

## **Hallittu kaaos**

Freelancenäyttelijöiden kertomuksia  
toimijuudesta ja itsensä johtamisesta prekaarissa työssä

Maarit Ruotsalainen  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma, sosiaalipolitiikan suuntautumisvaihtoehto

Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2017

Tampereen yliopisto

Sosiaalipolitiikka

RUOTSALAINEN MAARIT: Hallittu kaaos. Freelancenäyttelijöiden kertomuksia toimijuudesta ja itsensä johtamisesta prekaarissa työssä.

Pro gradu -tutkielma. S. 79.

Ohjaaja: Markku Sippola ja Liisa Häikiö

Huhtikuu 2017

---

## TIIVISTELMÄ

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan freelancereina työskentelevien ammattinäyttelijöiden kertomuksia työelämästä. Aineistona olen käyttänyt seitsemän pirkanmaalaisen näyttelijän haastattelukertomuksia, joita olen analysoinut narratiivisella otteella. Analyysi on aineistolähtöistä ja ajankohtaiseen julkiseen keskusteluun peilaavaa.

Tutkimuksen lähtökohtana on kiinnostus prekaaria, uutta työtä kohtaan. Joustavat käytänteet ja työn ennakoimattomuus ovat arkea freelancereille, jotka toimivat jatkuvasti vaihtuvissa työyhteisöissä, -tehtävissä sekä -ympäristöissä. He ottavat kaiken vastuun toimeentulon kohdistuvista riskeistä, oman työn markkinoinnista, osaamisen kehittämisestä, verkostoitumisesta sekä hyvinvoinnista.

Näkökulmana on yksilön kokemus sekä kertomus toimijuudesta ja itsensä johtamisesta. Käsitän yksilön aktiivisena, intentionaalisen toimijana työmarkkinoilla. Tutkielmassa avaani tiiviisti tämän yhteiskunnallisen toimintaympäristön, eli suomalaisten työmarkkinoiden prekarisaatiokehitystä. Olen kehystänyt yksilön näkökulmaa Richard Sennettin sekä Zygmunt Baumanin teoreettisiin teksteihin nojaavalla kartastolla postmodernista joustavasta työstä. Teoreettisen kehyksen kautta tulee ymmärrettäväksi toimijalle, eli freelancenäyttelijälle, koituvat joustamisen sekä epävarmuuden sietämisen vastuut. Freelancerin työ on individualistista ja haurasta, mutta tarjoaa yksilölle paljon valinnan mahdollisuuksia.

Analyysissä olen tunnistanut viisi erilaista temaattista kertomusta, joiden yleistettävyys läpi freelancekentän saa vahvistusta ajankohtaisesta taiteilijan työn tutkimuksesta. Kertomusteemojen kautta tuon itsensä johtamisen haasteita sekä tapoja, joita freelancenäyttelijät tuovat esiin työelämää käsittelevissä kertomuksissaan. Teemat ovat työmoraali ja vastuunkanto, ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen, toimeentulosta neuvotteleminen ja työttömyysriskin minimoiminen. Itsensä johtamisen teemat ovat läsnä rinnakkain. Niihin suhteutettu johtaja-asema on notkea toimijakäsitys suhteessa omiin mahdollisuuksiin ja esteisiin päämäärän tavoittamisen tiellä. Se suojaa näyttelijää työelämän epävarmuudelta, arvaamattomuudelta sekä pettymyksiltä.

Tutkielman löydöksenä esitän transmodernin näyttelijän, joka toimii individualistisena, monialaisena itsensä johtajana kollektiivisen näyttelijäkulttuurin puitteissa. Kulttuurin sisään rakentuva kollektiivisuus osoittautuu välttämättömäksi puskurielementiksi sirpaleisessa työelämässä. Yhteen sulautuvat itsensä johtajuuden keinot sekä kollektiivisuus luovat kertomuksille jatkumoa ja edesauttavat näyttelijöiden hyvinvointia.

Avainsanat: prekaari työ, postmoderni, transmoderni, freelancer, itsensä johtaminen, ammattinäyttelijät, haastattelu, kertomus

University of Tampere

Social Policy

RUOTSALAINEN MAARIT: Managed chaos. Freelance actors' narratives of agency and self-management in precarious work.

Master's Thesis. 79 pages.

Supervisor: Markku Sippola and Liisa Häikiö

April 2017

---

## **ABSTRACT**

The focus of this master's thesis is on professional freelance actors' work narratives. The research material was gathered in interviews of seven actors living and working in Pirkanmaa area, Finland. In the data analysis a narrative approach has been implemented. The research has been data-oriented and reflecting highly on the ongoing public discussions concerning changes in work.

Interest towards precarious, new work constitutes the basis for the research. Flexible practices and the unpredictability of work is common for freelancers, who act in constantly changing communities, jobs and environments. Freelancers carry independently all responsibility concerning marketing their work, building up qualifications, networking and enhancing their wellbeing.

The perspective is individual's experience on human agency and self-management. I view an individual as an active, intentional actor in labour markets. In this thesis I discuss in a concise way the recent precarisation developments in the operational environment, the Finnish labour market. In the theoretical section I have framed the individual viewpoints with Richard Sennett's and Zygmunt Bauman's writings on postmodern, flexible work. In this theoretical setting the responsibilities of flexibility and enduring uncertainty, that the freelance actor faces, become understandable. The work of a freelancer is individualistic and fragile, but offers the freelancer many occasions to choose freely.

In the analysis I have present interpretations of five thematic narratives. The actual nature of these narratives is supported by the wide research done on artists' work. Through the thematic narratives I give light to challenges and different ways of conduct in the sphere of self-management. The thematic narratives are work ethic and responsibility, developing professional skills, networking, negotiating livelihood and minimizing unemployment risk. The themes exist simultaneously and side by side. The individual manager position, which is in interaction with the thematic narratives, works as a flexible concept of agency. The concept of agency relates to the possibilities and obstacles in reaching one's goals and protects the actor from the uncertainty, unpredictability and disappointments in work.

As an outcome I present the transmodern actor, who works as an individualistic, multidisciplined manager of self within the collective culture of actors. Collectiveness constructed within the actor culture is displayed as an essential buffer in the fragmented working life. The coalesced methods of self-managing alongside with collectiveness create narrative continuity and advance actors' wellbeing.

Keywords: precarious work, postmodern, transmodern, freelancer, self-management, professional actors, interview, narrative

## Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Työelämän prekarisoituminen	4
2.1. Prekarisaatio yhteiskunnallisena prosessina	4
2.2. Prekarisoituvat työmarkkinat	9
2.3. Uuden työn kulttuuri	11
2.4. Yhteiskunnalliset prekaarin työelämän kehityshankkeet	13
2.5. Taiteilijoiden prekaari työ	15
2.6. Suomalaiset freelancenäyttelijät prekaarin työn tekijöinä	18
3. Freelancenäyttelijän transmoderni toimijuus ja itsensä johtajuus työelämässä	22
3.1. Prekaarin työn kamppailut postmodernissa kehyksessä	22
3.2. Transmoderni postmodernius – yksilön kaipuu yhteisöllisyyteen	27
3.3. Toimijuus ja itsensä johtaminen prekaarissa työssä	28
4. Metodologia	31
4.1. Tutkimuskysymykset	31
4.2. Sosiaalinen konstruktionismi ja kertomus	31
4.3. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	35
4.4. Kertomus analyysin kohteena	38
4.5. Analyysin vaiheet	40
5. Analyysi: Kertomukset itsensä johtamisesta	44
Työmoraali ja vastuunkanto	44
Ammattitaidon kehittäminen	46
Verkostoituminen	49
Toimeentulosta neuvotteleminen	53
Työttömyysriskin minimoiminen	59
6. Johtopäätökset ja pohdinta	64
Lähteet	70
Liitteet	77
Liite 1 Haastattelukutsu	77
Liite 2 Haastatteluosuus	78
Liite 3 Haastattelun temaattinen runko	79

# 1. JOHDANTO

Työ puhuttaa ja liikuttaa kaikkialla. Se on monelle aikuiselle perheen ohella arjen määrittävin tekijä. Tuottavasta toiminnasta, eli työstä, saamme useimmiten toimeentulomme. Käsitykset työstä ovat kuitenkin murroksessa. Työ ei ole enää aikaan ja paikkaan sidottua mekaanista toimintaa, vaan jatkuvasti muuntautuvaa verkostoyhteistyötä, jossa kommunikaatiolla on suuri merkitys.

Työ ja sen hallinta on myös yhä yksilökeskeisempää. Työntekijä liikkuu työmarkkinoilla rakentaen jatkuvasti uusiutuvaa näkemystä itsestään, osaamisestaan ja mahdollisuuksistaan. Joustavuus ja epävarmuuden sietäminen ovat ensiarvoisen tärkeitä työelämätaitoja, joita ilman ei pärjää. Uuden, prekaarin työn yhteydessä nouseekin usein esiin juuri *pärjääminen* (esim. Helsingin Sanomat 16.2.2017). Tutkielmassa otan tarkastelutavan hampaisiini. Väitän, että on oltava muitakin tapoja toimia työelämässä kuin vain pärjätä, sinnitellä. Tutkielman kautta osallistun siis prekaarin työelämän ja siinä ilmenevän toimijuuden uudelleensanoittamiseen. Olen tarkentanut toimijuuden käsitettä itsensä johtamisen ulottuvuudella, jolloin aineistona käytettävien haastattelukertomusten tulkinnassa esiin nousee työelämän haasteisiin vastaaminen yksilötasolla. Yksilöllisessä freelancetyössä monet kamppailut on käytävä itsenäisesti, itseensä luottaen ja itseään ongelmanratkaisussa johtaen. Päätös käyttää nimenomaisesti johtajuuden käsitettä syntyi aineistoon ja kertomuksiin perustuen. Näyttelijät puhuivat johtajuudesta ja työelämän johtamisesta.

Näyttelijöillä on vahva ammatti-identiteetti (esim. Houni 2000). He tietävät, mitä ovat tekemässä ja miksi. Näyttelijät ovat ammattitaiteilijoita, joiden taide on kehollisessa ilmaisussa. Heidän työvälineensä ovat keho, ääni ja mieli – eli se kaikista henkilökohtaisin *itse*. He tekevät työtä emootioilla ja luovat tunnelmia. He tuottavat kokemuksia, joiden arvoa kulttuuriset ja yhteiskunnalliset prosessit määrittelevät. Prosesseissa määritetään myös se, millaiset toimintamahdollisuudet taiteelle annetaan. Pitkän työuran tehneet koulutetut näyttelijät ovat kokeneet muutoksen virtaavan taiteen toimintamahdollisuuksissa. Heillä oli useimmiten selvät sävelet valmistuttuaan: jokin teatteri kiinnittää heidät palkkalistoilleen ja siellä ollaan, kunnes ehkä joskus vaihdetaan teatteria. Kiinnitetty näyttelijät olivat suomalaisessa kaupunginteatterijärjestelmässä virkamiehiä. Työ oli raskasta, mutta toimeentulo taattu.

Viime vuosikymmeninä tilanne on kuitenkin muuttunut. Teatteriverkoston rahoitus on kaventunut, ja vakituisia työsopimuksia karsitaan kovalla kädellä. Nykyisin Suomen Näyttelijäliiton jäsenistä yli 65 % on freelancereita. He työskentelevät vaihtuvissa ja päällekkäisissä työsuhteissa, apurahataiteilijoina ja osuuskuntien kautta. He markkinoivat omaa työtään itse ja tuottavat omia produktioita. He liikkuvat Suomen sisällä ja rajojen yli työskennellen eri työryhmissä ja kehittävät jatkuvasti osaamistaan. Kilpailu rooleista on erityisesti Uudellamaalla kovaa.

Judith Butlerin (2004) mukaan elämä on perusolemukseltaan prekaaria, mistä kertoo toisesta riippuvaisen *itsen* periaavoittuvuus. Subjekti on syntymässä ja aina siitä asti toisen armoilla. Tästä syystä äärimmäistä individuaalisuutta korostava työelämä on tulossa umpikujaan. Freelancerius ajaa näyttelijät epävarmalle maaperälle, jossa heistä tulee yhä vain haavoittuvampia. Työttömyysturvajärjestelmä ei täysin tunnista freelanceria, eivätkä päätökselliset työsuhteet kerrytä tai takaa etuuksia samalla tavalla kuin vakituinen palkkatyö. Näyttelijäidentiteetin ja epävarman freelanceaseman ristitulessa he johtavat itse omaa työelämäänsä ja tekevät jatkuvia sosioekonomisia kompromisseja mahdollistaakseen tulevaisuutensa ammattinäyttelijöinä. Oman työelämänsä johtajina toimivia itsensä työllistäjiä on tänä päivänä kaikilla aloilla. Digitalisaatio on edesauttanut kehityskulkua, jossa oma työn järjestämiseen tarvittavat verkosto- ja markkinointityökalut ovat kaikkien ulottuvilla. Kevytyrittäjäisyys sekä työn erilaiset aika- ja paikkajärjestelyt, kuten osa-aikatyö, nostavat maltillisesti suosiotaan.

Ilmiö pitää sanoittaa eri muotoihin, jotta sitä voidaan ymmärtää ja siihen voidaan puuttua. Prekarisaatiosta on 2000-luvulla kirjoitettu paljon kantaa ottavia pamfletteja (Holvas & Vähämäki 2005; Anttila & Suoranta 2007; Siltala 2007; Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009; Cronberg 2010; Suoranta & Anttila 2010), jotka ovat alkaneet saada peilikseen yhä kasvavat määrät tutkimustietoa. Suomalaista uutta työtä ovat tutkimuslaitosten ja työ- ja elinkeinoministeriön rinnalla kehystäneet muun muassa Raija Julkunen (2008, 2010), Eeva Jokinen tutkimusryhmineen (mm. 2015), Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2012; 2016) sekä Laura Haapala (2016).

Tiedon kumuloitumisen prosessi on tuottanut toistaiseksi pienimuotoisia uudistuksia yhteiskunnallisissa työelämän rakenteissa. Järjestelmän kokonaisuus ei ole kuitenkaan vielä

päivittynyt tunnistamaan uutta, prekaaria työtä ja turvaamaan toimeentuloa erilaisissa siirtymävaiheissa. Vakaata työsuojelua ja työterveyspalveluita ei ole. TE-toimistossa ei edes uskalla sanoa olevansa freelancer, sillä se voisi tietää päätoimiseksi yrittäjäksi leimautumista ja työttömyysturvan eväämistä. Tämä peruspalveluissa läsnä oleva turvattomuus ja sen aiheuttamat hyvinvoinnin patologiat ovat päämotivaationi tuottaa lisää tietoa työelämän tutkimuksen alalle opinnäytteen muodossa.

Tässä tutkielmassa tarkastelen freelancerin työhön liittyvää kitkaa yksilön näkökulmasta ja yksilön intentionaalisen eli päämäärätietoisien toiminnan kautta. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella uutta työtä käsitteleviä kertomuksia sekä niissä pesiytyvää individuaalisuuden ja kollektiivisuuden jännitettä. Työelämäyhteisöjä, niihin kuulumista ja niistä riippuvuutta tarvitaan täydentämään itsensä työllistävän freelancerin yksinäistä toimijuutta. Tässä kontekstissa on nähtävissä siirtymä kohti yhteisöissä syntyvää individualismia, jota tarkastelen tutkielmassa transmodernina postmoderniuden ilmentymänä.

Tarkastelemani kertomustodellisuus jäsenyyty sosiaalisten konstruktoiden tulkintoina. En keskity työelämän epäkohtiin vaan freelancereiden itsensä johtamisen keinoihin ja toimintakonteksteihin. Kysyn, miten freelancernäyttelijä kertoo toimijuudesta työelämässä ja itsensä johtamisesta. Millaisen johtaja-aseman hän neuvottelee itselleen ja millaisia keinoja hän käyttää itsensä johtamisessa? Tiedostan, että neuvottelemistaan asemista sekä tekemistään valinnoista käsin toimija myös vaikuttaa rakenteisiin ja osallistuu niiden muuttamiseen. Yksilö siis toimii valitsemillaan tavoilla yhteiskunta- ja kulttuurisissa rakenteissa, jotka prekaarissa työssä osoittautuvat väljiksi ja hauraiksi.

Tartuin tutkimusaiheeseen työskenneltyäni taide- ja kulttuurialalla. Sain seurata korkeasti koulutettujen, lahjakkaiden ja ennen kaikkea työmoraaliltaan taipumattomien ammattitaiteilijoiden työtä läheltä. Sain sylikaupalla elämäniloa heidän työstään ja tunsin syvää kiitollisuutta. Sain kuitenkin kuulla myös työelämän karikoista ja siitä, kuinka paljon ilmaista työtä pitää tehdä voidakseen tehdä palkkatyötä. Myöhemmin huomasin itsekin olevani kulttuurialan freelancer. Totesin, että oikeassa olivat. Monet asiat työssä ja eritoten sen raameissa hiersivät. En lannistunut, päinvastoin. Halusin ymmärtää kokonaisuutta, joten ryhdyin tekemään tätä tutkielmaa.

## 2. TYÖELÄMÄN PREKARISOITUMINEN

Tässä luvussa kehystän prekaaria työtä tekevien freelancereiden toimintaympäristöä, eli prekarisoituvaa suomalaista työelämää ja työmarkkinoita. Prekarisaatiokehitys on koko ajan käynnissä oleva taloudellinen, sosiaalinen, rakenteellinen sekä kulttuurinen prosessi, jota globaali markkinatalous vie eteenpäin. Nostan esiin erityispiirteitä, joita työmarkkinoiden tämänhetkinen kaksinapainen optimoituminen vakituisiin palkkatyösuhteisiin sekä yrittäjyyteen aiheuttaa itsensä työllistävien freelancereiden toimeentulon kannalta. Keskustelen prekaarin työn alati etenevästä kielellisestä ja kulttuurisesta muutoksesta. Nostan esiin käynnissä olevia yhteiskunnallisia kehityshankkeita, joilla on vaikutusta freelancereiden asemaan sosiaali- ja työttömyysturvajärjestelmässä. Lopuksi tarkastelen taiteilijoiden työn erityislaatua ja prekaariutta sekä suomalaisia näyttelijöitä muuttuvalla teatterikentällä.

### 2.1. Prekarisaatio yhteiskunnallisena prosessina

Freelancerilla tarkoitetaan henkilöä, ”*jolla ei ole yhtä päätoimea vaan hän voi toimia erilaisissa palkkatyön yhdistelmissä freelance-verokortilla tai erilaisissa toimeksiantosuhteissa.*” (Oinaala & Ruokolainen 2013, 12.) Freelancer tekee prekaaria työtä. Prekaari tarkoittaa sananmukaisesti epävarmaa, sattumanvaraista, vaikeaa ja haurasta. Prekaarissa työssä on korostunut itsensä työllistämisen vastuu ja toistuva työttömyyden riski (Standing 2011, 45). Prekarisaation ilmiöllä tarkoitetaan 1970-luvun puolivälissä alkanutta työsuhteiden epätyypillistymistä. Se on kehityskulku, jossa epävarman ja pätikkäisen työn määrä suhteessa vakaisiin, kokoaikaisiin työsuhteisiin kasvaa. Suomessa prekarisaatio alkoi yleistyä, kun työsuhteita sääntelevää lainsäädäntöä kevennettiin 1980-luvulla. 1990-luvun lama toi työelämään lisää joustoja ja epävarmuustekijöitä, mikä kiihdytti prekarisaatiokehitystä edelleen. (Haapala 2016, 44.) Kyseisestä vuosikymmenestä muodostuikin palkkatyöyhteiskuntaa purkava ja työelämän individualisoitumista vauhdittava siirtymäjakso, jolloin vakituisten työsuhteiden määrä lähti laskuun. Prekarisaatio kiihtyi edelleen vuoden 2008 globaalien talouskriisien jälkeen. (Emt., 9.)

Prekarisaatiokeskustelussa on erotettavissa kaksi eri tulokulmaa. Prekaarisuusanalyysissa paneudutaan yksilön työmarkkina-asemaan, työsuhteiden epävakaisuuteen, keinottomuuteen neuvotteluissa sekä ay-liikkeen kriisiytymiseen. Post-operaistinen näkökulma liittää

prekarisaation osaksi laajempia kehitysprosesseja, kuten kapitalismin ja työelämän muuttuvaa suhdetta, tuloerojen kasvua sekä postmodernia, jälkiteollista yhteiskuntaa. (Haapala 2016, 13; Standing 2011.) Tarkastelen prekarisaatiota yhteiskunnallisena prosessina, jonka juuret ovat globalisoituneessa, kapitalistisessa markkinatalousjärjestelmässä, joka on ohjannut yhteisöjä sekä yksilöitä kohti individualisaatiota. Laajan prekarisaatioteesin (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 12) kautta kehityskulku näyttäytyy sekä työn ja tuotannon muutoksina, modernien instituutioiden kriisinä että kulttuurisen kokemuksen murroksena. Yksilön jokapäiväisessä elämässä prekarisaatio on läsnä jouston ja itsensä johtajuuden vaatimuksena sekä polveilevana yksilöllistymisen prosessina.

Tilastokeskuksen työolo- ja työvoimatutkimuksen mukaan Suomen työllisestä työvoimasta noin 7 % luokituu yksinyrittäjiksi, ammatinharjoittajiksi, freelancereiksi tai apurahansaajiksi. Vuonna 2014 itsensä työllistäjiä oli noin 156 000. (Pärnänen & Sutela 2014.) Teatterialalla työskentelee Teatterin tutkimuskeskuksen, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton ja Näyttelijäliiton tilastojen mukaan noin 3000 taiteilijaa, joista 80 % on freelancereita. Suomen ammattinäyttelijäkunnasta 65 prosenttia eli noin 900 näyttelijää toimii freelancerina (Teatterin tiedotuskeskus 2016).

Prekariaatti, eli tämä prekaaria työtä tekevien heterogeeninen joukko, on kasvanut globaalien työmarkkinoiden tarpeesta luoda joustavia rakenteita ja käytänteitä työhön (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 1). Joustot ovat muuntuneet tarkoittamaan epävarmuutta yksilölle ja perheille sekä kilpailun tehostumista ja notkistumista työvoimaa käyttäville toimijoille. Prekaarissa työssä markkinalogiikka on ulottunut vaikuttamaan ihmisen sosiaaliseen asemaan. Prekariaatin kriteereitä empiirisessä mielessä ovat pohtineet muun muassa Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2012, 175). He ovat käyttäneet viisikohtaista kriteeristöä tunnistaakseen prekariaatin tutkiessaan Tilastokeskuksen työolotutkimuksia viideltä eri vuodelta. Erityispiirteiksi on määritelty ylikoulutus, toteutunut työmarkkinariski, epätyypillinen työsuhde, työmarkkinariskin pelko ja huonot työllistymismahdollisuudet. Prekaareja ovat heidän luokituksessaan ne palkansaajat, joihin kohdistuu kolme tai useampi edellä mainituista ominaisuuksista (emt., 177). Epävarmuuden häilyvällä tunteella sekä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksilla, jotka prekariaattiin useissa yhteyksissä liitetään, on siis juuret vahvasti todellisessa työelämässä.

Prekariaattia on sanottu syntyvässä olevaksi luokaksi, proletariaatin päivitettyksi vastineeksi (Standing 2011). Prekariaatti on uutena työväenluokkana alisteinen omistavalle, työtä tarjoavalle ja sen ehtoja sanelevalle luokalle. Nancy Fraserin (2003, 16–17) mukaan epäoikeudenmukainen luokkajako juontaa juurensa kapitalistiseen talousjärjestelmään ja talouspolitiikkaan sen taustalla. Talouden rakenne on tältä osin viallinen. Toisaalta prekariaatti on myös osaava, luova ja emergentti voima, jolla on kyky ja mahdollisuus muuttaa yhteiskunnallisia konventioita. Prekariaatti tuskin edes kaipaa takaisin vakituisen, epäautonomiseen ja kontrolloituun työhön. Prekarisaatiokeskustelu kritisoikin yhteiskuntarakenteita, ei työtä itsessään. (Haapala 2016, 13.) Työn uudet ilmentymät tarvitsevat kulttuurisen ja poliittisen tunnustuksen sekä oikeudenmukaisen korvauksen. Prekariaatin toive lienee, että työn itsenäisyys säilyisi samalla, kun työ takaisi toimeentulon.

Prekarisoitumiseen kytkeytyvän epävarmuuden ja epäluottamuksen juuria on yritetty tavoittaa finanssimarkkinoiden ja finanssikapitalismin toimintalogiikasta. Christian Marazzin suomennetun teoksen *Finanssikapitalismin väkivalta* (2015) esipuheessa Eetu Viren ja Jussi Vähämäki tulkitsevat finanssimarkkinoiden vaikutusta työelämän muutokseen ja nimittävät sitä jopa palkkatyön instituution tuhoamiseksi: *”Koska pääoma on siis suhde, myös suhteen toisen osapuolen eli työvoiman ajautuminen prekaariin ja epävakaaseen tilaan tekee pääoman elämästä prekaaria. -- Tilanteessa, jossa työväenluokka on hajallaan eikä kykene neuvottelemaan palkoistaan, likvidi raha ei kanavoidu palkkatuloiksi ja kulutukseksi, vaan muuttuu tuottamattomaksi rikkaudeksi, pelkäksi aarteiden kasaamiseksi.”* (Viren & Vähämäki 2015, 9.) Richard Sennettkään ei suostu tarkastelemaan työn epävakaistumista aaltoilevien markkinoiden lieveilmiönä, vaan kuvaa turvattomuuden tunnetta uuteen työtä ohjaavaan institutionaaliseen malliin sisäänrakennetuksi ominaisuudeksi: *”Ei siis ole kyse siitä, että uudenlainen byrokraatia joutuu kohtaamaan epävarmuuden. Se saa sen aikaan.”* (Sennett 2007, 174–175).

Finanssitulojen keon kasvaessa julkisen hyvinvoinnin järjestelmiä korvataan yksityisillä, velkaantumiseen ja vakuutuksiin perustuvilla muodoilla, jotka kasvattavat taloudellisia ja sosiaalisia eroja (Viren & Vähämäki 2015, 7–8). Virenin ja Vähämäen mukaan finanssivallan nousu johtaa luottamuskatoon: kollektiivinen usko valtioon sekä työhön rapisevat ja yhteiskunnan vakaus horjuu. ”Sosiaalinen kudos” rakoilee kovaa vauhtia. (Emt., 11.) Marazzi (2015, 27; italiankielinen alkuteos 2009) kuvaa Yhdysvaltain kontekstista muuhun maailmaan

laajentamaansa skenaariota, jossa vuonna 2008 alkaneen hallitsemattoman finanssikriisin aiheuttamana työttömyys, ja erityisesti teollisen alan kutistuminen, räjähtävät käsiin. Kaikkialle ylettyvällä finanssivetoisuudella on kova hinta. ”Pääoman kasaantumisen tukokseksi” (Marazzi 2015, 44) tulkitun kriisin kourissa on myös velkaantunut valtio, jonka säästötoimet käyvät raskaaksi koko yhteiskunnan rinnalla myös taide- ja kulttuurialoille.

Työyhteiskunnassa työ on suoraviivaisesti toimeentulon ansaitsemista. Jakke Holvas ja Jussi Vähämäki (2005, 35) arvioivat työyhteiskunnan lopunaikojen alkaneen 1980-luvulla. Tuolloin työelämän tutkijat ottivat puheeksi tuotantoon perustuvan ja työn ylläpitämisen sosiaalisen koheesion muutoksen, jossa suuret kertomukset sirpaloituivat pieniksi eroiksi pitkin keskiluokkaistuvaa väestöä. Poliittiset, uskonnolliset tai luokkaerot eivät enää määrittäneet yksilöllistä arvorakennelmaa. Vielä 1980- ja 1990-luvuilla sosiologien joukko arvioi, että tapahtumassa olisi siirtymä vapaa-ajan yhteiskuntaan. Sosiologijoukkoa johti André Gorz, jonka mukaan työikäinen väestö oli astumassa sivilisoituneeseen vapaa-aikaan ja hylkäämässä työn. (Holvas & Vähämäki 2005, 36.) Yksi syy tähän oli työn epäoikeudenmukainen jakautuminen. Kävi kuitenkin toisin. Holvas ja Vähämäki (emt. 37) osoittavat, Gorzin ennakointi osoittautui vääräksi: työlle omistaudutaan ja siihen sitoudutaan yhä vahvemmin, mutta sen aika- ja paikkasidonnaisuus on vähentynyt. Ei ole tilaa eikä aikaa ilman työtä.

Uusi työ on kommunikaatiokeskeistä ja tietoisempaa. Se asuu uusliberaalin joukkokapitalismin raoissa, jossa sitä kuvataan muun muassa subjektivoiduksi, sääntelemättömäksi, prekaariksi, joustavaksi sekä palkkatyön jälkeiseksi työksi. (Julkunen 2008, 19.) Yleistynyt immateriaalinen työ, jossa ei tuoteta objektia tai palvelua, on lisännyt lopputuotteen sijaan työn prosessin ja keinojen merkitystä. (Holvas & Vähämäki 2005, 80.) Siirtymässä ruumiillisesta ja suorittavasta työstä kompleksiseen, moniulotteiseen ja symboliseen toimintaan, työstä on tullut yhä enemmän työntekijän henkilökohtaista itsen toteuttamista (Hanhinen 2010, 5). Tämän näkökulman valossa on huomionarvoista, että samaan aikaan työssäolevat tuntevat olonsa yhä epämukavammaksi ja turvattommaksi. (Julkunen 2008, 267–268.) Työelämän muutospuhetta masinoikin usein tyytymättömyyden diskurssi. Esimerkiksi Juha Siltalan työelämän negatiivisena näyttäytyvää muutosta käsittelevä teos, Työelämän huonontumisen lyhyt historia, keräsi laajan huomion ilmestyessään vuonna 2004 (toinen uudistettu painos 2007). Jakke Holvas ja Jussi Vähämäki osallistuivat uuden työn kritikointiin teoksessaan Odotustila - pamfletti uudesta työstä (2005). He huomioivat

sopimusten ja kollektiivisuuden murenemisen vaikutukset uudessa, vielä kategorisia tunnusmerkkejään hakevassa työn muodossa, jonka uusi tuotantomalli synnyttää.

Työelämän prekarisoitumisen diskurssi on saanut paljon tilaa akateemisessa ja julkisessa keskustelussa. Työn muutosta lyhytjänteiseksi ja epävarmaksi ei kuitenkaan ole nähty kaikilta osin yksiselitteisenä prosessina. Kansainvälisessä työelämäntutkimuksen kentässä prekaarisuuden valtavirtaistumisdiskurssia kritisoitiin 2000-luvulla voimakkaasti. (esim. Auer & Cazes 2000; Doogan 2001, 2009; Fevre 2007). Suomessa Satu Ojala ja Pasi Pyöriä (2016) ovat tutkimuksessaan tarkastelleet Tilastokeskuksen työoloaineistoja vuosilta 1984–2013. Tänä aikana epätyypillistä työtä tekevien määrä on kasvanut kymmenestä prosentista kahteentoista prosenttiin. Heidän mukaansa ei siis voida puhua työelämän tehneen täyskäännöstä kohti prekaarisuutta, vaan työelämä on pikemminkin muuttanut kurssiaan. Sennett (2007, 169–170) korostaa, että työelämän tosiasialliset muutokset eivät koske kuin pientä osaa työelämässä olevista. Suurin osa työntekijöistä on edelleen vakaissa työsuhteissa organisaatioissa. Siitä huolimatta myös vakituudessa työssä olevia koskettavat uuden järjestyksen ja talouden arvot, jotka vetävät muutosta eteenpäin. Työelämän prekarisoitumiskehitys ei siis välttämättä ole niin rajua, kuin julkinen keskustelu antaa ymmärtää.

Prekaarisuuden merkityskartastot ja puheavaruudet sisältävät negatiiviseksi leimatun epävarmuuden sekä epämääräisyyden rinnalla myös positiivisia elementtejä. Koko 2000- ja 2010-luvuilla uuteen eloon virinnyt keskustelu työn kehyksestä ja sosiaalipoliittisista erityiskysymyksistä on jo itsessään suotuisaa kehitystä. Lisäksi mekaanisen, fordistisen kulta-ajan teollisen työn väistyttyä prekaarisuus luovan ja tietotyön muodot ovat lisänneet autonomisuutta, mikä puolestaan kasvattaa työn mielekkyyden kokemuksia. (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2006, 379.) Uusi työ mukautuu elämäntilanteisiin koko-aikaista, yhden työnantajan ja työpaikan työtä ketterämmin. Tämä on vaikuttanut muun muassa nuorten naisten työelämään osallistumiseen. (Roiha, Rautiainen & Rensujeff 2015, 12.)

Taidetyön puolella apurahoitusta on saanut vakiintuneempia muotoja. (Houni & Ansio 2014, 375.) Apurahajärjestelmät sallivat huokoisen, hengittävän taidetyöskentelytavan ja antaa sille mahdollisuuden pidempiin kaariin sekä suurempiin vapauksiin. Jäykkien apurahajärjestelmien

rinnalle on versonut uusia rahoitustapoja, kuten joukkorahoituskampanjat. Myös erilaiset tekijäpankit sekä osuuskunnat ovat aktivoituneet. Ketterä alustatalous on monella alalla työn uusi ympäristö, mutta sille ei ole vielä kehittynyt soljuvia ja oikeudenmukaisia toimintatapoja osana laajempaa yhteiskunnallista systeemiä.

## **2.2. Prekarisoituvat työmarkkinat**

Työmarkkinat ovat prekaarin työn ja prekariaattiin kuuluvan freelancerin toiminta-areena. Jäsennän työmarkkinat toimijoiden keskinäisissä sosiaalisissa vuorovaikutusprosesseissa rakentuvaksi ja jatkuvasti uusiutuvaksi järjestelmäksi. (kts. esim. Koistinen 2014, 54.) Työmarkkinoilla toimiva yksilö sopeutuu omien mahdollisuuksiensa, arvojensa ja asemansa mukaan muiden toimijoiden liikkeisiin. Joustoja vaaditaan kaikilta työmarkkinoiden osapuolilta. Yksilö jäsennetään usein työmarkkinoiden haavoittuvaisimmaksi toimijaksi. Hyvinvointivaltion tehtävänä on pehmentää joustojen aiheuttamaa epävarmuutta ja haavoittuvuutta muun muassa työvoima-, sosiaali- ja koulutuspoliittisilla mekanismeilla. Järjestelmää on tutkimuskirjallisuudessa kutsuttu sosiaalisesti suojeluksi (*social protection*) (emt., 55.) Yksilön ja muiden työmarkkinatoimijoiden välisenä puskurina toimivat myös sosiaaliset verkostot, yhteisöt, järjestöt, sopimus- ja oikeusjärjestelmä sekä yksilön omat voimavarat.

Prekaariuden erityiskysymyksiä työoikeuden näkökulmasta on tarkastellut muun muassa Marjo Ylhäinen (2015) väitöskirjassaan. Työoikeuden kontekstissa merkittävänä näyttäytyvät uuden työn kontrolli sekä vallankäyttö työn väliaikaistuvissa rakenteissa. Suomen työlainsäädäntö on rakentunut tunnistamaan palkkatyön ja yrittäjämuotoisen työn, jolloin työmarkkina-asemien rajoilla toimivien henkilöiden sosiaaliturvaratkaisuissa korostuu mahdolliseen epätasa-arvoiseen kohteluun johtava tulkinta. Kaksinapaista, jäykkiä rakenteita ylläpitävää jaottelua pidetään vanhentuneena ja useiden tahojen näkemyksen mukaan myös vahingollisena. (esim. Cronberg 2010; Sitra 2016.) Vaikka Laura Haapalan (2016) mukaan hyvinvointiyhteiskunnalle sekä teolliselle yhteiskunnalle tyypillinen, vakituinen ja säädelty palkkatyö on poikkeus työn historian kaareissa, on noin satavuotias palkkatyöyhteiskunta kuitenkin vahva normatiivinen malli. Esko Kilpi puhui Sitran (2017) järjestämässä *Uuden ajan työ ja toimeentulo – valoa tulevaisuuteen* -tapahtumassa 12.1.2017 yhteiskunnan

optimoitumisesta tiettyihin tiloihin. Hänen mukaansa suomalaiset työmarkkinat ja talous ovat tällä hetkellä optimoituneet tukemaan suurten yritysten toimintaa, finanssikeskeisyyttä sekä säännöllistä tuloa. Työssä muodostuvat konstruktiot haastavat näitä pilareita, jolloin tarve ja paine muutokselle voimistuu.

Modernissa hyvinvointivaltiossa kohtaa työtä hallinnoivia ja sääteleviä instituutioita kaikissa työtä koskevissa yhteyksissä. Suomalaisen työelämän suhteet ovat näiden instituutioiden lomassa toimiva sosiaalinen kokonaisuus, jossa on Pohjoismaille tyypillisiä ominaisuuksia, kuten keskitettyjä ja koordinoituja neuvottelujärjestelmiä, perheystävällisiä sosiaali- ja hyvinvointipalveluita sekä julkinen lasten päivähoitojärjestelmä. (Koistinen 2014, 73–75.) Suomalaisen työelämän rakenteiden ja instituutioiden omaleimaista, muista Pohjoismaistakin erkaantunutta kehitystä ovat Koistisen (2014, 77) mukaan määrittäneet erityisesti kolme tekijää: Suomen teollinen ja tuotannollinen rakenne, Suomen poliittiset suhteet sekä Suomen kansainvälispoliittinen asema. Metsäsektorin suuri merkitys Suomen kansantaloudelle ja talouspolitiikalle on pitkään suunnannut työelämän sopimussuhteita ja työvoima- sekä sosiaalipoliittista päätöksentekoa (Koistinen 2014, 79). Työtä Suomessa on siis mahdotonta tarkastella kiinnittämättä sitä perustavanlaatuisesta siirtymästä mekaanisesta, teollisesta työstä jälkiteolliseen työhön ja yhteiskuntaan. Työn järjestämisessä ja sisällössä tapahtunutta muutosta on vauhdittanut talousjärjestelmän paradigman vaihdos. Työtä ja työllisyyttä sääntelevän talouden logiikka on nyt uusliberaalia, valtion vallasta vapautunutta, mutta työmarkkinajärjestelmässä kuuluu edelleen metsä-Suomen kaiku.

Työvoimapolitiikalla pyritään ohjaamaan työvoiman kysyntää ja tarjontaa, suojaamaan työntekijöitä taloudellisilta ja sosiaalisilta riskeiltä sekä luomaan edellytykset oikeudenmukaisille työehdoille (Koistinen 2014, 16). Uusi, prekaari työ on jäänyt työvoimapolitiikan toimintajärjestelmässä varjoon, jolloin esimerkiksi freelancereiden oikeus ja mahdollisuus työterveyshuoltoon tai sosiaaliturvan määrätymisen perusteet silppuisten työsuhteiden ja työttömyysjaksojen vaihteluissa ovat tulleet sivuutetuiksi. Talousteoriassa merkityksellisen taloudellisen toiminnan pääasiallinen vastuu osoitetaan usein yrityksille, joilla on näin ollen resurssit ohjata työvoiman liikkeitä. Pätkätyömarkkinoilla vastuu ja valta on jaettu uudestaan. Työntekijällä on vastuu omasta työllisyydestään, ja työnantajalla on valta päättää työsuhteista. (Lähteenmäki 2007, 128.) Tämä näkökulma ohittaa Koistisen (2014, 54) mukaan hyvinvointivaltion tarjoaman turvaverkon, jonka ansiosta yritykset ja yksilöt pystyvät

ottamaan riskejä omassa päätöksenteossaan. Hyvinvointivaltio toimii ennen kaikkea kansalaisen ja markkinoiden välissä.

Työmarkkinoiden ja niillä toimivien ihmisten tarpeiden sekä työmarkkinainstituutioiden välinen kohtaanto-ongelma ei palvele yksilöitä eikä kansantaloutta. Työttömyys ja sen uhka rampauttaa. Tiedetään, että yhteiskunnan sisäiset jaot kasvavat muun muassa rakenteellisen, pitkittyneen työttömyyden myötä (Koistinen 2014, 237). Lisäksi yksilölle koituvat transitiokustannukset kasvavat prekaarissa työssä. Transitiokustannuksilla tarkoitetaan muun muassa työttömyysetuuden hakemisen ja saamisen välistä tulokuilua, työnhakuun sekä uusien työrotiinien opetteluun kuluva aikaa ja rahaa. (Standing 2011, 46.)

Palkkatyösuhteiden, apurahakausien ja työttömyysjaksojen vaihtelun synnyttämiä sosiaaliturvaongelmia ei työvoimapolitiittisilla toimilla ole vielä täysin ratkottu. Toimeentulon epävarmuuden aiheuttamat taloudelliset ja sosiaaliset riskit kasautuvat tietyille työntekijäryhmille. Sairastumisen, tapaturman tai työttömyyden toteutuessa niiden taakan kantaa yksilö yksin, vailla takuuta sosiaaliturvasta. (Roiha 2016.) Vaikka nämä palkkatyöntekijä- ja yrittäjästatusten välillä toimivat henkilöt muodostavat toistaiseksi vain pienen vähemmistön työkäisistä ja työelämässä olevista, on tilanne toimivien työmarkkinoiden kehittymisen kannalta kestävä. Prekaariuteen liittyy oman elämän kontrolloimattomuus. Enemmistö palkkatyötä tekevästä ei tee prekaaria työtä omasta tahdostaan (Haapala 2016, 173). Lisäksi ne yksilöt, joiden ajankäyttö ei perustu lähtökohtaisesti palkkatyöhön käytettävään aikaan, jäsenetään palkkatyöyhteiskunnassa yhä helposti marginaaliin.

### **2.3. Uuden työn kulttuuri**

Muuttuva työelämä on myös kulttuurinen prosessi. Käsitteistö ei ole ainoastaan kielellinen kuvaus, vaan myös kamppailuareena (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015). Freelancerius ja uudenaikaiset työn tekemisen tavat tulevat koko ajan tavallisemmiksi työyhteisöissä sekä kulttuurisissa diskursseissa. Työhön liittyvien muutosten kirjavuus ja työelämän jatkuvasti tiheentyvä tahti näkyvät selkeimmin prekaarin työn kehityksessä sekä sanastossa. Yhteisöjen tasolla tapahtuva hyväksyntä ja toimivat käytännöt eivät vielä yllä yhteiskunnallisiin ja institutionaalisiin prosesseihin. Sitran (2017) paneelikeskustelussa Kaisa Oksanen huomioi,

että työelämän käsitteistö on puutteellinen uuden työn todellisuuden tapauksessa. Vanhentunut käsitteistö ja kielellinen kuilu aiheuttavat yksilölle lamaanuttavaakin pelkoa siitä, että hän jää ulkopuolelle tai väliinputoajaksi systeemissä, joka ei huomioi hänen elämänsä tai tulonmuodostuksen tosiasioita. Anu Suorannan (2016, 17) mukaan itsensä työllistäjien on harjoitettava oikeat repliikit asioidessaan työttömyysturvaviranomaisen kanssa välttyäkseen ongelmilta, kuten yrittäjäksi nimeämiseltä ja työttömyysturvan katkaisulta. Asioiden todellinen laita jää usein vähintäänkin valkoisen valheen peittoon.

Uutta työtä pyritään sanoittamaan tuoreeksi ja vanhoihin käytänteisiin kiinnitetään kriittistä huomiota. Esimerkiksi Suoranta (2016, 17) kritisoi käsitettä ”epätyypillinen työ”. Hänen mukaansa käsite legitimoii niiden institutionaalisten rakenteiden ja toimijoiden menettelyä, jotka eivät tunnista systeemissään uutta, joustavaa työtä. Yhteiskunnallisen ja taloudellisen kehityksen aikaansaama, tai paremminkin jälleen esiin nostama, epätyypillinen työ määritellään esimerkiksi *”työlainsäädännön perinteisestä lähtökohdasta, pysyvästä ja kokoaikaisesta palkkatyösuhteesta poikkeavat työvoiman käytön muodot, kuten osa-aikatyö, määräaikaisen työsopimuksen perusteella tehtävä työ, kotona tehtävä työ ja työvoiman vuokraukseen”* perustuvaksi työksi. (Saloheimo 2016.) Suoranta (2016) käyttääkin epätyypillisen, uuden työn tekijästä nimitystä uustyöläinen. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra (2016) sanallistaa uuden työn ja sen ideaalin seuraavaan muotoon:

*”Uusi työ on ainakin joustavaa, monimuotoista, mahdollistavaa, verkottunutta, kokeilevaa ja purskeista ja sitä tehdään monessa roolissa yhtä aikaa. – Kokeileva ja yrittäjämäinen tapa tehdä työtä sopii tähän päivään paremmin kuin lineaarinen, aikaan ja paikkaan sidottu työskentelytapa.”*

Uusi työ tarvitsee määrittäykseen sekä laadullista että määrällistä tutkimusta. Laadullisesti on tarkasteltava työn sisältöjä ja merkityksiä. Määrälliset aineistot kertovat muun muassa palkansaajien määrästä työllisen työvoiman joukossa sekä työstä saadusta toimeentulosta.

Suorannan (2016) mukaan ay-liikekään ei tunnusta uustyöläisyyttä, vaan puolustaa vakituisen palkkatyön rakenteita ja ihannetta. Haapala (2016) kirjoittaaakin ay-liikkeen potevan kriisiä. Rajojen yli sujuvasti liukuvan prekariaatin ja työmarkkinajärjestelmään vakaasti institutionalisoituneiden liittojen näkemykset sekä toimintatavat eivät kohtaa. Epäoikeudenmukaisuuden tunne on vahva läpi itsensä työllistäjien ja pätkätyöläisten kentän.

Freelancenäyttelijät ovat niin ikään ammatillinen kollektiivi, joka käy oikeudenmukaisuus- ja identiteettikamppailua työnsä ja taiteensa yhteiskunnallisesta arvosta. Näyttelijät ja heitä edustava ammattiliitto, Suomen Näyttelijäliitto, tuntuvat kuitenkin muodostavan poikkeuksen ay-liikkeiden joukossa. Näyttelijöiden järjestäytymisaste on korkea, sillä lähes 1900 ammattinäyttelijää, eli noin 96 % kaikista näyttelijöistä kuuluu liittoon. (Suomen Näyttelijäliitto 2017.) Sitoutumisen aste on lähes ainutlaatuisen korkea Suomessa. Liiton jäsenistöstä yli puolet, eli noin 65 % on freelancereita (emt.), mikä asettaa liitolle vaatimuksen prekarisaatio-, työttömyys- ja sosiaaliturvakeskusteluun sekä vaikuttamistyöhön osallistumisesta. Freelancenäyttelijät vaikuttaisivat saavansa liitoltaan sen, mitä tarvitsevat, sillä heillä itsellään on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa toiminnassa.

#### **2.4. Yhteiskunnalliset prekaarin työelämän kehityshankkeet**

Uustyöläisten tilannetta parantavia uudistuksia on jossain määrin toteutettu sekä saatettu käyntiin. Eläke- ja työttömyysturvajärjestelmään tehtiin vuonna 2009 uudistus, joka paransi apurahatyötä tekevien sosiaaliturvaa. Apurahansaajat pääsivät eläketurvan ja sairausvakuutusturvan piiriin. Yli neljän kuukauden apurahajaksoista on maksettava MYEL-eläkevakuutusmaksu Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle, Melalle. (Mela 2016.) Alle neljän kuukauden apurahajaksoissa työskentelevät jäävät yhä eläkevakuutusjärjestelmän ulkopuolelle.

Kesällä 2016 oikeus- ja työministeri Jari Lindström asetti selvitysryhmän kartoittamaan itsensä työllistäjien työttömyysturvaa. Selvityksen tarkoituksena oli valmistella työttömyysturvaan tehtäviä muutoksia, jotka edistäisivät järjestelmän joustavuutta eri työmuotojen huomioimisessa sekä parantaisivat työttömyyden varalta turvaavien vakuutusten kattavuutta. Järjestelmää halutaan muokata myös siten, että se kannustaa sivutoimiseen yrittäjyyteen työttömyysaikana (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016a.) Joulukuussa 2016 valmistuneessa selvityksessä esitetään yhdistelmävakuutuksen käyttöönottoa. Yhdistelmävakuutuksen puitteissa tulisi huomioidavaksi sekä palkansaajana että yrittäjänä tehdyn työn kokonaismäärä sen sijaan, että eri ansaintatavat eroteltaisiin toisistaan erillisiin järjestelmiin. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan

*“-- Yhdistelmävakuutus pohjautuisi mahdollisimman pitkälti nykyisiin palkansaajan ja yrittäjän työttömyysvakuutusta koskeviin säännöksiin. Oikeus etuuden saamiseen yhdistelmävakuutuksesta perustuisi työssäoloehdon ansaintaan siten, että kummankin työmuodon osalta sitä voisi ansaita suhteellisella osuudella työmuodon täydestä työssäoloehdosta. Yhdistelmävakuutuksen työssäoloehto täytyisi, mikäli yhteenlasketut osuudet olisivat vähintään 100 prosenttia.”*

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2016b, 2.)

Lisäksi selvitysraportissa esitetään ratkaisua sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen työttömänä ollessa. Yrittäjyys katsottaisiin sivutoimiseksi ensimmäisen neljän työttömyyskuukauden ajan ilman, että toiminnasta tulisi laatia muissa tilanteissa vaadittavia selvityksiä. Työnhakijan velvollisuus vastaanottaa työtä säilyisi myös tuona neljän kuukauden aikana ennallaan. Uudistus olisi merkittävä muutos kulttuuriyrittäjyyden kynnyksen madaltamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016b.)

Pitkään odotettu perustulokokeilu käynnistyi vuoden 2017 alussa. Kokeiluun arvottiin 2000 iältään 25–58-vuotiasta henkilöä, jotka ovat marraskuun 2016 aikana saaneet työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa. Perustulo on veroton etuus, jonka suuruus kokeilussa on 560 euroa kuukaudessa. Saajan muut ansiotulot eivät vähennä vastikkeetonta perustuloa. (Kela 2016.) Perustulon on toivottu tarjoavan joustava ratkaisu epävarmoihin taloudellisiin tilanteisiin sekä kannustava palkkatyöhön ja yrittäjyyteen. Tarja Cronberg (2010) painottaa, että perustulo olisi epätyypillistä työtä tekeville, kuten freelancereille, ehdottoman positiivinen asia. Perustulo olisi merkittävä tukitoimi esimerkiksi vajaatyöllisyyteen, joka on freelance-työssä tyypillistä. Vajaatyöllisyys johtuu muun muassa työvoiman ylitarjonnasta ja resurssipulasta erityisesti teatterin vapaiden ryhmien ja elokuvatuotannon tahoilla. Kyseiset työnantajat maksavat usein työehtosopimuksissa sovitun tason alittavia palkkoja sekä käyttävät palkkatonta työvoimaa (SAK 2008, 16–17.) Perustulokokeilu voidaan nähdä yhtenä sosiaalisena innovaatiokokeiluna, jolla pyritään ehkäisemään köyhyyden aiheuttamaan kurjuutta ja epävakaistumista. Kuten Antti Hautamäki summasi Sitran keskustelutilaisuudessa 12.1.2017, perustulokokeilu antaa myös tilaa uudelle jakoperustalle, kansalaisuudelle. Perustulo sallii aktiivisen kansalaisuuden kautta syntyvän työn, joka luodaan itse itselle. Taloudellisen ajattelun rinnalle tulee tällöin toinen arvonmuodostuksen taso, jonka yhteydessä arvo syntyy aktiivisuudesta, luottamuksen rakentamisesta ja yhdessä toimimisesta. (Sitra 2017.)

Kehityssuunta ei ole viime vuosina ollut freelancereiden näkökulmasta yhdenmukaisesti positiivinen. Vuoden 2016 alussa astui voimaan työttömyysturvalain muutos (HE 94/2015), joka muutti freelancereiden työttömyysturvaa asettaen heidät tulkinnasta riippuen yrittäjän asemaan. Merkittävää muutoksessa on työskentelyn pää- ja sivutoimisuuden välinen rajanveto. Päätoimisesti lyhyissä toimeksiantosuhteissa toimeentulonsa ansaitseva voidaan tulkita yrittäjäksi, jos “toiminnan vaatima työmäärä on niin suuri, että se on esteenä kokoaikatyön vastaanottamiselle”. (Opetus- ja kulttuuriministeriön lausunto 2015, 1.) Yrittäjätatuksen välttää myös solmimalla yli kuuden kuukauden mittaisen työsuhteen. On kuitenkin mainittava, että näyttelijän ammattikentällä yli puolen vuoden työsuhde on harvinainen tapaus.

TE-toimistot ovat lain tulkinnassa ja soveltamisessa avainasemassa, joten toimistojen yhtenäinen ohjeistus on osoittautunut prosessissa olennaiseksi. Näyttelijän määrittäminen yrittäjäksi ja epäyhtenäiset tulkinnat herättivät keskustelua työelämäjärjestöjen oikeudenmukaisuudesta laajemminkin, muun muassa edunvalvontajärjestöissä ja kulttuuripolitiikan kentällä (esim. Alanko-Kahiluoto 2015; Suomen Näyttelijäliitto 2015).

## **2.5. Taiteilijoiden prekaari työ**

Taiteilijoiden työ on aina ollut lähtökohtaisesti prekaaria, sillä taiteen tekemiseen liittyy jatkuva muutos ja epävarmuus. Työllä ei ole selkeää ja ennalta määrättyä tuloksellista tavoitetta, joten ammattitaiteilijoiden on siedettävä keskeneräisyyttä. (Menger 2014.) Näyttelijöiden työlle erityistä on myös henkilöitynyt julkisuus ja kehoon kohdistuva arvioitavana oleminen, mikä on erityinen kilpailullinen stressitekijä (kts. Pirttilä & Houni 2011b, 29).

Taija Roiha kirjoitti huhtikuussa 2016 Kulttuuriblogi-sivustolla julkaistussa tekstissä, että taiteellisen työn on jo pidemmän aikaa nähty kuvastavan uutta työtä ja työelämän muutoksen suuntaa. Luova ja tekijänsä persoonaan vahvasti kiinnittyvä taiteellinen työ on uuden työn koelaboratorio. (Roiha 2016.) Taiteellisen työn muutos on myös paradoksi. Taiteellinen työ ei näytä juurikaan muuttuneen, vaan muu työ on muuttunut luovan ja taiteellisen työn kaltaiseksi. Työllä tavoitellaan yhä enemmän henkilökohtaisten arvojen toteuttamisen tilaisuuksia. (Houni & Ansio 2013, 234–235.) Palkansaajataiteilijoiden määrä on vuosien 2000–2010 aikana

vähentynyt, kun taas vapaiden taiteilijoiden, muissa asemissa olevien eli työttömien, opiskelevien, eläkeläisen ja perhevapailta olijoiden sekä itsensä työllistäjien määrä on lisääntynyt. (Roiha 2016; Roiha, Rautiainen & Rensujeff 2015.) Muutos on kuitenkin maltillinen.

Työttömyyskassoissa sovelletaan luovaan, entisen taiteilijaeläkkeen eli TaEL:in piiriin kuuluvaan työhön luovan ja esittävän työn työssäoloehdot (Teme 2010). Oikeus ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen määräytyy alle kuukauden kestävässä työsuhteissa viikkoansioiden mukaan. Työssäoloehdot luetaan jokainen kalenteriviikko, jona verotettava tulo on ollut vähintään 263,72 euroa (v. 2014) viikossa. Tämä tarkoittaa 1134 euroa (v. 2014) kuukaudessa. (Teme 2010, 40; Suomen freelance-journalistit 2016.) Luovan ja esittävän työn työssäoloehdot eroaa palkansaajan työssäoloehdosta. Palkansaaja, pois lukien opettajat, on oikeutettu ansiosidonnaiseen työttömyysetuuteen, mikäli hän on edeltävien 28 kuukauden aikana työskennellyt palkkatyössä vähintään 34 viikkoa ja vähintään 18 tuntia viikossa työehtosopimuksen mukaisella palkalla. (Teme 2010, 39.)

Taiteilijoiden prekaaria työtä on vaikea tilastoida luotettavasti, sillä se pakenee käytössä olevia mittareita, kuten työaika ja kuukausitulo. Työtä kuitenkin tutkitaan jatkuvasti useilla kentillä. Suomessa taiteellisen työn, kulttuuripolitiikan ja taidehallinnon tutkimusta tekevät esimerkiksi Taideyliopiston, Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) ja Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskuksen (Cupore) tutkimusryhmät. Suomalaisessa taiteilijan työn tutkimuksessa on keskitytty taiteilijaidentiteettiin, taiteilijaksi tulemiseen sekä tutkimukseen, jossa tutkitaan taideteoksia työn tuloksina. Yhteiskunnallisessa taidetyön tutkimuksessa aineistona on usein käytetty taiteilijoiden narratiiveja. (Houni & Ansio 2014, 376.) Muun muassa Pia Houni (2000) on tutkinut näyttelijöiden ammatti-identiteettiä kertomusten kautta, Vappu Lepistö (1991) on puolestaan tutkinut kuvataiteilijoiden asemaa. Näyttelijöiden urapolkuja ja työelämäkokemuksia ovat Suomessa tutkineet Maaria Rantanen (2006) ja Tiina Vihma-Purovaara (2000). Ilkka Pirttilä ja Riku Nikkilä (2007, 85) ovat tarkastelleet luovan työn ohessa teatterityötä ja vetäneet yhteen näyttelijöiden työhön kohdistuvaa tutkimusta. Heidän mukaansa teatterityötä on yhteiskuntatieteellisessä työelämän tutkimuksen kentässä tutkittu lähinnä vain taiteellisen työn kehyksessä.

Taiteilijoiden kohdalla suuri merkitys työllistymiseen ja oikeudenmukaiseen sosiaaliturvaan on työvoimapolitiikan, ammattiliittotoiminnan ja kulttuuri- ja taiteilijapolitiikan lisäksi rahoituslain ulkopuolisella kentällä toimivilla rahoitusrakenteilla (Suomen Näyttelijäliitto 2016, 34). Teattereiden valtionosuusrahoitusta säännellään teatteri- ja orkesterilaissa (730/1992). Julkinen taiteilijatuki, jota valtio ja kunnat jakavat, on esittävien taiteiden toiminnan mahdollistava rahoituspohja. Suora taiteilijatuki on kehittynyt kolmilohkoiseksi, jolloin tuki kulkee työllistävänä vaikutuksena taidelaitosten tai -yhteisöjen kautta sekä kohdistuu suorana tukena taiteilijaan henkilökohtaisten apurahojen muodossa. (Oinaala & Ruokolainen 2013, 24; Rautiainen 2008, 19.) Välillistä taiteilijatukea puolestaan on esimerkiksi taiteilijakoulutus, tekijänoikeusjärjestelmä sekä sosiaalipoliittinen ja verotuksellinen erityishuomiointi. (Rautiainen 2008, 16–18.) Tätä kokonaisuutta ohjaa kulttuuripoliittinen strategia. Suomen kulttuuripoliittiseen strategiaan on vuonna 2009 kirjattu tavoitteiksi “luovuuden, moninaisuuden ja osallisuuden edistäminen”. (Kulttuuripoliitiikan strategia 2020; 2009, 11.) Strategia tähtää edellä mainittujen lisäksi myös kulttuurisen työn arvonlisäykseen sekä alan työllisyyden vahvistamiseen uudistamalla lainsäädäntöä ja huomioimalla kulttuurialan hallitusohjelmien sekä talousarvioiden yhteydessä. (Emt.)

Tällä hetkellä on käynnissä taiteen ja kulttuurin valtionavustuspolitiikan uudistus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016). Valtionosuus- eli VOS-järjestelmän uudistuksella pyritään uudistamaan taiteen ja kulttuurin julkista rahoitusta strategisemmaksi sekä vaikuttavammaksi. Työn ja työllistymisen kannalta uudistus voi tarkoittaa muun muassa sitä, että uudet teatterit ja ryhmät pääsevät valtionosuuksien piiriin ja pystyvät työllistämään ammattilaisia pidemmiksi ajoiksi.

Taiteella ja kulttuurilla nähdään olevan suotuisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin. Taiteen hyvinvointivaikutusten tarkastelu ja arviointi ovat pyrkimyksiä kietoa taidetta osaksi muita yhteiskunnallisia prosesseja ja luoda mittareita sen arvolle. Sosiaali- ja terveysministeriön Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -hankkeen (Taiku) loppuraportissa (2015) alleviivataan osallistavan taidetoiminnan vaikutuksia yhteisöllisyyttä, hyvinvointia ja terveyttä edistävänä tekijänä. Suomen kulttuuripoliittikkakin tukee monialaista ja yhteiskunnallista taidetoimintaa (Kulttuuripoliitiikan strategia 2020, 2009; 15). Näin ollen myös ammattitaiteilijoiden työelämän piiriin on tullut yhä vahvemmin yhteisöllisen taiteen työllistävät mahdollisuudet, joilla epävakaa taiteilijan työelämää on mahdollisuus tasapainottaa toimimalla esimerkiksi

työpajaohjaajana, hankekoordinaattorina tai yhteisötaiteilijana. Taiteilijoille on muotoutunut erityinen, monialainen tehtävä yhteiskunnallisena uudistusvoimana (Pirttilä & Houni 2011b, 29).

## 2.6. Suomalaiset freelancenäyttelijät prekaarin työn tekijöinä

Suomen Näyttelijäliiton, Teatterin tiedotuskeskuksen ja Teatterikeskuksen freelancekyselyssä vuonna 2016 selvitettiin freelancenäyttelijöinä työskentelevien työmarkkina-asemaa. Virallinen raportti julkaistiin joulukuussa 2016 (Suomen Näyttelijäliitto 2016). Tutkimukseen vastasi 333 näyttelijää, mikä on noin 40 % Näyttelijäliiton freelancejäsenistä. Tutkimuksen loppuraportin (*Lähikuvassa freelancenäyttelijä*) pohdinnassa tiivistetään freelancereiden työelämä vastausten tulkinnan perusteella seuraaviin kahdeksaan kohtaan:

- Näyttelijän vahva identiteetti
- Freelancenäyttelijäkunnan moninaiset ja polarisoituneet asemat
- Freelancerius – pakko vai vapaa valinta? Kenen valinta?
- Sukupuolittuneet todellisuudet
- Itseohjautuvan ja itsenäisen näyttelijän ihanne
- Uusi esiintyisyys ja uusi tekijyys täydentävät perinteistä ammattikuvaa
- Freelancenäyttelijä on korkeasti koulutettu – hän myös kehittää jatkuvasti osaamistaan
- Freelancer tarvitsee tukea

(Suomen Näyttelijäliitto 2016, 34–35)

Tutkimuksen tuloksia on hyödynnetty myös esimerkiksi Teatteritilastot 2015 -julkaisussa. (Teatterin tiedotuskeskus 2016.) Kyselyssä kävi ilmi, että joukossa on yhä enemmän korkeakoulutettuja ammattinäyttelijöitä, jotka eivät tavoittele kuukausipalkkaista, vakinaista kiinnitystä VOS-teattereissa. Näyttelijöiden vierailijatehtävätkin ovat vähentyneet. VOS-teatterit tarjoavat työpaikkoja muille työntekijäryhmille kuin taiteilijoille. Suurissa ja keskisuurissa VOS-teattereissa taiteellista henkilökuntaa on noin 45 % kaikesta henkilöstöstä. Erot henkilöstörakenteissa teatterin koon, muodon ja taiteenlajin (teatteri/sirkus/tanssi) on suuria. (Emt., 9.)

Näyttelijän uusi työ on monialaisuutta ja itseohjautuvuutta. Freelancer on aina eräällä tavalla itseorganisoituvassa työssä, jossa toiminta tehtävien eteenpäinviemiseksi järjestäytyy rakenteiden ulkopuolella. Yksittäisten työsuhteissa ja toimeksiannoissa, esimerkiksi teatterin sisäisessä työryhmässä, on kuitenkin olemassa edelleen hierarkkisia systeemejä, joihin freelancer kulloinkin mukautuu. Anu Oinaala ja Vilja Ruokolainen (2013, 9) kirjoittavat, että yksittäinen taiteilija on esittävän taiteen alalla pienin mahdollinen yksikkö. Taiteilija voi samanaikaisesti toimia sekä itsenäisesti, vapaassa vakiintuneessa ryhmässä, produktiokohtaisessa ryhmässä ja määräaikaisesti VOS-teatterissa. Lisäksi hän voi olla opetustehtävissä ja muissa taiteen ulkopuolisissa tehtävissä. Samoin VOS-teattereihin kiinnitetyt kuukausipalkkaiset näyttelijät saattavat tehdä yksittäisiä produktioita laitosteatterin ulkopuolella. Näyttämötaiteilija voi myös saada taiteilijatukeen kuuluvia apurahoja.

Näyttelijät ovat olleet suomalaisessa kulttuurikentässä erityinen taiteellisen työn työntekijäryhmä, jolla on ollut mahdollisuus sijoittua vakituiseen työsuhteeseen laitosteatteriverkoston piiriin. Freelancerit ovat epäyhtenäinen joukko, jossa kullakin on oma tapansa toimia työelämässä ja sen verkostoissa. Lähikuvassa freelancenäyttelijä -raportissa (Suomen Näyttelijäliitto 2016, 34) näyttelijäfreelancereita kutsutaan heidän tulojensa perusteella polarisoituneeksi joukoksi. Freelancer-kyselyyn vastanneista 333 näyttelijästä 22 % ansaitsi yli 43 000 euroa vuodessa. Yli kolmanneksen vuositulot jäivät alle 23 000 euron, ja 14 500 euron vuositulojen alapuolelle jäi 13 % vastaajista. Naisnäyttelijöiden tulot jäivät miehiä pienemmiksi. Tulojen tarkka vertailu on kuitenkin vaikeaa freelancerkentän hajaantumisen ja tulovaihteluiden vuoksi. Taiteilijatutkimuksessa on puhuttu niin sanotusta työn mäkimalista, jossa työt kasaantuvat esimerkiksi ensi-iltojen edelle. Vilkkaan kauden jälkeen on taas hiljaista. Freelancenäyttelijöiden työaika, työmäärä ja tulotaso vaihtelevat voimakkaasti lyhyelläkin syklillä. Freelancerin työpolulle onkin kuvaavaa vajaa-, täysi- ja ylityöllisyyskausien sekä työttömyyskausien vuorottelut. (Houni & Ansio 2013, 96–98.) Taiteilijan virallinen ja koettu työllisyystilanne ovat usein hyvinkin erilaisia (emt., 238).

Freelancereiden työskentelyn tavat ulottuvat moniin työmarkkina-asemiin ja työtehtäviin. Esimerkiksi taiteellinen apuraharahoitteinen työ, itsenäisesti tehtävä työ, palkkatyö, laskutettava toimeksianto, kuten ei-tösuhteinen tilaustyö ja kaikkien näiden vaihtelut sekä päivittäin muuttuvat yhdistelmät ovat arkitodellisuutta monelle kulttuurialalla työskentelevälle (kts. myös. SAK 2008.) Roihan, Rautiaisen ja Rensujeffin (2015, 41) mukaan Taiteilijan asema

-tutkimusten aineisto osoitti, että esittävien taiteiden alalla vuosina 2000 ja 2010 freelance-työ oli pääasiassa freelanceverokortilla tehtävää palkkatyötä. Myös tämän tutkielman tutkimusaineistoa varten haastateltujen näyttelijöiden toimeentulo koostuu työsuhteissa kertyvästä palkasta, minkä vuoksi he suhtautuvat vieroksuen ja negatiivisesti rinnastamisestaan yrittäjiksi. Freelancer-käsitteen sijaan suositaan useissa tapauksissa monimerkityksistä itsensä työllistäjä-termiä erityisesti silloin, kun työtä tehdään myös kevytyrittäjämäisesti, esimerkiksi laskutusosuuskuntien kautta laskuttamalla (Haapala 2016, 122). Freelancer-käsitteestä ei käy selkeästi ilmi, onko kyse työsuhteisesta vai sen ulkopuolisesta työstä. (Roiha, Rautiainen & Rensujeff 2015, 41.) Näyttelijöiden kohdalla freelancer-käsitteen käyttäminen on kuitenkin perusteltua toimeentulon muodostuessa lähes täysin työsuhteisesta palkkatulosta.

Teatteri on alana työvoimavaltainen. Suurimmat kustannukset teattereille tulee henkilöstömenoista. Pääsylipputulot ovat pienentyneet, julkista tukea on leikattu ja muut rahoituskanavat ovat epävakaisempia. Samaan aikaan kustannukset ovat kasvaneet. Henkilöstön työllistäminen on teattereille vaikeaa. (Teatterin tiedotuskeskus 2016, 8.) Vakituisia työpaikkoja ei täytetä niiden vapauduttua eläkepoistuman kautta, vaan työntekijöitä palkataan määräaikaisiin produktio- tai kausikohtaisiin työsuhteisiin (Pirttilä & Houni 2011b, 29). Organisaatiomuutoksia toteutetaan vierailijanäyttelijöiden käyttöastetta kasvattamalla, millä haetaan lisää joustavuutta ja taloudellista ketteryyttä. Tämän määräaikaisiin työ sopimuksiin nojaavan kehityskulun on nähty johtavan myös näyttelijöiden ja taiteellisen henkilökunnan lisääntyneeseen liikkumiseen eri VOS-teattereiden välillä sekä VOS-teattereiden ja vapaiden ryhmien välillä. (Oinaala & Ruokolainen 2013, 10.) Vakiintuneet työyhteisöt purkautuvat ja työtä tehdään yhä monimuotoisemmissa työryhmissä. Anu Oinaalan ja Vilja Ruokolaisen mukaan “ihmisten liikkussa myös työtavat, tekniikat ja innovaatiot leviävät.” (Emt., 9.)

*“Teattereissa on viime aikoina haettu joustoa nimenomaan taiteellisen henkilökunnan määrää säätelemällä, teknisen ja muun henkilökunnan määrä ei ole ollut laskusuunnassa. [...] Teatterin tiedotuskeskuksen johtajan Hanna Helavuoren sanoin: ”teatterialalla taiteilijat ovat olleet heittopusseina”. Teatterit eivät näillä näkymin ole oikeissa lisätä kiinnitettyjen näyttelijöiden määrää ja vierailijatehtävienkin määrät ovat laskeneet. Ennuste on, että myös muuta kuin taiteellista työtä tekeviä ulkoistetaan teattereissa jossain vaiheessa.”*

(Rensujeff 2016)

Oinaala ja Ruokolainen (2013, 18) kirjoittavat, että freelanceriksi jättäytyminen teatterin parissa oli "1980-luvun ilmiö". 1960- ja 1970-luvuilla vapaita ryhmiä alkoi syntyä haastamaan vakiintuneiden kunnallisten teattereiden toimintaa. Taustalla oli teatteripoliittinen keskustelu ja Pohjoismaiden esimerkki. "Kaikki tekevät kaikkea"-mentaliteetti levisi, hierarkkisia asemia haluttiin haastaa ja teattereiden toimintaperinteitä dekonstruoida. (Oinaala & Ruokolainen 2013, 17.) Ryhmät syntyivät ja olivat olemassa tuottaakseen esityksiä jäsenistön kokiessa halua ja tarvetta taiteen tekemiseen, eivät niinkään tarjotakseen työpaikkoja ja toimeentuloa. Samaan aikaan taiteiden rahoitusjärjestelmään alettiin suunnitella muutoksia. Vuonna 1993 tuli voimaan valtionosuuslaki, joka säänteli julkisen rahoituksen prosentiosuuksien jakautumisen yhteisöille laskennallisten henkilötyövuosien määrän ja hinnan perusteella. 1990-luvun alun lama söi suuren osan teatterialan työpaikoista, taiteelliset ja yhteiskunnalliset paradigmat hakivat uutta muotoaan ja samalla koulutuksessa tapahtui muutoksia. Alettiin yhä enenevässä määrin arvostaa valinnan vapautta ja oman näkemyksen itsenäistä kuvantamista ryhmämuotoisessa esittävässä taiteessa. (Oinaala & Ruokolainen 2013, 18.)

Freelancenäyttelijöiden tapauksessa työ on sinällään muodoltaan ennallaan. Sen ydin ei ole kadonnut työelämän murroksessa. Sen tarkoituksena on edelleen esittää ja ilmaista kokemuksia, ilmentymiä sekä tarinoita, käyttäen hyväksi kieltä, ääntä, mieltä, kehoa ja suhteita todellisuuteen. Freelancenäyttelijöiden työssä merkittäväksi teemaksi nousee siitä saatu rahallinen korvaus, joka kuvastaa työn arvoa ja tekijän arvostusta.

### 3. FREELANCERNÄYTTELIJÄN TRANSMODERNI TOIMIJUUS JA ITSENSÄ JOHTAJUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Tässä luvussa lähestyn freelancenäyttelijää postmodernisaatiokehityksen kautta, jonka sisään transmoderni asettuu. Aluksi avaan prekaariissa työssä ilmeneviä kamppailuja suhteessa postmodernin teoriaan. Tämän jälkeen tarkennan katsetta postmodernin sisällä kehkeytyvään transmoderniin yhteisöllistymiseen, jolloin tarkastelen työelämän individuaalisuuden ja kollektiivisuuden välistä jännitettä transmoderni-käsitteen avulla. Luvun lopuksi kehystän freelancerin hyödyntämää itsensä johtajuutta työelämänsä hallinnassa. Freelancer vastaa itseään johtamalla muun muassa epävarmuuden sietämisen, osaamisen kehittämisen ja joustavuuden haasteisiin.

#### 3.1. Prekaarin työn kamppailut postmodernissa kehyksessä

Uutta, prekaaria työtä ympäröivät puheavaruudet kattavat koko yhteiskunnan laajuiset muutoskehitykset, kuten lisääntyvän tietointensiivisyyden, toimijoiden verkottumisen, palvelullistumisen, digitalisaation ja alustatalouden yleistymisen. Työn kokonaisuus liukuu tarkimmankin katseen ulottumattomiin. Tässä työn muuntuvassa ekosysteemissä tekijöille vaikuttaa syntyneen tarve paikantaa itsensä suhteessa muihin toimijoihin verkostossa. Raija Julkunen (2010, 73) kirjoittaa, että prekariaattiliike on syntynyt itsemäärittelynä sekä epäluottamuslauseena olemassa oleville talouden prosesseille. Liike on epäyhtenäinen, jos sitä määritellään perinteisin yhteisökriteerein, mutta sen jäsenet jakavat saman epävarmuuden ja jatkuvuuden puutteen kokemuksen. Anu Suoranta (2016, 16) kirjoittaa itsensä työllistäjien tuntevan, että ”heidät on jätetty sosiaalisten oikeuksien ulkopuolelle tai heidän työtään ei edes tunnisteta.” Freelancerit ovat siis sekä ajankohtaisen keskustelun että oman näkemyksensä mukaan määrittämättömässä, tunnistamattomassa välimaastossa, jossakin palkansaajan ja yrittäjän; vapauden ja epävarmuuden välillä. Freelancereiden ahdingosta sosiaaliturvajärjestelmän kourissa on puhuttu jo kauan. Jo vuonna 1980 on Temen, silloisen STY/Temen, lehdessä käytetty nimitystä freelancer ja keskusteltu freelancereiden toimeentulo-ongelmista (Saveljeff 2016, 31). Voisi pitää hälyyttävänä, että samat tematiikat ja arjen ongelmat eivät edelleenkään ole tulleet ratkaistuiksi.

Työsuhde on kokonaisuutena sosiaalinen sopimus, joka perustuu luottamukseen. Palkkatyöntekijän suostumus kontrolliin ja lojaalisuuteen sitoo häntä. Työvoiman käytöstä työnantaja maksaa vastineeksi palkan. Julkunen (1987, 393) kirjoitti jo 1980-luvun lopulla, että työn uudelleenorganisoinnilla on vaara johtaa epäjohdonmukaisiin sosiaalisiin sopimuksiin. Julkunen tunnisti teollisessa kontekstissa työprosessissa lisääntyvän työntekijän itsemääräämisen ja itsekontrollin. Työvoimaan kohdistuva joustavuus jäsenyi tuolloin vahvasti ay-liikkeen vaikutuspiirissä. Työn ja työntekijän nähtiin joustavien käytänteiden myötä erkaantuvat liiton valvonnasta. (Emt., 263.) Entisestään freelancerin yrittäjämäinen joustavuus ja sen haasteet korostuvat, kun yritykset ulkoistavat tekijöitä ja ostavat työtä yhä enemmän alihankittuna. Väljät sosiaaliset sopimukset johtavat muun muassa yksilön alityöllisyyteen. Prekariaatti ajaa tilannetta parantaakseen perustulon laajaa kehittämistyötä ja käyttöönottoa, jolloin vanhentuneen paradigman mukaisen työn sijaan arvo olisi ”koko elämällä” tai kansalaisuudella. (Julkunen 2010, 73–74.)

Joustavuuden voidaan nähdä lisääntyneen työmarkkinoilla 1980-luvulta lähtien (Boltanski & Chiapello 2005, 217). Muun muassa kapitalistinen, pääomajohtoinen globaalitalous on edistänyt joustavuuden tarjontaa ja vaatimusta. Joustavuus on noussut urasuunnittelun ja työpolun rakentamisen kärkiteemaksi. Työn joustavoittaminen on kuuluvalla paikalla julkisessa keskustelussa työstä, ja siihen sopeutumista pidetään työelämän ja työuran kannalta yhtenä tärkeimmistä taidoista. (Helsingin Sanomat 28.10.2016.) Myös Christian Marazzi (2006) kiinnittää huomion fordismen jälkeisen ajan prosesseihin, joissa joustavoittaminen ja ”ohentaminen” näyttävät esimerkiksi työsuhteiden muutoksena, kuten vuokra- ja pätkätyönä. Zygmunt Baumanin ja Richard Sennettin nojaten joustavuutta ja epävarmuutta ilmentävä prekarisaatio on tulkittavissa postmodernisaatiokehitykseksi. Prekaarin työn erityiskysymyksiä voidaan näin ollen tarkastella postmodernin yhteiskunnan teoreettisessa kontekstissa (Bauman 1992, 1996, 2002, 2005; Sennett 2002, 2007, 2008). Freelancereita käsittelevän tutkimuksen kehys rakentuukin vuosikymmeniä jatkuneesta modernia ja postmodernia koskevasta keskustelusta. Prekaari freelancenäyttelijöiden työ näyttää postmodernin kehyydessä otteesta liukuvana mielentilana ja maailmankokemuksena (Bauman 1996).

Työn luonteen muutos voidaan puolestaan nähdä laadultaan kielellisenä, sillä kommunikaation

merkitys on työn suhteissa kasvanut. Työ tuottaa erilaisia viestejä ja siirtää tietoa, jolloin tuotantoketju on semanttinen ketju. (Emt., 46.) Ajattelutapa haastaa myös työn kategorialta ja osallistuu sen uusintamiseen. Richard Sennett (2004) kapinoi kirjoituksillaan liberalismiin kytkeytyvää yksilön riippumattomuuden pakkomiellestä vastaan. Hänen mukaansa postmodernin ihmisen häpeä aiheutuu riittämättömyydestä, ei niinkään riippuvuudesta. Riittämättömyys puolestaan juontaa juurensa yhteiskunnan kilpailu- ja vertailuhenkisyydestä. (Sennett 2007, 121; kts. myös Julkunen 2008, 278.) Sennettin ajatteluun perustuen on helppo nähdä, että eriarvoisuus kasvaa uusliberaalin, työsuorituksiin perustuvan arvokkuuden ja kunnioituksen saadessa lisää painoarvoa. Lahjat, toimintakyvyt ja mahdollisuudet eivät jakaudu ihmisten kesken tasaisesti, mutta kaikilta vaaditaan lähtökohtaisesti samaa kykeneväisyyttä työelämässä. (Sennett 2007, 101; Julkunen 2008, 283.) Joustava kapitalismi, jonka tuhoisaankin voimaan Sennett kiinnittää huomionsa teoksessa *Työn uusi järjestys: miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta* (2002) on luonut ihmiselle uuden tehtävän selviytyä työelämästä ajalehtivana, joustavana olentona, joka ottaa auliisti riskejä ja karttaa rutinoitumista.

Sennettin argumentaatio on pragmatistille ominaiseen tapaan tiiviisti konkretiaan kiinnittynyttä ja etnografisen tapauskohtaista. Kertomukset näyttävät uudesta työstä hyvin tylyn puolen. Sennettin näkemyksiä on kritisoitu nostalgisen kaihoisiksi ja menneen ajan teollista työtä ihannoiviksi (Strangleman 2007). Häntä on syytetty myös empiirisen aineiston puuttumisesta ja metodologisesti kehystämättömästä työn muutoksen tulkinnasta (Doogan 2009; Fevre 2007). Dale Tweedie (2013) on argumentoinut Sennettin puolesta, nostaan esiin tarkkanäköiset havainnot syvään piirtyneistä työelämän mekanismeista sekä kokemuksista, jotka tekevät työstä epävarmaa ja haurasta.

On tapahtunut siirtymä pois Sennettinkin kuvaamasta modernista, eli tarpeesta luoda rakenne “tahdotun toiminnan avulla”. Ajallisella jatkumolla seuraava raja on ollut postmoderni. Ulrich Beck ja Anthony Giddens ovat argumentoineet riskien ja epävarmuuden lisääntyneen postmodernissa, luisuen yhteiskunnan sekä yksilöiden hallinnasta. Työelämän ja toimeentulon riskejä sekä epävarmuutta onkin usein tutkittu peilaten niitä Beckin riskiyhteiskunnan teoriaa vasten. Giddensin mukaan yhteiskunta tulee refleksiiviseksi eli tietoiseksi omasta prekaarista olemuksestaan ja luonteestaan, mikä merkitsee jälkitraditionaaliseen aikaan siirtymistä. (kts. Gauntlett 2002.) Beck ja Giddens pitäytyvät kuitenkin etäällä toimijuuden käsitteestä

teorioissaan modernista ja jälkimodernista. Zygmunt Bauman sen sijaan lähestyy toimijaa, mutta tekee sen jossain määrin irrottautuen poliittisesta kontekstista ja jättäen poliittisen kehyksensä kriitikoiden mukaan puolitiehen. (Dawson 2010.) Baumanin (1996) näkemyksen mukaan kaikki rakenteet, siis koko modernin rakennelma ja yhteiskunnallinen järjestys, muodostuvat ihmisten toiminnoissa ja jalostuu edelleen yksilön tietoisuudessa sekä tuntemuksissa. (Ahponen & Cantell 1996, 7).

Työelämässä mahdollisuudet sekä velvollisuudet valuvat ja vuotavat, jolloin instituutiot menettävät rajansa. Työ on kaikkialla, myös yksityisessä tilassa ja ajassa. Rajanvedot osoittautuvat turhiksi tai mahdottomiksi. Huokoisuuden hallintakeinona on ”läpivirtausten nimeäminen”. Virtauksissa luodaan uusia tapoja olla yhteydessä ja tehdä työtä yhdessä. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 15.) Vaikkakin taiteilijoille työ on aina ollut huokoista, on tilanne erityisesti pitkän työuran tehneille näyttelijöille uusi. Vakaassa palkansaaja-asemassa olevien työntekijöiden määrä taidealalla vähenee, ja työtä tehdään vastaavasti yhä useammin muissa, joustavissa työmarkkina-asemissa. Tulotaso jää pätkä-, vuokra- ja määräaikaisissa työsuhteissa olevilla silpputyöläisillä usein muita palkansaajia matalammaksi (Roiha, Rautiainen & Rensujeff 2015, 40–41.) Vuonna 2016 itsensä työllistäjien mediaanitulo oli 20 500 euroa vuodessa, mikä oli 5 700 euroa muita palkansaajia alhaisempi. Itsensä työllistävien naisten toimeentulo oli 18 700 euroa vuodessa, miesten 23 500 euroa vuodessa. (Emt., 131.) Lisäksi korvauksia tarjotaan muissa kuin rahan muodossa, esimerkiksi medianäkyvyytenä tai ruokapalkalla. (Haapala 2016, 124–125.) Itsensä työllistäjä joustaa siis myös toimeentulosta.

Ihminen purkaa omaa identiteettikäsitystään ja kokee itsensä kontekstisidonnaisesti eri tavoin. Destruktiivisuus, eli kaiken purkaminen, on osa postmodernia mielentilaa (Bauman 1996). Relativistinen ajattelu, eli moninaisuuteen ja kokemuksen yksilöllisyys on postmodernin ydintä. (Hanhinen 2010, 24.) Työn individualisoituminen tarkoittaa, että yksilöllä on korostunut asema ja vastuu työn kehyksessä (Ray 2005, 2). Työ on sosiaalista toimintaa, jonka kentässä freelancerius on erityisen vahvasti individuaalinen tapa toimia. Jokainen freelancer on omillaan ja tekee ”näköisensä elämän”. Individualismi onkin Baumanin (1992) mukaan johtanut siihen, että oman identiteetin rakentamisesta on tullut elämän mittainen tehtävä. Taina Hanhinen (2010, 25) kirjoittaa postmodernismin merkitsevän sitä, että ”yksilöt joutuvat itse

suunnittelemaan, laatimaan, parsimaan ja paikkaamaan omat elämäkertansa”, säännöstyistä vapautuneina. Vaarana on lamaantuminen vaihtoehtojen äärellä (emt.). Yhteiskunnan tehtävä olisi toimia tässä ympäristössä eroja tasaavana ja riittämättömyyttä rauhoittavana kehyksenä. Yksilöllä on vapautensa, mutta myös velvollisuus pysyä muutoksen, innovatiivisuuden ja virtuaalisuuden kyydissä (Hanhinen 2010, 25). Postmodernissa työn merkityksen yhteiskunnassa, jonka suomalaisesta utopiasta Tarja Cronbergkin (2010, 19) kirjoittaa, hyvällä työllä on suurempi arvo kuin työn tuottamalla taloudellisella hyödyllä.

Vapauden ja velvollisuuden välissä on hellittämätön kitka ja eriparisuus, johon elämän on pala palalta mukauduttava. Uudessa työssä on siis jotakin, mikä hiertää ja sopii huonosti elämän kokonaisuuteen (Julkunen 2008, 277). Työelämän murros asettaa yksilön sopeutumiselle erityisiä paineita. Julkunen jäljittää keskustelun kaihtavasta tunteesta puutteellisen tunnustuksen ilmiöön. Työ vaatii yksilöltä paljon, mutta tarjoaa vastineeksi riittämättömältä tuntuvan arvonannon. Tunnustuksen valossa työn vaihtosuhte tuntuu olevan pielessä. Vaihtosuhteella tarkoitetaan sitä, kuinka paljon työtä on tehtävä ja millaisilla ehdoilla, jotta saa säällisen elämän (Siltala 2007, 16–17). Prekarisaatiota post-operaistisesta näkökulmasta tarkasteleva Paolo Virno (2006) esittää, että henkilökohtaistuneessa työssä ero työn ja tekijän väliltä poistuu. Uudenlainen kollektiivisuus tarjoaa tunnustusta, jota koota suojakseen. Postmodernissa ei ole tahoja, jotka toimittaisi ehdottoman hyväksynnän. Hyväksyntää haetaan yhteisöistä ja muuntuvista mielikuvayhteisöistä, jotka ovat olemassa niin kauan kuin niiden olemassaoloon uskotaan. (Bauman 1996.) Jäsentensä kiintymys pitää heimoja ja yhteisöjä hengissä. Postmodernin kauhut seuraavat ihmistä, jolle on luonnollista reagoida elämän raamien purkautuvuuteen ja epävakauteen eli kontigenssiin luomalla rakenteita - pyrkimällä takaisin, kohti modernia. (Bauman 1996, 26–28.) Moderniin vakauteen sisäänrakennettujen vakiintuneiden toimintatapojen menettäessä valtansa vastassa on epävarmuus. Kapitalistinen idea pitää sisällään ajatuksen rutiinien haitallisuudesta ja pyrkii niitä prekaarisessa työssä purkamaan. (Sennett 2002, 33.) Tällöin rahan, tavaroiden ja työn vapaa liikkuvuus karttelee rutinoitumista. Megatrendit ja markkinatalous ovat johdattaneet kohti postmoderniuden paradigmaa, joka purkaa kaiken ja palauttaa vain “lumovoiman”. (emt., 26–27.) Uudessa työssä kytevä vapaus ja riippuvuus on siis sidottu toisiinsa, sillä niitä vahvistavasta yhteiskunnallisesta verkostosta ei voi täysin vapautua (Bauman 1996, 294).

### 3.2. Transmoderni postmodernius – yksilön kaipuu yhteisöllisyyteen

Edelleen tarkennettuna rajauksena esittelen postmodernin sisälle syntyvän transmodernin postmoderniuden, joka toimii tiekarttana freelancenäyttelijöiden kertomusten tulkinnassa. Transmoderniin liittyy yksilöiden tietoinen pyrkimys kohti yhteisöllisyyttä ja solidaarista, rakentavaa toimintaa. Yksilöllisyyden nähdään transmodernissa syntyvän yhteisön kehyksessä ja siinä käytävässä vuorovaikutuksessa. (Hanhinen 2010, 31.) Manuel Castellsin (1996) mukaan työelämän yksilöllistyminen ohentaa ammatillista kollektiivisuutta ja ammatti-identiteettiä. Transmodernin tulkinnan kautta prosessi on ihmiselle käänteinen. Yksilöllistymistä ja erillisyyttä haetaan sosiaalisen ryhmän tuella, itsereflektiivisesti ja kriittisesti. (Åhman 2003.) Transmoderniin liittyy vahva eettinen vastuu (Hanhinen 2010, 26). Hyvä työ, eli sekä tekijälleen että yhteisölle suotuisalla tavalla kehittävä toiminta, on nähtävissä transmodernin yksilön ihanteena. Kuten Antti Kasvio (2014) on asian muotoillut, hyvään elämään kuuluu olennaisesti sosiaalisesti, taloudellisesti, inhimillisesti ja ekologisesti kestävä työ.

Työn personifioitumisen myötä on tapahtunut introspektiivinen käänne (Heidegren 2004). Ihmiseen syttyy halu hakeutua suojaan henkilöityneeltä työltä, koska hän kokee olevansa ainoa maalitaulu. Yksilö turvaa itseensä, etsien tarvittavia voimavaroja kokeakseen tunnustuksen. (Julkunen 2008, 286.) Introspektiivisyys suojaa ja eheyttää itseä, joka altistuu jatkuvalla arvioinnille ja muuntumisen vaatimuksille. Työssä käännyttään sisäänpäin ja pysähdyttään tilanteen äärelle. Näkökulman yksisilmäisyyttä on kuitenkin syytä kritisoida. Taina Hanhinen (2010, 28) kirjoittaakin: *”Ihmiset eivät -- ole individualisteja, he eivät halua olla yksinäisiä väkijoukossa vaan haluavat kuulua johonkin. Yksilöllistymisen ajan haasteena on rakentaa yhteiskunta aidosti yhteiselle perustalle. Tulevaisuuden ihminen on yksilö, joka kuuluu moniin uusheimoihin, ei vain yhteen yhteiskuntaluokkaan.”* ”Suuret kertomukset” kuten uskonto tai ideologia, joihin totuus pohjautuu, eivät päde. (Lyotard 1985; Hanhinen 2010, 24.) Tämä näyttäytyy yksilön elämäkerrallisten narratiivien aukkoisuutena ja “kertomuksellisen liikkeen tunteen” (Sennett 2007, 171) puutteena.

Näyttelijäfreelancer ja hänen työnsä ovat työelämän mikrokosmos. Yhden freelancerin kokemus työstä kattaa mittaamattomat määrät tehtäviä, vastuita sekä riskejä, joihin on

pystyttävä vastaamaan menestyäkseen - tai tullakseen toimeen. Hybridiammatit, eli muuntuvat ammatilliset toimintakentät ovat transmodernin ilmiö. Hybridiammateissa työn substanssin ohella on hallittava muuta työelämäosaamista, kuten markkinointia, myyntiä tai asiakaspalvelua. (Hanhinen 2010, 45–46.) Freelancerius on myös vapautta ja irrallisuutta, jonka puitteissa kukin toimija luo ainutlaatuiset verkostot. Hierakkuus on se, joka purkautuu, kun yhteistyö ja verkostotoiminta lisääntyvät. Yhteisöihin ei synnytä, vaan niiden piiriin on mahdollisuus löytää tiensä kaikissa elämän vaiheissa. (Emt., 27.) Digitalisaatio on yksi globaali megatrendi, joka myllää työn jäsenyksiä sekä yhteisöllisen ja yksilöllisen toiminnan prosesseja. Sillä on kosketuspintansa myös näyttelijän työelämään. Monialaisen osaamisen vaatimukset ja työnhaun digimuodot ovat läsnä näyttelijän arjessa, mutta vaikutus yltää myös syvemmälle. Digitalisaatio muuttaa esittävän taiteen luonnetta muun muassa rikkomalla esityksen ajan sekä paikan rajoja. Läsnäoloon koulutettu näyttelijä etsii uusia tapoja viestiä ja vuorovaikuttaa. Näyttelijän työ itsessään on jatkuvaa löytöretkeä kohti uutta.

### **3.3. Toimijuus ja itsensä johtaminen prekaarissa työssä**

Freelancerin hyvinvointia, toimeentuloa ja kehittymistä työelämässä suojelee transmoderni, yksilön ammatillinen itsellistyminen yhteisön voimaannuttamana. Tätä prosessia täydentävät olennaisesti jokaisen yksilölliset itsensä johtamisen keinot sekä itselle neuvoteltu johtajaseama. Käsitän itsensä johtamisen työssä tapahtuvana aktiivisena toimijuutena, jolla pyritään ohjaamaan työelämää toivottuun suuntaan. Risto Heiskala (2000, 16) purkaa toiminnan käsitteen teoreettiseksi käyttövoimaksi neljän elementin avulla. Toiminnassa on intentionaalinen ja rationaalinen toimija. Tämä tarkoittaa, että toimija tavoittelee päämäärää ja ymmärtää käytössään olevien eri keinojen suhteutumisen päämäärään. Toiseksi, toimija tekee valintoja vähintään kahden keinon välillä. Kolmanneksi, toimijoiden mentaalinen rakenne määrittää hänelle mahdollisia päämääriä. Neljänneksi, toiminta tapahtuu suhteessa toimintaympäristöön. Toimijalla (*agent*) on kyky analysoida toimintaansa ja suunnata sitä uudelleen. Toimijuudesta käsin käydään kamppailua työn katkelmallisen järjestyksen välinpitämättömyyttä kohtaan ja sijoitetaan omaa tarinaa osaksi suurempaa kokonaisuutta. Asemoinnilla pyritään esimerkiksi luomaan mielekkyyttä ja merkityksiä omalle osallisuudelle, suojautumaan riskeiltä tai luomaan luottamusta ja jatkuvuutta.

Itsensä johtamisella tarkoitan itseen ja omaan toimintaan vaikuttamista sen perusteella, mikä tarkoitus itselle määritellään ja kuinka sitä halutaan omassa elämässä toteuttaa (Neck, Manz & Houghton, 2017, 80). Itsensä johtaminen on itseohjautumista ja jatkuvaa ajattelun sekä motivoitumisen suuntaamista. Se on tietoista oman toiminnan arviointia. (Neck & Manz 2007.) Tarkastelen itsensä johtamista aktiivisena työelämässä toimimisena sekä oman työelämäosaamisen kehittämisen keinona. Työelämäosaaminen on Hanhisen (2010, 49) määritelmän mukaan ”-- työssä menestymiseen tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita”. Itsensä johtajuus myös on luovuutta ja pelottomuutta sekä kykyä muuttaa näkemyksiään. (Emt.) Itsensä johtaminen (*self-leadership* tai *self-management*) on liikkeenjohdollinen tutkimusaihe, jota on lisäksi muun muassa psykologiassa sekä taloustieteessä laajasti teoretisoitu. Tässä tutkielmassa hyödynnän väljästi alan käsitteistöä avatakseeni näköalan freelancerin työelämän kokonaisuuteen.

Itsensä johtajuus on väline freelanceriuudessa toistuvan joustavuuden vaatimuksen käsittelemiseen. Luc Boltanski ja Éve Chiapello (2005) ovat tarkastelleet joustavuuden mekanismeja työssä. Boltanski ja Chiapello jaottelevat joustavuuden sisäiseen (*internal*) ja ulkoiseen (*external*) joustavuuteen. Yksilöstä itsestään lähtöisin oleva autonomian kehittäminen, multitasking eli niin sanottu moniajo, itsekontrolli ja itseohjautuvuus ovat yksilöllisiä keinoja hallita ja uusintaa joustavuutta. Erityisesti sisäiset joustavuuden voimavarat ovat näyttelijöiden käyttämiä keinoja johtaa itseään. Ulkoisia joustavuuden ilmentymiä työssä ovat esimerkiksi työn ehdot eli työsuhteen tai toimeksiannon sopimusehdot, työaika ja työn määrä ajallisesti (esimerkiksi kokoaikatyö ja osa-aikatyö). (Emt., 218.) Työmäärän vaihtelut vaativat freelancerilta niin kutsuttuja kriisinhallintataitoja (Houni & Ansio 2013, 122). Taitoihin luetaan muun muassa epävarmuuden sieto, keskeneräisyyden sieto, sopeutumistaidot sekä resilienssi, eli kyky palautua vastoinkäymisestä. Kuormitustekijät ovat freelancetyössä erilaiset vakituisiin työsuhteisiin verrattuna. Pia Hounin ja Heli Ansion (2013, 154) mukaan näyttelijät kokevat freelancereina työskennellessään erityistä kuormitusta työympäristöjen ja -yhteisöjen sekä tulojen vaihteluista, toistuvista työttömyysjaksoista, työllistymisen vaikeudesta sekä kovasta kilpailusta. Uustyöläiseksi lukeutuva freelancer on aktiivinen. Hän toimii jatkuvasti työksi luettavilla tavoilla saadakseen palkattua työtä, muttei koe taiteellista työtä useinkaan taloudellisesti kannattavaksi (kts. esim. Houni & Ansio 2013, 168; Meteli 3/2016, 3). Freelancenäyttelijät mainitsevat kuormitustekijöitä vakituisissa työsuhteissa olevia

enemmän ja useammassa tapauksessa. Työsuhteiset näyttelijät kuormittuvat muun muassa ylisuurista työmääristä sekä autonomian ja haasteiden puutteesta. Työn myös koetaan jakautuvan epätasaisesti ja jäykät organisaatorakenteet ovat problemaattisia. (Houni & Ansio 2013, 154.) Näin ollen sekä liialliset ja liian suorat joustavuuden vaatimukset että joustavien käytänteiden puute aiheuttaa näyttelijöille kuormitusta.

*Uuden kapitalismin kulttuuri* -teoksessaan (2007) Richard Sennett esittää yhteiskunnan etsivän ihmisen ihannetyypin, joka pystyy vastaamaan epävakaiden olosuhteiden esittämiin haasteisiin. Ihmisen ihannetyypille uudessa työssä esitetyt kolme haastetta ovat aika, lahjakkuus ja periksi antaminen. Ihmisen tulee löytää tavat hallita lyhytkestoisuuden aiheuttama pirstaleisuuden tunne rakentamalla kertomuksellinen minuus. Toiseksi on onnistuttava tasapainottelemaan erityisosaamisen kehittämisen ja monialaisuuden välillä hylkäämättä luontaista lahjakkuuttaan. Kolmanneksi on pystyttävä luopumaan yhteisöistä, paikoista ja tärkeiksi muodostuneista rutiineista ja uskottava, että edessä on jotakin hyvää. (Sennett 2007, 11–12.) Tulkitsemalla, että freelancer pyrkii työelämässä vastaamaan esitettyihin haasteisiin johtamalla itseään määrätietoisesti kehittymään ja verkostoitumaan. Ilkka Pirttilä ja Pia Houni (2011b, 29–30) ovat puolestaan tarkastelleet Axel Haunschildin ja Doris Eikhofin (2010) toteuttaman taiteilijatutkimuksen myötä esiin tuotuja itsensä työllistävän taiteilijan erityistaitoja. Pirttilän ja Hounin yhteenvedon mukaan työn ja vapaa-ajan kokonaisuuteen optimoitu itsekontrolli, itsensä markkinointi sekä elämän ekonomisointi takaavat parhaassa tapauksessa sen, että näyttelijä kykenee hankkimaan itselleen työtä ja sitä kautta riittävän toimeentulon.

Maaria Rantanen (2002) tarkastellut toimijuutta näyttelijöiden toimintakontekstien kautta. Hän nimeää näyttelijäkulttuurin yhdeksi kolmestatoista ammattilaisuuteen kohdistuvia vaatimuksia määrittävästä kontekstista, jonka jäsenenä ”näyttelijä toimii kaikissa ammatinsa sosiaalisissa systeemeissä.” (Rantanen 2002, 177) Muita konteksteja ovat muun muassa ”tiettyjen näyttelijän ominaisuuksien ja taitojen omaaminen”, ”yksityisyrittäjäisyys”, ”itsensä työllistäminen”, ”oman ammattialansa edustajuus organisaatiossa”, ”ammattillisen liiton tai yhdistyksen jäsenyys” sekä ”taiteilijana toimiminen”. Rantanen (emt., 159–160) toteaa, että näyttelijöiden työnkuvat vaihtelevat voimakkaastikin yksilöllisten erojen ja tavoitteiden

mukaan. Näyttelijät toimivat solidaarisesti osana laajaa näyttelijäkulttuuria ja sen sisälle syntyviä pieniä ekosysteemejä.

## 4. METODOLOGIA

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen metodisia lähtökohtia. Avattuani tutkimuskysymykset, tarkastelen haastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Päätän luvun pohtien haastatteluaineiston analyysin erityiskysymyksiä kertomuksen tutkimuksen metodin näkökulmasta ja tuon esiin tutkimuksessa käytetyn kertomuksellisen analyysimetodin periaatteet.

### 4.1. Tutkimuskysymykset

Tutkielman tutkimustehtävä muotoutuu seuraavien kysymysten ympärille:

- Miten freelancernäyttelijä kertoo toimijuudesta työelämässä ja itsensä johtamisesta?
- Millaisen johtaja-aseman hän neuvottelee itselleen ja millaisia keinoja hän käyttää itsensä johtamisessa?

### 4.2. Sosiaalinen konstruktionismi ja kertomus

Jotta haastatteluissa ja tutkimusprosessissa tapahtuva tiedon kumuloituminen tulisi ymmärrettäväksi, vaatii tutkielman tietokäsityksenä sovellettava sosiaalisen konstruktionismin teoria lähempää tarkastelua. Vivien Burrin (1995) mukaan sosiaalinen konstruktionismi on kriittistä ajattelua ja itsestäänselvyyksien haastamista. Käyttämämme kategoriat, merkitykset ja jäsennykset ovat kulttuurin historiallisen jatkumon tuotoksia. Tämä relatiivisuus on yhteydessä siihen, että tieto syntyy sosiaalisissa prosesseissa, mikä puolestaan yhä uusintaa kyseisiä prosesseja. (Emt. 3–5.) Ihmistenvälinen toiminta imeytyy sosiaalisiin konstruktioihin tuottaen jälleen polttoainetta niiden muovautumiselle. Objektivistista, absoluuttista totuutta ei kielellisyyteen ja vuorovaikutukseen nojaava sosiaalinen konstruktionismi tunne. Burrin (1995, 13) mukaan myös postmodernismi torjuu ajatuksen piilorakenteista sekä lopullisesta totuudesta. Sosiaalisen konstruktionismin ja postmodernismin välinen suhde onkin tiivis. Postmodernistinen ajattelu korostaa erilaisten elämän ilmentymien päällekkäisyyksiä ja

lomittumisia. Länsimainen maailma ja sen tietokäsitys on nykyisin yhden valtarakenteen (esimerkiksi uskonnon) tavoittamattomissa. (Burr 1995, 12–14.) Tieto rakentuu ja kaikkialla, kaikissa sosiaalisissa konteksteissa. Tämä johtaa erilaisten alajärjestelmien, kuten median, talouden ja työmarkkinoiden esteettömästi eteenpäin kulkevaan murrokseen. Säännöt ja toimintatavat hakevat muotoaan.

Radikaalit sosiaalisen konstruktionismin näkemykset alleviivaavat, ettei totuutta ole löydettävissä vuorovaikutuksessa kerätystä aineistosta, koska kaikki tieto on kontekstispesifiä. Kyseisen näkemyksen mukaan haastatteluaineisto representoi vain haastattelutilanteeseen sovitettua todellisuutta. (Miller & Glassner 2004, 125.) Tässä tutkimuksessa sovellettu maltillinen konstruktionismi kuitenkin tarkastelee todellisuuden rakentumista prosesseina, jotka syntyvät kaikesta toiminnasta. Huomio siirtyy tällöin pois rakenteista. Kerronnallisen tutkimuksen konstruktivismiin nojaavat taustaoletukset olevasta todellisuudesta ohjaavat minua ajattelemaan, että tieto on ensisijaisesti kommunikaatiomuoto (Heikkinen 2015, 156; Anttila 2006). Tarkoituksena on näin ollen kommunikoida tulkinnallisesti ja suhteellisesti tuotettua tietoa koskien freelancereiden työtä suhteessa työ-, sosiaali- sekä kulttuuripoliittiseen tilanteeseen Suomessa.

Olen tulkinnut merkityksiä yksilön kertomusten ja niissä kerrotun toimijuuden kautta. Koska merkitysten ja positioiden tulkinta vuorovaikutteisessa tilanteessa on symbolista, olen ollut tarkkaavainen tekemieni havaintojen suhteen. Peilatesani haastattelukertomuksia olen soveltanut kuulemaani omaan ymmärrykseeni näyttelijän todellisuudesta, mikä vaikuttaa aina tutkimusprosessiin ja analyysiin. Olen pohtinut mahdollisia skenaarioita ja tapahtumakulkuja kerrotun taustalla, mutta koska minulle ei niitä aina puheessa avattu, täytyy minun aktiivisesti irtautua omista “epäilyistäni” ja olla kriittinen. (kts. Miller & Glassner 2004, 126.) Minulle kerrottiin juuri tietynlaiset kertomukset, tietyistä syistä. Tämä näkökulman sekä valitsemani teoreettisen kehyksen johdosta voin tehdä tietynlaisia tulkintoja. Haastattelussa syntyvä narratiivi saa polttoaineensa haastattelutilanteen ulkopuolisesta todellisuudesta. Näitä yhteiskunnallisia ja yhteisöllisiä elementtejä olen kehystänyt aiemmissa luvuissa. Haastattelut puolestaan avaavat ikkunoita yksilöiden luomiin merkityssuhteisiin ja itselleen neuvottelemiini asemiin laajemmissa toimintaympäristöissä.

### 4.3. Haastateltavat

Haastattelin tutkimusta varten seitsemää ammattinäyttelijää. Rajasin haastattelujen määrän juuri seitsemään tehtyäni viimeisen haastattelun, sillä koin aineiston kylläntyneen eli uudet kertomukset eivät olisi tuoneet tutkimuksen kannalta merkittävää lisätietoa. Havaitsin aineiston tavoittaneen saturaatiopisteen, kun kertomukset alkoivat käsitellä samaa teemaa samoista näkökulmista. (Kts. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Olin rajannut etäisyyksiin ja aikaresursseihin liittyvistä käytännön syistä tarkasteluskaalakseni vain Tampereen alueen, joten etsiessäni haastateltavia käännyin Tampereen freelance-näyttelijöiden yhdistyksen puoleen. Tutkimus saa väljästi tapaustutkimuksen piirteitä, sillä pyrkimykseni ei ole yleistää tutkimuksen tuloksia suomalaisiin freelancenäyttelijöihin, vaan ymmärtää kokonaisvaltaisesti tutkimuksen yhteydessä kerrottuja yksittäisiä työelämänarratiiveja. (Kts. esim. Malmsten 2007, 73). Lisäksi edellä mainittu freelance-näyttelijäyhdistys toimii eräänlaisena tapauksena tavoitettuani kaikki haastateltavat sen piiristä. Päätin sisällyttää tutkimukseen vain ammattinäyttelijöiden, eli näyttelijän koulutuksen saaneiden Näyttelijäliiton jäsenten haastatteluja. Tästä syystä muun muassa Tampereen yliopiston näyttelijäopiskelijat rajautuivat tutkimuksen ulkopuolelle.

Kaikki haastattelemi näyttelijät olivat tutkimusajankohtana jossain määrin mukana työelämässä palkkatyöntekijöitä. Kolme heistä oli jäänyt eläkkeelle. Eläkeläisistä kaksi teki töitä vielä satunnaisesti tilaisuuden tarjoutuessa, yksi oli palaamassa näyttelmissä harrastemielessä. Otin eläkkeelle jääneet näyttelijät mukaan tutkimukseen, sillä näyttelijöiden, kuten muidenkin taiteilijoiden kohdalla, työelämän ja eläkkeen raja on häilyvä. On tavallista, että näyttelijät tekevät satunnaisesti töitä eläkkeelle jäätyäänkin. Lisäksi olin kiinnostunut pitkän työuran kertomuksista.

Haastateltavien yhteneväisten työmarkkina-asemien vuoksi olen avannut tutkielmassa tilannetta vain pääsääntöisesti palkansaaajina ja apurahalla toimivien näyttelijöiden näkökulmasta. Kertomisen prosessin yhteydessä huomioin, että haastatteluihin osallistuivat sellaiset näyttelijät, jotka kokevat jonkinlaista kitkaa työelämässään. Työtilanteeseensa tyytyväiset, täystyöllistetyt näyttelijät ja erityisesti nuoret 25–35-vuotiaat ammattilaiset eivät pääse tutkimuksessa ääneen. Tämä toisaalta osoittaa jälleen uuden puolen näyttelijäfreelancerin

työn erityislaadussa. Kokemus, ikä ja tunnettuus eivät kasvata eivätkä välttämättä edes takaa toimeentuloa.

Miehet tulivat tutkimukseen mukaan pienen maanittelun kautta. Olin kertonut yhdistyksen puheenjohtajalle Karoliina Vanteelle, että ensimmäiseen, sähköpostin kautta freelance-yhdistyksen jäsenille välitettyyn haastattelupyyntöni oli vastannut vain naisia ja toivoisin myös miesten osallistuvan. Vanne oli välittänyt tiedon yhdistykselle, ja sain tämän jälkeen kahdelta mieheltä yhteydenotot. Sovimme haastattelut touko- ja kesäkuulle. Miespuolisten näyttelijöiden passiivisuus tutkimukseen osallistumisessa on kiinnostava pohdinnan aihe. Pohdimme tätä myös yhdessä joidenkin haastateltavien kanssa.

Näyttelijöiden anonymiteettiä suojellakseni en käsittele haastatteluita tapauksina. Sen sijaan olen tehnyt aineistosta synteesikertomusta. Olen kunnioittanut pieniä kertomuksia kehystäviä suurempia konteksteja analyysissäni ja pyrkinyt pitämään asiakokonaisuuksien rajat näkyvillä. Tästä huolimatta on aineistonäytteiden joukossa myös irrallisiksi "heitoiksi" tarkoitettuja ajatuksia, joita haastateltava ei välttämättä ole tarkoittanut varsinaiseksi tutkimusaineistoksi. Nämä sivukommentit ja pienet ajatelmat kuitenkin valottavat näyttelijäfreelancereiden asemia yllättävistä mutta tärkeistä tulokulmista. Haastattelut kokonaisuuksina ja niiden tilanteiset yksityiskohdat ovat viitoittaneet minua positioiden äärelle. Olen eritellyt haastattelut koodeilla H1-7. Aineisto-otteiden perään olen merkinnyt omat nimikirjaimeni (M.R.), mikäli olen täydentänyt lainausta tarvittavalla tiedolla tai poistanut välistä tekstiä.

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot

	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7
<i>Sukupuoli</i>	Nainen	Nainen	Nainen	Nainen	Nainen	Mies	Mies
<i>Työmarkkina- -asema</i>	Työtön, työllistymässä	Työssä, jäämässä työttömäksi	Työssä	Työssä, apurahalla	Eläkkeellä	Eläkkeellä, tekee satunnaisesti töitä	Eläkkeellä, tekee töitä
<i>Koulutus<sup>1</sup></i>	Muu	TeaK	Näty	TeaK	Näty	Näty	Näty
<i>Kuuluuko liittoon</i>	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
<i>Kuuluuko työosuus- kuntaan</i>	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Ei	Ei

### 4.3. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tässä tutkimuksessa kertomisen prosessi alkoi yhteydenotostani Tampereen Freelance-näyttelijäyhdistykseen ja näyttelijöiden kanssa käydyistä sähköpostikeskusteluista. Haastattelut toteutettiin huhti-, touko- ja kesäkuun 2016 aikana eri kahviloissa ja lounasravintoloissa ympäri Tamperetta. Äänitin haastattelut ja tein niiden aikana kirjallisia muistiinpanoja lähinnä haastattelutilannetta varten, jotta muistin kysyä lisäkysymyksiä ohimennen sivutuista asioista myöhemmin. Haastatteluteemoihin sain tukea erään Tampereen freelance-näyttelijäyhdistyksen jäsenen kanssa käydystä sähköpostikeskustelusta. Hän ei halunnut osallistua haastatteluun, mutta toi esiin arvokkaita työelämänäkökulmia, joiden avulla suuntasin tutkimusta.

Haastattelut etenivät narratiiviselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan. Aloitin kysymällä haastateltavalta taustatietoja, kuten ikää, perhetilannetta ja koulutusta. Tässä vaiheessa kysyin myös tämänhetkistä työtilannetta, jotta sain alustavan ymmärryksen henkilön asemasta

<sup>1</sup> Koulutus - TeaK: Teatterikorkeakoulu, teatteritaiteen maisteri TeM (tai vastaava näyttelijän tutkinto kyseisestä korkeakoulusta)

Näty: Tampereen yliopiston teatterityön tutkinto-ohjelma, teatteritaiteen maisteri TeM (tai vastaava näyttelijän tutkinto kyseisestä korkeakoulusta)

Muu: Jokin muu teatterialan tutkinto, ei TeM

työelämässä. Huomionarvoista on, että kolme seitsemästä haastateltavasta oli jo siirtynyt eläkkeelle, mutta kaikki olivat vielä jossain määrin aktiivisia näyttelijäyhdistyksen toiminnassa. Kaksi eläkkeellä olevaa näyttelijää teki vielä rooleja niitä tarjoutuessa, mutta eivät erityisesti hakeneet työtä. Kolmas eläkkeellä olevista näyttelijöistä oli harrastajateatteriproduktion myötä palaamassa jälleen näyttelemisen pariin sairauden aiheuttaman pitkän tauon jälkeen.

Taustatietojen selventäminen suuntasi haastateltavien ajatukset tutkimuksen teemaan, ja tilanne lähti etenemään luontevasti omalla painollaan. Alkukeskustelun jälkeen kysyin haastateltavilta, kuinka heistä tuli freelancenäyttelijöitä. Painotin toivovani konkreettisia tarinoita. Mittavin ja yksityiskohtaisin kertomus syntyikin useimmiten tämän kysymyksen ympärille. Kertomukset olivat yksityiskohtaisia ja kiehtovia henkilökuvia, joita kuuntelin jonkinlaisessa huumassa. Litteroinnin aikana huomasinkin ilokseni, että olin antanut tässä vaiheessa haastateltaville rauhan kertoa ja syventyä tarinaansa. Myöhemmin tulin keskeytelleeksi ja kommentoineeksi kertomuksia tiuhaan tahtiin, mikä lienee yleinen ongelma aloittelevien tutkimushaastattelijoiden keskuudessa. Tunsin myös kihelmöivää uteliaisuutta kysyä yksityiskohtaisia kysymyksiä kesken kertomuksen. Yritin kuitenkin parhaani mukaan säästää tarkentavat kysymykset haastattelun loppupuolelle. Freelancer-kertomuksen jälkeen otin esille tutkimusasetelmani kannalta tärkeitä kysymyksiä esimerkiksi työhyvinvoinnista, oman työn markkinoinnista ja toimeentulon eri muodoista. Peilasin omia kokemuksiani kertomuksiin teatteri- ja freelancerelämästä jo haastattelutilanteissa. Huomasin paikoin eläytyväni kertomuksiin tunnetasolla voimakkaastikin. Tiedostin tämän minulle ominaisen tavan jo ennen haastatteluja sekä tapahtuma-aikana ja pyrin olemaan antautumatta kertomusten vietäväksi.

Haastatteluissa on samoja piirteitä kuin Tiina Kujalan (2007, 15) tekemissä ikääntyvien opettajien haastatteluissa. Aineistossa on paljon elämäkerrallisia, henkilöhistoriallisia elementtejä ja muistelua. Haastateltavat olivat kaikki olleet pitkään työelämässä ja heidän tarinansa olivat saaneet aikaa kehittyä elämän mittaan. Heillä kaikilla tuntui jo haastatteluun tullessaan olevan mielessä useitakin kokemuksia, joista puhua. Ensimmäisessä haastattelutilanteessa ymmärsin, että kyse on tilan antamisesta kertomuksille. Muita keinoja minulla ei ollut saada esiin haluamiani teemoja. Pystyin vihjaamaan ja ohjaamaan, mutta

kertomukset ottivat oman aikansa ja tilansa syntyä. Määrittelenkin haastattelut väljässä viitekehyksessä, jota nimitän Kujalan (2007, 15–18) tavoin kerronnalliseksi haastatteluksi.

Haastatteluissa tuotettava aineisto on kontekstuaalista ja vuorovaikutuksessa syntyvää. Haastattelutilanne on selkeästi tutkimustilanne ja eräänlainen laboratorio. Se ei ole luonnollinen tarkkailutilanne, jossa henkilö tuottaisi kertomuksia pyytämättä. (Herman 2009, 4-5.) Kertomus onkin haastattelussa vastaus kysymykseen. Tutkijalla on näin ollen oma roolinsa aineiston kielellisessä sisällössä. Roolin ja sen vaikutuksen tunnistaminen on tärkeää. Olen kertonut haastateltaville viestinvaihdossamme, että toivon heidän jakavan kanssani “kokemuksia ja kertomuksia omasta työpolusta”, tarkentaen pyyntöäni työllistymiseen, toimeentuloon ja hyvinvointiin liittyviin teemoihin. Olen kuitenkin pyrkinyt välttämään tilannetta kuvaavia ilmaisuja kuten epävarmuus, vapaus, pakko ja valinta. Tällä asettelulla olen jo tutkijana osallistunut kertomusten syntyyn.

Haastateltavat puhuivat usein abstrakteista, ilmiön tasoisista aiheista kuten kulttuuripolitiikasta tai laitosteattereiden taloudellisesta tilanteesta. En estänyt tällaista puhetta, päinvastoin; ehkä jopa kannustin heitä kertomaan mietteistään monilla eri tasoilla. Jälkeenpäin ajateltuna olisin voinut kysyä enemmän konkreettisiin kokemuksiin ohjaavia kysymyksiä (kts. Kujala 2007, 20). Haastateltavat kuitenkin liikkuvat kertomuksissaan ihailtavan sujuvasti pitkin käsityksiään näyttelijän työstä ja sen yhteiskunnallisista raameista eri mittakaavoissa.

Narratiivit urasta ovat sisäisiä kehityskertomuksia (kts. Sennett 2002, 130). Näiden narratiivien avulla työhön latautuneet merkitykset ja sen myötä koko elämä muovautuvat ymmärrettäviksi ja oikeaan sosiaaliseen järjestykseen. Näyttelijyyden rinnalla, sisällä ja päällä kulkevat kuitenkin pienten kertomusten muodostamat freelancerin toimijaposition. Sennett (2007, 175) esittelee käsitteen narratiivinen toimijuus. Hän käyttää käsitettä kuvaamaan haastateltavien toiminnan mieltä: *“Joskus [haastateltava] jopa purkaa näennäisen loogisen tarina irrallisten tapahtumien joukoksi nähdäkseen, mistä tapahtumissa pohjimmiltaan on kyse.”* Näyttelijät hyödynsivät narratiivista toimijuutta jäsentääkseen sirpaleista ja kaoottiseksi nimittämäänsä työelämää. H3 pyysi minua lähettämään hänelle haastattelunsa litteroituna. Hän koki pohtineensa tilannettaan uusista ja opettavaisista näkökulmista, joihin halusi syventyä tekstin

avulla. Joustavan järjestyksen pyörteissä näyttelijäfreelancerit luovat kollaasin “huterasta rakennelmastaan” (Sennett 2002, 144) kertomuksellisten abstraktioiden avulla.

#### **4.4. Kertomus analyysin kohteena**

Tutkimuksen tavoitteena on laadullisen tutkimuksen traditiolle uskollisesti luoda ikkunoita ilmiöön aiempaan tutkimukseen tukeutuen ja näyttää sen monia ilmenemismuotoja, jonka kautta ilmiötä voidaan ymmärtää syvällisemmin. Aineistosta tekemäni havainnot, jota tutkimuskirjallisuus ja tilastollinen tieto tukevat, ovat johtolankoja arvoituksen ratkaisemiseen. (kts. Alasuutari 2011, 47.) Tutkielmassa esitetyt aineistonäytteet edustavat toisiinsa yhdistelemiäni havaintojoukkoja. Yksi lainaus edustaa ilmiön kuvausta, joka ottaa kuitenkin kertomuksissa eri muotoja. Yleistettävyyden ongelmaan pyrin vastaamalla tuomalla aineiston rinnalle aiempaa tutkimusta.

Matti Hyvärinen (2006) kutsuu analyysin ensivaiheessa tapahtuvaa aineiston kokonaisuuden haltuunottoa temaattiseksi luennaksi. Varsinainen analyysi alkaa kertomusten paikantamisesta tekstimassan joukosta (Hyvärinen 2010, 90–91). Kertomusten tunnistamisessa käytän välineenä David Hermanin (2009) jäsenystä. Ymmärrykseni perustuu tähän Hermanin näkökulmaan kertomuksen prototyypisyydestä. Kertomuksellinen lähestymistapa tarkastelee yksilöä ja hänen puheensa elementtejä, joita Hermanin jaottelussa on neljä. Ensinnäkin, kertomukset ovat tilanteisia esityksiä, joissa kertoja positioi itsensä suhteessa muihin toimijoihin vuorovaikutuksen kautta. Toiseksi kertomuksissa on järjestäytynyt aikaelementti, joka ohjaa ymmärrystä tapahtumien ajallisesta sijoittumisesta. Kolmanneksi kertomuksiin rakentuu inhimillisiä maailmoja epäjärjestyksineen, yllätyksineen ja häiriöineen. Neljänneksi kertomus kuvaa, millaista on kokea jotakin edellä mainituissa maailmoissa. (Herman 2009; Hyvärinen 2010, 92.) Kertomus voi olla lyhimillään yhden lauseen mittainen, jos siitä käy ilmi jokin ajallinen ulottuvuus ja jos siinä on toimijoita suhteessa toisiinsa maailmassa, jossa on kokemus kaikkine epäjärjestyksineen. (Hyvärinen 2010.) Kertomuksissa on kyse suhteista, suhtautumisista ja siitä, kuinka itse asettuu vuorovaikutukseen. Haastateltavien päällimmäinen motivaatio kertomuspuheessa olikin oletettavasti tehdä omat kokemuksensa ymmärrettäväksi minulle. Kertomus on joukko kertojalle merkittäviä asioita. Kertomuksessa niitä painotetaan ja

jäsennetään kerrottavuutta arvioiden: miten tehdä tapahtumasarjasta ja kokemuksesta toiselle ihmiselle ymmärrettävä? Mikä on hänelle tärkeää informaatiota?

Hannu Heikkinen (2015, 155) toteaa, että kerronnallinen tutkimus pohjautuu klassisen, objektiivisen tiedekäsityksen sijaan enemmän tulkinnalliseen paradigmaan. Tulkinnat ja niiden oikeellisuus on tilanteista, sillä ne perustuvat minun tahtooni tutkijana tuoda esiin tiettyjä näkökohtia, jotka näen oman henkilöhistoriani sekä arvojeni valossa tärkeiksi. Tutkimani todellisuus onkin sosiaalisesti neuvoteltu verkko merkityksiä (Heikkinen 2015, 157). Sosiaalisen konstruktionismin ja sen myötä kertomusten tutkimisen lähtökohtana on halu ja tarve tarkastella kriittisesti itsestään selvänä pidettyjä, jokapäiväisessä elämässä kohdattuja tilanteita ja kokemuksia. Se haastaa objektiivisen todellisuuden olettamaa ja paljastaa kielellisin keinoin rakentuvia siruja monikerroksisesta ja jatkuvasti muuntuvasta todellisuudesta. (Burr 2015, 2-3.) Sosiaalisen konstruktionismin mukaan ihmisessä ei ole pysyvää ”perusolemusta”, vaan ihmiset ovat sosiaalisten prosessien tuottamia. (Burr 2015, 6.) Näin ollen haastateltavat luovat itseään ja käsitystä itsestään haastattelutilanteissa ja kertomuksissaan. Olennaista on myös etsiä tapoja ymmärtää ja rajata toisen kokemusta, jotta sen pystyisi skaalaamaan oikein, oikeassa kontekstissa.

Tutkimuksessa tarkastelen kielen avulla tuotettua todellisuutta kertomuksen analyysin menetelmän avulla. Tutkimuksessa painottuu kokemuksellisuuden luenta esimerkiksi kulttuuristen merkitysten sijaan, minkä vuoksi kertomuksen käyttäminen havaintoyksikkönä on perusteltua. (Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 21). Aineistona käyttämistäni haastattelukertomuksista tulee yhteiskuntatieteellisesti merkittäviä, kun ne saavat ympärilleen kulttuurisen ja poliittisen kontekstin. Yhteiskunnalliseen kontekstiin tutkimus nousee, kun näyttelijäfreelancereiden kertomukset vertautuvat normatiivista valtaa omaaviin, niin sanotusti yleisiin kertomuksiin työstä ja työpolusta. Näitä normatiivisia kertomuksia, joita Vilma Hänninen (2015, 169) nimittää kulttuurisiksi mallitarinoiksi, olen nostanut esiin teoreettisen taustoituksen ja yhteiskunnallisesti ajankohtaisen keskustelun kautta. Kertomusten vertautuminen ja vahvistuminen tapahtuvat vuoropuhelussa yhdessä empiirisen haastatteluaineiston kanssa.

Tarinan ja kertomuksen ero on olennainen kerronnallisen tutkimuksen rajanveto. Tarinalla tarkoitetaan tapahtumarakennetta eli sinänsä muuttumatonta tapahtumakulkua, jossa ilmenevät henkilöhahmot, tapahtumapaikat, teot sekä sattumukset. (Heikkinen 2015, 151–153.) Kertomus on tarinan ilmentymä kerrotussa muodossa. Se on aina erilainen kertojasta, tilanteesta ja kertomisen tavasta riippuen. Kertomus on diskurssin yksi muoto (Alasuutari 2011, 127). Kerronnallinen diskurssi viittaa juuri näihin kertomisen tapoihin, välineisiin ja muotoon. (Heikkinen 2015, 152.) Kerronnallisen diskurssin monimuotoiset varianssit tekevät vanhoista tarinoista tuoreita. Narratiivisen diskurssin analyysi on kuitenkin tiukempi metodinen kehys, jossa paneudutaan narratiivin rakenteeseen. (Heikkinen 2015, 154–155.) Elämäkerralliseen aineistoon paneutuva kerronnallinen tutkimusote eroaa narratologisesta tutkimuksesta, joka kohdentuu kielitieteellisiin näkökulmiin ja kertomuksen rakentumisen analyysiin. (Heikkinen 2015, 154–155.)

Haastateltavat ovat kertoneet kokemuksestaan vapaasti, mutta en ole tutkimustehtäväni ohjaamana ollut kiinnostunut kuin osasta kertomusta. Olen tehnyt rajauksia kokonaisuuteen ja keskittynyt pieniksi kertomuksiksi kutsuttuihin aineisto-osioihin. Alasuutari (2011, 128) nostaa tällaisen valikoivan tutkimustavan esiin ja korostaa, että juonellisuuden huomioiminen ja analysoiminen saattaisi täydentää tutkimusta olennaisesti. Juonellisuuden analyysi valottaisi esimerkiksi sitä, mistä ei kertomuksissa puhuta (emt., 128). Irtisanoutumiseni juonen analyysistä johtuu myös kertomusten pirstaleisuudesta, mikä puolestaan kuvaa freelancerin työelämän kokonaisuutta. Sillä ei läheskään aina ole selkeää, aikaa kestäväää kaarta, johon nojautua. Pirstaleisuudestaan huolimatta *”kertomus on aina kokonainen esitys, jossa kertoja tavalla tai toisella perustelee sen, miksi tarinansa kertoo.”* (Alasuutari 2011, 140.) Analyysin tavoitteena on johtolankojen perusteella ja havaintoja yhdistelemällä tavoittaa kertomuksen merkitys.

#### **4.5. Analyysin vaiheet**

Tutkielman aineistolähtöisen analyysin ensimmäinen vaihe litteroitujen haastattelujen läpiluennan jälkeen oli eri teemakokonaisuuksien tunnistaminen ja aineiston jaottelu temaattisesti. Minulla oli haastatteluissa teemarunko, johon olin suunnitellut tukeutuvani ja jossa listattuja aihealueita halusin käsitellä haastatteluissa, mutta haastateltavat olivat tilanteissa ja kertomuksissaan hyvin itseohjautuvia. Näin ollen kertomukset teemoittuivat

ilman, että minun tarvitsi niitä suuremmin ohjata. Kysyin lähinnä tarkentavia kysymyksiä tapahtumakulkuja koskevista kertomuksista ja suuntasin kertomuksia käsittelemään näyttelijöiden omaa kokemusta. Myönnän yllättyneeni, että vain yhdessä haastattelussa (H6) käsiteltiin suoranaisesti työn sisältöä ja sitä, miten oman näyttelijäntyön laatu koettiin. Tässäkin haastattelussa kertomus näyttelemisen kokemuksesta oli johdatus kertomukseen siitä, millaisia ”laatupoikkeamia” ja keskittymisvaikeuksia jatkuva huoli toimeentulosta voi aiheuttaa roolityöhön.

Litterointiprosessin jälkeen luin aineistoa aluksi itsensä työllistämisen näkökulmasta. Tutkimuksen edetessä osoittautui kuitenkin selväksi, ettei suoraan työllistymistä ja työn hallintaa käsittelevät kertomukset ole riittävä ikkuna prekarisaatioon. Itsensä johtamisen kehys huomioi näyttelijälle ja uustyöläiselle tyypillisen työn ja muun elämän rajan hämärtyminen kertomusprosessissa. Työ on näyttelijälle omaleimainen ontologia. Itsensä johtaminen prekaarissa työssä vaatii kokonaisvaltaisuutta ja tietynlaista johtamista myös muilla elämän osa-alueilla.

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tunnistin aluksi puheenaiheita. Kysyin aineistoa käsitellessäni ja merkityksiä tulkitessani, mitä kertomuksessa tapahtuu. Olin aiheen kuvauksessa täsmällinen, jolloin jokaisesta aiheesta tuli yhden pienen kertomuksen tapahtumakuvaus. Jaottelin kunkin haastatteluun aiheisiin, jotka olivat esimerkiksi ”työtapaturma esityksessä X”, ”irtisanoutuminen Y:n kaupunginteatterista”, ”muutto Tampereelle” ja ”kuopuksen syntymän jälkeinen työttömyys”. Käytyäni läpi koko aineiston, etenin aiheiden yhdistelyyn. Aiheita yhdistelemällä kategorisoin haastattelut viiteen teemaan. Teemat olivat pinnalla jokaisessa haastattelussa ja työelämäkertomukset kietoutuivat niiden ympärille. Teemoittelussa merkittäväksi tuli toimijuus, eli päämäärätietoinen tilanteen edistäminen ja siihen reagoiminen omaa työelämää tukevalla tavalla. Tarkensin toimijuuden käsitettä itsensä johtamisen ulottuvuudella, jolloin tulkinnassa esiin nousee työelämän haasteisiin vastaaminen yksilötasolla. Teemat rajautuvat sen mukaan, mikä kertomuksissa nousee tärkeimmäksi päämääräksi ja periaatteeksi.

## Teemat ovat

- työmoraali ja vastuunkanto
- ammattitaidon kehittäminen
- verkostoituminen
- toimeentulosta neuvotteleminen
- työttömyysriskin minimoiminen

Toimijuuden ja johtajuuden kautta käsiteltävät teemat eivät ole pelkkää onnistumisen kuvausta, vaan kuhunkin teemaan liitetään erilaisia tunteita, esteitä sekä mahdollisuuksia. Teemoissa tulkittujen johtajuuden keinojen avulla sopeudutaan työelämän jatkuviin muutoksiin ja tehdään omaa paikkaa verkostossa ymmärrettäväksi. Tässä ilmenee myös näyttelijän yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden välinen transmoderni jännite. Johtajuusasema on voimavara ja suojakeino, josta käsin tehdään valintoja tulevaisuutta koskien. Asema syntyy vuorovaikutteisina neuvotteluina näyttelijäkulttuurissa joustavan, prekaarin työelämän aiheuttamiin lieveilmiöihin ja ristiriitoihin. Asemointi syvenee haastattelussa käydyssä kertomisen prosessissa, jossa omaa kokemusta sekä tarinaa sanallistetaan, selitetään ja perustellaan. Kertomusten tarkoitus kertojalle itselleen on luoda oman työelämän jatkumoa ja luoda kestäväää kertomusta.

Laadullisen analyysin kaksi vaihetta ovat Pertti Alasuutarin (2011, 39) mukaan havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Vaiheet ovat kuitenkin saumattomasti yhteydessä toisiinsa ja vuorottelevat analyysin edetessä. Haastatteluaineistosta tekemieni havaintojen pelkistäminen on tapahtunut suhteuttamalla aineiston viitekehukseen, jonka lähtökohdista olen työssä edennyt. Useat lukukerrat ja lukemisen tavat ovat keskittäneet analyyttisen huomioni ”olennaiseen” (kts. Alasuutari 2011, 40). Haastattelutilanteissa kävi onnekseni jo aikaisessa vaiheessa selväksi, että vapaaksi asetteleman kertomuspyyntö, näyttelijän kokemukset työelämästä, tuottaa samaa ilmiötä käsittelevää aineistoa. Jotkut haastateltavat kertoivat oman näkökulmansa mukaisesti jopa samoista tapahtumista työelämässä. Jouduin kuitenkin työstämään analyysiä pitkään, sillä haastateltavien joukko on heterogeeninen ammatistaan ja Tampereelle sijoittumisestaan huolimatta. En voinut tehdä yleistystä koko aineistosta seitsemän haastattelun perusteella, jos yksi haastattelukertomus sisälsi eriävän kertomuksen. Aineistosta esiin nostetut erot ovat myös johtolankoja ilmiön moniulotteisuudesta ja syy-seuraus-suhteista. Aineiston suppea tyypittely mahdollistaa aineiston tulkinnan mielekkyyden, mutta jättää liikkumavaraa yksilöllisille eroille. (Emt., 43.) Moniulotteisuuden tyypittäminen on

kuitenkin laadullisessa, narratiivisessa tutkimuksessa väistämätöntä. Kuten Alasuutari (2011, 43) kirjoittaa, ”jokainen yksilö on ainutkertainen”, mutta eroihin ja erilaisuuteen keskittymällä tutkittava ilmiö pakenee otteesta.

## 5. ANALYYSI: KERTOMUKSET ITSENSÄ JOHTAMISESTA

Tässä analyysiluvussa avaan ja argumentoin tulkinnallista jaottelua, jossa olen tunnistanut haastatteluaineistosta viisi kertomusteemaa. Teemat ovat työmoraali ja vastuunkanto, ammatillinen kehittyminen, verkostoituminen, toimeentulosta neuvottelemisen ja työttömyysriskin minimoiminen.

### **Työmoraali ja vastuunkanto**

Itseään johtava näyttelijä toimii erittäin vahvalla työmoraalilla. Näyttelijät eivät kaihda suurta työmäärää tai haastavia työaikoja. He valmistautuvat roolityöhön ja muuhun sen rinnalla tekemäänsä työhön huolellisesti. Työ liukuu lisäksi ajallisesti kaikkialle, ohi studiossa tai näyttämöllä käytetyn ajan. Rooleja, juontoja, opetuksia ja ohjauksia on valmisteltava. Työ ei näin ollen pysy rajatussa työnteon paikkaulottuvuudessakaan. Myös työnhaku on työtä jo itsessään. Taipumaton periaatteellisuus on työväline, jolla työelämän vaikeuksista selvitään ja jonka avulla rakennetaan omaa vahvaa näyttelijän ammatti-identiteettiä. Näyttelijä ei tingi työnsä laadusta, mutta tiedostaa taiteellisen työn laadun arvioinnin vaikeuden: *”tää alahan on sellaista, siis käsi vapisee kun ottaa vastaan sitä rahaa. Ja haluaa tehdä mahdollisimman hyvää, mutta ei se synny noin vaan.”* (H6) Näyttelijät vaativat laatua ja moraalialta kentän muiltakin toimijoilta. H6 ottaa esiin tuottajavastuun, jota taiteellisella kentällä pyritään edistämään. Uusliberaaliin johtamismalliin ja kustannustehokkuuteen perustuva viihteen sekä esittävän taiteen tuotantjärjestelmä, jossa erityisesti henkilöstökuluissa säästetään, polkee H6:n näkemyksen mukaan taiteen ja kulttuurin laatua. Lisäksi se aiheuttaa taloudellista sekä ammatillista turvattomuutta ja uhkaa murentaa ammattilaisten työmoraalia. Jos laadukas työ ei ole palkitsevaa, mennään siitä mistä aita on matalin.

Sennett (2002, 116) kuvaa johtajaa työyhteisössä fasilitaattoriksi, joka johtaa prosessia ja hakee ratkaisuja yhteisön tasavertaisena jäsenenä. Näyttelijäfreelancer toimii tällaisena oman työelämänsä vastuullisena mahdollistajana, joka etsii keinoja edetä kohti päämäärää, eli työllistymistä ja toimeentuloa. Haastateltavien mukaan jo näyttelijäkoulutukseen on sisäänkirjoitettu tinkimättömyyden vaatimus. Teatterikenttä sekä työhön rantautunut markkinalogiikka ja tehokkuusorientoituneet toimijat hyödyntävätkin mielihyvin näyttelijän asennetta.

*”Se kertoo jotain tästä työmoraalista että jos tässä koko maapallolla ois samanlainen työmoraali niin tää maapallo ei olis tässä kunnossa mutta se myös kertoo hulluudesta -- Että kyllä meillä kainalokepeillä ja kauluksilla ja kaikilla näyteltiin. Kukaan ei jääny pois. Mut toisaalta teatterihan ois kaatunu hetkessä jos oltais jonkun aivan flunssan takia jääty kotio koska meillä ei ollu toista miehitystä. Ammatinvalintakysymys.” H5*

Työtilaisuus tehdään itselle, kun sitä ei ole tarjolla muutoin. H2 puhuu itsetunnosta, jonka koki menettäneensä työllistymisvaikeuksien myötä ja saaneensa takaisin työn kautta. Hän otti johdon omassa työelämässään, “teki ratkaisun” ja ryhtyi tuottamaan omia taiteellisia produktioita työosuuskunnan kautta kohdattuaan nelikymppisenä naisnäyttelijänä torjuntuja työmarkkinoilla. Näyttelijät hakevat apurahoja omiin produktioihinsa ja edistävät taiteellisia projekteja tehden myös tuotannollista työtä itse. Arkisista elementeistä koostuu kokonaisuus, joka on kaiken työn ja puurtamisen arvoinen.

*”Et tässä että kun joutuu ite kuuraamaan näyttämön ennen esiintymistä ja sit siivoamaan sen jälkeen ja tekee niin tavallaan osaa, sitä osaa myös arvostaa et ku se työ ei oo niin kun itsestäänselvyys niin jokaista keikkaa arvostaa todella paljon.” H4; M.R.*

Tärkeintä näyttelijöille on, ettei tarvitse olla toimeettomana. Freelancenäyttelijät arvostavat työelämään liittyviä rutiineja, jotka mahdollistavat työn tehokkaan tekemisen ja tarpeellisuuden tunteen. Tästä syystä hiljaisina kausina tehdään myös palkatonta työtä muassa opiskelijaproduktioissa. Ilmaista työtä tehdään, jos oman ammattitaidon vastikkeettomalle hyödyntämiselle nähdään hyviä perusteita. Taiteellisen työn tekemiselle annetaan suuri sosiaalinen arvo. Muun muassa H7 kertoi tekevänsä ilmaista työtä, jos kyseessä on esimerkiksi nuoret elokuvantekijät: “-- muuten ei ne saa tehtyä sitä työtä. Et mä oon nähny sen tärkeemmäks myös heidän kannaltaan.”

Hyvinvointi kietoutuu kertomuksissa suurten teemojen lomaan ja rivien väleihin. Johtajapositiiossakin näyttelijä tasapainottelee ammattikuntansa edustajille ominaisen, lähes kaiken nielaisevan työorientoituneisuuden ja hyvinvoinnista huolehtimisen välillä. Hallinta koetaan ajoittain vaikeaksi tai jopa mahdottomaksi. H5:n kohdalla työ menikin jaksamisen ja hyvinvoinnin edelle. Hänen kertomuksensa on työtään rajatta rakastavan näyttelijän selviytymiskertomus uupumuksen ja vaikean sairauden syvyyksiin, sieltä takaisin kohti tasapainoa ja vihdoin, kohti oman elämän johtajuutta.

*"Kun meikäläisethän on semmosia että me sinnitellään loppuun asti. Periks ei anneta, perkele. Et siis hirveen vaarallisia semmoset työt joita rakastaa koska sieltä saa myös niin paljon että helposti menee ylitte niitten omien jaksamisrajojensa. -- no mulla on yks työkaveri joka sai esimerkiks sydärin niin tota kerran meidän esityksen aikana, eihän me sitä tietetty että se oli sydäri, pidettiin 10 minuutin, 15 minuutin paussi ja jatkettiin." H5; M.R.*

Näyttelijän työmoraali voi näkyä myös työn ja perheen välisinä matalina tai olemattomina rajoina.

*"Niin no siis tietysti, perhehän löytyi töistä. -- Ja sit mä oon myöskin jotenkin kokenu sen kivana, ton lapsille tekemisen, sen takia myös että mun lapsi voi osallistua siihen mun työhön. -- Ku tässä ammatissa harvoin on että sulla on se työ ja sit sulla on vapaa-aika vaan et se on, kaikki on sitä samaa elämää." H1; M.R.*

Näyttelijöille työ on ”enemmän kuin elämäntapa” (H7) ja ammatista luopuminen on vaikeaa eläkeiässäkin. Itsensä johtajuus näyttäytyy sinnikkyutenä ja valmiutena tehdä merkittäviäkin kompromisseja esimerkiksi asuinpaikan suhteen, jotta työn tekeminen tulee mahdolliseksi.

### **Ammattitaidon kehittäminen**

Freelancenäyttelijä on ammatillisen kehittymisensä suhteen määrätietoinen. Omaa työtä ollaan valmiita tutkimaan jatkuvasti uusista tulokulmista käsin ja laajentamaan käsitystä itsestä työtä tekevänä toimijana. Kaikkialla nähdään kasvun mahdollisuus. Houni ja Ansio (2013, 242) kirjoittavat taiteilijan työtä ja hyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessaan, että taiteilijat kokevat tärkeiksi työnhallinnan ja työllistymisen taidot, kuten verkostoitumisen, rahoitushakemusten laatimisen sekä oman työn hinnoittelun taidot. Näyttelijä pyrkii aktiivisesti kehittymään markkinoinnissa ja muilla työllistymistä edistävillä osa-alueilla. Lisäksi hänellä on selkeä näkemys siitä, mitä taitoja hänen tulee näyttelijänä kehittää ja pitää yllä. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tarkastelu tehdään johtaja-asemasta käsin. Omasta näyttelijän perustyökälistä - kehosta ja äänestä - pidetään vastuullisesti huolta muun muassa Näyttelijäliiton alaisuudessa toimivan Ilmaisuverstaan kursseille osallistumalla ja tanssi- sekä laulutunneilla. Opettaminen kiinnostaa monia, mutta siihen halutaan koulutusta ja työvälineitä. Osalla haastatelluista olikin suunnitelma lisäkoulutuksen hankkimisen. H2 onkin jo mennyt syvemmälle opintojen maailmaan ja suorittanut useamman tutkinnon uransa aikana. Hän on kokenut sen hyödylliseksi oman itsetunnon ja johtajuuden kannalta: ”-- tein sen kirjallisen

*lopputyön siitä omasta urapolusta ja nimenomaan -- että mitenkä näyttelijän itsetunto on kiinni siitä että on sitä työtä. Se myöskin kasvatti siihen freelanceriuteen, se oman työn tutkiminen sitä maisterin työtä varten." M.R.*

Freelancerilla on palkansaajien keskuudessa erityinen valinnanvapaus, joka mahdollistaa työtehtäviin, -paikkoihin, -yhteisöihin ja -aikoihin kohdistuvat omat valinnat. H4 kertoo nauttivansa vapaudesta ja vaihtelevista työkuvista sekä -yhteisöistä epävarmuudesta huolimatta. Hän on ollut valmistumisestaan, eli 1990-luvun alusta lähtien lyhyissä työsuhteissa. Vuosien mittaan hän on todennut freelanceriuden sopivan persoonallisuudelleen.

*"Mulle [freelancerius] on sopinu hyvin. Tai että viis vuotta ku mä olin siellä D:ssä, siinä talossa niin mua rupes ahdistaan siinä loppuvaiheessa vaikka se oli se turvattu toimeentulo ja silti mua rupes jotenkin se että se maailma oli niin pieni, jotenkin pääkopan sisällä että se ei jotenkin mun luonteelle niin kun sopinu, niin tää tämmönen että on vapaa taiteilija ja työyhteisöt muuttuu ja on niin kun enemmän semmosta itsenäistä ja vapaata juttua --" H4; M.R.*

Valintojen kääntöpuoli tulee kertomuksissa esiin toistuvasti. Näyttelijät joutuvat muodostamaan jatkuvasti käsitystä siitä, mihin heistä ei ole tai mitä he eivät halua. H7 sanoi, ettei eläkkeelle jäätyäänkään kiinnostunut ohjaamisesta, vaikka näyttelijöiden parissa on tavallista siirtyä ohjaamaan pitkän näyttelijänä tehdyn työuran jälkeen. Niinpä hän jatkaa näyttämisen parissa, mutta vain harvakseltaan. H1:n mukaan erityisesti freelancenäyttelijän on muodostettava selkeä käsitys omasta ammattitaidosta ja siitä, mihin suuntaan sitä lähtee viemään. Rajanvedot jättävät aina tiettyjä asioita mahdollisuuksien ulkopuolelle.

*"Hirveestihän se vaatii omaa aktiivisuutta ja hermojen hallintaa ja silleen ettei lannistu pienistä vastoinkäymisistä. Ku mä oon esimerkiks semmonen freelance joka on tehny jos sen päätöksen että jos on jotain tommosia avoimia auditionsia teattereissa niin mä en mee niihin. Mä vaan pahotan mieleni -- siinä haetaan sitä tiettyyn muottiin menevää belttausääntä, se ei oo niinku mulle. Et sit pitää tehdä jotain tiettyjä päätöksiä freelancerina että mihin sä oot valmis ja mihin et." H1; M.R*

Suunnitelmista huolimatta työelämä ei ole kenenkään kohdalla yllätyksetöntä ja helppoa. Freelancenäyttelijä joutuu jatkuvasti suostuttelemaan itseään olemaan vastuussa työelämänsä kokonaisuudesta. Hän vastustaa kiusausta olla suostumatta työn arvoa polkevaan,

halpuutettuun työhön. Toimeentulon koordinoinnin rinnalla omasta terveydestä ja arjen balanssista on huolehdittava. Työajoista ja -paikoista irtaantuneessa työssä se vaatii opettelua. Johtajalta odotetaan, että työelämästä otetaan tiukka ote ja se säilytetään läpi vaikeidenkin aikojen. Ympäröivä järjestelmä ja yhteiskunta ovat freelancerin näkökulmasta hajaantuneet, mutta kuten Sennett (2002, 27) osuvasti työn uuden järjestyksen yhteydessä kuvaa, yksilöt vastustavat "pitkäjänteisyyttä edellyttävien luonteenpiirteiden kulumista". Näyttelijät pyrkivät tasapainottamaan keikkuvaa venettä ja puolustavat arvojaan kaikista vaikeuksista huolimatta. He tekevät paljon työtä ollakseen luottamuksen arvoisia. H3 on opetellut itsensä johtamisen taitoja määrätietoisesti ja oli haastattelussa tyytyväinen toimeentulonsa tasoon ja lähitulevaisuuden työsuunnitelmiinsa. Se ei kuitenkaan ole itsestänselvyys, vaan osa ammatillista kehitystä.

*"Siihen haasteen tekee se että useesti ihmiset jotka on freelancerina on myös tavallista huomattavasti kaoottisempia ihmisiä, ja mä esimerkiksi olen luonnostaan siis tosi rytmiton ja kaoottinen. Eli sitten vielä se että sä olet itse itsesi herra ja itse korjaat rytmit niin se on mulle tosi vaikeeta." H3*

Työelämän rakenteellinen muutos on ajanut myös näyttelijät etsimään uusia mahdollisuuksia muualta, teattereiden ulkopuolelta. Moniammatillisuus, -taiteellisuus ja -tieteellisyys näkyy vahvana teatterin ja esittävien taiteiden kentällä. Näyttelijöitä yhdistää alati laajeneva työnkuva ja siihen liittyvät kasvavat odotukset. Näyttelijät ovat esiintyvinä ammattilaisina lahjakkaita ottamaan riskejä kehittyäkseen. He liikkuvat työssään mielellään roolista toiseen. He tulevat toimeen määrittelemättömien tilanteiden ja ennakoimattomien käännteiden kanssa. Näyttelijät kertovat, että ominaisuus on esiintyvälle taiteilijalle elinarvoisen tärkeä. He hyödyntävät osaamistaan myös oman työelämänsä johtajina. Joustavan kapitalismin myötä työhön syntyy vaaranpaikkoja ja rakenteellisia aukkoja, kun yhdestä ihmisestä halutaan irti enemmän, useammassa yhteyksissä (Sennett 2002, 89). Joustavuuden vaatimukseen vastataan sitkeydellä. Kuten Sennett (2002, 45) asian ilmaisee, joustavassa järjestyksessä *"--ihmisen pitäisi pystyä mukautumaan muuttuviin olosuhteisiin antamatta niiden murtaa itseään."*

Näyttelijät suojautuvat postmodernissa työssä kehittymällä monialaisiksi esittävän taiteen ammattilaisiksi. Yleinen työn monipuolistuminen ja kehitysmahdollisuuksien lisääntyminen on näkynyt työolotutkimuksissakin (Sutela & Lehto 2014). Freelancereiden osaaminen karttuu varkein heidän mukautuessaan työelämän vaatimuksiin, kuten H3 kertoo: *"mä teen sen alusta*

*loppuun sen koko ohjelman. Eli mulla on ihan huomaamatta kertyny tämmönen aikamoinen, niin ku media-alan taidot, --" (M.R.) H4 on opetellut omien tuotantojen markkinoinnin ja myynnin alusta loppuun, mutta toivoo kuitenkin tuottaja-taiteilija-yhteistyön kehittyvän siinä määrin, ettei hänen tarvitsisi tehdä tuottajan työtä tulevaisuudessa. Hän asemoi itsensä ennen kaikkea taiteilijoiden joukkoon. Näyttelijät pitävät monipuolisuudesta huolimatta tiukasti kiinni ammatti-identiteetistä. H7 puolustaa näyttelijän työn ydinolemusta.*

*"Sehän on, jotenkinhan se laajenee koko ajan että näyttelijäthän tekee hyvin laaja- alaisesti. -- Mutta en mä tiedä, siis näyttelijänammattina niin eihän se voi mikskään se perusasia muuttua." H7; M.R.*

Näyttelijän työn kehollisuus ja tekijäänsä personifioituva luonne ovat ristiriidassa teattereiden ja tuotantojen kaupallisten tavoitteiden sekä markkinoistuneen johtamislogiikan kanssa (Pirttilä & Nikkilä 2007, 85). Ristiriita aiheuttaa uupumusta ja turhautumista työn viihteelliseen sisältöön (Rantanen 2006).

Näyttelijät ovat sekä erikoistuneita ammattilaisia että monialaisia ja oivaltavia toimijoita, joiden ammattitaito määrittyy kulloisenkin toimintaympäristön raameissa. Näyttelijät ovat valmiita olemaan produktion vaatiessa mitä tahansa, ”upseereita tai lääkäreitä” (H7), ja oppimaan työnsä kautta maailmasta sekä itsestään jatkuvasti lisää.

## **Verkostoituminen**

Tulkitsen verkostoitumisen yhtenä itsensä johtamisen keinona. Näyttelijöiden kertomukset paikantavat työelämän uutta vaatimusta toimia sujuvasti verkostoissa ja verkostomaisissa rakenteissa, kuten lyhytaikaisissa työsuhteissa (kts. Sennett 2002, 19). Työtehtävien eriytyminen ja selkeät, staattiset rakenteet ovat freelancereille vieraita. Sen sijaan tärkeää on tunnistaa itsessään ja suhteissaan ne kohdat, joiden avulla voi kiinnittyä työtä tukevaan verkostoon aina uudestaan. Transmoderniudessa on herännyt halu tehdä paluu yhteisöllisyyteen.

Tavoitin kaikki haastateltavat Tampereen freelance-näyttelijäyhdistyksen kautta, mikä antaa luontevan selityksen aineistosta kumpuavalle vahvalle yhdistysmyönteisyydelle. H6 on ollut yhdistyksessä mukana sen ensiaskelista lähtien, ja kertoi perustamisen vaiheista sekä syistä.

Yhdistys perustettiin 1990-luvulla hoitamaan freelancenäyttelijöiden asioita tilanteessa, jossa suurin osa näyttelijöistä oli vielä kiinnitettyjä ja vakaisissa työsuhteissa. Alkuaikoina toiminnalle ei ollut vielä suurta tilausta, mutta kuten H6 kertoo: ”-- *nythän se toimii taas ihan toisella lailla. Elikkä nyt on huomattu että on yhteisiä asioita jotka pitää hoitaa ja kukaan muu ei niitä hoida kun näyttelijät.*” H6 on läpi työuransa ollut yhdistysaktiivi. Hänelle tärkeä itsensä johtamisen keino suhteessa verkostoon on ollut katsoa kokonaisuutta laajemmin, toimia yhteisölle suotuisilla tavoilla ja pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnallisiin prosesseihin. Verkostolla ei ole yhtä keskusta, josta käsin toimintaa johdetaan. Se on pohjimmiltaan rajaton, muuntuva ja epäyhtenäinen merkityksiä mahdollistava tapahtuma (Eriksson 2009, 51). Jokaisen toimijan on itse annettava verkostolle merkitykset, jotka määrittävät yksilön kertomuksen kautta. Verkoston säännöt ja mahdollisuudet muovautuvat toiminnan kuluessa. Postmodernissa työelämässä sosiaalinen verkosto on ”valintojen varasto”, jossa ihminen kokoaa itselleen merkitykselliset yhteydet ja rakentaa elämäänsä omilla valinnoillaan. (Bauman 1996, 37.) Verkosto on suhteiden kenttä, jossa toiminta syntyy ja organisoituu (Eriksson 2009). Se on myös vertauskuva, jonka yhteydessä on luotu uudenlainen käsitys sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta. Verkosto on kielen ja suhteiden kohtaamispiste. (Emt., 10–11.) Sennett puolestaan näkee ihmisen etsimässä yhteisöstä ja verkostosta ratkaisuja työelämän aiheuttamiin sietämättömiin tunnetiloihin, jotka hänen mukaansa ovat ”*joustavuuteen liittyvä epävarmuus, syvän luottamuksen ja sitoutumisen puute, tiimityön pinnallisuus ja ennen kaikkea pelko, ettei onnistu tekemään itsestään jotakin, ettei onnistu ”hankkimaan elämää” työnsä kautta.*” (Sennett 2002, 150.) Yhdistyksen kautta luodaan kontakteja potentiaalisiin työnantajiin erityisesti speedmeeting-tapaamisissa, joihin tuottajia ja ohjaajia kutsutaan tapaamaan näyttelijöitä roolitus- ja verkostoitumismielessä.

Jäsenyyteen antautuminen ja avoimuus omista työehdoistaan on investointi koko freelancenäyttelijäkunnan neuvotteluaseman puolesta (H6). Tärkeää on myös yhdistyksen vaikuttamistyö, jota se tekee yhdessä Näyttelijäliiton kanssa. Vuorovaikutus ja asemointi suhteessa Näyttelijäliittoon koetaan merkittäväksi. ”*Siis se liiton jäsenyyshän on niin kun tämmönen vakuutus esimerkiksi sopimusneuvottelujen varalle ja sitten työttömyyden varalle koska siellä on oma työttömyyskassa --*” (H6). Ammattiliitto edistää työllistymistä, tarjoaa työttömyysturvaa, eläketurvaa, työhyvinvointi- ja terveyspalveluita. Sennettin mukaan ammattiliitolla on muuttuvassa työssä rooli ”*rinnakkais yhteisönä*”, eli kollektiivina tilanteissa, joissa työyhteisö ei ole kestävä. Se on kanava vaikuttaa ja virkistäytyä. (Sennett 2007, 171–

172.) Yhdistystä käsittelevät kertomukset vetävätkin yhteen myös mahdollisuuden edistää omaa työhyvinvointia esimerkiksi virkistyspäivissä. Jäsenyys mahdollistaa sekä omien työnäkymien että hyvinvoinnin kehittämisen.

*"Mutta nyt meidän freelance-näyttelijäyhdistys on viime vuosina, me ollaan tehty siitä tosi hyvä. Eli sehän on meidän myös. Et se on yks tosi tärkeä työyhteisö et me tehään yhdessä ja meillä on tyky-päivää ja kaikkee mahdollista kehitetty. Sekä niin kun tämmöstä työhyvinvointi että sitä että tää on niin kun työyhteisö että sitten sitä työllistymistä. Et meillä on hirveen hyvä yhdistys."* H3

Verkostoajattelussa otetaan etäisyyttä hierarkkisiin rakennelmiin, joita Kai Eriksson (2009, 9) nimittää itsensä sulkeviksi. Hän jatkaa: "-- verkosto on paitsi käsitteellinen väline monimutkaisten yhteiskunnallisten suhteiden ajattelemiselle, myös ja ennen kaikkea yleinen yhteiskuntakokemusta jäsentävä kehys ja tärkeä yhteiskuntaa koskevan kuvauksen muoto." (Eriksson 2009, 9.) Pelkkä verkoston olemassaolo ei takaa työtä. Näyttelijäkulttuurin yhteydessä toimivissa rakennelmissa on oltava aktiivinen, jotta asema tulee turvatuksi. Oma jäsenyyttä ja siihen liittyviä suhteita pidetään yllä myös tulevaisuuden työtilanteiden varalle. Työllistyminen on pitkälti omasta aktiivisuudesta kiinni, on "tehtävä itsensä tietäväksi" (H1, H3). On kuitenkin vaikeaa soittaa teatterinjohtajalle kysyäkseen töitä, jos ei ole koskaan tavannut kyseistä ihmistä ja jättänyt muistijälkeä. Ajoittain verkosto tuottaakin pettymyksiä ja päästää otteestaan, jolloin itseään johtava näyttelijä joutuu hyödyntämään resilienssiään. Kilpailu otetta pakenevasta työstä on uudenlaista vallankäyttöä verkostossa (Holvas & Vähämäki 2005, 96).

Mahdollisuuksien verkostoon pääseminen vaatii sen perusteiden tuntemista, joilla Manuel Castells (1996, 374) tarkoittaa "verkoston logiikkaa, kieltä, sisäänmenopisteitä, koodeja ja koodien purkamista". Näyttelijäfreelancereiden mahdollisuuksien verkosto on tiedon, suhteiden, henkilöhistorian ja järjestäytyneiden ryhmien yhteenliittymä, jonka osaksi yksilöt asemoivat itsensä. Verkostojäsenyys tarkoittaa valtasuhteisiin osallistumista ja niiden hyväksymistä. On kuuluttava piiriin ja tunnettava oikeat tyypit, jotta saa töitä.

*"-- mulla on ollu niin vahvat kontaktit niihin ihmisiin, sekä niin ku työelämän puolella että sitten myöskin oon tuntenu ne siviilissä -- niin mun on ollu helppo olla kontaktissa ja sit sieltä on tullu töitä. Mut ehkä toi -- on aina vähän semmonen sisäänpäin lämpiävä mesta että pitää niin ku jotenkin olla inessä että sitten helpommin saa siellä niitä töitä."* H1; M.R.

Näyttelijät kokevat tarvetta imeytyä uuteen yhteisöön ja saada jalat vakaalle maaperälle. Ajoittainen vakauden kokemus vahvistaa heidän asemaansa näyttelijöinä, mutta ennen kaikkea ammattilaisina ja osana työelämää.

Näyttelijöiden verkosto ei suostu unohtamaan vanhan työn pelisääntöjä, kuten solidaarisuutta, lojaaliutta sekä avoimuutta. Freelanceriuden vapauksista nauttiva H4 kertoo, että freelancerinkin on tärkeää tuntea kuuluvansa johonkin. Siksi hän on aktiivinen yhdistyksen jäsen. Verkostosta ja sen osista, kuten yhdistyksestä, haetaan luottamusta, lojaaliutta ja molemminpuolista sitoutumista. Kaikista näistä on mahdollista päästä osalliseksi sopimusten kautta, eli myymällä työnantajalle omaa osaamistaan, mutta vain nimellisesti. Luottamuksen syvä kokemus muotoutuu epävirallisissa suhteissa ja vaatii aikaa. (Sennett 2002, 20.) Jäsennykset ”teatterilaisten” ja muiden välille syntyvät myös käytännöllisistä syistä, kuten näyttelijän työelämän aikavaatimuksista ja työpaikkojen vaihdoksista. Yhteenkuuluvuus löytyy aina kulloisestakin työyhteisöstä, jotka ovat ”suljettuja piirejä” ja ”sisään lämpiäviä” (H7). H3 näkee onnistuneen työn kumpuavan ryhmästä ja löytää kulloisestakin ”työhetkestä” tarvittavan tukiverkon. Kuulumisen kokemus perustuu sosiaalisiin konteksteihin, joissa on yhdenvertainen tunnustuksen kulttuuri.

*”-- meidän freelance-näyttelijäyhdistys on viime vuosina, me ollaan tehty siitä tosi hyvä. -- me tehään yhdessä ja meillä on tyky-päivää ja kaikkee mahdollista kehitetty. Sekä niin kun tämmöstä työhyvinvointi -- tää on niin kun työyhteisö että sitten sitä työllistymistä. Et meillä on hirveen hyvä yhdistys. -- et osa jäsenistä on siis tuolla reunamilla vain ja sit on semmonen aika pieni ydinjoukko. – Et me ollaan toistemme tuki ja turva. Ja kierrätetään työasioita ja semmosia.” (H3; M.R.)*

Jäsenen positio pysyy, vaikka kollektiivi jäsenen ympärillä vaihtuu. Verkostosta käsin pyritään hallitsemaan työelämän lyhytjänteisyyttä: työsuhteet, -yhteisöt, -tehtävät ja työn tekemisen paikat ovat lyhytkestoisia. Ajan hallitseminen ja nopeaan sykkeeseen mukautuminen on menestymisen edellytys. (Sennett 2007.) Produktion ympärille syntyvät työyhteisöt ovat näyttelijöille tukiverkko, vaikkakin joskus kovin lyhytikäinen. Verkoston on jätävä tarpeeksi löyhäksi, jotta se sallii oman työn järjestämisen monet tavat sekä paikat. Hengittävä, muuntuva ja usealla tasolla liikkuva verkoston jäsen pitää huolta työn jatkumisesta pakenemalla hierarkkisia organisaatioasemia pitääkseen tilanteen vakaana myös työsuhteen päätyttyä. H1 kertoo myös kaipuustaan yhteisöön, ja hän kokee kaipuuta nimenomaan työyhteisöön. Hän saa

kanavoitua yhteisön ja omat voimavaransa käyttöön parhaiten ollessaan kiinnityksellä: *"Mä ehkä ite oon semmonen työryhmäorientoitunut että mä en koe sitä kiinnityksellä olemista ahdistavana, et ennemminkin sen että lilluu välillä sillain ettei oo mitään eikä ketään."* (H1) Verkostossa toimiessa freelancerin tulee osata päästää irti niistä työyhteisöistä ja konteksteista, joiden työ on tullut päätökseen tai jotka eivät tarjoa enää toimeentuloa. Kun pysyvää työyhteisöä ja työsopimuksen tuomaa varmuutta ei ole, haetaan vakautta yhdistystoiminnasta. Freelancer tarvitsee haavoittuvaa, henkilökohtaista minää sekä ammatillista minää suojaavan puskurin.

*"Mutta tässä on niin kun se epävarmuus ja se taistelu siitä että mikä, mikä mä oon ku mä en voi sanoo että mä oon Kansallisteatterin näyttelijä tai Tampereen Työväen Teatterin näyttelijä et se itsetunnon -- se että kuuluu johonkin yhteisöön niin on merkityksellistä."* H4

Yksilöllinen ammattilaisuus vaatii taakseen kollektiivin, jossa luova työ ja siinä kehittyminen suuntautuvat tuottavaksi toiminnaksi (Pirttilä & Nikkilä 2007, 73). Transmodernissa työelämässä individuaalinen ja yhteisöllinen asetetaan näyttelijöiden toimesta dialogiin ja niiden annetaan täydentää toinen toisiaan. Verkostoituminen eli sosiaalisissa suhteissa tapahtuva itsensä johtaminen on yksilön vastaus kapitalismin päivittäisistä käytännöistä nousevaan epävarmuuteen (kts. Sennett 2002, 28). Näyttelijäkulttuuriin, -liittoon, -yhdistykseen, osuuskuntaan ja työyhteisöön asemoitumisella tavoitellaan omalle yhden hengen yritykselle koostumusta ja vakautta. Velvollisuutena on olla avoin ja ymmärtäväinen sekä kestävä muuttuvat tilanteet ja yhteisöihin liittyvä arvaamattomuus. Velvollisuus on myös etsiä itselleen aina uusi yhteisö, johon tuntee kuuluvansa. Kollektiivisuuden dynaamisessa kokemuksessa kyse on pohjimmiltaan mahdollisuudesta luoda keskinäistä luottamusta keskelle sirpaloitunutta kokonaisuutta.

### **Toimeentulosta neuvottelemisen**

Freelancenäyttelijä johtaa aaltoilevaa toimeentuloaan. Oman työn hinnoittelamisen vaikeudesta ja käydyistä sisäisistäkin kamppailuista huolimatta hintalappu muotoillaan ja neuvotteluissa edetään. Työn arvo määräytyy useimmissa tapauksissa Näyttelijäliiton suositustaksojen mukaan, joten näyttelijä käyttää johtajapositiota neuvottelussa todetakseen haluavansa suositusten mukaisen palkan.

*"(Työn hinnoittelu on vaikeeta. Koska toki niin kun tämmöseen selkeeseen teatterivierailuun on olemassa niin kun liiton taksat ja totta kai niitä, kun on ammattikoulutettu ihminen niin noudata niitä. Ja totta kai kun työkokemustakin on jo niin paljon niin ei se, minimin ei pidä riittää vaan pitää tulla niin sanottua ikälisää siihen päälle. Tai kokemuksellista." H4; M.R.*

Taiteella on kaupallinen ominaispiirteensä. Taide on tuote, jonka arvo määräytyy viestimänsä laajan sosiaalisten ja kulttuuristen merkitysten kautta. Se syntyy tekijänsä persoonan avulla ja pitää sisällään henkilökohtaisuutta. Sen eri syntyvaiheiden ja käytetyn ajan hintaa on vaikea määrittää, koska lopputuote – kokemus – rakentuu yhteismitallisesti rajautumattomista suoritteista ja suhteista. Tämä tuottaa työn arvonmäärityksen ongelman taiteen lisäksi kaikessa luovassa, personifioituneessa työssä sekä esimerkiksi informaalissa hoivatyössä. (Holvas & Vähämäki 2005, 71.) Erityisesti omien produktioiden hinnanmäärittely on vaikea tehtävä, mutta oman taiteen äärellä ei kuitenkaan taivuta.

*"tulee ainakin semmosia että ollaan hyvin hämmästyneitä siitä summasta minkä sä sanot. Tai että ruvetaan tinkimään että kun on kyse vaikka laskusta joka tulee osuuskunnan kautta, että tää lasku sisältää meidän työnantajamaksut, ei me saada näin paljon käteen tästä. Meidän bruttopalkkio on se. Tässähän on tätä sosiaaliturva, et ihmiset ei niin kun tajua sitä tai ainakaan halua ymmärtää et niin teillekin pitää semmosta maksaa." H4*

Uudesta työstä saadut tulot kanavoidaan yhä useammin palkkioiksi, jotka eivät sido maksajaa työnantajavelvoitteisiin eivätkä jätä tekijälle tilaa tyhjäkäydä työssä. Palkkio maksetaan työsuoritteesta. (Holvas & Vähämäki 2005, 68.) Palkkiot pakenevat säännöllisen palkanmaksun periaatteilta ja ovat työttömyysturvajärjestelmässäkkin eri kategoriassa. Ne ovat osa yrittäjyyden kuvausta. Näyttelijä vetää selkeän rajan siihen, ettei häntä kohdella kuin yrittäjää. Palkkioista kieltäydytään ja niitä maksavat työnantajat otetaan puhutteluun Näyttelijäliiton lakimiehen avustuksella.

Freelancerin on tehtävä valintoja sen suhteen, mihin on valmis ryhtymään ja mikä on riittävä työn vaihtosuhte. Raja teatteriharrastajien ja ammattilaisten työehtojen välillä voi olla olematon, vaikka työn laatuero olisikin suuri. Ammatillaiset pitävät kollektiivinsa puolia ja taistelevat parhaansa mukaan myös oman etunsa puolesta. H3 on laskenut itselleen erilaisia elintasoja, joihin vaaditaan tietty toimeentulon taso.

*”-- mä oon laskenut erilaisia elintasoja itselleni, ja semmosia että esimerkiksi jotta voisin elää tavallista elämää, jotta mä saan laskut maksettua stressaamatta ja pidettyä sen loman joskus, niin mikä pitäisi olla mun päiväpalkka. -- kyllä mä oon niin kun koko ajan kartalla siitä että kuinka monta tuntia ja kuinka paljon energiaa mulla menee tiettyihin töihin. -- päivä päivältä niin kun tiukkenen siitä että sillä työllä on vaihtosuhde. Eikä sellasta niin kun esimerkiks talkootyö niin ei ole varaa sellaiseen.” H3; M.R.*

H3:n henkilökohtaisesta näkemyksestä huolimatta vapaalla kentällä tehdään kuitenkin paljon myös palkatonta sekä alipalkattua työtä (Cuporen teatteriselvitys 2006). Tämän nähdään johtuvan ryhmien rahoitusrakenteesta. Vapaa kenttä ei pysty, eikä välttämättä edes pyri, työllistämään taiteilijoita pitkiin jaksoihin. (Oinaala & Ruokolainen 2013, 54.) Taiteilijat ja näyttelijät toimivat muun muassa tästä syystä useissa ryhmissä ja produktioissa yhtä aikaa.

Näyttelijöiden kertomuksista on tulkittavissa, että kaikki minimipalkan päälle tuleva on ylimääräistä herkkua, jota työnantajat ja näyttelijäpiirin ulkopuoliset eivät myönnä heille taisteluita. He maksavat itse terveystalvituista, hyvinvointipalveluista eikä heillä useinkaan ole oikeutta palkalliseen lomaan. Tämä on kuitenkin myös voimavara. He joutuvat valitsemaan asiat ja investoinnit, jotka heille on tärkeitä ja sitoutumaan niihin todella. Näyttelijät itse kokevat, että he ansaitisivat enemmän työntekijäoikeuksia kuin heille annetaan, vaikkakin esimerkiksi H6 kertoo näyttelijän työn olevan hyvin palkattua ja työehtojen hyvin neuvoteltuja. Palkat ovatkin hyvällä tasolla Näyttelijäliiton neuvottelemien työehtosopimusten piirissä. Yksittäisissä produktioissa, soveltavan taiteen tai opetuksen alueella näyttelijät käyvät neuvotteluja itse. Näyttelijät joutuvat käymään kamppailua oikeudenmukaisesta rahallisesta korvauksesta. Useat heistä kertoivat olevansa pitämään itsensä ja kollegoiden puolta, usein Näyttelijäliiton taustatuella. Korvauksen tason pitää olla kohdallaan, sillä työn laatua pidetään korkeana ja työhön suhtaudutaan vakavasti. Töistä myös kieltäytyään, mutta valikoiden. Johtajapositiassa näyttelijät tietävät aikansa ja energiansa arvon.

*”H: -- mut sit täytyy sanoo että mä oon kieltäytyny jostain opetustyöstä sen huonon palkkauksen takia. Et en suostunu tietyllä hinnalla et kun on pyydetty niin oon sanonu että minä en tuu sillä 25 eurolla.” H4; M.R.*

Näyttelijä pyrkii kehittymään vaatimuksia kohti joustamalla ja suostumalla mukaan produktioihin työllistyäkseen, saadakseen toimeentulon sekä näkyvyyttä tulevaa työtilannettaan turvatakseen. Moderni näyttelijä toimii itsensä managerina ja ”myy” itseään

(Rantanen 2000). Itsensä ja oman työnsä markkinointi on näyttelijälle yhtä olennainen työn osa kuin roolityö ja siihen valmistautuminen.

Taiteilijuus on joillekin näyttelijöille elämää tasapainottava elementti taloudellisen kompensaaation pienuudesta huolimatta. Omilla tuotannoilla täydennetään työstä saatua tunnustusta, sillä taiteelliset ponnistukset tuottavat tyydytystä ja ohjaavat sitä, mihin työhön käytettävä energia käytetään tulevaisuudessa. Omiin produktioihin liittyvään taloudelliseen riskiin suhtaudutaan eri tavoin. Suhtautumistapojen kohdalla merkittävänä näyttäytyy kotitalouden palkansaajien ja elätettävien lasten määrä sekä kotitalouden yleinen varallisuus. Kahden palkansaajan kotitaloudet ovat tutkimusten mukaan parhaiten suojassa huokoisen turvaverkon läpi putoamiselta (kts. Koistinen 2014, 51). Palkkatyöhön panostava H3 on usean lapsen yksinhuoltaja, kun taas taiteilijaksi identifioituva H2 jakaa elämiskustannukset ja yhden kotona asuvan lapsen huoltajuusvastuun palkkatyössä käyvän puolisonsa kanssa. H3 joustaa tietoisesti työn tuottamasta taiteellisesta tyydytyksestä ja asettaa omat taiteelliset projektit sivummalle odottamaan, että taloudelliset realiteetit on toteutettu.

*H: -- nyt oli just yhdessä tämmösessä speedmeetingissä oli nuori nainen, elokuvaohjaaja, kun mä sanoin hänelle -- et toistaiseksi työn määritlee raha, mä teen aina sitä mistä saa rahaa, koska se on elämän realiteetti että tässä ei paljon -- itse asiassa mä kärsin koko ajan vähän siitä että mä haluaisin että mulla ois enemmän varaa tehdä siis taideteoksia, et nyt mä saan tätä mun arvomaailmaa ja tärkeitä asioita tuupattua -- muita reittejä. -- että siellä odottaa ne, että oikeesti voi tehdä teoksia -- niin et hän vaan sano että tosi hyvä asenne työntekoon, se että kumisaappaat jalassa ensin ja sit kattellaan että mitäs sitten.” H3*

Johtaja-freelancer tietää paikkansa neuvotteluissa ja antaa arvoa edunvalvontaa tekevän sekä palkkaneuvotteluja käyvän Näyttelijäliiton työlle. Näyttelijät kertovat olevansa pääosin tyytyväisiä työehtosopimusten palkkatasoon eivätkä pyri itse neuvottelemaan palkkaansa yli yleissitovien sopimusten tason. Näin ollen he vastuuttavat liiton ottamaan ohjat ”isosta kuvasta”. Toimeentulokertomuksissa tulee kuitenkin ilmi suuri yksilöllinen vastuu työnantajien kanssa käydyissä palkkakeskusteluissa silloin, kun työehtosopimusta ei sovelleta sellaisenaan. Paikallisissa sopimisissa näyttelijän keinot johtaa toimeentuloaan ja käydä neuvotteluja ovat vahvasti tilanneriippuvaisia. Joskus itseään johtava näyttelijä nöyrytyy paineen edessä. H2 kertoi joutuneensa useampaan otteeseen taipumaan palkkaneuvotteluissa.

*"Mullakin on 31 vuotta ammattia takana mutta silti sitä on jotenkin alisteisessa asemassa että, huomaa että kun en oo mikään semmonen niminäyttelijä tai joku semmonen suuri kuuluisuus joka tuota, vaikka oon tehny kauan työtä niin en oo se semmonen jolla sitten, ilmeisesti, houkuttelee väkeä. Niin kyllä sitä sitten on aika alisteisessa asemassa että vaikka vetoo niihin liiton, esimerkiks kesäteatterissa, vaikka U:n kesäteatterissakin niin kyllä mulle sanottiin kun yritin saada mun palkkaani paremmaks niin sanottiin että no, kyllä tähän muitakin on tulijoita. Et noo, eiks voitais vielä keskustella. Sitten mä taas niinku alensin siihen mikä on, mikä mä olin Näyttelijäliitosta saanu ne suositukset, älä tämän alle mene niin sitten mä kuitenkin nöyryyin, koska mä halusin saada sen työn ja on se sitten kuitenkin kymppitonni kesästä enemmän kun että ei ois mitään, ja sitten saan tehdä työtä. Vaikka se ois niin kun mun työvuosillani, mulla ois pitäny olla enemmän palkkaa, pari tonnia vaikka, niin en mä sitten, mä että no jatketaan neuvottelua." H2*

Pirttilä ja Houni (2011b, 31) osallistuvat tahollaan sanoittamaan aineistostakin tulkitsemaani kertomusteemaa siitä, kuinka taiteilijuus ja taiteilijoiden työstä maksettu rahallinen korvaus usein kohdataan: ”-- ajatellaan, että taidetyötä tekevät tekisivät sitä joka tapauksessa maksetaan siitä miten vähän tahansa.” Näyttelijät jakavat kertomuksissaan näkemyksen siitä, että he joutuvat jossain määrin neuvottelemaan työnsä yhteiskunnallisesta arvosta. Useat näyttelijät kertoivat kohdanneensa epäoikeudenmukaisuutta palkkojen tai työehtojen suhteen. Kollektiivissa on kuitenkin voimaa. Jos tietää, millaisia palkkoja kellekin on maksettu missäkin teatterissa, on tieto seuraavissa palkkaneuvotteluissa merkittävä neuvotteluvalti. Ammattinäyttelijän työn hinnan polkemista paheksutaan, mutta sille kuitenkin osoitetaan hieman ymmärrystä. Yhdistyksen jäsenten kesken jaetaan esimerkiksi palkkatietoja: ”on yritetty sitä niinku näiden freelancereiden kesken että avoimuus näistä sopimuksista. Että puhutaan ääneen että mitä se teatteri makso sulle tai se.” (H4; M.R.)

Vakituisiin työsuhteisiin nojaavassa palkkatyöyhteiskunnassa ihminen saa vapaa-aikaa palkkatyötään vastaan. Prekariaatti tekee työtä täysillä koko ajan, jotta toimeentulo pysyy kasassa. Euroja kertyy vain niiltä hetkiltä, kun annetaan sataprosenttinen työpanos. Pätkittäisissä työsuhteissa työskentelevien freelancereiden oikeus loma- ja vapaa-aikaan on problemaattinen asia. Työsuhteista ei kerry lomaa.

*"Et sehän mun työssä on leimallista että mulla ei oo mitään ylimääräistä. Ei ole sitä lomarahaa joka sieltä pälähtää, ei oo kesälomaa, ei oo vapaa-aikaa. Mistään ei tuu niin kun, ei oo työterveys, tai kai se nyt jossain kesäteatterissa nyt hetken aikaa aina onkin mutta, siis semmonen ihan irtolainen siinä asiassa. Ja jokainen palkka edellyttää 100-prosenttista työpanosta. Et huonoo päivää ei*

*ole, sairaslomapäivää ei ole, mitään tyhjää hetkeä ei ole. Ja se on ehkä semmonen vääryyden kokemus välillä mikä tulee." H3*

Freelancerin kohdalla lomassa ja vapaa-ajassa ei ole kyse kompensatiosta vaan investoinnista omaan työkykyyn ja hyvinvointiin. Vapaan pitäminen on työnjohdollinen toimenpide, joka kuitenkin pienentää toimeentuloa. Toimeentulon suhteen tehdään kompromisseja, jos sen nähdään edistävän työllistymistä tulevaisuudessa tai olevan hyvinvoinnin kannalta välttämätöntä. Kompromisseja tehdään myös arvoperustaisesti: yhteisestä edusta ja sovitusta palkkatasosta halutaan pitää kiinni. Joku kuitenkin aina suostuu, mutta suostujalla ei välttämättä ole kollektiivisia taustallaan tukemassa viisaammassa valinnassa. Yhteisön ulkopuolella nähdään olevan ”jotakin toisia”, jotka toimivat eri periaatteilla.

*”-- joskus tässä on ollu just mainoskeikkaa tarjottu, -- ois niin kun tonni maksettu siitä, on olemassa liiton suositukset mitä pitäis maksaa, ne on jotain vaikka 4 ja puol tai jotain tämmöstä. Niin mä en voinu mennä sillä tonnilla. No siihenhän meni joku toinen, niinhän se oli. Et se moraali ei niin kun, mut et mä oon ollu niin kun liiton hallituksessa, ja mä oisin tarvinnu sen rahan, mut en mä kuollu nälkään kun mä en ottanu sitä ja mua ois varmaan harmittanu sit jos mä oisin menny sillä rahalla sen. Mut niinhän se oli että sen teki jotkut toiset sitten ja se meni sillä tonnilla.” (H4; M.R.)*

Päättymätön sinnikkyys ja toimeentulon eteen kamppaileminen voi käydä kalliiksi terveyden kannalta, kuten H5:n kertomuksesta käy ilmi. H5 jäi freelanceriksi oltuaan ensin 10 vuotta kiinnitettynä näyttelijänä. Jo kiinnityksellä ollessaan hän tuli vuodesta toiseen valituksi ”työn kuningattareksi”, eli naisnäyttelijäksi, jolla oli eniten rooleja. Työn tekeminen jatkui freelancerinakin, vaikka terveysongelmat pitivät häntä poissa työelämästä ajoittain. Toimeentulo ja perheen elättäminen vaikeina aikoina vaati häneltä tietoisia uhrauksia. Hän kertoo toimeentulon epävarmuuden ja silppuisuuden olleen sairastumisensa kannalta merkittävin asia. H5:n kertomusta kehystävät työn ja yksityiselämän väliset vaikutukset. Kertomuksen ydin on toimeentulon ja arjenhallinta tuhoisin, mutta pakonsanelemin keinoin, mikä johti muun muassa uupumiseen kodin ja työelämän yhdistämisessä kohdattujen vastoinkäymisten myötä. Hän koki jääneensä yksityiselämänsä ongelmien kanssa yksin, eikä saanut tarvitsemaansa apua sosiaaliviranomaisilta tai esimerkiksi TE-palveluista. Hän pohti ammatissaan omaksumiensa kykyjen vaikutusta siihen, kuinka viranomaiset reagoivat tilanteeseen. Hän oli oppinut ”skarppaamaan niin helkatin pitkälle”, ettei todellinen avun tarve näkynyt asiantuntijoille. Hän kertoi näyttelijäntutkintansa istuttaneen häneen narkoottisen

työntekemisen tavan ja raudanlujan työmoraalin, joka kyllä piti perheen pystyssä taloudellisesti mutta vei häneltä terveyden sekä työkyvyn. Hänen hätäänsä ei tunnustettu eikä hänen tilannettaan tunnustettu. Myös terveystalouden saavuttamattomuus ja tukiverkon huokoisuus teki hänen tilanteestaan sietämättömän vaikean. H5 oli myös tehnyt muiden alojen töitä. Usean lapsen yksinhuoltajana töitä oli tullut hakea ja tehdä nirsoilematta, ”niska limassa”, jopa niinä aikoina, kun hän oli kokenut olevansa työkyvytön.

H5 on alkanut toipua eläkepäättöksen saatuaan. Päätös tarkoitti vakaata, vaikkakin pientä eläketuloa. Hän selvisi vaikeista vuosista vahvalla toimeentulon hallinnalla, mutta terveyden kustannuksella käyty kamppailu ei ollut järin palkitseva. Hän kertoo, että *"noi freelancevuodethan ei oo kerryttäny sitä mun eläkettä juuri lainkaan. Koska ne on kaikki liian pieniä pätkiä tai, aina on joku syy. Ne lait menee jotenkin niin hausvasti että osataan silputa pois ne eläkekertymät."* (H5)

Haastatelluista kolme kertoi olleensa työuransa aikana työskentelyapurahansaajana. Kaikki haastateltavat olivat hakeneet apurahoja, stipendejä tai taiteilijaeläkettä jossain vaiheessa opiskelu- tai työuraansa. Kukaan haastateltavista ei kertonut perustaneensa toiminimeä tai yritystä toimeentuloa varten. Osuuskuntajäsenyys on kuitenkin yksi lisä toimeentulon hallinnan keinovalikoimaan. Työosuuskunnassa jäsenet ovat työsuhteissa, jolloin asema työttömyysturvajärjestelmässä on yhtäläinen palkansaajan kanssa. Silti osuuskuntien kautta on mahdollista tehdä omia produktioita ja sananmukaisesti työllistää itsensä. Osuuskuntaan liittymisellä tavoitellaan myös toimeentulon yhteisöllisistä hankkimista ja työtaakan jakamista, mikä näyttäytyy transmodernina toimintana. Haastatelluista kolme kertoi kuuluvansa työosuuskuntaan. Kertomuksista ei käy ilmi, kuuluvatko samaan, vai eri osuuskuntiin. Kaksi kertoi olevansa aktiivisia osuuskuntalaisia. Yksi oli vasta liittynyt eikä osannut vielä eritellä jäsenyyden vaikutuksia tai erityispiirteitä tarkemmin.

### **Työttömyysriskin minimoiminen**

Moniulotteisissa työtilanteissa ja toimijaverkostoissa näyttelijäfreelancerin voi olla vaikea löytää vakaa neuvotteluasema, tulla kuulluksi ja luoda kattava käsitys omista mahdollisuuksistaan vuorovaikutus- ja kommunikaatiotilanteissa. Pelko torjutuksi tulemisesta

on usein merkittävä ohjaava voima näyttelijän työllistymistapahtumissa. Kyse ei ole rahallisesta korvauksesta, vaan emootiosta: ulkopuolelle jäämisen pelosta.

*"Mutta että just tossa alkuvuodesta ku tehtiin noita -- juontoja niin sitten mulle oli maksettu eri tavalla ku miten mulle yleensä maksetaan, niin sitten mä laitoin sinne ihan sellasen neutraalin, kohteliaan sähköpostin että mitenkäs, kun mä oon tehny nämä tällä tavalla ja sitten mulle on maksettu niin ku näin. Et onks tää ihan oikein vai miten tää on. Niin sieltä tuottaja soittaa erittäin vihaisen puhelun että no ei me nyt voida ihan kaikesta maksaa että minä oon nyt näitä niputtanu tänne sitten että ei tää nyt voi mennä sitten, ihan hirveesti kaikkea blaa blaa blaa, ja sitten ja viimeinen kommentti on se että no että nyt sitten teet sen yhen kuvauspäivän mikä sulla on siellä sovittu, että sit pitää kyllä kattoo tosi tarkkaan sitten että onks meillä enää varaa käyttää sua. Siis suoraan sanottuna ihan tämmöstä haista vittu -meininkiä. Et ruvetaan uhkailemaan, ja sit kun mä en edes vaatinut mitään." H1; M.R.*

Näyttelijäkollektiivi ja johtaja-näyttelijä osana sitä toimivat freelancerin työmarkkina-aseman kohtaamaa tunnustusvajetta vastaan ja pyrkii paljastamaan sen. Haapala (2016, 176) kirjoittaa, että kaikessa laajuudessaan prekariaatti ei ole vielä muuntunut yhteiskunnalliseksi vaikuttajaluokaksi. Tämän hän näkee johtuvan ryhmän hajanaisuudesta ja siitä, että sen yhteiset ominaisuudet sekä voima eivät ole päässeet päivänvaloon. Neuvotteluasema on huono ja työntekijöiden epävarmuutta käytetään työmarkkinoilla hyväksi. Suora puhe ja epäoikeudenmukaisuuksien osoittaminen ovat näyttelijöille tapa minimoida työttömyysriskiä pitkällä tähtäimellä ja parantaa freelancenäyttelijäkunnan asemaa. H4 kertoo kohdanneensa häikäilemätöntä ”kusetusta”, mikä on johtanut konflikteihin:

*"(Konflikteja tulee) raha-asioissa varmaan helposti. Ja jos mä huomaan että mua yritetään fuulata. Sitähän tässä joutuu myös koko ajan vahtimaan, että sua ei niin kun kuseteta. Että puhutaan niin ku isoista summista ja sit se summa sisältääkin niin kun vaikka lomarahan. Mikä on lakisäätöinen mikä kuuluu siihen päälle että ei sitä puhuta niin kun. Että mä oon törmännyt tämmösen että joku puhuu että sä saat kolmesataa siitä per esitys. Sit se yhtäkkiä onkin niin kun se 260 onkin se palkka ja sit siinä joku, et hei kamoon älä puhu tommosia lukuja et jos se, et se on, ja mä kyllä uskallan sanoa, että en mä kyllä sitä sano että kieltäytyisinkö, siinäkin tapauksessa missä tää tuli niin mä oisin varmaan suostunu siihen että se palkka on 267 euroo mut mua ärsyttää semmonen että mua yritetään, että mä ymmärrän sen jotenkin väärin tai mä luulen että mulle ollaan niin kun todella ystävällisiä ja sit se onkin niin kun et hei täähän onkin, tää kuuluu asiaan et ei tää oo mikään palkinto sulta." H4; M.R.*

Näyttelijät kertovat välttävänsä ”hankalaksi” leimautumista, sillä se vaikeuttaa työnsaantia yksittäisissä teattereissa tai tiettyjen toimijoiden produktioissa koko loppu-uran ajan. Aina leimaa ei voi kuitenkaan välttää, jos haluaa puolustaa itseään ja ammattikuntaansa.

Joustavuuden haaste työttömyysriskin osalta on freelancenäyttelijälle se, että hänet voidaan korvata. ”Tulijoita kyllä on”, heille sanotaan, mikäli työsopimuksen ehdot eivät miellytä. Prekaarissa työssä vallitsee ”winner takes all”-periaate eli voittajan markkinat (Sennett 2007, 53). Työtä tarjotaan sille, jolla sitä nähdään jo olevan. Sama sääntö pätee taiteen alalla. Tunnetuille näyttelijöille tarjotaan töitä, siis niille suosituille ”nimille”, joilla töitä on ennestäänkin.

*”Tää voi kuulostaa hirveen katkeralta mutta mun mielestä se oli tylsää että Suomessa on paljon hyviä näyttelijöitä ja sitten koko ajan samat naamat jok’ikisessä jutussa että miks ei voi vähän vaihdella. Oishan se nyt kaikelle kansallekin mielenkiintoisempaa kun menee elokuvatkin sekasin -- ” H5; M.R.*

*”-- Yle ottaa niin ku Helsingistä näyttelijöitä ja maksaa niille sitten hotellit ja matkakorvaukset kun meitä on 70 freelanceria täällä Tampereella. Että sitä niin ku ihmettelee mutta se on tietysti et nimiä ja tuttuja ja näin --” H2*

Työttömyysriskissä itsensä johtaminen vaatii siis tilanteen ja oman haavoittuvuuden hyväksyntää, ehtymätöntä sinnikkyyttä sekä varasuunnitelmia. Olennaista on resilienssi, eli kyky palautua pettymyksistä tai vaikeuksista. Näyttelijä Kati Outinen jakaa kokemuksen haastattelemieni näyttelijöiden kanssa ja nimittää sitä yhteiskunnan raadollisuudeksi (Yle Uutiset 30.10.2016). Outinen jäi Teatterikorkeakoulun professuurin päätyttyä työttömäksi ja etsi itselleen töitä työvoimaviranomaisen avulla. Työllistymisen sijaan hän kohtasi epäilyä ja epäoikeudenmukaista määrittelyksi tulemistä. Hänet nimettiin itsensä työllistäjäksi, sillä hän oli työllistynyt freelancerina erilaisiin keikkahommiin. Ikävän kokemuksen jälkeen hän ryhtyikin työllistämään itse itsensä toiminimen kautta. Haastatteleman näyttelijät tukeutuvat näyttelijäyhdistykseen, perheeseensä tai ammattiliittoon saadakseen apuvälineitä jatkaa työurallaan.

TE-toimistossa ei ymmärretä näyttelijän ammatin luonnetta ja laatua. Työtön näyttelijä putoaakin lomakkeiden ja määrittelyjen rakoihin, sillä hänen työelämänsä ei vastaa niitä

odotuksia, joita järjestelmä asettaa. Työttömyysriskin toteutumista johdetaan oikealla sanastolla ja strategialla.

*"-- mulla oli kerran yks semmonen tosi hyvä (TE-toimiston asiantuntija) et joo kato mä ymmärrän, -- koska ainahan ne ei myöskään ymmärrä siellä sitä koko hommaa, ja sit, ei missään nimessä pidä käyttää sanaa freelance, et sä oot aina työtön työnhakija, koska sit jos sä oot freelance niin aha, siis työllistät itse itsesi, mut sit mä aina sanon siellä että joo mä itse haen omat työni että mulla on ne kontaktit että mistä mä niin ku haen niitä töitä." H1; M.R.*

*"-- kun se on jotenkin niin että ne pitää ensin itse päässä ymmärtää just esimerkiks semmonen että älä vaan sano että työllistät itsesi. Et pitää niin ku ymmärtää et se on huono asia. Et ei, sitä termiä ei saa käyttää. Et mitä termiä, mitkä termit on vaarallisia, ja semmosia et käytäntö on opettanu ja kuullu joltakin --" H2*

Freelancenäyttelijän on pyrittävä olemaan järjestelmän peloton ulkopuolinen ja pystyttävä ohjaamaan työelämänsä kulkua sekä työttömyysriskin minimoimista siitä huolimatta, ettei työn ominaispiirteet noudata konventionaalisen työn mallia. Koettujen epäoikeudenmukaisuuksien jälkeisellä aggressiollakin on paikkansa. H3 ei ole asiointunut TE-toimiston kanssa seuraavassa kuvatussa kokemuksen jälkeen:

*"Kun mä oon käyny siellä (TE-toimistossa) joskus, mä olin yhen kesän työttömänä työnhakijana. -- se niin kun lähtökohtaisesti semmonen epäily, ja semmonen suhtautuminen että mä oon siellä kusettamassa. -- Ja sit se on ihan naurettava kun mä esimerkiksi, -- yks kuvauspäivä mistä mä saan tosi suuren summan, kun se on tämmönen kontrolloitu työ niin, tai kontrolloitu työaika. Kun mähän oon sitä varten tehny viikon töitä ja niitähän ei lasketa mihinkään. Et niitä ei tavallaan oo olemassa. Et sit on vaan se yksi päivä. Niin se on niin naurettavaa pelleilyä myöskin sit tää että mitä termiä missäkin käytät että se mahtuu johonkin lomakkeeseen. Niin sillä ei ole niin kun mitään tekemistä mun elämäni kanssa, sillä touhulla." H3*

Työttömyysriskin hallinnassa merkittävä itsensä johtamisen ulottuvuus on työelämä tietous, jota kokemus kerryttää. Näyttelijäliitto yhdessä muiden luovien alojen ammattiliittojen kanssa tuottaa itsensä työllistämistä koskevaa materiaalia ja kouluttaa jäseniään. Näyttelijät osallistuvat koulutuksiin, lukevat oppaat ja omaksuvat muuttuvan työelämän tietoutta.

Työttömyys ja toisaalta ylityöllistymisen kaudet ovat suuria uhkia freelancerin terveydelle ja hyvinvoinnille. Kun taloudellinen tilanne on kaikesta introspektiivisestä suojautumisesta huolimatta synkkä tai kalenteri ammottaa tyhjyyttään, tulevaisuus on ratkaisematon. Huoli

riskeistä kasvaa ja murentaa omanarvontuntoa (Sennett 2002, 103). Mahdollisuudet rapautuvat, verkoston hyödyt kirpoavat otteesta ja oman johtajuuden keinot eivät pure. Jäljellä vain on mahdollisuus odottaa uutta muutosta, jonka suunta on kuin onkin hennosti omissa sormenpäissä.

*"No siis oli mulla tosiaan esimerkiksi se yksi vuosi kun mä olin ihan maani myynyt, siinä oli pari semmosta vastoinkäymistä työnhaussa, ja semmosia mun mielestä vähän epäreiluja juttuja, että tulee just se että mä en saa enää ikinä mitään töitä mistään, kukaan ei halua mua mihinkään. Et sehän niin ku saattaa tulla koska vaan takasin. Vaikka nyt ei oo just sellanen olo. Mut se taas johtuu siitä että nyt on tietoo tulevasta. Mut se hetki kun ei oo tietoo mistään, et mistä sä saat sen seuraavan palkan. Vaikka sulla oiskin se 500 päivää ansiosidonnaista. Niin silti se ahistaa, et se ei oo niin ku pelkästään se että mulla ei oo rahaa elämiseen, vaikka oiskin, niin ku se on jotenkin se ammatti-identiteetti, ja niin kun niin määrittelee sitä omaakin identiteettiä, tai siis se että jos sä et tee töitä niin sit sä et oo mitään ja kukaan, sua ei nähä missään ja sit sä et oo niin ku työkentällä olemassa kun sua ei voi nähä missään. Se on jotenkin hullua. Vaikka ei se välttämättä niin mee mutta kyllä se joskus meneekin niin."*  
H1

Työttömän positio ei ole näyttelijöille millään tapaa miellyttävä. Sen ”pakko-omaksumista” (Anttila & Suoranta 2007, 75) vältetään etsimällä tarvittaessa muiden alojen töitä tai tuottamalla omia taiteellisia produktioita. Naisnäyttelijät kertoivat myös sukupuoleen liittyviä työttömyysriskeistä ja niihin suhtautumisesta. Sukupuoli nähdään kulttuurisena ja yhteiskunnallisena työttömyysriskiä lisäävänä konstruktiona. Erityisesti äitiys sekä näytelmäkirjallisuuden rajallinen roolivalikoima keski-ikäisille ja sen ylittäneille naisille puhuttivat. H2 kertoi kokeneensa 40-vuotiaana ikärasismia etsiessään työtä teattereista.

*"Ja siitä sitten olikin aika kriisi mulle, henkisesti se että tajuta että mä oon neljäkymppinen, ja kun neljäkymppiselle (naiselle) on huonosti näytelmäkirjallisuudessa töitä, tai siis rooleja, -- olin ollu 16 vuotta lähes siinä kiinnityksellä -- yhtäkkiä kun ei ollukaan mitään niin se oli tosi suuri kriisin paikka mulle henkisesti et olenks mä olemassa. Et ku tuntu että mua ei oo olemassa kun ei mua kukaan kysy ja mä soitin joka paikkaan, tein todella paljon töitä niin kun yritin saada töitä. Ja sit se vastaus oli että kun sulla on toi ikä. Et kun sä olet niin pahassa iässä."* H2

H2 löysi lopulta ratkaisun itsensä työllistäjyydestä. Hän liittyi osuuskuntaan mahdollistaakseen itsenäisen työskentelyn.

Tutkimukseen osallistuneet näyttelijät, niin naiset kuin miehetkin, ovat kokeneet työttömyyden tai vajaatyöllisyyden ongelmaksi jossakin vaiheessa työurallaan. Ne näyttelijät, jotka ovat tyytyväisiä työtilanteeseensa, eivät osallistu yhdistyksen toimintaan yhtä aktiivisesti kuin sellaiset freelancerit, jotka tuntevat jonkin hiertävän työelämässään. H1 otti tämän esiin kysyessäni erityisesti nais- ja miesnäyttelijöiden tilanteiden eroista sekä siitä, miksi yhdistyksen miesjäsenet eivät olleet yhtä kiinnostuneita haastattelututkimuksesta kuin naiset: ”-- siinä varmasti myös semmonen kokemus että miehillä on sitä duunia paremmin ettei koeta myöskään sitä niin tärkeeks sitä että pitäis ajaa näitä asioita eteenpäin.” (H1; M.R.) Näyttelijöiden sukupuolikäsitykset ovat tutkimukseen osallistuneiden miesten (2 miestä, 5 naista) vähäisen määrän vuoksi kattavan analyysin ulottumattomissa, mutta säilyvät yhä mielenkiintoa herättävänä taustaväriä näyttelijöiden työelämän tarkastelussa.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksessa kokoan yhteen kokemuksia työstä. Analyysin tarkoituksena on ollut tunnistaa näyttelijäfreelancereille merkittäviä teemoja työssä. Olen tulkinut ja analysoinut seuraavia teemoja: työmoraali ja vastuunkanto, ammattitaidon kehittäminen, verkostoituminen, toimeentulosta neuvottelemine ja työttömyysriskin minimoiminen. Näiden teemojen kautta esitän tutkielman löydöksenä transmodernin näyttelijän, joka toimii individualistisena, monialaisena itsensä johtajana kollektiivisen näyttelijäkulttuurin puitteissa. Kulttuurin sisään rakentuva kollektiivisuus osoittautuu välttämättömäksi puskurielementiksi sirpaleisessa työelämässä. Yhteen sulautuvat itsensä johtajuuden keinot sekä kollektiivisuus luovat kertomuksille jatkumoa ja edesauttavat näyttelijöiden hyvinvointia.

Oman työelämänsä johtajaksi asettumalla näyttelijäfreelancer liikkuu työssä eteenpäin kouluttautuen, verkostoituen ja ottaen vastuun kokonaisuudesta. Johtajuuteen liittyä ylivoimaisuus: on uskottava siihen, että itse hoitaa oikein ja parhaalla mahdollisella tiedolla. Johtaja ottaa vastuun työmoraalistaan, ammatillisesta kehittämisestä, verkostossa toimimisesta, toimeentulon hallinnasta sekä työttömyysriskistä. Näiden lomassa kulkevat pienempinä mutta erittäin merkittävinä kertomuksina työhyvinvoinnin edistäminen, taiteilijuuden kehittäminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Konkreettisten

johtajuuskeinojen valikoima on lähes rajaton ja määräytyy kullekin näyttelijälle muun muassa työhistorian ja osaamisen suomien mahdollisuuksien mukaan.

Itsensä johtaminen tehdään joustotarpeet ja -vaatimukset huomioiden. Johtajapositio on henkilökohtaisesta ja haavoittuvaisesta "minästä" etäännytetty subjektipositio, jossa korostuvat päätöksenteko ja valmius kamppailla oman työn ja uran puolesta. Johtaja kehittyy ja menestyy, tai vähintäänkin oppii hyväksymään epävarmuuden ja pärjäämään joustavan työelämän riskien keskellä. Johtaja pysäyttää joustavan järjestyksen vaatimuksesta johtuvan ajalehtimisensä, toisin sanoen hallitsemattoman muutoksen. Muutoksen suunta halutaan määrittää itse. (Sennett 2002, 27.) Postmoderni on palauttanut yksilön moraalisen vastuun omasta elämästään hänelle itselleen – ei ole enää auktoriteettia, jota seurata. Yksilöt joutuvat hyväksymään ja luottamaan omaan subjektiivisuuteensa. (Bauman 1996, 43.) Itsensä johtajuus on kuitenkin toisille näyttelijöille tietoisempaa kuin toisille.

Tutkimilleni yli 35-vuotiaiden ikäluokan näyttelijöille yhteisö ja ammatti-identiteetti ovat tärkeitä työvälineitä. Työelämän individualisaatio ei haurastuta täysin käsityksiä itsestä ammattilaisena, mutta identiteettityötä tulee tehdä koko ajan. Freelancerius on vaatinut haastatteluun osallistuneilta opettelua, sillä he eivät koulutuksestaan saaneet kaikkia työllistymisessä ja itsensä johtamisessa tarvittavia eväitä. Voimattomuuteen haetaan ratkaisua kollektiiveista, eikä näyttelijäfreelancer ei toimi itsenäisestä työmarkkina-asemastaan huolimatta kaikesta irrallaan. Näyttelijät asemoivat itsensä jäseneksi useisiin työelämäyhteisöihin. Jäsenenä heillä on mahdollisuuksia työllistyä, saada oikeudellista turvaa, vahvistaa työhyvinvointiaan, auttaa, saada apua ja keskustella, toteuttaa taiteellisia produktioita, päästä vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin yhteiskunnallisella tasolla sekä tehdä laadukkaita tuotantoja. Yhteisöissä piilevät voimavarat valjastetaan käyttöön virittäytymällä niiden osaksi. Jäsenyys neuvotellaan, sillä se nähdään mahdollisuutena luoda muuten epävarmaan elämään rakenteita. Prekarisaatio tuo mukanaan jaetun kokemuksen työn ja toimeentulon epävarmuudesta, silppuisuudesta, päällekkäisyydestä ja aukkoisuudesta. (kts. esim. Haapala 2016.) Kollektiivisuudesta ja verkostosta haetaan ratkaisua työelämän hiertäviin kohtiin. Sillä pyritään vastaamaan ihmisen ihannetyypille esitettävään ajanhallinnan ja elämän lyhytjänteisyyden haasteeseen (Sennett 2007). Mahdollisuuksien verkostossa tiheästi vuorottelevat työsuhteiden sekä -tehtävien alut ja loput sijoittuvat sosiaaliseen jatkumoon, kun kokemuksia pystytään jakamaan.

Joidenkin tiiviiden intentionaalisten yhteisöjen, kuten työtä tarjoavien kommuunien, kohdalla on nostettu esiin käytännön tasolla tapahtuvan toiminnan ongelmat. (Clay 2017). Silppuisessa (työ)elämässä yhteisöjen ääreen hakeutuvat erityisesti ne unelmoijat, nomadit ja ajautujat, joilla on vaikeuksia tarttua toimeen ja puurtaa läpi kohdattujen haasteiden. Ehkä keinotekoista yhteisöä lähestytään siksi, että sen äärellä yksilön elämään ja toimintaan sisäänkirjoitetun vastuun toivotaan sulautuvan pois jaettuun epähierarkiaan. Vastuunkannon hetkillä he lähtevät mieluummin etsimään uutta kollektiivia. Näyttelijät eivät kuitenkaan osoita mitään tämän suuntaista taipumusta työelämäyhteisöissään, päinvastoin. He vaikuttavat erittäin sitoutuneilta työhönsä ja siihen liittyviin verkostoihin. Lieveilmiöt ja kamppailut kohdataan, ja niistä päästään yhdessä yli. Vastuuta kannetaan myös kollegasta. Ehkä kuitenkin juuri tästä vahvasta sisäpiiristä johtuen näyttelijät kertovat työelämässä koettujen mahdollisuuksien ja velvollisuuksien reunamilla vaanivasta ulkopuolisuudesta suhteessa työnantajiin, työmarkkinajärjestelmään tai yhteiskunnalliseen järjestykseen. Mieleeni tulee Pierre Bourdieun symbolinen väkivalta, jonka kokemusta näyttelijät pyrkivät tuomaan esiin mutta jota ei aivan haluta ääneen sanoa (kts. Heiskala 2000, 178). Symbolinen väkivalta tekee alistettujen ihmisryhmien kokemusten kommunikoinnin vaikeaksi tai mahdottomaksi.

Se ei siis ole muuttuva maailma itsessään, joka ajaa näyttelijät asemoimaan itsensä marginaaliin, ulkopuoliseen positioon. Ulkopuoliseksi asetutaan, koska aseointi on keino suojella itseä selittämättömän epäoikeudenmukaisuuden aiheuttaman turvattomuuden äärellä. Näyttelijän työtä tehdään mitä suurimmassa määrin omalla keholla, persoonalla ja äänellä. Suojakalvo on muita työnkuvia ohuempi haavoittuvan minän ja työn välillä. Tämä suojakalvo on kuitenkin ohentunut myös muussa työssä. Suorittavan työn jälkeisessä työelämässä vaaditaan yhä enemmän persoonaa ja emotionaalisia voimavaroja.

Haastatteluissa vahvin ja yhtenäisin narratiivi syntyi näyttelijyyden, siihen liittyvän näyttelijäkulttuurin ja sen synnyttämien toimijuuskäsitysten ympärille. Näyttelijäisyys on enemmän kuin ammatti-identiteetti. Se osoittautui haastateltaville välttämättömäksi, vankkumattomaksi ja elimelliseksi osaksi itseä. Freelancerit sitoutuvat näyttelijyyteen ja nojaavat epävarmuuden keskellä uranarratiiviin. Analyysissa argumentoimani itsensä johtajuuden teemat asettuvat näyttelijäiskertomuksen sisälle. Näyttelijä tarvitsee ympärilleen muita ihmisiä, kollegoja ja samanmielisiä, jotka ymmärtävät työelämän silppuisuuden ja taidetyön erityisyyden. Otollisessa ekosysteemissä freelancenäyttelijä kukoistaa yksilöllisenä,

omaaänisenä taiteilijana. Tämä ekosysteemi on transmodernin toimijan ideaalimaailma. Vahingollinen sosiaalinen ympäristö puolestaan murentaa maan näyttelijän jalkojen alta, eikä hän pysty jatkamaan työssään. Kyseinen dystopia on joillekin arkitodellisuutta.

Johtaja ei ole erehtymätön tai horjumaton omaa elämäänsä koskevissa valinnoissa. Osa haastatelluista koki jääneensä freelancereiksi vastoin tahtoaan. Myös muilla aloilla työskenteleminen ja sairastaminen syövyttävät itseään johtavan näyttelijän positiivista minäkuvaan. Freelancenäyttelijän yksilöllinen ote ei yllä yhteiskunnalliselle tasolle ja muuttamaan siellä vallitsevia epäoikeudenmukaisia käytäntöjä. Näyttelijät tuottavat puheessaan itse itseään koskevaa toiseutta, erilaisuutta ja marginaalisuutta. Näyttelijät tekevät sosioekonomiseen asemaan ja kulttuuriseen asemaan perustuvia rajoituksia suhteessa muihin yhteiskunnallisiin ryhmiin. He kokevat, että on olemassa jokin heidän oma sisäryhmänsä, jolle on vastaavasti ulkoryhmänsä. H6 asemoi erään ulkoryhmän poliittiselle kentälle, antaen erottelulle ja ryhmien väliselle suhteelle etäisen, negatiivisen sävyn, jossa näyttelijöiden arvoa ei tunnusteta. “-- Siinä nyt on tietysti määrättyjen oikeistolaisten piirien painostus niin kova siinä politiikassa, ne on [näyttelijöistä] sitä mieltä että roskasakki mikä roskasakki.” H6; M.R.

Näyttelijät luovat kertomuksillaan itsensä johtamisesta yhteyksiä muutoin irrallisilta vaikuttavien työelämän osa-alueiden välille. Sennettin (2002, 46) mukaan joustavat työelämän uudet rakenteet ovat synnyttäneet uutta valtajärjestystä, joka ohjaa uustyöläisten kollektiivista kohti työelämään mukautumattomien yhteiskunnallisten järjestelmien ulkokehää. Palautumisaika muutosten välillä jää liian lyhyeksi, jotta arkeen syntyisi tarpeellista kaavamaisuutta. Työelämä ei itsessään tuota ”jatkuvuuden kertomusta” (emt., 88). Omat kyvyt on todistettava aina uudestaan ja ansaittava uusi paikka järjestelmässä. Näyttelijöiden työelämäkertomuksista käy ilmi, että he edustavat muuttuneen työn tekijöitä. Puhutaan muuttuvasta työstä, mutta muutos on jo suurelle osalle tosiasia. Rakenteet eivät kuitenkaan seuraa perässä. Edelleen puhutaan siitä, että tarvitaan järjestelmien, lainsäädännön, asenneilmapiirin ja organisaatioiden muutoksia, sillä työn muutos on tulossa. (Hoikkala & Salasvuo 2006, 7.) Muutos ja uusi ovat kuitenkin jo täällä. Näyttelijäfreelancerit tekevät muuttunutta työtä, mutta joutuvat toimimaan vanhoilla säännöillä. Vanhan ja uuden maailman välinen kuilu sulkeutuu hitaasti. Sitä odotellessa freelancerit tasapainottelevat kahden maailman välissä.

## Tutkimuksen arviointi

Olen tarkistanut tutkimuksen lähtökohtia ja suuntaa sekä tutkijan asemaani monta kertaa tutkimuksen aikana. Tutkimusprosessin aikana olen saanut käyttööni useita uunituoreita julkaisuja, jotka ovat vahvistaneet luottamustani työhön ja täydentäneet tietämystäni työmarkkinoista sekä freelancenäyttelijöistä. Kirjoitusprosessi ei ole kuitenkaan ollut mutkaton. Pitkään arkailin kirjoittaa tekemistäni havainnoista, sillä tiesin, että haastatteluun osallistuneet ja freelancenäyttelijät laajemminkin odottivat tutkielman valmistumista. Tutkielma ei tuntunut pelkältä opinnäytetyöltä, vaan siihen oli kiteytynyt myös näyttelijäyhteisöä koskevaa tiedollista arvoa.

Tutkimusraportti on syntynyt kymmenien ja taas kymmenien kertomustulkintojen kautta. Kerronnallisuus on ollut jatkuvasti läsnä tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Olen havainnut, että kertomuksen jatkuvasti uusiutuva muoto yllättää kertojansakin aina uudelleen, vaikka tarina pysyy samana. Tätä havaintoa kunnioitan analyysissä pitämällä mielessä, että näyttelijöiden kertomukset ja niiden yksityiskohtien tarkkuus eivät ole aina esillä suunnitellusti tai ainakaan ennalta päätetyssä mittakaavassa. Narratiivinen ote on merkinnyt sitä, että tutkimuksen eteneminen ja siinä esitetyt tulkinnat ovat hyvin voimakkaasti tutkijariippuvaisia. Olen näin ollen toiminut itsekin tutkimukseen liittyvän henkilöityneen työn piirissä, ja ollut siitä hyvin tietoinen. Tutkittaviin samastumista välttääkseni olen keskustellut ilmiöstä ja tutkielmasta monialaisissa yhteyksissä ja pyrkinyt kyseenalaistamaan erityisesti niitä löydöksiä, joita pidin erityisen oivallisina. Olisin kuitenkin voinut tehdä tätä vielä enemmän erityisesti akateemisessa, työelämän tutkimuksen ympäristössä.

Olen kielellisessä tutkimusprosessissa etsinyt parhaita ja tarkimpia mahdollisia tapoja ilmaista tulkitsemiani kertomuksia. Paneuduin tähän jo ennen analyysia, sillä kiinnitin erityistä huomiota tutkittavien kanssa keskusteluun ennen haastattelua. Vilma Hännisen (2015, 181) mukaan yksi tärkeimmistä eettisistä näkökohdista kertomuksen tutkimuksessa onkin haastateltavien riittävä informointi ennen haastattelun alkua. Tilanteella ja kertomisella on imu, joka vie usein mennessään niin kuulijan kuin kertojan itsensäkin. Monet asiat saattavat haastattelussa "lipsahtaa". Erityisesti oman elämänkulun kohokohtia ja työ- sekä perhehistoriaa käsittelevät kertomukset ovat kertojilleen hyvin henkilökohtaisia. Niiden paljastaminen tekee heidät haavoittuvaisiksi. En halunnut tehdä väkivaltaa haastateltavien kertomuksille enkä

heidän käsityksille omasta työstään. Pysin käsittelemään aineistoa tästä lähtökohdasta kaikella minulle suodulla sosiaalisella älykkyydellä ja kunnioituksella. Vaikka aineisto on anonymisoitu, on näyttelijäpiiri Tampereella pieni. Näyttelijäyhteisön sisältä käsin haastateltavien tunnistaminen saattaisi olla mahdollista esimerkiksi sanavalintojen perusteella. Olen kuitenkin pohtinut tarkasti tutkielmaan liittämäni lainausten mahdollista vahingollisuutta haastateltavalle, mikäli tunnistaminen tapahtuisikin. En näe, että kertomuksilla voisi olla merkittävää taloudellista tai sosiaalista haittaa näyttelijöille itselleen.

Pieni haastateltavien lukumäärä merkitsee sitä, ettei tutkimuksen tulos ole yleistettävissä suomalaiselle freelancenäyttelijäkentälle laajasti. Se on kuitenkin tietoinen valinta. Tutkielma täydentää näkökulmallaan muun muassa Suomen Näyttelijäliiton, Teatterin tiedotuskeskuksen ja Teatterimuseon vuonna 2016 toteuttamaan laajaa kyselytutkimusta (Suomen Näyttelijäliitto 2016), ja tarjoaa siihen ilmiötä lähempää tarkastelevia kertomuksia yksilönäkökulmasta. Aiheen äärellä riittääkin erilaisia tulokulmia raivattavaksi. Olisi toisen tutkimuksen aihe tarkastella esimerkiksi sitä, millainen on Suomen Näyttelijäliiton erityislaatu prekaarin työelämän keskellä kollektiivisuutta ja vastuuntuntoa advokoivana liikkeenä. Julkisuudessa kiertää sana Suomen merkittävimmän kansalaisliikkeen, ay-liikkeen, kriisistä. (Kevätsalo 2010, 188). Näyttelijäliitto ei ainakaan seitsemän jäsenensä kertomusten perusteella ole romahtamisen partaalla, vaan tarjoaa jäsenille erittäin vahvan ponnistuslaudan uuteen työhön.

## LÄHTEET

- Ahponen, Pirkko-Liisa & Cantell, Timo (1996) Johdanto. Teoksessa Zygmunt Bauman. Postmodernin lumo. Tampere: Vastapaino. 5–21.
- Alanko-Kahiluoto, Outi (2015) Ongelmallinen esitys itsensä työllistävästä läpi eduskunnassa. Blogikirjoitus, 9.12.2015. <http://www.outialanko.fi/blogi/ongelmallinen-esitys-itsens%C3%A4-ty%C3%B6list%C3%A4vist%C3%A4-l%C3%A4pi-valiokunnassa>. Viitattu 3.3.2016.
- Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Anttila, Pirkko (2006) Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi. HAMK Kudos –kurssin verkkomateriaali. [http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/tutkiva-toiminta/PublishingImages/Sivut/12-ilmion-tulkitseminen/HAMK\\_12\\_Analyysit\\_III.pdf](http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/tutkiva-toiminta/PublishingImages/Sivut/12-ilmion-tulkitseminen/HAMK_12_Analyysit_III.pdf). Viitattu 1.2.2017.
- Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (toim.) (2007) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väkiavoimakas no. 20. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2007.
- Auer, Peter & Cazes, Sandrine (2000) The resilience of the long-term employment relationship: evidence from the industrialized countries. *International Labour Review* 139(4): 379–408.
- Bauman, Zygmunt (1992) *Intimations of postmodernity*. Lontoo: Routledge.
- Bauman, Zygmunt (1996) *Postmodernin lumo*. Tampere: Vastapaino.
- Bauman, Zygmunt (2002) *Notkea moderni*. Tampere: Vastapaino.
- Bauman Zygmunt (2005) *Liquid life*. Cambridge: Polity.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Éve (2005) *The new spirit of capitalism*. Lontoo: Verso
- Burr, Vivien (1995) *An introduction to social constructionism*. Lontoo: Routledge.
- Burr, Vivien (2015) *Social Constructionism*. Lontoo: Routledge.
- Butler, Judith (2004) *Precarious life. The powers of mourning and violence*. Lontoo: Verso.
- Castells, Manuel (1996) *The information age: Economy, society and culture. Vol 1: The rise of the network society*. Oxford: Blackwell.
- Clay, Alexa (2017) *Utopia Inc. Aeon*. <https://aeon.co/essays/like-start-ups-most-intentional-communities-fail-why>. Viitattu 20.3.2017.
- Cronberg, Tarja (2010) *Uuden työn politiikka*. Helsinki: Siltala.
- Cuporen teatteriselvitys 2006. Suomalaisen teatterin tulevaisuus teatterintekijöiden ja kuntien silmin. Cuporen julkaisuja 14/2006.
- Dawson, Matt (2010) *Bauman, Beck, Giddens and our understanding of politics in late modernity*

Doogan, Kevin (2001) Insecurity and long-term employment. *Work, Employment and Society* 15(3): 419–41.

Doogan, Kevin (2009) *New Capitalism?* Cambridge: Polity Press.

Eriksson, Kai (2009) *Maailma ilman ulkopuolta*. Helsinki: Gaudeamus.

Fevre, Ralph (2007) Employment insecurity and social theory: the power of nightmares. *Work, Employment and Society* 21(3): 517–35.

Fraser, Nancy (2003) Social injustice in the age of identity politics: redistribution, recognition, and participation. Teoksessa Nancy Fraser & Axel Honneth. *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*. Lontoo: Verso. 7–109.

Gauntlett, David (2002), *Media, Gender and Identity: An Introduction*, Routledge, London and New York. <http://www.theory.org.uk/giddens3.htm>. Viitattu 5.1.2017.

Haapala, Laura (2016) *Joustava työ, epävarma elämä*. Helsinki: Like.

Hanhinen, Taina (2010) *Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Tampere: Tampere University Press. *Acta Universitatis Tamperensis* 1571.

Haunschild, Axel & Eikhof, Doris (2010) *Bringing Creativity to Market: Actors a Self-Employed Employees*. Teoksessa Alan McKinley & Chris Smith (toim.) *Creative labour. Working in the Creative Industries*. Basingstoke: Palgrave. 156–173.

Heidegren, Carl-Göran (2004) Recognition and social theory. *Acta Sociologica* 47:4. 365-373.

Heikkinen, Hannu L. T. (2015) *Kerronnallinen tutkimus*. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus. 149-167.

Heiskala, Risto (2000) *Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktionistista synteisiä yhteiskuntateoriassa*. Helsinki: Gaudeamus.

Helsingin Sanomat 28.10.2016. Työuralle on tärkeintä joustavuus. *Talous A* 33.

Helsingin Sanomat 16.2.2017. Tehtävien lykkääminen viime hetkeen ei ole laiskuutta vaan myös addiktoiva tapa – ja työelämä ruokkii sitä, sanoo asiantuntija. *Elämä*. <http://www.hs.fi/elama/art-2000005089340.html>. Viitattu 17.2.2017.

Herman, David (2009) *Basic elements of narrative*. Oxford: Wiley Blackwell.

Hoikkala, Tommi & Salasvuo, Mikko (toim.) (2006) *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/prekaariruoska.pdf>. Viitattu 16.10.2016.

Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005) *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.

- Houni, Pia (2000) Näyttelijäidentiteetti. Tulkintoja omaelämäkerrallisista puhenäkökulmista. Acta Scenica 5. Teatterikorkeakoulu.
- Houni, Pia & Ansio, Heli (toim.) (2013) Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. Työterveyslaitos.
- Houni, Pia & Ansio, Heli (2014) Taiteilijan ammatti tänään – tietoja, taitoja, diskursseja. Yhteiskuntapolitiikka 79:4. 375–387.
- Hyvärinen, Matti (2006) Towards a conceptual history of narrative. <http://www.uta.fi/yky/yhteystiedot/henkilökunta/mattikhyvarinen/index/TCH-hyvarinen.pdf>. Viitattu 20.2.2017.
- Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 90-118.
- Hänninen, Vilma (2015) Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 168-184.
- Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (2015) Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa Eeva Jokinen & Juhana Venäläinen (toim.) Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylän yliopisto. 7-30.
- Julkunen, Raija (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2010) Sosiaalista turvaa sovittu. Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino. 65–76.
- Kasvio, Antti (2014) Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kela (2016) Perustulokokeilu 2017-2018. <http://www.kela.fi/perustulokokeilu-2017-2018>. Viitattu 5.1.2017.
- Kevätsalo, Kimmo (2010) Työnantaja ja työntekijä muutoksessa. Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino. 167–197.
- Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2006) Prekariaatti. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto. 378–383.
- Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2009) Paskaduunista barrikadille – prekariaatin julistus. Helsinki: Like

Kujala, Tiina (2007) Kerronnallinen tutkimus opettajien ikääntymisestä. Teoksessa Syrjäläinen, Eija & Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press. 13-39.

Kulttuuripolitiikan strategia 2020. Opetusministeriön julkaisuja 2009:12. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm12.pdf?lang=fi>. Viitattu 18.3.2016.

Lepistö, Vappu (1991) Kuvataiteilija taidemaailmassa. Tapaustutkimus kuvataiteellisen toiminnan sosiaalipsykologisista merkityksistä. Helsinki: Tutkijaliitto.

Lyotard, Jean-François (1985) Tieto postmodernissa yhteiskunnassa. Tampere: Vastapaino.

Lähteenmäki, Liisa (2007): Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaätelyinä. Teoksessa Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta (toim.) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki Voimakas 20. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.

Malmsten, Annukka (2007) Rajaaminen. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus. 57–73.

Marazzi, Christian (2015) Finanssikapitalismin väkivalta. Helsinki: Tutkijaliitto.

Mela (2016) Apurahansaajat. <https://www.mela.fi/fi/apurahansaajat>. Viitattu 2.1.2017.

Menger, Pierre-Michel (2014) The economics of creativity. Art and achievement under uncertainty. Cambridge: Harvard University Press.

Meteli 3/2016. TEME-ammattiliiton jäsenlehti.

Miller, Jody & Glassner, Barry (2004) The “inside” and the “outside”. Finding realities in interviews. Teoksessa David Silverman (toim.) Qualitative research. Lontoo: Sage. 125-139.

Neck, Christopher P. & Manz, Charles C. (2007) Mastering Self Leadership: Empowering yourself for personal excellence. London: Pearson.

Neck, Christopher P. & Manz, Charles C. & Jeffery D. Houghton (2017) Self-leadership: The definitive guide to personal excellence. Sage: London.

Oinaala, Anu & Ruokolainen, Vilja (2013) Vapaan kentän jäljillä. Tutkimus teatterin, tanssin, sirkuksen sekä performanssi- ja esitystaiteen vapaasta kentästä. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäitiö. Cuporen verkkojulkaisuja 20.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2015) Opetus- ja kulttuuriministeriön lausunto eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain ja työttömyysturvalain muuttamisesta (HE 94/2015) <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2015-AK-32575.pdf>. Viitattu 3.3.2016.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016a) Taide- ja kulttuurihallinnon valtionavustuspolitiikan uudistaminen. Tiedote 28.6.2016.

[http://www.minedu.fi/OPM/Kulttuuri/kulttuuripolitiikka/linjaukset\\_ohjelmat\\_ja\\_hankkeet/avustuspolitiikka/index.html](http://www.minedu.fi/OPM/Kulttuuri/kulttuuripolitiikka/linjaukset_ohjelmat_ja_hankkeet/avustuspolitiikka/index.html). Viitattu 4.8.2016.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016b) Taiteen ja kulttuurin valtionosuuspolitiikan uudistus. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:17.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm17.pdf?lang=fi>. Viitattu 16.2.2017.

Pirttilä, Ilkka & Nikkilä, Riku (2007) Luova työ kollektiivisena työnä. Teoksessa Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 71–89.

Pirttilä, Ilkka & Houni, Pia (2011a) Sukupolvidynamiikka ja suomalainen teatterityö. Hallinnon tutkimus 30(2). 143-157.

Pirttilä, Ilkka & Houni, Pia (2011b) Miten sujuu suomalainen teatterityö. Työterveyslaitos. [https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6174.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6174.pdf). Viitattu 29.3.2016.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon tutkimus 31:3. 171–188.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 53:1. 45–63.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus.

Rantanen, Maaria (2002) Näyttelijän työnkuvan ulottuvuudet. Teoksessa Pia Houni & Pentti Paavolainen (toim.) Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina. Acta Scenica 10. Teatterikorkeakoulu. 159–183.

Rantanen, Maaria (2006) Takki väärinpäin ja sielu riekaleina. Näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja -uupumuksesta. Acta Scenica. Teatterikorkeakoulu.

Rautiainen, Pauli (2008) Suomalainen taiteilijatuki. Valtion suora ja välillinen taiteilijatuki taidetoimikuntien perustamisesta tähän päivään. Taiteen keskustoimikunta: Helsinki.

Ray, Christopher (2005) Individualisation and the third age. Center of rural economy discussion paper no.3. University of Newcastle upon Tyne.

Rensujeff, Kaija (2016) Vapautta ja piikkilankaa - enemmistö teatterialan taiteilijoista freelancereita. Blogikirjoitus. Kulttuuriblogi 23.8.2016. <https://kulttuuripolitiikkablogi.wordpress.com/2016/08/23/vapautta-ja-piikkilankaa-enemmisto-teatterialan-taiteilijoista-freelancereita/>. Viitattu 21.12.2016.

Roiha, Taija (2016) Taiteellisen työn prekarisaatiosta ja sukupuolesta. Blogikirjoitus. Kulttuuriblogi 15.4.2016. <https://kulttuuripolitiikkablogi.wordpress.com/2016/04/15/taiteellisen-tyon-prekarisaatiosta-ja-sukupuolesta/>. Viitattu 21.12.2016.

Roiha, Taija & Rautiainen, Pauli & Rensujeff, Kaija (2015) Taiteilijan asema ja sukupuoli. Cuporen verkkojulkaisuja 31.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) Tutkimuksen arviointi – reflektointia. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html). Viitattu 19.1.2017.

SAK (2008) Kulttuurialat - työelämän koelaboratorio. SAK:n kulttuuripoliittinen puheenvuoro. [http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Kulttuuripoliittinen\\_puheenvuoro\\_7006.pdf](http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Kulttuuripoliittinen_puheenvuoro_7006.pdf). Viitattu 18.3.2016.

Saloheimo, Jorma (2016) Oikeustiede: Epätyypillinen työsuhde. Tieteen termipankki. [http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen\\_työsuhde](http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen_työsuhde). Viitattu 17.12.2016.

Saveljeff, Anne (2016) Työelämän haasteet 40 vuotta sitten, osa 3. Meteli 3/2016. 27–32.

Silverman, David (toim.) (2004) Qualitative research. Lontoo: Sage.

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta? Tampere: Vastapaino.

Sennett, Richard (2007) Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.

Sennett, Richard (2008) The craftsman. Lontoo: Penguin Books.

Siltala, Juha (2007) Työn huonontumisen lyhyt historia - mukana uudet huononnuksat. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. 2. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.

Sitra (2016) Millainen on uusi elinvoimainen työelämä? <http://www.sitra.fi/tulevaisuus/uusi-tyo>. Viitattu 16.3.2016.

Sitra (2017) Uuden ajan työ ja toimeentulo – valoa tulevaisuuteen. Keskustelutilaisuus 12.1.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2015) Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Toimintaohjelman 2010–2014 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015: 17.

Standing, Guy (2011) The precariat. The new dangerous class. Lontoo: Bloomsbury.

Strangleman, Tim (2007) The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators. The Sociological Review 55(1): 81–103. Google Scholar Abstract

Suomen freelance-journalistit ry. (2016) Työttömyysturva. <http://www.freet.fi/freetyon-tietopankki/sosiaaliturva-2/tyottomyysturva/>. Viitattu 15.3.2016.

Suomen Näyttelijäliitto (2015) Lausunto Sosiaali- ja terveysvaliokunnalle. 25.11.2015.

Suomen Näyttelijäliitto (2016) Lähikuvassa freelancenäyttelijä. Tutkimusraportti 2016. Freelancenäyttelijöille suunnatun kyselyn tuloksia. Suomen Näyttelijäliitto, Teatterin tiedotuskeskus ja Teatterikeskus. [https://nayttelijaliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/173641d7c7ace320bfe750fe90a6cf9e/1482242335/application/pdf/1565868/Freelancenayttelijä%20lähikuvassa\\_netiti.pdf](https://nayttelijaliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/173641d7c7ace320bfe750fe90a6cf9e/1482242335/application/pdf/1565868/Freelancenayttelijä%20lähikuvassa_netiti.pdf) Viitattu 20.12.2016.

Suomen Näyttelijäliitto (2017) Liitto. <https://www.nayttelijaliitto.fi/liitto/>. Viitattu 30.1.2017.

Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) (2010) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino

Suoranta, Anu (2016) Palkansaajaliikkeestä toimeentuloliikkeeksi. *Meteli* 3/2016. 14–17.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Teatteri- ja orkesterilaki 3.8.1992/730.

Teatterin tiedotuskeskus (2016) Teatteritilastot 2015. [http://www.tinfo.fi/e-julkaisut/teatteritilastot\\_2015/](http://www.tinfo.fi/e-julkaisut/teatteritilastot_2015/). Viitattu 4.8.2016.

Teme (2010) Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas luovien alojen pätkätyöläisille ja yrittäjille. Teatteri- ja mediatyöläisten liitto. [http://www.teme.fi/tiedostot/keikka\\_sosiaali.pdf](http://www.teme.fi/tiedostot/keikka_sosiaali.pdf). Viitattu 12.11.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016a) Selvityshenkilöt kartoittamaan itsensä työllistäjien työttömyysturvajärjestelmää. Tiedote 27.6.2016. [http://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/selvityshenkilot-kartoittamaan-itsensa-tyollistajien-tyottomyysturvajarjestelmaa](http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvityshenkilot-kartoittamaan-itsensa-tyollistajien-tyottomyysturvajarjestelmaa). Viitattu 5.1.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016b) Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raporteja 40/2016. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79079/TEMrap\\_40\\_2016\\_verkko.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79079/TEMrap_40_2016_verkko.pdf?sequence=1). Viitattu 5.1.2017.

Vihma-Purovaara, Tiina (2000) Rakas vihattu ura. Ohjauksen, dramaturgian ja näyttelijäntyyntön koulutusohjelmissa vuosina 1979–94 opintonsa aloittaneiden urapolkuseelvitys. Helsinki: Teatterikorkeakoulun julkaisusarja. Teatterikorkeakoulun täydennyskoulutuskeskus.

Viren, Eetu & Vähämäki, Jussi (2015) Esipuhe suomenkieliseen laitokseen. Teoksessa Christian Marazzi (2015) Finanssikapitalismin väkivalta. Helsinki: Tutkijaliitto. 7–14.

Virno, Paolo (2006) Väen kielioppi. Helsinki: Tutkijaliitto.

Yle Uutiset 30.10.2016. Cannesissa palkittu näyttelijä, kulttuurivieras Kati Outinen: Työvoimatoimisto tarjosi töitä joulupukin muorina. Kulttuurivieras. <http://yle.fi/uutiset/3-9256357>. Viitattu 12.11.2016.

Ylhäinen, Marjo (2015) Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut.

Åhman, Helena (2003) Oman mielen johtaminen. Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Teknillinen korkeakoulu. Dissertation Series 12. Väitöskirja.

## LIITTEET

### **Liite 1 Haastattelukutsu**

Sähköpostiviesti Tampereen freelance-näyttelijät ry:n puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle.

From: Maarit Ruotsalainen

Date: Wed Apr 06 10:50:38 EEST 2016

To:

Subject: Etsin haastateltavia - Gradu freelance-näyttelijän työmarkkina-asemasta

Hei,

Olen Maarit, maisterivaiheen opiskelija sosiaalipolitiikan oppiaineesta Tampereen yliopistosta. Teen gradua freelance-työstä ja freelancerin asemasta Suomen työmarkkinajärjestelmässä. Tutkimukseni kohdistuu ammattinäyttelijöihin ja heidän asemaansa.

Lähestyn Tampereen freelance-näyttelijät ry:tä teidän kauttanne, sillä etsin tutkimukseeni kahdeksaa haastateltavaa. Tarkoitukseni on haastatella näyttelijöinä päätoimisesti työskenteleviä, eri ikäluokkia ja sukupuolia edustavia freelancereita. En tutki sinänsä näyttelijän työn sisältöä, vaan sen raameja ja järjestämistä. Olen kiinnostunut freelancereiden kertomuksista omaa työllisyyttä, toimeentulon järjestämistä ja työhön liittyviä valintoja koskien. Itsensä työllistäjien tilanne työmarkkina- ja sosiaaliturvajärjestelmissä on ajankohtaisuudessaan äärimmäisen kiinnostava tutkimusaihe, joten kaikki kokemukset, näkemykset ja tarinat ovat arvokkaita tutkielman kannalta.

Kerään aineiston yksilöhaastatteluista. Haastattelut ovat temahaastatteluja, eli vapaita ja keskusteluhenkisiä tilaisuuksia. Haastattelut tehdään luottamuksellisesti ja aineisto anonymisoidaan. Vain minä käsittelen aineistoa.

Kestoltaan haastattelu on noin tunnista kahteen tuntiin. Haastattelut toteutetaan huhti-toukokuun aikana haastateltavan toivomassa paikassa. Myös Skype-haastattelu on mahdollinen.

Olisi hienoa, jos voisitte välittää tietoa yhdistyksenne viestintäkanavissa ja löytäisin tätä kautta haastateltavia tutkimukseen. Pyydän haastattelusta kiinnostuneita ottamaan yhteyttä suoraan minuun sähköpostitse tai puhelimitse (numeroni löytyy alta), niin sovitaan tapaamisesta. Keskustelen aiheesta mielelläni myös muuten kuin haastattelun merkeissä, ja otan ilolla vastaan erilaisia kokemuksia myös kirjallisena. Ollaan yhteyksissä! Ja kiitos jo etukäteen.

Ystävällisin terveisin

Maarit Ruotsalainen

## Liite 2 Haastattelusuostumus

Tarkastelen pro gradu -tutkielmassani freelance-näyttelijöiden kertomuksia työelämästä, toimeentulosta ja työhyvinvoinnista. Tavoitteena on tuottaa tietoa näyttelijöiden käsityksistä omasta työmarkkina-asemastaan. Käytän aineistona yksilöhaastatteluja, joista litteroituja tekstiversioita analysoin.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Myös haastattelun jälkeen on mahdollista perua osallistumisensa ottamalla yhteyttä tutkijaan. Tällöin kerätty aineisto hävitetään eikä sitä käytetä tutkimuksessa.

Haastattelut anonymisoidaan ja kaikki tunnistetiedot haastateltavista poistetaan aineistosta. Haastatteluissa puhutut henkilökohtaiset asiat ovat luottamuksellisia.

Haastattelu äänitetään ja litteroidaan tutkijan toimesta. Aineisto turvataan salasanalla. Vain tutkijalla on pääsy aineistoon. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Annan suostumukseni haastatteluaineiston tutkimuskäytölle.

Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Paikka ja aika

Tutkijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Tutkija:

Maarit Ruotsalainen (YTK)

(puhelinnumero)

(sähköpostiosoite)

Pro gradu -tutkielman ohjaaja:

Professori Liisa Häikiö

(sähköpostiosoite)

### **Liite 3 Haastattelun temaattinen runko**

Haastateltavan taustatiedot: ikä, koulutus, työtilanne, perhetilanne

Kuinka sinusta tuli freelance-näyttelijä? Kerro työpolustasi.

Työllistyminen

Itsensä markkinoiminen, työn hinnoitteleminen

Toimeentulon eri muodot ja kokemukset sosiaaliturvasta

Hyvinvointi ja jaksaminen

Perhe

Tärkeimmät verkostot työelämässä

Koulutus (täydennys-, jatko-, uudelleen koulutus)

Pirkanmaan alue työllisyyden kannalta

Työn vapaus

Työn epävarmuus