika isoja. Halvalla tekeväälle varmaan riittää aina hyvin töitä, mutta oleellista tässä kysymyksessä olisi työllistyminen sopivalla palkalla eikä pelkkä työllistyminen.” Oleellista on myös se, että taiteellinen työ nähdään toimintaympäristöstä riippumatta tasa-arvoisena minkä tahansa muun työn kanssa, eikä esimerkiksi pelkkänä harrastuksena tai sivutuotteena. Kyselyssä Hirvikoski toteaaakin: “Teatteritaide kuten muukin taiteen tekeminen on murroksessa. Minusta on ikävää, että tällä hetkellä taiteilijan työstä puhutaan ikään kuin se olisi harrastus. Että elanto pitäisi ansaita muualta ja harrastaa taidetta omalla ajallaan. Minusta taiteilijan työstä kuuluu saada palkka. En oikein usko, että freelancer-lavastajana pystyy enää tänä päivänä työllistämään itsensä niinkuin olen oman aikani kyennyt. Toivon olevani väärässä.”

Olen itse kuitenkin halukas näkemään, että lavastajan työ ja sen arvo voidaan nähdä tasavertaisena ja oleellisena yllättävienkin työnantajien tai työtilanteiden parissa. Tämä voi tarkoittaa työllistymistä esimerkiksi yhteistyössä mainostoimistojen, yritysten ja eri taiteen alojen kanssa. Tästä esimerkkinä

²⁹ “Tietyissä ammattikunnissa liki sata prosenttia taiteilijoista liikkuu työmarkkina-asemasta toiseen, määräaikaista työsuhteista keikoille, tuntityösopimuksiin ja harjoitus- tai näytäntökorvauksiin. Tai tekevät työtä apurahalla, ilman palkkatyösuhdetta itsensä työllistäjinä. Tiedetään myös, että työryhmissä työtä tekevät taiteilijat tekevät työtä usein palkatta omalla riskillään. Ennakkosuunnittelusta ja harjoittelusta harvemmin maksetaan.” (Havukainen & Stara & Voltari, 2021.)

Lataamon³⁰ työpaikkailmoitus, jossa haettiin tekijää ideoimaan ja rakentamaan asiakkaille luovia kohtaamisen konsepteja, sekä laatimaan niistä visuaalisia kokonaisuuksia ja esityksiä.³¹ Näin ollen tarve lavastajan osaamiselle voi kuulua myös sinne, missä sen ei ajatella kuuluvan esimerkiksi osaksi kaupallista yritystoimintaa. Tämä havainto perustuu myös nykyajan työympäristön kehitykseen ja työllistymisen käytäntöihin ja ehtoihin laajemmin, missä oleellista on monipuolisen osaamisen hyödyntäminen sekä oman osaamisen myyminen. Työllistymisen näkökulmasta tämä vaatii toki erityistä kiinnostusta, oma-aloitteisuutta ja pohjatyötä eri työpaikoista, työnhakuilmoituksista ja työnantajista sekä niihin liittyvistä arvoista, odotuksista ja vaatimuksista.

Oman osaamisen soveltaminen ja asettaminen uusiin työ- ja toimintaympäristöihin syntyy siis tilanteessa, jossa lavastaja tai tekijä haluaa omaehtoisesti tai yrittäjämäisesti haastaa oman työpolkunsa eri reittejä. Näin ollen valmistuva lavastaja, joka ei välttämättä halua tai ole kiinnostunut oman alansa työtehtävistä tai teatteritaloissa toimimisesta, voi keskittyä etsimään esittävän taiteen ulkopuolisia työmahdollisuuksia ja löytää uuden alueen tai kentän, jossa lavastajan osaamista voisi hyödyntää (Niemi 2019, 1 & 47). Koulutuksen tarjoamat lähtökohdat soveltaa osaamista esimerkiksi rakenteiden suunnittelun, materiaalien hankinnan ja työstämisen, työryhmän johtamisen sekä aikataulujen ja budjetin hallinnan osalta voi luoda tilanteita, joissa lavastajan työt löytyvät perinteisen työympäristön ulkopuolelta (Niemi 2019, 47). Oleellista muussa toimintaympäristössä työllistymisen kannalta onkin määrittää tai kirkastaa omat ammatilliset päämäärät ja tavoitteet sekä vaatia oman asiantuntijuuden ja osaamisen tasa-arvoista

³⁰ Lataamo Oy on tapahtuma- ja markkinointitoimisto, joka toimii live- ja virtuaalitapahtumien, brändikokemuksen, mainonnan ja sisällöntuoton parissa (Lataamo a).

³¹ Työpaikkailmoitus otsikolla "Visual Event Designer". "Inspiroidut visuaalistiikasta, ja sinulla on luontainen kyky nähdä asiat ja ideat kuvina ja tiloina. Hallitset kuvankäsittelyohjelmat, uskallat luottaa omiin näkemyksiisi ja tuoda niitä esille. Periksiantamaton asenne on vahva osa persoonaasi. Kokemusta olet kerryttänyt jo muutamia vuosia, mutta halu oppia ajaa sinua eteenpäin. Otat vastuuta omasta työstäsi ja pidät kiinni kiireisistäkin aikatauluista. Haasteellisina hetkinä uskallat hakea itse ratkaisuja, mutta myös kysyä apua." (Lataamo b.)

kohtelua. Tämä lienee itsestäänselvyys taiteen alalla toimiville tekijöille, vaikka kyselyssä ilmeni, että esimerkiksi “ikäyrjintä on ikävä suomalainen erikoisilmiö”. Toisaalta ei ole siis myöskään harvinaista, että valmistuva lavastaja tai tekijä kouluttautuu uudelleen tai vaihtaa kokonaan alaa³², mikäli kokee, että kyseinen työtilanne tai ympäristö ei vastaa omia tarpeita, arvoja tai tavoitteita.

Muun toimintaympäristön osalta voidaan siis ajatella, että oleellista työssä on omien intohimojen kirkastaminen, vapaan taiteen kentän toiminnan ja työn merkityksen ymmärtäminen laajemmin sekä oman työnkuvan kehittäminen ja soveltaminen. Voisi jopa ajatella, että kyse on ennen kaikkea itsensä ja oman osaamisen arvioinnista ja esiintuomisesta eli brändäämisestä. Sana voi herättää erityisesti taiteen kontekstissa erilaisia ajatuksia ja tunteita (Varjonen, 2016). Toisaalta se voi olla monelle tekijälle keino lisätä ja monipuolistaa työtilanteita ja toimeentuloa. Sama pätee yleisesti työtilanteisiin, jossa valmistunut tekijä kokeilee erilaisia itsensä työllistämisen keinoja oman toimeentulon takaamiseksi ja miksei myös oman työnkuvan ja osaamisen laajentamiseen. Teknologisen kehityksen näkökulmasta erityisesti “sosiaalisen median lisääntynyt käyttö” (Alakangas, 2019, 4-7) on luonut myös taiteilijoille monipuolisen väylän tuoda esiin tätä osaamista ja teoksiaan laajemmalti. Voidaan ajatella, että sosiaalista mediaa käytetään yhä useammin toimialasta riippumatta. Tässä tapauksessa se tarkoittaa työhön liittyvää sisältöjen jakamista tai tuottamista. Työssä hyödyllisten verkostojen luominen ja ylläpitäminen voidaan nähdä ammatillisena sosiaalisen median käyttönä. Tämä nykyaikainen keino työllistymisessä on siis mahdollinen väylä vaihtelevissa työympäristöissä toimimiseen ja siellä työllistymiseen. Näin ollen

³² “22–32 prosenttia viimeisimmän barometriin vastanneista sirkus-, näyttämö- ja tanssialoilla työskentelevistä, on harkinnut alan vaihtoa” (Havukainen & Stara & Volmari, 2021).

tekijän osaamista voidaan haluta jatkossa hyödyntää erilaisissa konteksteissa ja rooleissa juuri tästä lähtökohdasta käsin.

Tampereen yliopiston **TyöSome**-hankkeen³³ tutkimuksen päämääränä oli luoda kokonaiskuvaa ammatillisesta sosiaalisen median käytöstä työelämässä ja sen yhteydestä työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin ennen koronaepidemiaa, sen aikana ja jälkeen (Tampereen yliopisto). Tutkimuksen tulosten pohjalta sosiaalisen median käyttö koettiin kuitenkin enemmän hyödyksi kuin haitaksi, vaikka siihen liittyi yhtä paljon voimavara- ja vaatimustekijöitä (Alakangas, 2019). Hankkeessa haastatellut pohtivatkin sitä, mitkä asiat sosiaalisessa mediassa auttavat työssä. Uudet kontaktit sekä vuorovaikutus sosiaalisessa mediassa saattoivat tukea esimerkiksi tekijän omaa ammatillista osaamista ja yhteistyötekijöitä (Alakangas, 2019). Ammatillisen sosiaalisen median käytöllä voidaan nähdä siis monenlaisia ulottuvuuksia, jotka linkittyvät myös lavastajien työllistymisen mahdollisuuksiin. Voidaan siis ajatella, että kyse on myös oman osaamisen markkinoinnista tai brändäämisestä, jolloin potentiaalinen työnantaja tai yhteistyötekijä tavoittaa tekijöitä heidän itse hallitsemien ja ylläpitämien alustojen kautta.

Ylen artikkelissa (2016) lehtori ja *Taiteilija yhteiskunnassa* -kurssin vetäjä **Irmeli Kokko** mukaan Taideyliopiston Kuvataideakatemiassa brändääminen ja markkinointi ei ole omana kurssikokonaisuutena, mutta aiheesta keskustellaan koulutuksen aikana. "Yhteiskunnassamme taiteilijan rooli on moninainen ja taiteen tehtävä on moninainen. Meillä elää erilaisia taiteilijarooleja rinnakkain. Samassa taiteilijassakin voi olla eri rooleja. Meillä on vanhat ja uudet taitelijaroolit rinnakkain." Kokko kertoo myös tietävänsä paljon sellaisia taiteilijoita, jotka eivät ole aktiivisesti esillä, mutta pärjäävät. Viime kädessä kyse on siitä,

³³ "Hankkeen tavoitteiden toteutumisen kautta työelämässä osataan ottaa paremmin huomioon sosiaalisten viestintäteknologioiden käytön vaikutus organisaatiokulttuuriin, työhyvinvointiin ja työskentelytapoihin" (Tampereen yliopisto).

mitä taiteilija itse haluaa ja mikä on hänelle luontaista. (Varjonen, 2016.) Samankaltaista keskustelua ei käydä Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa esimerkiksi henkilöbrändäyksen osalta, vaan keskustelu linkittyy pitkälti teatteritaloissa työllistymiseen ja vapaan kentän toimintaan. Tämä voi tarkoittaa myös sitä, että oletus myöhemmästä taiteellisesta yhteistyöstä ja työllistymisestä Teatterikoulun jälkeen mielletään ilmeiseksi. Tekijät valmistuvat suoraan työkentälle ja vapaisiin tai vapautuviin työpaikkoihin niiden yhteistyötaitojen sekä verkostojen kanssa, mitä koulutuksen aikana ja kautta on luotu. Koen kuitenkin, että valmistuvat opiskelijat siirtyvät tekijöinä ensisijaisesti freelance-kentälle, jossa omaa työllistymispolkua aletaan vasta hahmottamaan. Toki tämäkin on yksilöllistä ja riippuvainen esimerkiksi opintojen aikana syntyneestä yhteistyöstä, työtarjouksista tai omasta aktiivisuudesta hakea itseään kiinnostavia työtilanteita näiden lähtökohtien ulkopuolelta.

Itsensä työllistämistä voi kuitenkin helpottaa juurikin erilaiset välineet, jotka tekevät työn ja osaamisen näkyväksi. Lavastaja on tekijänä "visuaalisen tarinankerronnan ytimessä" (Erving 2014, 98) ja Hirvikosken mukaan "lavastajan työssä saa tai voi käyttää koko kuvataiteen osaamisensa ja sivistyksensä niin laajasti kuin itse sen hallitsee", jolloin myös tämän työn ja työskentelyn dokumentointi näyttäytyy ilmeisenä ratkaisuna tarjota osaamista vaihteleviin ympäristöihin. Tätä kautta on helpompi myös tarjota ratkaisuja työnantajan tarpeisiin (Kattelus & Jokinen 2017, 227-236). Tällaisia visuaalisen dokumentoinnin keinoja ovat esimerkiksi aiemmin mainittu sosiaalinen media, kotisivut tai verkossa nähtävillä oleva portfolio, joita esittelen tarkemmin yhtenä työllistymisen mahdollistajana. Eräs kyselyyn vastannut tekijä toteaaakin: "Online portfolio helpottaa kun kaikki pääsee tutustumaan töihin. Tätä kautta tulleet työtarjoukset ei tietenkään ilmene missään. Aktiivisuus sosiaalisessa mediassa

saattaa herättää esim kiinnostavuutta mahdollisena työntekijänä, mutta tästäkään ei ole tullut tietooni konkreettista näyttöä.” Tämän huomion kautta on toki vaikea hahmottaa, miten muun toimintaympäristön työllistymistilanteet lopulta toteutuvat ja ehkä myös siksi sitä ei pidetä ilmeisenä työllistymisireittinä valmistuvalle lavastajalle tai tekijälle. Yhteiskunta kuitenkin ajaa taiteen tekijöitä yhä enemmän kohti yrittäjyyttä, josta myös Teatterikorkeakoulussa puhutaan (Nurminen, 2020). “Tulevaisuudessa yhä useampi meistä on yrittäjä omasta tahdostaan”, toteaaakin Nurminen (2020) artikkelissaan.

Taiteen tekijän ja yrittäjän välistä viivaa voikin olla vaikea vetää. Taiteen tekemisen prosessit kun usein sivuavat yrittäjämäisyyttä tai sisältävät yrittäjämäisiä käytännön piirteitä, kuten itseohjautuvuutta, työnjohtamista sekä resurssienhallintaa. Hirvikosken mukaan lavastajan kohdalla yhtäläillä organisointikykyä ja työnjohdollista osaamista. Moni ei siis miellä itseään yrittäjäksi, vaikka käytännössä olisi jo sitä (Thúren, 2016). Joillakin taiteen aloilla yrittäjyys on ehkä ilmeisempi ja mahdollisesti ainoa tapa harjoittaa työtä ja varmistaa toimeentulo. Toisaalta lisääntyneen taidetta ja yrittäjyyttä yhdistävän ajattelun ja keskustelun kautta on syntynyt uusia yhteistyön muotoja ja malleja, mitkä ovat mahdollistaneet myös lavastajan työn ja osaamisen huomioimisen yllättävissä paikoissa. Tästä esimerkkinä **TYVI**-hanke³⁴, jossa luovan ajattelun ja taiteellisen asiantuntijuuden kautta yritettiin löytää ratkaisuja elinkeinoelämän haasteisiin. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli taiteen ja taiteellisen ajattelun roolin lisääminen Etelä-Pohjanmaalla sekä uusien työtilaisuuksien syntyminen yrittäjinä tai yrittäjämäisesti toimiville taideammattilaisille. (EAKR,


³⁴ “Hankkeessa järjestetään koulutuksia ja kursseja, jotka on suunnattu niin elinkeinoelämälle kuin taide- ja kulttuurialan ammattilaisille. Lisäksi hankkeessa pilotoidaan taiteellista asiantuntijuutta elinkeinoelämän haasteiden ratkaisemisessa. Taiteen ja luovuuden keinoin yritystoiminnan haasteisiin voidaan löytää kokonaan uusia näkökulmia ja tapoja ajatella.” (Latva, 2023.)

2022.) Hankkeen kautta myös lavastajan tai tekijän asiantuntijuus voidaan siis nähdä oleellisena valuuttana eri työ- ja toimintaympäristöissä. Asiantuntijatyö tässä tapauksessa tarkoittaa siis yrittäjämäistä toimintaa (Olshin, 2019), jossa tekijä tai lavastaja tarjoaa oman alan syvällisempää ja laaja-alaisempaa tietoa ja osaamista eri yrityksille tai toimintaympäristöihin.


Temen ja Tilastokeskuksen vuonna 2013 teettämän raportin mukaan yrittäjätöiminta ja itsensätyöllistäminen on jatkuvassa kasvussa (Pärnänen & Sutela, 2014). Tämä tarkoittaa, että tekijä työllistää itsensä vaihtelevin tavoin ja tekee työtä yrittäjämäisesti ilman palkattua työvoimaa. Itsensätyöllistämiseen kuuluu yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, freelancereita sekä apurahalla työskenteleviä. Raportin mukaan vuodesta 2002 vuoteen 2010 itsensätyöllistäjien määrä on kasvanut myös taiteilijoiden keskuudessa sekä vuosien 2008–2010 yleisen työllisyystilanteen heikkenemisellä on ollut niin ikään vaikutuksia itsensätyöllistämisen lisääntymiseen. (Pärnänen & Sutela 2014, 12-13.) Toisaalta tätä määrän kasvua voi selittää myös pakkoyrittäjyys, eli yrittäjäksi ryhdytään, koska muuta työllistymisen mahdollisuutta ei ole (Pärnänen & Sutela, 2014). Mikäli lavastaja tai tekijä ei löydä töitä teatteritalojen tai tapahtumatuotantojen parista, voi yrittäjyys olla ainoa keino säännöllisempään toimeentuloon. Yhtälailta palkkatyön sijaan tarjolla voi olla laajemmin töitä tekijöille, jotka harjoittavat yrittäjämäistä toimintaa. Tässä työn muodossa voidaan nähdä hyviäkin puolia kuten työn vapaus (Pärnänen & Sutela 2014, 13). Kulttuurialan ammattilaisiin usein kohdistuva taloudellinen epävarmuus ja sen kasvu voi lisätä myös yrittäjämäisen toiminnan alkuun panemista (Pärnänen & Sutela 2014, 105). On lähtökohta sitten omaehtoinen tai pakon sanelema. Se, ovatko tietyt toimialat muuttumassa yrittäjäpainotteiseksi, on niin ikään tärkeä kysymys ja erityisesti taiteen tekijöiden kontekstissa (Pärnänen &

Sutela 2014, 41). On kuitenkin huomioitava työmarkkinoiden paikallisuus, joten palkansaajatyötä omalta alalta voi löytyä esimerkiksi nykyisen asuinpaikkakunnan ulkopuolelta. Kyselyssä eräs tekijä toteaaakin: "Omalla kohdallani en koe työllistymisen olleen haastavaa, toki tämä on myös vaatinut minulta työn vastaanottamista kaukana omalta kotipaikkakunnalta, loputonta matkustamista sekä asumista kahdella paikkakunnalla. Siis myös huomattavia matkustus- ja lisääntyneitä elinkustannuksia."

Lopulta muussa työympäristössä toimimiseen vaaditaan tekijältä erityistä perehtymistä ja tulevaisuudenkin hahmotusta. Voidaan ajatella, että työympäristöt tulevat kehittymään edelleen ja tämä tarkoittaa myös uusia työn muotoja ja työpaikkoja. Oman osaamisen ja sen monipuolisen hyödyntämisen ymmärrys onkin avainasemassa nykypäivän työelämässä (Niemi 2019, 2). Toisaalta, miten omaa osaamista voisi markkinoida omien kanavien tai verkkosivujen ulkopuolella ja miten yhteys ei niin ilmeisten yhteistöiden kautta toteutuisi? Suomalaisen luovan talouden media ja verkosto **Creative Finland** julkaisussa Etelä-Pohjanmaan Osuuskaupan hotellipäällikkö **Merja Kivioja** pohtii, että tarvitaan yhteinen alusta: "Tällaisen yhteistyön lisäämiseksi pitäisi ensin ymmärtää, että on jokin tarve siihen. Sen jälkeen pitäisi tietää, mistä yhteistyökumppaneita voi löytää. Jonkinlainen yhteinen alusta voisi olla hyvä. Sellainen, jonne yritykset voivat laittaa haasteitaan esille ja taiteilijat esitellä osaamistaan sekä sitä kautta puolin ja toisin etsiä ja löytää yhteistyökumppaneita". (Niemenmaa, 2022.) Tämä voi tarkoittaa lavastajienkin kohdalla tilasuunnittelun tai sen periaatteiden hyödyntämistä yllättävilläkin aloilla ja toimintaympäristöissä.



Eikä kukaan tiedä, mitä
valmiuksia lavastaja tarvitsee
tulevaisuudessa.



4.3 Lavastajan työllistymisen mahdollistajat NYT!

Lavastajan työllistymisen mahdollistavia tekijöitä on useita, mutta esittelen tässä luvussa omasta mielestäni oleelliset tekijät: koulutus, työharjoittelu, verkostoituminen ja portfolio ja CV, joita olen sivunnut myös aiemmissa luvuissa. Tämän valinnan kautta pyrin tarkemmin hahmottamaan oman koulutukseni tarjoamia mahdollisuuksia työllistymiseen sekä työharjoittelun merkityksiä Helsingin kaupunginteatterissa vuonna 2022. Verkostoituminen avaa esittävien taiteiden alan sosiaalisia piirteitä ja merkityksiä työllistymisen näkökulmasta. Oman työn dokumentointia ja markkinointia pohdin portfolion ja CV:n kautta, jossa esimerkkinä toimii omien kotisivujen tekoprosessi. Yrittäjäyyttä sivusin muun toimintaympäristön kontekstissa, jossa lavastaja voi työllistyä omalla taiteellisella oheistoiminnalla. Tähän voi liittyä myös oman yritys- tai liiketoiminnan perustaminen, mutta siihen en tarkemmin tämän tutkielman osalta syvenny, vaikka se voidaankin nähdä yhtenä työllistymisen mahdollistajana.

4.3.1 Koulutus

Koulutuksella on olennainen merkitys työllistymisessä. Ammatillisen koulutuksen rooli korostuu erityisesti työelämän muutoksissa ja mahdollisuudessa kehittää osaamistaan läpi työuran. Opetus- ja kulttuuriministeriö nosti aiemmin tänä vuonna esiin, että useampien samantasoisten ammatillisten tutkintojen suorittamista tulisi vähentää (SAK, 2023). Toisaalta nykytyöelämän vaatimukset puoltavat laajaa ja monipuolista osaamista. Asia ei ole kuitenkaan näin yksiselitteinen, niin kuin SAK (2023) tiedotteessaan toteaa: "Työn ja työelämän nopean

muutoksen vuoksi suurella todennäköisyydellä jokainen tarvitsee työuransa aikana omaa osaamistaan uudistavaa tai laajentavaa koulutusta. Tästä syystä koulutustarve tulee aina arvioida työelämän ja yksilöllisen tarpeen perusteella. Näin ollen koulutusjärjestelmän tulee tarjota myös tulevaisuudessa mahdollisuuksia ammatinvaihtoon.” (SAK, 2023.) Miksei myös työn tai oman toimenkuvan uudelleen määrittelyyn. SAK jatkaa: “On tärkeää tunnistaa toimialojen erilaiset osaamistarpeet, jotka yhtäläillä muuttuvat aikojen saatossa. Merkittävä tarve osaavasta työvoimasta on säännellyillä aloilla, joiden työtehtäviin pätevytyminen tapahtuu tutkintokoulutuksen kautta. Näin ollen työurien pidentäminen edellyttää ammatillisen koulutuksen kehittämistä siten, että opiskelijat saavat työelämän tarpeisiin osuvaa ammattiosaamista ja samanaikaisesti nykyistä paremmat jatko-opintovalmiudet.” (SAK, 2023.) Tämän lähtökohdan kautta pyrinkin vastaamaan siihen, miten olen oman koulutukseni kautta saanut tai luonut yhteyksiä myöhempään työelämään ja miten koulutus toimii yleisesti työllistymisen mahdollistajana. Lisäksi pohdin, miten koulutuksen sisällöt ovat vaikuttanut lavastajan työn ymmärtämiseen ja toteuttamiseen käytännön tasolla. Uskon, että kokemukseni lavastajan koulutuksesta vuosina 2018-2023 on tarjonnut käytännön osaamisen ja taitojen lisäksi monipuolisen kuvan lavastajan työstä ja mahdollisuuksista toimia vaihtelevissa työympäristöissä.

Aloitin omat opintoni esittävien taiteiden lavastuksen koulutusohjelmassa vuonna 2018. Tällöin koulutusohjelma oli osana Aalto-yliopistoa ja Elokuva- ja lavastustaiteen laitosta (ELO). Vuonna 2021 taiteen kandidaatiksi valmistumisen jälkeen jatkoin maisteriopintoihin Taideyliopiston Teatterikorkeakouluun, jonne lavastuksen koulutusohjelma niin ikään siirtyi. Tähän siirtymään on vaikuttanut moni asia, mutta oleellista siirtymän toteutumisessa oli vahvistaa Teatterikorkeakoulun muiden

koulutusohjelmien ja lavastuksen koulutusohjelman välistä yhteistyötä ja toimintaa. "Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa lavastusta lähestytään nykyesityksiin kytkeytyvänä monipuolisena taiteen ja suunnittelun alueena. Eri koulutusalojen muodostama yhteisö ja esitystoimintaan nivoutuvat opinnot tarjoavat lavastusopiskelijalle erinomaisen omaa taiteellista kehitystä ja ryhmätyövalmiuksia tukevan ympäristön." (Taideyliopisto a.) Tämä siirtymä on ollut merkityksellinen opiskelijoille ryhmätyövalmiuksien sekä oman taiteellisen osaamisen ja itsenäisen työn ohjaamisen kehityksen näkökulmasta. Uskon, että tämä luontevaksi³⁵ kuvailtu siirtymä mahdollisti myös uuden tavan nähdä ja kohdata lavastuksen opiskelijat osana laajempaa yhteisöä ja ymmärtää paremmin koulutusohjelman sisältöjä ja merkityksiä, jotka nivoutuvat nyt oleelliseksi osaksi myös yhteisiä ja laajempia yliopistotason arvoja ja tavoitteita.

Omien opintojeni aikana yhteistyö eri Teatterikorkeakoulun koulutusohjelmien (kuten valo- ja äänisuunnittelu) on jo ollut merkittävää. Koulutuksen fyysisen siirtymän kautta yliopiston yhteisölliset tavoitteet, arvot³⁶ sekä koulutusohjelmien väliset opintojaksot toteutuvat nyt myös lavastuksen koulutusohjelman osalta. Taideyliopiston vuosien 2021-2030 strategian mukaisesti, myös lavastuksen koulutusohjelma kannustaa nyt ja tulevaisuudessa opiskelijoiden kasvua korkeatasoisiksi ja laaja-alaisesti ajatteleviksi taiteilijoiksi ja muutoksentekijöiksi (Taideyliopisto b). Tähän huomioon kiinnittyvät myös käytännön osatekijät, kuten yhteisten kurssikokonaisuuksien suunnittelu, joka vaikuttaa lavastajan ammattitaidon vahvistamiseen ja osaamisen laajenemiseen tämän strategian pohjalta. Pitkällä tähtäimellä tämä vaikuttaa myös siihen, miten nykyesityksiä tehdään tai lähestytään koulutuksen osalta nyt ja

³⁵ Jonni Aroma mukaan Liisa Ikonen sanoo YLE:n haastattelussa "Tämä on luonteva siirtyminen siihen samaan yhteisöön, jonka kanssa pitää voida yhdessä kehittyä ja muuttua" (Ikonen 7.9.2021).

³⁶ "Taideyliopiston arvoja ovat taito, rohkeus ja avoimuus" (Taideyliopisto b).

tulevaisuudessa.

Oman viisivuotisen koulutuksen aikana olen toiminut lavastajana noin kymmenessä eri produktiossa tai esityksessä. Tämä on tarkoittanut esimerkiksi teatteri- sekä tanssiteoksien toteuttamista, niin demoja kuin kokoillan teoksia, mutta myös kokeellisempien töiden, kuten installaatioiden tai yleisötapahtumien järjestämistä. Oma positioni lavastajana on myös laajentunut esitysdramaturgian, graafisen suunnittelun ja esiintymisen osa-alueille. Tämä kehityssuunta monipuolisessa toimijuudessa ja perinteisen position haastamisessa varmasti jatkuu myös koulutustasolla. Olen itsekin koulutuksen aikana halunnut haastaa ja venyttää osaamiseni rajoja ja löytää henkilökohtaisen tavan tehdä teatteria ja taidetta. Näin ollen lavastajan työnkuva ja osaaminen on näyttäytynyt minulle koulutuksen kautta erittäin laaja-alaisena. Tämän kokemuksen kautta kirjoitan myös tätä tutkielmaa, joka kurottaa yli oletettujen työ- ja toimintaympäristöjen, jonnekin, missä lavastajan osaaminen ja ammattitaito kasvaa eksponentiaalisesti nykyesityksen sekä nykyajan työelämän uudelleen määrittelyn kautta.

Koulutus on tarjonnut minulle vahvan pohjan lavastajan työhön ja antanut tietoa esimerkiksi luovasta ja kriittisestä ajattelusta, erilaisista materiaaleista, rakennesuunnittelusta ja työpiirustuksista, resurssien hallinnasta sekä ekologisesti kestävästä työtavoista. Nämä osatekijät ovat oleellinen osa myös lavastajan työn toteutumisesta nykypäivänä. Kokemusta voi karttua myös ilman koulutusta, mutta koen koulutuksen tarjonneen vahvan pohjan myös työllistymisen ymmärtämiseen ja sitä kautta sen haastamiseen. Koulutuksen tarjoaman taiteellisen, käytännöllisen ja teoreettisen pohjan johdosta on ollut helpompi nähdä tilanteita ja tekijöitä, joita lavastaja voi kohdata työelämässä. Tähän liittyy oleellisesti myös havainnot

yhteistyöosaamisen, itsenäisen työn ohjaamisen sekä työnjohtamisen toteutumisesta eri tilanteissa. Työllistymisen moninaisuutta esitelläänkin koulutusohjelman Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun kotisivuilla seuraavalla tavalla: "Esittävien taiteiden lavastuksen koulutusohjelma tarjoaa valmiudet toimia lavastajana teatteri-, tanssi- ja muissa esittävien taiteiden tuotannoissa, sekä soveltaa osaamista monimuotoisella ja kehittyvällä taidekentällä. Opinnot mahdollistavat työskentelyn sekä suunnittelijana teatteri- ja taideinstituutioissa että erilaisissa prosessipohjaisissa, taiteidenvälisissä ja soveltavissa projekteissa tai laajennetun skenografian alueella, esimerkiksi museo- ja näyttelysuunnittelun, tapahtumien, pelien ja installaatiotaiteen parissa." (Taideyliopisto a.) Koen, että tämä kuvaus onkin pitkälti vastannut koulutuksen toteutumista ja niitä taitoja, joita olen koko viisivuotisen opiskeluni aikana harjoitellut ja kehittänyt. Yhtälailla tämä lähtökohta on asettanut minut jo opintojen aikana pohtimaan omaa työllistymistä ja työnkuvaa. *Mille sektorille haluan mahdollisesti suuntautua? Minkälaisia taitoja omaan?* Tämä on synnyttänyt lähtökohdan, jonka kautta olen itsekin lähtenyt hahmottamaan nykyhetkeä ja tulevaisuutta teatterin ja taiteen parissa.

Koulutuksen osalta työelämään ja sen monipuolisiin mahdollisuuksiin kannustetaan ja verkostoja yleisesti taidekentällä luodaan jo varhain opintojen aikana. Esimerkiksi erinäiset kurssi- ja esitysvierailut sekä työharjoittelut opintojen aikana antavat osviittaa siitä, miltä lavastajan työ voi mahdollisesti näyttäytyä ja millaisissa työympäristöissä lavastaja voisi työllistyä. Kyse on ennen kaikkea siitä, että opiskelija näkee, miten erilaiset työympäristöt tarjoavat koulutusta vastaavan osaamisen hyödyntämistä. Itselleni koulutuksen suurin arvo tai merkitys onkin syntynyt tilanteissa, joissa yhteisön sisäistä verkostoitumista ja tiedon jakamista on tapahtunut. Vaikka lavastajan osaaminen

on erityisesti kiinni käytännön taidoissa kokonaisvaltaisen suunnittelun, resurssien, yhteistyötaitojen ja eri tieteellisten ja teknisten välineiden kautta, on koulutuksessa painottunut verkostoituminen mahdollistanut työllistymisen helpomman kartoittamisen. Tämä on voinut tarkoittaa esimerkiksi työharjoitteluja eri teatteritaloissa tai yhteistöitä vierailevien tuntiopettajien tai työryhmien kanssa. Sopivia työtilanteita on voinut harjoitella ja tiedustella tätä kautta. Toki yhtä täydellisestä työympäristöstä tai työskentelytapaa ei varmastikaan ole, mutta koulutuksen mahdollistama matalampi kynnyks verkostoitua ja löytää itselle sopivia yhteistyökumppaneita on ollut erityisen arvokasta. Usein näiden tilanteiden kautta olen saanut myös seuraavan työtarjouksen tai työsuosituksen. Tästä esimerkkinä se, että opiskelijakollegani ja ystäväni **Timo Tikan** suosituksesta pääsin avustamaan lavastuksen alumnia ja skenografia **Laura Haapakangasta** W A U H A U S -kollektiivin³⁷ teoksessa Suurenmoinen sotku (2021) Helsinki Biennaali 2021 kansainvälisessä kuvataidetapahtumassa.

Työelämään siirtymisen helpottaminen on riippuvainen myös laajemmin yliopiston halusta kehittää sen omaa toimintaa. Tämä ilmeni myös kyselyssä, jossa eräs tekijä sanoi: "Työllistymisestä pitäisi puhua koulussa suoraan ja muun muassa ammattitietoutta pitää mukana opinnoissa". Taideyliopiston **Yrityshautumo**³⁸ onkin pyrkinyt osaltaan täydentämään työelämävalmiuksien ja yrittäjyyden opintoja koulutuksessa ja tarjoamaan eväitä tulevaisuuden työelämään. Taideyliopiston entinen opetuksesta vastaava vararehtori **Lauri Väkevä** sanoo yliopiston verkkosivuilla: "Tavoitteena on tarjota tulevaisuuden

³⁷ "W A U H A U S on Helsingistä käsin toimiva monialainen taidekollektiivi, joka perustettiin vuonna 2016. Kollektiivi luo nykyteatteria, esitystaidetta, tanssiteoksia sekä luentoja ja työpajoja. WAUHAUSin työt asettuvat usein eri taiteenalojen väliin ja voivat tapahtua hyvin erilaisissa tiloissa. Teoksia on nähty niin pienissä black box -teattereissa ja kaupunkitiloissa kuin suurella urheilustadionilla ja Kansallisteatterin päänäyttämöllä." (Helsinki Biennaali, 2021.)

³⁸ "Yrityshautumo on Taideyliopiston ja Helsingin kaupungin kanssa toteutettava hanke. Yrityshautomon ja siihen liittyvän palvelukokonaisuuden tavoitteena on kannustaa ja tukea taiteen opiskelijoita, tutkijoita ja ammattilaisia taidelähtöisen yritystoiminnan kehittämisessä." (Taideyliopisto c.)

taiteilijoille valmiuksia toimia muuttuvalla taidekentällä. Olemme opiskelijoiden ja alumnien palautteen sekä taidekentältä saamamme viestin perusteella tunnistanee tarpeen tukea opiskelijoita itsensä työllistämisen urapolun rakentamisessa”. (Taideyliopisto c). Konkreettisesti tämä on näkynyt erilaisia työelämävalmiuksia kehittävien opintojen ja tuen kautta, myös henkilökohtaisen ohjauksen osalta. Uutisoinnin pohjalta yliopistotasolla eräs merkittävä panostus työelämävalmiuksien opettamiseen oli kahden työelämälehtorin palkkaaminen Taideyliopistoon vuonna 2018 (Taideyliopisto c). Tämän lisäksi Taideyliopiston avoin yliopisto järjestää runsaasti yrittäjyyteen ja taiteilijoiden työelämävalmiuksiin liittyviä kursseja, jotka sopivat hyvin myös alumnien ja muiden taidealan toimijoiden täydennyskoulutukseksi (Taideyliopisto c). Siirtymistä työelämään on siis pyritty helpottamaan monin tavoin. “Taideyliopiston tavoitteena on olla koko alan kehitystä ja vaikuttavuutta vauhdittava katalysaattori ja yhteistyön alusta. Yrityshautomon perustaminen on ensimmäinen askel tähän suuntaan”, toteaa Taideyliopiston rehtori **Kaarlo Hildén** (Taideyliopisto c).

Olen pyrkinyt helpottamaan omaa siirtymistä työelämään ottamalla kaiken hyödyn irti koulutuksen mahdollistamista osaamisesta, tiedoista ja taidoista. Ja jotta koulutuksen aikana kerätyt tiedot ja taidot vastaisivat myöhempää työllistymistä monipuolisissa työ- ja toimintaympäristöissä. Tutkintokokonaisuuteen on sisältynyt joukko vaihtelevia kursseja, joiden kautta olen ammattiosaamisen lisäksi laajentanut asiantuntijuutta esimerkiksi kansainvälisestä taiteellisesta yhteistyöstä sekä paikkasidonnaista esitystapahtumista. Tämä toteutui jo kandidaatin tutkinnon aikana, jolloin suoritin sivuaineena *Kansainvälisen taiteellisen yhteistyön* kurssikokonaisuuden. Tätä kautta tutkin lavastajuuden toiminta-aluetta ja sen monimuotoisuutta sekä Suomessa,

Virossa että Sveitsissä. Maisteriopintojen osalta jatkoin kansainvälistä yhteistyötä Virossa ja osallistuin opintojen ohella produktioihin, joissa sain kokemusta paikkasidonnaisten esitystapahtumien toteuttamisesta³⁹ sekä niiden merkityksistä esittävässä taiteessa. Kandidaattitutkinnon loppuvaiheessa keskeytynyttä työharjoittelua korvasin teatteritaloihin tai muihin instituutteihin linkittyvän kurssikokonaisuuden⁴⁰ toteuttamisella maisterivaiheessa.

Koulutuksen loppuun saattaminen on ollut itselleni tärkeä ja intensiivinen matka. Siihen on kuulunut erilaisia vaiheita ja haasteita, kuten pandemia-aika sekä työelämän, henkilökohtaisen elämän ja opintojen yhteensovittaminen. Olen kuitenkin kokenut oleelliseksi ja tärkeäksi valmistua koulutuksen määrittämässä ajassa, jotta siirtyminen työelämään voisi toteutua välittömästi opintojen päättyessä tai jo niiden aikana. Tämä päämäärätietoisuus, tunnollisuus ja sitkeys voidaan nähdä myös työnantajan näkökulmasta tärkeänä ominaisuutena (Kattelus & Jokinen 2017, 144-145). Se, miten lähden omaa osaamistani tästä eteenpäin ylläpitämään ja kehittämään riippuu siitä, miten määritän taiteellisen tekijyyden jatkossa, ja missä näen oleelliseksi koulutuksen tarjoaman osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntämisen. Kyselyyn vastanneen tekijän sanoin oleellista on "jatkuva halu oppia uutta, ja oman ammattitaidon kehittäminen ja laajentaminen sekä halu tarttua uusiin haasteisiin". Seuraavaksi pohdinkin muiden mahdollistajien kautta, mitkä keinot voivat tukea työllistymistä, mikäli koulutuksen aikana tai sen jälkeen syntyy tilanne, jossa seuraavaa yhteistyötä tai työtä ei ole tarjolla.

³⁹ Relational, immersive and site-specific activities in performance (RISA) -kurssi, Seminar of Environmental Thinking -kurssi, assisteraus produktiossa "Suurenmoinen sotku" (2021), tilasuunnittelijana, graafikkona ja esiintyjänä toimiminen produktiossa "Tulevaisuus peruttu" (2021) sekä performanssi ja installaatioteos "drawing a line" (2022).

⁴⁰ Oma teatteri, Ooppera monitaiteisena yhteistyönä, Suuri näyttämö ja International Project: PQ 2023 -kurssit vuosina 2021-2023.

4.3.2 Työharjoittelu

Työharjoittelu on erittäin hyödyllinen tapa parantaa tekijän työllistymismahdollisuuksia ja sillä on suuri merkitys myös siinä, millaista kokemusta alasta ja sen käytänteistä saa. Se voi myös helpottaa urasuunnitelmien teossa, sillä työharjoittelu antaa mahdollisuuden kokeilla, mitä työ pitää sisällään ja millainen työ voisi kiinnostaa myös jatkossa (Akavan Erytysalat, 2018). On siis tärkeää, että työharjoittelu suoritetaan itselleen mieluisassa paikassa, joka auttaa kehittämään käytännön taitoja. Myös ei niin ilmeiset työympäristöt voivat tarjota paljon oman alan osaamisen hyödyntämistä ja soveltamista sekä uusien taitojen oppimista. Tämän lisäksi työharjoittelupaikan hakeminen on hyvää työnhaun harjoittelua. Se simuloi tilannetta, jossa hakemuksen ja ajankohtaisen ansioluettelon kautta esittelet osaamista sekä ehdotat sen hyödyntämistä kyseisessä työympäristössä. Omien vahvuuksien ja niiden hyödyntämisen esiintuominen vastaa myös yleistä työnhakutilannetta, jossa kartoitetaan erilaisia työnhakijan ja työnantajan välisiä hyötysuhteita. Voidaan ajatella, että nämä halut ja toiveet kulkevat rinnakkain ja optimitilanteessa kumpikin osapuoli hyötyy työharjoittelusta ja sen lopputuloksesta. On siis tärkeää, että työharjoittelu vastaa kummankin osapuolen tarpeita ja odotuksia. Onnistunut työharjoittelu voikin johtaa työpaikkaan. Toisaalta lavastajan työmarkkinat voivat vaihdella alueittain ja ajanjaksoittain työharjoittelusta riippumatta. Uskon kuitenkin, että työharjoittelu antaa aina ajankohtaista käytännön tietoa niistä taidoista, odotuksista ja vaatimuksista, mitä myöhemmin työelämässä voi kohdata. Yhtälailta se mahdollistaa verkostoitumisen niiden toimijoiden kanssa, joissa näkee potentiaalia yhteistyön osalta myös myöhemmin.

Suoritin oman työharjoitteluni Helsingin

Kaupunginteatterissa lavastaja **Antti Mattilalle** keväällä 2020. Paavo Westerbergin ohjaaman produktion Fanny ja Alexander oli tarkoitus tulla samana syksynä ensi-iltaan. Pandemia siirsi kuitenkin ensi-iltaa kahdella vuodella. Näin ollen oma työharjoittelu keskeytyi aikatauluhaasteiden ja taiteen kandidaatiksi valmistumisen myötä. Ehdin kuitenkin suorittaa työharjoittelua noin kahden kuukauden ajan ja olla ennakkosuunnittelun eri vaiheissa sekä mallipalaverissa⁴¹ mukana, jossa produktion senhetkistä vaihetta esiteltiin talon työntekijöille. Omaan tehtäväalueeseen kuului sen hetkisen suunnitteluvaiheen kuvallinen ja kirjallinen dokumentointi ja lavastuksen dramaturgisen kulun aukikirjoittaminen. Tämä tarkoitti siis sitä, että valokuvasin pienoismallissa eri näyttämökohtauksien lavastustilanteita ja kirjoitin niiden oheen muita sisällöllisiä tai käytännön huomioita, mitä ohjaajalla tai lavastajalla tuli tapaamisissa mieleen. Tämä kuvallinen kooste sekä kirjallinen dokumentointi esiteltiin lopulta mallipalaverissa, missä tarkoituksena oli hahmottaa lavastekokonaisuuden liikkeitä ja kohtausten tilallisia muutoksia ja eri vaiheita talon resurssien näkökulmasta. Esimerkki koostamastani kohtausmuistiosta 18.3.2020, kohtaukset 3-9: "Pyöritetään isoäidin kotia pyörällä, mutta viivytellään renkaalla olevien isojen seinien taakse kääntämisen kanssa. Kohtaukset näkyvät osittain aukkojen kautta, samanaikaisesti videolla. Tässä vaiheessa pyritään vielä pitämään kuvaajat piilossa. Seinien aukotuksen valinta näiden ratkaisujen ehdoilla. Missä kohdassa mustat seinät käännetään pois ensimmäistä kertaa?". Suunnitteluprosessia seurattaessa ja dokumentoinnin kautta opin erityisesti taiteellisesta yhteistyöstä,

⁴¹ "Työskentelyaikataulun tärkeä päämäärä lavastajan ja ohjaajan kannalta on yleensä mallipalaveri, joka pidetään hyvissä ajoin teatterissa ennen harjoitusten alkua. Teatteri haluaa silloin valmiit suunnitelmat toteuttamisen aloittamista varten. Lavastaja esittää rakentamansa pienoismallin, 3D-kuvan tai muita luonnoksia, joista tehtävän työn määrä selkiytyy lavastuksen toteuttajille. Tässä vaiheessa lavastajalla itsellään tulee olla selkeä suhde tilaan ja näytelmän tilalliseen toteutukseen, jotta toiminnallisesti tärkeät elementit saadaan valmiiksi rakennettua tai mahdollisesti hankittua harjoitusten alkuun mennessä." (Hirvikoski.)

ammattikielestä, teatteritalon produktiorakenteista, resursseista ja aikatauluista. Ymmärsin myös paremmin ohjaajan ja lavastajan välisen yhteistyön merkittävyyttä. Voidaan ajatella, että ohjaaja on lavastajan tärkein yhteistyökumppani (Hirvikoski). Monet prosessin ideat ja lähtökohdat saivatkin alkunsa tästä yhteistyöstä ja juuri näiden tapaamisten pohjalta. On selvää, että ilman näitä kokemuksia oma suhtautuminen potentiaaliseen taiteelliseen yhteistyöhön ohjaajan kanssa ja työskentelyyn teatteritalossa olisi eri. Voidaankin ajatella, että jokainen työharjoittelu on omanlaisensa ja monen (taiteellisen) tekijän summa, mutta jokainen kokemus vahvistaa niitä taitoja, joita myöhemmin työelämässä voi tarvita.

On myös asioita, joihin ei voi välttämättä vaikuttaa niin työharjoittelun kuin työelämän osalta. Yksi niistä on henkilökemioiden yhteensopiminen taiteellisessa työryhmässä eli laajemmin persoonan sopiminen tiimiin. Tämä lienee yksi yleisimmistä avaintekijöistä monissa rekrytoinneissa (Duunitori c). Asia ilmeni myös aiemmin esitellyn haastattelun yhteydessä. Voidaan siis ajatella, että ilman työharjoittelua tekijän sopimista työyhteisöön tai työympäristön yleiseen ilmapiiriin on vaikea todentaa. Toisaalta työharjoittelu mahdollistaa tämän ilmenemisen sekä käytännöllisellä että sosiaalisella tasolla. Koen, että työuraa aloittaessa on siis hyvä nähdä vaivaa siinä, miten itseään ja osaamistaan esittelee työharjoittelutilanteessa. Oma-aloitteisuus, asioiden huolella hoitaminen sekä keskustelut omasta työskentelystä tai palautteen pyytäminen siitä voivat luoda positiivisen kuvan tekijästä. On hyvä myös tutustua monipuolisesti talon koko henkilökuntaan myös taiteellisen suunnitteluryhmän ulkopuolella - he kun usein mahdollistavat monet elintärkeät käytännön asiat ja vastaavat monilla tavoin talon yleisestä työilmapiiristä. Tutustumisen kautta myös avun pyytämisen ja tarjoamisen kynnyks madaltuu. Tätä kautta tekijä voi

osoittaa monipuolisesti ryhmätyötaitojaan ja vahvistaa käsitystä siitä, että tekijällä on oleellinen rooli koko työyhteisössä. Näihin asioihin panostaminen voi mahdollistaa työllistymisen rekrytointitilanteessa, jossa yhteisön eri jäseniltä kysytään mielipiteitä tai palautetta työharjoittelun toteutumisesta. Lisäksi kokeneilta ammattilaisilta, työnimikkeestä tai toimialueesta riippumatta, oppiminen on ylipäätään loistava tapa kehittää omaa osaamistaan.

4.3.3 Verkostoituminen

Verkostoituminen alan ammattilaisten kanssa voi avata ovia uusiin työmahdollisuuksiin. Tämä on oleellista myös lavastajalla, joka työskentelee usein osana suurempaa taiteellista suunnitteluryhmää. Verkostoitumisen avulla lavastaja voi näin ollen luoda kontakteja potentiaalsiin työnantajiin ja löytää uusia projekteja. Koska Suomen teatteri- ja esittävän taiteen kenttä on suhteellisen pieni⁴², voi verkostoitumien parhaillaan mahdollistaa myös sen, että työtarjouksia syntyy itsenäisen tiedustelun tai suositusten kautta. Lavastaja voi mahdollistaa uusien kontaktien syntymistä myös esimerkiksi osallistumalla alan tapahtumiin, kuten teatteriesityksiin, festivaaleihin tai seminaareihin. Tämä tarjoaa mahdollisuuden tavata muita alan ammattilaisia ja luoda yhteyksiä potentiaalisten työnantajien ja yhteistyötahojen kanssa. Oleellista verkostoitumisessa ja erilaisten vierailujen osalta on se, että lavastaja aktiivisesti asettaa itsensä tilanteisiin, joissa voi syntyä keskustelua omista ja yhteisistä kiinnostuksen kohteista. Seuraava työtarjous voikin olla yhden keskustelun tai itsensä esittelemisen päässä.

VERKOSTOITUMINEN

⁴² "Tilastoituja teattereita ja esittävän taiteen ryhmiä oli 255,19 enemmän kuin edellisvuonna. Näistä teattereita oli 141, muut olivat ooppera-, tanssi- ja sirkustoimijoita" (TINFO b).

Verkostoituminen ei tarkoita kuitenkaan vain itsensä asettamista sosiaalisiin tilanteisiin, mutta myös osaksi suurempaa yhteisöä. Tässä tapauksessa lavastaja voi liittyä ammattijärjestöön, kuten Suomen lavastus- ja pukusuunnittelijat ry:hyn (LP). Järjestötoiminta tukee työllistymistä sekä sisäisesti että ulkoisesti tiedottamalla tulevista työpaikoista, työpajoista ja seminaareista. Tämän lisäksi järjestö tukee kaikessa työllisyyteen liittyvässä käytännön asioissa tai haasteissa, kuten työsopimusten oikeellisuudesta sekä ajaa myös työnhakijan laillisia oikeuksia. Myös tilanteessa, jossa tekijä jää työttömäksi, pyrkii ammattijärjestö avustamaan työnhakuprosessissa ja työllistymismahdollisuuksien kartoittamisessa. Järjestön kautta voi myös verkostoitua muiden lavastajien kanssa, saada tietoa alalta ja kuulla työkokemuksista ja työllistymismahdollisuuksista.

Nykyajan verkostot laajenevat perinteisen "kaverin kautta kuulin" piirin ulkopuolelle. Erilaiset työllistymistä edistävät alustat, kuten LinkedIn, Upwork ja miksei sosiaalisen median alustat, kuten Pinterest, Instagram, TikTok ja Facebook voivat tarjota väylän laajempaan verkostoitumiseen, myös Helsingin tai Suomen työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tätä kautta voi tutustua uusiin taiteilijoihin, osaajiin ja potentiaalsiin yhteistyökumppaneihin. Oleellista sosiaalisen median kanavissa on vuorovaikutus ja oman osaamisen jakaminen, jotta potentiaalinen työnantaja voi nähdä, millaisiin työtilanteisiin tekijä voidaan palkata. Myös työnäytteiden ja työprosessien esittely tässä yhteydessä voi mahdollistaa uusien työyhteyksien syntymistä. Sosiaalisen median kautta lavastaja voi myös liittyä eri ammatillisiin ryhmiin ja foorumeihin, joissa tiedustella työtarjouksia tai törmätä työnhakuilmoituksiin. Verkostoitumisen keinoja on varmasti tämänkin lisäksi monia muita, mutta kaikissa niissä tilanteissa oleellista lienee se, että tekijä työntää itsensä ulos mukavuusalueeltaan ja päämäärätietoisesti asettaa itsensä ja

työnsä näkyväksi. Alan pienuuden johdosta on myös mahdollista, että tekijäkanta tuntee toisensa eri yhteyksien kautta, joten myös kollegoiden suositukset saattavat muuttua tärkeiksi. Tästä mainitsinkin omakohtaisen esimerkin aiemmin. Vaihtelevien työprojektien parissa näitä suosituksia voi syntyä useampia eri tekijöiden, kuten ohjaajien, tuottajien, koreografien, esiintyjien, dramaturgien, pukusuunnittelijoiden, äänisuunnittelijoiden ja valosuunnittelijoiden keskuudessa, jotka voivat mahdollistaa uudet työmahdollisuudet myös myöhemmin.

Verkostoitumista voi harjoittaa myös erilaisia yhteystietoja keräten, jolloin tekijän yhteystietolistaan kertyy uusia osaajia ja potentiaalisia yhteistyökumppaneita. Lista on hyvä sisällyttää henkilön perustietojen lisäksi kuvauksia aiemmista töistä tai niiden sisällöistä, miksei myös koulutustaustasta. Vaikka toisen tekijän kanssa työskentelyä ei voida arvioida pelkän kirjallisen tiedon kautta, voi se helpottaa pohjatyössä ennen varsinaista yhteydenottoa. On helpompi keskustella tulevasta yhteistyöstä, mikäli ymmärtää toisen tekijän tai toimijan aiemman kokemuksen, osaamisen ja taustan. Listaus voi helpottaa myös niissä tilanteissa, jossa asiantuntijuutta tarvitaan lyhyelläkin varoitusajalla, eikä tietojen etsintään ole aikaa. Toki usein nämä tiedot ovat nykypäivänä helposti saatavilla myös tekijöiden omilla verkkosivuilla. Aloitin oman yhteystietolistan koostamisen jo kandidaattivaiheessa, kun halusin laajentaa kontakteja tulevaisuuden opintoja ja mahdollisia työtarjouksia koskien. Tätä kautta pystyin olemaan yhteydessä suoraan eri osaajiin sekä tekijöihin ja tiedustella heiltä apua tai asiantuntijuutta eri produktioissa ja työtilanteissa.

Koen, että verkostoitumisessa onkin oleellista se, että itsensä ja osaamisen esittelyn lisäksi luo yhteisöllisyyttä alalla, jossa tekijät usein jäävät yksin ratkomaan asioita. Oman kokemuksen mukaan tämä on auttanut myös tilanteissa, joissa

olen kokenut ulkopuolisuutta. Tällaista kollegiaalista tukea on myös lisätty Teatterikorkeakoulun koulutuksen kontekstissa, missä esimerkiksi kummitoiminta⁴³ on mahdollistanut tavan tutustua alan ammattilaisiin, tulevaisuuden kollegoihin ja alumneihin. Kummitoiminnassa kokeneempi kummi seuraa opiskelijan tietä taiteilijaksi ja tukee henkilökohtaista kehitystä läpi koulutuksen (Taideyliopisto e). Tämä verkostoitumisen tapa muotoutuu omannäköiseksi kunkin kohdalla, mutta yleistä on, että vuorovaikutuksessa vierailaan kummankin esityksissä, keskustellaan niistä ja jaetaan ammattiin liittyviä neuvoja, kuten tunteisiin, työmoraaliin, hyvinvointiin tai muuhun liittyviä asioita.

Verkostoitumista voidaan siis ajatella sekä tiedonhankinnan, tiedonjakamisen että kollegiaalisen tuen kautta. Tekijä itse määrittää, minkälaisen verkostoitumisen avulla hän voi edistää oman osaamisen kehitystä, työllistymismahdollisuuksia ja asiantuntijuuden jakamista. Teatteri on alana sosiaalinen ja näin ollen hyvät sosiaaliset taidot ovat oleellinen osa työn toteutumista niin taiteellisessa yhteistyössä kuin laajemminkin. Tämä voi vaikuttaa osaltaan siihen, miten lavastaja kokee sosiaalisesti intensiivisen työnkuvan ja alalla toimimisen vaativuuden (Niemi 2019, 1). Oman kokemukseni pohjalta alan sosiaalinen puoli on ennen kaikkea se ominaisuus, jota erityisesti arvostan ja josta pidän. Yhteistyö vaihtelevien työtilanteiden ja erilaisten ihmisten kanssa on laajentanut ymmärrystäni laajemmin koko maailmasta ja omasta roolistani siinä. Tällä tarkoitan, että olen saanut taiteellisen yhteistyön lisäksi myös elinikäisiä ystäviä ja oppinut sosiaalisista tilanteista paljon hyödyllisiä taitoja, joita olen voinut soveltaa muuhun työelämään. Tämä kokemus on erityisen arvokas ja ehkä teatterin tekemisen (yhteistyö)muodolle ilmeistä sen sosiaalisten piirteiden johdosta. Ajattelen, että kaikki työ

⁴³ "Mentori- ja kummitoiminta on alumni- ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä, jonka tavoitteena on tukea opiskelijoita ammatillisessa kehityksessä ja madaltaa kynnyksiä työelämään siirtymisessä" (Taideyliopisto d).

syntyy lopulta yhteistyössä. Verkostoitumisen merkitys yhteistyön alulle panemisessa ja sen toteutumisessa on kuitenkin erittäin oleellinen tekijä nykyisten työtilanteiden ylläpidossa tai uusien syntymisessä. Näin ollen verkostoitumista voidaan pitää merkittävänä mahdollistajana myös työllistymisen näkökulmasta.

4.3.5 Portfolio ja CV

Lavastajan on tärkeää pystyä osoittamaan oma osaaminen ja taitonsa potentiaaliselle työnantajalle. Tämä onnistuu hyvin ajankohtaisen ja säännöllisesti päivitetyn portfolion ja CV:n avulla. Portfolion avulla lavastaja voi esitellä aiempia työsuorituksiaan ja näyttää visuaalisesti, millaisia lavastusprojekteja hän on tehnyt ja miten niissä on onnistuttu. Portfolion on hyvä sisältää valokuvia lavastusprojekteista, lavastussuunnitelmia, luonnoksia ja muita visuaalisia elementtejä, jotka auttavat osoittamaan lavastajan osaamisen. Portfolio voi tässä yhteydessä tarkoittaa myös kotisivuja tai muita visuaalisia alustoja, jotka sisältävät valokuvia ja kuvauksia lavastajan aikaisemmista töistä. Oleellista on, että portfolio on selkeä, helppokäyttöinen tai -lukuinen ja sisältää yhteystiedot, jolloin potentiaalinen työnantaja voi olla yhteydessä tekijään. CV:ssä lavastaja voi puolestaan listata koulutuksensa, työkokemuksensa, taitonsa ja saavutuksensa. Tämän kautta siinä voi korostaa myös erityisesti niitä taitoja ja kokemuksia, jotka ovat ajankohtaisia haettavan työn kannalta. Oleellista lavastajan CV:ssä on myös se, että siinä näkyy tekijän persoona ja luovuus. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi huomion kiinnittämistä graafiseen ulkoasuun. Erottuva CV voikin olla yksi ratkaiseva tekijä työhaastatteluun pääsyssä.

Portfolion ja CV:n kohdalla on hyvä miettiä kohderyhmiä ja räätälöidä niiden sisältöjä vastaamaan eri kohderyhmien tarpeita.

Lavastajan kannattaa siis muokata sekä portfolioa että CV:tä sen mukaan, minkälaiseen työpaikkaan hän hakee. Työelämässä tarvitaan myös paljon alasta riippumattomia taitoja eli niin sanottuja siirrettäviä taitoja (Salonen, 2022). Näitä ovat esimerkiksi organisointi- ja ongelmanratkaisukyvyt, hyvät vuorovaikutus- ja tiimityötaidot sekä ajanhallinnan taidot. Portfolion ja CV:n osalta voidaan viestiä omista siirrettävistä taidoistaan siten, että potentiaalinen työnantaja tai rekrytoija saa selkeän kuvan siitä, miten taito linkittyy avoimen tehtävän vaatimukseen. Sama pätee hakemusten suuntaamisessa, eli siinä minkälaiseen työhön osaamisen kautta hakee. Mikäli hakemus on suunnattu esimerkiksi elokuva- ja televisiotuotantoyhtiöön, portfolion tulisi painottaa näitä alueita ja CV:ssä tulisi korostaa elokuva- ja televisiotuotantojen työkokemusta. Jos hakemus on suunnattu teatteriin, portfolion tulisi keskittyä teatterilavastukseen ja CV:ssä tulisi korostaa teatterikokemusta. Näiden ulkopuolisten työmuotojen ja työpaikkojen suhteen lavastaja voi painottaa CV:ssä kokemusten laaja-alaisuutta ja osaamisen soveltamista vaihtelevissa työympäristöissä. Portfoliossa tämä vaihtelevuus voidaan huomioida monipuolisten työkuvien sekä eri kuvataiteen muotojen tai piirustusten kautta.

Yhtäläillä potentiaalisten työnantajien tavat palkata tekijöitä ovat muuttuneet. Työnantaja ei välttämättä enää tarvitse fyysistä kontaktia palkkauksen perusteena. Näin ollen tietoa osaamisen ja taitojen dokumentoinnista haetaan verkosta, jonne oleellinen osa myös tekijöiden osaamisesta sijoittuu nykypäivänä. Näin työnantaja pystyy ilman tapaamista päättämään ja vertailemaan eri tekijöiden kokemusta ja osaamista ennen potentiaalista palkkausta. Tutkimusten mukaan yhä useampi etsii ylipäätään tietoa verkosta ennen potentiaalista yhteistyötä tai palkkausta. Tämä lieneekin tällä hetkellä yleisin tai suosituin tapa etsiä tietoa tekijöistä ja heidän taidoista ja kokemuksesta. Toiseksi

suosituimmaksi tavaksi voidaan ajatella kollegoiden, ystävien tai muiden työnantajien suositukset, jotka saattavat mahdollistaa palkkauksen puhtaasti kyseisen tiedon perusteella. Kyselyn pohjalta tämä on myös näkynyt siinä, että tekijöitä on pyydetty mukaan produktioihin muiden suosituksesta.

Aloitin omien kotisivujen⁴⁴ suunnittelun ja toteuttamisen keväällä 2022, jolloin tapaturman johdosta jouduin vuodelepoon kolmeksi kuukaudeksi. Halusin hyödyntää ajan, jolloin en voinut osallistua produktioihin tai kurssien lähiopetukseen. Hyödynsin kotisivujen teossa **Adoben Portfolio** -alustaa, sillä olin jo edellisenä vuonna hyödyntänyt saman ohjelman kuvanmuokkaamisen ja taiton työkaluja⁴⁵ produktiossa Tulevaisuus peruttu (2021), jossa toimin tilasuunnittelijana, graafikkona ja esiintyjänä. Graafikon toimenkuvaan kuului tuotannon osalta julisteiden ja painettujen materiaalien graafinen suunnittelu ja toteutus. Syy kotisivujen tekoon oli kuitenkin yksinkertainen. Halusin dokumentoida omaa taiteellista tekemistä ja kokemusta helposti jaettavaan muotoon. Kotisivujen teolla pystyin myös hyödyntämään luovuutta ja visuaalista tarinankerrontaa, joka voi tavoittaa uusia kontakteja koulutuksen, työharjoittelun ja aiempien työtilanteiden ulkopuolelta. Lisäksi koin, että kotisivut ovat kaikenlaisen vuorovaikutuksen ytimessä, sillä tulevat työnantajat tai yhteistyötahot saattavat niiden avulla kartoittaa tekijöitä vapautuvaan työpaikkaan tai asiantuntijarooliin. Näin ollen halusin tehdä kotisivuista potentiaalisen työllistymisen näkökulmasta visuaalisesti kiinnostavat, informatiiviset ja monipuoliset. Oleellista oman työn dokumentoinnissa on myös se, että tekijä pystyy seuraamaan oman työuransa kehitystä. Sivut toimivat potentiaalisten työllistymistilanteiden lisäksi eräänlaisena tietopankkina siitä,

⁴⁴ Kotisivut julkaistaan kesäkuussa 2023 osoitteessa www.mikkosalminen.com.

⁴⁵ Photoshop, Illustrator, After Effects ja InDesign.

minkälaisissa projekteissa on aiemmin työllistynyt. Kotisivut ovat siis hyödyllinen keino pitää tallessa tätä arvokasta tietoa ja kokemusta. Yhtälailta ne viestivät työnantajien, apurahasäätiöiden tai muiden tekijöiden keskuudessa siitä, miten merkittäväksi tekijä oman tekemisen ja sen rohkean esittelemisen kokee.

4.4 Yhteenveto

Tämä luku esitteli lavastajan työllistymiseen liittyviä näkökulmia eri työ- ja toimintaympäristöissä sekä työllistymistä mahdollistavia tekijöitä. Rajauksen kautta luku pyrki vastaamaan kysymykseen siitä, miten ja missä lavastaja voi toimia ja tehdä töitä, mutta myös siihen, minkälaiset tekijät voivat mahdollistaa työllistymisen laajemmin. Esiteltyt teatteritalon, kulttuuritapahtuman ja muun toimintaympäristön kontekstin näkökulmat pyrkivät tekemään näkyväksi sen, miten lavastajan osaamista voisi hyödyntää kyseisissä konteksteissa. Esiintuodut huomiot toimivat suuntaa-antavina tuloksina kyselyn, haastattelun ja muun kirjallisen aineiston kautta. On myös mahdollista, että näkökulmat eivät ottaneet huomioon tarpeellisia merkityksiä, jotka linkittyvät ilmeisinä aiheen käsittelyyn. Sama voidaan todeta työllistymisen mahdollistavien tekijöiden kohdalla, missä rajausta jätti mahdollista tilaa muunlaisten keinojen käsittelylle. Toisaalta aiheen käsittelyn näkökulmasta kerätty aineisto ja tieto rakentavat pohjaa lavastajan työllistymiseen tällä hetkellä, ja jota tulevat tutkimukset tai muut tilastoinnit mahdollisesti jatkavat.

Huomiot väriytyvät yhtälailta omasta subjektiivisuudesta ja näkökulmasta eli siitä, miten kerätty aineisto pyrkii löytämään yhteyksiä toivottuihin kysymyksiin tai oletukseen siitä, että lavastajan osaaminen laajenee yllättäviinkin toimintaympäristöihin. Subjektiivisuuden haasteet näkyvät


yhtälailla haastateltavan ja kyselyyn vastanneiden osalta, jossa kokemukset työelämästä tai sen monipuolisuudesta voivat vaihdella suurissakin määrin. Näin ollen kerätty ja esitelty aineisto on altis muutoksille myös laajemmin, jolloin tieto pohjautuu erityisesti tämänhetkiseen tilanteeseen ja rajattuun kokemukseen aiheesta. Toisaalta toistuneet huomiot ja näkökulmat työllistymisestä ylipäätään tuntuvat pysyvän samankaltaisina. Toisin sanoen esimerkiksi erilaiset haasteet (jatkuva joustaminen, kokemuksen puute, ikäsyrjintä) yleisessä työllistymisessä voidaan nähdä muuttumattomina alasta riippumatta. Yhtälailla haastatteluaineiston ja kyselyn pohjalta on myös nähtävissä, että lavastajien osaamisen hyödyntäminen niin kulttuuritapahtumissa tai muissa taiteidenvälisissä ympäristöissä on yleistynyt tai vähintään yleisempää. Voidaan siis ajatella, että lavastajan koulutuksen, omien kiinnostuksen kohteiden sekä työllistymistä mahdollistavien tekijöiden kautta työympäristö voi monipuolistua entisestään. Tämä lähtökohta asettaa myös tarkastelemaan koulutusta tarkemmin, jossa tavoitteet ja päämäärät pyrkivät vastaamaan opiskelijoiden muuttuvia tarpeita ja toiveita. Yhtälailla huomiot epätasa-arvoisesta työkohtelusta toistuvat. Tästä voidaan päätellä, että työllistymiseen liittyviä haasteita käsittelevälle aineistolle ja tutkimukselle on tarve myös laajemmin.

Esitellyt työllistymistä mahdollistavat tekijät (koulutus, työharjoittelu, verkostoituminen sekä portfolio ja CV) pyrkivät tuomaan esiin muutamia keinoja edesauttaa omaa työllistymistä. Näiden keinojen lisäksi on varmasti monia muita tapoja lähestyä ylipäätään työllistymistä ja sitä edistäviä tekijöitä. Omakohtaisten kokemusten kautta pyrin tuomaan esiin, miten kyseiset osatekijät ovat edesauttaneet minua työllistymisen parissa, ja miten ne voivat tarjota apua samojen kysymysten parissa painivien tulevien kollegoiden keskuudessa. Toisin sanoen esittelemäni näkökulmat

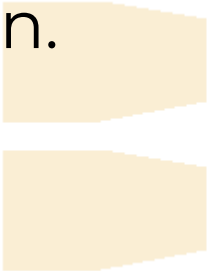
sekä tekemäni havainnot ja johtopäätökset pyrkivät tarjoamaan erityisesti valmistuvalle tai valmistumisen kynnyksellä olevalle lavastajalle tietoa ja keinoja työelämään siirtymisen tueksi. Yhtälailla koulutus tarjoaa tukea työllistymiseen merkittävien hankkeiden ja muun toiminnan osalta. Onkin nähtävissä ilahduttava muutos, jossa työllistymiseen pyritään löytämään ratkaisuja jo koulutusvaiheessa. Muutoksia voidaan nähdä myös laajemmin verkostoitumiskeinojen kehityksessä ja nykYTEKNOLOGIAN mahdollistamassa maailmassa. Voidaan ajatella, että esitelty aineisto ennen kaikkea pyrki luomaan lisäymmärrystä ja lisätietoa aiheesta, joka tuntuu merkittävältä ensisijaisesti itselleni, mutta myös mahdollisesti muille.

Oleellista aineiston osalta on kuitenkin se, että se tarjosi vastauksia itseäni askarruttaneisiin kysymyksiin, esimerkiksi siitä voiko lavastajan osaaminen todentua kulttuuritapahtumien tai muun työ- ja toimintaympäristön kohdalla. Aineiston pohjalta onkin nähtävissä, että yleiset työn tai työllistymisen ehdot ja vaatimukset (yhteistyökyky, aiempi kokemus, sosiaaliset taidot, joustavuus, halu oppia uutta) asettuvat rinnakkain myös esittävien taiteiden alan kanssa. Voidaan siis ajatella, että aineiston pohjalta esittävien taiteiden ala nähdään ennen kaikkea sosiaalisena, jolloin verkostoitumisen taidot ja yhteistyökyky nousevat merkityksellisiksi. Yhtälailla monipuolinen tai vähintään riittävä osaamis- tai kokemuspohja mahdollisti työllistymisen kaikkien tapausesimerkkien kohdalla. Tämä voi tarkoittaa myös jatkokoulutusta tai oman osaamisen muuta kehittämistyötä. Oleellisiksi tekijöiksi ilmeni monin tavoin joustavuus, asenne, sosiaalisuus, rohkeus ja halu toimia alan asettamien ehtojen mukaisesti. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että on valmis tekemään vaihtelevissa työolosuhteissa töitä. Työn määrä voi olla näin ollen pätkittäistä tai epäsäännöllistä. Kuitenkin omien intohimojen äärellä toimiminen perusteli moneen otteeseen sitä,

miksi on valmis tekemään erilaisia valintoja työllistymisen eteen. Toisin sanoen työllistyminen näyttäytyi aineiston pohjalta ennen kaikkea mahdolliselta ja monin tavoin se on kiinni tekijästä ja tämän haluista mennä niitä työympäristöjä ja työtilanteita kohti, jotka sillä hetkellä kiinnostavat. Voidaan siis ajatella, että kerätty aineisto tuki myös sitä lähtökohtaa tai taustoitusta, jossa lavastajan työnkuvan, työnmuotojen ja ammatti-identiteetin kehitys ja muutokset vastaavat nykyhetkistä työelämää ja sen ehtoja yleisemmin. Lavastajan tai tekijän osaaminen on siis ajankohtaista ja haluttua sen monipuolisuudesta johtuen. Tämä havainto voi auttaa myös havainnoimaan myönteistä kehityssuuntaa työllistymisessä, jossa lavastajilla on vapaus valita ne projektit ja työtilanteet, jotka tuntuvat merkittäviltä ja tärkeiltä. Oman työllistymisen osalta jään innolla odottamaan tätä.



Suosittelen tyrkkäämään kädet
saveen, on se sit missä tahansa
muodossa. Et rohkeesti vaan
töihin.



5 Johtopäätökset

Työllistymisen kysymykset ovat yleisesti haastavia. Sama pätee lavastajien työllistymisen kysymykseen tämän tutkielman osalta. Tietoa kaikista niistä suhteista ja merkityksistä, joita siihen liittyy ei ole, mutta erilaisten tutkimusten, tilastojen, uutisointien ja kirjoitusten pohjalta on mahdollista luoda ensisijaisia näkökulmia ja kokemuksia aiheesta. Pyrinkin hahmottamaan näitä mahdollisuushorisontteja tässä tutkielmassa. Nämä huomiot luovat pohjaa aiheen jatkokäsittelyyn osalta, missä on mahdollista toteuttaa tarkempaa tilastointia ja yhteenvetoa lavastajan työllistymisestä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tilastointia lavastajien työllistymisestä vuositasolla tai laajemmin tai koulutuksen kehityksen merkityksiä työllistymisen edistämässä pidemmältä ajalta. Yhtälailta kyselyn pohjalta noussut huomio epätasa-arvoisesta työkohtelusta voisi luoda lähtökohtan jatkotutkimukselle, jossa pohditaan syitä esimerkiksi siihen, miksi alan vaihtaminen vaikuttaa yleistyneen erityisesti esittävässä taiteissa. Koen kuitenkin, että tämän tutkielman osalta valikoitunut tutkimusmenetelmä, kerätty kirjallinen aineisto ja näiden tarjoama tieto vahvistavat sitä pohjaa lavastajien työllistymisessä, mikä on tutkimuksellisesti uupunut. Yhtälailta tutkielma mahdollistaa aiheen soveltamisen muille suunnittelun alueille erityisesti esittävien taiteiden kentällä. Työstä tai työllistymisestä puhuminen tuntuu olevan edelleen vähäistä, mutta TINFOn kattavat ja monipuoliset tilastot pyrkivät jo osaltaan täyttämään tätä tiedon tyhjiötä. Olen itsekin saanut kiitosta tutkielman aiheesta ja sen ajankohtaisuudesta. Tämä kertoo itselleni siitä, että aihe todella on merkityksellinen ja tärkeä, ja siksi sitä olisi hyvä tutkia jatkossa lisää esimerkiksi koulutuksessa ja opinnäytetöiden osalta.

Tutkielman analyysin tarkoituksena on ollut tunnistaa eri työllistymisreittejä ja työllistymisen mahdollistajia valmistuvan lavastajan näkökulmasta. Näiden teemojen kautta esitin työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden uskon erityisesti vaikuttavan valmistuvan lavastajan työllistymismahdollisuuksiin. Aihetta pohdin yleisen työllistymisen kysymyksen ja tarkemmin lavastajan työllistymisen näkökulmasta. Esitin hypoteesin piilotyöpaikosta ja sitä kautta lavastajan autonomisesta uranrakentamisesta omien kiinnostuksen kohteiden mukaisesti. Esitin, että valmistuva lavastaja voi tämän tutkielman tiedon pohjalta räätälöidä itselleen mieleisen työuran vaihtelevissa työ- ja toimintaympäristöissä. Toisaalta työllistymiseen vaikuttavat tekijät, kuten yhteiskunnalliset muutokset ja kriisit voivat vaikeuttaa töiden saamista tai luoda epävarmuutta tilanteissa, joissa valmistunut lavastaja etsii itselleen sopivia työpaikkoja. Havaintojeni pohjalta esitin kuitenkin väitteen, joka pohjautuu teatterin ja taiteen tekemisen prosesseihin oleellisesti: mikäli lavastaja on valmis olemaan avoin ja haastamaan oman välineen laajempaa hyödyntämistä, voi tämä työllistyä todennäköisemmin ja monipuolisemmin. Tähän liittyi oleellisesti vaikutukset myös koulutuksessa saatuun ja opittuun tietoon siitä, *mitä, miten ja missä* lavastaja voi työllistyä, mutta myös tekijän oma-aloitteellisuus haastaa valmiiksi esitettyjä työllistymisreittejä. Toisin sanoen koulutuksen luoma pohja esittelee lavastajan työnkuvan ja sitä kautta työllistymisreitit niin monipuolisina tai rajoittavina kuin opiskelija on itse ne valmis näkemään. Tämä ilmeni myös kyselyn vastauksissa, joissa nousi esiin useasti "asenne, ammattitaito, halu oppia, halu tehdä yhteistyötä ja rohkeus". Voidaan siis ajatella, että omia tavoitteita ja haaveita kohti on heittäydyttävä päämäärätietoisesti. "Kukaan ei tule ovelta hakemaan", niin kuin eräs tekijä kyselyssä pohti.

Oma kokemukseni lavastamisesta, lavastajuudesta ja

lavastajan töistä on rajallinen, mutta esitin omien kokemuksieni pohjalta, miten työnkuvan ja ammatti-identiteetin laajentumisella on voinut olla merkittäviä seuraussuhteita myös siihen, miten ajattelen omaa taiteilijuutta tai tekijyyttä tällä hetkellä. Esittelin myös *tekijä* termin tukemaan juurikin tätä lähtökohtaa, jossa taiteellinen työ (tutkielmassa lavastajan työn) ehdottaa työn monimuotoiseen toimijuuteen keskittymistä. *Laajennettu skenografia* termi esitteli näkökulmia näiden mahdollisuuksien tueksi. Tämä voi tarkoittaa sitä, että aiemmin mainittujen esitysmuotojen, työtapojen ja teknologian kehityksen myötä lavastajat ja tekijät toimivat nyt ja tulevaisuudessa monipuolisemmin eri työtehtävissä. Tähän huomioon liittyi myös koulutuksen tarjoama laaja-alainen pohja lavastajan työn, työmuotojen ja työllistymisen ymmärtämisessä. Tämän tutkielma pyrkikin sanoittamaan näitä työllistymismahdollisuuksia ja luomaan pohjaa ajattelulle, jossa lavastajan ei tarvitse sitoutua yksinomaan perinteisiin työtilanteisiin tai ammatin ehdottamiin raameihin. Ehkä oleellista onkin jatkaa ammattinimikkeen *lavastaja* pohtimista. Laajennetun skenografian merkitysten kautta tähän nimikkeeseen voi jo tämänhetkisen tiedon tasolla sisältyä uusia reunaehtoja. Lavastaja toimii näin ollen edelleen (ja ehkä pääsääntöisesti) teatteri- sekä elokuva- ja tv-alalla, mutta voi *tekijä* nimikkeen kautta tai laajennetun skenografian pohjalta laajentaa toimialuettaan esimerkiksi kaupunkisuunnittelun, pelisuunnittelun, palvelumuotoilun, yleisötapahtumien ja virtuaalitilojen osa-alueille ja sitä kautta työllistyä näissä tehtävissä. Se, miten ammattinimikkeet kunkin työpaikan kohdalla lopulta toteutuvat vaihtelevat, mutta lavastajan koulutuksesta saama osaaminen voidaan nähdä näihin osa-alueisiin soveltuvana tämän tutkielman osalta.

Mielestäni ja aiempien huomioiden pohjalta ei ole myöskään harvinaista, että valmistunut lavastaja jatkaa taiteen

alan opintoja tai laajentaa osaamistaan. Tämä voi tarkoittaa sitä, että lavastajan koulutuksen jälkeen siirrytään opiskelemaan valosuunnittelua, arkkitehtuuria, muotoilua, pukusuunnittelua, johtamista, animaatiota, graafista suunnittelua tai teknologiaa. Nykyaikana oleellisen ja laaja-alaisen osaamisen perusta tai sen rakentuminen on tekijästä itsestään kiinni. Toisin sanoen, mitä laajemmalle osaaminen kasvaa, sitä suuremmaksi työllistymismahdollisuudet kasvavat. Näiden huomioiden kautta lavastajan työllistymismahdollisuudet ovat kiinni pitkälti tekijästä itsestään ja siitä, miten tämä haluaa nyt tai tulevaisuudessa työllistyä. Toisaalta esittävien taiteiden alan kilpailu vakituisista työsuhteista ja sitä kautta freelance-toimijuuden ylläpitäminen voi ajaa myös tilanteeseen, jossa ammattiin valmistuva haluaa kartoittaa uusia työllistymisreittejä taide- tai teatterialan ulkopuolelta, joissa vakituisia työsuhteita on mahdollisesti näkyvästi tarjolla tai helpommin löydettävissä. Näin ollen lavastaja voi harjoittaa ammattiaan osa-aikaisesti, keikkaluonteisesti tai muun vakituisen työsuhteen ohella. Tämä ei ole harvinaista laajemmin taiteen alan tekijöiden keskuudessa, jossa työn pätkittäinen luonne ajaa tekijät muiden töiden pariin taloudellisten vaikutusten johdosta.

Valmistumisen jälkeinen tilanne voi ylipäätään tuntua vaikealta ja stressaavalta. Siirtyminen työelämään voi herättää epätietoisuutta omasta toimeentulosta, tekijyydestä ja osaamisesta. Tämä tutkielman tekoprosessi on herättänyt itsessäni usein myös toivon pilkahduksia siitä, että töitä löytyy ja osaamista voi hyödyntää monin eri tavoin ja eri työympäristöissä. Yleisesti työllistymiseen liittyy valtava määrä muuttujia ja tekijöitä, jotka vaikuttavat näihin mielikuviin ja kokemuksiin. Olen tutkielman kautta pyrkinyt vähentämään epätietoisuutta ja tarjoamaan parhaani mukaan keinoja valmistuvan lavastajan työllistymisen edistämiseksi. Tämä tieto ja kokemuspohja

varmastikin laajenee ajan ja iän myötä. Lisäksi uskon, että olennaisin asia työllistymisessä ja sen toteutumisessa rakentuvat usein samoilla asioilla. Nämä neljä asiaa ovat avoimuus, yhteistyökyky, päämäärätietoisuus ja omien intohimojen äärellä toimiminen. Oleellista kaikessa työssä ja työllistymisessä on siis se, että on avoin näkemään mahdollisuuksia oman alan ja sen ulkopuolisissa työ- ja toimintaympäristöissä. Yhtäläillä kaikki työ on lähes poikkeuksetta yhteistyötä tai yhteistyön tulos ja erityisesti esittävien taiteiden alalla. Päämäärätietoisuus toimii lähtökohdana omien tavoitteiden ja haaveiden saavuttamisessa. Kun tavoitteet ja päämäärät ovat itselle kirkkaat, on helpompi ponnistaa kohti unelmiaan. Ja ennen kaikkea kohti niitä asioita, jotka tuntuvat merkityksellisiltä ja tärkeiltä. Nämä asiat ovat oleellinen osa myös työelämää laajemmin. Elämä voi asettaa eteen hidasteita tai esteitä työllistymisessä ja niihin liittyvien toiveiden toteutumisessa, mutta uskon, että asioilla on lopulta kuitenkin tapana järjestyä. Usein sanotaan, että ahkeruus palkitaan. Voisin muotoilla sanontaa hieman. *Omien intohimojen äärellä toimiminen päämäärätietoisesti, avoimesti ja yhteistyökykyisesti palkitaan.* Siispä kädet saveen ja töihin.

6 Lähteet

LÄHTEET

Aalto-yliopisto. 1.7.2021 (päivitetty). *Lavastustaiteen tutkimus*. Elokuvataiteen laitos (ELO). Viitattu 14.2.2023.

<https://www.aalto.fi/fi/elokuvataiteen-ja-lavastustaiteen-laitos-elo/avastustaiteen-tutkimus>.

Akavan Erityisalat. 2018. "Työharjoittelijan opas". Viitattu 1.5.2023.

https://www.akavanerityisalat.fi/files/8423/tyo_harjoitteluopas_2018_netti.pdf.

Alaja, Anni. 16.3.2022. "Uudessa työnhakumallissa työttömän työnhakijan on haettava neljää työpaikkaa kuukaudessa". TYJ työttömyyskassojen edunvalvonta- ja koulutusjärjestö sekä yhteistoimintaelin. Viitattu 16.3.2023.

<https://www.tyj.fi/news/tyonhakijan-on-toukokuusta-alkaen-haettava-neljaa-tyopaikkaa-kuukaudessa/>.

Alakangas, Noora. 2019. *Ammatillinen sosiaalisen median käyttö - työn vaatimus vai voimavara? Tarkastelussa Y-sukupolven edustajat viidestä asiantuntijaorganisaatiosta*.

Sosiaalipsykologian Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere.

AMT. *Yhteistyökumppanitiedot: Sun Effects Oy*. Viitattu 23.4.2023.

<https://amt.fi/fi/publication/19/companies/38116/sun-effects-oy>.

Antinranta, Anniina. 4.3.2020. "Tulevaisuutta tehdään näkyväksi taiteen ja teknologian avulla." Viitattu 13.3.2023.

<https://tulevaisuuspaiva.fi/tulevaisuutta-tehdaan-nakyvaksi-taiteen-ja-teknologian-avulla/>.

Duunitori a. 18.4.2023. *Uusi ammatti oppisopimuksella? Lue, miten se onnistuu*. Viitattu 25.4.2023.

<https://duunitori.fi/tyoelama/mika-on-oppisopimus>.

Duunitori b. "Työnhakuopas". Viitattu 23.4.2023.

<https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohakemus-2/avoin-hakemus>.

Duunitori c. 16.2.2021. *Näin työharjoittelu voi johtaa vakituiseen työpaikkaan – 10 vinkkiä, joiden avulla teet vaikutuksen urasi alussa*. Viitattu 13.4.2023.

<https://duunitori.fi/tyoelama/harjoittelun-jalkeen-vakituinen-tyopaikka>.

EAKR. 01/2021 – 06/2022. *Euroopan aluekehitysrahaston rahoittaman hankkeen kuvaus*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 26.4.2023.

<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=A7656>.

Erving, Heini. 2014. *Kokemuksen suunnittelijat: uusi käytäntöjä ja oppia yhteissuunnittelun keinoin*. Elokuva- ja tv-lavastuksen koulutusohjelma. Aalto-yliopisto, Espoo.

FINTO a. *Kulttuuritapahtuma*. Viitattu 15.4.2023.

<http://www.yso.fi/onto/ysa/Y102804>.

FINTO b. *Taiteidenvälisyys*. Viitattu 16.4.2023.

<http://www.yso.fi/onto/ysa/p4100>.

Gröndahl, Laura. 2020. "Lavastajakoulutus aktiivisena arkistona." Teoksessa *Muisti, arkisto ja esitys*, toimittajat Tua Helve, Outi Lahtinen ja Marja Silde, 106-146. *Näyttämö ja tutkimus*, 8. Helsinki: Teatterintutkimuksen seura. Noudettu osoitteesta 12.2.2023

<https://journal.fi/teats/article/view/122808>

Hannah, Dorita & Harsløf, Olaf (eds.). 2008. *Performance Design*. Museum Tusulanum Press.

Havukainen, Sari & Stara, Linnea & Volmari, Piia. 20.4.2021. "Teatterin tiedotuskeskus: Työ tilastoihin." Teoksessa *Meteli*. Temen verkkolehti. Viitattu 24.4.2023.

<https://www.teme.fi/fi/meteli/14473/>.

Heinonen, Veera. 17.3.2016. "Hallintoneuvoksen katsaus 1/2016". *Sirta*. Viitattu 7.4.2023.

<https://www.sitra.fi/artikkelit/hallintoneuvoston-katsaus-12016/>.

Helsingin kaupunginteatteri. *Töihin HKT:lle*. Viitattu 23.4.2023.

<https://hkt.fi/toihin/>.

Helsinki Biennaali. 2021. *WAUHAUS*. Viitattu 28.4.2023.

<https://helsinkiennaali.fi/artist/wauhaus/>.

Hiltunen, Mirja & Mannerkoski, Olli (toim.). 1997. *Synestesia — onko taiteilla väliä?* Lapin yliopisto. Taiteiden tiedekunnan julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja 8.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2000. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.

Hirvikoski, Reija. *Lavastussuunnittelutyön lähtökohtia*. Teatterimuseo. Viitattu 22.4.2023.

<https://www.teatterimuseo.fi/oppimateriaalit/teatterinabc/lavastuksensuunnittelu.php>.

Häti-Korkeila, Marjatta & Gröndahl, Laura. 2018. "From Permanent Positions to Visiting Jobs". *The Changing Working Culture in Finnish Theatres*. Nordic Theatre Studies Vol. 30:1, 89–114. Viitattu 13.3.2023. <https://doi.org/10.7146/nts.v30i1.106925>.

Ikonen, Liisa & Lifländer, Elina. 2012. "Soveltavaa skenografiaa - Dialoginen tutkimus tarinalähtöisestä työskentelystä, julkisen tilan suunnitteluprosessissa." *Näyttämö ja tutkimus 4. Esittävien taiteiden metodologiset haasteet, (4)*, 36-54.

Teatterintutkimuksen seura ry (TeaTS). Viitattu 25.4.2023.

Jakonen, Olli & Kurlin Niiniaho, Ari & Oksanen-Särelä, Katja & Sokka, Sakarias. 11.5.2021. *Rahapelitoiminnan tuotot kulttuurille vuonna 2019 - Määrä ja kohdennukset*. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Cuporen työpapereita 14/2021, s. 35-36. Viitattu 14.3.2023.

https://www.cupore.fi/images/tiedostot/tyopaperit/rahapelitoiminnan_tuotot_kulttuurille_vuonna_2019.pdf.

Joensuun mediakeskus. *Google Forms*. Viitattu 13.3.2023.

<https://peda.net/joensuu/jm/oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6t/google-ty%C3%B6kalut/google-forms>.

Katariina Kirjavaisen haastattelu. Haastattelija Ida Henritius. "Haastattelu: Katariina Kirjavainen". Helsingin Kaupunginteatteri. Viitattu 17.3.2023. <https://hkt.fi/haastattelu-katariina-kirjavainen/>.

Kattelus, Ritva & Jokinen, Tom. 2017. *Uraopas - Työelämän lyhyt oppimäärä*. Gaudeamus.

Kevytyrittäjäksi.com. 28.4.2022. *Ammatinharjoittaja ja liikkeenharjoittaja - mitä termit tarkoittavat ja mikä niiden ero on?*. Viitattu 22.2.2023.

<https://kevytyrittajaksi.com/toiminimi/ammatinharjoittaja-ja-liikkeenharjoittaja/>.

Keyriläinen, Marianne. 20.9.2017. "Muuttuva työ vaatii palkansaajilta uusien roolien hallintaa." *Työ- ja elinkeinoministeriö*. Viitattu 7.3.2023.

<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/muuttuva-tyo-vaatii-palkansaajilta-uusien-roolien-hallintaa/>.

Koskenniemi, Pieta. 2007. *Osallistava teatteri Devising ja muita merkillisyyksiä*. Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Kuntarekry a. *Työnhakijalle*. Viitattu 16.3.2023.

https://www.kuntarekry.fi/site/assets/files/157676/kuntarekryn_hakijan_ohje.pdf.

Kuntarekry b. 18.4.2023. *Skenografi*. Viitattu 1.5.2023.

<https://www.kuntarekry.fi/fi/tyopaikat/skenografi-515323/>

Kuosmanen, Ilkka. 9.10.2020. "Ilmaisen työn teettäminen taiteilijoilla on Suomessa maan tapa – lahtelainen taiteilija Minja Koski eräästä työtarjouksesta: "Pääsylippua ei sentään tarvinnut ostaa itse"". ESS. Viitattu 6.3.2023.

<https://www.ess.fi/paikalliset/3130890>.

Kuviteltu todellisuus. Viitattu 16.4.2023.

<https://kuviteltutodellisuus.fi/>.

Lataamo a. Viitattu 1.5.2023.

<https://www.lataamo.fi/>

Lataamo b. *Virtual Event Designer*. Viitattu 1.5.2023.

<https://rekry.lataamo.fi/jobs/2619471-visual-event-designer>.

Latva, Jenni. 2023. "Työ Jatkuu". *Taideyliopiston blogi*. Haettu 27.3.2023. <https://blogit.uniarts.fi/post/tyo-jatkuu/>

Liisa Ikosen haastattelu 7.9.2021. Haastattelija Jonni Aromaa. "Joukko lavastuksen opiskelijoita muutti pois Aalto-yliopistosta – Sata prosenttia pääaineopiskelijoista allekirjoitti adressin". Yle. Viitattu 29.4.2023. <https://yle.fi/a/3-12078240>.

Liisa Ikosen haastattelu 8.9.2021. Haastattelija Taideyliopisto. "Nykypäivän näyttämö voi sijaita lähes missä tahansa". Viitattu 20.3.2023.

<https://www.uniarts.fi/artikkelit/haastattelut/lavastuksen-professori-liisa-ikonen-nykypaivan-nayttamo-voi-sijaita-lahes-missa-tahansa/>.

Lotker, Sodja & Gough, Richard. 6/2013. "On Scenography: Editorial", Teoksessa *Performance Research*, 18(3): s.3-6. Viitattu 9.3.2023. <https://doi.org/10.1080/13528165.2013.818306>.

McKinney, Joslin & Palmer, Scott (eds). 2016. *Scenography Expanded*. Bloomsbury Methuen Drama.

Mäenpää, Arto. 15.8.2022. "Loppuunmyydyin festivaalin ainutlaatuisesta tunnelmasta nautti kolmen päivän aikana ennätyselliset 90 000 kävijää." Kaaoszine. Viitattu 19.3.2023. <https://kaaoszine.fi/flow-festival-teki-uuden-kavijaennatyksen/>.

Niemenmaa, Essi. 2.6.2022. *Luovan osaamisen yhdistäminen muuhun liike-elämään vaatii hyviä esimerkkejä ja välittäjätoimintaa*. Creative Finland. Viitattu 29.4.2023. <https://www.creativefinland.fi/post/luovan-osaamisen-yhdistaminen-muuhun-liike-elamaan-vaatii-hyvia-esimerkkeja-ja-valittajatoimintaa>.

Nurminen, Niina. 28.5.2020. "Väite: Taiteilija ei ole yrittäjä". *Taideyliopisto*. Viitattu 24.4.2023. <https://www.uniarts.fi/artikkelit/puheenvuorot/vaite-taiteilija-ei-ole-yrittaja/>.

Oinaala, Anu & Ruokolainen, Vilja. 2013. *Vapaan kentän jäljillä. Tutkimus teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä*. Cupore. Cuporen verkkojulkaisuja 20. Viitattu 18.4.2023. <https://www.cupore.fi/images/tiedostot/vapaankentanjaljilla.pdf>.

Oleksandra Nenkon haastattelu 24.10.2022. Haastattelija Anu Vallinkoski. "Sota lävisti ukrainalaisen taiteen". *Taideyliopisto*. Viitattu 20.3.2023. <https://www.uniarts.fi/artikkelit/haastattelut/sota-lavisti-ukrainalaisen-taiteen/>.

Olshin, Sanna. 2019. "Asiantuntijayrittäjyys." *Mites bisnekset* -blogi. Haettu 26.1.2019. <https://mitesbisnekset.fi/asiantuntijayrittajyys>
Pohjola, Matias. 2014. *Pääsuunnittelijan tehtävät ja vastuut projektinjohtohankkeessa*. Aalto University Professional Development – Aalto PRO. Aalto-yliopisto, Espoo.

Oxford University Press. *Performing arts*. Viitattu 2.2.2023. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/the-performing-arts.

Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2022. *Määräaikainen työsopimus*. Viitattu 18.4.2023. <https://www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-tyosopimus.html>.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna. 2014. *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Tilastokeskus. Viitattu 27.4.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-514-8>.

Rissanen, Anna. *Euroopan talouskriisi -tietopaketti*. Eduskunta. Viitattu 27.3.2023.

<https://www.eduskunta.fi/FI/haineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/eu/eu-talouskriisi/Sivut/default.aspx>.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna . 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 13.3.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.

SAK. 17.2.2023. "Suomi tarvitsee ammattiosaajia ja ammatillinen koulutus ei voi olla säästökohde." Viitattu 16.4.2023.

<https://www.sttinfo.fi/tiedote/suomi-tarvitsee-ammattiosaajia---a-mmatillinen-koulutus-ei-voi-olla-saastokohde?publisherId=69817359&releaseId=69966164>

Salonen, Aino-Kaarina. 28.6.2022. *Rekrytoijat kertovat: Näin erotut joukosta työhaussa, vaikka et täyttäisi kaikkia vaatimuksia*.

Duunitori. Viitattu 3.5.2023.

<https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-tyohakemus-rekrytoija-vinkkaa>.

Seure henkilöstöpalveluyhtiö. *Keikkatyö*. Viitattu 14.4.2023.

<https://www.seure.fi/tyonhakijalle/tyosuhdemuodot/keikkatyo/>.

Sitra. 2016. "Missä ovat piilotyöpaikat ja miten niihin pääsee töihin?" *Sitran* blogi. Haettu 24.02.2016.

<https://www.sitra.fi/blogit/missa-ovat-piilotyopaikat-ja-miten-niihin-paasee-toihin/>.

Sorjonen, Hilppa. 2004. *Taideorganisaation markkinaorientaatio. Markkinaorientaation edellytykset ja ilmeneminen*

esitystaideorganisaation ohjelmistosuunnittelussa. Helsinki School of Economics, A-247, HeSE print. Viitattu 13.4.2023.

<http://epub.lib.aalto.fi/pdf/diss/a247.pdf>.

Spoken Oy. 2019. "Haastatteluopas". Viitattu 13.3.2023.

https://spoken.no/wp-content/uploads/2019/01/Spoken_Haastatteluoapas.pdf.

STT-Lapintie, Lassi 12.10.2021. "Tästä on kyse: Taiteeseen ja kulttuuriin yli 18 miljoonan euron leikkaus rahapelituottojen vähenemän takia, OKM kertoo". Suomenmaa. Viitattu 6.3.2023.

<https://www.suomenmaa.fi/uutiset/opetus-ja-kulttuuriministerio-taiteeseen-ja-kulttuuriin-yli-18-miljoonan-euron-leikkaus-rahapelituottojen-vaheneman-takia-2/>.

Studentum. 6.4.2023. *Työharjoittelu*. Viitattu 13.4.2023.
<https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoharjoittelu-8814>.

Suomen Ekonomit. 27.7.2021. *Piilotyöpaikat*. Viitattu 18.4.2023.
<https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/tyonhaku/nain-ha-et-toita-piilosta/#39051f81>.

Suomen Kansallisteatteri. *Henkilöt & Vierailijat: Kati Lukka*. Viitattu 23.4.2023.
<https://www.kansallisteatteri.fi/tietoa-meista/yhteystiedot/kati-lukka>.

Suomen Tilastokeskus. *Valtionosuusteatteri*. Viitattu 14.4.2023.
https://www.stat.fi/meta/kas/vos_teatteri.html.

Suomisanakirja. *Produktio*. Viitattu 12.4.2023.
<https://www.suomisanakirja.fi/produktio>.

Taideyliopisto a. *Esittävien taiteiden lavastus, kandidaatti ja maisteri*. Viitattu 22.4.2023.
<https://www.uniarts.fi/koulutusohjelmat/esittavien-taiteiden-lavastus-kandidaatti-ja-maisteri/>.

Taideyliopisto b. 22.10.2021. *Strategia 2021-2030*. Viitattu 29.4.2023.
<https://www.uniarts.fi/strategia-2021-2030/>.

Taideyliopisto c. 26.1.2022. "Taideyliopisto tekee lisäpanostuksia taidelähtöisen yritystoiminnan edistämiseen". Viitattu 25.4.2023.
<https://www.uniarts.fi/artikkelit/uutiset/taideyliopisto-tekee-lisapanostuksia-taidelahtoisen-yritystoiminnan-edistamiseen/>.

Taideyliopisto d. *Alumnitoiminnan muodot*. Viitattu 29.4.2023.
<https://www.uniarts.fi/yleistieto/alumnitoiminnan-muodot/>.

Taideyliopisto e. *Kummitoiminta Teatterikorkeakoulussa*: Viitattu 1.5.2023.
<https://www.uniarts.fi/yleistieto/kummitoiminta-teatterikorkeakoulussa/>.

Taideyliopiston opinto-opas. *Esittävien taiteiden lavastus, taiteen kandidaatti 2021-2025 & taiteen maisteri 2021-2025*. Viitattu 29.4.2023. <https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/tutkinto-ohjelma/9370>. Viitattu 29.4.2023.
<https://opinto-opas.uniarts.fi/fi/tutkinto-ohjelma/9410>.

Taiteen edistämiskeskus. *Tietoa Taikesta*. Viitattu 24.4.2023.
<https://www.taike.fi/fi/tietoa-taikesta>.

Tampereen yliopisto. *TyöSome Esittely*. Viitattu 21.2.2023.
<https://projects.tuni.fi/tyosome/esittely/>.

Tanssin Tiedotuskeskus. *Tanssin ammattilaiskentän rakenne ja rahoitus*. Viitattu 14.4.2023.
<https://www.danceinfo.fi/tietoa-alasta/tanssin-ammattilaiskentan-rakenne-ja-rahoitus/>.

Teatterialan työehtosopimuksen 2023-2025 allekirjoituspöytäkirja. 3.3.2023. Suomenteatterit. Viitattu 6.3.2023.
https://suomenteatterit.fi/wp-content/uploads/2023/03/TeaTES-2023-2025_allekirjoituspoytakirja_final.pdf.

Teatteritutkimuksen seura. 2015. "Call For Papers – Esitelmäkutsu". Viitattu 15.4.2023.
https://www.tinfo.fi/documents/call_for_papers_syyspaivat_2015.pdf

Teme a. *Jäsenet ja toiminta*. Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP. Viitattu 18.4.2023. <https://www.teme.fi/fi/lp/toiminta-ja-jasenyys/>

Teme b. *Teatterialan työehtosopimus (TES)*. Viitattu 16.4.2023.
<https://www.teme.fi/fi/tes-neuvottelut-2022/>

Teme c. Teme on Suomen suurin. Teme & Jäsenjärjestöt. Viitattu 12.4.2023. <https://www.teme.fi/fi/tietoa-temesta/toiminta/>

Teme d. *Jäsenet ja toiminta*. Suomen valo-, ääni- ja videosuunnittelijat SVÄV. Viitattu 29.4.2023.
<https://www.teme.fi/fi/svav/toimita-ja-jasenyys/>.

Thúren, Petra. 24.11.2016. "Taiteilija teki työstään kasvuyrityksen – valmisteilla Suomen ensimmäinen valoveistosten puisto". *Yle*. Viitattu 25.4.2023. <https://yle.fi/a/3-9285064>.

Tilastokeskus a. 29.9.2014. "Kulttuuriryövoima Suomessa 2013". Viitattu 27.3.2023.
http://www.stat.fi/til/klt/2013/01/klt_2013_01_2014-09-29_tie_001.fi.html

Tilastokeskus b. 15.6.2021. "Kulttuuriryövoima Suomessa 2020". Viitattu 13.3.2023.
http://www.stat.fi/til/klt/2020/01/klt_2020_01_2021-06-15_tie_001.fi.html

TINFO a. *Nykyesityksen näyttämö*. Viitattu 26.3.2023.
<https://www.tinfo.fi/fi/Teatterihaku/1303/Nykyesityksen-nayttamo>.

TINFO b. 2022. "Tilastot 2022". Viitattu 26.4.2023.
https://www.tinfo.fi/documents/ett_2021_web.pdf.

Torvela, Tuire. *Freelancer*. Akavan Erityisalat. Viitattu 13.4.2023.
https://www.akavanerityisalat.fi/palvelut_ja_edut/oppaat_ja_esitteet/epatyypillinen_opas/freelancer.

Työelämän pelisäännöt. 12.11.2021. *Vakituinen työsuhde*. Viitattu 16.4.2023. <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/erilaiset-tyosuhteet/>.

Työmarkkinatori. 29.6.2016. *Lavastaja*. Viitattu 11.2.2023.
<https://tyomarkkinatori.fi/ammattit/lavastaja>.

Varjonen, Terhi. 29.1.2016. "Taiteen ja rahan yhdistäminen saa jotkut näkemään punaista". *Yle*. Viitattu 27.4.2023.
<https://yle.fi/a/3-8625855>.

Vectorworks. *About Vectorworks*. Viitattu 29.4.2023.
<https://www.vectorworks.net/en-GB/company>.

Vilkman, Sanna. 29.3.2023. "Kansainvälisen nykytaidetaapahtuman menestys laittoi pienen saaren kantokyvyn koville toissa kesänä." *Yle*. Viitattu 11.4.2023. <https://yle.fi/a/74-20024801>.

Väisänen, Riitta. 28.9.2017. "Kolmen vuoden määräaikainen työsopimus sopimus on hyvin yleinen käytäntö teatterialalla." *Yle*. Viitattu 16.4.2023. <https://yle.fi/a/3-9851283>.

Westerberg, Paavo. 4.11.2022. *Ohjaajan sana*. Helsingin kaupunginteatteri. Viitattu 4.3.2023.
<https://hkt.fi/ohjaajan-sana-fanny-ja-alexander/>.

HAASTATTELUOPAS

Mikko Salminen

Töitä Tekijälle NYT! -opinnäytetyö

Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, 2023

Liite 01

1/2

Tämä opas on sovellettu **Spoken Oy:n** Haastatteluoppaan (2019) pohjalta.

ENNEN HAASTATTELUA

1. Tutustu haastateltavaan, tee pohjatyötä hänen toiminnastaan ja yrityksestä tai työympäristöstä, jossa hän työskentelee. Vieraile esimerkiksi haastateltavan järjestämässä tapahtumissa tai esityksissä.
2. Lähesty haastateltavia ensisijaisesti puhelimitse. Tämä helpottaa haastattelun sopimista sekä yhteisen ajankohdan nopeinta löytymistä. Voit vaihtoehtoisesti lähestyä haastateltavia sähköpostitse tai muun kanavan kautta. Oleellista on kuitenkin varmistaa haastattelun toteutuminen sille päätetyn aikataulun puitteissa.
3. Valmistaudu haastatteluun huolella: kerro tutkielman aiheesta ja sisällöistä ennen varsinaista haastattelutilannetta.
4. Esittele itsesi ja tämän kautta aiheen merkityksellisyys ja haastattelun motiivit. Tämän voi toteuttaa esimerkiksi saatekirjeen muodossa.
5. Lähetä mahdolliset haastattelukysymykset etukäteen, jotta haastateltava voi tutustua aiheeseen ennen haastattelutilannetta.
6. Hanki tarvittava laitteisto (esimerkiksi ääninauhuri, muistiinpanovälineet) haastattelutilannetta varten ja tarkista sen toimivuus hyvissä ajoin.
7. Varaudu mahdollisiin haastatteluiden peruuntumisiin. Ota tässä huomioon tutkielman aikataulu ja mikä on mahdollista toteuttaa sen puitteissa.

HAASTATTELUN AIKANA

1. Esittele itsesi ja pohjusta haastattelutilanne kertomalla aiheesta ja haastattelun sisällöistä.
2. Pyri luomaan asiallinen ja rento ilmapiiri haastattelussa. Ole läsnä ja avoin myös vapaalle vuorovaikutukselle. Ole kuitenkin tietoinen omasta roolista keskustelun ohjaajana ja tutkijana, joka hakee vastauksia tutkimuskysymykseen.
3. Mikäli haastattelulla on rajattu aikataulu (esimerkiksi 1 tunti), varmista, että haastattelu toteutuu tämän aikataulun mukaisesti. Pyri pitämään keskustelu tiiviinä ja ytimekkäänä.
4. Keskity kuunteluun. Anna tilaa haastateltavan reflektoinnille aiheesta ja sen ympärillä. Halutessasi voit ohjata tilannetta johdattelevasti, mikäli haastateltava poikkeaa jatkuvasti aiheesta. Varmista siis, että keskustelu rakentuu pääsääntöisesti valitun aiheen käsittelyyn.

5. Mikäli haluat lisätietoa keskustelun aikana nousseisiin kysymyksiin, muista että voit palata asiaan myös myöhemmin esimerkiksi sähköpostin tai muun kanavan kautta. Oleellista on siis se, että varmistat haastattelun aikana valitun aiheen käsittelyn kunnolla ja itsellesi tarpeellisella tavalla.

HAASTATTELUN JÄLKEEN

1. Halutessasi voit tarjota haastateltavalle mahdollisuuden antaa palautetta. Tämä tieto on haastattelun toteutumisen analysoimista. *Mitä olisin voinut tehdä toisin? Miten haastattelu tuki aineiston keräämistä?* Tämä voi tarkoittaa myös toisenlaista lähestymistä tai vaihtoehtoisen tutkimusmenetelmän toteuttamista jatkossa.
2. Kokoa haastattelusta esiin nousseita huomioita ja pohdi, miten kyseistä aineistoa voi hyödyntää opinnäytteen kohdalla.
3. Litteroi haastatteluaineisto ja hyväksytä se haastateltavalla. Voit käyttää litterointia sellaisenaan tai valikoida siitä kohtia, jotka tukevat aiheen käsittelyä ja reflektiota.
4. Pyri hyödyntämään vain tietoa, joka tukee opinnäytetyön aihetta ja sen sisältöä. Huomioi tässä esimerkiksi haastattelutilanteen konteksti ja hypoteesi eli mitkä asiat on hyvä tuoda lukijalle ilmi.
5. Ole yhteydessä haastateltavaan, mikäli kaipaat lisätietoa aiheesta tai tarkennusta haastatteluun. Tässä on huomioitava ajallinen resurssi, joten ole hyvissä ajoin liikkeellä ennen opinnäytetyön palautusta.
6. Ilmoita haastateltavalle lopullisen aineiston sijainti tai linkki, jotta haastateltava voi tutustua lopulliseen työhön, jossa aineistoa on käytetty.

HAASTATTELUKYSYMYKSET**Liite 02**

Mikko Salminen

1/1

Töitä Tekijälle NYT! -opinnäytetyö

Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, 2023

Haastattelukysymykset, jotka toimivat keskustelun pohjatuksessa sekä sen ylläpitämisessä. Seuraavien kysymysten ympärillä on myös mahdollista käydä vapaata keskustelua. Haastattelun arvioitu kesto 1h. Haastattelu dokumentoidaan äänittämällä ja siitä kerätään muistiinpanoja haastattelun aikana tai sen jälkeen.

HAASTATTELUN AIHE: **Lavastajan työllistyminen haastateltavan työ- ja toimintaympäristössä.** Esimerkiksi, miten valmistuva lavastaja voisi työskennellä haastateltavan työ- ja toimintaympäristössä tällä hetkellä.

1. Millaiseksi miellät lavastajan työnkuvan? Millaisten asioiden parissa lavastaja mielestäsi työskentelee?
2. Millaisia odotuksia ja vaatimuksia mielestäsi työllistyminen tässä työ- ja toimintaympäristössä sisältää?
3. Voiko näiden odotusten tai vaatimusten kautta lavastajalla olla työllistymismahdollisuus teidän yrityksessä, yhdistyksessä tai työympäristössä?
4. Miten hoidatte uudet työllistymistilanteet? Onko esimerkiksi lavastajan mahdollista osallistua projekteihin kertaluontoisesti tai vakituisen työpaikan kautta?
5. Millaista osaamista tai taitoja vaaditte tai odotatte lavastajalta työympäristössänne toimimisen suhteen?
6. Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että teillä voisi työllistyä nyt tai tulevaisuudessa?
7. Voiko lavastaja olla yhteydessä suoraan teihin ja tiedustella potentiaalisia työpaikkoja tai työtilanteita?
8. Miten tiedotatte tulevista työpaikoista, työtehtävistä tai projektiluontoisista työmahdollisuuksista?
9. Oletteko aiemmin työllistäneet lavastajan? Jos ette, miksi. Jos kyllä, miten lavastajan osaamista on hyödynnetty kyseisessä projektissa tai produktiossa?
10. Mitä kautta olette itse päätyneet kyseiseen työpaikkaan? Miten työllistyminen vastaa aiempaa saamaanne työkokemusta tai koulutusta?
11. Minkälaisia käytännön vinkkejä teillä on antaa valmistuvan lavastajan työllistymiseen?
12. Onko muuta, mitä haluatte tuoda esiin haastattelun teemasta, sen ajankohtaisuudesta tai liittykö tähän kysymyksiä, joihin haluatte saada vastauksen?

Kysely lavastajan työllistymismahdollisuuksista

Mikko Salminen

Töitä Tekijälle NYT! -opinnäytetyö

Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, 2023

Liite 03

1/2

Kysely lavastajan työllistymismahdollisuuksista perinteisissä, taiteidenvälisissä ja näitä ylittävissä työympäristöissä **14.4.-20.4.2023**. Kysely pohjautuu opinnäytteeseen *Töitä Tekijälle NYT!*, joka tutkii lavastajan työllistymismahdollisuuksia valmistumisen kynnyksellä. Tutkimustietoa tai tilastoja lavastajien työllistymisestä ei ole, joten tämän kyselyn tulokset pyrkivät antamaan oleellista lisätietoa aiheesta. Vastaa lyhyesti seuraaviin kysymyksiin. **Kysely sulkeutuu 20.4. klo 17.00**. Kyselyn tuloksia käytetään tutkimuksen kirjallisessa osiossa ja voit päättää haluatko esiintyä vastauksissa omalla nimelläsi vai anonyymisti. Ilmoitan mahdollisen verkkojulkaisun tiedot henkilökohtaisesti, joten jätäthän sähköpostiosoitteesi, mikäli olet kiinnostunut tutustumaan tutkielmaan myöhemmin.

1. Esittele lyhyesti itsesi.
2. Miten ja missä olet työllistynyt lavastajana?
3. Millaisia taitoja olet tarvinnut lavastajan töissä?
4. Miten tai mistä olet löytänyt lavastajan töitä?
5. Onko työllistyminen ollut haastavaa? Miksi?
6. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet omaan työllistymiseesi?
7. Millaisia keinoja olet hyödyntänyt työllistymisessä (esim kotisivut, sosiaalinen media jne)? Oletko työllistynyt tai luonut uusia työkontakteja näiden kautta?
8. Onko työelämä vastannut odotuksiasi siitä? Oletko kohdannut jotain yllättävää työllistymiseen liittyen?
9. Millaiseksi koet lavastajan työllistymismahdollisuudet tällä hetkellä?
10. Millaisissa työympäristöissä tai työtehtävissä lavastaja voi mielestäsi työllistyä tällä hetkellä?
11. Oletko työllistynyt taiteidenvälisissä (esim yleisötapahtuma tai kulttuuritapahtuma) tai niitä ylittävissä työympäristöissä (esim mainostoimistot tai muut yritykset)?
12. Ovatko viimeaikaiset globaalit tapahtumat (sota, pandemia) vaikuttaneet omaan työllistymiseesi? Jos, niin miten?
13. Onko sinulla vinkkejä valmistuvan lavastajan työllistymiseen? Mitkä asiat edistävät tai parantavat mielestäsi työllistymismahdollisuuksia?

Kiitos vastauksistasi! Vastaathan vielä seuraaviin kysymyksiin vastaustuloksien käytöstä tutkimuksessa.

Liite 03

2/2

Haluatko esiintyä omalla nimelläsi opinnäytetyön tutkimustuloksissa? Mikäli vastaat "Kyllä", saat luettavaksi tutkielman tekstin osuudet, joissa vastauksiasi on käytetty huhtikuun loppuun mennessä.

Jos vastasit aiempaan "Ei", voiko vastauksiasi käyttää anonyymisti (esim eräs lavastaja, eräs tekijä)? Tässä tapauksessa voit tutustua lopulliseen opinnäytteeseen kesäkuun aikana.

Yhteystiedot (nimi, sähköpostiosoite ja mahdollinen valmistumisvuosi tai koulutustausta).

CURRICULUM VITAE

Liite 04

1/1

MIKKO SALMINEN

03/04/1992

Pohjoinen Rautatiekatu 29 A 508,
00100 Helsinki, Finland
EMAIL: mikkotapiosalminen@gmail.com
PHONE: +358449787181
www.mikkosalminen.com
DRIVING LICENSE: B

INTRODUCTION

Helsinki-based set designer and performance artist who is working diversely in the field of performing arts as a freelancer with expertise in international artistic collaboration and site-specific performance. Aalto University Bachelor of Arts graduate of 2021.

WORK EXPERIENCE

2020-2021 HIT Helsinki ry
2021 WAUHAUS ry (set design assistant)
2020 Helsinki City Theatre (set design assistant)
2015-2018 Espoon Asunnot Oy
2011-2013 City Swimming Hall, Kauniainen and Simmis Grani ry

EDUCATION

2021-2023 **Master of Arts**, Design for the Performing Arts, Uniarts Theatre Academy, Helsinki
2018-2021 **Bachelor of Arts**, Design for the Performing Arts, Aalto University, Espoo
2014-2015 **Theater II** (awarded with scholarship), Academy of Liberal and Fine Arts, Lahti
2013-2014 **Creative Writing & Communication** (awarded with scholarship), Workers' Academy, Kauniainen

PAST PROJECTS AND PRODUCTIONS

2023 *Suo, Silent, Disco* (Uniarts Helsinki x Aalto University, Prague Quadrennial 2023)
2022 *Fositar* (Choreography: Lydia Touliaoutou, Uniarts Helsinki)
2022 *DeLyxx* (collaboration with Timo Tikko, Sara-Maria Pirhonen and Antonia Atarah, Uniarts Helsinki)
2022 *drawing a line* (OBJEKT, Narva)
2021 *Suurenmoinen sotku (A Great Mess, WAUHAUS, Helsinki Biennial 2021)*
2021 *TULEVAISUUS PERUTTU (Future Cancelled, HIT HELSINKI)*
2021 *Pimeän nimi* (director: Anna Jaanisoo, Uniarts Helsinki)
2020 *Pinokkio* (director: Anna Jaanisoo, HIT HELSINKI)
2020 *Iso naksahdus* (director: Anna Jaanisoo, Uniarts Helsinki)
2020 *Bio Rio* (collaboration with Meimi Taipale, Sofia Smeds and Mia Jalerva, Ilves Theater)
2019 *Invaasio! -kiertue (Invasion! Tour in Europe, director: Meimi Taipale, Ilves Theater)*
2017 *Yön yli kantavat äänet* (director: Timo Raita, Academy of Liberal and Fine Arts)
2016 *Invaasio! (Invasion!, director: Meimi Taipale, Ilves Theater)*
2016 *MMMM* (director: Mikko Salminen, Ilves Theater)
2015 *SEREMONIA* (director: Ian Hannon, Juho Liira, Kiiia Laine and Anni Mikkelsen, Ilves Theater)
2015 *Hannu ja Kerttu* (diploma work, director: Saara Karjalainen, Academy of Liberal and Fine Arts)
2015 *Sorrettuja ja solvattuja* (director: Titta Halinen, Academy of Liberal and Fine Arts)
2015 *Naisista, miehistä ja tappamisesta* (director: Niko Saarela, Academy of Liberal and Fine Arts)
2014 *Rannan Simo hiihtää* (director: Juha Hurme, Academy of Liberal and Fine Arts)
2014 *Äidin oma poika, Raskolnikov* (director: Misa Palander, Academy of Liberal and Fine Arts)