

# TAITEEN JA KULTTUURIN BAROMETRI 2022

Taiteilijoiden työhyvinvointi

MINNA RUUSUVIRTA

EMMI LAHTINEN

KAIJA RENSUJEFF

AINO LEPPÄNEN

Cuporen verkkojulkaisu 72  
Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore  
© Tekijät ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö 2023  
Ulkoasu ja taitto: Tiina Paju  
Ruotsinkielinen käännös: Teo Ijäs  
Englanninkielinen käännös: Edward Crockford  
ISBN: 978-952-7200-75-9 (pdf)  
ISSN: 1796-9263 (pdf)

# TAITEEN JA KULTTUURIN BAROMETRI 2022

Taiteilijoiden työhyvinvointi

MINNA RUUSUVIRTA

EMMI LAHTINEN

KAIJA RENSUJEFF

AINO LEPPÄNEN

## SISÄLLYS

<b>TIIVISTELMÄ</b>	<b>8</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>9</b>
<b>OVERVIEW</b>	<b>10</b>
<b>JOHDANTO</b>	<b>11</b>
<b>BAROMETRIN AINEISTO</b>	<b>15</b>
Taiteilijakyselyyn saatiin ennätysmäärä vastauksia	15
<b>TAITEILIJOIDEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTAAN</b>	<b>20</b>
Nuorimmat taiteilijat antavat työhyvinvoinnilleen heikoimpia arvosanoja	20
Kokemus työn imusta ja työn merkityksellisyydestä on vahvaa taiteilijoiden keskuudessa	25
Useimmat taiteilijat kokevat stressiä työasioista, yli puolet on usein huolissaan psyykkisestä jaksamisestaan	31
Nuorista taiteilijoista yli puolet on harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana	34
<b>TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT JA KUORMITTAVAT TEKIJÄT</b>	<b>39</b>
Vapaus vaikuttaa työn aikatauluihin ja sisältöihin tukee työhyvinvointia, kääntöpuolena vaatimus oman työn johtamista	41
Työhyvinvointia kuormittavat epävarmat tulot ja kilpailu apurahoista, kasaantuvat työt vaikeuttavat työn organisointia	44
Taiteilijoille tärkeää on kollegiaalinen tuki, taiteilijoiden heikko yhteiskunnallinen arvostus rasittaa työhyvinvointia	49
Taiteilijan ammattitaitoon liittymätön työ koetaan usein kuormittavaksi, sen sijaan taiteilijan työ eri toimialoilla voi myös tukea työhyvinvointia	54
<b>TAITEILIJAN TYÖ JA TYÖTERVEYS</b>	<b>57</b>
Sairaana työskentely on yleistä, taustalla pelko tulojen ja työtilaisuuksien menetyksestä sekä tiukat työaikataulut	57
Taiteilijoiden lomat ovat tyypillisesti lyhyitä ja palkattomia, vapaa-aika sekoittuu työaikaan	61
Ongelmat sosiaali- ja työttömyysturva-asioissa ovat yleisiä, eläkkeiden taso huolettaa taiteilijoita	66
Harva taiteilija on työterveyshuollon piirissä	69
Työterveytensä tueksi taiteilijat tarvitsevat sekä akuuttia hoitoa ja tukea että ennaltaehkäiseviä palveluja	72



<b>TAITEILIJOIDEN OSALLISUUS JA ERIARVOISUUDEN KOKEMUKSET</b>	<b>74</b>
Osallisuus on heikointa työhyvinvointinsa ja toimeentulonsa huonoksi kokevilla sekä yksintyöskentelevillä taiteilijoilla	74
Joka neljäs kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana, syyt ovat moninaisia	77
<b>YHTEENVETO</b>	<b>80</b>
Kokemukset työhyvinvoinnista vaihtelevat eri ryhmillä	81
Työn merkityksellisyys ja vapaus tärkeimpiä työhyvinvoinnin tekijöitä taiteilijoille, epävarmuus ja tuen puute kuormittavat	82
Sairaana työskentely on taidealalla suuri ongelma – työterveyshuollon puute jättää taiteilijat yksin työperäisten ongelmien kanssa	83
<b>SAMMANDRAG</b>	<b>85</b>
Upplevelsen av välbefinnande i arbetet varierar mellan olika grupper	86
Arbetets meningsfullhet och frihet är de viktigaste faktorerna för konstnärernas välbefinnande i arbetet, medan osäkerhet och bristen på stöd belastar	87
Att jobba trots att man är sjuk är ett stort problem inom konstbranschen – bristen på företagshälsovård lämnar konstnärerna ensamma med arbetsrelaterade problem	89
<b>SUMMARY</b>	<b>91</b>
Experiences of occupational wellbeing vary among different groups	92
Meaningfulness of work and freedom more important for artists in terms of occupational wellbeing, while uncertainty and a lack of support are a burden	93
Working while sick is a major problem in the arts – the lack of occupational health services leaves artists alone with work-related problems	95
<b>LÄHTEET</b>	<b>97</b>
<b>LIITE 1. TAITEILIJAJÄRJESTÖILLE SUUNNATUN KYSELYN TULOKSET</b>	<b>100</b>
<b>LIITE 2. KYSELYLOMAKE TAITEILIOILLE</b>	<b>110</b>
<b>LIITE 3. KYSELYLOMAKE TAITEILIJAJÄRJESTÖILLE</b>	<b>123</b>

## KUVIOT

Kuvio 1.	Taiteilijoiden arvio työhyvinvoinnistaan asteikolla 1-10 taiteenaloittain (n=1 194).	21
Kuvio 2.	Taiteilijoiden arvio työhyvinvoinnistaan asteikolla 1-10 ikäryhmittäin.	22
Kuvio 3.	Taiteilijoiden arvio työhyvinvoinnistaan asteikolla 1-10 tuloluokittain.	23
Kuvio 4.	Taiteilijoiden näkemykset työhyvinvointinsa kehitymisestä viimeisen 12 kuukauden aikana.	24
Kuvio 5.	Taiteilijoiden näkemykset taiteilijan työtä koskeviin väittämiin (n=1 314-1 317).	27
Kuvio 6.	Taiteilijoiden näkemykset työn imua koskeviin väittämiin (n=1 307-1 315).	29
Kuvio 7.	Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Olen ylpeä työstäni” taiteenalan, sukupuolen, iän ja kielen mukaan.	30
Kuvio 8.	Taiteilijoiden näkemykset työn kuormitusta koskeviin väittämiin (n=1 309-1 315).	32
Kuvio 9.	Jatkuvasti tai melko usein stressiä työssään kokevat taiteilijat taiteenalan, sukupuolen ja iän mukaan.	33
Kuvio 10.	Jatkuvasti tai melko usein huolta psyykkisestä jaksamisestaan kokevat taiteilijat taiteenalan, sukupuolen ja iän mukaan.	34
Kuvio 11.	Viimeisen 12 kuukauden aikana ammattia vaihtaneet tai sitä harkinneet taiteenalan, sukupuolen, iän ja kielen mukaan.	35
Kuvio 12.	Syyt ammatinvaihtoon tai sen harkitsemiseen sekä tärkein syy.	37
Kuvio 13.	Työhyvinvointia tukeneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 309-1 316).	40
Kuvio 14.	Työhyvinvointia kuormittaneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 310-1 316).	41
Kuvio 15.	Työhyvinvointia tukeneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana: riittävä toimeentulo; vakituinen työ tai muuten säännöllinen toimeentulo, taiteenaloittain.	46
Kuvio 16.	Työhyvinvointia tukeneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana: vertaistuki muilta taiteilijoilta; hyvä työyhteisö ja ilmapiiri, taiteenaloittain.	51
Kuvio 17.	Taiteilijan työn tekeminen muilla kuin taiteen toimialoilla viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 313) ja sen vaikutukset työhyvinvointiin (n=444).	55
Kuvio 18.	Tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana taiteilijan työn ohessa muuta työtä, joka ei liity taiteilijan ammattitaitoon (n=1 316) ja sen vaikutukset työhyvinvointiin (n=474).	56
Kuvio 19.	Taiteilijoiden näkemykset väittämiin sairaana työskentelystä ja mahdollisuudesta jäädä sairauslomalle (n=1 310-1 313).	58

Kuvio 20.	Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Palaudun riittävästi työni aiheuttamasta kuormituksesta”, taiteenaloittain.	58
Kuvio 21.	Taiteilijoiden näkemykset mahdollisuudestaan säädellä työmäärää ja työaikataulujen ennustettavuudesta, taiteenaloittain.	60
Kuvio 22.	Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Pystyn pitämään riittävästi lomaa työstäni”, taiteenaloittain.	62
Kuvio 23.	Loman kesto viimeisen 12 kuukauden aikana taiteenaloittain.	63
Kuvio 24.	Palkallinen loma viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 078).	64
Kuvio 25.	Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Kykenen halutessani erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan” (n=1 313).	65
Kuvio 26.	Taiteilijoiden näkemykset sosiaali- ja työttömyysturvaa koskeviin väittämiin (n=1 309–1 314).	67
Kuvio 27.	Työnantajan tarjoamaan työterveyshuoltoon oikeutetut sekä työterveyspalveluja itselleen yrittäjänä tai itsensä-työllistäjänä hankkineet vuonna 2021 (n=1 316).	70
Kuvio 28.	Vuoden 2021 aikana työterveyshuollon piirissä olleiden taiteilijoiden osuus taiteenaloittain, äidinkielen ja työmarkkina-aseman mukaan.	71
Kuvio 29.	Osallisuuden suhde taiteilijoiden kokemaan työhyvinvointiin.	75
Kuvio 30.	Osallisuuden suhde yksintyöskentelyyn ja työskentelyyn työyhteisössä.	76
Kuvio 31.	Taiteilijana tai taiteellisessa työssä epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana kokeneet taiteenaloittain.	77

## TAULUKOT

Taulukko 1.	Vastaajien taiteenalat ja luokitus Taiken toimikuntajaon mukaan.	17
Taulukko 2.	Vastaajien sukupuoli.	18
Taulukko 3.	Vastaajien ikä.	18
Taulukko 4.	Vastaajien äidinkieli.	18
Taulukko 5.	Vastaajien työmarkkina-asema vuonna 2021.	18
Taulukko 6.	Kuuluminen vähemmistöön.	19

## TIIVISTELMÄ

Vuoden 2022 Taiteen ja kulttuurin barometrin teemana on taiteilijoiden työhyvinvointi. Barometrikyselyyn vastasi syksyllä 2022 ennätysmäärä, 1 319 taiteilijaa. Raportissa käydään läpi taiteilijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnistaan, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työhyvinvointia tukevista palveluista ja niiden tarpeesta. Osana barometriä taiteilijajärjestöiltä kysyttiin heidän jäsenilleen tuottamia työhyvinvointipalveluja sekä näkemyksiä taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Barometriä toteuttavat yhteistyössä Taiteen edistämiskeskus (Taike) ja Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.

Taiteilijoilla kokemus työn merkityksellisyydestä ja työn imusta on vahvaa. Samaan aikaan työasioista koetaan usein stressiä ja yli puolet vastaajista on huolissaan psyykkisestä jaksamisestaan. Taiteilijoista 40 prosenttia kertoi harkinneensa ammatinvaihtoa tai vaihtaneensa ammattia viimeisen vuoden aikana, esittävien taiteiden edustajista lähes puolet. Nuoret taiteilijat kokevat stressiä ja huolta psyykkisestä jaksamisestaan muita ikäryhmiä useammin. Alle 35-vuotiaista taiteilijoista yli puolet oli harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana.

Säännöllinen ja riittävä toimeentulo tukisi parhaiten taiteilijoiden työhyvinvointia. Tämä ei kuitenkaan toteudu useimpien kohdalla. Toimeentulon turvaamiseksi taiteilijoiden on usein tehtävä myös muuta kuin taiteellista tai taiteilijan ammattitaitoon liittyvää työtä. Aikaa itse taiteen tekemiseen voi jäädä liian vähän, mikä heikentää koettua työhyvinvointia. Toistuvaa kuormitusta taiteilijoille aiheuttavat jatkuva kilpailu apurahoista sekä palautteen ja yhteiskunnallisen arvostuksen puute. Työhyvinvointia tukevat erityisesti mahdollisuus päättää oman työn sisällöstä, tavoitteista ja aikatauluista sekä onnistunut yhteistyö ja kontaktit muihin taiteilijoihin.

Työterveyshuollon puuttuminen jättää monet taiteilijat yksin työperäisten terveysongelmien kanssa. Myös sairaana työskentely on yleistä. Useimmilla ei ole mahdollisuutta riittävään lomaan vuoden aikana, ja kolmannes taiteilijoista kokee, etteivät he palaudu kunnolla työnsä aiheuttamasta kuormituksesta. Kaikkien vastaajien keskiarvo työhyvinvoinnilleen oli 6,5 (asteikolla 1–10). Alhaisimpia arvosanoja työhyvinvoinnilleen antaneilla taiteilijoilla myös osallisuuden kokemus oli heikointa. Taiteilijoiden osallisuuden kokemusta mitattiin Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen (THL) kehittämän osallisuusindikaattorin avulla.

## SAMMANFATTNING

Temat för Konst- och kulturbarometern 2022 är konstnärernas välbefinnande i arbetet. Ett rekordantal, 1 319 konstnärer, svarade på barometerenkäten hösten 2022. I rapporten granskas konstnärernas synpunkter på deras välbefinnande i arbetet, faktorerna som påverkar den samt tjänsterna som stöder välbefinnande i arbetet och behovet av sådana tjänster. Som en del av barometern frågade man också konstnärorganisationerna vilka tjänster för välbefinnande i arbetet de erbjuder sina medlemmar samt om deras synpunkter på främjandet av konstnärernas välbefinnande i arbetet. Barometern genomförs som ett samarbete mellan Centret för konstfrämjande (Taike) och Kulturpolitiska forskningscentret Cupore.

Arbetets meningsfullhet och arbetsengagemanget upplevs starkt av konstnärerna. Samtidigt upplever man ofta stress av arbetsrelaterade orsaker och över hälften av respondenterna är oroad för sitt psykiska välbefinnande. 40 procent av konstnärerna berättade att de övervägt ett yrkesbyte eller att de bytt yrke under det senaste året, siffran för representanter för scenkonsten var nästan 50 procent. Unga konstnärer upplever stress och oro för sitt psykiska välbefinnande oftare än andra åldersgrupper. Över hälften (53 %) av konstnärer under 35 år har bytt yrke under det senaste året eller övervägt ett yrkesbyte.

En regelbunden och tillräcklig utkomst skulle vara det bästa stödet för konstnärernas välbefinnande i arbetet. De flesta saknar det. För att säkra utkomsten måste konstnärerna ofta utföra annat än konstnärligt arbete eller arbete som inte är kopplat till konstnärernas yrkeskunskap. Det kan bli för lite tid över till själva konstskapandet, vilket försämrar det upplevda välbefinnandet i arbetet. Den konstanta konkurrensen om stipendier och bristen på samhällelig uppskattning orsakar en ständig belastning på konstnärerna. Välbefinnandet i arbetet stöds särskilt av möjligheten att bestämma över innehållet i det egna arbetet, målsättningar samt tidtabeller och ett lyckat samarbete med och kontakter till andra konstnärer.

Bristen på företagshälsovård betyder att många konstnärer blir ensamma med sina arbetsrelaterade hälsoproblem. Det är också vanligt att man arbetar trots att man är sjuk. De flesta har inte någon möjlighet att ha tillräckligt med semester under året, och en tredjedel av konstnärerna upplever att de inte återhämtar sig tillräckligt från belastningen i arbetet orsakar. Respondenternas vitsord i medeltal för det egna arbetsvälbefinnandet var 6,5 (på skalan 1–10). Konstnärerna som gav de lägsta vitsorden om sitt välbefinnande i arbetet hade också den svagaste upplevelsen av delaktighet. Konstnärernas upplevda delaktighet mättes med hjälp av delaktighetsindikatorn som utvecklats av Institutet för hälsa och välfärd (THL).

## OVERVIEW

The theme of the Arts and Culture Barometer 2022 is the occupational wellbeing of artists. A record number of artists, 1 319, responded to the questionnaire in autumn 2022. The report examines the views of artists regarding their occupational wellbeing, the factors influencing it and the services that support occupational wellbeing and the need for them. Artist associations were surveyed about the occupational wellbeing services provided to their members and their own views on how to promote the occupational wellbeing of artists. The Arts and Culture Barometer is conducted by the Arts Promotion Centre Finland (Taike) together with the Center for Cultural Policy Research (Cupore).

Artists experience strongly the meaningfulness and appeal of their work. At the same time, however, they often experience stress about work-related matters, and more than half of the respondents were concerned about their ability to cope mentally. In addition, 40 percent of the artists – and almost half of those in the performing artists – reported having considered changing professions or having already changed professions in the past year. Young artists experience stress and concern about their ability to cope mentally more often than other age groups. More than half the artists under the age of 35 (53%) had considered changing or had already changed professions in the past year.

Regular and sufficient income would best support the occupational wellbeing of artists. Unfortunately, this is not realised for most artists. In order to secure their livelihoods, artists often have to perform work that is not related to artistic work or to their professional skills as an artist. This can leave little time for their artistic work, which undermines their occupational wellbeing. Constant competition over grants, as well as a lack of feedback and social appreciation, cause repeated stress to artists. Conversely, occupational wellbeing is supported especially by the ability to influence the goals, contents and schedules of their own work, as well as successful collaboration and contacts with other artists.

The lack of occupational health services leaves many artists alone with work-related health problems. Working when sick is also common. Most artists do not have the opportunity to take sufficient holiday leave from their work, and a third of artists feel they are unable to recover sufficiently from the stress caused by their work. The average score for occupational wellbeing among all respondents was 6.5 (on a scale of 1–10). Artists who gave the lowest score for their occupational wellbeing also had the weakest experience of inclusion. The experience of inclusion was measured using the Inclusion Indicator developed by the Finnish Institute for Health and Welfare (THL).

## JOHDANTO

Taiteen ja kulttuurin barometri seuraa vuosittain vaihtuvalla teemalla taiteilijoiden toimintaedellytyksiä sekä tuo esiin eri taiteenaloilla toimivien ammattitaiteilijoiden näkemyksiä ajankohtaisiin kysymyksiin ja ilmiöihin. Barometria on toteutettu vuodesta 2015 ja sitä tuottavat ja kehittävät yhteistyössä Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore ja Taiteen edistämiskeskus (Taike).

Vuoden 2022 barometrin teemana on taiteilijoiden työhyvinvointi, ja se tuo taiteilijoiden työn osaksi laajempaa työelämään kohdistuvaa tutkimusta ja keskustelua. Raportissa käydään läpi taiteilijoille suunnatun kyselyn tuloksia ja tarkastellaan taiteilijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnistaan, työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä sekä työterveyshuollosta ja muista työhyvinvointia tukevista palveluista. Taiteilijoiden osallisuuden kokemusta tarkastellaan Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kehittämän osallisuusindikaattorin väittämien pohjalta. Taiteilijakyselyyn vastasi ennätysmäärä, yli 1 300 taiteilijaa, ja vastaukset luovat monipuolisen ja moniulotteisen kuvan taiteilijan työstä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselyyn vastanneet taiteilijat ovat avanneet näkemyksiään ja tilanteitaan runsaasti myös avoimissa kysymyksissä. Osana Taiteen ja kulttuurin barometria toteutettiin taiteilijajärjestöille suunnattu kysely, jossa kartoitettiin järjestöjen jäsenilleen tuottamia työhyvinvointipalveluja sekä näkemyksiä taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Järjestökyselyn tulokset on raportoitu liitteessä 1.

Työ ja työelämä ovat muutoksessa monin tavoin. Työn tekemisen tavat uudistuvat ja moninaistuvat, työ on pirstaleista, monimuotoista ja epäsäännöllistä. (Santalahti, Vainio & Karppinen, 2021.) Yksi merkittävä työelämän kehityskulku on itsensätyöllistämisen<sup>1</sup> yleistyminen (esim. Pärnänen & Sutela, 2018). Taiteen toimialalla ja taiteilijoiden työssä pirstaleisuus, monimuotoisuus ja itsensätyöllistäminen eivät kuitenkaan ole uusia asioita, vaan monille arkipäiväisiä ja tavallisia työn tekemisen tapoja (ks. esim. Hirvi-Ijäs, Sokka, Rensujeff & Kurlin, 2020; Ansio & Houni, 2013; Herranen, Karttunen & Houni, 2013; Karhio, 2009). Perinteisten työsuhteeseen perustuvien ansainnan mallien muokkautuessa hämärtyy myös työnantajan ja työntekijän välinen suhde. Tulevaisuudessa työnantaja voi yhä useammin olla esimerkiksi asiakas, kollegiaalinen yhteisö tai alustatoimija. Tällä on vaikutusta myös työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä Suomessa

1 Itsensätyöllistäjiin lukeutuvat yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit sekä apurahalla työskentelevät. Yhdistävänä tekijänä heille on se, että he eivät toimi työnantajina. (Pärnänen & Sutela, 2013, s. 7.)

lakisäätöiset työhyvinvointia edistävät rakenteet<sup>2</sup> kohdistuvat nykyisellään vahvasti työsuhteissa tapahtuvaan työhön ja painottavat työnantajan vastuuta turvallisen ja terveellisen työpaikan tarjoamisessa jokaiselle työntekijälle. Jos työnantajaa ei ole, yksilön on otettava vahvemmin vastuuta työhyvinvointiinsa liittyvistä kysymyksistä ja sosiaaliturva-asioista. (Sauni, 2019, s. 12.)

Se, millaista työelämä on ja miten työelämässä voidaan, vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi organisaatioiden toimintaan sekä yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyYTEEN (Sauni, 2019, s. 10). Työhyvinvoinnin merkitystä ja edistämistä on viimeisten vuosien aikana painotettu vahvasti sekä kansallisissa linjauksissa ja ohjelmissa että erilaisten organisaatioiden toiminnassa. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, TYÖ2030, on keskeinen osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa (valtioneuvosto, 2019). Kehittämissuunnitelman kautta on rahoitettu myös useita eri taiteenaloille kohdistuvia kehittämissuunnitelmia<sup>3</sup>. Taikella on vuosina 2021–2023 käynnissä Työhyvinvointia taiteilijoille -projekti, jonka tavoitteena on ammattitaiteilijoiden työhyvinvoinnin kehittäminen työnohjauksellisin ja kollegiaalisuutta vahvistavin keinoin<sup>4</sup>. Myös monet taiteilijajärjestöt tarjoavat jäsenistönsä erilaisia työhyvinvointia edistäviä palveluita ja seuraavat jäsenistönsä työhyvinvoinnin tilannetta ja tarpeita (ks. liite 1).

Työhyvinvoinnin käsitteestä ei ole olemassa yhtä yhtenäistä määritelmää. Nykyisellään siihen liitetään laaja-alaisesti erilaisia työhyvinvointia kuvaavia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät esimerkiksi työn fyysiset olosuhteet, työergonomia ja työn fyysinen kuormitus. Psyykkinen työhyvinvointi liittyy työssä viihtymiseen; siihen, että työ koetaan merkitykselliseksi ja että omat voimavarat ja työn vaatimukset kohtaavat hyvällä tavalla. Sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijät muodostuvat työyhteisöön kuulumisesta ja työn piirissä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. (Esim. Vänskä, 2022, s. 19–28.) Työhyvinvointi voi tarkoittaa eri ihmisille erilaisia asioita. Tässä raportissa työhyvinvoinnin tarkastelukulman muodostavat taiteilijoiden näkemykset omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Lisäksi tarkastellaan taiteilijoiden näkemyksiä työhyvinvointia tukevista palveluista ja niiden tarpeesta.

2 Suomessa työhyvinvointia säätelevät muun muassa työsopimuslaki (55/2001), työterveyshuoltolaki (1383/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) ja yhteistoimintalaki (1333/2021).

3 Ks. tarkemmin: <https://tyo2030.impact.page/tyo2030> (luettu 7.2.2023).

4 Ks. tarkemmin: <https://www.taike.fi/fi/projektit/tyohyvinvointia-taiteilijoille> (luettu 7.2.2023).



Taiteilijoiden työn sisältöjen, työn tekemisen tapojen ja ansainnan muotojen moninaisuus merkitsee moninaisuutta myös työhyvinvoinnissa ja sen olosuhteissa. Lisäksi eri taiteenalojen rakenteet, lainalaisuudet ja ominaispiirteet vaikuttavat työhyvinvointiin ja siinä koettuihin eroihin. Taiteilijoiden työlle on ominaista kaksijakoisuus. Taiteilijat kokevat usein vahvaa työn imua ja merkityksellisyyttä. Työn imu (*work engagement*) viittaa työssä koettuihin myönteisiin tunne- ja motivaatiotiloihin. Työn imua luonnehtii kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen, 2011, s. 6; Schaufeli & Bakker, 2004.) Samaan aikaan taiteilijan työssä on runsaasti kuormittavia tekijöitä, kuten epävarmuutta ja epäsäännöllisyyttä. (Esim. Haapala, 2021; Hirvi-Ijäs ym., 2020; Ansio & Houni, 2013.) Esimerkiksi kulttuurialalla työskentelevillä itsensätyöllistäjillä on todettu olevan muita aloja enemmän haasteita työssä jaksamisessa ja henkistä väsymystä työhön lähtiessä tai työtä aloittaessa (Pärnänen & Sutela, 2014). Koska monet taiteilijat työskentelevät epätyyppillisissä työsuhteissa, he eivät useinkaan ole systemaattisen työterveyshuollon piirissä (Herranen, Houni & Karttunen, 2013, s. 98).

Tutkimuksissa taiteilijoiden työhyvinvointia on Suomessa tarkasteltu varsin vähän. Vuosina 2012 ja 2013 toteutettu tutkimushanke *Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa* tarkasteli laajaan aineistoon pohjaten teatteritaiteen, kuvataiteen ja kirjallisuuden aloilla toimivien taiteilijoiden työhön liittyviä hyvinvoinnin näkökulmia (Ansio & Houni, 2013; ks. myös Tuisku, Houni, Seppänen & Virtanen, 2016). Monilta osin taiteilijoiden työhyvinvointiin kohdistunut tutkimus on painottunut yksittäisten taiteenalojen alla tehtyihin tarkasteluihin (esim. Visuri ym., 2020; Harra, 2004; Vastamäki, Pohjolainen & Juntunen, 2002). Myös joissakin taiteilijoiden työtä ja työn erityispiirteitä tarkastelevissa tutkimuksissa on tuotu esiin hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä näkökulmia (esim. Pirttilä & Houni, 2011; Herranen ym., 2013; ks. myös Rensujeff, 2015). Käsillä oleva barometri paikkaa osaltaan tietoaukkoa taiteilijoiden työhyvinvoinnin kysymyksistä.

Barometrikysely toteutettiin syksyllä 2022, jolloin koronaviruspandemian suurimmat aallot olivat jo takanapäin. Pandemia näkyy ja vaikuttaa työelämässä kuitenkin edelleen monin tavoin, myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Esimerkiksi sosiaalisten kontaktien puute on lisääntynyt etätyön myötä. Palkansaajien psyykinen oireilu, kuten keskittymisvaikeudet, ärtymys, tarmottomuus sekä väsymys, on selvästi lisääntynyt vuonna 2021 verrattuna aikaan ennen pandemiaa (Sutela & Pärnänen, 2021, s. 127–132). Monet taiteilijat ja muut taiteen toimialoilla työskentelevät kärsivät pandemiasta voimakkaasti (Ruusuvirta, Lahtinen, Rensujeff & Kurlin Niiniaho, 2022; 2021; Huttunen & Riskilä, 2022). Monilta osin tilanne ei syksyllä 2022

ollut palautunut takaisin pandemiaa edeltävälle ajalle. Koronaviruspandemia nousee edelleen jonkin verran esiin barometrikyselyyn vastanneiden taiteilijoiden vastauksissa ja vaikuttaa osaltaan heidän näkemyksiinsä työhyvinvoinnista ja sen kehityksestä.

## BAROMETRIN AINEISTO

Barometrin tiedonkeruu toteutettiin syksyllä 2022 taiteilijoille suunnatulla kyselyllä, joka lähetettiin sähköpostitse 5 000 henkilön otokselle Taiteen edistämiskeskuksesta vuonna 2021 apurahaa hakeneista henkilöistä. Kyselylinkkiä jaettiin lisäksi avoimesti muun muassa Taiken ja Cuporen verkkosivuilla, sosiaalisen median kanavissa sekä alan järjestöjen, tiedotuskeskusten ja oppilaitosten kautta. Kyselylomake oli saatavana suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Osana Taiteen ja kulttuurin barometria toteutettiin taiteilijajärjestöille suunnattu kysely. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, mitä työhyvinvointipalveluja taiteilijajärjestöt tuottavat jäsenilleen. Tavoitteena oli myös kartoittaa järjestöjen kokemuksia sekä malleja ja suunnitelmia, joita taiteilijajärjestöissä on luotu viime vuosien aikana taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kysely lähetettiin yhteensä 44 taiteilijajärjestön sähköpostiin syyskuussa 2022. Taiteilijajärjestöille suunnatun kyselyn tulokset on raportoitu liitteessä 1.

### Taiteilijakyselyyn saatiin ennätysmäärä vastauksia

Taiteilijoille suunnattuun kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä ennätysmäärä, yhteensä 1 319 henkilöä. Eniten vastauksia saatiin edellisten vuosien tapaan kuvataiteen (39 %), näyttämötaiteen (23 %), kirjallisuuden (23 %) sekä musiikin (18 %) aloilla toimivilta taiteilijoilta.<sup>5</sup> (Taulukko 1.) Vastauksia tuli kaikista maakunnista, selvästi eniten Uudeltamaalta (59 %) ja etenkin Helsingissä (46 %) asuvilta taiteilijoilta. Lähes kaikki (90 %) vastaajat asuivat kaupunkimaisissa kunnissa. Taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa asui molemmissa viisi prosenttia vastaajista.

Sukupuolen ja iän osalta vastaajajoukko on melko samankaltainen kuin aikaisempina vuosina. Naisten jo ennestään vahva osuus vastaajissa on kasvanut; vastaajista 63 prosenttia oli naisia, reilu neljännes (27 %) miehiä ja kolme prosenttia muunsukupuolisia. (Taulukko 2.) Ikäryhmistä 34-vuotiaita tai sitä nuorempia on 17 prosenttia vastaajista, 35–49-vuotiaita lähes puolet (47 %), 50–64-vuotiaita vajaa kolmannes (30 %) ja 65-vuotiaita tai vanhempia kuusi prosenttia (taulukko 3).

<sup>5</sup> Taiteenalojen tarkastelussa käytetään Taiken taidetoimikuntajakoa. Valtion taidetoimikuntia oli vuonna 2022 yhteensä seitsemän: arkkitehtuuri ja muotoilu, audiovisuaaliset taiteet, esittävät taiteet, kirjallisuus, musiikki, visuaaliset taiteet sekä monitaide ja moninaisuus.

Merkittävä enemmistö (89 %) vastaajista on suomenkielisiä, ruotsinkielisiä vastaajia oli neljä prosenttia. Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamen kieliä äidinkielenään puhuvia oli kuusi prosenttia kaikista vastaajista, ja heidän lukumääränsä ohitti ensimmäisen kerran ruotsinkielisten vastaajien lukumäärän. (Taulukko 4.)

Lähes puolet vastaajista (46 %) oli vuonna 2021 ollut koko ajan tai ainakin jonkin aikaa työskentelyyn tarkoitettun apurahan saajana. Apurahan saajien osuus vastaajien joukossa on noussut selkeästi verrattuna edellisiin barometreihin. Esimerkiksi edellisessä, vuoden 2021, barometrissa apurahan saajien osuus oli 37 prosenttia. Noin 41 prosenttia vastaajista ilmoitti toimineensa vuoden 2021 aikana vapaana taiteilijana, lähes sama määrä (40 %) oli ollut palkansaajana, joko koko vuoden tai osan aikaa vuodesta. Freelancereina ja yrittäjinä oli toiminut noin 30 prosenttia vastaajista. (Taulukko 5.) Vastaajista kolmanneksella oli ollut vuoden aikana vain yksi työmarkkina-asema, muut olivat työskennelleet vuoden aikana kahdessa tai useammassa työmarkkina-asemassa.

Vastaajista reilu kymmenesosa (12 %) ilmoitti vuoden 2021 kokonaistuloiksi<sup>6</sup> ennen veroja alle 10 000 euroa, kolmanneksella (34 %) tulot olivat 10 000 euron ja 20 000 euron välillä. Yli 20 000 euron, mutta alle 40 000 euron tulot oli ansainnut 39 prosenttia vastaajista ja kymmenesosalla tulot olivat 40 000 euroa tai enemmän.

Kaksi kolmasosaa vastaajista (66 %) oli tehnyt taiteilijan työtä vuonna 2021 päätoimisesti, vajaa kolmannes (31 %) sivutoimisesti. Kaksi prosenttia vastaajista ei ollut tehnyt taiteilijan työtä lainkaan vuoden 2021 aikana. Koulutustaustalta vastaajista suurimman ryhmän (43 %) muodostivat taidealan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, hieman yli viidenneksellä vastaajista oli taidealan amk-tutkinto (21 %) tai muun alan tutkinto (22 %).

Vastaajista 29 prosenttia vastasi kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Kyse on vastaajien omasta identifikaatiosta eli kokemuksesta vähemmistöön kuulumisesta. Yleisimmin kokemus liittyi seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, kieleen tai alkuperään. (Taulukko 6.)

6 Kokonaistuloihin pyydettiin kyselyssä sisällyttämään myös apurahat, palkinnot yms.

## TAULUKKO 1.

Vastaajien taiteenalat ja luokitus Taiken toimikuntajaon mukaan.

TOIMIKUNNAT JA TAITEENALAT		
	%	N
<b>Visuaaliset taiteet</b>	<b>44 %</b>	<b>578</b>
Kuvataide	39 %	509
Valokuvataide	8 %	106
Kuvitus ja sarjakuva	6 %	80
<b>Esittävät taiteet</b>	<b>29 %</b>	<b>383</b>
Näyttämötaide	23 %	308
Tanssitaide	9 %	124
Sirkustaide	3 %	37
<b>Kirjallisuus</b>	<b>25 %</b>	<b>325</b>
Kirjallisuus	23 %	306
Taidejournalismi	2 %	30
<b>Musiikki</b>	<b>18 %</b>	<b>231</b>
Musiikki	18 %	231
<b>Audiovisuaaliset taiteet</b>	<b>18 %</b>	<b>233</b>
Elokuvataide	10 %	133
Mediataide	11 %	142
<b>Arkkitehtuuri ja muotoilu</b>	<b>8 %</b>	<b>112</b>
Arkkitehtuuri	1 %	14
Muotoilu	8 %	101
<b>Monitaide ja moninaisuus</b>	<b>14 %</b>	<b>181</b>
Monitaide ja moninaisuus	14 %	181
<b>Muu taiteenala toimikuntaluokittelussa<sup>a</sup></b>	<b>3 %</b>	<b>39</b>
Muu taiteenala	3 %	39

Lomakkeessa oli mahdollisuus valita useita edustamia taiteenaloja. Joka kolmas vastaaja toimi useamman kuin yhden taidetoimikunnan alla.

<sup>a</sup> Luokan ”muu taiteenala toimikuntaluokittelussa” alle on jaoteltu taiteenalojen listauksessa ”muu, mikä” -kohtaan tulleista vastauksista sellaiset taiteenalat, jotka eivät suoraan sopineet toimikuntien alle. Selkeästi olemassa oleviin toimikuntiin kuuluvat muu-vastaukset luokiteltiin soveltuvan taiteenalan alle. Luokkaa ”muu taiteenala” ei ole tarkasteltu raportissa erillisenä ryhmänä.

TAULUKKO 2.

## Vastaajien sukupuoli.

Sukupuoli	%	N
Nainen	63 %	831
Mies	27 %	360
Muu	3 %	40
En halua kertoa	6 %	81

TAULUKKO 3.

## Vastaajien ikä.

Ikä	%	N
34 vuotta tai nuorempi	17 %	212
35–49 vuotta	47 %	599
50–64 vuotta	30 %	388
65 vuotta tai vanhempi	6 %	78

TAULUKKO 4.

## Vastaajien äidinkieli.

Äidinkieli	%	N
Suomi	89 %	1 169
Ruotsi	4 %	59
Muu	6 %	85

Saamen kielen äidinkielekseen ilmoittaneita vastaajia ei ollut yhtään. Edellisenä vuonna saamenkielisiä vastaajia oli viisi.

TAULUKKO 5.

## Vastaajien työmarkkina-asema vuonna 2021.

Työmarkkina-asema	%	N
Työskentelyyn tarkoitetun apurahan saaja	46 %	612
Vapaa taiteilija	41 %	544
Palkansaaja	40 %	525
Freelancer	31 %	408
Yrittäjä	30 %	390
Työtön työnhakija	26 %	341
Päätoiminen opiskelija	7 %	89
Eläkeläinen	5 %	72
Muu <sup>a</sup>	8 %	107

<sup>a</sup> Kohdan muu alla on muun muassa vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla, työvoimapolitiisessa koulutuksessa sekä varusmies- tai siviilipalveluksessa olleita vastaajia. Lomakkeessa oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja.

TAULUKKO 6.  
Kuuluminen vähemmistöön.

Koetko kuuluvasi johonkin vähemmistöön?	%	N
Kyllä	29 %	376
En	59 %	770
En osaa sanoa	10 %	33
En halua sanoa	3 %	129
Yhteensä	100 %	1308
<b>Jos kyllä, millä perusteella:</b>	<b>Osuus kaikista vastanneista (n=1 308), %</b>	<b>N</b>
Seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu	13 %	167
Kieli	8 %	101
Alkuperä (etninen tai kansallinen tausta)	8 %	99
Jokin muu, mikä	4 %	57
Vammaisuus tai toimintakyky	4 %	47
Uskonnollinen tai aatteellinen vakaumus	3 %	41
En halua kertoa	1 %	18
Yhteensä	29 %	376

Lomakkeessa oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja. Noin kolmannes (32 %) heistä, jotka kokivat kuuluvansa johonkin vähemmistöön, valitsi useamman kuin yhden vaihtoehdon.

Taiteilijoilla oli mahdollisuus antaa lisätietoja tai täydentää vastauksiaan jokaisen kysymysohjon lopussa. Avoimilla kysymyksillä kysyttiin myös taiteilijoiden työhyvinvointia tukevista ja kuormittavista tekijöistä, tarpeista työhyvinvointia tukeville tai työkykyä edistäville palveluille sekä taiteilijoiden ratkaisuehdotuksia työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi. Raportissa käytetään näistä kyselyvastauksista poimittuja sitaatteja tuomaan esiin taiteilijoiden ääntä sekä avaamaan tutkijoiden tulkintoja vastauksista. Sitaattien kirjoitusvirheitä on korjattu lukemisen ja ymmärtämisen helpottamiseksi. Lisäksi sitaateista on poistettu tunnistettavuutta. Yksittäisiä taiteilijoita ei tuoda raportissa esiin siten, että heitä olisi mahdollista tunnistaa.

## TAITEILIJOIDEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTAAN

Tässä osiossa tarkastellaan taiteilijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnistaan, työn imusta ja merkityksellisyydestä sekä siitä, millä tavoin taiteilijat näkevät työhyvinvointinsa kehittyneen. Osion lopuksi luodaan katsaus siihen, kuinka moni kyselyyn vastannut taiteilija on harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana sekä syihin ammatinvaihdon tai sen harkitsemisen taustalla.

### **Nuorimmat taiteilijat antavat työhyvinvoinnilleen heikoimpia arvosanoja**

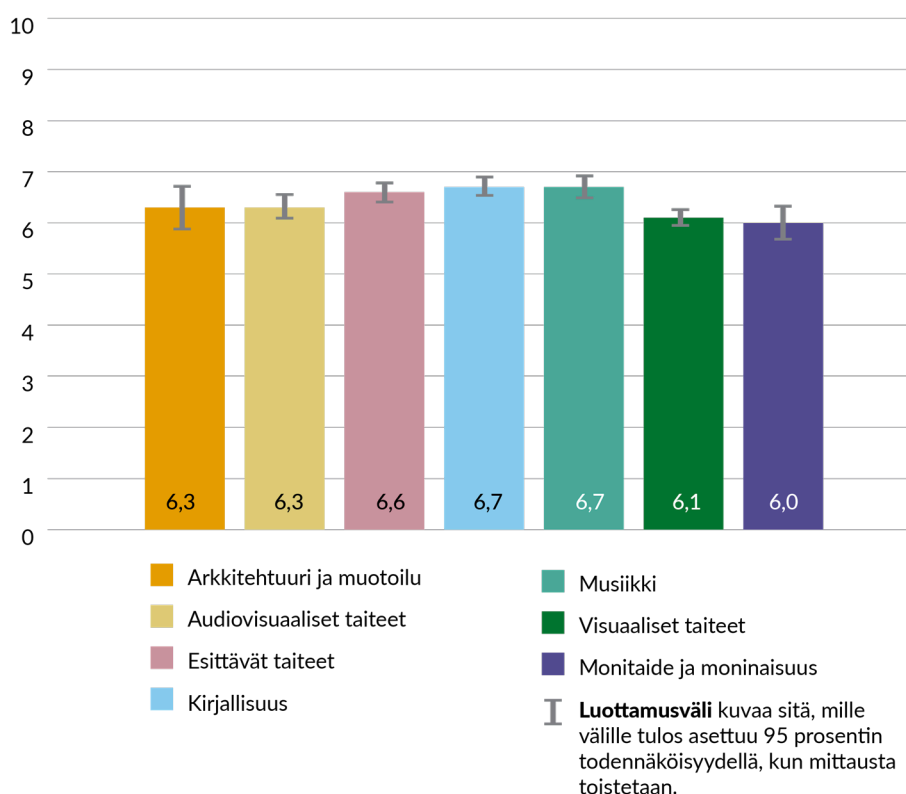
Vastaajia pyydettiin arvioimaan tämänhetkistä työhyvinvointiaan asteikolla 1–10. Kaikista vastaajista reilu kolmannes (35 %) antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan välillä 8–10, yli puolet vastaajista (56%) arvioi työhyvinvointinsa arvosanoilla 4–7 ja 9 prosenttia antoi työhyvinvoinnilleen kaikkein alhaisimmat arvosanat 1–3. Kaikkien vastaajien keskiarvo oli 6,5 ja mediaani 7.

Taiteenaloittain tarkasteltuna keskimäärin korkeimpia arvosanoja työhyvinvoinnilleen antoivat kirjallisuuden ja musiikin aloilla työskentelevät taiteilijat. Näillä aloilla työhyvinvoinnille annettujen arvosanojen keskiarvo oli 6,7. Sekä kirjailijoista että muusikoista noin 40 prosenttia antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan 8–10. Keskimääräistä alhaisimpia arvosanoja työhyvinvoinnilleen antoivat puolestaan monitaiteen ja moninaisuuden (KA 6,0) sekä visuaalisten taiteiden (KA 6,1) edustajat. (Kuvio 1.)



KUVIO 1.

Taiteilijoiden arvio työhyvinvoinnistaan asteikolla 1–10 taiteenaloittain (n=1 194).



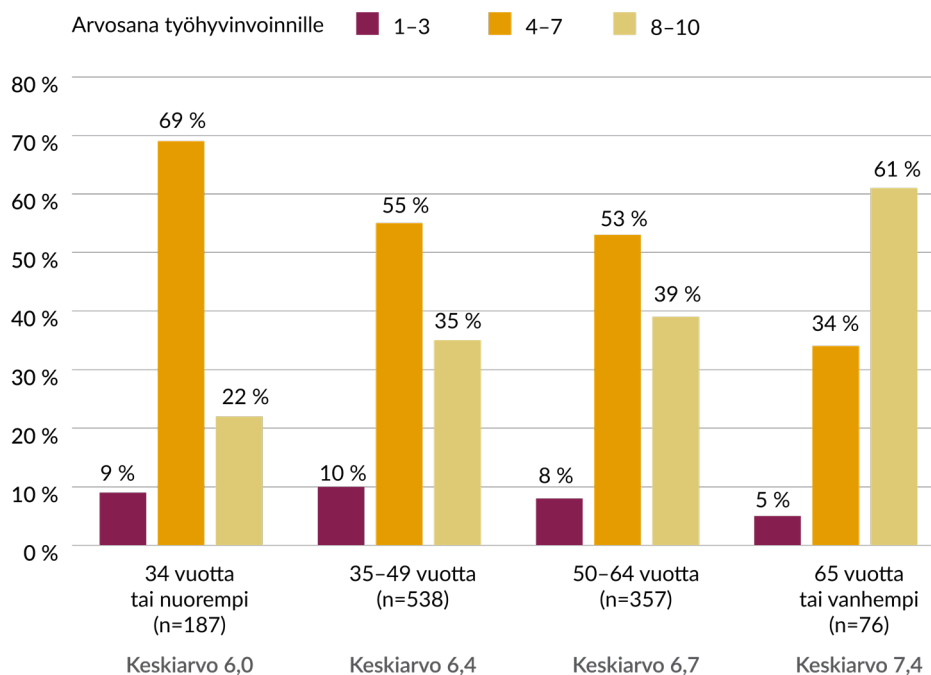
Tulosten perusteella kokemus työhyvinvoinnista näyttää paranevan taiteilijoilla iän myötä. Alle 35-vuotiaat taiteilijat antoivat työhyvinvoinnilleen arvosanoja, joiden keskiarvo oli 6,0. Seuraavilla ikäluokilla työhyvinvoinnin arvosanojen keskiarvot olivat hieman korkeammat, 35–49-vuotiailla taiteilijoilla 6,4 ja 50–64-vuotiailla taiteilijoilla 6,7. Iäkkäimmillä, 65-vuotiailla tai sitä vanhemmilla taiteilijoilla työhyvinvoinnille annettujen arvosanojen keskiarvo oli 7,4 eli selkeästi korkein. Heistä myös enemmistö, 61 prosenttia, antoi työhyvinvoinnilleen jonkun kolmesta korkeimmasta arvosanasta, 8, 9 tai 10. Alle 35-vuotiaista taiteilijoista korkeimpia arvosanoja työhyvinvoinnilleen antoi ainoastaan reilu viidennes (22 %) vastaajista. (Kuvio 2.) Vaikka ikääntyminen tuo mukanaan omia haasteitaan, näyttää se barometrikyselyn vastausten perusteella monien taiteilijoiden kohdalla tarkoittavan myös mahdollisuutta vihdoin keskittyä päätoimisesti taiteen tekemiseen eläkkeen tuoman säännöllisen tulon turvin ja tätä kautta vaikuttaa työhyvinvoinnin parantumiseen.

Olen eläkkeellä. Taiteilijaeläke minulle myönnettiin tämän vuoden alusta. Raha summana eläke on pieni, mutta hyvin pitkältä aikaa saan kuukausittain säännöllisen tulon. Nyt tiedän, että pystyn kustantamaan toimintani aiheuttamat menot. Puolisollani on säännölliset tulot. Siksi tulen toimeen taloudellisesti.

Naisten (KA 6,5) ja miesten (KA 6,7) työhyvinvoinnilleen antamien arvosanojen keskiarvojen välillä ei ilmennyt merkittävää eroa. Sen sijaan muunsukupuoliset vastaajien keskiarvo oli selvästi muita alhaisempi, 5,3. Muunsukupuolisten vastaajien kohdalla on huomioitava vastaajien pieni lukumäärä, 40 vastaajaa.

KUVIO 2.

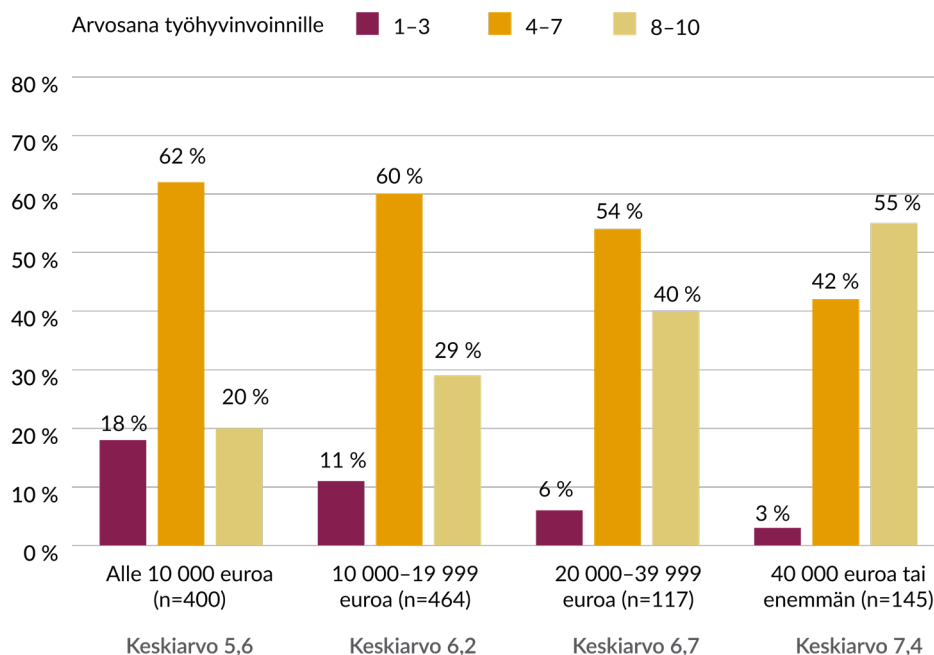
Taiteilijoiden arvio työhyvinvoinnistaan asteikolla 1–10 ikäryhmittäin.



Ansaittujen tulojen tarkastelu suhteessa koettuun työhyvinvointiin tuo esiin selkeitä eroja. Taiteilijoilla, joiden kokonaistulot vuonna 2021 olivat barometrikyselyn mukaan 40 000 euroa tai enemmän, keskimääräinen työhyvinvoinnin arvosana oli 7,4. Yli puolet heistä (55 %) antoi työhyvinvoinnilleen jonkun kolmesta korkeimmasta arvosanasta. Sen sijaan alle 10 000 euroa tienanneilla taiteilijoilla työhyvinvoinnin keskiarvo oli lähes kaksi numeroa alhaisempi (5,6) ja omaa työhyvinvointiansa arvioi kolmella korkeimmalla arvosanalla ainoastaan viidennes tähän ryhmään kuuluneista vastaajista. (Kuvio 3.) Toimeentulon epävarmuus ja tulojen pienuus ovat taiteilijan työn keskeisiä kuormitustekijöitä, ja nousevat vahvasti esiin myös tämän barometriselvityksen tuloksissa.

KUVIO 3.

## Taiteilijoiden arvio työhyvinvoinnistaan asteikolla 1–10 tuloluokittain.



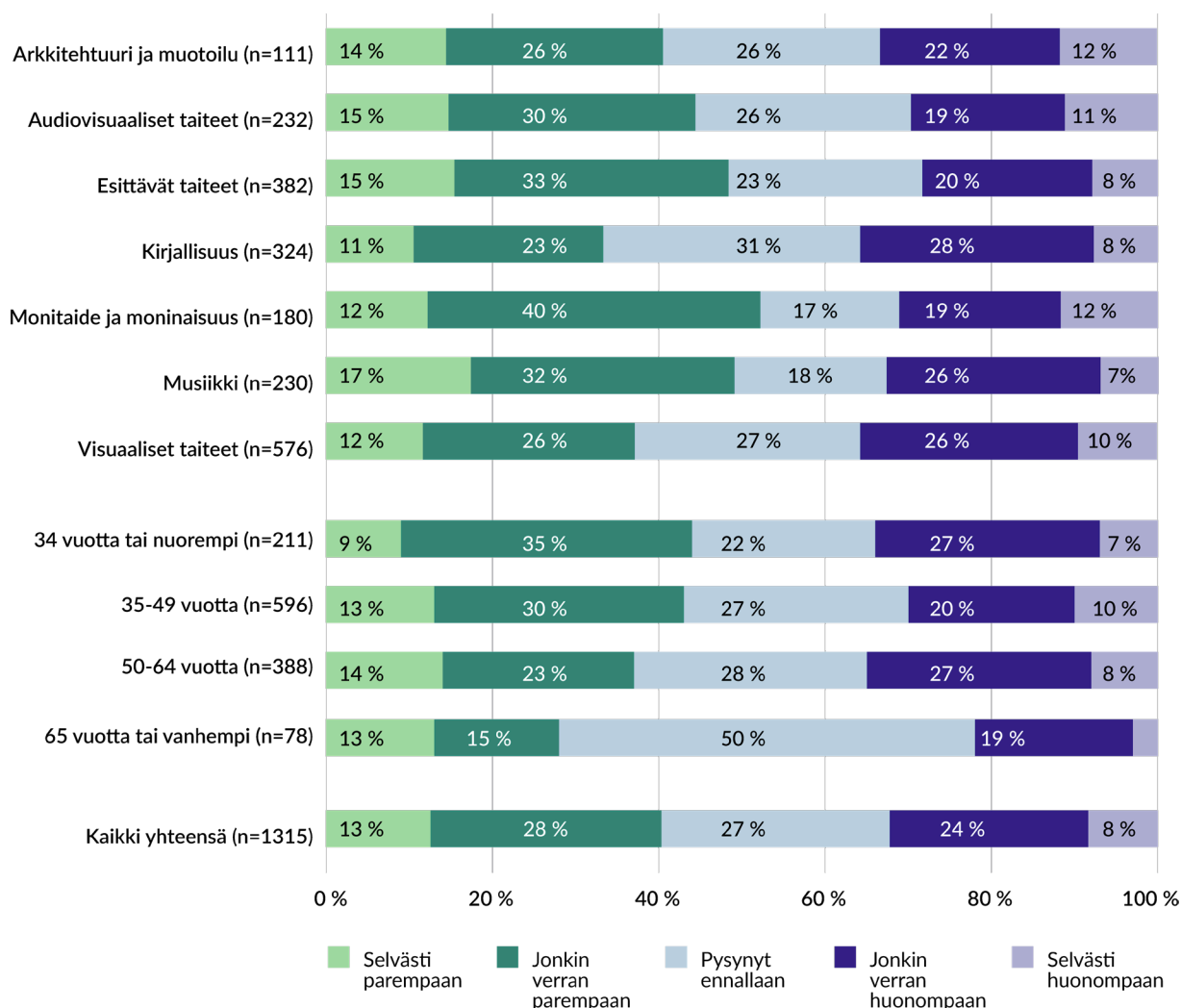
Taiteilijoilta kysyttiin myös, miten he kokevat työhyvinvointinsa kehittyneen viimeisen 12 kuukauden aikana. Noin 40 prosenttia kaikista vastaajista koki työhyvinvointinsa kehittyneen jonkin verran tai selvästi parempaan suuntaan. Reilu neljännes (27 %) arvioi työhyvinvointinsa pysyneen ennallaan ja kolmannes vastaajista näki työhyvinvointinsa menneen jonkin verran tai selvästi huonompaan suuntaan.

Taiteenaloittaisessa tarkastelussa noin puolet monitaiteen ja moninaisuuden (52 %), musiikin (49 %) ja esittävien taiteiden (48 %) alojen taiteilijoista näki työhyvinvointinsa kehittyneen ainakin jonkin verran parempaan suuntaan viimeisen vuoden aikana. Harvimminkin positiivista kehitystä työhyvinvoinnissa näkivät kirjallisuuden (33 %) ja visuaalisten taiteiden (37 %) edustajat. Kirjailijoista ja visuaalisten alojen taiteilijoista hieman keskimääräistä useampi (36 %) koki työhyvinvointinsa kehittyneen negatiivisesti. Nuorimmista taiteilijoista keskimääräistä useampi koki työhyvinvointinsa kehittyneen parempaan suuntaan viimeisen vuoden aikana, samaan aikaan kuitenkin reilu kolmannes koki hyvinvoinnin kehittyneen jonkin verran tai selvästi huonommaksi. (Kuvio 4.)

On selvä, että työhyvinvointi ei välttämättä kehity suoraviivaisesti johonkin suuntaan vaan voi vaihdella tilanteesta ja päivästä toiseen. Kokeemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat myös työn ulkopuoliset ja työstä riippumattomat asiat, kuten muun muassa perhe, oma ja läheisten terveydentila sekä yhteiskunnassa ja maailmalla tapahtuvat muutokset.

KUVIO 4.

Taiteilijoiden näkemykset työhyvinvointinsa kehittymisestä viimeisen 12 kuukauden aikana taiteenaloittain ja ikäryhmittäin.



Taiteilijoiden työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä käydään tarkemmin läpi seuraavassa luvussa. Avointen vastausten perusteella voidaan todeta, että koronaviruspandemia on vaikuttanut ja vaikuttaa edelleen monin tavoin taiteilijoiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan ja sen kehittymisestä. Monella pandemia-aika vaikutti kokemukseen työhyvinvoinnista negatiivisesti ja pandemia-ajan pikkuhiljaa jäädessä taakse, myös koettu työhyvinvointi on parantunut. Jo edellisessä, vuoden 2021 barometrikyselyssä erityiset korona-apurahat nousivat esiin taiteilijoiden itsetuntoa nostavina ja taiteellista uraa tukevinä tekijöinä. Korona-apurahojen positiivinen vaikutus nousee esiin myös tämänkertaisen barometrin vastauksista. Pandemia-ajan luoma epävarmuus ja työtilaisuuksien väheneminen on osalla taiteilijoista kuitenkin jatkunut edelleen. Myös pandemia-aikana menetetty

luottamus päätöksentekijöihin sekä koettu alan arvostuksen puute vaikuttaa työhyvinvointia laskevasti.

Pandemin gav en känsla av att hela arbetskarriären är slut. Sen blev det inte så och allt känns bättre nu.

Koronapandemia lisäsi erityisesti epävarmuutta toimeentuloa kohtaan ja inflaation kiihtyessä sama huoli on edelleen jatkunut. Varsinkin, kun molempien vaikutuksen näkee teattereiden katso- moissa, yleisö ei löydä enää esityksiin.

Luottamus taidealalla työllistymiseen karisi koronarajoitusten takia. Sain oman toimeentuloni muusta kuin taiteilijana työs- kentelemisestä, mutta henkisesti oli raskasta kokea, että päätök- sentekijät kohtelivat alaamme epätasa-arvoisesti. Hyvinvoinnin kannalta oli rankkaa kokea, että itseni suuresti arvostamani ala ei näyttäytynyt yhteiskunnassa yhtä arvokkaana. Koin ja koen edel- leen myös suurta huolta useiden kollegoiden jaksamisesta sekä siitä, miten taidealalle koronan kolhujen takia käy tulevaisuu- dessa. Luottamuksen palautuminen siihen, että taiteen ammat- tilaisten tulevaisuus voisi olla valoisa vaatii luultavasti vuosia. On mahdollista, ettei luottamus koskaan palaudukaan, mikäli yhteiskunta ei tarjoa koronan traumatisoimille ammattilaisille ”cheyttävää” kokemusta ja arvostusta.

### **Kokemus työn imusta ja työn merkityksellisyydestä on vahvaa taiteilijoiden keskuudessa**

Hyvässä ammatillisessa elämässä oma osaaminen ja vahvuudet, työmotivaatio, työstä saatava korvaus sekä kokemus työn merkityksellisyydestä itselle ja muille ovat tasapainossa.<sup>7</sup> (Christopher, 2008; Hirvi-Ijäs ym., 2020, s. 118–128.) Taiteilijoilla kokemus työn merkityksellisyydestä on vahvaa. Lähes kaikki vastaajat (94 %) olivat ainakin jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Koen, että teen itselleni merkityksellistä työtä”<sup>8</sup>. Taiteilijat kaikilla taiteena- loilla kokivat työnsä yhtä lailla merkitykselliseksi. Valtaosa vastaajista (91 % täysin tai jokseenkin samaa mieltä) näki omalla taiteella olevan annettavaa myös muille kuin itselle. (Kuvio 5; ks. myös Hirvi-Ijäs ym., 2020, s. 118.)

7 Hyvän (ammatillisen) elämän tavoittelua voidaan tarkastella japanilaisen ikigai-käsitteen avulla. Ikigai kuvaa tasapainoa intohimon, tavoitteen, osaamisen ja ammatillisuuden välillä. (Hirvi-Ijäs ym., 2020, s. 118–128.)

8 Vuoden 2021 Työolobarometrissa vastaajille esitettiin väite ”Kuinka merkitykselliseksi koet oman työsi”. Kaikista vastaajista (n=1 899) oman työnsä koki erittäin merkitykselliseksi 37 prosenttia ja melko merkitykselliseksi joka toinen (50 %). Työolobarometrin kohderyhmään kuuluvat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa palkansaajana työskennelleet. (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 77; 96.)

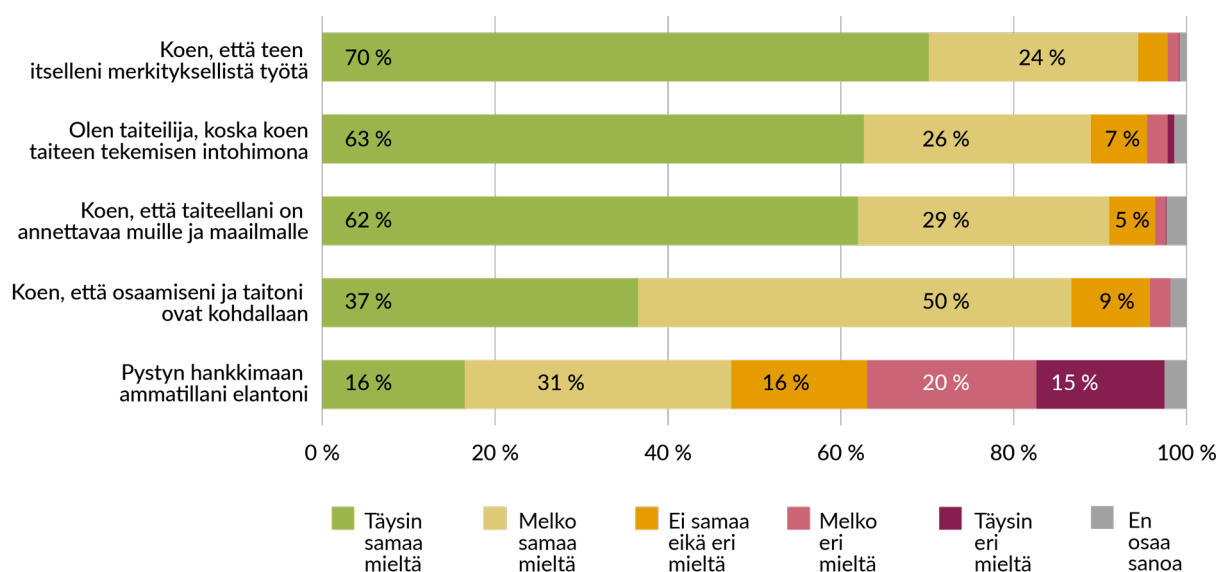
Täydentävistä vastauksista käy ilmi, kuinka osalla taiteilijoista koettu arvostuksen puute heikentää kokemusta työn merkityksellisyydestä.

Jos saisin ulkopuolista arvostusta, jaksaisin taas arvostaa omaa työtäni.

Koen työn sisällön merkitykselliseksi, mutta sen, millaiseen tekemisen tapaan rahoitus- ja tuotantorakenteet konkreettisesti ohjaavat (jatkuva uuden tuottaminen ja määrää laadun kustannuksella -menteliteetti) [koen] kestävämmäksi. Koen, että minun ei ole mahdollista tehdä tätä työtä kestävästi, mikä vähentää merkityksellisyyden tunnetta. Se, ettei tätä työtä arvosteta yhteiskunnassa rahallisesti, tuo mukanaan häpeää ja saa epäroimään omaa osaamista.

Barometrikyselyyn vastanneet taiteilijat jakoivat myös vahvasti kokemuksen taiteen tekemisestä intohimona. Väittämän ”olen taiteilija, koska koen taiteen tekemisen intohimona” kanssa täysin samaa mieltä oli 63 prosenttia vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 26 prosenttia vastaajista. Intohimopuhetta kuitenkin myös kritisoitiin avoimissa vastauksissa siitä, että se johtaa helposti ajatukseen, jossa taiteilijalle ei tarvitse maksaa työstä. Eräs vastaaja totesi intohimon palon hiipuneen nuoruusvuosista, mutta totesi kuitenkin, ettei pystyisi kuvittelemaan muuta kuin taiteen alan työtä: *[...] parikymppisenä yritin [tehdä muuta työtä], mutta palasin taiteen pariin, on liikaa sanottavaa ja olen enemmän tekijä kuin mahdollistaja. Roihu ei enää ole yhtä suuri ehkä siksi, kun perheellisenä energiaa suuntautuu myös muualle kuin työhön - tekeminen terveellä tapaa ammattimaistuu, pelkkä tulen leimu ja loimotus ei elätä.*

KUVIO 5.

**Taiteilijoiden näkemykset taiteilijan työtä koskeviin väittämiin (n=1 314-1 317).**


Lähes 90 prosenttia kaikista vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Koen, että osaamiseni ja taitoni ovat kohdallaan”. Tämän väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus (37 %) oli kuitenkin selkeästi pienempi kuin työn merkityksellisyyttä ja intohimoa työtä kohtaan tarkastelevissa väittämässä. Taiteilijan työlle tyypillistä on tarve laaja-alaiseen osaamiseen ja monilla on halua kasvattaa osaamistaan. Taiteilijan tulee hallita oman taiteenalan tai ammatin erityisosaaminen, mutta tarvetta on usein myös esimerkiksi erilaisille työelämä-, tuotanto- ja projektinhallintataidoille. Vastausten perusteella taiteilijat kaipaavat lisää osaamista muun muassa työmahdollisuuksien löytämisessä ja apurahojen hakemisessa sekä oman työn hinnoittelussa ja markkinoinnissa.

Kunnandet är viktigt men också viktigt att aldrig bli fullärd, att alltid vara öppen för nytt.

Kouluttautuisin mielelläni eteenpäin, jos minulla olisi parempi taloudellinen tilanne. Kurseja, yksityistunteja ja tutkintoja olisi vaikka kuinka monta, joilla kasvattaa omaa osaamistaan, mutta ne kaikki maksaa.

[...] en koe, että viestintätaitoni vastaavat täysin alalla tarvittavaa mittavaa itsemarkkinoinnin osaamista. Tämä liittyy oman työn hinnoitteluosaamiseen, promotoimiseen jne. yrittäjäysasioihin, jotka eivät ole mitenkään sitä, mihin olen kouluttautunut. Lisäksi koen, että taiteilijalla tulisi olla nykyisin tilasuunnitteluun ja mallintamiseen liittyvää osaamista, jotta voisi työllistyä julkisen taiteen projekteissa. On lannistavaa ajatella, että kilpailisin

hankkeessa yrityksen kanssa, jossa monta suunnittelijaa tekee 3d malleja ja minä puolestani kuvailen sanoin ideaa. Tämän vuoksi en ole kokenut, että osaisin hakea julkisen taiteen hakuja. Ne kuitenkin vaikuttavat olevan merkittävä taiteilijoiden työllistäjä tällä hetkellä. Haluaisin saada tähän koulutusta, ei pelkästään Taiken keskustelutarjatyypistä vaan konkreettisempaa.

Osaamisen kehittäminen ja tiedon tarve nousee esiin myös taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä palvelutarpeita kartoittaneessa kysymyksessä. Tietoa, neuvoja ja tukea kaivattiin esimerkiksi apurahojen hakemiseen, työtilaisuuksien löytämiseen, sopimus-, verotus- ja lakiasioihin, tietoteknisiin kysymyksiin, tiedottamiseen, somekanavien luomiseen ja kansainvälistymiseen. Myös erilaisia ammattiosaamista kehittäviä kursseja, koulutusta ja seminaareja kaivattiin. Tiedontuotannon edistämiseen taitelijoilta tuli muun muassa toiveita ”yhden luukun paikasta”, josta voisi keskitetysti saada tukea ja kysyä neuvoja erilaisissa taiteilijan työssä askaruttavissa asioissa. Myös taiteilijajärjestöjen välistä yhteistyötä ja ammattiliittojen tiedonvälityksen tehostamista ehdotettiin.

Vahvimmin taiteilijoiden vastaukset hajautuivat väittämässä ”Pystyn hankkimaan ammatillani elantoni”. Väittämän kanssa samaa mieltä oli vajaa puolet (47 %) vastaajista ja eri mieltä noin kolmannes (34 %) vastaajista. Selkeä enemmistö muusikoista (64 %) ja esittävien taiteiden edustajista (63 %) oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että pystyy hankkimaan ammatillaan elantonsa. Arkkitehtuurin ja muotoilun sekä visuaalisten taiteiden edustajista näin koki ainoastaan reilu kolmannes (37 %). (Kuvio 5.)

Yli puolet taiteilijoista (54 %) kokee jatkuvasti ja lähes kolmannes (29 %) melko usein huolta toimeentulostaan. Täydentävissä vastauksissa moni totesi, että toimeentulo taiteellisen työn kautta onnistuu vain hetkittäin. Tämä johtuu sekä tulojen epäsäännöllisyydestä että niiden pienuudesta. Useat tekevät toimeentulon varmistamiseksi muita töitä. Myös kompromisseja vaaditaan eli on tehtävä sellaisia töitä, jotka eivät välttämättä muuten olisi kiinnostavia mutta joihin on mahdollista saada rahoitusta.

Pelkällä taiteella en tule toimeen. Teen tuotannollisia ja opetus töitä, jotka mahdollistavat säännöllisen taiteellisen työn.

Harmittaa korkeakoulutukseni ja ammattitaitoni, joilla en pysty hankkimaan itselleni kuitenkaan säännöllistä elantoa.

Eräissä vastauksessa kyseenalaistettiin toimeentulon hankkimista taiteen tekemisen päämääränä: ”Minusta taiteen merkitys ei ole tienata rahaa vaan johtaa arvokeskustelua. Kansalaispalkka olisi hyvä taiteilijoille.” Aikaisempien barometrikyselyjen perusteella selkeä enemmistö taiteilijoista haluaisi kuitenkin nähdä taiteilijuuden ammattina muiden ammattien rinnalla niin,

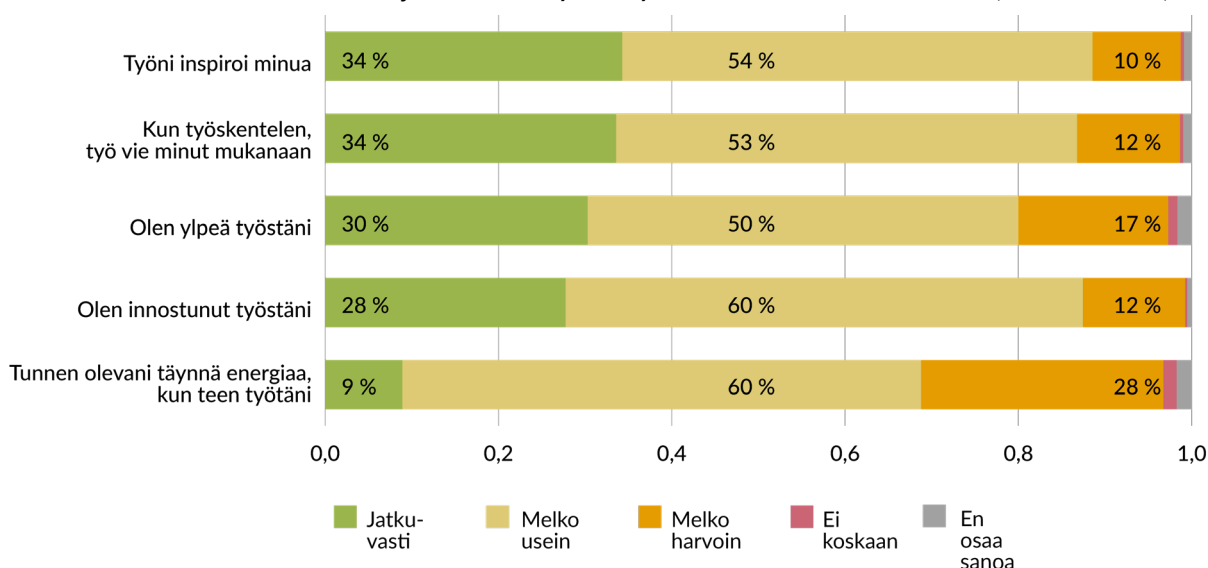


että se myös turvaisi tekijälleen riittävän toimeentulon (Ruusuvirta ym., 2022, s. 22–24).

Työstä innostuminen ja inspiroituminen, työhön uppoutuminen ja ylpeys omasta työstä on hyvin yleistä barometrikyselyyn vastanneiden taiteilijoiden keskuudessa (kuvio 6). Lähes kaikki kyselyyn vastanneet taiteilijat kokivat työnsä inspiroivana jatkuvasti (34 %) tai melko usein (54 %). Jatkuvasti työstään innostuneita oli 28 prosenttia ja melko usein 60 prosenttia vastaajista<sup>9</sup>. Lähes 90 prosenttia taiteilijoista työ vie mukanaan vähintäänkin melko usein. Vajaa kolmannes (30 %) taiteilijoista kokee jatkuvasti ylpeyttä työstään, puolet vastaajista melko usein. Vajaalla viidenneksellä ylpeyden kokemus omasta työstä on kuitenkin harvinaista tai sitä ei ole lainkaan. Energiseksi työssään vähintäänkin melko usein kokee selkeä enemmistö (69 %) vastaajista. Melko usealle (28 %) energisyyden kokemus on kuitenkin myös harvinaisempaa. (Vrt. Houni & Ansio, 2013, s. 94.)

KUVIO 6.

Taiteilijoiden näkemykset työn imua koskeviin väittämiin (n=1 307–1 315).



Ylpeys työstä liittyy työn merkityksellisyyteen ja työlle omistautumiseen. Se on tärkeä myönteinen voimavaratekijä työhyvinvoinnissa. Kokemuksessa työylpeydestä oli jonkin verran eroja eri ikäisten taiteilijoiden välillä. Useimmin ylpeyttä työstään kokivat vanhemmat taiteilijat. Yli 65-vuotiaista

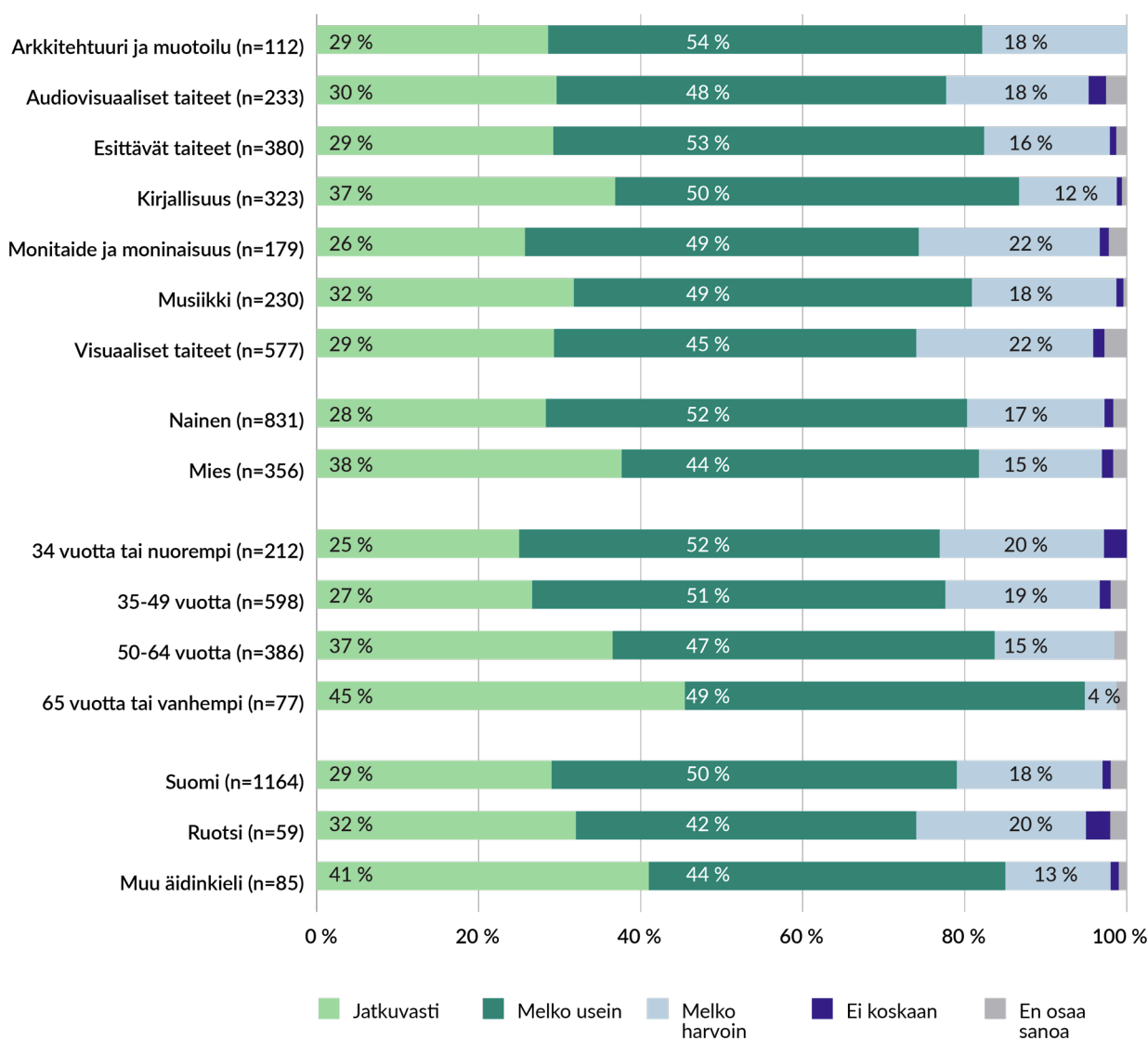
<sup>9</sup> Vuoden 2021 Työolobarometrin vastaajista (n=1 899) aina työstään innostuneita oli 7 prosenttia, usein innostuneita 52 prosenttia, joskus innostuneita 33 prosenttia, harvoin innostuneita 8 prosenttia ja yksi prosentti vastaajista ei koskaan innostunut työstään. Työolobarometrin kohderyhmään kuuluvat kaikki vähintään 10 tuntia viikossa palkansaajana työskennelleet. (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 75; 96.)

taiteilijoista lähes kaikki (95 %) vastasivat kokevansa ylpeyttä työstään jatkuvasti tai melko usein ja 50–64-vuotiailla taiteilijoilla ylpeyttä työstään kokevien osuus oli 84 prosenttia. Vaikka myös alle 50-vuotiaista taiteilijoista selkeä enemmistö (77–78 %) vastasi kokevansa ylpeyttä omasta työstään, oli osuus selkeästi vanhempia ikäryhmiä pienempi. (Kuvio 7.)

Taiteenaloittain tarkasteltuna keskimääräistä useammin työstään jatkuvasti tai melko usein olivat ylpeitä kirjailijat (87 %), harvimmoin puolestaan visuaalisten taiteiden (74 %) ja monitaiteen ja moninaisuuden (74 %) edustajat. Suomenkielisistä taiteilijoista ylpeyttä työstään jatkuvasti tai melko usein koki neljä viidestä, ruotsinkielisistä taiteilijoista kolme neljästä ja muita äidinkieliä puhuvista taiteilijoista 85 prosenttia. (Kuvio 7.)

KUVIO 7.

Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Olen ylpeä työstäni” taiteenalan, sukupuolen, iän ja kielen mukaan.



## Useimmat taiteilijat kokevat stressiä työasioista, yli puolet on usein huolissaan psyykkisestä jaksamisestaan

Taiteilijat kokevat työssään sekä fyysistä että henkistä kuormittumista. Kohtuullinen työkuormitus kuuluu työhön ja edistää työn sujumista. Sen sijaan pitkittynyt, liiallinen tai esimerkiksi liian yksipuolinen kuormitus voi heikentää terveyttä ja työkykyä. (Konttinen ym., 2014.) Valtaosa kyselyyn vastanneista taiteilijoista (84 %) kokee stressiä työhön liittyvistä asioista jatkuvasti tai melko usein. Yli puolet taiteilijoista kokee jatkuvasti tai melko usein huolta psyykkisestä jaksamisesta (59 %), väsymystä työssä (58 %), huolta fyysisestä jaksamisesta (51 %) sekä turhautumista työssä (55 %). Kokemukset työssä tylsistymisestä ovat sen sijaan harvinaisia kyselyyn vastanneiden taiteilijoiden keskuudessa. (Kuvio 8.)

Jokainen kokee ajoittain stressiä työssään. Stressi ei aina ole haitallista, vaan lyhytaikainen ja tilapäinen stressi voi olla myös positiivinen voimavara, jonka avulla selviytyy haasteista ja saa aikaan asioita. Sen sijaan jatkuva ja pitkäaikainen stressi on monin tavoin vaarallista. (Mattila, 2022.) Barometrikyselyn vastauksista käy ilmi, että keskeinen negatiivisen stressin aiheuttaja taiteilijoiden työssä on toimeentulon ja tulevaisuuden epävarmuus. Taiteen tekemistä itsessään ei useinkaan koeta stressaavana tai taiteen tekemiseen liittyvän stressin, vaikka sekin on raskasta, nähdään olevan osa työtä. Sen sijaan varsinaisen taiteellisen työn rinnalla tehtävät moninaiset tehtävät ja työt kuormittavat, turhauttavat ja stressaavat taiteilijoita.

Työn sisällöt aiheuttavat stressiä, joka ei ole kielteistä, vaikkakin raskasta. Suurimman yksinomaan negatiivisen stressin aiheuttaa huoli toimeentulosta.

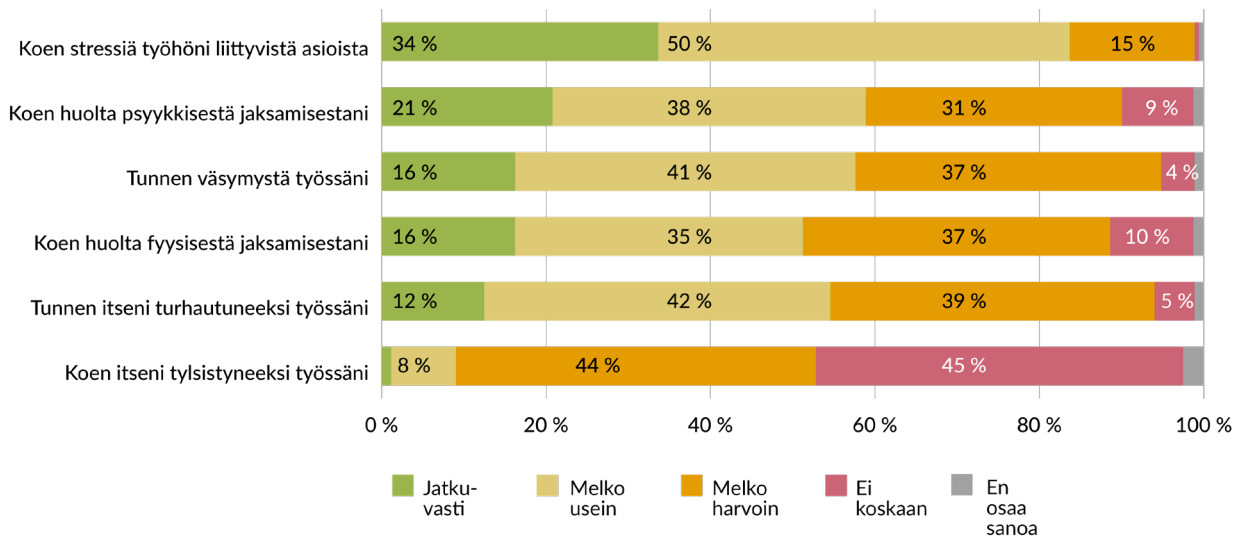
Työhön liittyvä moniajo on todella raskasta. Haluaisin keskittyä itse asiaan eli taiteen tekemiseen, mutta joudun hakemaan apurahoja, lähettämään selvityksiä, hoitamaan kirjanpitoa, pitämään huolta aikatauluista, työhuoneen ylläpitoon liittyvistä asioista (jumiutunut printteri, hajonnut ulko-ovi, palanut lamppu, vuotava jääkaappi jne). [...]

Vaikka olen saanut lukuisia apurahoja viime vuosina, jostain syystä stressi toimeentulosta on loputonta - aivot tavallaan totuttavat olemaan huolissaan, vaikkei tarvitsisi aina olla.

Tuntemukset ja ajatukset ovat erilaisia työn eri vaiheissa. Teoksen viimeistely, kustantajasuhteet ja kaikenlaiset kaupalliset seikat aiheuttavat hirvesti stressiä ja ovat voimia kuluttavia. Mutta itsenäinen taiteellinen työskentely on inspiroivaa ja vapauttavaa. Nautin kirjoittamisesta ja tunnen olevani siinä hyvä.

KUVIO 8.

**Taiteilijoiden näkemykset työn kuormitusta koskeviin väittämiin (n=1 309–1 315).**

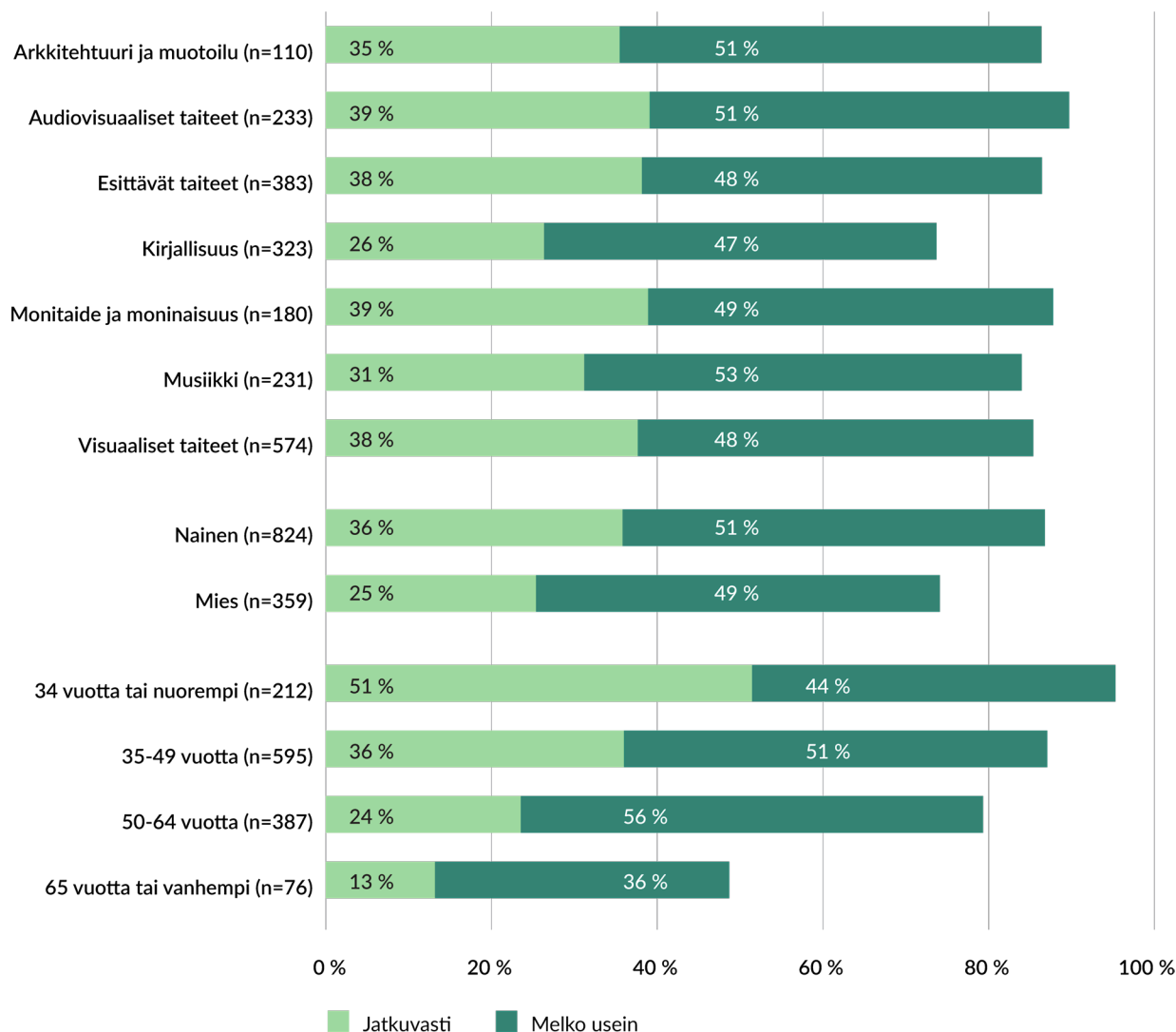


Naisista lähes 90 prosenttia ja miehistä hieman harvempi (74 %) vastasi kokevansa jatkuvaa tai melko usein toistuvaa stressiä työasioista. Alle 35-vuotiaista taiteilijoista lähes kaikki (95 %) ilmoittivat stressin työasioista olevan jatkuvaa tai melko usein toistuvaa. Kyselyn vastausten perusteella kokemukset stressistä vähenevät iän myötä, mutta jatkuvasti tai melko usein stressiä kokevien osuudet ovat hyvin korkealla myös 35–49-vuotiailla (87 %) ja 50–64-vuotiailla (79 %) taiteilijoilla. (Kuvio 9.)

Taiteenaloittain tarkasteltaessa vähintäänkin usein toistuvaa stressiä kokivat vastausten perusteella harvimmin kirjailijat, heistäkin kuitenkin kolme neljästä (74 %) ilmoitti kokevansa stressiä jatkuvasti tai melko usein. Muilla taiteenaloilla työskentelevillä taiteilijoilla jatkuvaa tai usein toistuvaa stressiä kokevien määrä vaihteli 84 prosentista 90 prosenttiin. Barometrikyselyyn vastanneista kokoaikaisessa ja vakituisessa palkkatyösuhteessa toimivista taiteilijoista (n=65) keskimääräistä harvempi, mutta silti selkeä enemmistö (68 %) koki jatkuvaa tai usein toistuvaa stressiä työssään.

KUVIO 9.

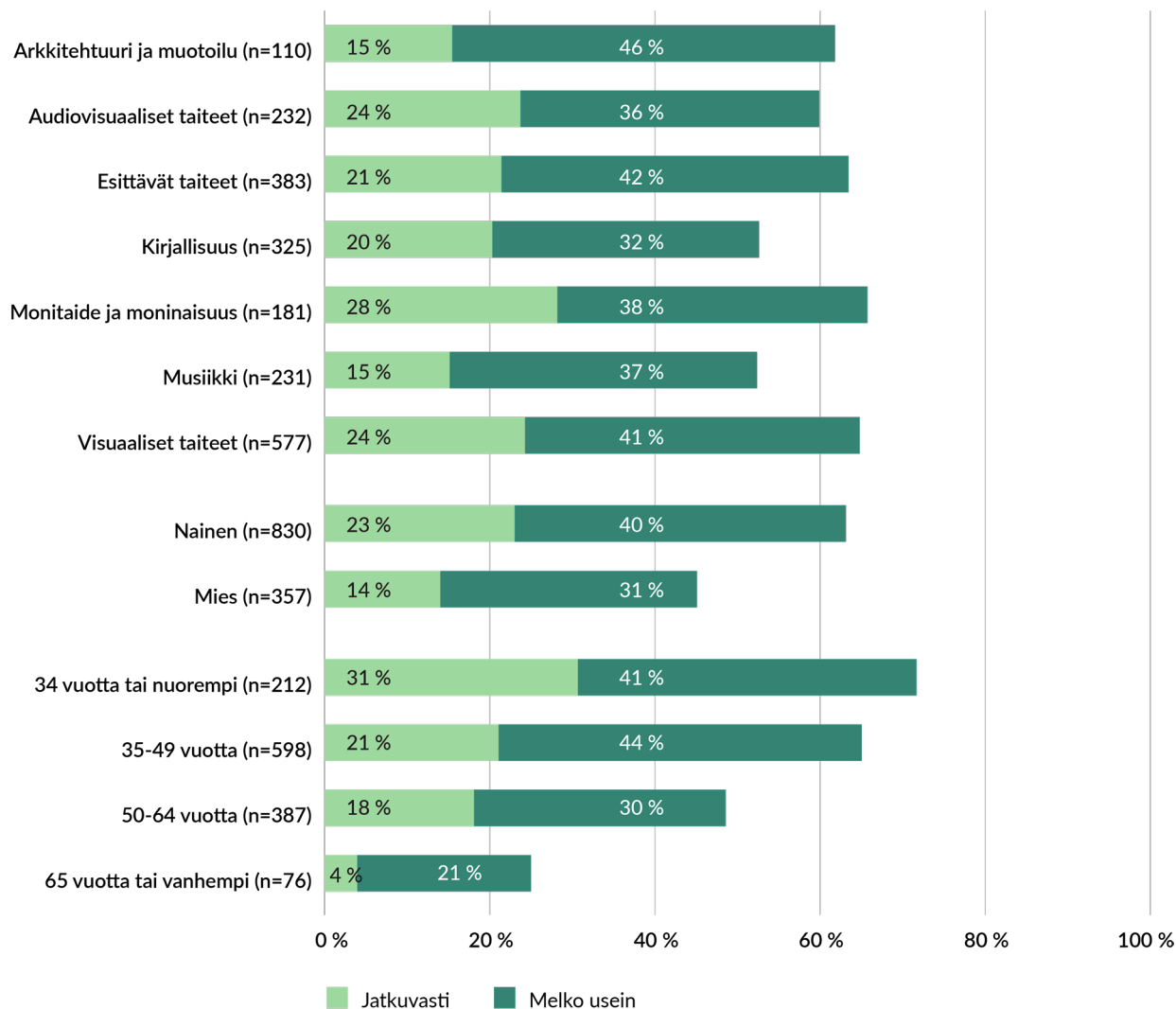
Jatkuvasti tai melko usein stressiä työssään kokevat taiteilijat taiteenalan, sukupuolen ja iän mukaan.



Naisista lähes kaksi kolmasosaa (63 %) ilmoitti kokevansa jatkuvasti tai melko usein huolta psyykkisestä jaksamisestaan. Miehistä näin kertoi kokevansa alle puolet (45 %). Nuorimmat taiteilijat kokivat huolta psyykkisestä jaksamisestaan vanhempia ikäryhmiä useammin. Alle 35-vuotiaista taiteilijoista jatkuvaa tai melko usein toistuvaa huolta psyykkisestä jaksamisesta kertoi kokevansa lähes kolme neljästä (72 %) kun esimerkiksi 50–64-vuotiaista taiteilijoista samoin koki noin puolet (49 %). Yli 65-vuotiaista taiteilijoista huolta psyykkisestä jaksamisesta koki jatkuvasti tai melko usein neljännes (25 %). Taiteenaloittain huolta psyykkisestä jaksamisestaan kokivat useimmin monitaiteen ja moninaisuuden (66 %), visuaalisten taiteiden (65 %) ja esittävien taiteiden (63 %) edustajat. (Kuvio 10.)

KUVIO 10.

Jatkuvasti tai melko usein huolta psyykkisestä jaksamisestaan kokevat taiteilijat taiteenalan, sukupuolen ja iän mukaan.



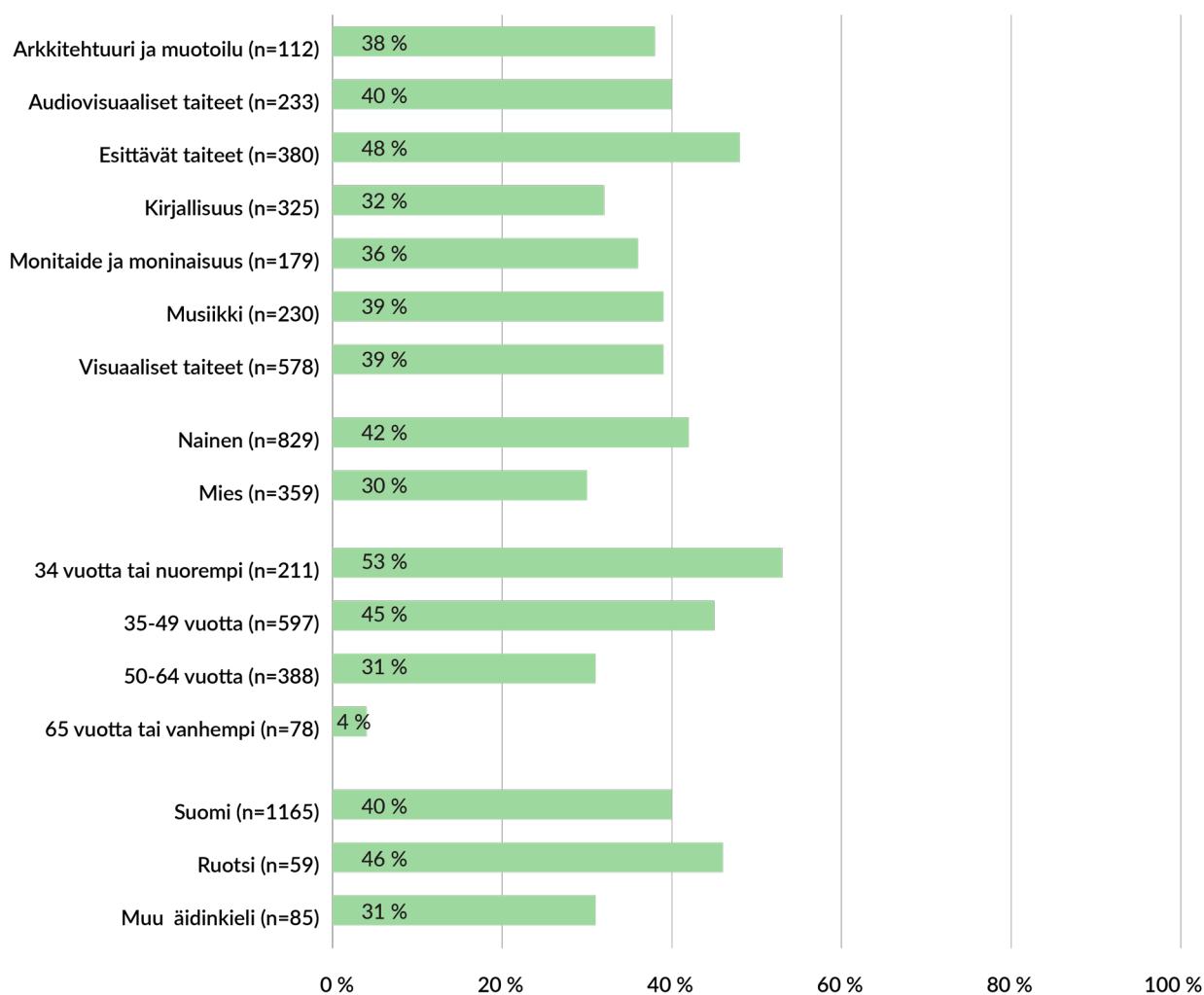
### Nuorista taiteilijoista yli puolet on harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana

Kaikista barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista 40 prosenttia kertoi harkinneensa ammatinvaihtoa tai vaihtaneensa ammattia viimeisen vuoden aikana. Lähes puolet (48 %) esittävien taiteiden edustajista oli harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana. Audiovisuaalisten ja visuaalisten taiteiden, musiikin sekä arkkitehtuurin ja muotoilun aloilla ammattia vaihtaneiden tai sitä harkinneiden osuus vaihteli 38 prosentista 40 prosenttiin. Kirjailijoista kolmannes (32 %) oli harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia. (Kuvio 11.)

Nuorimmista taiteilijoista (alle 35-vuotiaat) yli puolet (53 %) oli harkinnut ammatinvaihtoa tai vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana, 35–49-vuotiailla taiteilijoilla osuus oli lähes puolet (45 %). Naiset (42 %) olivat pohtineet ammatinvaihtoa tai vaihtaneet ammattia selkeästi miehiä (30 %) useammin. Ruotsinkieliset kyselyyn vastanneet taiteilijat olivat harkinneet ammatinvaihtoa useammin (46 %) kuin suomenkieliset (40 %) tai muita äidinkieliä puhuvat (31 %) taiteilijat. Päätoimisista opiskelijoista selkeästi yli puolet (60 %) oli harkinnut ammatinvaihtoa tai oli jo vaihtanut ammattia viimeisen vuoden aikana.

KUVIO 11.

Viimeisen 12 kuukauden aikana ammattia vaihtaneet tai sitä harkinneet taiteenalan, sukupuolen, iän ja kielen mukaan.



Taiteilijoilta kysyttiin syitä ammatinvaihdon tai sen harkitsemisen taustalla. Vastaajia pyydettiin valitsemaan annetusta listauksesta syitä, jotka ovat saaneet heitä vaihtamaan ammattia tai harkitsemaan ammatinvaihtoa. Mahdollista oli myös antaa joku muu syy listauksen ulkopuolelta. Lisäksi vastaajia pyydettiin valitsemaan yksi tärkein syy ammatinvaihdon taustalla.

Epävarmuus toimeentulosta nousi useimmin mainituksi ja selkeästi tärkeimmäksi syyksi ammatin vaihdon tai sen harkitsemisen taustalla. Sen oli valinnut syyksi ammatinvaihtoon tai sen harkitsemiseen lähes 90 prosenttia taiteilijoista. Tärkein syy se oli lähes puolella (44 %) vastaajista. Toimeentuloon liittyvät tekijät nousivat muutenkin vahvasti esiin ammatinvaihtoa motivoivina tekijöinä. Pienet tulot, kilpailu apurahoista ja avustuksista sekä se, että tulot eivät vastaa tehdyn työn määrää olivat toimeentulon epävarmuuden jälkeen useimmin ammatinvaihdon taustalla mainittuja syitä. (Kuvio 12.) Vastauksista käy ilmi, että moni taiteilija on harkinnut myös niin sanotun kakkosammatin hankkimista tai jo hankkinut sellaisen. Useimmilla kakkosammatin hankinnan taustalla on nimenomaan tarve taiteen tekemisen rahoittamiseen.

Harkitsen alanvaihtoa palkkatyön perässä. Taiteilijana teen montaa työtä päällekkäin toimeentulon vuoksi ja silloin on pakko ottaa pätkätöihin vastaan, silloin kun niitä sattuu saamaan. Olen burnoutin partaalla ja näen ainoana ratkaisuna yrittää saada säännöllinen, yksi työ. Myös eläkekertymän olemattomuus huolestaa kovasti.

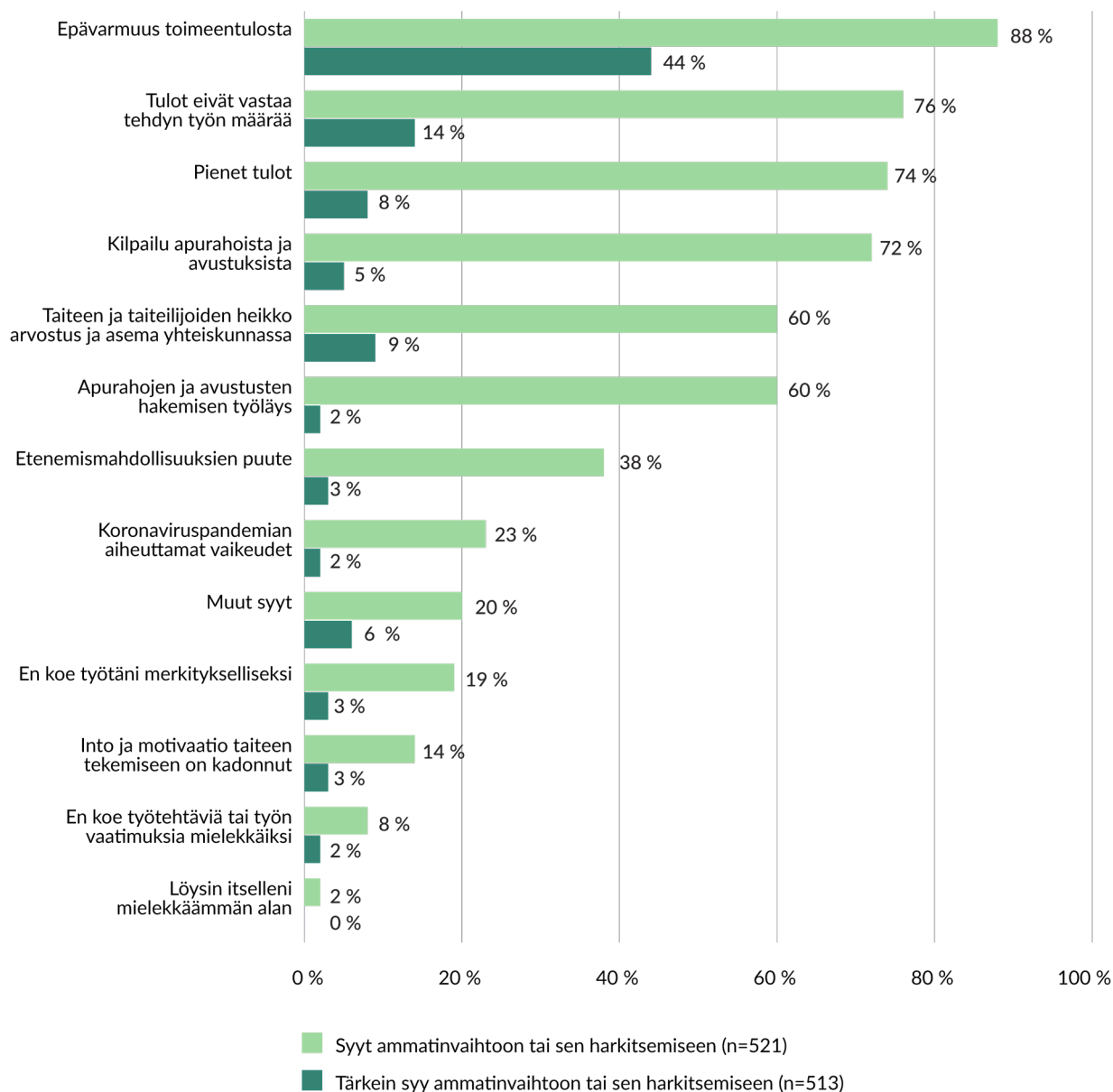
Ammatin vaihtoon liittyen: Harkitsen taidealan ulkopuolista työtä lähes jatkuvasti, mutta en jättäkseni taiteen, vaan rahoittaakseni sen. Miten nämä kaksi työtä mahtuvat jaksamiseni piiriin onkin sitten ratkaisematon ongelma.

Koska apurahahakemusten laatiminen on työlästä, raskasta ja turhauttavaa, olen opiskelemassa toista ammattia ja toivon olevani siitä työstä saatavilla tuloilla rahoittaa taiteellista toimintaani, jos se minua vielä siinä vaiheessa kiinnostaa. [...]



KUVIO 12.

## Syyt ammatinvaihtoon tai sen harkitsemiseen sekä tärkein syy.



Kysymykseen vastasivat ne, jotka ilmoittivat harkinneensa ammatinvaihtoa tai vaihtaneensa ammattia viimeisen vuoden aikana (n=521). Vastaajan oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja annetusta listauksesta. Lisäksi vastaajia pyydettiin valitsemaan yksi tärkein syy ammatinvaihdon taustalla.

Taiteen ja taiteilijoiden heikko arvostus yhteiskunnassa sekä apurahojen ja avustusten hakemisen työläys on vaikuttanut ammatin vaihtoon tai sen harkintaan 60 prosentilla niistä taiteilijoista, jotka olivat harkinneet ammatinvaihtoa viimeisen vuoden aikana. Myös koronaviruspandemian aiheuttamat vaikeudet, esimerkiksi korona-ajan edelleen jatkuvat vaikutukset

toimeentuloon ja kokemukset taiteilijoiden epäoikeudenmukaisesta kohtelusta, ovat saaneet taiteilijoita pohtimaan ammatin vaihtoa. (Kuvio 12.)

The bureaucratic burden and hostility towards developing livelihood options are the core problem and cause of work related negative stress. I feel a lot of pressure to get out off the field due to it being seen as a hobby in Finland.

Elokuva-ala: Taiteen apurahoja on todella vaikeaa saada, nime-  
tön ja kasvoton hylkäys toisensa perään turhauttaa, aikaa täytyy  
silti jatkuvasti käyttää hakemuksiin, eikä työtä pääse missään  
vaiheessa tekemään ilman että takaraivossa olisi syvä huoli seu-  
raavan kauden toimeentulosta. Olen valmis tekemään muita-  
kin alan töitä kuin omia taiteellisia projekteja, mutta ilmeisesti  
tarjolla on joka työhön kuitenkin siihen pestiin sopivampia ja  
paremmin koulutettuja henkilöitä, sillä kutsua ei ole tullut tois-  
taiseksi yhteenkään haastatteluun. Apurahat, silloin kun niitä  
onnistuu saamaan, ovat niin pieniä, ettei niillä pärjää kovin  
kauaa. [...] Ala on rehellisesti sanottuna sietämätön, ja siedän sitä  
vain koska olen investoinut yli 10 vuotta, kuusi vuotta korkea-  
kouluopintoja ja kaiken opintotuen ja opintolainan mitä Kelasta  
ja pankista lähtee, ja minulla on se niin sanottu ”kutsumus”. [...] Työhyvinvointi on todella huonossa jamassa. Sitä ei auta se, että  
kerran vuodessa joku järjestää jonkun zoom-webinaarin missä  
keskustellaan ryhmässä, kuinka vaikeaa alalla on. Tarvitaan  
rakenteellisia muutoksia ja läpinäkyvyyttä hakuprosesseihin.  
Olen pystynyt hankkimaan elantoni ihan riittävän hyvin taiteel-  
lani yli 20 vuotta. Olen esiintynyt taiteilija, viimeisen kauden  
vuoden koronasulut ja niistä minun itseni maksettavaksi jää-  
neet tappiot, erityisesti viimeinen sulkku alkuvuodesta 2022,  
veivät kaikki säästöni ja osittain myös työkykyni. Mikäli nämä  
toimet olisi toteutettu tasapuolisemmin tai tukimenetykset kor-  
vattu reilummin jatkaisin työtäni. Nyt harkitsen 20 hyvin suju-  
neen vuoden jälkeen alanvaihtoa, pääasiassa kiitos hallituksen  
koronapäättösten.

Vastauksessa oli mahdollista antaa myös joku muu kuin valmiiksi listattu syy  
ammattinvaihdon tai sen harkitsemisen taustalla. Aikaisemmin mainittujen  
syiden lisäksi ammattinvaihdon harkinnan taustalla mainittiin kokemukset  
epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja syrjinnästä. Myös yksinäisyys sekä  
vertaistuen ja tukiverkostojen puute ovat saaneet taiteilijoita pohtimaan  
alan vaihtoa. Muutama vastaaja kertoi vanhemmuuden ja taiteen tekemi-  
sen yhdistämisen vaikeudesta ja esimerkiksi halusta löytää vakaampaa toi-  
meentuloa tuova ammatti perheen elättämiseen.

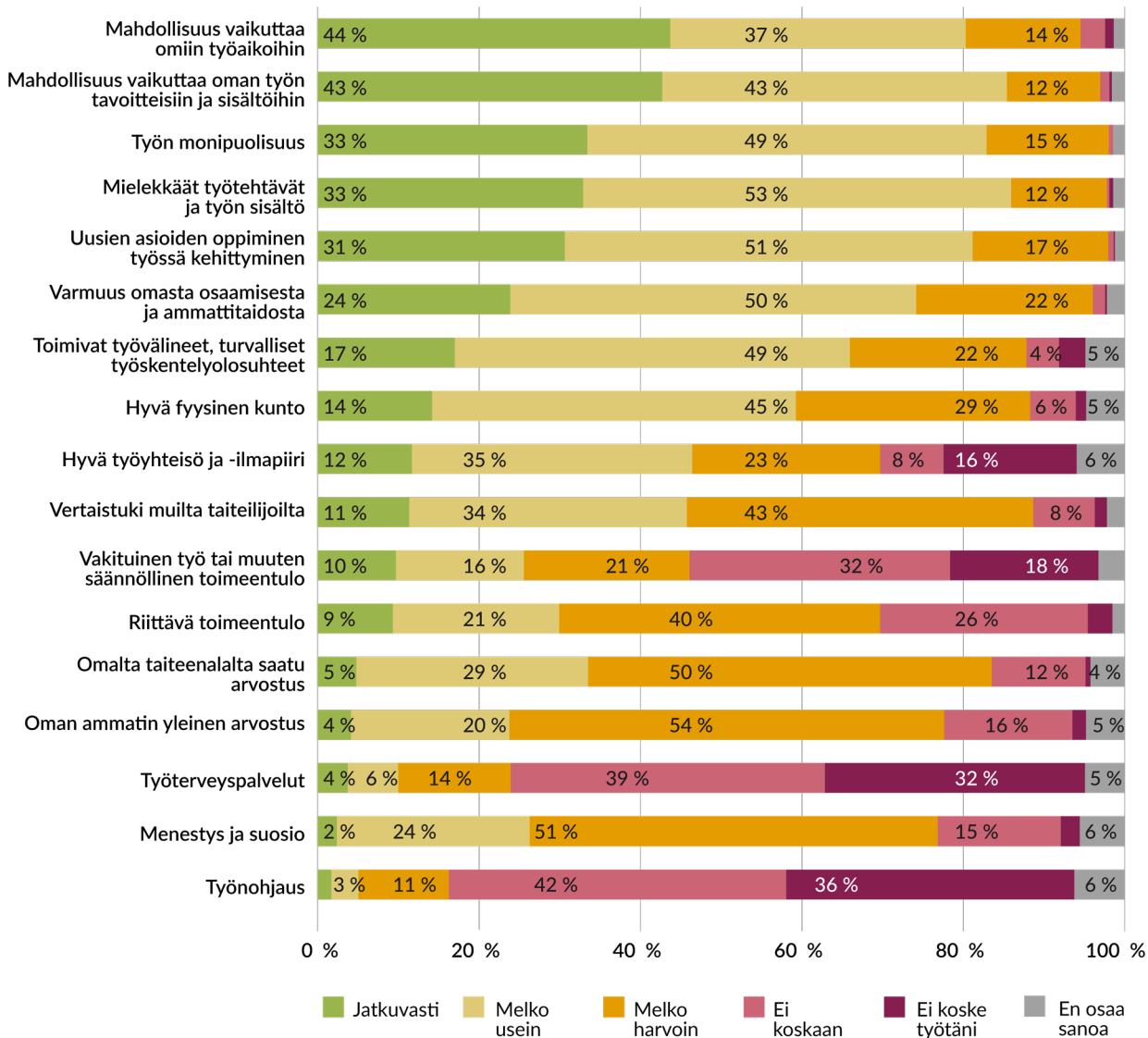
## TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT JA KUORMITTAVAT TEKIJÄT

Tässä luvussa tarkastellaan taiteilijoiden työhyvinvointia tukevia ja kuormittavia tekijöitä. Kohtuullinen kuormitus työssä edistää työkykyä ja terveyttä, jatkuvana ja liiallisena työkuormitus kuitenkin altistaa terveysongelmille ja työkyvyn heikkenemiselle. Työhyvinvointia tukevat tekijät voivat suojata haitallisen kuormituksen kielteisiltä seurauksilta, tukevien tekijöiden puute voi kuitenkin myös lisätä riskiä työperäisiin fyysisiin ja psyykkisiin ongelmiin. (Hakanen, 2009.)

Barometrikyselyssä taiteilijoille annettiin valmiita vaihtoehtoja sekä työhyvinvointia tukevista että sitä kuormittavista tekijöistä ja heitä pyydettiin arvioimaan, kuinka usein kyseiset asiat olivat joko tukeneet tai kuormittaneet heidän työhyvinvointiaan viimeisen vuoden aikana. Vastaajalla oli lisäksi mahdollisuus ilmaista, ettei kysytty asia koske hänen työtään. Kysymysten tulokset on esitetty kuvioissa 13 ja 14. Kuvioiden tuloksia avataan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa. Strukturoitujen kysymysten lisäksi taiteilijoita pyydettiin kertomaan omin sanoin, millaiset asiat he kokevat hyvinvointiaan tukevina ja mitkä asiat aiheuttavat heille puolestaan eniten kuormitusta taiteilijan työssä. Näihin kysymyksiin kertyi runsaasti vastauksia, molempiin yli 900 kappaletta.

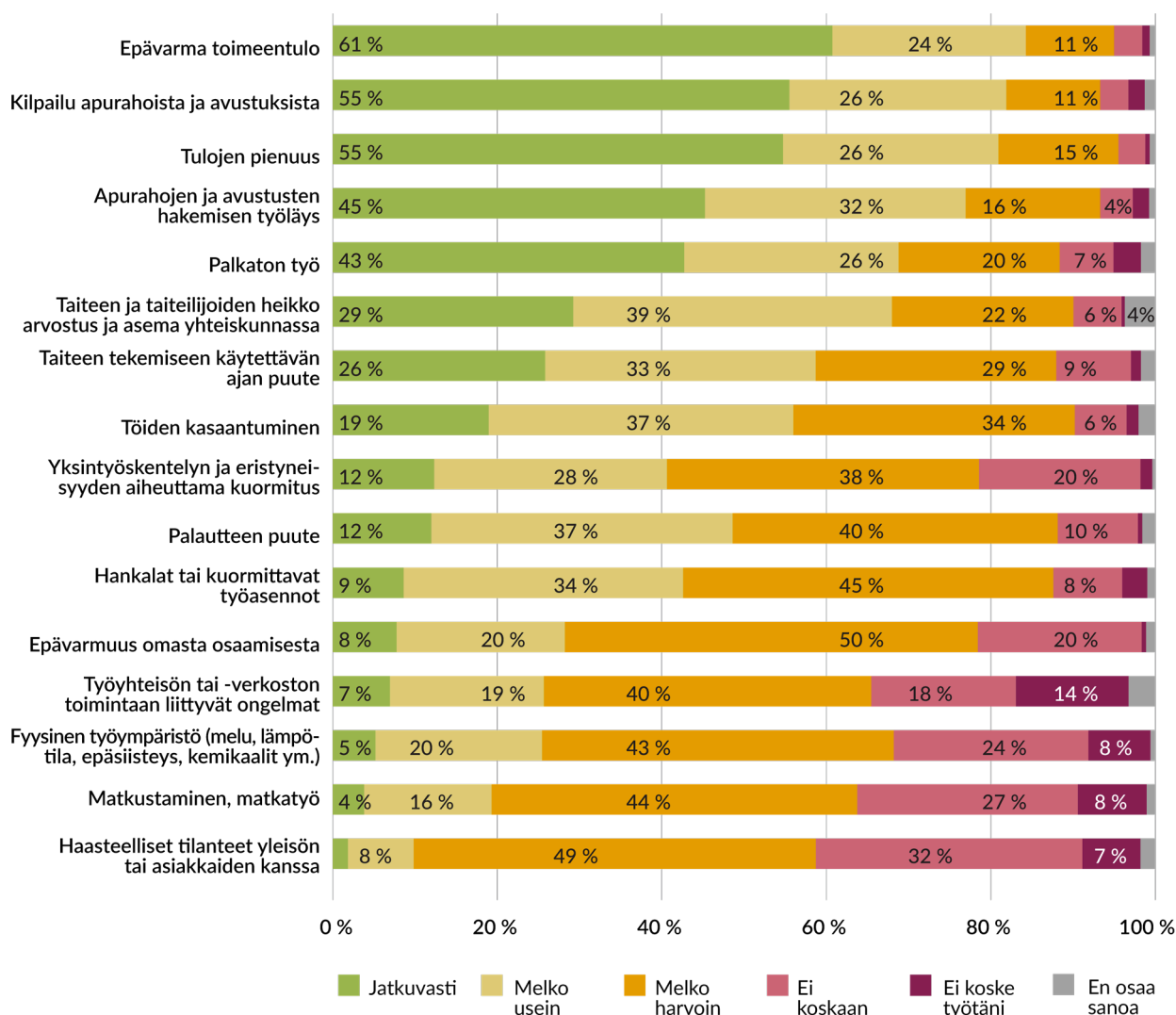
KUVIO 13.

Työhyvinvointia tukeneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana  
(n=1 309–1 316).



KUVIO 14.

Työhyvinvointia kuormittaneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 310–1 316).



## Vapaus vaikuttaa työn aikatauluihin ja sisältöihin tukee työhyvinvointia, käänttöpuolena vaatimus oman työn johtamista

Taiteilijoiden työhyvinvointia tukevat useimmin etenkin mahdollisuus vaikuttaa oman työn tavoitteisiin, sisältöihin ja aikatauluihin, mielekkäät työttehtävät ja työn sisältö, työn monipuolisuus sekä uusien asioiden oppiminen ja työssä kehittyminen. Harvimminkin tukea työhyvinvoinnilleen taiteilijat kokevat saavansa toimeentuloon, arvostukseen ja työterveyshuoltoon liittyvistä tekijöistä. (Kuvio 13, s. 40.)

Taiteenalakohtaiset erot ovat työhyvinvointia useimmin tukevien tekijöiden kohdalla pieniä. Eniten eroja syntyy tarkasteltaessa mahdollisuutta

vaikuttaa omiin työaikoihin. Asia tukee jatkuvasti tai melko usein etenkin kirjallisuuden alalla työskentelevien työhyvinvointia (89 %). Visuaalisten taiteiden aloilla toimivista vastaajista 82 prosenttia koki mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin tukevan työhyvinvointia jatkuvasti tai melko usein, musiikin alalla toimivista 77 prosenttia ja esittävien taiteiden aloilla toimivista 74 prosenttia.

Taiteilijoiden vapaamuotoisissa vastauksissa työhyvinvointia tukevista tekijöistä korostuu ylitse muiden eri tavoin sanoitettu ajatus vapaudesta. Vapaus päättää työnteon tavoista ja työn sisällöstä sekä mahdollisuus kieltäytyä ja sanoa myös ei. Päättävältä omista työajoista ja työn teon rytmistä, kiireettömyys. Vapaus tehdä työtä, joka vastaa omia arvoja. Työn omaehtoisuus ja itsenäisyys ja mahdollisuus päättää yhteistyökumppaneista. Vapautta kuvattiin vastauksissa erilaisten käsitteiden ja termien kautta. Tällaisia olivat lisäksi sitoutumattomuus, riippumattomuus ja omatoimisuus, joilla viitattiin myös rahoitukseen ja rahoittajiin, yhteiskunnassa esiintyviin työnteon normeihin ja tuottavuusajatteluun. Vapauden muotoina koettiin myös oma työhuone ja -rauha sekä mahdollisuus keskittyä oman työn tekemiseen.

Vapaus päättää omista työajoistaan ja työn sisällöstä edellyttää kykyä johtaa omaa työtään. Vapaus esimerkiksi työsuhteessa tehdyn työn rakenteista tarkoittaa samalla usein myös puutetta työsuhteeseen kuuluvista työn tekoa tukevista tekijöistä, kuten työaikalainsäädännöstä, työtiloista ja -välineistä, vuosilomista ja työterveyspalveluista. Taiteilijoiden vastauksissa työn kuormitusta lisäävinä tekijöinä nousevatkin esiin muun muassa oman taiteilijan työn kokonaisuuden hallinta, työn aikataulutuksen suunnittelu, kasautuvat työt, jatkuva työskentely ilman lomaa sekä vaikeus erottaa vapaa-aikaa työajasta. Muutamissa vastauksissa huomautettiin lisäksi taiteen tekemiseen usein liitettävästä ”vapauden illuusiosta”, sillä taiteilijakin toimii aina yhteiskunnallisissa rakenteissa ja lainalaisuuksissa.

Itselleni on tärkeintä, että voin määrätä itse työn sisältöni (mitä teen) ja työskentelyaikani oman jaksamiseni mukaan – saan paljon enemmän aikaiseksi kuin mitä saisin tiettyinä ennalta määrättyinä työtunteina.

Möjligheten att fördjupa mig i det jag själv anser viktigt och intressant. Att jag kan anpassa min arbetstid till min dagsform och styra min arbetstid. Mångsidigheten i arbetet som också innebär att framtiden inte går att förutspå gör livet mer utmanande och intressant.

Tunne siitä, että on itse vastuussa tekemisistään – joskus se on myös stressaavaa, helpompaa olisi, jos olisi pomo, joka määräisi työaikoja ja välideadlineja.

Viimein perustin yrityksen ja siten irtauduin työttömyysturvasta. Rahat varmasti vähenevät entisestään, mutta vapaus tuntuu tekevän paremman fiiliksen. Ei ole tilivelvollinen kassalle tai Kelalle, joiden on ollut vaikea ymmärtää alaa.

Oman arjen päättämisestä. Kun inspiraatio iskee, ei tällöin kellolla ole niin väliä. Se on etuoikeus ja kirous samaan aikaan. Itselleni on valtavan tärkeää työn suoma vapaus päättää arkeani pyörittämisestä. Tosin vastapuolena on se, että työpäivät saattavat olla todella pitkiäkin, mutta tällöin päätän siitä puhtaasti itse.

Vain kymmenesosa taiteilijoista vastasi työnohjauksen tukeneen työhyvinvointiansa jatkuvasti tai melko usein viimeisen vuoden aikana. Työnohjaus tarkoittaa koulutetun työnohjaajan tuella tehtävää oman työn tavoitteellista arvioimista ja kehittämistä. Tarve työnohjaukselle nousi kuitenkin vahvasti esiin kysymyksessä, jossa kartoitettiin taiteilijoiden tarpeita työhyvinvointia edistävästä palveluista. Lähes viidennes tarpeita kartoittavaan kysymykseen (n=862) vastanneista mainitsi tarpeen ammatilliselle työnohjaukselle, sekä yksilölliselle että ryhmässä tai yhteisössä tapahtuvalle. Useammassa vastauksessa esitettiin esimerkiksi freelancereille säännöllistä työnohjausta.

Puolet vastaajista (49 %) kokee työstä saadun palautteen puutteen työhyvinvointiaan jatkuvasti tai melko usein kuormittavana (kuvio 14, s. 41). Palautteen puute rasittaa jatkuvasti tai melko usein etenkin visuaalisten taiteiden (56 %), arkkitehtuurin ja muotoilun (56 %) sekä audiovisuaalisten taiteiden (53 %) aloilla työskenteleviä taiteilijoita. Harvimmin asia koetaan kuormittavana musiikin alalla, ja 38 prosenttia alan taiteilijoista ilmoitti palautteen puutteen kuormittaneen heidän työhyvinvointiaan viimeisen 12 kuukauden aikana. Palautteen puutteen kokivat työhyvinvointiaan kuormittavampana muita äidinkieliä puhuvat vastaajat (60 %) suomenkielisiin (48 %) ja ruotsinkielisiin vastaajiin (46 %) verrattuna. Naisista joka toinen (50 %) ja miehistä 42 prosenttia koki palautteen puutteen kuormittavana. Palautetta kaipaavat tasaisesti kaiken ikäiset ja erilaisissa työmarkkina-asemissa toimivat.

Palautteen saanti omasta työstä on usein vahvasti kytköksissä työyhteisöön, mikä puolestaan puuttuu useilta, etenkin tietyillä taiteenaloilla työskenteleviltä taiteilijoilta. Esimerkiksi visuaalisilla taiteenaloilla toimivat taiteilijat kuvaavat vastauksissaan, miten alan organisoituminen ja toimintalogiikka vahvistavat vaikeutta saada palautetta omasta työstään. Alalla on vain vähän työsuhteessa tehtävää työtä, minkä vuoksi useilta puuttuu työyhteisö ympäriltään. Visuaalisten alojen taiteilijat hakevat runsaasti apurahoja rahoittaakseen työtään, mutta apurahahakemuksista ei lähes koskaan anneta palautetta. Tämä vahvistaa osaltaan epävarmuutta omasta osaamisesta. Visuaa-

listen alojen taiteilijoista joka kolmas (33 %) kokeekin epävarmuuden omasta osaamisesta jatkuvasti tai melko usein työhyvinvointiaan kuormittavaksi, mikä on eniten tarkasteltaessa vastauksia taiteenaloittain. Paitsi kollegoilta ja alan muilta toimijoilta, vastaajat kaipaavat rakentavaa palautetta myös yleisöltä sekä medialta taidekriittikien muodossa. Erityisesti taidekriittikien vähäinen määrä harmittaa monia vastaajia.

Kun tekee kaiken yksin ja itse, eikä näyttelystä tule mitään palautetta. Samaan aikaan on paras ja paskin.

Palautteen puute ja sitä myötä hiljalleen kasvamaan päässyt epävarmuus omasta osaamisesta on kaikkien kuormittavinta. Silloin myös yksintyöskentely alkaa kuormittaa, vaikka tavallisesti se on ilo.

Tarvitsen palautetta työstäni. Jos sitä ei tule, tuntuu kuin en olisi olemassa. Kaupallisuus liittyy yhä enemmän työhöni ja on yksi menestyksen mittari. Jos tulee kannustusta ja taloudellista tukea, voin paremmin.

Työstä saatu julkinen tunnustus, kritiikit lehdistössä tai kritiikit kollegoilta vaikuttavat mielialaan ja auttavat jaksamaan.

Taideteoksista puhuminen, kritiikki, tukisi tekemisen mielekkyyttä. Nykyinen tapa hyssyttellä ja hyväksyä keskustelematta, jättää valjun kuvan koko taiteenalasta.

## **Työhyvinvointia kuormittavat epävarmat tulot ja kilpailu apurahoista, kasaantuvat työt vaikeuttavat työn organisointia**

Vapauden rinnalla vähintään yhtä tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä taiteilijoille on riittävä ja asiallinen korvaus taiteilijan työstä. Kaikista vastaajista 38 prosenttia koki toimeentulonsa tason melko tai erittäin hyväksi, neljännes ei hyväksi eikä huonoksi ja reilu kolmannes (35 %) melko tai erittäin huonoksi. Keskimääräistä useammin toimeentulonsa kokivat erittäin tai melko huonoksi arkkitehtuurin ja muotoilun (48 %), monitaiteen ja moninaisuuden (44 %) sekä visuaalisten taiteiden (40 %) edustajat.

Vastausten perusteella vakaa toimeentulo tuo varmuutta ja ennustettavuutta tulevaan sekä edistää taiteen tekemisen pitkäjänteisyyttä, siihen sitoutuneisuutta ja motivaatiota. Tämä puolestaan selkiyttää työn organisointia, erilaisten projektien ja hankkeiden yhteensovittamista sekä aikataulutusta. Samalla helpottuu myös työn ja yksityiselämän yhdistäminen sekä vapaa-ajan erottaminen työajasta.

Nykyisellään taiteilijat hakevat jatkuvasti erilaisia apurahoja, muuta rahoitusta ja työtilaisuuksia vailla varmuutta niiden toteutumisesta. Epävarmuuden vuoksi lähes kaikkiin tarjottuihin työtilaisuuksiin ja rahoitukseen



sekä halutaan että joudutaan tarttumaan, mikä aiheuttaa usein ajallisesti päällekkäisiä työtehtäviä. Tieto rahoituksen saamisesta voi tulla hankkeen toteutumisen näkökulmasta myöhäisessä vaiheessa, mikä johtaa lyhyisiin varautumis- ja harjoitusaikoihin. Ennakoinnin vaikeus aiheuttaa töiden kasautumista, kyvyttömyyttä paneutua töihin halutulla tavalla, työn laadun heikkenemistä sekä stressiä ja kiirettä. Taiteilijoita ohjaa lisäksi pelko, että työtilaisuuksista kieltäytyminen kostaatuu myöhemmin vähäisempinä työtarjouksina. Heikko taloudellinen asema ajaa useita taiteilijoita tekemään myös muuta kuin taiteellista työtä, ja esimerkiksi alan opetustyöt mutta myös taiteilijan ammattiin liittymättömät työt ovat monille arkipäivää. Tämä vähentää taiteen tekemiseen käytettävän ajan määrää, mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti koettuun työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Johtuen oman alan rakenteista, palkattoman työn osuus ja ns. yrittäjän riski kasautuu erityisesti omalle freelance-ammattikunnalleni. Ainoa tapa rahoittaa taideprojektia niin, että se voisi teoriassa mennä rahoitusprosesseissa läpi, on rahoittaa vaadittava ennakkotyö muilla palkkatöillä, joten tuplatyön tilanne on jatkuvasti päällä.

Teen mitä tilataan ja sillä aikataululla, kun tilataan, neuvotteluvaraa ei useinkaan ole ja työt pitää joko ottaa tai jättää (ja jättämiseen harvoin on varaa - joskus toki on pakko kieltäytyä, kun aikataulut menisivät päällekkäin). Kunnollisen toimeentulon saaminen alalla edellyttää, että on lähes koko ajan kiire, lomina tai vapaita viikonloppuja ei juurikaan ole mahdollista pitää ja työpäivät venyvät tunneissa todella pitkiksi.

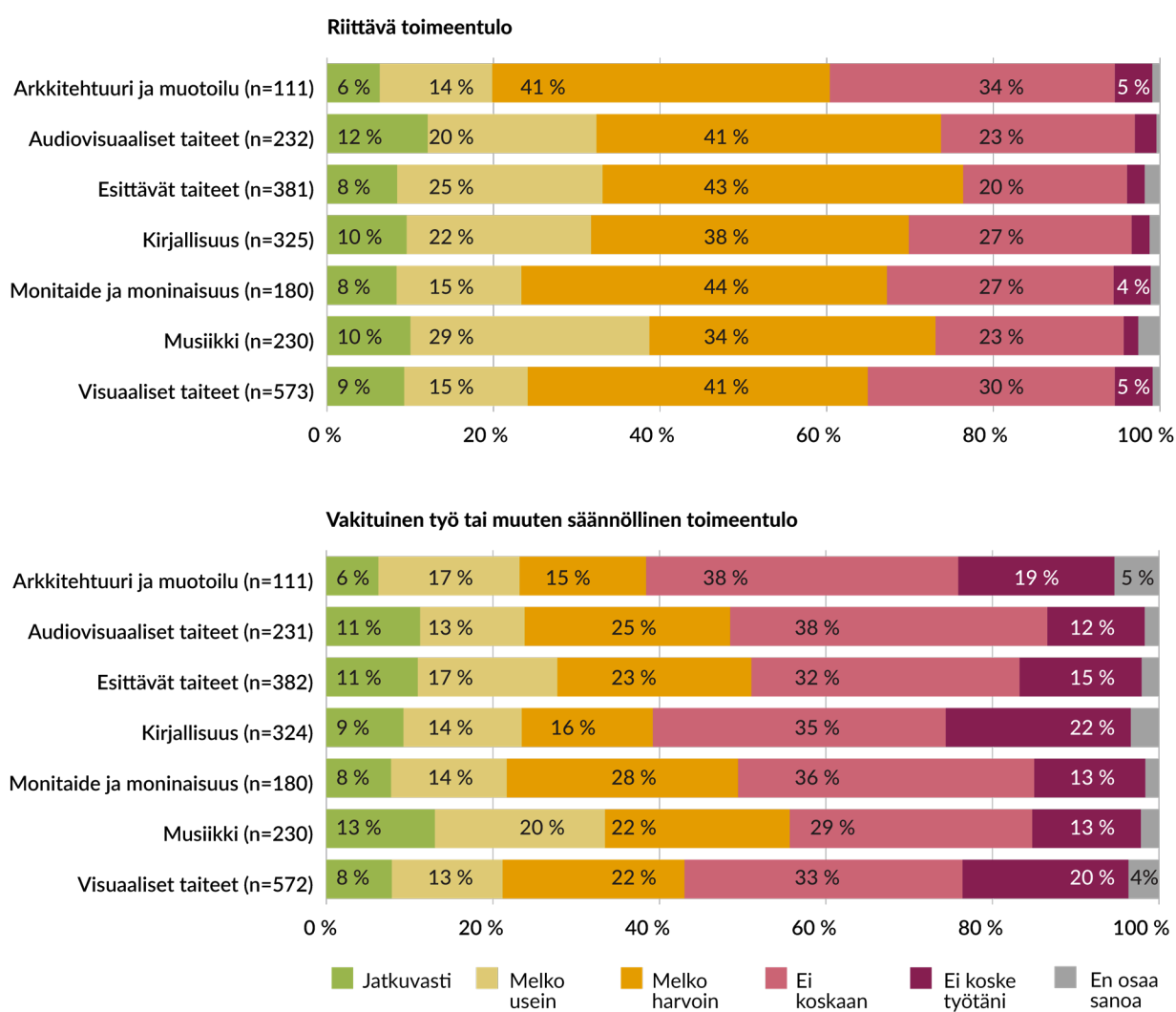
Kaikkein kuormittavimmaksi osa-alueeksi koen (hakemusten ja selvitysten teon kuormittavuuden lisäksi) jatkuvan epävarmojen ja muuttuvien aikataulujen yhteensovittamisen vaatiman työajan. Apurahapohjaisella freelance kentällä produktioihin tulisi voida sitoutua jo siinä vaiheessa, kun niiden rahoitusta yhdessä haetaan. Samalla rahoitus/rahoitukset varmistuvat usein vasta suhteellisen myöhäisessä vaiheessa. Suuremmassa työryhmässä muutos yhdenkin osallistujan aikataulussa (toisen produktion aikataulumuutosten takia) saattaa vaatia muutoksia koko työryhmän kaikkien jäsenten aikatauluihin, mikä puolestaan heijastuu taas kaikkiin muihin produktioihin, joissa kukin osallistujista on osallisena.

Vaikka vakaa toimeentulo tukisi taiteilijoiden työhyvinvointia, on useimpien taiteilijoiden toimeentulo käytännössä kuitenkin kaikkea muuta kuin vakaata. Vakituisen työn ja säännöllisen toimeentulon oli kokenut tukevan työhyvinvointiaan jatkuvasti tai melko usein vain noin viidennes (26 %) barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista. Asia tukee useammin

palkansaajana toimivia (32 %) kuin yrittäjiä (23 %) tai apurahan saajia (22 %). Kaikista vastaajista lähes viidennes (18 %) ilmoitti, ettei kysymys koske hänen työtään. Riittävän toimeentulon oli puolestaan kokenut tukevan työhyvinvointiaan jatkuvasti tai melko usein viimeisen 12 kuukauden aikana vain hieman alle kolmannes (30 %) kaikista vastaajista. (Kuvio 15.)

KUVIO 15.

Työhyvinvointia tukeneet tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana: riittävä toimeentulo; vakituinen työ tai muuten säännöllinen toimeentulo, taiteenaloittain.



Myös taiteilijoiden työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä kärkeen nousivat toimeentuloon ja työskentelyn rahoitukseen liittyvät tekijät. Epävarma toimeentulo ja tulojen pienuus ovat kuormittaneet viimeisten 12 kuukauden aikana jatkuvasti tai melko usein suurinta osaa vastaajista (85 % ja 81 %). Palkaton työ on toimialalla yleistä ja kuormittaa taiteilijoita laajasti työmarkkina-asemaan katsomatta. (Kuvio 14., s. 41.) Useimmin kuormitusta palkattomasta työstä kokevat vastausten perusteella visuaalisten alojen taiteilijat (76 % jatkuvasti tai melko usein), harvimminkin puolestaan kirjallisuuden alalla toimivat taiteilijat, tosin heistäkin reilu puolet (61 %) koki palkattoman työn kuormittavaksi jatkuvasti tai melko usein. Palkaton työ kuormittaa erityisesti nuoria, ja päätoimisista opiskelijoista peräti 82 prosenttia ilmoitti palkattoman työn kuormittavan heitä jatkuvasti tai melko usein.

Konkreettisina ehdotuksina toimeentulon parantamiseksi taiteilijat toivat vastauksissaan esiin perustulon ja apurahojen määrän lisäämisen. Lisäksi esitettiin erilaisia mahdollisuuksia lisätä taiteilijoiden palkattuja työtilaisuuksia: muun muassa kouluvierailut, taiteilijoiden osaamisen hyödyntäminen kuntien, taide- ja kulttuurilaitosten ja yritysten toiminnassa sekä tietokanta, josta saisi tietoa taiteilijoiden työmahdollisuuksista. Toimeentuloa helpottamaan esitettiin myös edullisia taiteilijoiden vuokra-asuntoja eri puolille maata sekä taiteen ja taiteilijoiden näkyvyyden lisäämistä niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti.

Myös kilpailu apurahoista ja avustuksista sekä apurahojen ja avustusten hakemisen työläys ovat yleisesti taiteilijoiden työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Kilpailu apurahoista ja avustuksista kuormittaa jatkuvasti tai melko usein neljää viidestä barometrikyselyyn vastanneesta taiteilijasta, taiteenalakohtaiset erot vastauksissa ovat vähäisiä. (Kuvio 14., s. 41.) Apurahajärjestelmä olikin yksi eniten kommentoitu aihe taiteilijoiden avoimissa vastauksissa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta ongelmallisena näyttäytyy etenkin apurahahakemusten kirjoittamisen työläys ja niiden tekemiseen menevä aika, joka on pois itse taiteen tekemiseltä. Erilaisten apurahojen haku ajoittuu usein päällekkäin, mikä vie entisestään aikaa taiteelliselta työltä. Apurahakaudet ovat useimmiten lyhyitä, muutaman kuukauden mittaisia, minkä vuoksi uutta hakemusta on ryhdyttävä valmistelemaan jo pian edellisen apurahan myöntämisestä. Aikaa itse työnteolle, ajattelulle, rauhoittumiselle ja keskittymiselle jää usein vain vähän. Hakemusten tekeminen näyttäytyy taiteilijoille palkattoman työn muotona, mikä koetaan epäreiluksi ja eriarvoistavaksi.

Jatkuva apurahojen / avustusten haku yhteisöille turhauttaa, samoin raportointi apurahoista. Turhauttaa kun pitää ensin hankkia itselleen palkka, sitten jaksaa työ, ja vielä tarinoita tehdystä työstä. Kun pitäisi voida keskittyä pitkäjänteisesti taiteelliseen työhön.

Jatkuva kilpailu apurahoista, päätösten odottaminen, hakemusten työläys. Taiteilijan pitäisi saada palkkaa työstään. Missä muussa ammatissa kilpaillaan syyskuussa, että saako 8 % työntekijöistä mahdollisesti palkkaa joulukuusta alkaen, enintään neljäksi vuodeksi?

En usko, että millään muulla alalla kuin taidealoilla ihmiset suostuisivat tekemään samaa määrää ilmaista työtä kuin mitä teemme esim. apurahoja hakiessa. Millä muulla alalla ihmiset tekevät ilmaiseksi töitä, jotta voivat mahdollisesti myöhemmin työllistyä?

Apurahojen jatkuva hakeminen ja etenkin hakemusten uudelleenmuovaaminen erilaisiin hakulomakkeisiin sopivaksi on ärsyttävää. Jatkuva kilpailu apurahoista ja työpaikoista on henkisesti kuormittavaa, kun tuntuu ettei lopputulema ole koskaan omista taidoista tai ideoista kiinni vaan esimerkiksi sattumasta ja suhteista.

Myös kilpailu samoista apurahoista ja avustuksista ystävien ja kollegojen kanssa on monille henkisesti kuormittavaa. Apurahojen vähäinen määrä suhteessa hakijoihin, apurahojen saamisen vaikeus ja epävarmuus, palautteen puute, epäreiluina koetut myöntökäytännöt sekä rahoittajien vaatimukset vaikuttavat negatiivisesti taiteilijoiden työhyvinvointiin. Apurahojen ja avustusten hakemisessa taiteilijoita kuormittavat lisäksi jatkuva oman työn perustelu ja ainainen ”nollasta aloittaminen” jokaisen uuden haun kohdalla sekä toistuva arvioinnin ja arvostelun alaisena oleminen. Myös paine siitä, että esimerkiksi työryhmässä muiden toimeentulo on oman apuraha-hakemuksen onnistumisesta kiinni, koetaan kuluttavaksi. Silti vastausten mukaan pienetkin apurahat tuovat helpotusta, validoivat omaa taiteilijuutta ja tukevat työhyvinvointia.

Vastauksissa taiteilijat kaipasivat pidempiä apurahakausia ja suurempia apurahoja. Keinoina parantaa apurahajärjestelmää työhyvinvoinnin näkökulmasta taiteilijat ehdottavat muun muassa eri rahoittajien apurahahakujen parempaa keskinäistä aikataulutusta sekä kevyempiä hakukäytäntöjä. Apurahojen hakuaikojen toivotaan sijoittuvan niin, ettei hakemuksia tarvitsisi tehdä lomakausien aikana. Apurahoihin kaivataan myös joustoa, jos esimerkiksi elämäntilanne muuttuu, eikä pystykään työskentelemään

kokonaisvaltaisesti myönnetyn apurahakauden aikana. Lisäksi taiteilijat toivovat apurahojen myöntökriteereihin ja -käytäntöihin lisää avoimuutta sekä mahdollisuutta saada palautetta omista hakemuksista.

Freelancerina olen aivan yksin sekä toimeentulon ainoana takaajana, että työn suorittajana. En saa tukea tai palautetta oikeastaan mistään. Joka ikinen pennonen on kiinni joko siitä, paljonko ja kuinka hyviä apuraha-anomuksia jaksan laatia, tai kuinka aktiivisesti ja vetävästi jaksan itseäni myydä kentälle. [...]

Eniten kuormitusta aiheuttaa jatkuva apurahojen hakeminen, jota ei silti ikinä saa. Kuitenkaan niistä ei saa palautetta mitä teki väärin, ja että jaetaanko niitä hienon sanoituksen perusteella.

Ei pysty kehittymään asiassa, josta ei tiedä, miten kehittyä.

Visuaalisen alan ammattilaisena koen projektieni ja töitteni sisältöjen sanallistamisen raskaana ja jopa vastenmielisenä. Olenhan kuvataiteilija juuri sen takia koska minulle sanoittaminen on ollut aina haastavaa, ilmaisen ajatukseni ja tunteeni parhaiten kuvina.

### **Taiteilijoille tärkeää on kollegiaalinen tuki, taiteilijoiden heikko yhteiskunnallinen arvostus rasittaa työhyvinvointia**

Tärkeänä taiteilijoiden työhyvinvointia tukevana tekijänä vastauksista nousee kanssakäyminen kollegojen ja muiden taiteilijoiden kanssa. Taiteilijat arvostavat ja kaipaavat vertaistukea ja keskusteluja kollegojen kanssa ja monet kuvaavat vastauksissaan juuri kanssakäymisen muiden taiteilijoiden kanssa ja kuulumisen omaan ammattikuntaan olleen eniten omaa työskentelyään kehittävää ja sitä eteenpäin vievää. Sen myös kuvattiin lisäävän työn merkityksellisyyttä. Työhyvinvointia tukeakseen kanssakäymisen on oltava luotettavaa ja rakentavaa.

Valtaosa taiteilijoista kuvaa yhteyden muihin taiteilijoihin olevan toivotun kaltaista, mutta vastauksissa tuotiin esiin myös taiteilijoiden välillä esiintyvää kateutta, vähättelyä, sivuuttamista sekä keskittymistä vain alan ongelmista valittamiseen. Toisinaan ongelmaksi muodostuvat epäselvyydet työryhmien johtamisessa ja vastuissa, ystävien väliset epämuodolliset työsuhteet sekä työn johtamiseen ja organisointiin liittyvät osaamispuutteet. Työyhteisön tai -verkoston toimintaan liittyviä ongelmia pitää jatkuvasti tai melko usein työhyvinvointiaan kuormittavana noin joka neljäs (26 %) kyselyyn vastannut taiteilija. (Kuvio 14., s. 41.) Keskimääräistä enemmän työyhteisöön tai -verkostoon kytkeytyvää kuormitusta kohdataan esittävien taiteiden (37 %), audiovisuaalisten taiteiden (32 %) ja musiikin (29 %) aloilla. Kaikista barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista joka toinen (49 %) oli vuonna 2021 työskennellyt sekä työyhteisössä että yksin, 41 prosenttia

vastaajista vain yksin ilman työyhteisöä ja 10 prosenttia vain osana työyhteisöä. Useimmiten osana työyhteisöä olivat työskennelleet juuri edellä mainittujen taiteenalojen edustajat. Äärimmäisissä tilanteissa vain työsuhteen päättymisen tai irtisanoutumisen on parantanut työhyvinvointia.

Naiset ja miehet kokevat työyhteisöön tai -verkostoon kytkeytyvän kuormituksen suurin piirtein samoin (22–25 %), sen sijaan heihin verrattuna muunsukupuolisista lähes kaksinkertainen osuus (43 %) kokee jatkuvasti tai melko usein työyhteisöön tai -verkostoon kytkeytyvää kuormitusta. Muunsukupuolisten vastaajien toistuvasti muista poikkeavien kokemusten ymmärtäminen edellyttäisi tarkempaa tarkastelua. Myös nuorista, alle 35-vuotiaista vastaajista muita ikäryhmiä suurempi osuus (32 %) sekä muita äidinkieliä puhuvista suurempi osuus (38 %) suomenkielisten vastaajien osuuteen verrattuna (25 %) kokee jatkuvaa tai usein esiintyvää kuormitusta liittyen työyhteisöihin ja -verkostoihin. Vastausten perusteella työhyvinvointia työyhteisöissä edistäisivät muun muassa työnkuvien selkeys, perehdytys työyhteisön käytäntöihin, resursseihin ja vastuihin sekä selkeät ja realistiset odotukset työn suorittamiseen.

Mahdollisuus tavata kollegoja ja keskustella ovat tärkeitä. On tärkeää voida vaihtaa kokemuksia, puolin ja toisin voida avautua huolista ja iloita onnistumisista. Taiteellisessa työssä yksityinen, henkilökohtainen, yhteinen ja julkinen asettuvat jatkuvan puntaroinnin kohteiksi ja niiden käsitteleminen onnistuu toisten taiteellista työtä tekevien kollegojen kanssa ehkä paremmin kuin muiden. Hyvinvointia synnyttää luottamuksellisuus, tunne siitä, että voin keskustella toisen kanssa ilman taka-ajatuksia tai kilpailuasetelmaa, tai että niistäkin voidaan puhua.

Being part of a more open, honest, transparent and non-competitive community of artists, who are eager to share resources, collaborate and cooperate.

Toimiva työyhteisö kannattelee tekijää missä tahansa työssä. Taiteen puolella työyhteisöjen hyvä ja huono puoli on yhteisöjen demokraattisuus. Toisaalta se tuo joustoa, mutta pahimmillaan aiheuttaa myös ongelmia.

Kollegojen kesken olisi ihana useammin innostua toistemme teoksista ja keskustella taiteesta. Nyt vallitseva puheenaihe on alanvaihtaminen ja katkera tilitys apurahojen jakautumisesta. Se luo tunteen, että koko kenttä on niin uupunut ja katkeroitunut, ettei kukaan oikein jaksa uskoa omaan työhönsä. Se on epämotivoivaa.

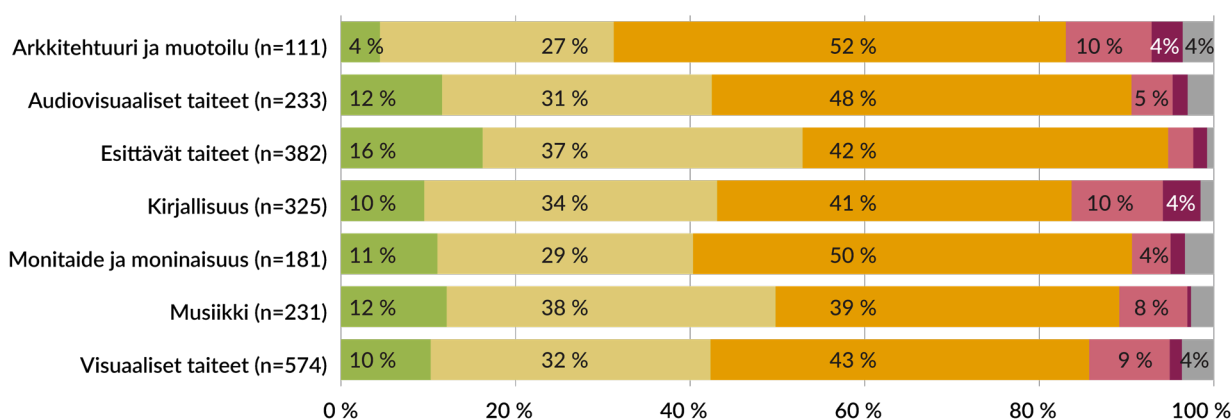
Hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri oli tukenut jatkuvasti tai melko usein noin joka toisen vastaajan (46 %) työhyvinvointia edeltävän 12 kuukauden aikana (kuvio 13, s. 40). Taiteenalakohtaiset erot ovat huomattavia. Vaikka toimiva

työyhteisö ja kanssakäyminen muiden taiteilijoiden kanssa koetaan työhyvinvointia tukevaksi, ei useilla taiteilijoilla käytännössä ole ympärillään työyhteisöä. Hyvästä työyhteisöstä ja -ilmapiiristä tukea työhyvinvoinnilleen kokivat saaneensa useammin esittävien taiteiden ja musiikin aloilla toimivat taiteilijat kuin visuaalisten taiteiden, kirjallisuuden tai arkkitehtuurin ja muotoilun alojen taiteilijat. Kaikista vastaajista kuusitoista prosenttia ilmoitti, ettei kysymys työyhteisöstä koske heidän työtään. Kirjallisuuden alalla toimivista vastaajista näin koki lähes kolmannes (29 %). (Kuvio 16.)

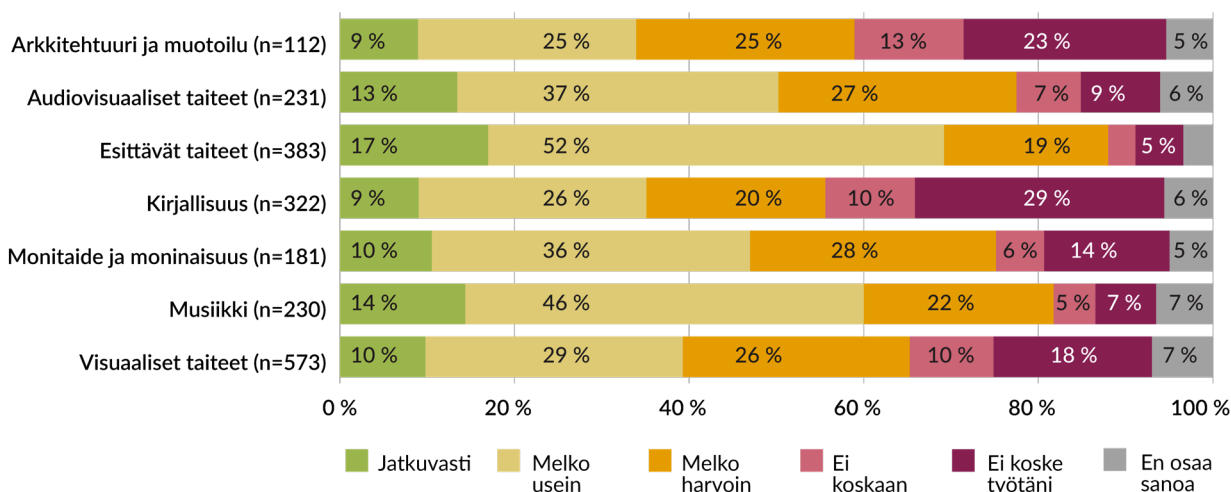
KUVIO 16.

**Työhyvinvointia tukevat tekijät viimeisen 12 kuukauden aikana: vertaistuki muilta taiteilijoilta; hyvä työyhteisö ja ilmapiiri, taiteenaloittain.**

## Vertaistuki muilta taiteilijoilta



## Hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri



Jatkuvasti Melko usein Melko harvoin Ei koskaan Ei koske työtäni En osaa sanoa

Työyhteisön ja kollegiaalisen tuen puute aiheuttaa monille yksinäisyyttä ja jättää heidät ratkomaan työssä kohdattuja asioita ja ongelmia usein yksin. Yksintyöskentely ja eristyneisyys kuormittaa jatkuvasti tai melko usein jopa 41 prosenttia kaikista vastaajista<sup>10</sup> (kuvio 14, s. 41). Yksintyöskentely kuormittaa etenkin nuoria, ja alle 35-vuotiaista vastaajista kuormitusta oli kokenut jatkuvasti tai melko usein joka toinen (52 %). Muilta taiteilijoilta saatu vertaistuki oli viimeisen 12 kuukauden aikana puolestaan tukenut jatkuvasti tai melko usein noin joka toisen vastaajan (46 %) työhyvinvointia (kuvio 13, s. 40). Eniten vertaistukea muilta taiteilijoilta kokevat saaneensa esittävien taiteiden tai musiikin alan taiteilijat. (Kuvio 16.)

Hyvinvointia tukisi eniten yhdessä tekeminen ja vastuun jakautuminen, mitä ei ole. Yhteiset päämäärät ja motivaatio. Nyt kaikki on omien harteiden varassa.

Psykososiaalisesti terveet työyhteisöt, vertaistuki ja tuotanto-organisaatioiden tuki. Ensinnä mainittu on joskus, toinen ei juuri koskaan ja kolmas ehkä kerran viidessä vuodessa.

Vidareutveckling, lära nytt, professionella kontakter – vilket just inte finns här jag bor, men nog rikligt på andra orter i Norden – därför är kurser och resor av yttersta vikt!

Taiteilijan työssä hyvinvoinnin kannalta tärkeintä on kollegoiden vertaistuki, koska muita tukirakenteita ei juuri ole.

Olen kirjailija, joten pitää itse havahtua välillä pitämään paremmin huolta itsestä. Yksinäisyys ei sinänsä haittaa, mutta huomaan, että piristyn silloin harvoin, kun pääsen kommunikoidaan kollegoiden kanssa tai saan tunnustusta lukijoilta.

Myös yhteistyö alan muiden toimijoiden, kuten gallerioiden ja kustantajien kanssa koetaan työhyvinvointia tukevaksi. Onnistunutta yhteistyötä taiteilijat kiittävät ja kuvaavat sitä vastauksissaan ensisijaisen tärkeäksi mahdollisuuksilleen toimia ammattitaiteilijoina ja saada työstään elanto. Vastausten mukaan taiteilijoiden työhyvinvointia tukisivat ylipäätään yhä useammalle saavutettavat työn tekemisen tukirakenteet, jotka mahdollistaisivat taiteilijoille paremman keskittymisen itse taiteen tekemiseen. Esimerkiksi tuotannollisen ja hallinnollisen tuen puute pakottaa taiteilijat käyttämään suuren osan työajastaan sellaisten tehtävien hoitamiseen, joihin heillä ei välttämättä ole osaamista. Yhteistyössä alan toimijoiden kanssa on vastusten perusteella myös kehitettävää ja etenkin eri osapuolten vastuut ja roolit kaipaavat selkeyttämisessä. Lisäksi eri tahojen ammattitaidossa ja sovitusta kiinnipitämisessä on taiteilijoiden mukaan paikoin parannettavaa.

<sup>10</sup> Yksintyöskentelevillä myös osallisuuden kokemus oli muita taiteilijoita heikompi, ks. luku Taiteilijoiden osallisuus ja eriarvoisuuden kokemukset, s. 74.



Hyvin sujuva yhteistyö muiden tahojen kanssa, esimerkiksi kustantajat, kollegat jne. Käytännössä tämä on usein pikemminkin kuluttava tekijä, mutta parhaimmillaan se voisi olla toisin. Työ itsessään on hyvinvointia tukeva asia taitelijan työssä, jos vain olosuhteet ovat kunnossa.

Vuorovaikutus ja keskustelumahdollisuudet toisten taiteilijoiden, alan vaikuttajien ja myös alan portinvartijoiden kuten apurahatahojen kanssa ovat jaksamisen a ja o. Jaksaminen ei riitä, jos vain tekee työtä yksin.

Olen erittäin kuormittunut työn määrästä ja siitä, että taiteilijana en voi pelkästään keskittyä taiteen tekemiseen vaan suurin osa ajasta menee muuhun tuotannolliseen työhön. Rakastan omaa työskentelyä työhuoneella, mutta siihen jää harvoin reilusti aikaa. Taiteilijan täytyy markkinoida ja mainostaa teoksiaan, pitää yllä sosiaalisen median kanavia, kirjoittaa apurahahakemuksia ja -selvityksiä, laskea budjetteja, kysyä tarjouspyyntöjä, tutkia materiaaleja, järjestää kokouksia ja palavereita, vahtia ali-hankintaketjuja ja selvittää vastaantulevia ongelmia, taittaa portfolioita, kuvata teoksia, käsitellä teoskuvia, tehdä havainnekuvia ja pienoismalleja, pitää kirjanpitoa jne.

Kanssakäymiseen ja yhteistyöhön kietoutuu myös taiteen ja taiteilijoiden arvostus, niin yhteiskunnallinen ja yleisön osoittama kuin myös kollegojen välinen keskinäinen arvostus. Etenkin yhteiskunnallinen arvostus koetaan nykyisellään heikoksi, ja taiteen ja taiteilijoiden heikko arvostus ja asema yhteiskunnassa olikin kuormittanut kahta kolmasosaa (68 %) vastaajista jatkuvasti tai melko usein viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 14, s. 41.) Voimakkaimmin taiteilijan ammatin heikon arvostuksen kokevat visuaalisten alojen taiteilijat, joista kolme neljäsosaa (75 %) kokee asian jatkuvasti tai melko usein kuormitusta aiheuttavaksi. Kirjallisuuden alalla työskentelevillä kokemus on jonkin verran muita vähäisempää, mutta silti yleistä (58 %). Vastausten perusteella taiteilijoita kuormittavat etenkin oma näkymättömyys ja näköalattomuus yhteiskunnassa, ymmärryksen puute ammattitaiteilijuudesta ja eri taiteenalojen eriarvoinen kohtelu. Kaikki vastaajat ikään katsomatta kokevat taiteen ja taiteilijoiden heikon arvostuksen ja aseman yhteiskunnassa työhyvinvointiaan kuormittavana, nuorimmat taiteilijat kuitenkin muita enemmän.

Taiteen tekeminen, sen merkityksellisyys itselle, vaikka en koe-kaan yhteiskunnan arvostavan sitä kovin korkealle. Saan työskennellä alalla, joka on sopusoinnussa omien arvojeni kanssa ja jota pidän ihmisen hyvinvoinnin kannalta merkityksellisenä.

Keskeisin tekijä olisi arvostus. Sillä siihen sisältyvät sekä yhteiskunnallisen keskustelun sävy, kokemus ihmisarvosta, että

taloudellinen menestys. Yhteiskunta palvoo samoja vanhoja tekijöitä. Vaikka ongelma on jollain tasolla havaittakin, ei silti nosteta esiin uusia tekijöitä. Tuntemattomampia tekijöitä ei haluta aidosti tukea tai nostaa esiin. [...]

Työstä kuin työstä tarvitaan palkintoja, oli se sitten rahaa, apurahaa, uusia mahdollisuuksia. ”Palkinto” tulee olla jossain muodossa.

Vertaisverkostot olisivat tärkeitä, ylimääräistä kuormaa tuottavat yrittäjyyteen liittyvät vastuut ja byrokratia sekä tilaustyöasiakkaat, joilla ei ole ymmärrystä ja arvostusta taiteilijan työtä kohtaan.

### **Taiteilijan ammattitaitoon liittymätön työ koetaan usein kuormittavaksi, sen sijaan taiteilijan työ eri toimialoilla voi myös tukea työhyvinvointia**

Vastaajista noin joka kolmas (34 %) oli viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt taiteilijan työtä myös muilla kuin taiteen toimialoilla, esimerkiksi opetus- ja koulutuslalla, sosiaali- ja terveyspalveluissa tai rakentamisessa. Useimmiten muilla kuin taiteen toimialoilla taiteilijan asiantuntijuutta vaativaa työtä olivat tehneet monitaiteen ja moninaisuuden (41 %) sekä arkkitehtuurin ja muotoilun aloilla toimivat vastaajat (40 %). Vähiten vastaavan kaltaista työtä olivat tehneet kirjallisuuden alan vastaajat (25 %). Eri sukupuoliä ja ikäryhmiä edustavat vastaajat olivat tehneet taiteilijan työtä muilla kuin taiteen toimialoilla suurin piirtein yhtä usein. Sen sijaan suomenkielisistä taiteilijoista suurempi osuus (35 %) oli työskennellyt muilla kuin taiteen toimialoilla ruotsinkielisiin vastaajiin verrattuna (16 %). Muita äidinkieliä puhuvien vastaajien osuus oli alle joka kolmas (29 %).

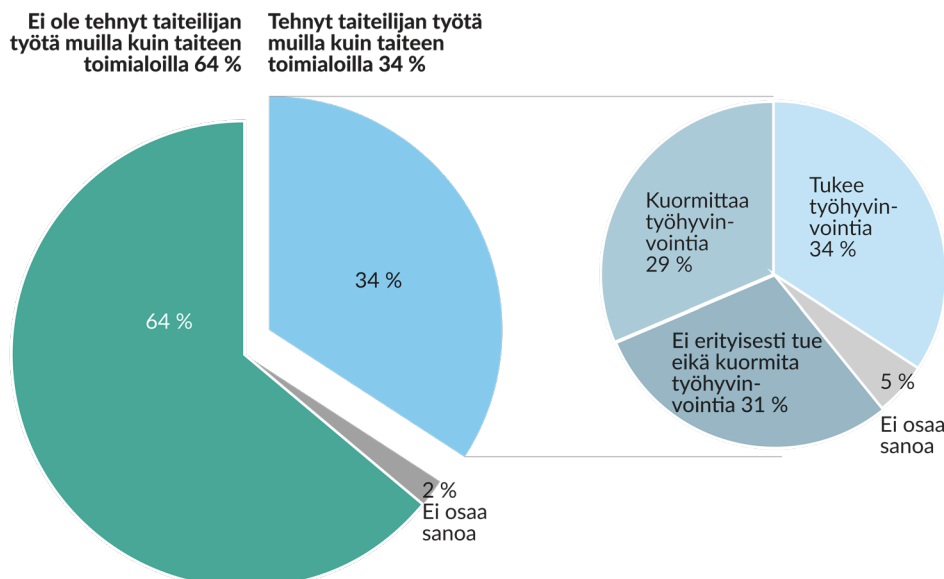
Taiteilijan työtä muilla kuin taiteen toimialoilla tehneistä reilu kolmannes (35 %) koki, että työskentely tuki heidän työhyvinvointiaan, hieman alle joka kolmas (31 %) koki, ettei asialla ollut erityistä vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa ja 29 prosenttia koki työskentelyn kuormittavan omaa työhyvinvointiaan. Miehistä työskentelyn koki tukevan työhyvinvointiaan liki puolet (47 %), mutta naisista vain noin joka kolmas (31 %). (Kuvio 17.)

Taiteilijan työn tekeminen myös muilla kuin taiteen toimialoilla näyttää vaikuttavan tulojen suuruuteen. Vuoden 2021 kokonaistuloikseen 40 000 euroa tai enemmän ennen veroja ilmoittaneista taiteilijoista 40 prosenttia ja 20 000–39 999 euroa tuloikseen ilmoittaneista 39 prosenttia oli viimeisen vuoden aikana tehnyt taiteilijan työtä myös muilla kuin taiteen toimialoilla. Niistä, joiden kokonaistulot vuonna 2021 olivat alle 10 000 euroa, huomattavasti pienempi osuus, vain joka neljäs (25 %) oli tehnyt

taiteilijan työtä muilla kuin taiteen toimialoilla. Tulotaso on barometrin tulosten mukaan yhteydessä korkeampaan työhyvinvoinnin ja osallisuuden kokemukseen (ks. s. 20–23; 74–75).

KUVIO 17.

Taiteilijan työn tekeminen muilla kuin taiteen toimialoilla viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 313) ja sen vaikutukset työhyvinvointiin (n=444).

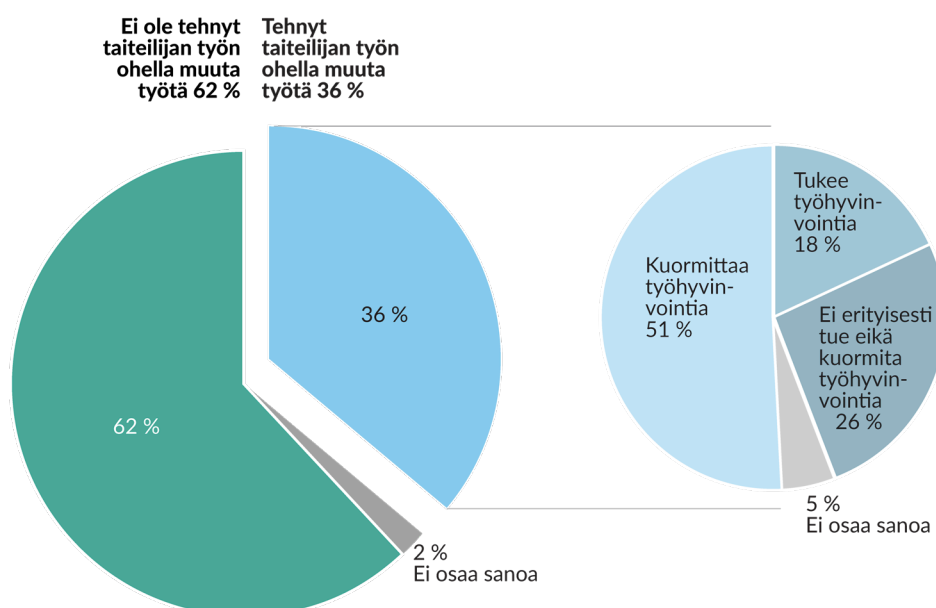


Vastaajilta tiedusteltiin lisäksi, olivatko he tehneet viimeisen 12 kuukauden aikana taiteilijan työn ohella muuta työtä, joka ei ollut liittynyt taiteilijan ammattitaitoon. Reilu kolmasosa taiteilijoista (36 %) kertoi tehneensä taiteilijan ammattitaitoon liittymätöntä työtä. Taiteenalakohtaiset erot ovat melko pieniä. Eniten muuta työtä olivat tehneet monitaiteen ja moninaisuuden (41 %) ja kirjallisuuden (40 %) parissa työskentelevät vastaajat. Vähiten puolestaan audiovisuaalisilla aloilla toimivat taiteilijat (33 %). Nuoret, alle 35-vuotiaat vastaajat olivat tehneet taiteilijan ammattitaitoon liittymätöntä työtä muita ikäryhmiä useammin. Heistä 46 prosenttia oli tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana työtä, joka ei ollut liittynyt taiteilijan ammattitaitoon. 35–49-vuotiaiden kohdalla osuus oli 38 prosenttia, 50–64-vuotiaiden osalta 32 prosenttia ja yli 65-vuotiaiden osalta 18 prosenttia.

Heistä, jotka olivat tehneet taiteilijan ammattitaitoon liittymätöntä työtä, reilu puolet (51 %) koki työn tekemisen kuormittaneen työhyvinvointiaan. Vain 17 prosenttia koki työnteon tukeneen työhyvinvointiaan. (Kuvio 18.) Naisista merkittävästi suurempi osuus (55 %) koki taiteilijan ammattitaitoon liittymättömän työnsä työhyvinvointiaan kuormittavana miehiin (35 %) verrattuna. Myös nuoret kokivat työn työhyvinvointiaan kuormittavampana muihin ikäryhmiin verrattuna. Alle 35-vuotiaista vain joka kymmenes koki taiteilijan ammattitaitoon liittymättömän työn tukeneen työhyvinvointiaan.

KUVIO 18.

Tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana taiteilijan työn ohessa muuta työtä, joka ei liity taiteilijan ammattitaitoon (n=1 316) ja sen vaikutukset työhyvinvointiin (n=474).



Olen loppuun palanut opettamisen suhteen enkä haluaisi palata siihen määrään työtunteja mitä minulla aiemmin siellä oli. Lisäksi tuntiopettajana on aina pahnanhajainen ilman mitään etuja.

Apurahaperusteinen työ on haastavaa, sillä jos en saa apurahaa, teen enemmän opetustyötä. Apurahan saadessani en voi täysin jättää opetustyötä, vaikkakin saan sitä tuntuvasti vähennettyä. Tästä syystä töitä kasautuu jatkuvasti liikaa, ja se on vaikuttanut jaksamiseeni haitallisesti.

Toimeentulon epävarmuus, lomattomuus, epävarmuus tulevasta, liian suuri työtaakka. Kun lisäksi täytyy haalia muita, paremmin palkattuja töitä toimeentulon paikkaamiseksi, monen työn yhtäaikainen tasapainottelu aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta, minkä lisäksi helposti jonkin työn aikataulun on arvioinut hieman väärin niin, että lopulta töitä täytyy painaa kaikkina viikonpäivinä kuukausia putkeen ehtiäkseen kaiken. Ja silti tuntee olevansa laiska, koska toisin kuin muita töitani taiteellista työtä on mahdoton tehdä tuntikausia keskittyneesti putkeen, vaan välillä täytyy antaa ajatusten liikkua, joten edes kohtuulliseen työtuntimäärään päästäkseni tarvitsen enemmän aikaa kuin kehtaan myöntää. Nyt tuntuu, että työskentelen tai ajattelen työasioita kellon ympäri, eikä elämäni mahdu aikataulullisesti tai jaksamisen puolesta esimerkiksi harrastuksia (eikä niihin olisi varaakaan), mutta silti toimeentulo on niin tiukassa, että kaikesta pitää säästää ja stressata rahan riittämistä. Jos tämä työ ei olisi minulle niin tärkeää, olisin lopettanut jo aikaa sitten, koska onhan tämä aivan järjetöntä.

## TAITEILIJAN TYÖ JA TYÖTERVEYS

Taiteilijoiden työtä ja työterveyttä käsittelevän luvussa luodaan katsaus taiteilijoiden työstä palautumiseen, sairaana työskentelyyn sekä mahdollisuuksiin ja haluun erottaa vapaa-aika ja työ toisistaan. Lisäksi käydään läpi työterveyshuoltoon ja sosiaaliturvaan liittyviä näkemyksiä. Luvun lopuksi tarkastellaan, millaisille työhyvinvointia tukeville tai työkykyä edistävälle palveluille taiteilijoilla on tarvetta.

### Sairaana työskentely on yleistä, taustalla pelko tulojen ja työttömyyden menetyksestä sekä tiukat työaikataulut

Suurin osa barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista (73 %) työskentelee myös ollessaan sairaana ja kolme neljästä (76 %) vastaajasta pelkäsi, että sairauslomalle jääminen vaikuttaisi tuloihin ja työmahdollisuuksiin. (Kuvio 19.) Mikään yksittäinen taustatekijä ei selitä sairaana työskentelyn yleisyyttä toimialalla, ja sairaana työskennellään kaikilla taiteenaloilla. Asiaan ei myöskään vaikuta työmarkkina-asema ja niin palkansaajat, yrittäjät, freelancerit kuin apurahansaajat työskentelevät yhtä usein sairaana ollessaan. Koko väestön tasolla palkansaajilla on enemmän sairauspoissaoloja yrittäjiin verrattuna (Blomgren, Jäppinen & Perhoniemi, 2021). Myöskään sukupuolten välillä ei esiinny eroja eikä sukupuoli myöskään merkittävästi vaikuta kokemukseen siitä, uskaltavatko taiteilijat jäädä sairauslomalle. Sairaana työskentely on yleistä myös kaikissa ikäryhmissä. Vain vanhimmat, yli 65-vuotiaat vastaajat ovat poikkeus eikä sairauspoissaoloja enää koeta yhtä riskialttiiksi uran näkökulmasta. Myös eläke turvaa toimeentuloa sairauden kohdatessa. Työperäistä uupumusta saatetaan hoitaa epävirallisilla sairauslomilla esimerkiksi työttömyysjaksojen aikana ja eri työprojektien välissä. Myös apurahakausia käytetään työstä palautumiseen, kun toimeentulo on turvatumpaa.

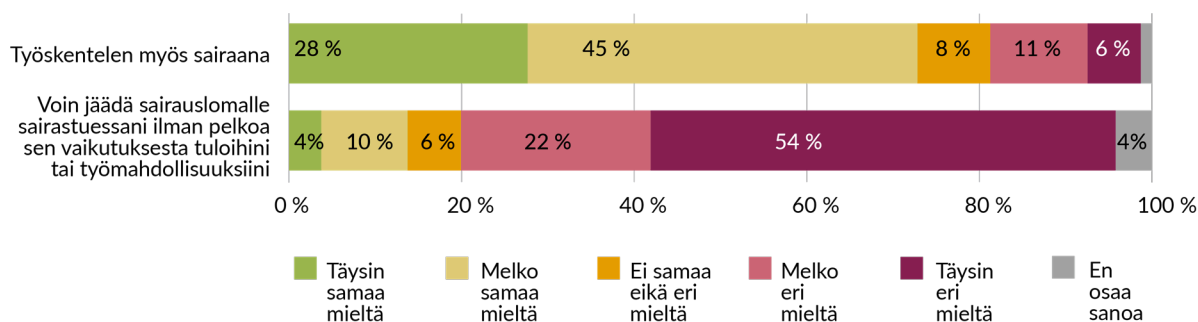
Taiteellisen työn tekeminen on ajankäytön mielessä hyvin vaikeasti ennustettavaa. Näyttelyaikoja ja näyttelyprojekteja haetaan sekä pitkäjänteisesti että niitä voi avautua hyvinkin lyhyellä aikataululla. [...] Avautuviin tilaisuuksiin pitää sitoutua, peruuntumisista on sanktioita. Näyttelyiden ja tilaustöiden aikataulut ovat velvoittavia. [...] Taitelijan on mahdotonta siirtää sairautuessaan tehtävänsä sijaiselle. Siksi voi joutua työskentelemään myös sairaana. Taiteilijoilla ei ole työterveysoikeutta eikä ongelmatonta sosiaaliturvaa.

Olen mielelläni yrittäjä, mutta taiteilijoiden työttömyysturva ja sairauslomamahdollisuus ovat asioita, joihin pitäisi tulla parannuksia. Tällä hetkellä ei ole mitään mahdollisuutta pitää

sairaslomaa enkä ole ikinä edes haaveillut työttömyysturvasta.  
[...]  
Olen virallisesti työttömänä mutta periaatteessa omaehtoisella  
sairaslomalla loppuun palamisen vuoksi.

KUVIO 19.

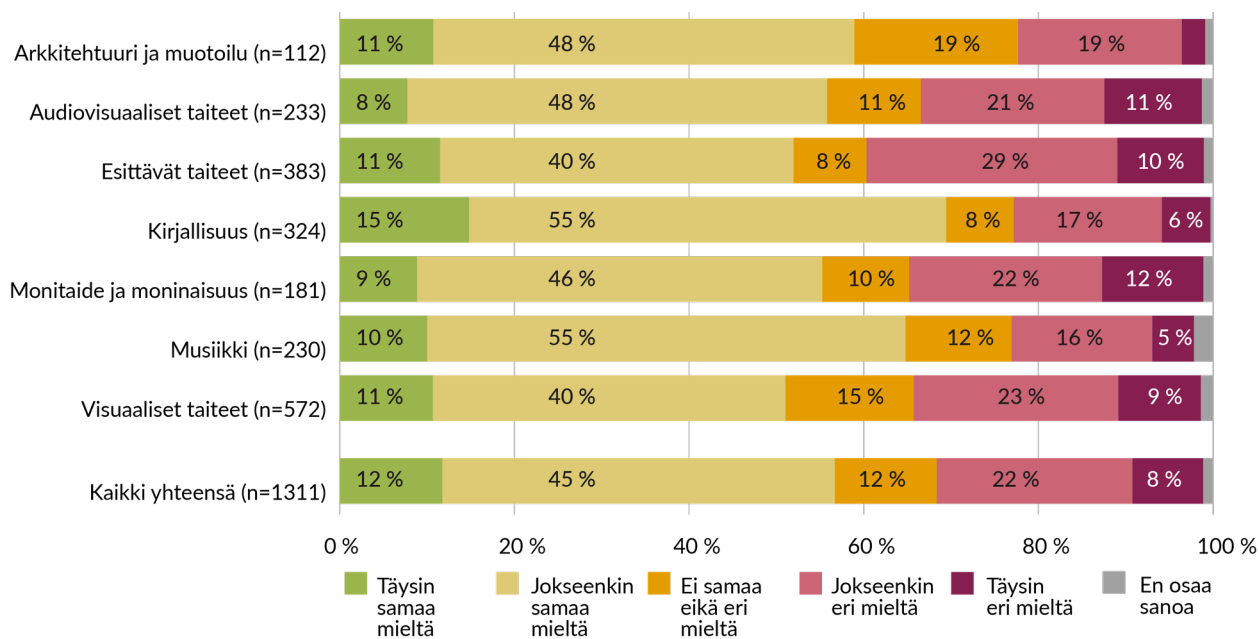
Taiteilijoiden näkemykset väittämiin sairaana työskentelystä ja mahdollisuudesta jäädä sairauslomalle (n=1 310-1 313).



Yli puolet taiteilijoista (57 %) ilmoitti palautuvansa useimmiten riittävästi työnsä aiheuttamasta kuormituksesta. Keskimääräistä useammin useammin työnsä kuormituksesta kokevat palautuvansa musiikin (65 %) ja kirjallisuuden (70 %) aloilla toimivat taiteilijat. Samaan aikaan lähes joka kolmas vastaaja (31 %) kokee, ettei palautuminen ole riittävää, esittävän taiteen vastaajista keskimääräistä useampi (39 %) ei mielestään kykene riittävästi palautumaan työstään. (Kuvio 20.)

KUVIO 20.

Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Palaudun riittävästi työni aiheuttamasta kuormituksesta”, taiteenaloittain.



Miehistä suurempi osuus (66 %) naisiin verrattuna (55 %) kokee palautuvansa riittävästi työnsä kuormituksesta. Myös vanhemmat vastaajat kokevat palautuvansa työnsä kuormituksesta paremmin nuorempiin vastaajiin verrattuna. Alle 35-vuotiaista vastaajista vähän alle puolet (49 %) koki palautuvansa useimmiten riittävästi, 35–49-vuotiaista yli puolet (54 %), 50–64-vuotiaista 61 prosenttia ja yli 65-vuotiaista jo 80 prosenttia.

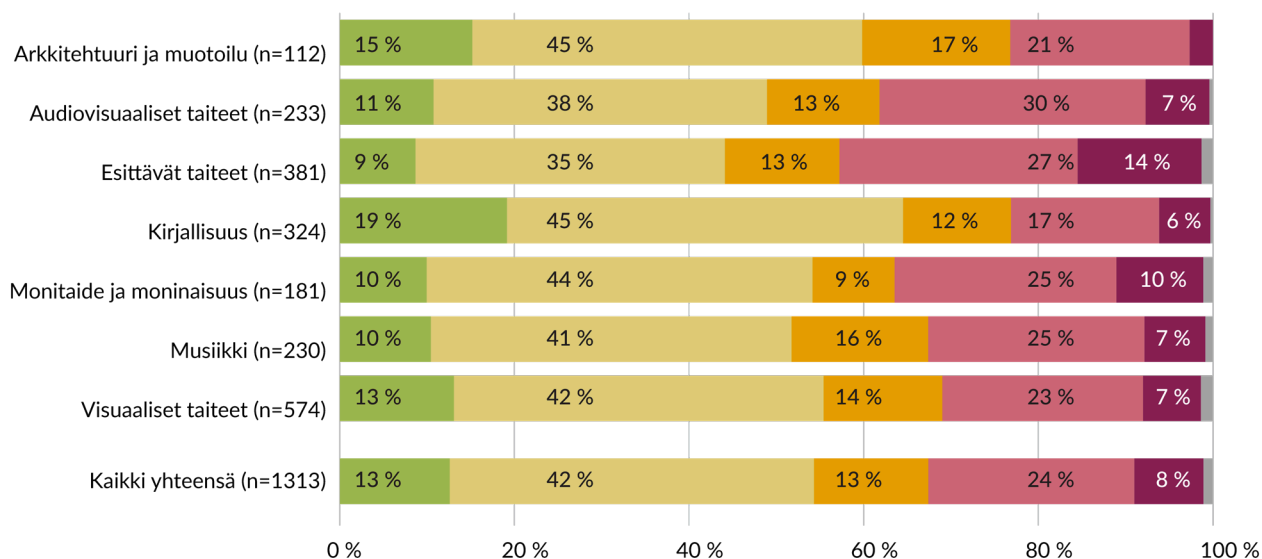
Taiteellisen työ tekeminen on ajankäytön mielessä hyvin vaikeasti ennustettavaa. Näyttelyaikoja ja näyttelyprojekteja haetaan sekä pitkäjänteisesti että niitä voi avautua hyvinkin lyhyellä aikataululla. Sopivaa tiheyttä tai sitä, että rytmi olisi tasainen, on mahdotonta itse määrätä. Avautuviin tilaisuuksiin pitää sitoutua, peruuntumisista on sanktioita. Näyttelyiden ja tilaustöiden aikataulut ovat velvoittavia. Samaan aikaan pitää hakea rahoitusta, jonka saaminen on epävarmaa. Hakujen rytmit eivät useinkaan korreloidu sujuvasti. Taiteilijan on mahdotonta siirtää sairautessaan tehtävänsä sijaiselle. Siksi voi joutua työskentelemään myös sairaana. Taiteilijoilla ei ole työterveysoikeutta eikä ongelmattonta sosiaaliturvaa.

Oman työmäärän säätelyminen onnistuu taiteilijoilta paremmin kuin työaikataulujen hallinnointi ja niihin vaikuttaminen. Vastausten perusteella useimmin omaan työmääräänsä kokevat pystyvän vaikuttamaan kirjallisuuden aloilla toimivat vastaajat, joista lähes kaksi kolmasosaa (65 %) koki pystyvänsä itse vaikuttamaan työmääräänsä. Harvimminkin omaa työmääräänsä kokivat pystyvänsä säätelyä esittävien taiteiden aloilla toimivilla taiteilijalla, joista vain 44 prosenttia koki samoin. Yleisesti ottaen taiteilijoiden työaikataulut ovat usein ennalta arvaamattomia, ja yli puolet vastaajista (53 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä ”työaikatauluni ovat yleensä hyvin ennustettavissa”. Useimmin työnsä aikataulut kokivat hyvin ennustettaviksi kirjallisuuden alalla toimivat vastaajat (44 %), harvimminkin puolestaan esittävien taiteiden aloilla toimivat taiteilijat (27 %). (Kuvio 21.)

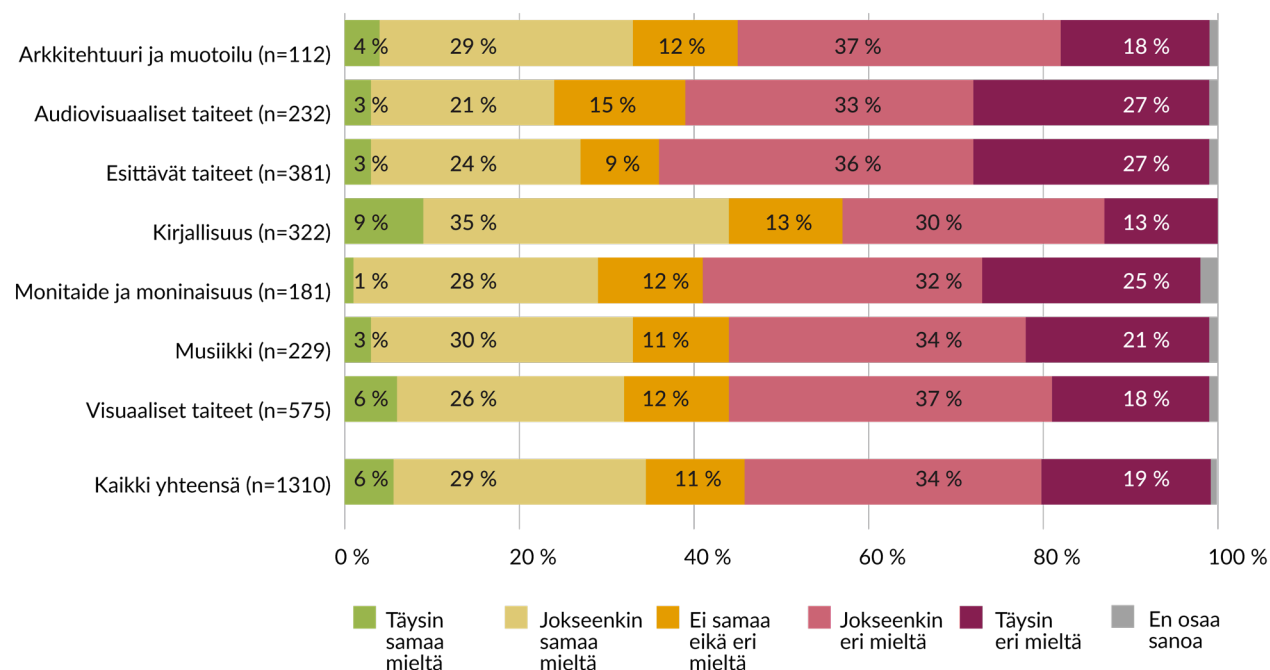
KUVIO 21.

**Taiteilijoiden näkemykset mahdollisuudestaan säädellä työmäärää ja työaikataulujen ennustettavuudesta, taiteenaloittain.**

**Pystyn itse säätämään työmäärääni**



**Työaikatauluni ovat yleensä hyvin ennustettavissa**





On vaikea määritellä työssä olon rajoja, sillä työttömänä – osa-aika työllistettynä – apurahoja saavana – pätkätyötä tekevänä olen työssä tai työnhakuvelvollisena 365 päivää vuodessa 24 tuntia vuorokaudessa. Ajat, jotka olen ns. vapaana eivät ole lomaa, sillä minut voidaan ns. määrätä seuraavaan tehtävään milloin vain. Kuka tahansa työnantaja voi soittaa minä kellon-aikana tahansa.

Periaatteessa pystyn itse säätelemään työmäärääni, mutta kun määräaika lähestyy huomaan usein, että aika ei riitä. Silloin teen töitä 6–7 päivää viikossa 10–12 tuntia päivässä. Se on tietysti ihan liiallista mutta kestan sen koska tiedän, että deadline jälkeä kiire loppuu. Sitten olen ihan raunio ja palautuminen kestää pitkään.

Töiden kasaantuminen: kun kysyntää on, sitä on valtavasti. Kun on tottunut epävarmuuteen, on vaikea kieltäytyä työtarjouksista. Liika työnteko ilman riittävää palautumista kuluttaa fyysisesti ja työteho heikkenee, jolloin työssä menee entistä enemmän aikaa: kierre on valmis.

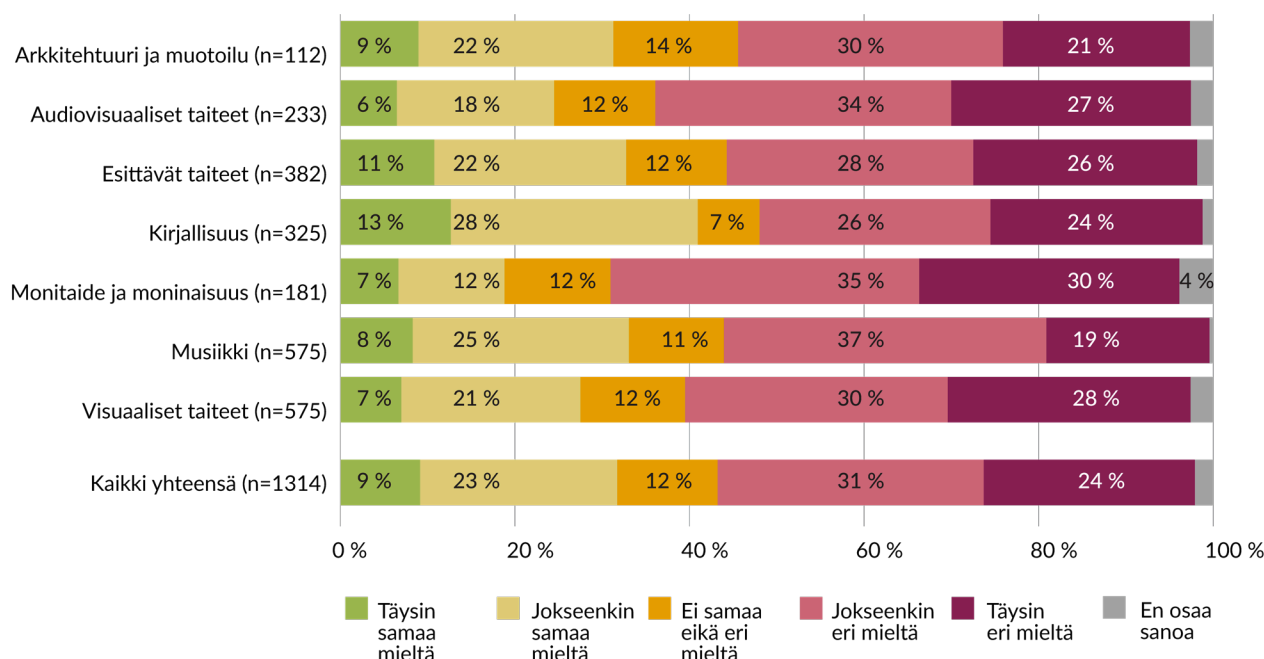
### **Taiteilijoiden lomat ovat tyypillisesti lyhyitä ja palkattomia, vapaa-aika sekoittuu työaikaan**

Useilla taiteilijoilla ei ole mielestään mahdollisuutta riittävään lomaan vuoden aikana ja vain joka kolmas (32 %) vastaaja kokee lomansa riittäväksi. Vahvimmin väitteen kanssa samaa mieltä ovat kirjallisuuden alan taiteilijat, joista 41 prosenttia kokee pystyvänsä pitämään riittävästi lomaa. (Kuvio 22.) Miesten osuuteen (45 %) verrattuna naisista huomattavasti suurempi osuus (58 %) kokee, ettei pysty pitämään riittävästi lomaa työstään. Kaikkein nuorimmat, alle 35-vuotiaat vastaajat pystyvät pitämään lomaa kaikkein heikoimmin. Heistä lähes kaksi kolmasosaa (64 %) kokee lomansa riittämättömäksi.

Syyt vaikeuksiin pitää lomaa liittyvät useimmiten aikatauluihin ja taloudellisiin tekijöihin. Pienet ja epäsäännölliset tulot eivät mahdollista pitkiä tai palkallisia lomia. Töitä on tehtävä silloin, kun niitä on. Taiteilijoiden työaikataulut ovat usein heikosti ennustettavissa ja työt voivat kasautua nopeastikin. Lisäksi useimpien on haettava uusia töitä ja rahoitusta jatkuvasti, mikä vaikeuttaa mahdollisuutta irrottautua lomailemaan. Kysyttäessä työhyvinvointia tukevia ja kuormittavia tekijöitä taiteilijan työssä vapaa-aika ja loma mainittiin kuitenkin vain harvoin ja tärkeämmäksi tekijäksi vastaajat nostivat mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin.

KUVIO 22.

## Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Pystyn pitämään riittävästi lomaa työstäni”, taiteenaloittain.



Se, minkä kukin määrittelee lomaksi, vaihtelee taiteilijoiden keskuudessa. Jos lomaa ajattelee työstä pidettynä arkivapaana, on monilla vastaajilla mielestään samanaikaisesti usein runsaasti ja ei lainkaan lomaa. Moni pohtiikin, mitä loma taiteilijan työssä oikeastaan tarkoittaa. Harva irtautuu tai on ajattelematta taiteellista työtään vapaana ollessaan, ainakaan pitkäjäksoisesti. Loma voi olla ”pakkolomaa” silloin, kun töitä ei ole, mutta useille jatkuva ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittyminen on työllisyystilanteesta riippumatta tärkeää. Taiteilijat joutuvat hakemaan jatkuvasti uusia työtilaisuuksia ja rahoitusta, jolloin taiteellisesta työstä vapaita päiviä ei voi laskea taiteilijan työstä irrallisiksi, eikä esimerkiksi apurahahakemusten kirjoittaminen vastaa ajatusta lomasta, jonka olisi tarkoitus rentouttaa ja palauttaa. Vapaata joudutaan pitämään toisinaan myös pakon edessä esimerkiksi terveydellisistä syistä, kun oikeutta varsinaiseen sairauslomaan ei ole. Varsinaisen loman lisäksi jonkinasteiseksi lomaksi useat vastaajat laskevatkin niin työttömyysjaksojen, vanhempainvapaiden ja apurahakausien ajanjaksot.

Teen haastavia projekteja. Koska olen nosteessa alallani, projektit seuraavat tosiaan ja menevät päällekkäin. En siis käytännössä pysty pitämään riittävästi lomaa. En ole pitänyt oikeastaan yhtään viimeiseen 3 vuoteen. Tämä kierre olisi katkaistava.

Lomaa ei oikein freelancerina ole. Olen joko töissä tai työtön. Silloin olen ”lomalla” kun töitä ei ole, ja jos otan sitä lomaa

kalenterissa (varaas aikaa sille), koen syyllisyyttä, jos tuleekin joku keikka ja pitäisi kieltäytyä.

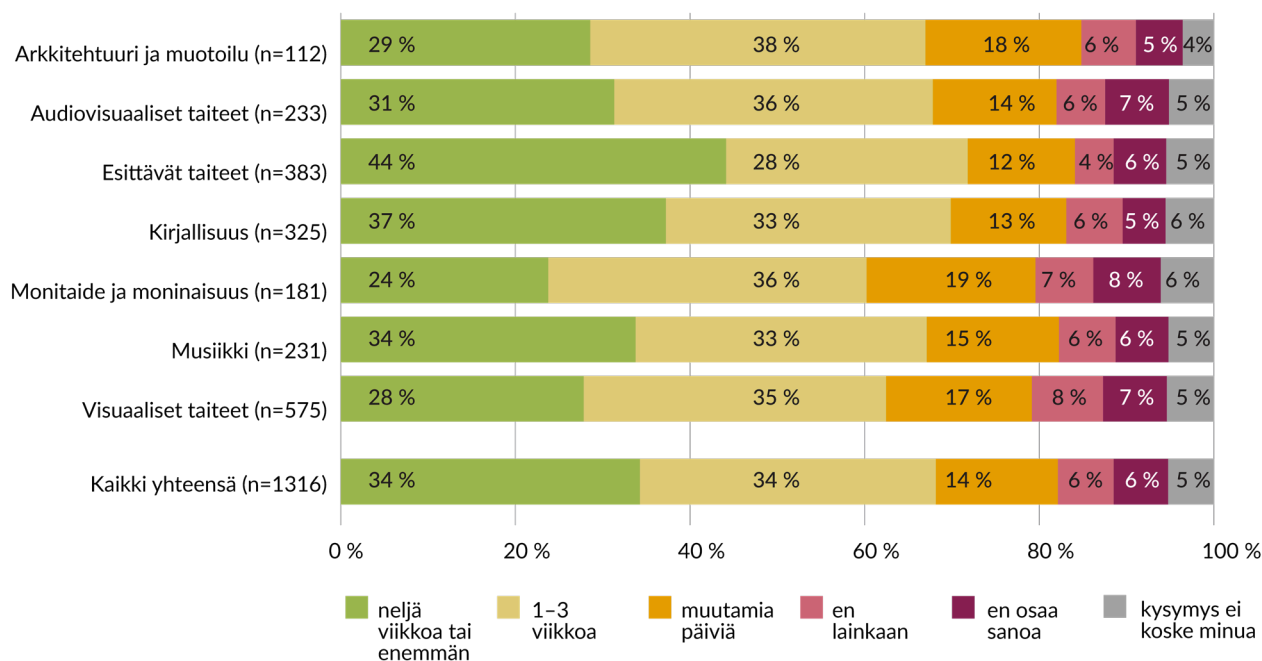
Jag håller alltid minst 6 veckor sommarledigt. Detta pga. att jag i min vardag har mycket svårt att skilja på arbete och fritid, och jag jobbar mycket intensivt. Jag är rädd för att bränna ut mig om jag inte håller ordentligt ledigt.

Tänä vuonna olen ottanut itselleni lomaa ensimmäistä kertaa urallani pidempään kuin 4 viikkoa ja se on ollut pakkorako, sillä ilman sitä olisin saanut burnoutin. Jouduin sen vuoksi kieltäytymään kolmesta eri projektista, joka oli kivulias päätös tehdä koska se tarkoitti 3 eri projektin tulojen menetystä. Pidempi loma ilman palkkaa ei kuitenkaan olisi ollut mahdollista ilman apurahaa, jota silloin sain.

Kuinka paljon taiteilijat sitten lomailevat vuoden aikana? Vastaajista noin joka kolmas (34 %) oli pitänyt lomaa viimeisen 12 kuukauden aikana neljä viikkoa tai enemmän, joka kolmas (34 %) 1–3 viikkoa, 14 prosenttia vastaajista oli pitänyt lomaa vain muutamia päiviä ja kuusi prosenttia ei ollut pitänyt lainkaan lomaa viimeisen vuoden aikana. Taiteenaloittain vertailtuna muita enemmän lomaa olivat viimeisten 12 kuukauden aikana pitäneet esittävien taiteiden aloilla toimivat vastaajat, joista 44 prosenttia oli pitänyt lomaa neljä viikkoa tai enemmän. (Kuvio 23.) Palkansaajina työskennelleistä (40 %) ja freelancereista (39 %) jonkin verran suurempi osuus oli pitänyt lomaa vuoden aikana neljä viikkoa tai enemmän verrattuna apurahansääjiin (32 %) ja yrittäjiin (33 %).

KUVIO 23.

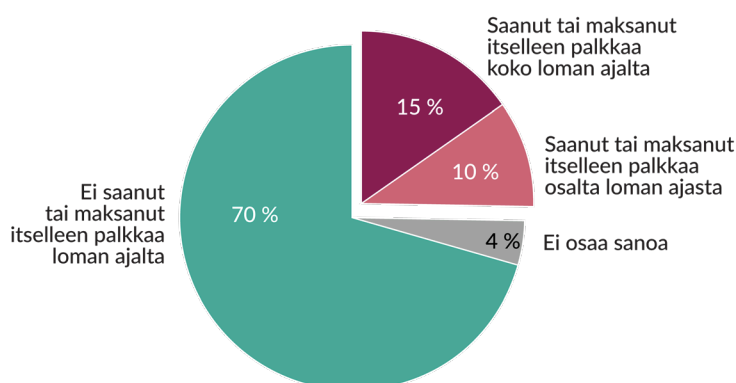
**Loman kesto viimeisen 12 kuukauden aikana taiteenaloittain.**



Suurimmalla osalla taiteilijoista (70 %) viimeisen 12 kuukauden aikana pidetty loma oli ollut palkatonta. Kaikista barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista vain 15 prosenttia oli saanut tai maksanut itselleen palkkaa koko loman ajalta ja 10 prosenttia osalta ajasta. Esittävien taiteiden ja musiikin aloilla toimivista vastaajista 18 prosenttia oli saanut tai maksanut itselleen palkkaa koko loma-ajalta, musiikin alalla toimivista 16 prosenttia, audio-visuaalisten taiteiden aloilla toimivista 14 prosenttia, visuaalisten taiteiden aloilla 11 prosenttia, arkkitehtuurin ja muotoilun aloilla yhdeksän prosenttia ja monitaiteen ja moninaisuuden aloilla kuusi prosenttia. Moni vastaajista kirjoittaa, etteivät he ole koskaan pitäneet palkallista lomaa taiteellisen uransa aikana, tai loma-ajan palkka on maksettu taiteilijan työhön kuulumattomasta työstä. (Kuvio 24.)

KUVIO 24.

**Palkallinen loma viimeisen 12 kuukauden aikana (n=1 078).**



Olen toiminut taiteilijana 10 vuotta. Tämän kesän kolmen viikon loma, joka oli lomaa sekä taitelijan työstä että tällä hetkellä tekevästäni toisesta työstä, oli pisin loma koko taitelijan urallani. Aiempina vuosina olen käyttänyt toisen työn palkallisen loman osittain tai kokonaan taiteilijan työhön, eli lomaan ei ole ollut mahdollisuutta.

Tänä kesänä pystyin pitämään yhtämittaisen pidemmän loman ensimmäistä kertaa yhdeksään vuoteen. Aiemmin on ollut mahdollista pitää vain muutamia päiviä sieltä täältä, kun loman pitäminen on taloudellisesti sula mahdollisuus elinkustannusten ja työhuonevuokran vuoksi. Perustulo toisi huojennuksen tähänkin ongelmaan.

”Lomaahan” olisi mahdollista pitää kyllä, mutta se, onko se kuinka rentouttavaa ja palauttavaa on eri asia. Itselläni ei ole mahdollista maksaa loma-ajalta palkkaa, joten toimeentulon vaikeudet kuormittavat myös loma-ajan ajatuksia.

Olen juuri saanut määräaikaisen työn palkansaajana omalta alaltani ekaa kertaa 25 vuotisen urani aikana, ja työ kestää muutaman vuoden. Minulla ei ole ikinä ennen ollut maksettua kesälomaa tältä alalta. Palkka on toki huono verrannollisesti muihin aloihin ja työtehtävään sekä vastuuseen nähden, mutta silti ihan mahtavaa!

Kysymys työn ja vapaa-ajan erottamisesta toisistaan jakoi vastaajia. 41 prosenttia vastaajista koki voivansa halutessaan erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan kun 49 prosenttia vastaajista koki päinvastoin. (Kuvio 25.) On huomioitava, että kaikki eivät halua tai koe tarvetta erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan, ja vastausten perusteella useilla taiteilijoilla työ- ja vapaa-aika kietoutuvatkin vaivattomasti yhteen. Halua erottaa työ ja vapaa-aika vahvemmin toisistaan vahvistaa esimerkiksi tarve saada enemmän aikaa perhe-elämälle. Mahdollisuudessa erottaa halutessaan työ- ja vapaa-aikaa toisistaan ei esiintynyt eroja sukupuolten välillä. Haasteita työ- ja vapaa-ajan erottamiseen tuovat lisäksi esimerkiksi erilaiset viesti- ja sosiaalisen median kanavat, joissa läsnäolon moni kokee tärkeäksi.

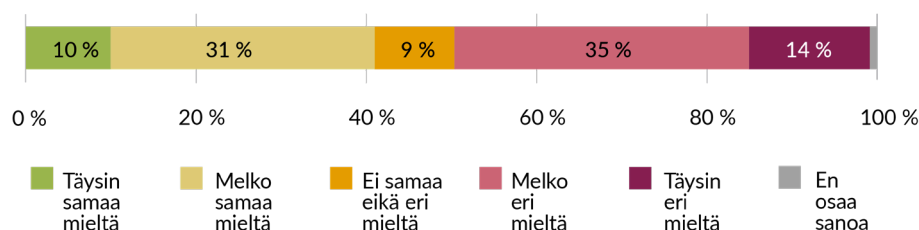
Koen, että taiteilijana en ole koskaan lomalla, vaikka en konkreettisesti työhuoneella olisikaan, aivot työskentelevät aina, etsivät aiheita, katsovat, tutkivat, miettivät. Varsinaisille lomatkoille ei ole myöskään rahaa.

Lukuisat viestikanavat ja niiden seuraaminen kännykästä tuottavat haasteita työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Ihmisten erilaiset työskentelyrytmit lisäävät painetta vastata viesteihin myös omalla vapaa-ajalla. Myös paine tehdä töitä ja osallistua kokouksiin äitiyslomalla ja vanhempainvapaalla yllätti.

En ole osannut rajata työtäni tarpeeksi hyvin, en ole osannut erottaa esimerkiksi taiteilijan ja äidin roolia elämässäni. Niin että kumpaankin riittäisi energiaa. Jokainen työtilaisuus on jonkinlainen näytönpaikka, joka vie kaiken, mutta ei lopulta anna mitään.

KUVIO 25.

Taiteilijoiden näkemykset väittämään ”Kykenen halutessani erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan” (n=1 313).



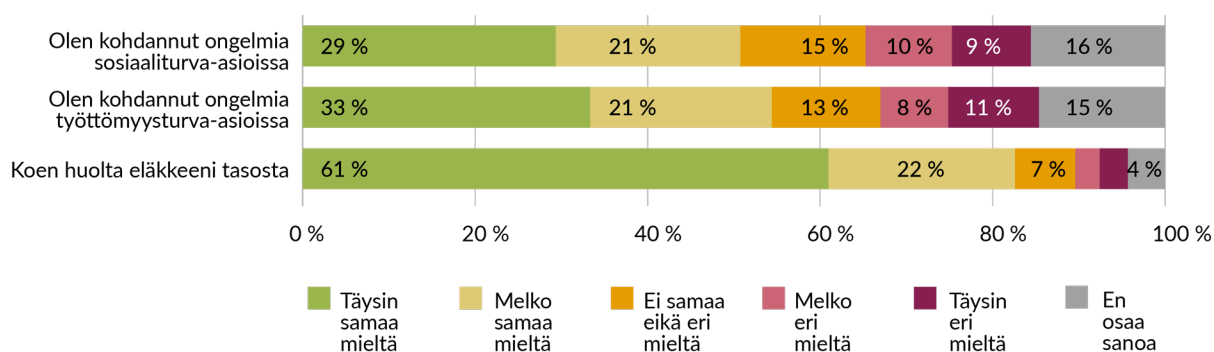
Parhaiten työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan luonnistuu kirjallisuuden sekä arkkitehtuurin ja muotoilun aloilla toimivilta taiteilijoilta. Heistä noin puolet kokee erottamisen onnistuvan, mikäli he sitä haluavat. Esittävien taiteiden vastaajista 43 prosenttia, musiikin alalla toimivista 42 prosenttia, monitaiteen ja moninaisuuden parissa työskentelevistä 39 prosenttia, audiovisuaalisten taiteiden aloilla toimivista 36 prosenttia ja visuaalisten taiteiden taiteilijoista 35 prosenttia ilmoitti pystyvänsä halutessaan erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan.

### **Ongelmat sosiaali- ja työttömyysturva-asioissa ovat yleisiä, eläkkeiden taso huolettaa taiteilijoita**

Ongelmien kohtaaminen työttömyysturvaan ja sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa on taiteilijoille yleistä, ja ne myös koetaan työhyvinvointia kuormittavina. Reilu puolet vastaajista (55 %) ilmoitti kohdanneensa ongelmia työttömyysturva-asioissa ja niin ikään puolet (50 %) sosiaaliturva-asioissa työssään taiteilijana. Vain noin joka kymmenes vastaaja ei ollut kohdannut lainkaan ongelmia sosiaaliturva- tai työttömyysasioissa. (Kuvio 26.) Keskimääräistä harvemmin ongelmia työttömyysturva-asioissa kertoivat kohdanneensa yrittäjänä toimivat vastaajat, heistäkin kuitenkin lähes joka toinen (48 %). Palkansaajista 55 prosenttia, freelancereista 59 prosenttia, apurahansaajista 60 prosenttia, päätoimisista opiskelijoista 67 prosenttia ja työttömistä työnhakijoista 76 prosenttia oli kohdannut työttömyysturvaongelmia.

Sosiaaliturvaan liittyviä ongelmia ovat vastausten mukaan kohdanneet jonkin verran enemmän naiset (52 %) kuin miehet (45 %). Selkeästi eniten sosiaaliturvaongelmia kohtaavat kuitenkin muunsukupuoliset, joista 73 prosenttia oli kohdannut ongelmia. Muun sukupuolisten vastaajien lukumäärä oli huomattavan pieni, 40 vastaajaa. Myös työttömyysturva-asioissa naiset (57 %) ovat vastausten perustella kohdanneet ongelmia miehiä (47 %) enemmän. Muunsukupuolisista työttömyysturvaongelmia on kohdannut 73 prosenttia. Sosiaaliturva-asioissa ruotsinkieliset (64 %) ja muita äidinkieliä puhuvat henkilöt (60 %) ovat kohdanneet jonkin verran enemmän ongelmia suomenkielisiin (49 %) verrattuna. Nuoremmat kohtaavat puolestaan vanhempia enemmän ongelmia työttömyysturvaan liittyvissä asioissa.

KUVIO 26.

**Taiteilijoiden näkemykset sosiaali- ja työttömyysturvaan koskeviin väittämiin (n=1 309–1 314).**

Yrittäjätasutus tuottaa monille freelancereille sosiaali- ja työttömyysturvaongelmia. Samasta syystä yrittäjyyttä myös pelätään, vaikka sitä kohtaan olisikin kiinnostusta. Tulojen ollessa pieniä ja ansainnan epävarmaa pelkona näyttäytyy yrittäjien heikko tai olematon sosiaaliturva ja jääminen työttömyysturvan ulkopuolelle. Koko väestön tasolla monilla yrittäjillä on heikosti osaamista sosiaaliturva-asioista, ja monet olisivat oikeutettuja sosiaaliturvaan tietämättään (Pärnänen & Sutela, 2014, s. 114). Barometrikyselyn vastaajat pitävät taiteilijoiden rinnastusta yrittäjiin hankalana, mutta myös kohtuuttomana. Vastaajien kuvailemaan ”pakkoyrittäjyyteen” voi joutua esimerkiksi tilanteissa, joissa taidepalvelujen kilpailutukseen ei voi osallistua ilman y-tunnusta.

Täydentävissä vastauksissaan monet nostavat esiin yrittäjän eläkevakuutuksen (YEL) ja siihen liittyvät uudistukset<sup>11</sup>. YEL-maksuja pidetään kohtuuttoman suurina, eikä vakuutuksesta saatuun hyötyyn juurikaan uskota. Myös päällekkäiset YEL- ja MYEL-maksut (maatalousyrittäjien ja apurahansaajien eläkevakuutus) harmittavat taiteilijoita. MYEL-maksua edellytetään esimerkiksi apurahansaajilta.

On myös mahdollista, että taiteilija tippuu useimpien tukimuotojen ulkopuolelle. Ongelmaa aiheuttaa muun muassa taiteilijan työlle tyypillinen työmarkkina-asemien päällekkäisyys. Työttömyyskassaan kuuluminen ei esimerkiksi takaa ansiosidonnaista korvausta, jos työssäoloehto ei täyty apurahalla työskentelyn tai osittaisen yrittäjyyden takia. Kelan työmarkkinatukea ei voi saada, jos yrittäjyyttä ei katsota sivutoimiseksi tai jos opiskelee työn teon ohella. Puolison tulot voivat puolestaan evätä yleisen toimeentulotuen saannin.

11 Lisätietoa työeläketurvajärjestelmästä, ks. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elaketurva/tyoelaketurvan-kattavuus-ja-vakuuttaminen/> (luettu 6.2.2023).

On todella turhauttavaa tehdä töitä kevytyrittäjänä, koska koen olevani aina jossain väärässä kategoriassa yrittäessäni sovittaa itseäni suomalaiseen byrokratiaan tai tukijärjestelmiin. Ei ole työterveyttä, ei kunnollisia vakuutuksia, ei ansiosidonnaista tai mitään hyvinvointiseteleitä. Verottajalle ja kelalle on vaikea tehdä selkoa silpputyöstä ja tuloista, joista osa tulee kotimaasta ja osa ulkomaista rojalteina ja tiedä minä näkyvyysseteleinä. On tosi masentavaa, että vaikka maksan veroni ja olen ihan suhteellisen hyvin toimeentuleva, koen silti vuodesta toiseen tekeväni jotain epävirallista epätyötä, jolla ei ole yhteiskunnassa samanaista arvostusta kuin kuukausipalkatuilla hommillla.

Olen ihan mieluusti yrittäjä, mutta pelottaa hirveästi nousevat YEL maksut ja ärsyttää suunnattomasti turhat ja päällekkäiset maksut, kuten YEL ja MELA maksut samanaikaisesti. En usko, että tulen koskaan saamaan eläkettä, siksi koitan säästää ja sijoittaa itse eläkettäni varten. En myöskään usko tule[vani] lopettamaan taiteellista työtä ”eläkkeellä”, mutta haluaisin pystyä säästämään sen verran, että pärjäisin vaikka tulisi pidempiä kausia ilman teosmyyntejä tai apurahoja tms.

Olen ollut yrittäjä paperilla yli 20 vuotta, mutta kyllä taiteilijana työllistyn mieluiten apurahalla ilman suoraa tulosveloitetta, jota yrittäjäyys tuo mukanaan. Yrittäjäyys on monelle taiteilijalle yhteiskunnan sanelema pakkotila, joka heikentää työhyvinvointia. Suurin ongelma on sosiaalietuudet tai oikeastaan niiden puute. Yrittäjänä ei ole oikeutettu työttömyysetuuksiin niinä kuukausina, kun ei ole muita töitä. Jos kaikilla olisi oikeus minimitoimeentuloon joka kuukausi se vähentäisi todella paljon stressiä ja pahoinvointia yhteiskunnassa.

Myös huoli eläkkeiden tasosta on yhteistä kaikilla taiteenaloilla toimiville taiteilijoille. Peräti 83 prosenttia barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista on huolissaan eläkkeensä tasosta. Huoli eläkkeistä painaa enemmän naisia kuin miehiä. Naisista 87 prosenttia ja miehistä 73 prosenttia kokee huolta eläkkeensä tasosta. Huoli eläkkeestä näyttää kasvavan iän myötä eläkeikään asti. Alle 35-vuotiaista vastaajista eläkkeensä tasosta on huolissaan 79 prosenttia, 35–49-vuotiaista 84 prosenttia ja 50–64-vuotiaista 87 prosenttia. Yli 65-vuotiaistakin yli puolet (58 %) on huolissaan eläkkeensä tasosta. (Kuvio 26, s. 67.)

Eläkkeen ja muun sosiaaliturvan kertyminen ovat suurimpia syitä, miksi osa taiteilijoista haaveilee työsuhteessa tehdystä palkkatyöstä. Useampi freelancerina tai yrittäjänä toimiva vastaaja on tyytyväinen nykyiseen asemaansa ja työnsä tuomaan vapauteen, mutta kokee vaikeaksi maksaa itselleen eläkettä tai sosiaaliturvamaksuja. Tämä synnyttää epävarmuutta tulevasta. Eri työmarkkina-asemissa toimineet vastaajat olivat kuitenkin



yhtäläisesti huolissaan eläkkeidensä tasosta eikä heidän välillään ilmennyt suuria eroja.

Jag är 81 år och har ansökt om pension från Taike för 2023 och hoppas att jag beviljas delpension. Jag lyfter också pension från Varma, som jag har svårt att klara mig med på grund av höjd hyra, höjda ränta på bostadslån och förhöjda matkostnader mm.

I am seriously worried for my retirement because grant do not pay retirement and are not enough money to save money for private pension. MELA takes a lot of money without giving back anything.

Olen yrittäjä, erittäin köyhä sellainen. En pysty maksamaan itseleni eläkettä. Apurahaa kun saisi, niin siinä olisi toimeentulon lisäksi myös se etu, että sillä maksetaan ja kerrytetään eläkettä itselle.

Mitä vanhemmaksi tulen, sitä suuremmin kaipaa säännöllisiä tuloja. Loputon taloudellinen epävarmuus ahdistaa ja stressaa! Ministeriöiden täytyy lobata lisää taiteilijaeläkkeitä. [...] Taiteilija voi uudistua vielä 70–80 iässä ja yltää tuotantonsa huippuun. Vanhempi taiteilija pystyy elämäkokemuksellaan ilmentämään sisältöä, mihin vain ikä tuo tarvittavaa tietoa [...]. Olisi suotavaa, että valtio tukee taiteilijoita järjestämällä ylimääräiset taiteilijaeläkkeet riittävän monelle.

## Harva taiteilija on työterveyshuollon piirissä

Suomessa lakisääteinen työterveyshuollon järjestelmä perustuu vahvasti ajatukseen, että ihminen on joko palkansaaja tai yrittäjä. Työnantajan on järjestettävä lakisääteinen työterveyshuolto kaikille työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta, työterveyshuollon laajuus on kuitenkin työnantajan päätettävissä<sup>12</sup>. Kelan työterveyshuoltotilaston mukaan valtaosa palkansaajista, noin 89 prosenttia, oli työterveyshuollon piirissä vuonna 2020. Yrittäjillä tai muuta omaa työtä tekevillä työterveyshuollon järjestäminen ei ole pakollista, vaan he voivat halutessaan järjestää itselleen työterveyshuollon ja saada siihen Kelasta korvauksia. Yrittäjien työterveyshuoltopalveluja sai vuonna 2020 kaikkiaan noin 42 800 yrittäjää (Kelan työterveyshuoltotilasto, 2020, s. 7).

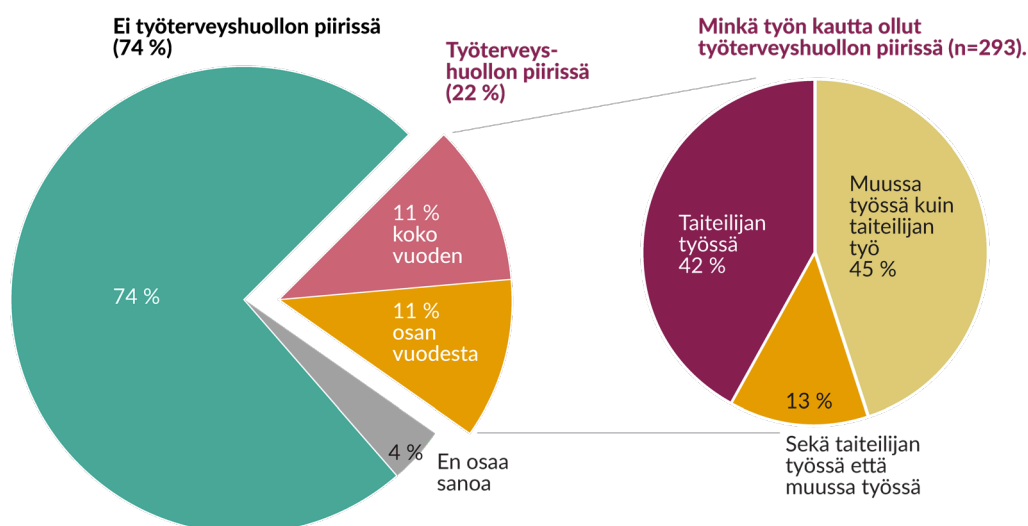
Barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista ainoastaan noin kymmenes (11 %) ilmoitti olleensa työterveyshuollon piirissä tai hankkineensa itselleen työterveyspalveluja koko ajan vuonna 2021, samoin noin kymmenesosa

12 Lue lisää esim.: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto> (luettu 1.3.2023).

(11 %) oli ollut työterveyshuollon piirissä osan vuodesta. Vastausten perusteella lähes kolme neljästä (74 %) ei ollut oikeutettu työnantajan tarjoamaan työterveyshuoltoon tai hankkinut itselleen työterveyspalveluja vuoden 2021 aikana. (Kuvio 27.)

KUVIO 27.

Työnantajan tarjoamaan työterveyshuoltoon oikeutetut sekä työterveyspalveluja itselleen yrittäjänä tai itsensätyöllistäjänä hankkineet vuonna 2021 (n=1 316).



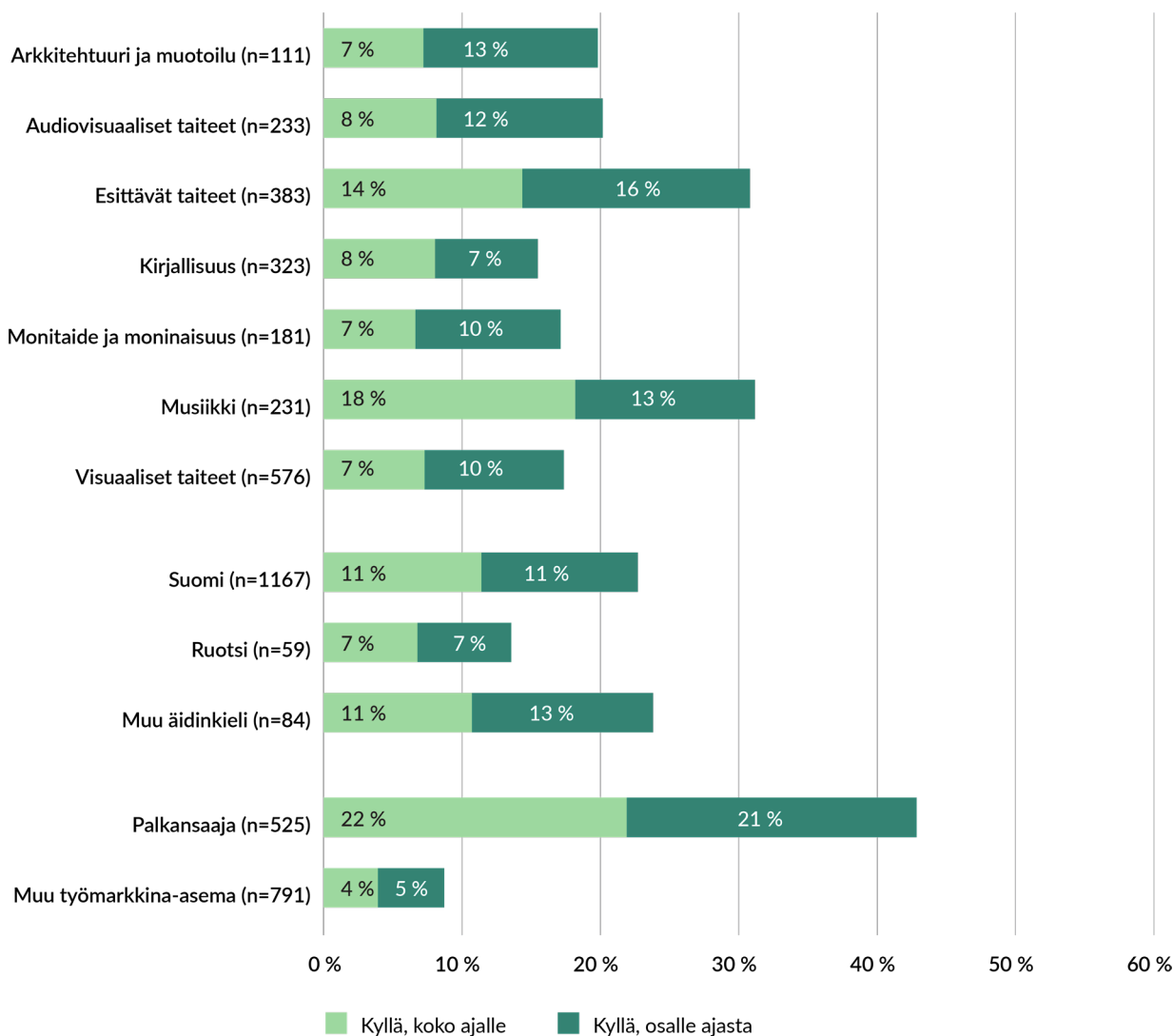
Taiteilijoilla työterveyshuollon piiriin kuulumisen pientä prosenttiosuutta selittää osittain työsuhteen ulkopuolella tapahtuvien ansainnan mallien yleisyys, mutta myös palkansaajina ainakin jossain vaiheessa vuotta työskennelleistä taiteilijoista vain alle puolet (43 %) ilmoitti olleensa työterveyshuollon piirissä vuoden 2021 aikana. Muulla tavoin kuin palkansaajana työskennelleistä ainoastaan vajaa kymmenesosa (9 %) oli vastausten perusteella hankkinut itselleen työterveyspalveluja vuonna 2021. (Kuvio 28.)

Nykyinen työterveyshuoltojärjestelmä huomioi heikosti toimintaa, jossa yhdistetään useita työnteon muotoja. Taiteilijoilla ansainta tapahtuu usein juuri erilaisia toimeentulon tapoja yhdistäen, ja esimerkiksi työsuhteet voivat olla hyvinkin lyhyitä ja keikkaluonteisia. Vaikka esimerkiksi palkansaajana oli vuoden 2021 aikana työskennellyt 40 prosenttia kyselyyn vastanneista taiteilijoista, työskenteli heistä suurin osa määräaikaissa työsuhteissa. Vakinaisissa, joko koko- tai osa-aikaissa, työsuhteissa työskenteli ainoastaan kolmannes vastaajista. Tämä voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että vaikka työsuhteessa työnantaja on veloitettu järjestämään työterveyshuollon, ei työsuhteessa hyvin lyhyen aikaa oleva saa palveluja käyttöönsä tai pysty niitä hyödyntämään.

Taiteenaloista useimmin työterveyshuollon piirissä olivat vuoden 2021 aikana vastausten perusteella esittävien taiteiden ja musiikin alojen taiteilijat, heistäkin kuitenkin vain vajaa kolmannes. Näillä aloilla palkansaajana toimiminen on myös muita aloja yleisempää. Ruotsinkielisistä taiteilijoista selkeästi harvempi (14 %) ilmoitti olleensa työterveyshuollon piirissä. Suomea tai muita äidinkieliä puhuvista taiteilijoista vajaa viidennes (23–24 %) oli ollut oikeutettu työnantajan tarjoaman työterveyshuoltoon tai hankkinut muuten itselleen työterveyspalveluja. Vastausten perusteella kieliryhmistä useimmin palkansaajana olivat työskennelleet suomenkieliset taiteilijat (42 %), ruotsinkielisistä palkansaajina oli vuoden 2021 aikana työskennellyt reilu viidennes vastaajista (22 %), muun kuin suomen- tai ruotsinkielisistä puolestaan neljännes (25 %). (Kuvio 28.)

KUVIO 28.

Vuoden 2021 aikana työterveyshuollon piirissä olleiden taiteilijoiden osuus taiteenaloittain, äidinkielen ja työmarkkina-aseman mukaan.



Hyvin pieni osuus taiteilijoista pääsee työterveyshuollon piiriin työssään taiteilijana. Vastausten mukaan työterveyshuollon piiriin joko koko ajan tai osan vuodesta kuuluneista 293 taiteilijasta alle puolet (42 %) oli työterveyshuollon piirissä taiteilijan työssään, 45 prosenttia muun kuin taiteilijan työn kautta ja reilu kymmenesosa (13 %) sekä taiteilijan että muussa työssä.

Työterveyshuollon puute jättää monet taiteilijat hyvin yksin työperäisten terveysongelmien kanssa. Vain joka kymmenes (10 %) vastaaja ilmoitti, että työterveyspalvelut olivat tukeneet omaa työhyvinvointia jatkuvasti tai melko usein viimeisten 12 kuukauden aikana. Peräti 39 prosenttia vastaajista ilmoitti, etteivät työterveyspalvelut olleet lainkaan tukeneet heidän työhyvinvointiaan viimeisen vuoden aikana ja kysymys ei koskenut joka kolmannen (32 %) vastaajan työtä lainkaan. (Kuvio 13., s. 40.)

Työterveyshuolto koetaan kuitenkin tärkeäksi. Avointen vastausten perusteella taiteilijat kaipaavat lisää tietoa työterveyshuoltoon liittyvistä kysymyksistä. Epäselyyttä on esimerkiksi siitä, onko oikeutettu työterveyshuoltoon, mitä työnantajan tarjoama työterveyshuoltoon kuuluu tai millä tavoin työsuhteen ulkopuolisten on mahdollista työterveyspalveluita hankkia.

Moni taiteilija, 38 prosenttia barometrikyselyyn vastanneista, käyttää työterveyshuollon palveluiden sijaan tai niiden rinnalla muita työhyvinvointia tukevia tai työkykyä ylläpitäviä palveluja. Yhteensä 418 vastaajaa kertoi avoimessa vastauksessa tarkemmin, millaisia palveluja on käyttänyt. Selkeästi useimmin vastauksissa nousivat esiin erilaiset kehonhoitoon ja -huoltoon liittyvät palvelut, kuten fysioterapia ja hieronta. Myös liikunta, jooga ja venyttely mainittiin. Moni oli käyttänyt erilaisia mielenterveys- ja terapiapalveluita. Yksittäisiä mainintoja saivat esimerkiksi työnohjaus, kulttuuri, luonto ja muut terveyspalvelut kuten hammashuolto.

### **Työterveytensä tueksi taiteilijat tarvitsevat sekä akuuttia hoitoa ja tukea että ennaltaehkäiseviä palveluja**

Taiteilijoilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, millaisille työhyvinvointia tukeville tai työkykyä edistävillä palveluille heillä olisi erityistä tarvetta. Kysymykseen saatiin yhteensä 862 vastausta. Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan, millaisia ratkaisuja tai palveluja he esittäisivät taiteilijoiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi. Tähän kysymykseen vastasi 722 taiteilijaa. Suurin osa vastaajista oli luetellut vastauksessaan useamman kuin yhden työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvän tarpeen tai ratkaisuehdotuksen.

Noin puolet (51 %) tarpeita kartoittaneeseen kysymykseen vastanneista taiteilijoista ilmaisi tarpeita lääkärin ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten palveluille. Tarvetta on vastausten mukaan sekä akuuteille fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin liittyville terveystalouksille että ennaltaehkäiseville palveluille. Taiteilijat kaipasivat vastauksissaan mahdollisuutta päästä lääkärille, säännöllisiä terveystarkastuksia, terapiaa ja matalan kynnyksen keskusteluapua sekä henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin kohdennettuja kuntoutuspalveluja. Tarpeita ilmaistiin myös erityisesti sellaisille palveluille, joiden toteuttajilla olisi ymmärrystä taiteilijoiden ja eri taiteenalojen ammatin luonteesta ja erityispiirteistä. Esimerkiksi ammattialakohdaisia KIILA-kuntoutuksia<sup>13</sup> kiitettiin vastauksissa. Vastausten perusteella taiteilijoilta puuttuu tietoa työhyvinvointiin liittyvistä palveluista, esimerkiksi kuntoutusmahdollisuuksista, ergonomiasta, turvallisista työolosuhteista tai ylipäänsä terveydenhuollon palvelujen piiriin pääsemisestä.

Monien taiteilijoiden työ on fyysisesti kuormittavaa ja työskentely-asetnot asettavat haasteita tuki- ja liikuntaelimestölle. Hankalat ja kuormittavat asetnot kuormittavat jatkuvasti tai melko usein liki joka toista vastaajaa (43 %) taiteilijan työssä ja fyysisestä työympäristöstä koki jatkuvaa tai melko usein toistuvaa kuormitusta työssään joka neljäs (25 %) vastaaja (kuvio 14, s. 41). Hyvä fyysinen kunto oli puolestaan tukenut vastaajista suurimman osan (59 %) työhyvinvointia jatkuvasti tai melko usein viimeisen 12 kuukauden aikana (kuvio 13, s. 40). Kolmannes (34 %) tarpeita kartoittavaan kyselyyn vastanneista taiteilijoista toi esiin erilaisia fyysisen kunnon ylläpitoon ja kehonhuoltoon liittyviä palvelutarpeita, kuten hierontaa, fysioterapiaa, ergonomiaan keskittyvää ohjausta tai liikuntapalveluita.

Taiteilijat kaipaavat myös palveluita, jotka auttavat heitä lepäämään, rentoutumaan, irrottautumaan työstä ja pitämään lomaa. Esimerkkeinä erilaisista kehoa ja mieltä rentouttavista ja palauttavista palveluista vastauksissa tuotiin muun muassa liikunta-, kehonhuolto ja kulttuuripalveluja, virkistyspäiviä, tuettuja lomiamia ja lepoon tarkoitettuja residenssejä.

Palvelujen käytön esteenä voi olla palvelujen huono saatavuus, useimmiten palvelujen käytön esteenä vastauksissa mainittiin kuitenkin niiden korkea hinta suhteessa omaan tulotasoon. Tällöin palvelut jäävät helposti käyttämättä tai niitä käytetään vasta, kun on aivan pakko. Jotta erilaisten työkykyä ja työhyvinvointia edistävien palvelujen kautta olisi mahdollista myös ennaltaehkäistä ongelmia, olisi niitä hyvä pystyä käyttämään säännöllisesti. Kaikenlaisten palvelujen käyttämiseen kaivattiin tukea esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleiden, subventoitujen tai muuten edullisten hintojen tai muiden tukien ja etujen muodossa.

13 Lue lisää: <https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus> (luettu 3.2.2023).

## TAITEILIJOIDEN OSALLISUUS JA ERIARVOISUUDEN KOKEMUKSET

Osallisuuden ja eriarvoisuuden kokemukset vaikuttavat keskeisesti hyvinvointiin. Osalliseksi itsensä kokeva ihminen tekee useammin ja todennäköisemmin hyvinvointiaan palvelevia valintoja. Tätä tukee muun muassa se, että osallisuutta kokevat henkilöt kykenevät katsomaan pidemmälle tulevaisuuteensa ja toimimaan halutun tulevaisuuden eteen. Osattomuutta kokeva ihminen näkee puolestaan edessään enimmäkseen vain riskejä ja kielteisiä asioita, mikä voi synnyttää näköalattomuutta. Matala osallisuuden kokemus viittaa syrjäytymisvaaraan tai henkilö voi jo kokea tulleen syrjäytetyksi.<sup>14</sup>

Tässä luvussa tarkastellaan ensin taiteilijoiden osallisuutta Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kehittämän osallisuusindikaattorin (Experiences of Social Inclusion Scale, ESIS) kautta. Luvun lopussa avataan taiteilijoiden kokemuksia syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

### Osallisuus on heikointa työhyvinvointinsa ja toimeentulonsa huonoksi kokevilla sekä yksintyöskentelevillä taiteilijoilla

THL:n osallisuusindikaattori koostuu kymmenestä väittämästä, joiden avulla kartoitetaan vastaajan kuuluvuuden tunteita, tekemisen merkityksellisyyttä, uskoa omaan toimintaan ja vaikutusmahdollisuuksiin sekä sosiaalista vuorovaikutusta. Tutkimusten mukaan osallisuusindikaattorin tuloksilla on yhteys vastaajan terveyteen, toimintaan ja työkykyyn ja elämänlaatuun.

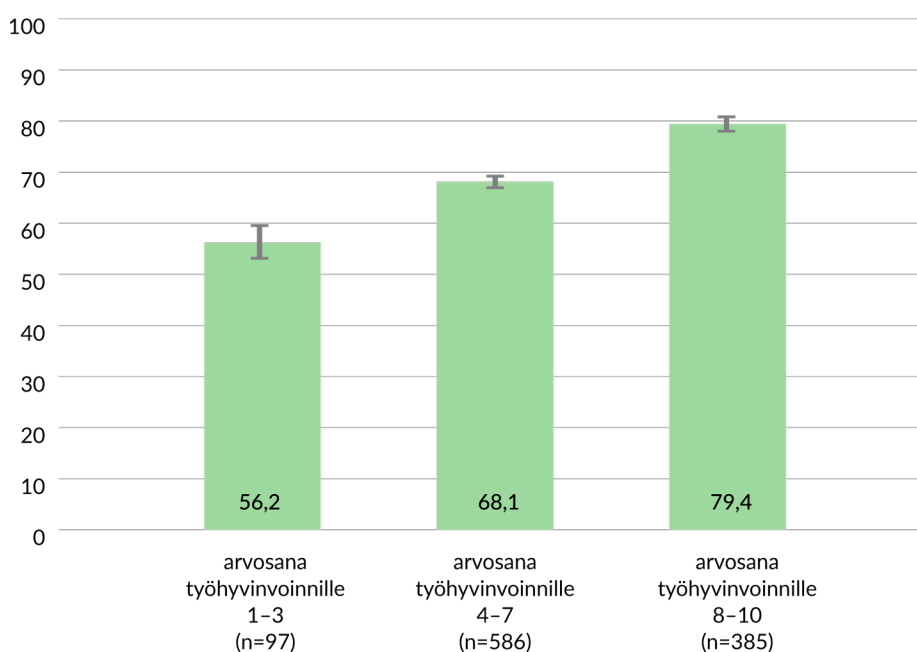
Kaikkien barometrikyselyyn vastanneiden taiteilijoiden osallisuusindikaattorin keskiarvo oli 71,0, mikä on matalampi kuin koko Suomen väestöä kuvaavassa Kansallisessa terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimuksessa (FinSote, 2019), jossa keskiarvo oli 75,2. Selvästi suurimpia eroja osallisuuden osalta havaittiin vastaajan työhyvinvoinnin kokemuksen sekä koetun toimeentulon tason suhteen. Työhyvinvointinsa arvosanoilla 1–3 arvioineiden osallisuusindikaattorin keskiarvo oli 56,2, kun arvosanoilla 8–10 työhyvinvointiaan arvioineiden keskiarvo oli 79,4. (Kuvio 29.)

Heillä, jotka arvioivat toimeentulonsa tason erittäin huonoksi vuonna 2021, osallisuusindikaattorin keskiarvo oli 63,5, kun erittäin hyväksi toimeentulonsa tason arvioineiden keskiarvo oli 76,5. Ero näkyy myös odotetusti kokonaistuloja kysyttäessä: alle 10 000 euroa kokonaistuloikseen

14 Lue lisää THL: Osallisuusindikaattori mittaa osallisuuden kokemusta: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/tutkimus/osallisuusindikaattori-mittaa-osallisuuden-kokemusta> (luettu 10.2.2023).

vuonna 2021 ilmoittaneilla osallisuusindikaattorin keskiarvo oli 67,3, kun 40 000 euroa tai enemmän kokonaistuloja ilmoittaneilla keskiarvo oli 76,4<sup>15</sup>. Eroja oli havaittavissa myös iän ja työmarkkina-aseman suhteen. Erityisesti yli 65-vuotiaat taiteilijat poikkesivat muista ikäluokista verrattain korkeamman osallisuuden kokemuksen osalta. Yli 65-vuotiaiden osallisuusindikaattorin keskiarvo oli 78,2, kun muilla ikäryhmillä keskiarvo oli välillä 69,5–72,3. Työmarkkina-aseman osalta matalin osallisuusindikaattorin keskiarvo oli opiskelijoilla, työttömällä työnhakijoilla ja vapailta taiteilijoilla (64,8–69,6) ja korkein yrittäjillä ja eläkeläisillä (73,5–75,6).

KUVIO 29.

**Osallisuuden suhde taiteilijoiden kokemaan työhyvinvointiin.****Osallisuusindikaattorin keskiarvo**

**I Luottamusväli** kuvaa sitä, mille välille tulos asettuu 95 prosentin todennäköisyydellä, kun mittaus toistetaan.

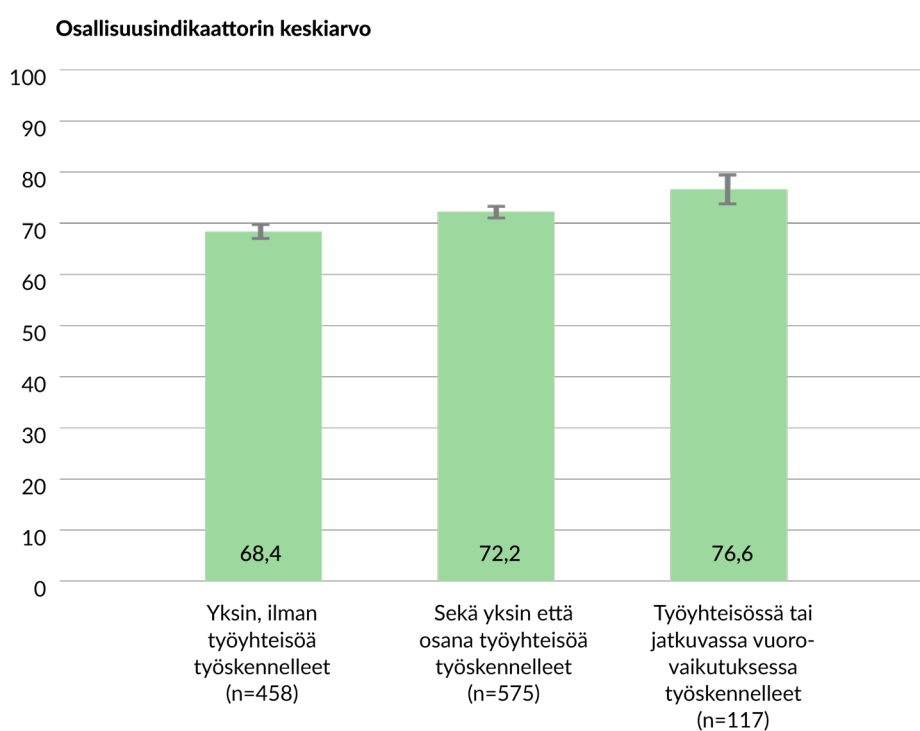
Myös taiteilijan työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät vaikuttavat osallisuuden kokemukseen. Yksin tai yhteisössä työskentely, taiteilijan työn pää- tai sivutoimisuus, sekä epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kokemukset vaikuttivat vastaajien osallisuuden kokemukseen. Täysin yksin, ilman työyhteisöä tai välitöntä kontaktia muihin ihmisiin työskennelleiden

<sup>15</sup> Aihetta on tutkittu myös aiemmin. Esimerkiksi Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke Sokran työelämän ulkopuolella oleville suunnatun kyselytutkimuksen alustavissa tuloksissa ilmenee, että riittäväksi koettu toimeentulo tukee osallisuuden kokemusta, ja psyykinen kuormittuneisuus vastaavasti laskee osallisuuden kokemusta merkittävästi (Leemann, 2020).

taiteilijoiden keskiarvo oli 68,4, kun työyhteisössä työskentelevillä vastaava luku oli 76,6. (Kuvio 30.) Päätoimisesti taiteilijan työtä vuonna 2021 tehneiden taiteilijoiden osallisuusindikaattorin keskiarvo oli 72,0, kun taas sivutoimisesti toimineiden taiteilijoiden keskiarvo oli 69,2. Epäasiallista kohtelua tai syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana kohdanneiden keskiarvo oli 66,6 ja heidän, jotka eivät tällaista olleet kohdanneet, keskiarvo oli 73,8<sup>16</sup>. Aineistossa ei havaittu merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä, eikä myöskään vastaajan äidinkielen osalta. Osallisuudessa ei ollut havaittavissa suuria alueellisia eroja.

KUVIO 30.

Osallisuuden suhde yksintyöskentelyyn ja työskentelyyn työyhteisössä.



**I Luottamusväli** kuvaa sitä, mille välille tulos asettuu 95 prosentin todennäköisyydellä, kun mittaus toistetaan.

16 Tulokset peilautuvat esimerkiksi Kouluterveyskyselyn 2019 tuloksiin, joiden mukaan seksuaalista häirintää kohdanneiden oppilaiden ja opiskelijoiden osallisuuden kokemus oli matalampi kuin heillä, jotka eivät olleet kohdanneet seksuaalista häirintää (Virrankari & Leemann, 2022).

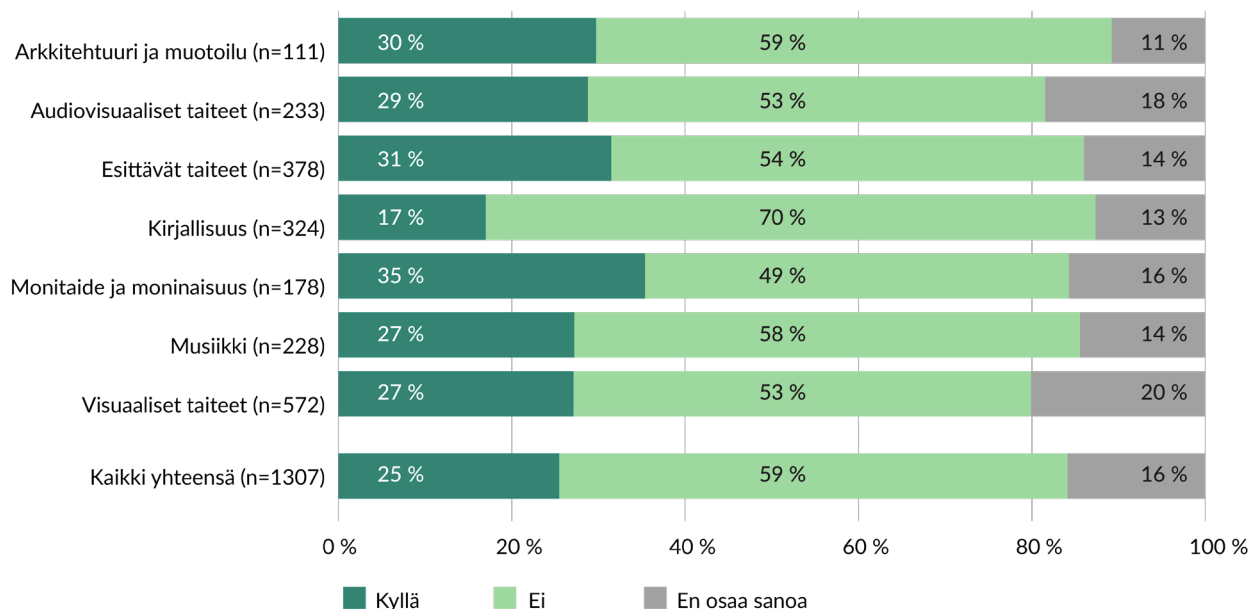


## Joka neljäs kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana, syyt ovat moninaisia

Joka neljäs barometrikyselyn vastaaja (25 %) kertoi kokeneensa taiteilijana tai taiteellisessa työssään epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Suurin osa (59 %) taiteilijoista ei ollut kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua ja 16 prosenttia ei osannut sanoa asiaan kantaansa. Keskimääräistä useammin syrjintää ja/tai epäasiallista kohtelua taiteilijan työssään ilmoittivat kokeneensa monitaiteen ja moninaisuuden (35 %), esittävien taiteiden (31 %) sekä arkkitehtuurin ja muotoilun (30 %) parissa toimivat taiteilijat. Harvimmoin syrjintää tai epäasiallista kohtelua olivat kokeneet kirjailijat (17 %). (Kuvio 31.)

KUVIO 31.

**Taiteilijana tai taiteellisessa työssä epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana kokeneet taiteenaloittain.**



Naiset olivat kohdanneet vain vähän miehiä enemmän syrjintää ja/tai epäasiallista käytöstä. Viimeisen vuoden aikana naisista 26 prosenttia, miehistä 22 prosenttia ja muunsukupuolisista 18 prosenttia oli kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Muunsukupuolisista huomattavan suuri osa (30 %) valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, mikä voi kertoa siitä, ettei syrjintää tai epäasiallista käytöstä aina osata tunnistaa. Ikäryhmittäin ei erotu selkeää ryhmää, joka kohtaisi muita enemmän syrjintää ja/tai epäasiallista kohtelua. Ruotsinkielisistä taiteilijoista (32 %) ja muita äidinkieliä puhuvista taiteilijoista (36 %) suurempi osuus oli kohdannut syrjintää ja/tai epäasiallista kohtelua verrattuna suomenkielisiin (24 %). Niistä vastaajista, jotka

oman ilmoituksensa mukaan kuuluvat johonkin vähemmistöön, useampi kuin joka kolmas (36 %) oli kokenut syrjintää ja/tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Vähemmistöihin kuulumattomien osalta osuus oli merkittävästi pienempi, 18 prosenttia.

Kokemusta syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on selvitetty myös aiemmin vuosien 2017, 2018 ja 2019 Taiteen ja kulttuurin barometreissa. Kysymyksenasettelu on aiemmin ollut kuitenkin erilainen, eikä kysymyksessä ole ollut aikamäärettä ”viimeisen 12 kuukauden aikana”. Näin kysymys on koskenut vastaajan koko uraa. Tästä syystä tämän vuoden tulokset eivät ole vertailukelpoisia aiempiin tuloksiin nähden. Vuoden 2017 barometrikyselyssä 43 prosenttia ja vuoden 2019 kyselyssä 48 prosenttia vastaajista ilmoitti kokeneensa taiteilijana tai taiteellisessa työssään epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää. Vuoden 2018 barometrin vastaajia olivat nuoret, alle 35-vuotiaat taiteilijat. Heistä liki joka kolmas (30 %) oli kokenut taiteilijana tai taiteellisessa työssään epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää. (Hirvi-Ijäs, Sokka, Rensujeff & Kurlin, 2019, s. 98.)

Vuoden 2022 barometrivastaajia pyydettiin kertomaan lyhyesti, mikälaista epäasiallista kohtelua tai syrjintää he olivat kokeneet ja miten se on vaikuttanut heidän työhönsä ja työhyvinvointiinsa. Yhteensä 300 henkilöä avasi kokemustaan. Vastausten kirjo on laaja, ja ne koskevat keskenään sekä samankaltaisia että toisistaan poikkeavia tilanteita. Vastausten koko kirjoa on mahdotonta tuoda tässä raportissa esiin, ja asia edellyttäisi erillistä tarkastelua muun muassa niistä tekijöistä, jotka liittyvät erityisesti taiteen toimialan rakenteisiin ja käytäntöihin ja jotka altistavat syrjinnälle ja epäasialliselle käytökselle.

Esiin tuotuja kokemuksia on mahdollista ryhmitellä eri tavoin ja pyrkiä esimerkiksi erottamaan toisistaan epäasiallinen kohtelu ja syrjintä. Taiteilijoiden kuvauksen perusteella suurempi osa esiin tuoduista tapauksista vaikuttaa koskevan epäasiallista kohtelua kuin lain määritelmän mukaista syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) määrittelee syrjintäperusteet, joiden perusteella tapahtuva syrjintä on Suomessa kiellettyä<sup>17</sup>. Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä syrjintä kielletään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609).

Esiin tuotuja kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta olivat muun muassa ansioiden sivuuttaminen, vähättely ja ilkeiden tai perättömien

17 Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Lue lisää esim. <https://syrjinta.fi/syrjintaperusteet> (luettu 26.1.2023).

tietojen levittäminen. Tätä tapahtuu niin taiteilijoiden välisissä suhteissa ja taiteilijayhteisöissä kuin yhteiskumppaneiden ja median puolelta. Usein mainittuja kokemuksia olivat myös työyhteisön toimimattomuuteen liittyvät tekijät, kuten huono johtaminen, epäkunnioittava käytös, valta-aseman väärinkäyttö ja työnteon vaikeuttaminen. Muutamissa vastauksissa kerrottiin viranomaisten, kuten TE-toimiston ja Kelan virkailijoiden taiteilijoihin kohdistamasta epäasiallisesta käytöksestä.

Useat vastauksissa esiintuodut kokemukset liittyvät taiteilijoiden toimeentuloon. Apurahajärjestelmää ja sen myöntökäytäntöjä pidetään laajasti epäreiluina ja epäarvoistavina, ja muun muassa palautteen puute hakemuksista synnyttää tunnetta suosimisesta ja oman osaamisen sivuuttamisesta. Suosimista pidetään vastauksissa ongelmana taiteen toimialalla laajemminkin. Muun muassa perustelujen puute ja rekrytointikäytäntöjen läpinäkymättömyys luovat epäluottamusta ja syrjinnän kokemuksia. Monet taiteilijat kertoivat palkattoman työn teettämisestä tai alipalkkauksesta sekä sopimusrikkomuksista, mistä on voinut aiheutua isojakin ansiomenetyksiä. Myös tekijänoikeuskorvauksia ja muita palkkioita on jätetty tai yritetty jättää maksamatta. Melko yleisiä olivat myös kuvailut omien tai yhdessä laadittujen ideoiden varastamisesta ja kaupallisesta hyödyntämisestä.

Useimmin vastauksissa mainittuja syrjintäperusteita ovat ikä ja nais-sukupuoli. Nämä myös kietoutuvat vastauksissa usein toisiinsa. Nuori ikä altistaa muun muassa osaamisen vähättelylle, tietyillä taiteenaloilla vanhempi ikä voi puolestaan sulkea ovia ulkonäön vuoksi. Vastaajat kertoivat myös saavansa vanhempana vähemmän apurahoja. Naiset kuvailivat saavansa vanhempina vähemmän työmahdollisuuksia tai kohtaavansa menestykseen liittyvää kateutta. Lisäksi toimialalla esiintyy naisiin kohdistuvaa seksuaalista häirintää ja äitiys voidaan nähdä esteeksi työhön sitoutumiseen. Yksittäisissä vastauksissa syrjintäperusteena mainittiin myös miessukupuoli. Muutamissa vastauksissa esiin tuotuja syrjintäperusteita olivat lisäksi vammaisuus, terveydentila, etninen tausta, sukupuoli-identiteetti ja kieli.

## YHTEENVETO

Taiteen ja kulttuurin barometrin tarkoituksena on vuosittain seurata ja tuoda esiin taiteilijoiden näkemyksiä ajankohtaisiin kysymyksiin ja ilmiöihin. Käsillä olevan barometrin teemana on taiteilijoiden työhyvinvointi, ja siinä tarkastellaan taiteilijoiden työtä osana laajempaa työelämään kohdistuvaa tutkimusta ja keskustelua. Barometrin tulokset perustuvat taiteilijoille suunnattuun kyselyyn, johon saatiin syksyllä 2022 yhteensä yli 1 300 vastausta. Raportissa esitellään taiteilijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnistaan, työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä sekä työterveyshuollosta ja muista työhyvinvointia tukevista palveluista.

Yhteenvedon aluksi esitetään suuntaviivoja taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseen neljän kohdan alle tiivistettynä. Seuraavaan kolmeen alalukuun on koottu yhteen barometriraportin keskeisiä tuloksia.

### **1. Vakaa toimeentulo ja yhdenvertainen sosiaaliturva ratkaisisivat monia työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä**

Vakaus ja ennustettavuus luovat työhyvinvointia ja edellytyksiä taiteen tekemiselle. Tärkeimpinä tekijöinä taiteilijoiden työhyvinvoinnin näkökulmasta näyttäytyvät nykyistä vakaampi ja oikeudenmukaisempi toimeentulo tehtyyn työhön nähden sekä mahdollisuus keskittyä taiteen tekemiseen. Epävarmuus toimeentulosta ja tulevasta kuormittaa taiteilijoita ja heikentää kokemusta työn merkityksellisyydestä.

### **2. Työhyvinvointia ylläpitävien ja tukvien palvelujen saatavuuden ja käytön edistäminen tukee työhyvinvointia ja ennaltaehkäisee ongelmia**

Harva taiteilija on työterveyshuollon piirissä. Taiteilijakunnassa on selkeää tarvetta sekä fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin että mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin liittyville palveluille. Nykyisellään taiteilijat käyttävät palveluita tarpeeseensa nähden vähän. Osittain kysymys on palveluiden saatavuudesta, mutta usein palvelujen käyttöä estää niiden korkea hinta suhteessa taiteilijan tulotasoon. Taiteilijoilta puuttuu myös tietoa työhyvinvointia tukevista palveluista ja mahdollisuuksista hankkia niitä.

### **3. Mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen, vertaistukeen ja neuvontaan ovat keskeisiä taiteilijoiden työhyvinvoinnin osatekijöitä**

Kokemus osaamisesta ja omaan ammattiin liittyvien asioiden hallitsemisesta edistää työhyvinvointia. Taiteilijat kaipaavat tietoa, neuvoja ja tukea monenlaisiin taiteilijan työssä askarruttaviin asioihin. Yksintyöskentely sekä monenlaisten taiteilijan ammattitaitoon liittymättömien työtehtävien hallinta on monille kuormittavaa. Taiteilijoille tärkeää ja työhyvinvointia edistävää onkin kanssakäyminen ja vertaistuki muilta taiteilijoilta.

### **4. Tieto ja seuranta luovat pohjaa taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiselle**

Säännöllinen seuranta ja tiedontuotanto on tärkeä työväline taiteilijoiden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tietoa tarvitaan sekä laajasti taiteilijakuntaa koskettavista työhyvinvoinnin kysymyksistä että kohdennetummin erilaisiin taiteenaloihin ja ryhmiin keskittyen. Tiedon jakamista tarvitaan sekä taiteilijoiden, rahoittajien että päätöksentekijöiden suuntaan.

## **Kokemukset työhyvinvoinnista vaihtelevat eri ryhmillä**

Taiteilijoiden työhyvinvoinnilleen vuonna 2022 antamien arvosanojen keskiarvo oli 6,5 (asteikolla 1–10). Taiteenaloista keskimäärin korkeimpia arvosanoja työhyvinvoinnillensa antoivat kirjallisuuden ja musiikin aloilla työskentelevät taiteilijat (6,7). Heikoimmaksi työhyvinvointinsa arvioivat keskiarvojen perusteella monitaiteen ja moninaisuuden (6,0) sekä visuaalisten taiteiden (6,1) edustajat. Mitä korkeammat tulot, sitä paremmaksi koettiin myös työhyvinvointi. Vaikka kokemukset työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnille annetut arvosanat vaihtelevat eri ryhmässä, on huoli työhyvinvoinnista ja jaksamisesta yhteisesti jaettua eri taiteenaloilla toimivien taiteilijoiden keskuudessa.

Tulosten mukaan kokemus työhyvinvoinnista paranee iän myötä. Nuoret taiteilijat antoivat työhyvinvoinnilleen selkeästi alhaisimpia arvosanoja, nuorten keskuudessa oli myös eniten työperäistä stressiä ja huolta psyykkisestä jaksamisesta. Vaikka ikääntyminen voi tuoda mukanaan myös monenlaisia haasteita, tarkoittaa esimerkiksi eläkkeelle jääminen monien taiteilijoiden kohdalla mahdollisuutta keskittyä päätoimisesti taiteen tekemiseen eläkkeen tuoman säännöllisen tulon turvin.

Taiteilijoiden osallisuuden kokemusta mitattiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kehittämällä osallisuusindikaattorilla. Tulosten mukaan taiteilijoiden kokemus osallisuudesta on heikompaa (keskiarvo 71,0)

kuin koko väestössä keskimäärin (75,2) verrattuna FinSote 2019 -tutkimuksen tuloksiin. Osallisuuteen vaikuttavien tekijöiden osalta tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa: heikompi työhyvinvointi ja toimeentulo sekä epäasialliseen kohteluun tai syrjintään liittyvät kokemukset ovat yhteydessä heikompaan osallisuuden kokemukseen. Lisäksi taiteilijoiden osallisuuden kokemukseen vaikuttavat ikä ja työmarkkina-asema, työskentelyn pää- tai sivutoimisuus sekä työyhteisöön kuuluminen. Näin ollen taiteilijoiden toimeentulolla, työhyvinvoinnilla ja työn teon ominaispiirteillä voi olla kauaskantoisia vaikutuksia syrjäytymiseen ja yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen, jota osallisuuden tukemisella pyritään torjumaan (Raivio & Karjalainen, 2013; THL, 2022).

Barometrin tulosten perusteella nousi esiin useita ryhmiä, joita olisi tärkeää pystyä tarkastelemaan barometriraportointia syvällisemmin. Esimerkiksi freelancerit ja itsensätyöllistäjät sekä nuoret taiteilijat nousevat esiin ryhminä, joiden työhyvinvointiin liittyvät kysymykset kaipaavat lisätarkastelua. Pienemmistä ryhmistä esimerkiksi muunsukupuolisten ja eri kieliryhmien (ruotsinkieliset, saamenkieliset, äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvat) tilanne kaipaa myös lisää tietoa.

### **Työn merkityksellisyys ja vapaus tärkeimpiä työhyvinvoinnin tekijöitä taiteilijoille, epävarmuus ja tuen puute kuormittavat**

Taiteilijoilla kokemus työn merkityksellisyydestä on vahvaa ja omalla taiteella nähdään annettavaa myös muille kuin itselle. Työstä innostutaan ja inspiroidutaan, ja ylpeys omasta työstä on yleistä barometrikyselyyn vastanneiden taiteilijoiden keskuudessa. Yhteiskunnallisen arvostuksen ja palautteen puute sekä toimeentulon epävarmuus saavat monet taiteilijat kuitenkin epäilemään omaa osaamista ja heikentävät kokemusta työn merkityksellisyydestä.

Vapaus vaikuttaa oman työn tavoitteisiin, sisältöihin ja aikatauluihin on taiteilijoille tärkeä työhyvinvoinnin tekijä, mikä myös tukee taiteilijoiden työhyvinvointia useimmiten. Tärkeitä työhyvinvoinnin osa-alueita ovat lisäksi mielekkäät työtehtävät, työn monipuolisuus sekä uusien asioiden oppiminen ja työssä kehittyminen. Oma päätäntävalta ja riippumattomuus mahdollistavat omia arvoja vastaavan työn tekemisen. Monet taiteilijat työskentelevät itsenäisesti, minkä vuoksi heiltä puuttuu usein ympäriltään työyhteisö sekä työsuhteeseen kuuluvat rakenteet ja edut. Oma työtä johdattaessa kaikesta on vastattava itse, mikä aiheuttaa haasteita muun muassa työn aikataulutukseen ja organisointiin. Tarvetta erityyppisille

työnohjauksille sekä ohjattua ammatilliseen kehittymiseen tähtäävää toimintaa tuotiin esiin useissa vastauksissa.

Toimeentulon epävarmuus ja tulojen pienuus ovat taiteilijoiden työhyvinvoinnin suurimpia kuormitustekijöitä. Heikko toimeentulo aiheuttaa näköalattomuutta ja ennakkoinnin puutetta sekä vähentää mahdollisuuksia jäädä tarvittaessa sairauslomalle tai käyttää työhyvinvointia edistäviä palveluita. Tilanne saa taiteilijat tarttumaan useimpiin työtilaisuuksiin ja pakottaa hakemaan jatkuvasti apurahoja, mikä johtaa usein töiden kasautumiseen ja päällekkäisiin työtehtäviin. Hakiessaan työtä ja rahoitusta taiteilijat tekevät runsaasti palkatonta työtä, mikä joudutaan rahoittamaan muun muassa muiden alojen töillä.

Apurahahakemusten kirjoittaminen on työlästä ja aikaa itse taiteen tekemiselle jää monien taiteilijoiden mielestä liian vähän. Myös jatkuva kilpailu ystävien ja kollegojen kanssa rahoituksesta on monille henkisesti kuormittavaa. Apurahojen saamisen vaikeus ja epävarmuus aiheuttaa stressiä ja turhautumista ja saa epäilemään omaa osaamista. Apurahoja haettaessa on lisäksi jatkuvasti perusteltava ja oikeutettava omaa työtään ja asetuttava arvioinnin ja arvostelun alaiseksi. Taiteilijoilla on tarve saada palautetta hakemuksistaan sekä vähentää sekä apurahojen hakemiseen että raportointiin kuluvan ajan määrää.

Taiteilijoille tärkeää on kanssakäyminen, vertaistuki ja oppiminen muilta taiteilijoilta. Parhaimmillaan työyhteisö tukee työskentelyä ja mahdollistaa asioiden ja tiedon jakamisen. Työyhteisöihin ja yhteistyökuvioihin kytkeytyy myös kuormitusta muun muassa epäselvien vastuiden ja huonon johtamisen, tai johtamisen puutteen vuoksi. Näitä kohdataan yleisemmin niillä taiteenaloilla, joilla yksin työskentely on vähäisempää, etenkin musiikin ja esittävien taiteiden aloilla. Useilla taiteilijoilla ei kuitenkaan ole ympärillään työyhteisöä ja yksintyöskentely ja eristyisyys kuormittaa jatkuvasti tai melko usein jopa 41 prosenttia kaikista vastaajista. Taiteilijat kaipaavatkin enemmän kohtaamisia ja asioiden jakamista muiden taiteilijoiden kanssa. Barometrin tulosten mukaan yksintyöskentely on yhteydessä myös heikompaan osallisuuden kokemukseen.

### **Sairaana työskentely on taidealalla suuri ongelma – työterveys- huollon puute jättää taiteilijat yksin työperäisten ongelmien kanssa**

Valtaosa taiteilijoista työskentelee myös ollessaan sairaana ja kokee, ettei sairauslomien pitämiseen ole aikaa, rahaa tai mahdollisuuksia. Sairauslomalla pelätään olevan suora vaikutus tuloihin ja tulevaisuuden työmahdollisuuksiin. Sairausloma johtaisi tiukkojen ja usein joustamattomien aikataulujen vuoksi produktioiden, esitysten, näyttelyiden perumiseen. Taiteilijaa voi

vain harvoin korvata sijaisella. Työterveyspalveluiden puuttuessa taiteilijat pitävät epävirallisia sairauslomia silloin kun kalenterissa on väljempää, työttömyysjaksojen aikana ja eri työprojektien välissä. Myös apurahakausia käytetään työstä palautumiseen, kun toimeentulo on turvatumpaa.

Vaikka suurin osa taiteilijoista kokee palautuvansa useimmiten riittävästi työnsä aiheuttamasta kuormituksesta, jopa joka kolmas vastaaja kokee, ettei palautuminen ole riittävää. Palautumiseen kaivattaisiin muun muassa mahdollisuutta pitää nykyistä enemmän lomaa, mutta harvalla taiteilijalla on siihenkään käytännössä varaa tai aikaa. Syyt riittämättömiin lomiin löytyvät usein työaikatauluista ja taloudellisista esteistä. Pienet ja epäsäännölliset tulot, heikosti ennustettavissa olevat työaikataulut ja jatkuva rahoituksen hakeminen vaikeuttavat mahdollisuutta pysähtyä ja pitää lomaa. Kun lomaa pidetään, se on tyypillisesti palkatonta ja ajoittuu työtehtävien väliin.

Barometrikyselyyn vastanneista taiteilijoista lähes kolme neljästä ei ollut oikeutettu työnantajan tarjoamaan työterveyshuoltoon tai hankkinut itselleen työterveyspalveluja vuoden 2021 aikana. Entistä huolestuttavampaa on, että vain hyvin pieni osuus taiteilijoista pääsee työterveyshuollon piiriin työssään taiteilijana. Etenkin useita toimeentulon muotoja yhdistävinä taiteilijat jäävät usein yhteiskunnan toimeentuloa ja työterveyttä turvaavien rakenteiden ulkopuolelle. Taiteilijoiden työhyvinvointia lisäisi tieto siitä, että yhteiskunnan tukirakenteet tukevat taiteilijoita myös tilanteissa, kun työtä ja toimeentuloa ei ole tai taiteilija sairastuu.

Taiteilijakunnassa on tarvetta sekä akuuteille että ennalta ehkäiseville terveyspalveluille ja muille työhyvinvointia tukeville ja ylläpitäville palveluille. Esimerkiksi erilaiset kehonhuoltoon, fyysisen kunnon ylläpitämiseen, lepoon, rentoutumiseen ja palautumiseen liittyvät palvelut ovat tärkeitä taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Palvelujen käyttöä edistäisi mahdollisuus saada tukea niiden käyttöön. Lisäksi on tärkeää, että erilaisissa työhyvinvointia tukevissa palveluissa osataan ottaa huomioon taiteilijoiden työn erityispiirteet.

Taiteilijoiden työhyvinvointia kuormittaa myös työttömyysturvaan ja sosiaaliturvaan liittyvät heikkoudet, sillä usein turvaa sairastumisen, työttömyyden tai elämässä tapahtuvien muutosten varalle ei ole. Pienistä tuloista maksettavat vakuutusmaksut koetaan kalliiksi eikä niiden tuomaan turvaan juuri uskota. Yrittäjyydessä pelätään erityisesti työttömyysturvan ulkopuolelle jäämistä. Yhdenvertaisemmalla sosiaaliturvalla ja työterveyspalveluilla pystyttäisiin merkittävästi parantamaan taiteilijoiden työhyvinvointia.



## SAMMANDRAG

Syftet med konst- och kulturbarometern är att årligen följa och lyfta fram konstnärernas synpunkter på aktuella frågor och fenomen. Den här barometerns tema är konstnärernas välbefinnande i arbetet, och barometern granskar konstnärernas arbete som en del av en större undersökning och diskussion om arbetslivet. Barometerns resultat är baserade på en enkät riktad till konstnärer, som sammanlagt fick över 1 300 svar hösten 2022. I rapporten presenteras konstnärernas synpunkter på deras välbefinnande i arbetet, faktorer som främjar eller belastar välbefinnandet i arbetet samt om företagshälsovården och andra tjänster som stöder välbefinnande i arbetet.

I början av sammandraget presenteras riktlinjer för att främja konstnärernas välbefinnande i arbetet sammanfattat under fyra punkter. I följande tre delkapitel finns barometerrapportens centrala resultat samlade.

### **1. En stabil utkomst och en jämlik tillgång till social trygghet skulle lösa flera frågor om välbefinnande i arbetet**

Stabilitet och förutsägbarhet skapar välbefinnande i arbetet och förutsättningar för konstskapande. De viktigaste faktorerna sett ur arbetsvälbefinnandets synvinkel är en stabilare och rättvisare utkomst sett till det utförda arbetet samt möjligheten att koncentrera sig på konstskapande. En osäkerhet om utkomsten och framtiden belastar konstnärer och försvagar upplevelsen av arbetets meningsfullhet.

### **2. Tillgången till och främjandet av användningen av tjänster som upprätthåller och stöder välbefinnande i arbetet stöder arbetsvälbefinnandet och förebygger problem**

Endast få konstnärer har tillgång till företagshälsovård. Det finns ett tydligt behov för tjänster som hänger ihop med fysisk hälsa och välbefinnande samt psykisk hälsa och mentalt välbefinnande. Som det ser ut idag använder konstnärer tjänsterna i liten grad sett på behovet. Delvis är det frågan om tillgången till tjänster, men ofta är ett hinder för användningen av tjänsterna det höga priset i jämförelse med konstnärernas inkomstnivå. Konstnärerna saknar också kunskap om tjänster som stöder välbefinnande i arbetet samt om möjligheterna att använda dem.

### 3. Möjligheter till yrkesmässig utveckling, kollegialt stöd och rådgivning är centrala delfaktorer för konstnärernas välbefinnande i arbetet

Upplevelsen av kunnande och av att man kan hantera yrkesrelaterade faktorer främjar arbetsvälbefinnandet. Konstnärerna vill ha information, råd och stöd i många olika frågor de kan ha om det konstnärliga arbetet. Ensamarbete och hanteringen av många arbetsuppgifter som inte har att göra med konstnärens yrkeskunskap är en belastning för många. Kollegialt stöd och interaktion med andra konstnärer är viktigt för konstnärerna och främjar deras välbefinnande i arbetet.

### 4. Information och uppföljning skapar en grund för främjandet av konstnärernas välbefinnande i arbetet

En regelbunden uppföljning och informationsproduktion är viktiga redskap för utvecklandet av konstnärernas välbefinnande i arbetet. Informationen behövs både brett i frågor om konstnärernas välbefinnande i arbetet samt mera riktat på olika konstbranscher och grupper. Det är nödvändigt att informationen sprids bland konstnärer, finansärer och beslutsfattare.

## Upplevelsen av välbefinnande i arbetet varierar mellan olika grupper

Medeltalet av vitsorden konstnärerna gav sitt välbefinnande i arbetet var 6,5 år 2022 (på skalan 1–10). I medeltal gav konstnärer inom litteratur och musik ett högre vitsord (6,7) till sitt välbefinnande i arbetet. Det svagaste vitsordet till sitt välbefinnande i arbetet gav representanter för mångdisciplinär konst och kulturell diversitet (6,0) samt för visuell konst (6,1). Ju högre inkomster, desto bättre upplevde man att välbefinnandet i arbetet var. Även om upplevelserna av välbefinnandet i arbetet och vitsorden varierade inom de olika grupperna, är oron för välbefinnandet i arbetet och orken gemensam bland konstnärerna inom de olika konstbranscherna.

Enligt resultaten förbättras upplevelsen av välbefinnande i arbetet med åldern. Unga konstnärer gav tydligt lägre vitsord till sitt välbefinnande i arbetet, bland unga fanns också mest arbetsrelaterad stress och oro för att orka psykiskt. Även om åldrandet kan föra med sig många olika utmaningar, betyder till exempel pensioneringen för många konstnärer en möjlighet att koncentrera sig på heltid på konstskapandet med hjälp av den regelbundna inkomsten som pensionen för med sig.

Konstnärernas upplevelse av delaktighet mättes med delaktighetsindikatorn som Institutet för hälsa och välfärd (THL) utvecklat. Enligt

resultaten är konstnärernas upplevelse av delaktighet svagare (medeltal 71,0) än bland hela befolkningen i medeltal (75,2) jämfört med FinSote 2019 – undersökningens resultat. För de faktorer som påverkar delaktighet är resultaten liknande som i tidigare undersökningar: ett svagare välbefinnande i arbetet och en sämre utkomst samt upplevelser av osaklig behandling eller diskriminering har ett samband med en svagare upplevelse av delaktighet. Utöver det påverkas upplevelsen av delaktighet bland konstnärer av ålder och ställning på arbetsmarknaden, om arbetet är en sido- eller huvudsyssla samt av om man tillhör en arbetsgemenskap. Därför kan konstnärernas utkomst, arbetsvälbefinnande, och särdragen i arbetet ha stora effekter på marginalisering och samhällslig ojämlikhet, vilket man genom att stöda delaktighet strävar till att förebygga (Raivio & Karjalainen, 2013; THL, 2022).

På basis av barometerresultaten identifierades flera grupper som borde granskas djupare än i barometerens rapportering. Till exempel frilansare, egenföretagare och unga konstnärer är grupper där frågorna kring arbetsvälbefinnande borde granskas ytterligare. Bland de mindre grupperna behövs det också mera information om ickebinära och olika språkminoriteter (svenskspråkiga, samiskspråkiga, samt personer med annat modersmål än finska, svenska eller samiska).

### **Arbetets meningsfullhet och frihet är de viktigaste faktorerna för konstnärernas välbefinnande i arbetet, medan osäkerhet och bristen på stöd belastar**

Konstnärerna upplever starkt arbetets meningsfullhet och man ser att den egna konsten har något att ge andra än en själv. Man blir entusiastisk och inspirerad av arbetet, och enligt barometerenkätens respondenter är det vanligt att man känner en stolthet över det egna arbetet. Bristen på samhällslig uppskattning och respons samt den osäkra utkomsten får dock många konstnärer att tvivla på det egna kunnandet och försvagar upplevelsen av det egna arbetets meningsfullhet.

Friheten att påverka det egna arbetets målsättningar, innehåll och tidtabeller är viktiga faktorer för konstnärernas välbefinnande i arbetet. De stöder även oftast konstnärernas välbefinnande i arbetet. Viktiga delområden för arbetsvälbefinnandet är också intressanta arbetsuppgifter, arbetets mångsidighet samt att man lär sig nya saker och utvecklas i arbetet. Den egna beslutanderätten och oberoendet möjliggör ett arbete som motsvarar de egna värdena. Många konstnärer arbetar självständigt vilket leder till att de ofta saknar ett arbetsgemenskap samt de strukturer och fördelar som hör till en anställning. När man beslutar över det egna arbetet måste

man ansvara för allting själv, vilket orsakar utmaningar bland annat för organiseringen och att bestämma arbetets tidtabeller. Flera av svaren lyfte fram behovet av arbetshandledning samt handledd verksamhet som siktar på yrkesutveckling.

Den osäkra utkomsten och de låga inkomsterna är de största belastande faktorerna för konstnärernas välbefinnande i arbetet. En svag utkomst orsakar utsiktslöshet och brist på förutseende samt minskar på möjligheterna att bli sjukledig om det behövs eller använda tjänster som främjar arbetsvälbefinnandet. Situationen får konstnärerna att ta emot de flesta arbetstillfällena och tvingar dem att konstant söka stipendier, vilket leder till att arbeten hopar sig och överlappar varandra. När de söker jobb och finansiering utför konstnärerna stora mängder oavlönat jobb, vilket man tvingas finansiera bland annat med arbete inom andra branscher.

Att skriva stipendieansökningar är arbetsamt och många konstnärer tycker att det blir för lite tid över till själva konstskapandet. Även den konstanta konkurrensen med vänner och kollegor för att få finansiering är psykiskt belastande för många. Svårigheten att få stipendier och osäkerheten orsakar stress, frustration och tvivel över det egna kunnandet. När man söker stipendier måste man dessutom konstant motivera och berättiga det egna arbetet och utsätta sig för utvärdering och kritik. Konstnärerna har ett behov för respons för sina ansökningar och en minskning av tiden som går åt till rapportering och sökande av stipendier.

Viktiga saker för konstnärer är växelverkan, kollegialt stöd och att lära sig nya saker av andra konstnärer. I bästa fall stöder arbetsgemenskapen arbetet och möjliggör att man kan dela saker och information. Arbetsgemenskap och samarbeten är även kopplade till belastning bland annat orsakade av oklart ansvar och dålig ledning, eller bristen på ledning. De här möter man oftast inom de konstområden där det finns mindre självständigt arbete, speciellt inom konstbranscherna musik och scenkonst. Många konstnärer omges ändå inte av någon arbetsgemenskap och ensamarbetet och isoleringen belastar konstant eller ganska ofta svarar 41 procent av alla respondenter. Konstnärerna efterlyser också mera möten och att man delar saker med andra konstnärer. Enligt barometerresultaten är ensamarbetet även kopplat till en upplevelse av svagare delaktighet.

## **Att jobba trots att man är sjuk är ett stort problem inom konstbranschen – bristen på företagshälsovård lämnar konstnärerna ensamma med arbetsrelaterade problem**

De flesta konstnärer arbetar även trots att de är sjuka och upplever att det inte finns tid, pengar eller möjligheter till sjukledighet. Man är rädd för att sjukledigheten har direkta effekter på inkomsterna och framtidens arbetsmöjligheter. Sjukledigheten skulle på grund av de täta och ofta oflexibla tidtabellerna leda till inställda produktioner, föreställningar och utställningar. Det går väldigt sällan att ordna en ersättare för konstnären. I de fall det inte finns företagshälsovårdstjänster håller konstnärerna inofficiella sjukledigheter då deras kalendrar tillåter det, under perioder av arbetslöshet och mellan olika arbetsprojekt. Även stipendieperioderna används för återhämtning från arbetet då utkomsten är tryggare.

Även om största delen av konstnärerna upplever att de oftast återhämtar sig tillräckligt från arbetsbelastningen, upplever var tredje respondent att återhämtningen inte är tillräcklig. För återhämtningen önskar man en möjlighet att oftare ha semester, men få konstnärer har i praktiken råd eller tid till det heller. Orsakerna till otillräckliga semestrar finns ofta att finna i arbetstidtabeller och ekonomiska hinder. Små och oregelbundna inkomster, arbetstidtabeller som är svåra att förutspå och ett konstant sökande av finansiering försvårar möjligheten till att stanna upp och ha semester. När man tar semester, är det oftast obetalt och placerat mellan arbetsuppdrag.

Nästan tre av fyra av konstnärerna som svarade på barometerenkäten var inte berättigade till företagshälsovård från arbetsgivaren eller så hade de inte skaffat företagshälsovårdstjänster under år 2021. Det som är ytterligare oroväckande är att bara en mycket liten andel av konstnärerna har tillgång till företagshälsovård i sitt arbete som konstnärer. Speciellt konstnärer som kombinerar flera olika former av utkomst hamnar ofta utanför samhällets strukturer som stöder utkomst och arbetsvälbefinnande. Konstnärernas arbetsvälbefinnande skulle ökas av vetskapen om att samhällets stödstrukturer stöder konstnärer även i situationer där det inte finns utkomst eller arbete eller om konstnären blir sjuk.

Inom konstnärssamfundet finns ett behov både till akuta och förebyggande hälsotjänster och andra tjänster som stöder och upprätthåller arbetsvälbefinnandet. Till exempel tjänster som hänger ihop med kroppslig hälsa, upprätthållandet av den fysiska konditionen, vila, avkoppling och återhämtning är viktiga för främjandet av konstnärernas arbetsvälbefinnande. Användningen av tjänsterna skulle främjas av möjligheten av stöd

till dessa. Utöver det är det viktigt att man i olika tjänster som stöder arbetsvälbefinnande kan ta i beaktande konstnärsarbetets särdrag.

Konstnärernas välbefinnande i arbetet belastas även av svagheter i arbetslöshetsskyddet och den sociala tryggheten då det ofta inte finns stöd i sjukdomsfall, arbetslöshet eller livsförändringar. De försäkringsavgifter som betalas från små inkomster upplevs som dyra och man har ingen stor tilltro till att de är ett skydd. Som egenföretagare är man ofta rädd för att hamna utanför arbetslöshetsskyddet. Med en mera jämlik tillgång till social trygghet och företagshälsotjänster skulle man klara av att avsevärt förbättra konstnärernas arbetsvälbefinnande.

## SUMMARY

The purpose of the Arts and Culture Barometer is to annually monitor and highlight the views of artists regarding current issues and phenomena. The theme of the 2022 barometer is the occupational wellbeing of artists, and it examines the work of artists as part of the broader research and discussion on working life. The results of the barometer are based on a questionnaire to which more than 1 300 artists responded in autumn 2022. The report presents the views of artists regarding their occupational wellbeing, factors that support and undermine occupational wellbeing, and occupational health services and other services that support occupational wellbeing.

At the beginning of the summary, guidelines for promoting the occupational wellbeing of artists are presented, summarised under four points. The following three subsections summarise the key results of the barometer.

### **1. Regular income and equal social security would solve many issues related to the occupational wellbeing of artists**

Stability and predictability create occupational wellbeing and the conditions for making art. The most important factors from the perspective of the occupational wellbeing of artists appear to be more stable and fair earnings in terms of the work done and the opportunity to focus on making art. Uncertainty about their livelihood and future burdens artists and undermines how they experience the meaningfulness of their work.

### **2. Promoting the availability and use of services that maintain and support occupational wellbeing would support the occupational wellbeing of artists and help prevent problems**

Few artists are covered by occupational health services. The artist community has a clear need for services related to both physical and mental health and wellbeing. Currently, artists use these services little in relation to their needs. This is partly a question of the availability of services, but often the use of services is prevented by their high price in relation to the income level of artists. Artists also lack information about services that support their occupational wellbeing and the possibilities of obtaining them.

### **3. Opportunities for professional development, peer support and advisory services are key elements in the occupational wellbeing of artists**

The experience of confidence in one's own professional skills and expertise promotes occupational wellbeing. Artists call for information, advice and support for a wide range of issues related to their work. Working alone and managing a wide range of tasks unrelated to their artistic skills create stress for many artists. Interacting with others and peer support from other artists are important for artists and promote their occupational wellbeing.

### **4. Information and monitoring create the basis for promoting the occupational wellbeing of artists**

Regular monitoring and producing information are important tools for developing the occupational wellbeing of artists. Information is needed both on broad issues related to occupational wellbeing that affect the artist community, as well as on more specific issues focusing on different fields of the arts and groups. This information also needs to be shared among artists, funding bodies and decision-makers.

## **Experiences of occupational wellbeing vary among different groups**

The average score for occupational wellbeing among artists in 2022 was 6.5 (on a scale of 1–10). The score among artists working in the fields of literature and music (6.7) was higher than average, while the scores among representatives of multidisciplinary art and diversity (6.0) and representatives of the visual arts (6.1) were lower than average. The higher their earnings, the better artists rated their occupational wellbeing. Although experiences of occupational wellbeing and how they rate their occupational wellbeing vary among artists in different groups, concern over occupational wellbeing and coping is generally shared among artists working in different fields of the arts.

According to the results, experiences of occupational wellbeing improve with age. Young artists rate their occupational wellbeing significantly lower, and they also reported the highest levels of work-related stress and concern about their ability to cope mentally. Although ageing can also pose many challenges, retirement for many artists, for example, presents an opportunity to focus full-time on making art with the security of regular income from a pension.

The experience of inclusion was measured using the Inclusion Indicator developed by the Finnish Institute for Health and Welfare (THL).



According to the results, the experience of inclusion is weaker among artists (average 71.0) than for the population as a whole (average 75.2) as measured in the FinSote 2019 survey. In terms of the factors affecting inclusion, the results are similar to those of previous surveys: weaker occupational wellbeing and earnings, as well as experiences related to inappropriate treatment or discrimination, are connected to a weaker sense of inclusion. In addition, the experience of inclusion among artists was affected by age and labour market status, the full-time or part-time nature of their work, and whether they belonged to a work community. Consequently, the earnings and occupational wellbeing of artists, as well as the unique characteristics of performing artistic work, could have far-reaching impacts on discrimination and social inequality, which supporting inclusion aims to prevent (Raivio & Karjalainen, 2013; THL, 2022).

The results of the barometer highlighted several groups that should be studied in more depth. For example, freelance and self-employed artists, as well as young artists, emerged as groups who would require further investigation in terms of issues related to their occupational wellbeing. Among smaller groups, the situation among non-binary artists and those belonging to linguistic minorities (Swedish speakers, Sami speakers and those whose native language is other than Finnish, Swedish or Sami) also calls for further studies.

### **Meaningfulness of work and freedom more important for artists in terms of occupational wellbeing, while uncertainty and a lack of support are a burden**

Artists experience strongly the meaningfulness of their work, and they feel that their art has something to give also to others. They are enthusiastic about their work and inspired by it, and pride in their work is common among those who responded to the survey. However, the poor appreciation and status of art and artists in society, as well as uncertainty about their livelihood, make many artists doubt their own abilities and undermine how they experience the meaningfulness of their work.

The freedom to influence the goals and contents of their own work, as well as the freedom to choose their own working hours, are important factors that generally support the occupational wellbeing of artists. Other important factors in terms of supporting the occupational wellbeing of artists include appealing tasks, the diversity of their work, and the chance to learn new things and develop in their work. The ability to make their own decisions and their independence enable artists to perform work that

corresponds to their own values. Many artists work independently, as a result of which they often lack a working community, as well as the structures and benefits of an employment relationship. When managing their own work, artists have to be responsible for everything themselves, which causes challenges in terms of scheduling and organising work, among other things. The need for different types of work guidance and supervised activities aimed at professional development was raised in several of the responses.

Uncertainty regarding income and low levels of income are among the biggest factors undermining the occupational wellbeing of artists. A lack of income limits their outlook and ability to forecast the future, while also reducing the chances of taking sick leave if necessary or using services that promote occupational wellbeing. This situation causes artists to grab any work opportunities they can and apply repeatedly for grants, which often leads to work piling up and overlapping tasks. When looking for work and funding, artists do a lot of unpaid work that they have to finance by working in other fields, for example.

Filling in grant applications takes a lot of effort, and many artists feel it takes away time from working on their art. Competing with friends and colleagues for funding also causes mental stress for many artists. The difficulty and uncertainty of obtaining grants causes stress and frustration and leads artists to question their own abilities. When applying for grants, artists also have to justify their own work and repeatedly subject themselves to evaluation and criticism. Artists have a need to obtain feedback about their applications and spend less time both applying for grants and submitting clarifications on how they were used.

Mutual interaction, peer support and learning from other artists are important for artists. Work communities at their best support the work of individual artists and enable the sharing of thoughts and information. Conversely, work communities and collaboration patterns can also be connected to stress, for example due to unclear responsibilities and poor management, or a lack of management altogether. These are more commonly encountered in those fields of the arts where working alone is less common, especially in the fields of music and the performing arts. Many artists are not surrounded by a work community at all, however, and working alone and being isolated all the time or quite often caused stress for up to 41 percent of all respondents. Indeed, artists wished for more interactions and sharing with other artists. According to the results of the barometer, working alone is also connected to a weaker experience of inclusion.

## **Working while sick is a major problem in the arts - the lack of occupational health services leaves artists alone with work-related problems**

The majority of artists continue to work when they are sick and feel they lack the time, money or opportunities to take sick leave. Artists fear that taking sick leave will have a direct impact on their earnings and future job opportunities. Taking sick leave may lead to the cancellation of productions, performances or exhibitions due to their strict and often inflexible schedules. Artists can only rarely be replaced by a substitute. In the absence of occupational health services, artists may take unofficial sick leave when they have more time in their calendars, during periods of unemployment and in between various work projects. Artists may also use grant periods, when their livelihoods are more secure, to recover from work.

Although the majority of artists feel they can usually recover sufficiently from the stress caused by their work, as many as one in three respondents feels that the amount of recovery is not sufficient. To help them recover, artists would need, for example, the opportunity to take more holiday leave than at present, but in practice few artists have the time or money to do so. The reasons for insufficient holiday leave are often found in work schedules and financial obstacles. Small and irregular earnings, hard-to-predict work schedules and the need to constantly apply for funding make it difficult to stop and take holiday leave. When holiday leave is taken, it is typically unpaid and timed between work assignments.

Among the artists who responded to the survey, almost three out of four were not entitled to occupational health services provided by an employer or obtained occupational health services for themselves during 2021. It is increasingly concerning that only a very small percentage of artists are covered by occupational health services in their work as an artist. In particular, artists who combine several sources of income are often excluded from social security structures that support livelihoods and occupational health. The occupational wellbeing of artists could be increased by sharing information that social security structures support artists even in situations when there is no work, when they have no earnings or when they fall ill.

Artists have a need for both acute and preventive health services and other services that support and maintain their occupational health. For example, various services related to body conditioning, maintaining physical condition, rest, relaxation and recovery are important in promoting the occupational wellbeing of artists. The use of these kinds of services could

be promoted by offering the possibility of receiving support using them. In addition, it is important that various services that support occupational wellbeing take into account the unique characteristics of artists' work.

The occupational wellbeing of artists is also undermined by shortcomings in unemployment security and social security, as there is often no security in case of illness, unemployment or life changes. The insurance premiums paid for small incomes are considered expensive, and there is little belief in the security they provide. In entrepreneurship, there is a particular fear of being excluded from unemployment insurance. With more equal social security and occupational health services, it would be possible to significantly improve the occupational wellbeing of artists.

## LÄHTEET

- Ansio, H. & Houni, P. (2013). Taiteilijan arki. Teoksessa: P. Houni & H. Ansio (toim.). *Taiteilijan työ: Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Työterveyslaitos, 84–125.
- Blomgren, J., Jäppinen, S. & Perhoniemi, R. (2021). *Yrittäjillä on verrattain vähän sairauspoissaoloja, mutta ne ovat usein pitkiä*. Kela.
- Christopher, P. (2008). Ikigai and Mortality Individuals who believe their lives are worth living live longer. *Psychology Today*. 17.9.2008. Haettu 1.3.2023 osoitteesta: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-good-life/200809/ikigai-and-mortality>
- Golnick, T. & Ilves, V. (2022). *Opetusalan työolobarometri 2021*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.
- Haapala, L. (2021). Itsensätyöllistäjyys ristiriitaisena kokemuksena. Teoksessa: M. Santalahti, A. Vainio & A. Karppinen (toim.) *Näkökulmia pirstaleisiin työmarkkinoihin*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C. Oppimateriaaleja 22. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Harra, K. (2004). *Muusikoiden epäsuotuisat stressikokemukset ja niiden hallinta*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiön julkaisuja. Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja.
- Hedman, L., Ikonen, J., Leemann, L., Koskela, T., Martelin, T., Solin, P., Tamminen, N. & Parikka, S. (2021). *Osallisuuden kokemus ja positiivinen mielenterveys työmarkkina-aseman ja kotitalouden rakenteen mukaan – FinSote 2019 -tutkimuksen tuloksia*. THL, Tutkimuksesta tiiviisti 5/2021.
- Herranen, K., Karttunen, S. & Houni, P. (2013). *”Pitäisi laajentaa työalaansa”*. *Kuvataiteilijan ammattirooli ja osaamistarpeet tulevaisuuden työelämässä*. Cuporen julkaisuja 21. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö.
- Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Koski, E. (2018). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2017. Nuoret taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisuja 42. Kulttuuripoliittikan tutkimuskeskus Cupore.
- Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K. & Kurlin, A. (2019). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2018. Taiteilijoiden ja taiteen liikkuvuus*. Cuporen verkkojulkaisuja 51. Kulttuuripoliittikan tutkimuskeskus Cupore.

- Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K. & Kurlin, A. (2020). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot*. Cuporen verkkojulkaisuja 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.
- Houni, P. & Ansio, H. (toim.) (2013). *Taiteilijan työ: Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Työterveyslaitos.
- Karhio, K. (2009). *Uusi työ, vanhat raamit. Uuden työn esteistä luovilla aloilla*. Alue- ja kuntatutkimuskeskus Spatia, Raportteja 2/2009. Joensuun yliopisto.
- Kelan työterveyshuoltotilasto 2020 (2022). Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2022. Kela.
- Konttinen, J., Hopsu, L., Toivonen, R., Lindholm, H., Hakola, T., Hannonen, H., Kuosma, E. & Hublin, C. (2014.) *Kuorma kevenee yhteistyöllä. Postinjakajien työn kuormitustekijät ja työntekijöiden kuormittuneisuus*. Työterveyslaitos.
- Leemann, L. (2020). *Alustavat tulokset osallisuusindikaattorin yhteyksistä muihin ilmiöihin. Sokran kyselytutkimuksen tulokset*. Verkkojulkaisu: Osallisuusindikaattori mittaa osallisuuden kokemusta (Thl.fi/Sokra)
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Mattila, A. (2022). Stressi. [www.terveyskirjasto.fi](http://www.terveyskirjasto.fi). *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim 1.3.2023.
- Pirttilä, I. & Houni P. (2011). *Miten sujuu suomalainen teatterityö*. Työterveyslaitos.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2013). *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Tilastokeskus.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2018). *Yrittäjät Suomessa 2017*. Tilastokeskus.
- Raivio, H. & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, Taina (toim.) *Osallisuus – oikeutta vai pakkoa?* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156.
- Rensujeff, K. (2015). *Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*. Taiteen edistämiskeskus.
- Ruusuvirta, M., Lahtinen, E., Rensujeff, K. & Kurlin Niiniaho, A. (2022). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2021. Tulevaisuuden taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisuja 69. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.
- Ruusuvirta, M., Lahtinen, E., Rensujeff, K. & Kurlin Niiniaho, A. (2021). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2020. Taiteilijat ja taiteen tekeminen kunnissa*. Cuporen verkkojulkaisuja 67. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.

- Santalahti, M., Vainio, A. & Karppinen, A. (toim.) (2021). *Näkökulmia pirstaleisiin työmarkkinoihin*. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C. Oppimateriaaleja 22. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Sauni, R. (toim.) (2019). *Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille*. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Schaufeli W. B. & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25/2004, 293–315.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin*. Tilastokeskus.
- THL. (10.6.2022). *Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 1.3.2023 osoitteesta: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>
- Tuisku, K., Houni, P., Seppänen, J. & Virtanen, M. (2016). Association Between Unstable Work and Occupational Wellbeing Among Artists in Finland: Results of a Psychosocial Survey. *Medical Problems of Performing Artists*, Volume 31, Number 2, 1 June 2016, 104-109(6).
- Valtioneuvosto (2019). *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31.
- Vastamäki, M., Pohjolainen, T. & Juntunen, J. (2002). Soittajan tuki- ja liikuntaelinvaivat. *Duodecim* 2002; 118, 1596–1602.
- Virrankari, L. & Leemann, L. (2022). *Osallisuuden kokemus ja seksuaalinen häirintä: Kouluterveyskyselyn 2019 tuloksia*. THL, Tutkimuksesta tiiviisti 13/2022.
- Visuri, S., Ansio, H., Puro, V., Kannisto, H., Heiniö, M., Lantto, E., Hirvonen, M., Perttula, P. & Teperi, A-M. (2020). *Floor is Yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa*. Työterveyslaitos.
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*. Acta Wasaensia, 484. Vaasan yliopisto.

## LIITE 1.

### TAITEILIJAJÄRJESTÖILLE SUUNNATUN KYSELYN TULOKSET

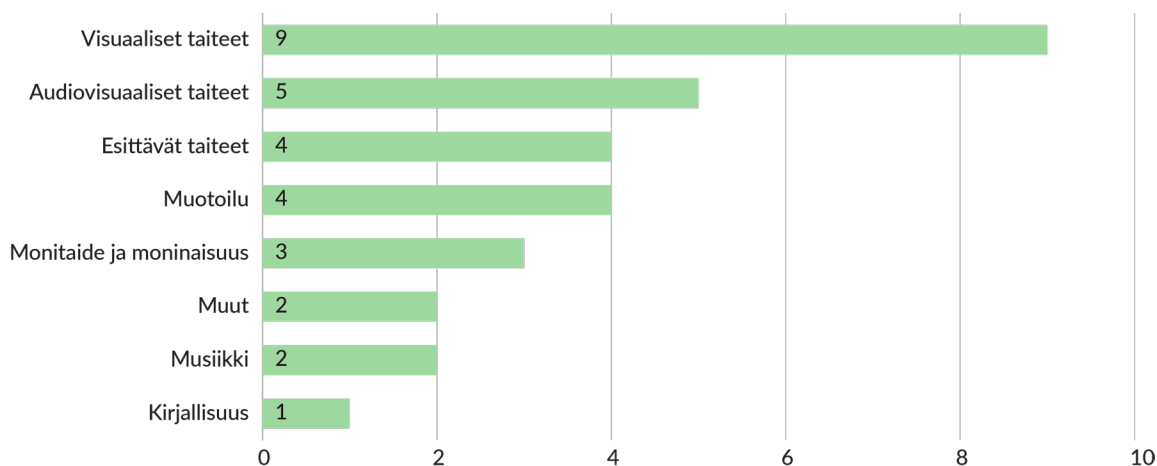
#### Taiteilijajärjestöissä taiteilijoiden tarpeet työhyvinvointipalveluille on tunnistettu ja palveluvalikoimaa pyritään lisäämään

Osana Taiteen ja kulttuurin barometria toteutettiin taiteilijajärjestöille suunnattu kysely. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, mitä työhyvinvointipalveluja taiteilijajärjestöt tuottavat jäsenilleen. Tavoitteena oli myös kartoittaa järjestöjen kokemuksia sekä malleja ja suunnitelmia, joita taiteilijajärjestöissä on luotu viime vuosien aikana.

Taiteilijajärjestöille suunnattuun kyselyyn vastanneet taiteilijajärjestöt edustivat hyvin laajasti taiteen kenttää. Ainoastaan arkkitehtuuria ja taidejournalismia edustavia taiteilijajärjestöjä ei ollut vastanneiden järjestöjen joukossa. Eniten vastanneiden joukossa oli visuaalisia taiteita edustavia taiteilijajärjestöjä (9). Myös audiovisuaalisia taiteita, muotoilua ja esittäviä taiteita edustavia järjestöjä oli mukana useita. (Kuvio 1.)

KUVIO 1.

**Taiteilijajärjestöille suunnattuun kyselyyn vastanneiden järjestöjen taiteenalat (lkm.).** Luvuissa on päällekkäisyyttä, sillä järjestöt voivat edustaa useampaa taiteenala.



Jäsenmäärältään kyselyyn vastanneet taiteilijajärjestöt edustivat eri kokoisia järjestöjä hyvin tasaisesti. Kolmasosassa järjestöjä jäsenmäärä oli alle 300, kolmasosassa 300–1 000 ja hieman useammassa (40 %) yli 1 000.



### Taiteilijoiden työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä merkittävin on epävarmuus

Taiteilijajärjestöjen näkemysten mukaan epävarmuus on taiteilijoiden työhyvinvoinnin kuormittavin yksittäinen tekijä. Epävarmuustekijät liittyvät hyvin moniin asioihin: toimeentuloon, töiden ja tulojen ennakoimiseen, talouteen, rahoitukseen ja apurahoitukseen, työn vastaanottoon/riskintottoon sekä sosiaali- ja eläketurvaan. Suurin epävarmuus useimpien taiteilijajärjestöjen mukaan liittyy toimeentuloon ja taloudelliseen tilanteeseen. Epävarmuus aiheuttaa ennen kaikkea stressiä ja huolta, joihin avun saaminen on yleensä vaikeaa. Pidemmän päälle stressin aiheuttama henkinen pahoinvointi voi aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä sekä terveys- ja mielen-terveysongelmia. Taiteilijajärjestöissä pohdituttaa etenkin se, miten stressi vaikuttaa luovuuteen taiteilijan työssä ja miten edistetään ja ruokitaan luovuutta etenkin työyhteisöjen taiteellisesti vastuullisissa rooleissa. Epävarmuus kuormitustekijänä esiintyi kaikkia (kyselyyn vastanneet) taiteenaloja edustavien järjestöjen vastauksissa.

Toiseksi vahvimpana kuormitustekijänä järjestöissä pidettiin työyhteisön puuttumista, yksin työskentelyä. Työyhteisön puuttuminen johtaa siihen, että eteen tulevat asiat, sekä hyvät että huonot, täytyy kohdata ja käsitellä yksin ilman yhteisön tuomaa tukea. Työntekoa kuvattiin kokonaisvaltaiseksi yksinäiseksi puurtamiseksi ja joskus se voi olla myös syy siihen, miksi taiteilija haluaa ottaa vastaa toisen työn, jonka kautta pääsee osaksi työyhteisöä ja saa tarpeelliseksi katsomiaan ihmiskontakteja. Yksin työskentelyä pidettiin kuormittavana tekijänä luonnollisesti niillä taiteenaloilla, joilla työtä tehdään yksin. Myös esittävässä taiteissa yksin jääminen oli freelancereille kuormittavaa, sillä töitä tehdään usein vaihtuvissa työyhteisöissä.

Työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä paljon mainintoja taiteilijajärjestöiltä sai myös työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin rakenteiden puuttuminen. Taiteilijoiden jääminen näiden palveluiden ja rakenteiden ulkopuolelle johtuu pääasiassa siitä, että palkansaajana toimivien osuus taidealoilla on muilla aloilla toimiviin verrattuna pieni. Työhyvinvointia kuormittaa myös se, että tukipalveluja on liian vähän sekä mielen-terveyden että terveyden ylläpitoon ja se, etteivät taiteilijat tiedä, mitä palveluja on olemassa. Työterveyshuollon puuttuminen on taidealoilla merkittävä asia myös siksi, että useilla taiteenaloilla on myös työhön liittyviä terveysriskejä, kuten epäergonomisia työasentoja, meluallistusta, pitkäaikaista altistumista eri kemikaaleille ja myös epäasiallista vallankäyttöä. Työterveyshuollon puuttumisen työhyvinvointia kuormittavana tekijänä mainitsivat järjestöt, jotka toimivat visuaalisten taiteiden ja audiovisuaalisten taiteiden sekä muotoilun ja musiikin aloilla.

Mielenterveyttä kuormittaa taidealoilla osaltaan kilpailuasetelmat. Esimerkiksi apurahojen hakijoita on apurahojen saajiin nähden moninkertaisesti ja pienessä maassa taidemarkkinat ovat rajalliset. Järjestöissä kilpailuasetelmaa pidettiin kuormittavana myös sen vuoksi, että menestymisen paineet ovat kovat eikä menestyminen välttämättä johda takeisiin apurahoista tai muista tuloista. Kilpailun kuvattiin olevan sekä taiteenalan sisäistä että taiteenalojen välistä. Syynä kilpailun lisääntymiseen pidettiin epävarmuuden jatkuvuutta. Kuormittavana tekijänä kilpailu johtaa pitkäaikaiseen työhyvinvoinnin menettämiseen, sillä kilpaileminen rajallisista resursseista voi johtaa kateuteen ja katkeroitumiseen etenkin uran loppupuolella.

Taiteilijajärjestöjen vastausten perusteella yksi työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä on arvostuksen puute. Arvostuksen puute voi näyttäytyä yksilötasolla: *”Tunne siitä, että omaa työtä ei arvosteta”* ja *”arvostuksen/palautteen puute”* tai kollektiivisella tasolla: *”Yhteiskunnallisen arvostuksen ja taiteen työnä tunnustamisen taso”* ja *”taiteellisen työn tekoprosessin näkymättömyydestä johtuva yleinen arvostuksen ja tiedon puute”*.

Taidealoilla työhyvinvointia kuormittavaa on myös jatkuva vertailu, kritiikki, itsekritiikki sekä palautteen saaminen ja myös saamatta jääminen. Luovan työn luonteeseen kuuluu se, että sitä tehdään yleisöille, katsojille, lukijoille, kuuntelijoille, kuluttajille, tilaajille ja usein myös kollegoille ja kriitikoille. Tämä seikka johtaa siihen, että paineet kasvavat, itsekritiikki voi estää teoksen syntymisen ja paineet perustella omia ratkaisuja kasvavat liian suuriksi.

Työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä useita mainintoja saivat myös työtä tukevien rakenteiden puuttuminen, turvaverkon puutteet (sosiaali- ja eläketurva), julkisen rahoituksen vähyys ja ilmaisen työn tekeminen.

### **Taiteilijoiden työhyvinvointia edistää vertaistuki, yhteisöllisyys ja valinnanvapaus**

Taiteilijajärjestöjen vastausten perusteella työhyvinvointia taiteilija-ammateissa edistää ennen kaikkea vertaistuki, kollegiaalisuus ja yhteisöllisyys. Tämän näkemyksen jakoivat muotoilun, audiovisuaalisten taiteiden, visuaalisten taiteiden ja musiikin aloilla toimivat järjestöt. Ammatilliset verkostot ja erilaiset yhteisöt kannattelevat taiteentekijöitä silloinkin, kun työyhteisö puuttuu ja työ itsessään on itsenäistä. Järjestöissä korostettiin myös kannustavaa työilmapiiriä ja kollegoiden apua sekä toimivia sosiaalisia suhteita. Tämän asian suhteen myös taiteenalarajoja voidaan ylittää ja verkostoitua myös muilla taiteenaloilla toimivien taiteilijoiden kanssa. Esittävien taiteiden piirissä edistävänä tekijänä pidettiin työyhteisön sisällä

vallitsevaa työilmapiiriin ja keskusteluilmapiiriin laatua ja avoimuutta sekä toimintamallien selkeyttä ongelmatilanteissa. Tunnetasolla merkityksellisiä työhyvinvoinnille esittäville aloilla ovat osallisuus, taiteellisen osaamisen tunnistaminen sekä arvostetuksi tuleminen omassa työyhteisössä.

Työhyvinvointia edistävästä tekijöistä merkityksellinen on myös valinnan vapaus. Myös vapaus itsessään on merkityksellistä ja vaikuttaa työhyvinvointiin. Järjestöjen vastauksissa mainittiin joustavuus ja valinnanvapaus suhteessa työnsuorittamispaikkaan, työaikaan, yhteistyökumppaneihin ja hankkeisiin. Myös mahdollisuus työskennellä itsenäisesti on valinnan vapautta. Valinnan vapaus tuli esille muotoilun ja audiovisuaalisten taiteiden aloilla toimivien järjestöjen vastauksissa.

Taiteilijajärjestöissä tunnustetaan se, että työhyvinvointiin liittyvä palvelutarjonta edistää työhyvinvointia. Palveluista mainittiin työterveyspalvelut, terapiapalvelut, työnohjaus, työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävä toiminta, ergonomia ja työturvallisuus sekä työhyvinvointiin ja voimaannuttamiseen liittyvät koulutukset ja palvelut ja muut koulutukset. Koulutukset voisivat edistää myös taiteilijoiden omia taitoja tunnistaa omaan jaksamiseen ja voimavaroihin liittyviä taitoja, mikä myös mainittiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä.

Järjestöjen mukaan taiteen tekeminen itsessään edistää taiteilijoiden työhyvinvointia. Taiteellisten päämäärien tavoittelu, työmotivaatio, kehittymisen halu, luovuuden läsnäolo työssä ja taide sinänsä tuovat mukanaan työhyvinvointia. Työasiat silloin, kun ne ovat hyvin ja vievät eteenpäin, luovat työhyvinvointia. Tällaisista asioista järjestöt mainitsivat säännölliset tai melko säännölliset tulot, työtilojen saatavuuden, toimeksiantojen saamisen ja myös sivutyöt, joiden avulla voi hankkia lisätuloja, ylläpitää ammattitaitoa ja testata liikeideaa. Järjestöt korostivat vastauksissaan myös pitkäjänteisyyttä, ennakoitavuutta ja jatkuvuutta työhyvinvoinnin lisääjinä.

Järjestöissä taiteen tekemiseen liittyvä yhteiskunnallinen arvostus ja palautteen saaminen koettiin myös työhyvinvoinnin edistämiseen liittyväksi tekijäksi. Arvostuksen mittarina pidettiin taiteen osuutta valtion budjetissa ja taiteen näkyvyyttä yleisesti julkisessa keskustelussa. Arvostus työhyvinvointia edistävänä tekijänä oli esillä audiovisuaalisten taiteiden, visuaalisten taiteiden, monitaiteen ja musiikin aloilla toimivien järjestöjen vastauksissa.

Visuaalisilla aloilla toimivilla järjestöillä oli vastauksissaan muutama yksittäinen työhyvinvointia edistävä tekijä, joista laajimmin eri taiteenaloilla vaikuttava olisi toimeentuloa edistävät toimenpiteet. Yleisesti ottaen taiteilijoiden paineita vähentäisi, jos tulotasoon (apurahat, palkkiot, tilaukset jne.) sekä sosiaali- ja eläketurvaan tulisi merkittäviä parannuksia nykyiseen

verrattuna. Visuaalisilla aloilla työhyvinvointia edistävänä tekijänä pidettiin myös vahvaa itsetuntemusta, itsensä johtamisen taitoja sekä menestyksen ja onnistumisen kokemuksia. Nämä tekijät liittyvät työhyvinvoinnin myös muilla taiteenaloilla.

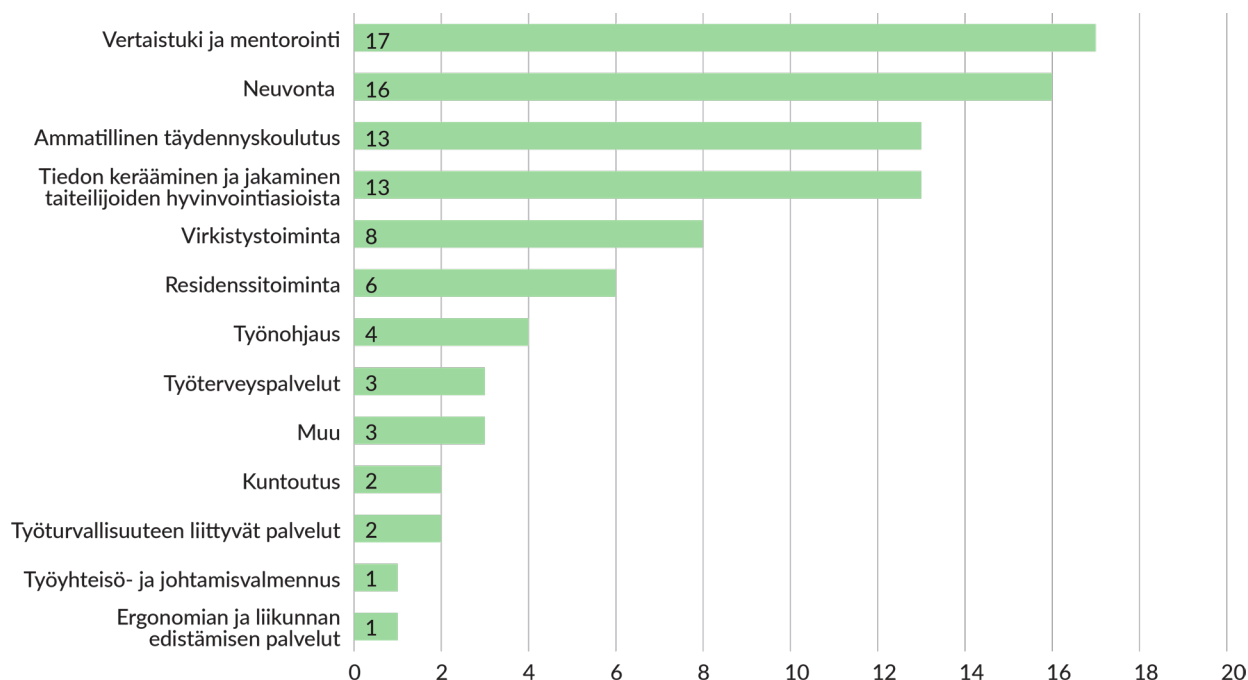
### Taiteilijajärjestöt tarjoavat jäsenilleen eniten vertaistukea ja mentorointia

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet taiteilijajärjestöt tarjosivat jäsenilleen vertaistukeen ja mentorointiin sekä neuvontaan (lakipalvelut, työehto- ja palkkaus-/palkkioneuvontaa jne.) liittyviä palveluita. Yli puolet järjestöistä keräsivät ja jakoivat tietoa taiteilijoiden hyvinvointiin liittyvistä asioista. Ammatillinen täydennyskoulutus kuului yleisesti taiteilijajärjestöjen palveluvalikoimaan. (Kuvio 2.)

Muut kyselyssä vaihtoehtoina olleet palvelut toteutuivat osassa järjestöjä. Näistä eniten tarjottiin virkistystoimintaa ja residenssejä. Työnohjausta tarjosi neljä ja työterveyspalveluita kolme taiteilijajärjestöä. Työturvallisuuteen, kuntoutukseen, ergonomian ja liikunnan edistämiseen sekä työyhteisö- ja johtamisvalmennukseen liittyviä palveluita tarjosivat vain yksittäiset taiteilijajärjestöt. (Kuvio 2.) Muut palvelut sisälsivät taiteilijoiden työhyvinvointiin liittyvän tiedon jakamista ja työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävää toimintaa.

KUVIO 2.

#### Taiteilijajärjestöjen työhyvinvointia tukevat palvelut (lkm).



Työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvää toimintaa järjestöissä on ollut myös lobbaaminen jäsenten hyvinvoinnin, työolojen ja työterveyspalveluiden parantamiseksi sekä eettisistä asioista keskusteleminen. Luentosarjat (mm. vuorovaikutus), koulutukset (mm. projektinhallinta), verkkokurssit ja eettiset ohjeet ovat olleet toimintamuotoja, joiden avulla työhyvinvointia on edistetty järjestöissä.

Taiteilijajärjestöjen jäsenmäärällä ei ollut kovin paljon vaikutusta palvelutarjontaan. Työterveyteen ja kuntoutukseen, työnohjaukseen, ergonomiaan ja liikuntaan sekä työhyvinvointitiedon kokoamiseen ja jakamiseen liittyviä palveluita keskisuuret (300–1 000 jäsentä) ja suuret (yli 1 000 jäsentä) järjestöt tarjosivat pieniä (alle 300 jäsentä) yleisemmin. Pienet taiteilijajärjestöt tarjosivat sen sijaan virkistystoimintaa taiteilijoille yleisemmin kuin suuremmat järjestöt.

### **Työhyvinvointia tukevista palveluista suurin tarve on työterveyspalveluille**

Tarpeellisimpina työhyvinvointia tukevin palveluina taiteilijajärjestöjen vastauksissa nousevat esiin työterveyspalvelut mukaan lukien mielenterveyteen liittyvät tukipalvelut. Taidealalla tarvittaisiin työterveyspalveluja, joissa alan erityispiirteet huomioitaisiin nykyistä enemmän, sillä taiteilija-ammattien sekä fyysiset että psyykkiset erityispiirteet jäävät usein huomioimatta (työterveys)palveluissa. Psyykkisen kuormituksen haitallisuus työhyvinvointiin koetaan suureksi ennen kaikkea kovan kilpailun ja taloudellisten epävarmuustekijöiden vuoksi. Työssäjaksamiseen liittyvät ongelmat, työuupumus ja alan vaihtaminen ovat yleistyneet ja vaatisivat palveluvalikoimalta laajentumista. Työterveyspalvelut koetaan järjestöissä ongelmana myös yhdenvertaisuuden kannalta. Tervetulleena järjestöissä pidettiin eräiden säätiöiden apurahansaajille tarjoamia työterveyspalveluja<sup>18</sup>.

Työnohjauksen tarvetta korostettiin nimenomaan kaikille tarjottavana palveluna, vaikka sen kustannukset ja saatavuus koettiin hankalana

18 Suomen kulttuurirahasto ja eräät muut säätiöt tarjoavat apurahansaajilleen työterveyshuollon mahdollistavan terveysvakuutuksen. SKR tarjoaa kokoaikaisen 9–12 kk:n työskentelyapurahan saajalle lakisääteistä sosiaaliturvaa täydentävän henkilövakuutuksen. Vakuutus koskee alle 60-vuotiaiden henkilökohtaisia apurahoja. Kulttuurirahasto maksaa vakuutuksen. Etu korottaa apurahaa noin 390 eurolla. Vakuutus sisältää tapaturma-, sairauskulu- ja henkivakuutuksen ja on voimassa myös vapaa-ajalla yhtäjaksoisesti yhden vuoden ajan ensimmäisen apurahaerän nostamisesta ja vakuutusturvan voimaan saattamisesta. Vakuutuksen turvin apurahansaaja voi käyttää yksityistä terveydenhuoltoa pienellä omavastuulla. (Lähde: Ohjeet apurahansaajalle | Suomen Kulttuurirahasto (skr.fi)), Vastaavanlaisen henkilövakuutuksen myöntävät apurahansaajille myös Jenny ja Antti Wihurin rahasto ja Alfred Kordelinin säätiö.

yhtälönä. Sitä pidettiin ennaltaehkäisevänä palveluna ja myös sen vuoksi erityisen tärkeänä palveluna taiteentekijöille. Erilaiset koulutukset koettiin vastauksissa myös tarpeellisiksi. Koulutusteemoista mainittiin yrittäjyys (mm. yritysmuoto, vakuutukset, myyntityö), johtaminen, työnantajavelvoitteet, yhteisöllisyys, kriisitilanteista selviytyminen, työhyvinvointi, työn riskit (myös henkiset), oman työn johtaminen ja psyykinen jaksaminen.

Taiteilijajärjestöissä nähdään, että taiteilijat tarvitsevat tukea kokonaisvaltaiseen ammatilliseen toimintaan, mikä vaikuttaa välillisesti myös työhyvinvointiin. Tällaisia palveluita ovat: freelance-taiteilijoiden luottamushenkilö, taiteilija-allianssimallin käyttöönotto, taiteilija-agentuurit (hallinnollisen ja tuotannollisen työn siirtyminen osaaviin käsiin), vertaistukiryhmät, mentorointi (ohjelma), työsuoja/työturvallisuus, sosiaaliturvan kehittäminen (esim. yksinkertaistetumpi perusturvamalli), työpaikkojen ja apurahojen lisääminen, apurahan maksaminen palkkana, neuvontapalvelut sopimus-, verotus- ja sosiaaliturva-asioissa, ammatti-identiteetin vahvistaminen, tiedon jakaminen eri ikäisille taiteilijoille: nuorille taiteilijan työn peruskysymyksistä ja vanhemmille ikääntymisestä. Myös monikielisesti saatettavaa palvelua, verkostoitumismahdollisuuksia, taiteen tukea yhteiskunnassa (apurahoin, taidelaitoksien, yhteiskunnallisilla keskusteluilla) ja työyhteisöjen kehittämistä kaivattiin enemmän.

Taiteilijajärjestöissä tehdään työhyvinvointipalvelujen tuottamisessa paljon yhteistyötä. Pienten järjestöjen jäsenet voivat saada palveluja isomilta järjestöiltä, jotka usein toimivat ”katto-organisaatioina” pienemmille järjestöille/yhdistyksille tai kumppaneina samalla taiteenalalla toimiville organisaatioille.

### **Taiteilijajärjestöt seuraavat jäsentensä työhyvinvointitilannetta**

Taiteilijajärjestöt seuraavat jäsentensä työhyvinvointitilannetta ja siihen liittyviä tarpeita osin systemaattisesti, osin satunnaisesti. Säännöllisesti tietoa kerää kolmasosa järjestöistä ja satunnaisesti yli puolet. Vain muutamassa järjestössä seuranta ei tapahtunut lainkaan.

Keskeisin systemaattisen tiedonkeruun tapa järjestökentällä olivat jäsenkyselyt. Näissä kyselyissä kootaan usein muutakin tietoa ja työhyvinvointi on osa tiedonkeruuta. Säännöllistä tiedonkeruuta taiteilijoiden työhyvinvoinnista tehtiin muotoilun, audiovisuaalisten taiteiden, visuaalisten taiteiden, esittävien taiteiden ja musiikin aloilla. Muotoilun alalla toimivat järjestöt olivat systemaattisessa tiedonkeruussa kaikkein ahkerimpia ja laaja-alaisimpia, kun taas audiovisuaalisten taiteiden alalla työhyvinvointiasiat vaikuttivat olevan kartoitusten keskiössä.

Satunnaisen tiedonkeruun tapoja olivat tapaamiset, keskustelut, webinaarit, asiointitilanteet, hankkeet, ja myös harvemmin toteutettavat jäsenkyselyt ja muut kyselyt. Työhyvinvointitietämyksen lisääntyessä useammat järjestöt haluavat lisätä tietoa myös oman jäsenkuntansa tilanteesta. Satunnaisesti tietoa työhyvinvoinnista kerättiin visuaalisten taiteiden, audiovisuaalisten taiteiden, esittävien taiteiden, musiikin sekä monitaiteen aloilla.

### **Koronapandemia toi muutoksia työhyvinvointipalvelujen tarpeeseen ja kysyntään**

Taiteilijajärjestöjen vastausten perusteella koronapandemiolla oli vaikutuksia työhyvinvointia tukevien palvelujen tarpeeseen ja kysyntään. Muutoksista ilmoitti kaksitoista ja tilanteen pysymisestä samana kolme järjestöä. Viidessä järjestössä ei osattu sanoa, muuttuiko tilanne koronapandemiaa edeltävään aikaan nähden.

Vastausten perusteella työhyvinvointiin liittyvien palveluiden tarve on yleisesti ottaen kasvanut ja tarpeet ovat tulleet näkyvimmiksi. Työhyvinvointipalvelut myös otetaan huomioon tärkeämpinä kuin ennen koronapandemiaa. Taiteilijajärjestöjen palveluvalikoimaan tulivat myös etäyhteyksillä järjestettävät kokoukset ja jäsenpalvelut, joten myös palveluiden saavutettavuuteen on tullut parannuksia viime vuosien aikana.

Koronapandemia itsessään lisäsi sairauslomien määrää ja työterveyspalveluiden käyttöä, ainakin niissä ryhmissä, joilla nämä oikeudet ja palvelut olivat käytettävissä. Vastausten perusteella taiteilijat jäivät yksin ja huolet toimeentulosta ja pandemian kesto vaikutuksista kasvoivat. Jo muutenkin huonossa asemassa olleiden taiteilijoiden ongelmat korostuivat ja epävarmuuden tunteet kasvoivat. Taiteilijajärjestöjen mukaan myös työsopimukset muuttuvat taiteilijoiden kannalta heikommiksi koronapandemian aikana, mikä osaltaan lisäsi huolta ja paineita.

### **Taiteilijajärjestöjen malleja taiteilijoiden työhyvinvoinnin lisäämiseen ja kehittämiseen**

Yleisin taiteilijajärjestöjen malleista ja käytännöistä taiteilijoiden työhyvinvoinnin edistämiseen liittyi vertaistukeen. Esittävien taiteiden alalla jäsenjulkaisussa käsiteltiin työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä ja herätettiin keskustelua. Myös työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä, rahasta ja koronan vaikutuksista alalla on järjestetty vertaistukea.

Vertaistukeen liittyi myös se, että joissakin taiteilijajärjestöissä on kannustettu ottamaan yhteyttä järjestön hallituksen jäseniin ja näiden yhteydenottojen perusteella on kehitetty toimintaa, joka sopii jäsenten tarpeisiin. Yhtenä esimerkkinä järjestötoiminnasta on myös audiovisuaalisten

taiteiden aloilla käytetyt webinaarit/työhyvinvointiwebinaarit, joissa alustusten lisäksi on ollut esimerkiksi pienryhmäosuudet, joiden avulla on kartoitettu jäsenten toiveita ja tarpeita. Lisäksi eri taiteenaloilla käytössä on ollut mentorointia, vertaismentorointiohjelmia, purkupalavereita, säännöllisiä keskusteluja, kirjallisen palautteen antamista (taiteellisesta työstä) ja ammatillisia verkostoja. Tavoitteena on ollut esimerkiksi kartoittaa pysyviä malleja audiovisuaalisten taiteiden alalla toimiville. Vertaistukiohjelmista yksi kattavimmista on ollut käytössä visuaalisten taiteiden aloilla. Se on tarjonnut tukea ammatillisen identiteetin kehittämiseen ja mahdollisuuden oman työn reflektointiin kollegoiden kanssa. Pilottihanke vuonna 2020 vakiinnutti tämän mentorointiohjelman palvelumuodoksi, joka jatkuu myös tulevana vuosina.

Toiseksi yleisintä taiteilijajärjestöissä oli koulutuksen tarjoaminen. Työhyvinvointiin liittyvien koulutusten, luentosarjojen ja materiaalityöntehtävien lisäksi tarjolla on ollut yrittäjäyyskoulutusta, koulutusta johtamisessa ja työnantajavelvoitteissa sekä koulutusta työskentely- ja vuorovaikutuskulttuurista ja sopeutuvuudesta.

Yksi tapa toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi on järjestöissä ollut taiteilijoiden työelämän kehittäminen, johon lukeutuu erilaisia palveluja, malleja ja mahdollisuuksien tarjontaa. Visuaalisten taiteiden aloilla pilotoidaan uutta taiteilijan työsuhteisen työn mallia keväällä 2023. Tässä pilotissa kymmenen nuorta taiteilijaa tuottaa näyttelyyn uuden teoksen työsuhteessa taiteilijajärjestöön. Työsuhteeseen kuuluu myös työterveyshuolto. Taiteilijajärjestö arvioi kokeilun ja raportoi tuloksista syksyllä 2023. Esittävien taiteiden aloilla on käytetty edullisia taiteilija-agentuureja, jolloin hallinnollisen ja tuotannollisen työn siirtyminen asiantuntijoille mahdollistaa taiteilijoiden keskittymisen omaan taiteilijan työhön. Esittävien taiteiden aloilla on myös julkaistu palkkasuosituksia taiteilijoille, joilla ei ole käytössä alakohtaisia työehtosopimuksia sekä eettiset ohjeet kaikille alan toimijoille.

Oma lukunsa taiteilijoiden työhyvinvoinnin kehittämisessä ovat valtion rahoittamat suuremmat hankekokonaisuudet FREET2030<sup>19</sup> ja SKAALA-hanke<sup>20</sup>. Ne ovat toimineet osana sosiaali- ja terveysministeriön TYÖ2030-ohjelmaa (Työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma) ja ne ovat

19 FREET2030-hanke päättyi vuoden 2022 lopussa. Hanketta toteuttivat Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry:n sekä Humanistisen ammattikorkeakoulun työyhteisöjen kehittäjien koulutuksesta vastaava tiimi. Hankkeessa olivat yhteistyökumppaneina työnantajapuolta edustavat Suomen Teatterit, Teatterikeskus ja Audiovisual Producers Finland (Apfi) sekä Suomen Muusikkojen Liitto.

20 SKAALA-jatkohanke päättyy 31.3.2023. Toteuttajina hankkeessa ovat Suomen Muusikkojen liitto, UTHA ja Suomen Ohjelmatoimistot ja Agentit ry.



keskittyneet etenkin musiikin ja esittävien taiteiden aloilla toimivien freelancertaiteilijoiden aseman parantamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävään toimintaan ja uusien käytänteiden luomiseen.

SKAALA-hankkeessa on käytetty ennaltaehkäisevää ja työhyvinvointia lisäävää työnohjausta ja psyykkistä valmennusta sekä fyysistä hyvinvointia ylläpitäviä palveluja (liikuntaa, fysioterapiaa, hierontaa ym.). Muusikoille on tarjottu myös etäpalveluihin pohjautuvaa työterveyshuoltoa ja kattavaa vertaistukea.

FREET2030-hankkeessa työhyvinvointi edusti yhtä osa-aluetta freelancereiden työelämän kehittämisessä. Hankkeessa luotiin ennen sen päättymistä muun muassa 31 ideaa freelancereiden tilanteen parantamiseksi<sup>21</sup>. Näissä ideoissa myös työhyvinvoinnin kehittäminen on mukana.

Taiteilijajärjestöt esittivät barometrikyselyssä myös malleja, joita ei ole ollut vielä käytössä. Esittävien taiteiden aloilla pyrkimyksenä on päästä toteuttamaan taiteilija-allianssimalli, joka mahdollistaisi freelancereiden pääsyn työterveyspalveluiden piiriin ja näin työhyvinvoinnin kannalta merkittävästi parempaan asemaan. Taiteilijajärjestökentällä tarvittaisiin myös enemmän aikaa ja resursseja yksilöllisempään vertaistukeen ja palautteen antamiseen. Järjestöillä on jonkin verran myös rakenteellisia ja taidepoliittisia tavoitteita, jotka liittyvät pääasiassa kestävämpään tukipolitiikkaan. Muutokset mahdollistaisivat muun muassa inklusiivisempien työryhmien syntymisen, yhteisöllisemmän taiteen kentän ja kilpailun vähenemisen/päättymisen taloudellisista resursseista.

21 Ks. <https://www.teme.fi/fi/meteli/freelance-neuvola-tuotantomittaja-ja-tyonvalitystinderi-31-idea-freelancereiden-tilanteen-kohentamiseksi/> | TEME (luettu 10.2.2023).

## LIITE 2. KYSELYLOMAKE TAITEILIJOILLE

### Taiteen ja kulttuurin barometri 2022 – Taiteilijoiden työhyvinvointi

Hyvä vastaanottaja,

Taiteen ja kulttuurin barometri on vuosittain toteutettava kyselytutkimus, jonka tavoitteena on kartoittaa taiteenkentällä toimivien näkemyksiä ajankohtaisissa taidepoliittisissa kysymyksissä. Barometrin toteuttavat yhteistyössä Taiteen edistämiskeskus (Taike) ja Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore.

Vuoden 2022 barometrin teemana on taiteilijoiden työhyvinvointi. Kysely on suunnattu taiteilijoille, ja toivomme vastaajia mahdollisimman monipuolisesti eri taiteenaloilta.

Kysely sisältää viisi kysymysosiota sekä taustakysymykset. Kysymysosioissa tarkastellaan kokemuksia työstä ja työhyvinvoinnista (osio A), työhyvinvointia tukevia ja kuormittavia tekijöitä (osio B), työn hallintaa ja organisoimista (osio C) sekä työterveyshuoltoa sekä muita työhyvinvointia tukevia palveluita (osio D). Osiossa E on kymmenen yleistä osallisuuden kokemusta mittaavaa väittämää. Väittämät perustuvat Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kehittämään ja laajasti käytettyyn Osallisuusindikaattoriin. Vastaathan myös lopussa oleviin taustakysymyksiin.

Vastaaminen vie aikaa arviolta noin 20–30 minuuttia. Toivomme, että vastaat kaikkiin kysymyksiin. Kunkin osanlopussa olevaan vastaustilaan voit kirjoittaa huomioitasi aiheesta sekä palautetta tutkijoille.

Kyselyn päätteeksi voit osallistua arvontaan. Kaikkien yhteystietonsa antaneiden kesken arvotaan 20 Museokorttia. Jos sinulla on jo Museokortti, voit tällä palkinnolla jatkaa vuodella sen voimassaoloaikaa.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä niihin yhdistetä sähköpostiosoitettasi. Tulokset raportoidaan niin, ettei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Täältä löydät Cuporen tutkimushankkeita koskevan yleisintietosuojauselosteen. Tutkimushankekohtaisen tietosuojauselosteen saa nähtäväksi pyydettäessä.

Toivomme vastauksia 16.10. mennessä.

Kiitos vastauksistasi!

Marjo Mäenpää, johtaja, Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus

Paula Tuovinen, johtaja, Taiteen edistämiskeskus

Lisätietoja:

Minna Ruusuvirta, erikoistutkija, Cupore

Kaija Rensujeff, erityisasiantuntija, Taike

## A. Kokemuksia työstä ja työhyvinvoinnista

### 1. Arvioi tämänhetkistä työhyvinvointiasi asteikolla 1–10

Tämänhetkinen työhyvinvointini on:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 2. Arvioi, miten työhyvinvointisi on kehittynyt viimeisen 12 kuukauden aikana

- Selvästi parempaan
- Jonkin verran parempaan
- Pysynyt ennallaan
- Jonkin verran huonompaan
- Selvästi huonompaan

### 3. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia työssäsi taiteilijana?

Väittämät ovat valikoima Työn imu -kyselyn (UWES, Utrecht Work Engagement Scale) alun perin 17 väittämästä (Schaufeli & Bakker, 2003).

- Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni
- Olen innostunut työstäni
- Työni inspiroi minua
- Olen ylpeä työstäni
- Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan

### 4. Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia työssäsi taiteilijana?

- Koen stressiä työhöni liittyvistä asioista
- Tunnen itseni turhautuneeksi työssäni
- Tunnen väsymystä työssäni
- Koen itseni tylsistyneeksi työssäni
- Koen huolta fyysisestä jaksamisestani
- Koen huolta psyykkisestä jaksamisestani
- Koen huolta toimeentulostani

**5. Oletko vaihtanut ammattia tai harkinnut ammatinvaihtoa pois taidealalta viimeisen 12 kuukauden aikana?**

- Kyllä    En    En osaa sanoa

**5.1. Jos kyllä, mitkä ovat syitä ammatinvaihdon tai sen harkitsemisen taustalla? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.**

- Into ja motivaatio taiteen tekemiseen on kadonnut
- En koe työtäni merkitykselliseksi
- En koe työtehtäviä tai työn vaatimuksia mielekkäiksi
- Epävarmuus toimeentulosta
- Pienet tulot
- Tulot eivät vastaa tehdyn työn määrää
- Apurahojen ja avustusten hakemisen työläys
- Kilpailu apurahoista ja avustuksista
- Taiteen ja taiteilijoiden heikko arvostus ja asema yhteiskunnassa
- Etenemismahdollisuuksien puute
- Löysin itselleni mielekkäämmän alan
- Koronaviruspandemian aiheuttamat vaikeudet
- Muut syyt, mitkä?

**5.2. Mikäli valitsit useita vaihtoehtoja, mikä on tärkein syy ammatinvaihdon tai sen harkitsemisen taustalla? Valitse vain yksi vaihtoehto.**

- Into ja motivaatio taiteen tekemiseen on kadonnut
- En koe työtäni merkitykselliseksi
- En koe työtehtäviä tai työn vaatimuksia mielekkäiksi
- Epävarmuus toimeentulosta
- Pienet tulot
- Tulot eivät vastaa tehdyn työn määrää
- Apurahojen ja avustusten hakemisen työläys
- Kilpailu apurahoista ja avustuksista
- Taiteen ja taiteilijoiden heikko arvostus ja asema yhteiskunnassa
- Etenemismahdollisuuksien puute
- Löysin itselleni mielekkäämmän alan
- Koronaviruspandemian aiheuttamat vaikeudet
- Muu syy, mikä?

**6. Kommentoi ja kerro lisätietoja halutessasi**

## B. Työhyvinvointia tukevat ja kuormittavat tekijät

### 7. Kuinka usein olet kokenut seuraavien asioiden tukevan työhyvinvointiasi viimeisen 12 kuukauden aikana?

	jatku- vasti	melko usein	melko harvoin	ei koskaan	ei koske työtäni	en osaa sanoa
Mielekkäät työtehtävät ja työn sisältö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uusien asioiden oppiminen, työssä kehittyminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn monipuolisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdollisuus vaikuttaa oman työntavoitteisiin ja sisältöihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varmuus omasta osaamisesta ja ammattitaidosta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertaistuki muilta taiteilijoilta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman ammatin yleinen arvostus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omalta taiteenalalta saatu arvostus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menestys ja suosio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riittävä toimeentulo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vakituinen työ tai muuten säännöllinen toimeentulo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyvä fyysinen kunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimivat työvälineet, turvalliset työskentelyolosuhteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työterveyspalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnohjaus*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*Työnohjaus tarkoittaa koulutetun työnohjaajan tuella tehtävää oman työn tavoitteellista tutkimista, arvioimista ja kehittämistä.



10. Kerro omin sanoin lyhyesti, mitkä ovat omassa työssäsi taiteilijana eniten kuormitusta aiheuttavia asioita?

11. Oletko kokenut taiteilijana/taiteellisessa työssä epäasiallista kohtelua ja/tai syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana?

Kyllä  En  En osaa sanoa

12. Arvioi seuraavia väittämiä.

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Koen, että teen itselleni merkityksellistä työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen taiteilija, koska koen taiteen tekemisen intohimona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen, että taiteellani on annettavaa muille ja maailmalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen, että osaamiseni ja taitoni ovat kohdallaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pystyn hankkimaan ammatillani elantoni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Kommentoi ja kerro lisätietoja halutessasi

## C. Työn hallinta ja organisointi

### 14. Miten seuraavat väittämät kuvaavat työtäsi taiteilijana?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Palaudun useimmiten riittävästi työni aiheuttamasta kuormituksesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin jäädä sairauslomalle sairastuessani ilman pelkoa sen vaikutuksesta tuloihini tai työmahdollisuuksiini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työskentelen myös sairaana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kykenen halutessani erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pystyn pitämään riittävästi lomaa työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pystyn itse säätelemään työmäärääni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työaikatauluni ovat yleensä hyvin ennustettavissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kohdannut ongelmia sosiaaliturva-asioissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kohdannut ongelmia työttömyysturva-asioissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen huolta eläkkeeni tasosta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 15. Kuinka paljon olet pitänyt lomaa viimeisen 12 kuukauden aikana?

- Neljä viikkoa tai enemmän  
 1-3 viikkoa  
 Muutamia päiviä  
 En lainkaan  
 En osaa sanoa  
 Kysymys ei koske minua

### 16. Saitko palkkaa tai maksoitko itsellesi palkkaa loma-ajalta?

- Kyllä, koko ajalta   
  Kyllä, osalta ajasta   
  En   
  En osaa sanoa



17. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt taiteilijan työtä muilla kuin taiteen toimialoilla? (Esim. koulutus, sosiaali- ja terveyspalvelut, rakentaminen) Taiteilijan työllä tarkoitetaan taiteilijan asiantuntijuutta vaativaa työtä.

Kyllä  En  En osaa sanoa

17.1. Jos kyllä, miten taiteilijan työn tekeminen muilla kuin taiteen toimialoilla vaikuttaa työhyvinvointiisi?

- Tukee työhyvinvointiani  
 Ei erityisesti tue eikä kuormita työhyvinvointiani  
 Kuormittaa työhyvinvointiani  
 En osaa sanoa

18. Oletko tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana taiteilijan työn ohella muuta työtä, joka ei liity taiteilijan ammattitaitoon?

Kyllä  En  En osaa sanoa

18.1. Jos kyllä, miten muun työn tekeminen vaikuttaa työhyvinvointiisi?

- Tukee työhyvinvointiani  
 Ei erityisesti tue eikä kuormita työhyvinvointiani  
 Kuormittaa työhyvinvointiani  
 En osaa sanoa

19. Mikä olisi itsellesi mieluisin tapa työllistyä tulevaisuudessa taiteentekijänä?

- Palkansaajana  
 Yrittäjänä  
 Apurahalla  
 Yhdistelemällä erilaisia työllistymisen tapoja  
 Jollakin muulla tavoin, miten?  
 En osaa sanoa

20. Kommentoi ja kerro lisätietoja halutessasi.

## D. Työterveyshuolto ja muut työhyvinvointia tukevat palvelut

21. Olitko oikeutettu työnantajan tarjoamaan työterveyshuoltoon, tai hankitko yrittäjänä tai itsensätyöllistäjänä itsellesi työterveyspalveluja vuonna 2021?

- Kyllä, koko ajalle  
 Kyllä, osalle ajasta  
 En  
 En osaa sanoa

21.1 Jos kyllä, olitko työterveyshuollon piirissä taiteilijan työssäsi vai tehdessäsi muuta kuin taiteilijan työtä? Taiteilijan työllä tarkoitetaan taiteilijan asiantuntijuutta vaativaa työtä.

- Taiteilijan työssä  
 Muussa työssä kuin taiteilijan työ  
 Sekä taiteilijan työssä että muussa työssä

22. Oletko työterveyshuollon palveluiden sijaan tai niiden rinnalla käyttänyt joitakin muita työhyvinvointiasi tukevia tai työkykyä ylläpitäviä palveluja?

- Kyllä    En    En osaa sanoa

22.1 Jos kyllä, millaisia?

23. Millaisille työhyvinvointia tukeville tai työkykyä edistäville palveluille sinulla olisi erityistä tarvetta?

24. Millaisia ratkaisuja tai palveluja esittäisit taiteilijoiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi? Kerro lyhyesti esim. millaisia palveluja puuttuu tai mille ryhmille palveluja tulisi erityisesti tarjota.

25. Kommentoi ja kerro lisätietoja halutessasi.



## F. Taustatiedot

27. Millä taiteenalalla toimit? Voit valita useita.

- |   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arkkitehtuuri        | <input type="checkbox"/> Muotoilu         | <input type="checkbox"/> Muu, mikä? |
| <input type="checkbox"/> Elokuvataide         | <input type="checkbox"/> Musiikki         |                                     |
| <input type="checkbox"/> Kirjallisuus         | <input type="checkbox"/> Näyttämötaide    |                                     |
| <input type="checkbox"/> Kuvataide            | <input type="checkbox"/> Sirkustaide      |                                     |
| <input type="checkbox"/> Kuvitus ja sarjakuva | <input type="checkbox"/> Taidejournalismi |                                     |
| <input type="checkbox"/> Mediataide           | <input type="checkbox"/> Tanssitaide      |                                     |
| <input type="checkbox"/> Monitaide            | <input type="checkbox"/> Valokuvataide    |                                     |

Muu, mikä: \_\_\_\_\_

28. Sukupuoli

- Nainen  Mies  Muu  En halua kertoa

29. Minä vuonna olet syntynyt?

30. Äidinkieli

- suomi  ruotsi  saame  muu, mikä? \_\_\_\_\_

31. Asuinpaikkasi postinumero:

32. Koulutus. Voit valita useita.

- Taidealan toisen asteen tutkinto (opistotaso)  
 Taidealan amk-tutkinto  
 Taidealan ylempi amk-tutkinto  
 Taidealan alempi korkeakoulututkinto (kandidaatti)  
 Taidealan ylempi korkeakoulututkinto (maisteri)  
 Taidealan tohtorin tutkinto  
 Muun alan tutkinto, mikä?  
 Ei tutkintoa

**33. Työmarkkina-asemasi vuonna 2021? Voit valita useita.**

- Palkansaaja, osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, osa-aikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, kokoaikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa
- Palkansaaja, kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa
- Yrittäjä, toiminimi
- Yrittäjä, osakeyhtiö
- Yrittäjä, kommandiittiyhtiö
- Yrittäjä, avoin yhtiö
- Yrittäjä, osuuskunta
- Freelancer, työsuhteessa
- Freelancer, toimeksiantosuhteessa
- Vapaa taiteilija (ei työsuhdetta eikä toimeksiantoja)
- Työskentelyyn tarkoitetun apurahan saaja (ml. kohdeapuraha työskentelyyn)
- Työtön työnhakija
- Työvoimapolitiisessa tai vastaavassa koulutuksessa
- Vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla
- Varusmies- tai siviilipalveluksessa
- Päätoiminen opiskelija
- Eläkeläinen
- Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

**34. Minkä suuruiset olivat kokonaistulosi ennen veroja vuonna 2021 (sisältäen myös apurahat, palkinnot yms.)?**

- Alle 10 000 euroa
- 10 000–19 999 euroa
- 20 000–39 999 euroa
- 40 000 euroa tai enemmän
- En osaa sanoa
- En halua vastata

**35. Miten koit toimeentulosi tason vuonna 2021?**

- Erittäin hyvä  
 Melko hyvä  
 Ei hyvä eikä huono  
 Melko huono  
 Erittäin huono  
 En osaa sanoa

**36. Teitkö taiteilijan työtä vuonna 2021?  
Vastaa pääasiallisen tilanteesi mukaan.**

- Päätoimisesti       Sivutoimisesti       En lainkaan

**36.1. Teitkö taiteilijan työtä vuonna 2021  
(vastaa pääasiallisen tilanteesi mukaan):**

- Yksin, ilman työyhteisöä tai välitöntä kontaktia muihin ihmisiin  
 Työyhteisössä, keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja jatkuvassa yhteistyössä muiden kanssa  
 Sekä yksin että yhteisössä

**37. Koetko kuuluvasi johonkin vähemmistöön?**

- Kyllä     En       En osaa sanoa     En halua sanoa

**37.1. Jos kyllä, tarkenna halutessasi millä perusteella:****38. Kommentoi ja kerro lisätietoja halutessasi**

## LIITE 3. KYSELYLOMAKE TAITEILIJAJÄRJESTÖILLE

### **Kysely taiteilijajärjestöille taiteilijoiden työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä palveluista**

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskuksen (Cupore) ja Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) toteuttama Taiteen ja kulttuurin barometri keskittyy tänä vuonna taiteilijoiden työhyvinvointiin.

Barometriin kerätään aineistoa kahdella kyselyllä, joista toinen suunnataan taiteilijoille ja toinen taiteilijajärjestöille. Tämä taiteilijajärjestöille suunnattu kysely kartoittaa järjestöjen näkemyksiä taiteilijoiden työhyvinvoinnista, hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä järjestöjen tarjoamista palveluista taiteilijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

Vastauksia voidaan hyödyntää myös Taiteen edistämiskeskuksen Työhyvinvointia taiteilijoille -hankkeessa.

Toivomme vastauksia 15.9. mennessä.  
Kiitos vastauksestanne!

1. Mikä ovat näkemyksenne mukaan keskeiset taiteilijan työhyvinvointiin vaikuttavat (sitä edistävät tai kuormittavat) tekijät?

2. Oletteko tarjonneet vuosina 2021–2022 palveluja taiteilijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi?

	kyllä	ei	en osaa sanoa
työterveyspalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kuntoutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työturvallisuuteen liittyvät palvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työnohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työyhteisö- ja johtamisvalmennus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vertaistuki, mentorointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
neuvonta (esim. luottamushenkilöt, lakipalvelut, sopimukset, verotus, sosiaaliturva, jne.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ammattillinen täydennyskoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ergonomian ja liikunnan edistämiseen liittyvät palvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiedon kerääminen ja jakaminen taiteilijoiden hyvinvointiin liittyvistä asioista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virikistötoiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
residenssitoiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Tässä voitte kertoa lisää, millaisia palveluja tarjoatte hyvinvoinnin edistämiseksi tai kommentoida edellistä kysymystä.

4. Millaisille hyvinvointia edistäville palveluille näette erityistä tarvetta taiteilijoiden keskuudessa? Avaa lyhyesti esim. mitä palveluja puuttuu tai ei ole riittävästi tai mille ryhmille palveluja tulisi erityisesti tarjota?



**5. Keräättekö tietoa jäsenistönne työhyvinvoinnista ja työhyvinvointiin liittyvistä tarpeista?**

- Kyllä, säännöllisesti (avaa lyhyesti mitä tietoa ja millä tavalla?)
- Kyllä, satunnaisesti (avaa lyhyesti mitä ja millä tavalla?)
- Ei seurata
- En osaa sanoa

**6. Muuttiko koronapandemia hyvinvointipalveluihin kohdistuvaa tarvetta ja kysyntää jäsenistönne piirissä?**

- Kyllä, avaa lyhyesti millä tavalla?
- Ei
- En osaa sanoa

**7. Teettekö yhteistyötä muiden tahojen kanssa taiteilijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi?**

- Kyllä, avaa lyhyesti millaista yhteistyötä ja minkä tahojen kanssa?
- Ei
- En osaa sanoa

**8. Tässä voitte kertoa tai ideoida vapaasti malleja ja käytäntöjä taiteilijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi.**

**9. Muut kommentit ja palautetta kyselystä**