

STAGERIGHT-HANKKEEN LOPPUJULKAISU

# Esitystekniikka stagella

– puheenvuoroja  
täydennyskoulutuksesta

TERO AALTO & KIIKA SARPOLA (TOIM.)

© Metropolia Ammattikorkeakoulu & tekijät 2021

Julkaisija: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimittajat: Tero Aalto & Kiika Sarpola

Graafinen suunnittelu ja taitto: Marko Soini, [markosoini.net](http://markosoini.net)

Kannen alkuperäiset kuvat: Josh Sorenson sekä Wendy Wei / Pexels

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja  
TAITO-sarja 77  
Helsinki 2021

ISBN 978-952-328-283-4 (pdf)

ISSN 2669-8021 (pdf)

[www.metropolia.fi/julkaisut](http://www.metropolia.fi/julkaisut)  
[stageright.metropolia.fi](http://stageright.metropolia.fi)



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä  
poislukien julkaisussa olevat kuvat.

Tämä julkaisu on tuotettu osana esitystekniikka-alan täydennyskoulutusta kehittänyttä StageRight -osaajille  
tutkintoja -hanketta. Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli kehittää esitystekniselle alalle täydennyskoulutus-  
malli, joka vastaa alalla työskentelevien, ilman tutkintoa olevien teknisen alan työntekijöiden sekä työelämää  
edustavien tahojen osaamistarpeisiin. Hankkeessa pilotoitiin kahta 60 opintopisteen laajuista esitystekni-  
kan ammattikorkeakouludiplomia. StageRight-hanke alkoi kesäkuussa 2019 ja päättyi maaliskuussa 2021.  
Hankkeen toteuttajana oli Metropolia Ammattikorkeakoulu ja se sai rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta.



# Sisällys

MIKKO PIRINEN

**ESIPUHE: LEARNING MUST GO ON - JATKUUKO  
ESITYS- JA TEATTERITEKNIIKAN OPPIMINEN?** ..... 5

TERO AALTO

**VEIJARIKERTOMUS ESITYSTEKNIIKAN AMMATTIKORKEAKOULUDIPLOMEISTA** ..... 11

TOMI HUMALISTO

**OPISKELU OSAAMISTA TÄYDENTÄVÄNÄ ELÄMÄNVAIHEENA - VALOSUUNNITTELUN  
MAISTERIKOULUTUS TÄYDENNYSKOULUTUKSEN NÄKÖKULMASTA** ..... 26

ESSI SANTALA

**RESILIENSSI - ESITYSTEKNIIKAN TULEVAISUUS SUHTEESSA OSAAMISEEN** ..... 41

ANNA ROUHU

**RUOSKAN HEILUTTAJASTA KOKONAISUUKSIEN HAHMOTTAJAKSI:  
ESIHENKILÖTAIDOT 2020-LUVULLA** ..... 48

EERO HELLE

**URAPOLKU** ..... 65

JANNE AUVINEN

**KOHTI TOIMIVIA ESITTÄMISEN TILOJA** ..... 70

KALLE RASINKANGAS

**VIRTUAALITEKNOLOGIAT OSANA TAPAHTUMIA** ..... 86

JYRI SUCKSDORFF

**NEUTRAALI VAI NEGATIIVINEN - KOHTI KESTÄVÄÄ KULTTUURIALAA** ..... 93

KIIKA SARPOLA

**TÄYDENNYSKOULUTUS TASA-ARVON EDISTÄJÄNÄ** ..... 107



 **StageRight**  
osaajille tutkintoja





## Learning must go on – jatkuuko esitys- ja teatteritekniikan oppiminen?

Jatkuva oppiminen on noussut viimeisten vuosien aikana tärkeäksi kehittämiskohteeksi toimivan tieto- ja hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämisessä ja tulevaisuuden muutoksista selviämisessä. Työssä ja sen tekemisessä tapahtuu niin suuria muutoksia nyt ja tulevaisuudessa, että nykyinen osaaminen ja koulutusjärjestelmä eivät pysty vastaamaan muutoksiin ilman merkittäviä toimenpiteitä. Jatkuva oppiminen on otettu Suomessa kehityskohteeksi valtakunnallisella tasolla,<sup>1</sup> ja korkeakoulut koulutusjärjestelmän osana ovat keskeisessä roolissa. Työn, teknologioiden ja koko maailman muutoksissa osaamista pidetään vahvana turvana, joka auttaa niin yksilöitä, yhteisöjä ja yrityksiä kuin yhteiskuntiakin tulevaisuuden koitoksissa. OECD:n tarkastelemana Suomen koulutusjärjestelmän tilanne on varsin hyvä: aikuisten luku- ja kirjoitustaito on hyvä, peruskoulutuksen tuottama osaaminen on Pisa-tulosten perusteella korkeatasoista ja Suomessa koulutus on maksutonta tai ainakin edullista. Jatkuvan oppimisen kehittämiseen sekä osaamistarpeiden ja työelämän ennakkointiin tarvitaan kuitenkin suunnitelmallisuutta ja uusia välineitä.<sup>2</sup>

1 Opetus- ja kulttuuriministeriö aloitti Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen 25.9.2019. Hanketta ohjaa parlamentaarinen uudistusryhmä, jonka linjaukset on julkaistu raporttina: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>

2 Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on raportissaan arvioinut suomalaisen jatkuvan oppimisen tilannetta ja antanut kehittämissuosituksia: <https://doi.org/10.1787/2ffcfe6-en>

Jatkuva oppiminen -käsitteen alle katsotaan kuuluvan koko elämän aikana tapahtuva osaamisen kehittäminen ja kehittyminen. Osa tästä voi olla tavoitteellisen toiminnan, kuten tutkinto-opiskelun, tulosta ja osa arkipäiväistä kehittymistä. Eikä olekaan merkittävää, missä osaaminen, tiedot ja taidot karttuvat, vaan miten voimme kehittää niitä tehokkaasti ja joustavasti tulevia tarpeita ajatellen jatkuvasti osana työtä ja elämää. StageRight-projektin keskeisimpänä tavoitteena oli kehittää tapahtumateknisen alan täydennyskoulutusta vastaamaan paremmin nykyisiä ja tulevia tarpeita sekä kehittää oppimisen välineitä. Mitkä ovat jatkuvan oppimisen edellytyksiä ja miltä oppimisen jatkumo näyttää esitys- ja teatteritekniikan näkökulmasta? Mitä siis tarvitsemme oppimiseen?



**Tarvitsemme oppimisen taitoja.** Opiskelussa pitäisi korostua oppimisen taitojen kehittäminen. Ne ovat juuri niitä taitoja, joilla tulevaisuuden koitoksista selvitään. Kun on aika ottaa haltuun uusi työkalu tai ohjelmisto, osataan valita itselleen toimivin ja tehokkain tapa oppia sen käyttäminen. Toisaalta kiinnostus ja valveutuneisuus auttavat huomaamaan uuden työkalun tarpeen viimeistään ensimmäisten joukossa. Kun tietää, millaisissa olosuhteissa ja tuotannoissa on parhaimmillaan, osaa myös valita tiensä sopivimpiin produktioihin ja työryhmiin. Kun on tietoinen taidoistaan toimia työyhteisössä, osaa tarttua myös vaikeampiin tilanteisiin ja tarvittaessa auttaa muitakin ristiriitojen yli. Kun vastaan tulee valtava muutos, vaikkapa kokonaan uuden työn tai työtapojen omaksuminen, oppimisen taidot auttavat jäsentämään tilannetta ja löytämään rohkeita ratkaisuja. Analyttisyys auttaa tilanteen arvioinnissa ja vahva taustaosaaminen perusteltujen ratkaisujen tekemisessä ja argumentoinnissa. Listausta voisi jatkaa vielä pitkäänkin. Paljon on opittavaa – jatkuvasti.

**Tarvitsemme jatkuvuutta.** Esitys- ja teatteritekniikka, jos mikä, on edellyttänyt ja edellyttää jatkuvaa oppimista. Teknologioiden nopeaa kehittymistä voi tällä alalla pitää itsestään selvyytenä. Toiminnalle ominaista on myös tarve tehdä aina uusia, kiinnostavampia ja suurempiakin tuotantoja ja koetella ilmaisun rajoja. Monille muille aloille nyt uudet työn tekemisen tavat ja mallit ovat olleet arkipäiväisiä kulttuuri- ja tapahtuma-alalla jo pitkään. Työskentelylle luonteenomaista on, että työympäristö ja työn sisältö voivat vaihdella sujuvasti päivittäin ja vaatimukset itsensä johtamiselle ovat kovat. Samanaikaisesti alamme työ tarjoaa hienoja, joskaan ei niin helppoja, mahdollisuuksia kasvaa ammatillisesti todelliseksi huippuosaajaksi. Alan koulutushistoria on Suomessa lyhyt, ja ammatillisesti koulutettuja alan ammattilaisia on verrattain vähän, kuten StageRight-koulutustarveky-

selyssä nousi esiin<sup>3</sup>. Perinteisesti alalle on tultu erittäin monenlaisista lähtökohdista, ja mestari-kisälli-oppiminen on ollut keskeisessä roolissa. Viimeiset viisitoista vuotta ovat osoittaneet, että esimerkiksi uusien teknologioiden haltuun ottaminen onnistuu ketterämmin, kun osaamisen perustaa on rakennettu huolellisesti jo pidempään. Mestari-kisälli-oppimisen rajat on koeteltu.

**Tarvitsemme haasteita.** Metropoliaassa esitys- ja teatteritekniikan korkeakoulutus on aloitettu vuonna 2008. Sitä edelsi valo-, ääni-, näyttämö- ja tuotantotekniikan ammattitutkintokoulutus, joka käynnistettiin yhteistyössä alan työnantajien kanssa 1990-luvun lopulla. Korkeakoulutuksen käynnistämävaiheessa tunnistettiin silloinen jatkuvan oppimisen tilanne kentällä. Koska teknisiin ja tuotannollisiin kompetensseihin painottuvaa korkeakoulutusta ei ollut olemassa, tarve alalla työskentelevien osaamisen kehittämiseen oli suuri. Esitys- ja teatteritekniikan medianomikoulutus alkoi ensin aikuiskoulutuksena, ja ensimmäinen nuorisokoulutus alkoi kolme vuotta myöhemmin. Aloituksesta lähtien aikuis- ja nuorisokoulutuksen toteutustavat ja osaamisprofiilit ovat olleet erilaiset. Aikuiskoulutuksen tavoitteena on ollut vahvistaa alan ammattilaisten osaamista erityisesti tuotannollisista lähtökohdista, ja nuorisokoulutuksessa tavoitteena on ollut kehittää laaja-alaista teknologista osaamista tuotannollista osaamista toki unohtamatta. Medianomikoulutuksen lisäksi ammattitutkintoihin valmistavaa koulutusta jatkettiin Metropoliaassa vuoteen 2018 asti, ja alan ammattilaisille on tarjottu täydennyskoulutusta lyhyiden kurssien muodossa sekä avoimen ammattikorkeakoulun opintoina. Muutamia vuosia sitten havaittiin, etteivät nämä keinot riitä alalla kasvavaan osaamisvajeeseen. Tarvittiin uudenlaisia ja joustavammin työhön yhdistettäviä oppimismahdollisuuksia. Faktista tilannetta oli silloin kuitenkin vaikea hahmottaa, kun tietoa alan koulutus- ja osaamistilanteesta ei ollut kerätty laajemmin. Näistä lähtökohdista lähdimme hakemaan rahoitusta esitys- ja teatteritekniikan alan täydennyskoulutuksen kehittämiseksi StageRight-hankkeen muodossa.

**Tarvitsemme työtä.** Oppimista ei voi eriyttää muusta elämästä ja etenkin työstä omaksi koulussa suoritettavaksi asiaksi. Työn tekeminen, varsinkin kaltaisellamme alalla, on tai sen ainakin pitäisi olla itsessään jatkuvaa oppimista. Esitys- ja teatteritekniikan korkeakoulutuksessa työ on nähty elimellisenä oppimisen mahdollistajana esimerkiksi aikuiskoulutuksen rakentuessa oman työn ja muodollisen oppimisen jatkuvalla vuoropuhelulla. Korkeakoulututkintoon johtavat opinnot eivät kuitenkaan ole ratkaisu kaikkiin jatkuvan oppimisen tarpeisiin, vaan työssä oppimisessa tarvitaan myös muita joustavia ja lyhyempikestoisia oppimismah-

---

<sup>3</sup> StageRight-koulutustarvekysely nousee esiin julkaisun artikkeleissa useaan otteeseen. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-185-1>

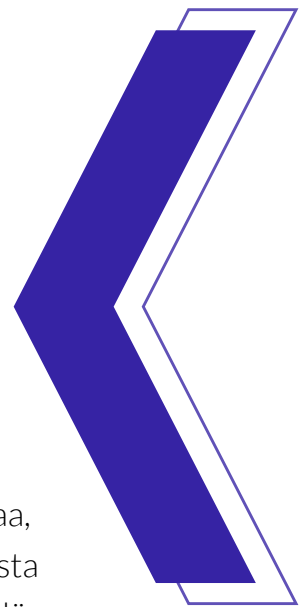


dollisuuksia. StageRight-hankkeessa kehitetty Metropolian ensimmäinen korkeakouludiplomikoulutus on hieno esimerkki korkeakouluopintojen yhä joustavammasta niveltymisestä työhön ja aiempaan osaamiseen.

**Tarvitsemme näkökulmia.** Tämän julkaisun artikkeleissa perehdytään oppimiseen ja opiskeluun niin koulutuksen järjestäjien ja suunnittelijoiden, opettajien, opiskelijoiden, alumnin ja työkentän näkökulmasta. Artikkelien aiheina saattaa olla jotain aivan muuta kiinnostavaa, mutta kaikki artikkelit sisältävät henkilökohtaista näkemystä ja kokemusta oppimisesta. Henkilökohtaisuus onkin oppimisen ytimessä. Kaikilla meillä on henkilökohtaiset tapamme ja strategiamme oppimiseen kiinnostuksen kohteista puhumattakaan. Toisten näkökulmat vaikkapa opiskellessa avaavat tuttuakin aihetta uudella tavalla ja mahdollistavat aiheen analyyttisen ja kriittisen tarkastelun. Julkaisun artikkeleista on hyvä aloittaa uusien näkökulmien äärelle hakeutuminen.

**Tarvitsemme yhteisöä.** Oppiminen on henkilökohtaista, mutta sen ei tarvitse olla yksinäistä. Oppimisteorioissa on jo pitkään tunnettu yhteisön merkitys mielekkäässä oppimisessa. Osaavassa työyhteisössä oppimista tapahtuu monella tasolla ja moneen suuntaan. Uusi tieto ja toimivat käytännöt löytävät tiensä niin kokeneemmalta tekijältä vasta-alkajalle kuin opiskelijalta kaikille kollegoille. Yhdessä tehdessä ja pohtiessa tulokset voivat moninkertaistua. Se edellyttää kuitenkin työyhteisön perusasioiden toimivuutta. Jatkuvassa kiireessä ja huonosti organisoidussa työssä ei ole mahdollisuuksia oppimiseen. Jos ongelman kohdatessaan jää aina yksin tai jos ei uskalla kysyä pelätessään naurunalaiseksi joutumista, oppimiselle ei ole maaperää yhteisössä. Tähän ei ole enää varaa: yhdelläkään työntekijällä tai työnantajalla ei ole enää mahdollisuutta olla oppimatta. Vastuu omasta ja työntekijöiden osaamisesta on tulevaisuudessa yhä suurempi. Koulutus ei myöskään ole instituution vankkojen seinien sisällä yksinäisyydessä suunniteltavaa ja tapahtuvaa erikoistoimintaa. Ammattikorkeakoulutuksen kannalta laaja ammatillinen yhteisö ja tiivis yhteys työhön, sen tekijöihin sekä työnantajiin on elinehto.

**Tarvitsemme tutkintoja(kin).** Joustavien ja lyhytkestoisempien mahdollisuuksien lisäksi on hyvä tiedostaa tutkintokoulutuksen tarve. Kun koko toimialan koulutushistoria on lyhyt ja alan tekijöiden koulutustausta ei vastaa nykyistä työtä, tarvitaan laajakestoisempaa ja laajempien osaamiskokonaisuuksien hallintaa edistävää tutkintokoulutusta niin ammatillisten tutkintojen kuin korkeakoulutuksenkin osalta. Tutkintokoulutus edistää yhteisten työtapojen ja työkuulttuurin syntymistä. Tutkintoon johtava opiskelu mahdollistaa myös laajemmin taustaosaamisen ja oppimisen taitojen kehittämisen.



**Tarvitsemme tietoa.** Pandemia-aika on viimeistäänkin osoittanut sen, kuinka kehnosti tunnettu ja tutkittu koko tapahtuma- ja kulttuurialan kokonaisuus on. Tarvitsemme tietoa ja tutkimusta, jotta voimme hahmottaa esitys- ja teatteritekniikan alan historiaa ja nykyisyyttä sekä ennakoita tulevaisuutta paremmin. Tutkitun tiedon avulla voimme tehdä perusteltuja ratkaisuja ja artikuloita toimintaamme uskottavasti. Tämä julkaisu on hieno askel keskustelussa esitys- ja teatteritekniikan toimintaympäristöstä. StageRight-projektissa luotiin myös perustaa esitys- ja teatteritekniikan ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle, jonka myötä tutkimuksen ja julkaisujen jatkumo toivottavasti kehittyy tulevaisuudessa.

**Tarvitsemme intohimoa ja heittäytymistä.** Esitys- ja teatteritekniikasta työtä tehdään usein intohimosta. Teknis-taiteellisen rajapinnan uskomattoman antoisa työ tarjoaa monia intohimon lähteitä niin taiteellisista, teknisistä, tuotannollista kuin sosiaalisista näkökulmista. Työ tarjoaa myös loputtomasti heittäytymisen mahdollisuuksia: uusia tuotantoja, uusia toteutustapoja, uutta teknologiaa, uusia työryhmiä, uusia työtehtäviä ja uusia ammattinimikkeitä. Oppimisen kannalta nämä molemmat ovat uskomattoman tärkeitä. Ilman intohimoa ja kiinnostusta ei opi mitään, ainakaan perusteellisesti. Oppimiseen tarvitaan myös valmiutta heittäytyä epä mukavuusalueelle. Kun sen askeleen uskaltaa ottaa, voi vain löytää uusia kiinnostuksen ja intohimon kohteita.

**Tarvitsemme aikaa.** Oppiminen edellyttää ajattelua, aktiivista toimintaa, innostusta ja usein myös yhteisöä, jonka kanssa voimme käydä keskustelua. Tähän kaikkeen tarvitaan aikaa. Ajan löytyminen ei arjessa ole kovinkaan itsestään selvää. Opiskelu antaakin mahdollisuuden aikaan, jolloin voi etsiä uutta, ratkoa itseään kiinnostavia ongelmia, kurkistaa uusista ovista ja tutustua itseensä paremmin.

**Tarvitsemme keskustelua.** Nyt käsissä olevan StageRight-julkaisun artikkelien aiheet ovat ajankohtaisia esitys- ja teatteritekniikan kentällä juuri nyt. Viimeisten vuosien aikana nopeasti kasvaneen ja koulutushistorialtaan lyhyen alan kipupisteet ovat tulleet ilmeisen näkyviksi. Olkaamme tulevaisuudessa kaikki valmiita keskustelemaan kriittisesti tasa-arvosta, johtamisesta ja esihenkilötaidoista, xr-teknologioista, resilienssistä, kestävästä kehityksestä alallamme ja tietysti jatkuvasta oppimisesta osana tätä kaikkea.



Mitä sitten saamme (jatkuvasta) oppimisesta? Kaikkea sitä, mitä edellä väitin (jatkuvaan) oppimiseen tarvittavan ja parhaimmillaan enemmän. Kun vaihdat jokaisen edellisen kapaleen ensimmäisen Tarvitsemme-sanana tilalle Saamme, niin pääset oppimisen positiivisen kehän äärelle.

Itse olen saanut tarkastella jatkuvaa oppimista Metropolian esitys- ja teatteritekniikan koulutuksen kautta aitiopaikalta niin opiskelijana, suunnittelijana, opettajana kuin tutkintovastaavanakin. Oppimisen tarpeet, intohimot, edellytykset ja saavutukset näyttävät yhtä moninaisina kuin koulutukseen osallistuvien opiskelijoiden ja yhteisöjen sekä työelämän asiantuntijaopettajien joukko. On ilmeistä, että nyt ja varsinkin tulevaisuudessa oppimiseen tarvitaan monenlaisia ja -laajuisia mahdollisuuksia.

Olen enemmän kuin innoissani, kun näen, mitä StageRight-projektissa on saatu aikaan alle kahdessa vuodessa. Olemme saaneet työn tekemiseen yhteensopivan täydennyskoulutusmallin korkeakouludiplomin muodossa. Olemme saaneet tutkittua tietoa alan osaamis- ja koulutustilanteesta. Olemme saaneet pohjan alan ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle. Olemme saaneet paljon uusia kokemuksia jatkuvasta oppimisesta ja työstä, verkko-opinnoista ja koulutussisällöistä. Olemme saaneet kiinnostavia artikkeleita nykytilasta ja tulevaisuudesta. Olemme saaneet siis paljon työkaluja jatkuvaan oppimiseen.

Nöyrä ja lämpimin kiitos kaikille projektin onnistumiseen ja jatkuvaan oppimiseen myötävaikuttaneille: korkeakouludiplomiopiskelijoille, kesäopintoihin osallistuneille, asiantuntijaopettajille, ohjausryhmälle, projektipäällikölle ja -koordinaattorille, rahoittajalle ja ELY-keskukselle sekä julkaisun artikkelien kirjoittajille. Tästä on hyvä jatkaa!





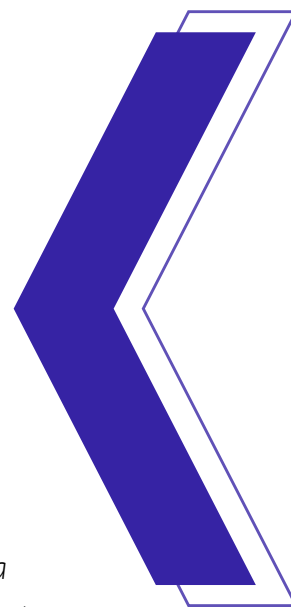
## Vejarikertomus esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomeista

Esitystekniikan täydennyskoulutus koronavuonna 2020 kuulostaa enemmän Miguel de Cervantesin romaanin Don Quijote<sup>4</sup> -päähenkilön edesottamuksilta kuin Metropolian StageRight-hankkeen päteemalta. Ennen kuin hankkeen vastustajiksi asettuivat koronapandemiat tai tuulimyllyt, Metropolian esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelmassa oli haasteiksi tunnistettu esitys- ja tapahtumateknisen alan toiminnan jatkuva kasvu, teknologinen nopea kehitys ja kansainvälisesti muuttuvat tuotantomallit (ESR 2021). Yhdistettynä laajaan osaamisvajeeseen ei alan koulutus ole pystynyt vastaamaan nopeasti

<sup>4</sup> Don Quijote on espanjalaisen Miguel de Cervantesin (1547–1616) kahtena niteenä vuosina 1605 ja 1615 ilmestynyt veijariromaani ”Mielevä hidalgo Don Quijote manchalainen”.

muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin ilman merkittäviä kehittämis-toimenpiteitä (Aalto & Sarpola 2019, 9, 92–97; ESR 2021).

*StageRight-hankkeen tavoitteena on kehittää täydennyskoulutusjärjestelmä, jonka kautta ilman tutkintoa olevat esitys- ja teatteritekniikan alalla työskentelevät saavat koottua itselleen tarpeen mukaan osatutkintoja tai tutkinnon. Hankkeen tavoitteena on vastata nopeasti muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin ja parantaa alalla työskentelevien ammattitaitoa ja osaamista sekä mahdollisuutta osallistua elinikäisen oppimiseen. Hankkeessa suunnitellaan työelämän tarpeisiin vastaava täydennyskoulutusmalli yhteistyössä oppilaitosten, työelämän edustajien ja alan järjestöjen kanssa siten, että yhä useamman työelämässä olevan olisi helpompi hankkia tutkinto tai päivittää osaamistaan työelämässä. (StageRight 2021.)*



Sopivan ritarikunnan puuttuessa rahoittajaksi ryhtyi Euroopan sosiaalirahasto, ja StageRight-hanke alkoi käytännössä kesäkuussa 2019. Hurjien ritariseikkailujen tapaan oli aika pukea sotisopa ylle ja selvittää tarkemmin, mistä osaamisvajeet johtuivat, ja kysyä suoraan alan tekijöiltä, mitä koulutusta ihmiset ovat vailla. Kyselyn tulokset julkaistiin marraskuussa 2019: ”Oikeaa osaamista stagella? – StageRight-koulutustarvekyselyn tulokset”. (Aalto & Sarpola 2019.) Hankkeen toimintasuunnitelman mukaisesti täydennyskoulutus-tarvetietoa täydennettiin alan toimijoiden haastatteluin, ohjausryhmän asiantuntijalau-sunnoin ja erityisesti tiiviissä yhteistyössä esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelman kanssa keskustellen.

Pian koulutustarvekyselyn tuloksien jälkeen avattiin haku Suomen ensimmäiseen esitystekniikan diplomikoulutukseen. Samanaikaisesti oli mahdollista hakea kahteen erilliseen koulutukseen: esitystekniikkaosaajan ja esitystekniikka-asiantuntijan ammattikorkeakouludiplomiin. (StageRight 2021.)

**Esitystekniikkaosaajan korkeakouludiplomi on kokonaisuus, joka tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden täydentää käytännön osaamistaan ajantasaisilla tiedoilla valo-, ääni-, video- ja näyttämötekniikasta, projekti- ja produktiotyöskentelystä ja alan turvallisista työtavoista. Korkeakouludiplomin suorittaminen monipuolistaa osallistujan valmiuksia toimia esitys-, teatteri- ja tapahtumatekniikka-alan esitysteknisissä tehtävissä.**

Opinnot ovat korkeakoulutason avoimen ammattikorkeakoulun opintoja. Koulutuksen aiheet sisältävät esimerkiksi valo-, ääni- ja/tai videotekniikkaan, työturvallisuuteen ja pro-

*jekti- ja produktiotyöskentelyyn liittyviä opintojaksoja. Korkeakouludiplomikoulutus muodostuu kaikille yhteisistä opintojaksoista sekä osallistujan vapaasti valittavista opinnoista, joissa opiskelija voi keskittyä itselle tärkeisiin osaamisalueisiin. (StageRight 2021.)*

**Esitystekniikka-asiantuntijan korkeakouludiplomi** tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden syventää omaa erityisosaamistaan esitys-, teatteri- tai tapahtumatekniikan alalta.

*Opinnot ovat alemman ja osittain ylemmän korkeakoulutason avoimen ammattikorkeakoulun opintoja. Osallistuja voi valita opiskeltavakseen oman erityisosaamisensa mukaisia ja asiantuntijuuttaan kehittäviä opintojaksoja. Koulutus räätälöidään osallistujaryhmän tavoitteiden mukaisesti ja sisältää osin vain tälle ryhmälle järjestettäviä opetuskokonaisuuksia.*

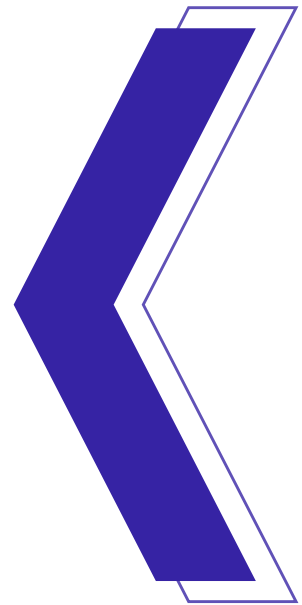
*Koulutukseen valittava ryhmä koostuu esitys-, teatteri- ja tapahtumatekniikka-alan asiantuntijoista, joiden osaamistaso vastaa toisiaan. Koulutuksen sisällöt voivat sisältää tarpeista riippuen esimerkiksi esimiestaitoja, teknis-tuotannollisia työprosesseja, teknistä suunnittelua, 3D-mallintamista ja edellä mainittuihin liittyviä opintojaksoja. (StageRight 2021.)*

Lähtökohtaisena ajatuksena oli, että molemmat korkeakouludiplomit olisi mahdollista suorittaa työn ohessa. Avoimen ammattikorkeakoulun alla tarjottava opetus mahdollisti, ettei opiskelijalla tarvinnut olla aiempaa tutkintoa tai toisen asteen koulutusta. Markkinointimateriaalin mukaan 60 opintopisteen laajuiset opintokokonaisuudet veisivät laskennallisesti aikaa noin 1–1,5 vuotta, ja koulutus toteutettaisiin monimuoto- ja verkko-opiskeluna. Täydennyskoulutukseen valittiin mukaan 20 opiskelijaa erilaisin taustoin motivaatiokirjeiden perusteella 84 hakijasta. Opiskelut alkoivat tammikuussa 2020. (StageRight 2021.)

Kuten kävi aikoinaan, kun asemies ja ritari luokka sulautuivat rälssiksi, niin käytännössä esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomi sulautui yhden termin alle jo opintojen aikana (Suvanto 1985, 95). Oppimisen polut ovat erilaiset, ja aiemmin hankittu osaaminen on yksilöllistä. Luonnollisesti henkilökohtaiset motiivit oppimiselle ja tarve uudelle osaamiselle vaihtelevat (Aalto & Sarpola 2019, 87–90). Sen sijaan, että opiskelijoille olisi ollut ennalta laaditut pakolliset opintosuunnitelmat, heillä oli mahdollisuus valita sisällöt omien toiveidensa mukaan. Ohjailuakin toki oli: Opetusrepertuaari oli rajallinen, ja diplomisuoritukseen vaadittiin kolme viiden opintopisteen opintojakson suoritusta, jotka olivat esittävien taiteiden tuntemus, esitystoiminnan turvallisuus sekä työyhteisö- ja reflektioidot. Vaadittavuus opintojaksojen osalta perustui osaltaan tiedostettuihin osaamisvajaisiin ja opiskelutaitojen kehittämiseen. Ritarien työkalujen, peitsien, miekkojen ja sotavasaroiden,



kehitys on ollut vuosisataista tai -tuhantista. Nykyään työkalumme valonheittimet, kaiuttimet ja erityisesti niiden tekniikan välinen tiedonsiirto ja vielä erityisemmin toteutuksissa käytettävät ohjelmistot kehittyvät ja korvautuvat jatkuvasti uusilla versioilla. Tämä pakottaa jokaisen näiden työkalujen parissa työskentelevän päivittämään jatkuvasti osaamistaan, ja pohtimaan omaa tulevaisuuttaan suhteessa esitysteknologiaan ja erityisesti valitsemaan omat kiinnostuksen kohteensa. Vaihtoehtona toki on poteroitua omaan osaamiseensa ja vaipua takaisin esitysteknologiselle sydänkeskialjalle.<sup>5</sup>



Diplomit lähtivät ajatuksesta, että jokainen opiskelija voi tunnistaa itse osaamisvajeensa. Opiskelujen alkaessa opiskelijat olivat kaikki tiiviisti työelämässä joko vakituisesti tai alan toiminnan luonteen mukaan itsensä työllistäjinä vaihtelevin työsuhtein. Opiskelijoita toki ohjattiin valitsemaan tietyn tyyppisiä opintoja, kuten osaajille valo-, ääni-, video- ja näyttämötekniikkaa ja vastaavasti asiantuntijoille mallintamiseen, johtajuuteen ja tuotantoprosessin tuntemukseen liittyviä osaamiskokonaisuuksia. Koulutustarvekyselyn pohjalta tehtiin havainto, että osaaminen on pirstaloitunutta erilaisen osaamisen välillä (Aalto & Sarpola 2019, 93). Diplomipilotoinnin yksi keskeinen havainto on, että esitystekninen osaaminen on pirstaloitunutta myös yksittäisten osaamisten sisällä, jopa opiskelijoiden itselleen tärkeiksi koetuissa osaamisissa. Tieto siitä, mitä ei vielä osaa, voi olla havahduttavampi kokonaisosaamisen kannalta kuin yksittäisen taidon oppiminen. Opiskelijoiden loppuhaastatteluissa tämä näkyi positiivisena palautteena esimerkiksi työturvallisuusopin kokonaisuutta kohtaan: opinnot olivat tilkinneet osaamisvajeita ja herättäneet lisää useita avoimia kysymyksiä. Aseenkantaja-ritari-oppiminen tuottaa rajoittunutta kokonaisosaamista. Vapaus valita ja vaikuttaa opintojen sisältöön on motivaattorina suurempi kuin pakko ja kädestä kiinni pitäminen. Tulevaisuuden diplomeissa miekan kalistelutaitoja tärkeämpää ovatkin ritareille ominaiset hyveet, joista jaloin on ehkä opiskelutaitojen oppiminen ja niiden ylläpitäminen.

## Esitysteknikko Sancho Panza<sup>6</sup>

Ritari oli ratsuväkisotilas, jonka työnkuvaan kuuluivat sotatantereella mellastaminen ja ajoittainen turnajaisissa kalistelu. Pyytäessäni kirjoittajia mukaan tähän artikkelikokoel-

<sup>5</sup> Leikkisästi ilmaistuna tarkoittaen aikaa ennen esitystekniikan ethernetä eli lähiverkoilla toteutettuja esitystekniikan digitaalisia tiedonsiirtoketjuja.

<sup>6</sup> Sancho Panza on fiktiivinen hahmo Miguel de Cervantesin romaanissa *Don Quijote*. Kirjan päähenkilön Don Quijote ottaa aseenkantajakseen pelkurimaisen, viekkaan ja maalaisjärkeä käyttävän Sancho Panzan, joka nimitää isäntäänsä ”surkean hahmon ritariksi”.

maan oli toiveeni, että teksti sisältäisi teeman esitystekniikasta ja täydennyskoulutuksesta. Nämä kaksi irrallista sanaa ovat syvästi liitoksissa toisiinsa työn ja tekijyyden kautta. Olenkin huomannut pohtivani usein, mitä on esitystekninen työ. Olen kokenut määritelmän haastavaksi, mutta yritän sitä seuraavaksi.

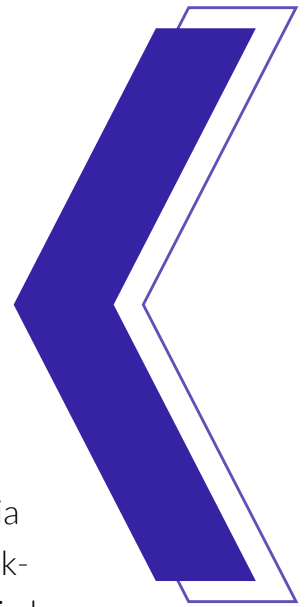
Yleinen määritelmä voisi olla työ, jonka tekemiseen käytetään esitysteknistä kalustoa. Määritelmä ei rajaa ulkopuolelle, millaisesta esityksestä tai projektista on kysymys tai onko tapahtuma tilapäinen tai esitystekniikan asennus kiinteä. Yleinen määritelmä ei pedagogisessa mielessä ole riittävä; määritelmässä auttaa apukysymykset: missä, kuka ja miten.



**Missä.** Käytännössä esitysteknistä työtä tehdään määrittelytavasta riippuen kolmen tai neljän tyyppisissä organisaatioissa.

1. Esittävien taiteiden organisaatiot. Esimerkiksi kiinteä maakuntateatteri tai vapaa tanssiryhmä.
2. Venuet ja vastaavat organisaatiot. Esimerkiksi julkinen kulttuuritalo, museo tai yksityinen tapahtumatalo.

3. Tapahtuma-alan organisaatiot ja toimijat. Esimerkiksi vuokraustoimintaa harjoittava yksityinen yritys tai kiertueella oleva freelancereita työllistävä rock-yhtye.
4. Maahantuojat ja insinööri- ja suunnittelutoimistot ja vastaavat organisaatiot.



Neljäs kategoria poikkeaa muista siten, että kyseisen alan organisaatiot pääsääntöisesti eivät itse suunnittele varsinaisia esityksiä tai tapahtumia vaan ovat erikoistuneet kiinteiden asennusten suunnitteluun ja toteutukseen ja/tai esitysteknisen kaluston ja ohjelmistojen myyntiin. Jaottelu ei ole yksiselitteinen, ja organisaatio voi kuulua useaan kategoriaan. Huomioitavaa kuitenkin on, että vaikka työtä tehdään kaikissa organisaatioissa samalla esitysteknisellä välineistöllä, itse esitystekninen työ voi poiketa huomattavasti eri organisaatiotyypeissä. Lediseinäelementin asentaminen liikkuvaan lavasteeseen sisäteatteriesityksessä poikkeaa merkittävästi sen kiinteästä asennuksesta museossa tai ulkofestivaalilla. Substanssiosaaminen on teknisen välineen näkökulmasta samankaltaista, kompetenssit työn suorittamiseen vaihtelevat olennaisesti. Kun ajatusta laajennetaan led-seinään tuotettuun sisältöön ja signaalitekniikkaan, niin osaamistarve kasvaa entisestään.

**Kuka.** Teatterialan työehtosopimukset jakavat esitysteknisen työn kolmeen kategoriaan työn haastavuuden mukaan: teknikoihin, mestareihin ja suunnittelijoihin. (TeaTes 2018, 79–80, 83) Tapahtuma-alalla yleissitovaa työehtosopimusta ei ole ja työnimikkeet ovat hajanaisia. Huomioitavaa on myös, että nimike ja työrooli voi erityisesti tapahtuma-alalla ja freelancereilla vaihtua produktiokohtaisesti esimerkiksi teknikosta projektipäälliköksi samassa organisaatiossa, mikä voi aiheuttaa hämmennystä työhierarkioihin. Ilmeistä on, että positio ja asiantuntijuuden taso vaikuttavat tehtävän työn sisältöihin.

**Miten.** Lopuksi esitysteknistä työtä määrittää itse esitystekniikka ja sen luonne. Perinteisin määritelmä on jaottelu valo-, ääni- ja näyttämötekniikkaan, jonka rinnalle on myöhemmin tullut videotekniikka. Esimerkiksi Teatterikorkeakoulussa voi opiskella valosuunnittelun tai äänisuunnittelun ja esittävien taiteiden lavastuksen koulutusohjelmissa, mutta itsenäistä videosuunnittelun koulutusala ei ole (Taideyliopisto 2021). Metropolia Ammattikorkeakoulussa esitys- ja teatteritekniikan päivä- ja monimuotototeutuksien opintosisältöihin on sisällytetty kaikki edellä mainitut jaottelut samaan koulutusohjelmaan ja yhden tutkintonimikkeen alle (Metropolia 2021). Koulutuspoliittinen linjaus on ideologinen ja sisältää ajatuksen, että koulutus tuottaa moniosaajuutta. Todellisuudessa molemmista korkeakouluista on mahdollista profiloitua hyvinkin erikoistuneeksi täsmäosaajaksi

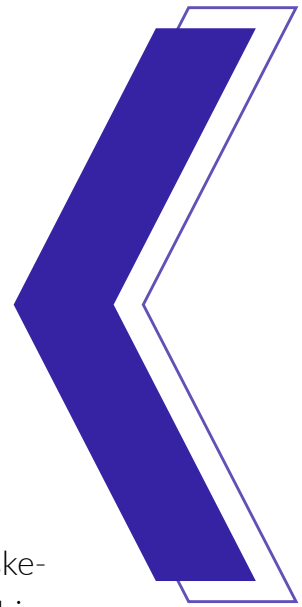
laajalle työkentälle. Palatakseni itse esitystekniikkaan ja sen luonteeseen, niin modernimpi määritelmä voisi sisältää lisäksi esimerkiksi ripustus-, pyro-, lähiverkko-, 3D- ja virtuaali-tekniikan. Onhan jokaiselle teknologiselle osa-alueelle olemassa erikoistuneita henkilöitä ilman esitystekniikalle profiloitunutta ja institutioitunutta koulutusta. Joukkoon voisi lisätä myös esitysteknisen osaamisen, joka ei sisällä esitysteknistä aspektia välttämättä ollenkaan, kuten tuotantosuunnittelu, turvallisuusosaaminen ja työnjohto. Käytännössä esitysteknisen osaamisen näkökulmasta työntekijä on usein erikoistunut yhteen tai kahden erikoisalueeseen, mutta kattava tiedollinen ja taidollinen moniosaajuus on harvinaista toimintaympäristöittäin, ammattinimikkeittäin tai positioittain tarkasteltuna (Aalto & Sarpola 2019, 28–43).

Summa summarum: täydennyskoulutuksen näkökulmasta ala ja erityisesti esitystekninen työ ovat todella pirstaloituneet. Kuvaavaa on, että kahden identtisen työnimikkeen ja -kuvauksen löytäminen on mahdollista lähinnä organisaatioiden sisällä, ei niiden välissä (Aalto & Sarpola 2019, 16). Käytännössä tämä tarkoittaa, että täydennyskoulutuksen sisältö tulee olla joko tarkasti kohdennettua tietyille ryhmälle tai mahdollisimman laaja palvelemaan useita erikoistuneita esitysteknisiä työnkuvia. Esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomien koulutuksessa valinta oli kahtiajakautunut. Opinnot sisälsivät hyvin lyhyitä, yleensä yhden tai kahden päivän intensiivijaksoja hyvin alaspesifisin aihein, kuten tietyn esitysteknisen ohjelmiston osa tai erikoisosaamisen perehdytysosio, kuten head riggerin tai pyroteknikon työ. Vastaavasti esitystekninen tuotanto sisälsi neljä viiden opintopisteen moduulia, jossa teemaa käsiteltiin monilta eri tulokulmilta alaspesifisesti ottaen huomioon esimerkiksi itsenäisten tehtävien sisällöissä opiskelijoiden henkilökohtaiset työnkuvat. Toisin sanoen diplomikoulutusten hallinnollisesta tai opetuksen sisältöjen näkökulmasta tavoitteena oli löytää mahdollisimman pätevä substanssiosaaja pedagogisin valmiuksin erikoiskursseihin<sup>7</sup> ja vastaavasti hyödyntää vertaisoppimista kompetensseihin perustuvissa laajemmissa opintokokonaisuuksissa. Käytännössä valinta tarjosi opiskelijalle mahdollisuuden joko laajentaa osaamistaan tai syventää sitä, ei varsinaisesti oppia kokonaan uutta työnkuvaa. Käytännön esimerkkinä miksaajasta ei diplomikoulutuksen myötä tule valosuunnittelijaa, mutta hän voi ymmärtää valoteknistä työtä paremmin, syventää osaamistaan äänitekniikasta ja oppia yhä paremmaksi miksaajaksi ja ennen kaikkea äänitekniikan yleisosaajaksi. Opiskelijoiden haastattelut ja osaamiskartoitukset opiskelujen aikana kertoivat metodin olleen oikea.

---

<sup>7</sup> Anonyymien palautteen mukaan hankkeessa ei aina onnistuttu löytämään pedagogisesti pätevää erikoisosaajaa ja osa alan huippuammattilaisista sai opiskelijoilta kriittistä palautetta opetusmetodeistaan.

Vertaisoppiminen tarkoittaa oppimis- tai opettamisstrategiaa, jossa opiskelijat oppivat yhdessä toistensa kanssa tai toisiltaan ilman opettajan välitöntä interventiota. Vertaisoppiminen tuo monia hyötyjä, kuten parempi keskittyminen oppimistilanteessa, syväoppiminen, kriittisen ajattelukyvyn paraneminen, suurempi sisäinen motivaatio oppia, paremmat empatia- ja työn samaistumisen taidot, parempi ilmapiiri oppimistilanteessa, opiskelun aiheuttaman stressin ja ahdistuksen väheneminen, parantunut asenne opittavaan aiheeseen sekä parempi itseluottamus. (Quarstein & Peterson 2001.) Diplomiopiskelijoiden valinnassa kiinnitettiin erityistä huomiota juuri erilaisiin taustoihin ja sitä kautta mahdollistuvaan mahdollisimman laajaan vertaisoppimiseen. Haastattelujen perusteella vertaisoppimista arvostettiin. Toisaalta koronapandemian aiheuttamat rajoitukset lähiopetukseen vaikuttivat negatiivisesti ryhmätöiden tekemiseen sekä työpaikkavierailuihin, jotka ovat keskeisiä oppimismenetelmiä vertaisoppimisessa.



Diplomipilotoinnin aikana koronapandemian mahdollistamana StageRight-hankkeessa järjestettiin kolme itsenäistä viiden opintopisteen kokonaisuutta kesällä 2020. Nämä olivat enemmän perinteisiä yksittäisiä avoimen ammattikorkeakoulun kaltaisia kursseja, joille oli mahdollista osallistua ilmaiseksi kenen tahansa. Osallistujat valittiin ilmoittautumisjärjestyksessä ja karsintaa tehtiin ainoastaan, mikäli opiskelija ei palauttanut opintojakson ennakkotehtävää. Kokonaan verkkototeutuksina järjestetyt opintokokonaisuudet vahvistivat käsitystä, että avoimen ammattikorkeakoulun kaltaiset opintokokonaisuudet ovat tarpeellisia ja niille on oma paikkansa opetusrepertuaarissa, mutta alan jatkuvan oppimisen näkökulmasta ne ovat lähinnä laastari yksittäiseen osaamisvajeeseen eivätkä tarjoa laajempia käytännön instrumentteja alan työntekijöiden, erityisesti ilman tutkintoa vailla olevien, jatkuvaan oppimiseen.

## Johtaja Rosinante<sup>8</sup>

Johtajan tulee tietää, millaista työtä alaiset tekevät, mutta johtajan ei välttämättä tarvitse osata tehdä tätä työtä (Rehn 2018). Määrittely pätee erityisen hyvin esitystekniseen alaan, jossa usein työskennellään joustamattomissa aikatauluissa ja organisaatioteorian mukaan horisontaalisesti hyvin leveällä tasolla. Tapahtumatuotannoissa ja esittävän

---

<sup>8</sup> Rosinante on fiktiivinen hevonen Miguel de Cervantesin romaanissa *Don Quijote*. Kirjassa mielenvikainen ritari Don Quijote matkustaa Rosinantella ja aseenkantajansa Sancho Panzan kanssa etsimässä rakastettuaan Dulcinea. Don Quijoten ratsun nimeen sisältyy sanaleikki. *Rocín* merkitsee huonoa hevosta tai kaakkia. Rosinante viittaaakin ”kaakkina olevaan”.



taiteen produktioissa usein täysin eri alojen ihmiset työskentelevät yhteisen päämäärään saavuttamiseksi. Teatterin sisälläkin on useita toisistaan hyvin erilaisia ammatteja, jolloin ylin johto ei voikaan osata tehdä alaistensa töitä.

Tapahtuma- ja teatterialan organisaatioiden vertikaalinen taso on ollut hyvin matala: teattereissa ylin johto, keskijohto ja työntekijä (TeaTes 2018, 79–80, 83). Käytännössä teattereissa teknisen työn positiot ovat olleet esimerkiksi nimikkeitä teatterinjohtaja / tekninen johtaja – mestari – teknikko ja tapahtumatuotannoissa toimitusjohtaja / tekninen johtaja – projektipäällikkö – teknikko. Usein keskijohdokin osallistuu suorittavaan työhön. Alalla on myös johtamisen ja esihenkilötyön kaksoishierarkia, jossa hallinto ja taiteen johto on eriytetty. Edellä mainitun lyhyen linjaorganisaation rinnalla toimivat taiteelliset suunnittelijat, joiden työ on käytännössä työnjohdollista vailla direktio-oikeutta. Tämän lisäksi ovat freelancerit, joiden työroolit ja -positiot ovat usein muuttuvia, ja positio voi vaihdella produktiosta tai tuotannosta riippuen hyvinkin laajasti. Yhteistä kuitenkin on, että esitysteknisellä alalla keskijohdon positiioihin on päässyt, ajautunut tai jopa joutunut substanssiosaamisen turvin, kunhan työhistoriassa on riittävästi työvuosia. Esitysteknisen alan kouluttautumistilanteen huomioiden keskijohdon positiioissa on henkilöitä ilman alan tai johtamisen koulutusta. Miten vastata koulutuksellisesti tilanteeseen, jossa organisaation substanssiosaamiseltaan taitavin työntekijä siirretään ylempään positiioon kaksoishierarkisessa organisaatiossa, jossa produktiot ja niiden työntekijät vaihtuvat alati?

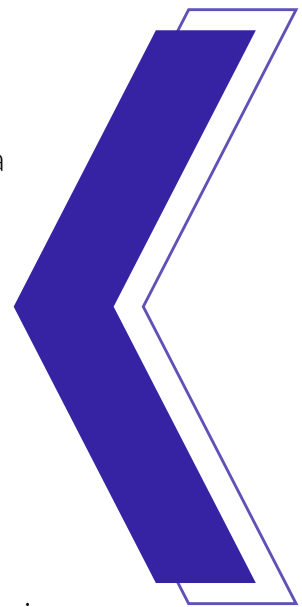


Keskijohtoon ylenneen henkilön kannalta tilanne voi olla äärimmäisen haastava. Edellisen työnkuvan substanssiosaamisen taidot eivät enää päde. Organisaatioiden formaalit perehdytys- ja koulutustavat voivat olla vaillinaisia, eikä saman kompetenssin osaamista ole organisaation sisällä. Kuvaan astuvat informaalit oppimismetodit, kuten hapuilu, olettaminen sekä yritys ja erehdys. Samaan aikaan henkinen kuormittavuus kasvaa, kuten vastuu alaisten suhteen ja raportointivelvollisuus yläpään johtoon. On myös huomioitava, että esitysteknistä osaamista tarvitaan nimenomaan taide- ja kulttuuriorгани-

saatioissa, jossa ylin johto on yleisimmin taidealan koulutuksen saaneita henkilöitä kuin johtajakoulutettuja tai pedagogeja. Akkulturaatio on väistämätön, ja tulokkaalle jää ainoaksi vaihtoehdoksi sulautua ja sopeutua organisaation olemassa oleviin rakenteisiin ilman keski-johdon tärkeintä tehtävää, vastavuoroista ja kehittävää dialogia. Tuulimyllyjen pyöriessä ritarille jää narrin sija ja aseenkantajat sammuttavat pahimmat tulipalot.

Kulttuuritalojen tai tapahtuma-alan yritysten näkökulmasta ei ole mahdollista kouluttaa jokaista keskijohdon henkilöä kauppatieteiden maisteriksi tai rekrytoida keskijohto ulkoa, koska koulutettua työvoimaa ei ole. Toisaalta harvalla työntekijällä on mahdollisuutta irrottautua työelämästä pitkäksi aikaa opiskelemaan. Esitystekniikan ammattikorkeakoulutuksessa osaltaan keskityttiinkin tähän ongelmaan ja diplomit oli mahdollista suorittaa työn ohessa. Opiskelijoilla oli mahdollisuus valita laajasti Metropolian liiketalouden osaamisalueen johtajuusopintoja, ja diplomiopintoja varten järjestettiin useita itsenäisiä johtajuuteen liittyviä teemoja eri opintokokonaisuuksissa. Itsenäiset tehtävät olivat osalla opintojaksosta valittavissa omien intressien mukaisesti, ja esimerkiksi esitystekniikan turvallisuus -opintojaksolla organisaation ja oman ajattelun kehittämiseen liittyvät tehtävät olivat erityisen suosittuja. Asiantuntijoiden jatkuvan oppimisen näkökulmasta edellä mainitun kaltainen työssäoppiminen yhdistettynä kouluympäristössä tapahtuvaan vertaisoppimiseen on loistava metodi, sillä se väistämättä synnyttää uutta ajattelua ja opinnollistamalla oman uuden tai vanhan työtehtävän työorganisaation rutiineihin tulee suhtauduttua väistämättä kriittisesti. Koulun näkökulmasta opiskelu on tehokkaampaa, opiskelija on motivoituneempi ja organisaatio saa konkreettisia hyötyjä ja sitouttaa työntekijäänsä.

Esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomi on kuitenkin suunniteltu yksittäisen ammatillaisen osaamisvajeiden näkökulmasta. Laajemman, ei taiteellisen, esitysteknisen osaamisen kartuttamiseksi ala tarvitsee Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon eli teatteri- ja esitystekniikan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. StageRight-hankkeen yksi tavoitteista oli selvittää YAMK:n tarvetta ja muotoa. Työntekijä ja työntekijäkartoitusten sekä hankkeen ohjausryhmän ja tutkinto-ohjelman neuvottelukunnan asiantuntijalausuntojen perusteella ylempi ammattikorkeakoulututkinto on yksiselitteisesti välttämätön. StageRight-hankkeessa saadut kokemukset johtajuus- ja tuotantosuunnitteluopinnoista alleviivasivat tämänkaltaisten opintojen tärkeyttä. Esitystekniikan YAMK mahdollistaa alan laajemman ja syvemmän tutkitun tiedon, edellytykset pedagogiikan kehittämiseksi ja esihenkilötaitojen kehittämiseksi. Esitystekninen ala oli ennen koronaa noususuhdanteinen, ja kaikkia edellä mainittuja osa-alueita tarvitaan koronan jälkeisessä Suomessa.



## Toisen asteen Dulcinea<sup>9</sup>

Ottaen huomioon työn kompleksisuuden ja menemättä syvällisesti toisen asteen koulutuksen tämän hetken tilanteeseen Suomessa on todettava, että ammattikoulutuksen reformi oli esitysteknisen alan näkökulmasta epäonnistunut. Toisen asteen tutkinnon opetuslupia ja näyttöjen vastaanottajia on yksitoista ja alan koulutusta järjestäviä kouluja on viisi. Näistä viidestäkin suurin osa paneutuu toiminnassaan muuhun kuin esitys- ja teatteritekniikkaan. Esittävien alojen työelämätoimikunnan tilannekuvan 2018–2019 ja opetushallituksen tietopalvelu Vipusen mukaan esitys- ja teatteritekniikan oppilaitosmuotoisen ammattitutkinnon suorittaneita oli 39 henkilöä vuonna 2018, joista alle kymmenen esitystekniseltä alalta. (Työelämätoimikunta 2020, 1; Vipunen 2021.) Esitysteknisellä alalla on oltava joko tietyt ammatilliset perusvalmiudet ja -taidot jo töihin tultaessa tai vaihtoehtoisesti poikkeuksellisen sitoutunut ja koulutusmyönteinen työnantaja ja pedagogisin valmiuksin orientoituneet kollegat. Valitettavasti jälkimmäinen on harvinainen poikkeus. Kärjistäen toisen asteen koulutuksessa ollaan tilanteessa, että työnantajaorganisaatiot toivovat kouluilta peruskoulutettua työvoimaa ja oppilaitokset toivovat työnantajilta työssäoppimispaikkoja, jossa peruskoulutus voidaan oppia. Tällä tahdilla koulutetut aseenkantajat loppuvat ja ritarinarrit jäävät pian aivan yksin tuulimyllyjensä kanssa.

Suhteessa esitysteknisen alan työntekijöiden laajaan kouluttautumattomuuteen ja toisaalta erikoisosaamisten pirstaloitumiseen tarvitaan ajantasaista tietoa osaamistilanteesta. Hyvä työkalu tähän on osaamiskartoitus<sup>10</sup>. Esitysteknisen osaamiskartoituksen lähtökohtana olivat ESCO-luokitus<sup>11</sup> ja Metropolian esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmat. Näiden perusteella osaamiset listattiin kolmeen eri alakategoriaan, kuten alan työelämätaidot, teknisen alan perustaidot ja teknisen alan erikoistaidot. Jokaisessa alakategoriassa listattiin 16 erillistä osaamista. (Aalto & Sarpola 2019, 26–27.) Pärjätäkseen työelämässä esitysteknisen osaajan tulisi hallita kohtuullisesti suurin osa näistä taidoista, ja menestyäkseen ja erikoistuaakseen työntekijä tarvitsee lisäksi vähintään teknisen alan perustaitoja. Keskityn nyt näistä taidoista vain yhteen välttämättömistä: työturvallisuustai-

---

9 Dulcinea Tobosolainen, usein pelkkä Dulcinea, on Miguel de Cervantesin romaanin *Don Quijote* (1605) henkilö. Dulcinea ei itse varsinaisesti esiinny romaanissa, mutta häneen viitataan jatkuvasti Don Quijoten intohimoisen rakkauden kohteena. Dulcinea on tavallinen maalaistyttö, jota Don Quijote pitää maailman kauneimpana. Don Quijote ei kuitenkaan ole koskaan nähnyt häntä ja on ilmeisesti myös kuvitellut tytön olemassaolon.

10 Osaamiskartoitusten tavoitteena on kartoittaa henkilön olemassa oleva osaaminen. Koulutustarvekyselyssä tämä toteutettiin anonymisti sähköisessä lomakkeessa itsearviointina, jossa arvioitiin eri osaamisia ja niiden tärkeyttä omassa työssä. Esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomeissa vastaava kartoitus tehtiin henkilökohtaisena opintojen alussa ja lopussa ja sitä täydennettiin haastatteluin.

11 The European Skills, Competences, Qualifications and Occupations classification eli taitojen/osaamisen, pätevyysien ja ammattien eurooppalainen luokitus.

toihin. Alan tekijöille on itsestään selvää, että työtä tehdään kompleksisissa ja alati vaihtuvissa ympäristöissä ja olosuhteissa tiukan aikapaineen alaisena, vastaten alati sekä omasta, yleisön että myös kollegojen työturvallisuudesta. Koulutustarvekysely paljasti, että työturvallisuustaidoissa on alalla osaamisvaje.

Esitystekniikan turvallisuus oli yksi diplomiin vaadituista opinnoista. Opetusmateriaalina ja lähdeaineistona käytettiin yhteiseurooppalaista ETTE:ä<sup>12</sup>. Se jakautuu kymmeneen esitysteknisessä työssä tarvittavaan turvallisuuskompetenssiin ja keskittyy esiintymisalueella tapahtuvaan ja esitysteknisen työn turvallisuustaitoihin. StageRight-hankkeessa suomennettiin opiskelijan kirja ja luotiin opintojaksolle verkko-oppimisolusta. ETTE-turvallisuuskoulutuksen sisältö perustuu ESCO-luokitukseen, ja ETTE:n tavoitteena on tulevaisuudessa yhteiseurooppalainen turvallisuuspassi, joka on edellytyksenä työskentelylle näyttämöllä tai esitysteknisessä työympäristössä. (ETTE 2021.) Opetus oli jaoteltu etäluentoihin ja itsenäisiin sekä ryhmätehtäviin, ja tämän lisäksi opetusrepertuaariin kuului erikseen teemoja, joissa käsiteltiin samoja aiheita käytännössä. Aiheen erillisiä opettajia ja luennoitsijoita oli yli kymmenen asiantuntijaa. Haastattelujen perusteella työturvallisuusteemat olivat erittäin pidettyjä ja tarpeellisia ja alan kokeneimmatkin tekijät sanoivat oppineensa paljon uutta.

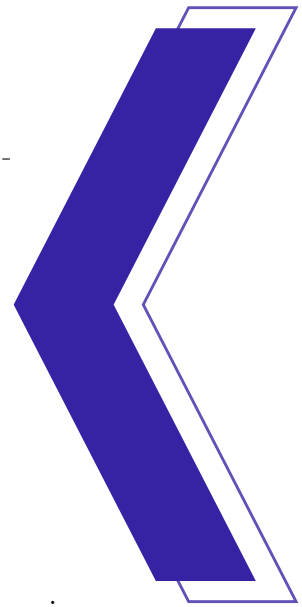
Ottaen huomioon vain pelkästään alan perustaidon, esitysteknisen alan työturvallisuustaidot näyttämöympäristöissä, ilman osaamista työntekijä asettaa sekä itsensä, kollegansa että yleisön vaaraan. Alan harrastuneisuus ja tai intohimo on loistava edellytys ja verraton motivaattori työhön. Valitettavasti ammattilaistuotannossa nämä eivät nykyään enää riitä, vaan tarvitaan konkreettista perehdyttävää koulutusta ennen näyttämölle nousua. Työ on perinteisesti opittu työtä tekemällä, mutta tämä aseenkantaja-ritariaika on ohi.

## Täydennyskoulutuksen Don Quijote<sup>13</sup>

Futuristi ja kirjailija Perttu Pölösen mukaan ihmishistoriassa on ollut muutamia keskeisiä taitekohtia ja niitä seuraavia ajanjaksoja, jotka ovat merkittävästi muokanneet olemassaoloamme: maanviljely, teollinen, informaatio. Vastaavasti ihmisten tekemä työ on muokkautunut ja valtaosa ihmisistä on tehnyt tietyn tyyppistä työtä kyseisinä ajanjaksoina: agrikulttuuri

<sup>12</sup> European Theater Technicians Education.

<sup>13</sup> Don Quijote on veijariromaanin päähenkilö.



– maanviljelijä, industrialismi – tehdastyöläinen ja nykyisenä informaatioaikana – tietotyöntekijä. Tendenssi on, että nykyään yhä useampi ihmisen tekemä työ on korvattu ja tullaan korvaamaan koneella tai algoritmilla. Pölönen arvelee, että seuraava ajanjakso on inhimillinen vallankumous. Vastaavasti hän jatkaa, että tällaisessa yhteiskunnassa keskeinen ihmisen tekemä työ on luovaa ongelmanratkaisua. (Pölönen 2020.) Nämä luovat ongelmanratkaisutaidot ovat keskiössä jo nyt esittävän taiteen teknisellä alalla; lähtökohtaisesti työtä tehdään aina luovissa ja usein monitaiteellisissa yhteisöissä ja usein itse työkin on hyvin luovaa.

Pölösen mainitsemien osaamisten ongelmaratkaisutaitojen ja luovuuden rinnalla on osaamisen ennakoitifoorumien raportti vuodelta 2019. Raportin tärkeimpinä tulevaisuuden työelämäosaamisina kerrotaan oppimiskyky. Tällä tarkoitetaan varsinaisen oppimisen lisäksi pois oppimisen kykyä ja oppimisherkkyydestä huolehtimista sekä muutosvalmiuksia. Työelämän osaamistarpeiden kannalta oppimiskyky saa vastaavasti toisenlaisen ilmenemismuodon, joka näyttäytyy henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen ja valmentamistaitojen kaltaisina osaamisina. Tämä antaa viitteitä siitä, että työelämässä tulee korostumaan tulevaisuudessa jatkuvaan oppimiseen liittyvä työn ja osaamisen hankkimisen perustavanlaatuisen limittyminen, joka jättää vähemmän tilaa perinteiselle tilaan ja aikaan sidotulle oppimisajattelulle. (Osaaminen 2035, 33.)

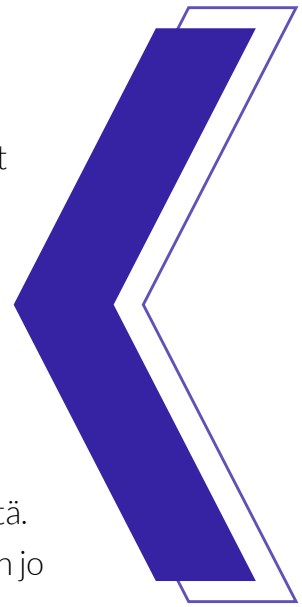
Vuonna 2019 virkistyspalvelutoimialalle ennakoitiin jopa yli 40 prosentin ja kulttuuri- ja viihdetoiminnalle noin 20 prosentin työllisten määrän kasvua vuosien 2015 ja 2035 välillä (Osaaminen 2035, 35–36). Vastaavasti nykyhetkessä koronapandemian aikana isompien toimijoiden ensisijainen huoli oli se, miten esimerkiksi yritykseen koottu osaamispääoma saadaan pidettyä töissä niin, että kun tapahtumia voi järjestää, osaaminen ei ole hävinnyt. Vastaavasti freelancereita työllistävien tapahtumatuottajien huoli ulottuu myös vakituisen henkilökunnan ulkopuolelle: alalla on lukuisia itsensätyöllistäjiä, jotka ovat tapahtumien toteutumiseksi välttämättömiä. Ala pelkää ja osin lakonisesti jo todennut, että tämä liikkuva joukko osaajia siirtyy pois alalta taloudellisen pakon edessä. (Wirén, Westerholm ym. 2020.)

Romaanin sankari, hassahtava Don Quijote, ei ole vain parodiaa, vaikka joutuukin toistuvasti ja tragikoomisella tavalla vastakkain maailman karujen lainalaisuuksien kanssa.

Tuulimyllyjä on lisää myös alan sisällä: Esitystekninen ala kehittyy huimaa vauhtia ja osaaminen spesifioituu. Esitystekniikka jatkaa kehittymistään, ja teknologiasta tulee usein yhä erottamattomampi osa esittävän taiteen kokemusta. Alan korkeakoulutus on vakiinnuttanut paikkansa, erikoistuneina ja institutioituneina. Tämä on mahdollistanut heterogeenisemmän henkilöstön ja osaamisen. Tuotantomallit ovat kehittyneet, produktiot toteutetaan nopeam-



min ja kustannustehokkaammin, ja esityssyklit ovat nopeampia ja kiertueet sekä vierailut lisääntyvät. Työntekijöille tämä tarkoittaa uusia työelämätaitoja, koska produktiot eivät enää ole käskyttäen johdettuja linjaorganisaatioita ja alaspesifinen erikoisosaaminen lisääntyy. Muutos johtaa väistämättä tiimipohjaiseen työskentelyyn, jossa korostuvat alais- ja esihenkilötaidot saumattomasti tilanteesta toiseen vaihdellen. Uskaltaudun väittämään, että tämän vuosikymmenen aikana nähdään laitosteatte-  
reja, joissa on produktiokohtaisia tiimejä ilman osastokohtaisia esihenkilöitä. Perustan väitteeni siihen, että tapahtumateollisella ja vapaalla kentällä näin jo osin on ja tiimipohjainen työskentely on kustannustehokkaampaa.



Millaista koulutusta tai täydennyskoulutusta tällaisessa tulevaisuusvisiossa tarvitaan? Täydennyskoulutuksen tulee olla monipuolista ja perustua laajemmin alan tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Mestari-kisälli-perinteestä ja alan luonteesta johtuen koulutuksen tulee olla pääosin sosiokonstruktiviseen luonteeseen sopivaa ja opettaa itsensä johtamisen ja erityisesti oppimisen taitoja. Tarvitsemme yhä Metropolian monimuotototeutusopintoja ja Teatterikorkeakoulun valo- ja äänisuunnittelun maisteriopintoja, jotka tähtäävät tutkintoon. Lisäksi ala tarvitsee ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, joka mahdollistaa jatkuvan esitystekniikan tutkitun tiedon saatavuuden, alalle profiloituneet esihenkilöt ja jatkuvan pedagogisen osaamisen. Niiden rinnalla esitystekniikan ammattikorkeakouludiplomi on vaihtoehto niille, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa tai jotka haluavat saada haltuun laajemman osaamiskokonaisuuden ja vahvistaa jatkuvan oppimisen osaamista. Edelliseen lauseeseen tekisi mieleni lopettaa; tuudittautua ruskeaan kohinaan, vetää Congo Blue silmien eteen ja poteroitua omaan pedagogiseen osaamiseen. Vaan ei, täydennyskoulutuksen on kehityttävä, diplomeihin on suhtauduttava kriittisesti, koulutuksen tulee olla aikansa kuva ja mukautua todelliseen tulevaisuuden tarpeeseen.

Romaanin sankari Don Quijote edustaa ikuista idealistia.



**Tero Aalto** on Metropolian StageRight-hankkeen projektipäällikkö ja kouluttaja sekä freelancer valo- ja erikoistehostesuunnittelija. Aalto on itseoppinut valoteknikko ja pyroteknikkona mestari-kisälli-perinteen jatkaja. Alun perin hän on valmistunut ammattikorkeakoulusta teatteri-ilmaisun ohjaajaksi (TIO). Myöhemmin hän on täydennyskoulutautunut teatteritaiteen maisteriksi (TeM) ja opettajaksi (AmO).

Opettajuudelle, johtajuudelle ja taiteilijuudelle yhtenäistä on, etteivät ajatukset näy tekoina, mutta teot synnyttävät aina uusia ajatuksia.

## Lähteet

- Aalto, T. & Sarpola, K. 2019. *Oikeaa osaamista stagella? – StageRight-koulutustarvekyselyn tulokset*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. TAITO-sarja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-185-1>. Luettu 26.1.2021.
- Cervantes, M. 2013. *Don Quijote: ensimmäinen ja toinen osa*. Helsinki: WSOY.
- ESR 2019. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman StageRight-hankkeen kuvaus. Saatavana osoitteessa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21617>. Luettu 14.1.2021.
- ETTE 2021. European Theater Technician Education. Saatavana osoitteessa: <https://stage-tech-edu.eu/>. Luettu 12.1.2021.
- Metropolia 2021. Opiskelu Metropolia-AMK-tutkinnot – esitys- ja teatteritekniikka. Saatavana osoitteessa: <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliaassa/amk-tutkinnot/esitys-ja-teatteritekniikka>. Luettu 8.1.2021.
- Osaaminen 2035. 2019. *Osaaminen 2035 – Osaamisen ennakoitifoorumien ensimmäisiä ennakoitituloksia*. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2019:3. Saatavana osoitteessa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf). Luettu 26.1.2021.
- Pölonen, P. 2020. *Tulevaisuuden työ ja taidot*. Puheenvuoro 13.11.2020. Studia Metropolia -luentosarja. Metropolia, Helsinki.
- Quarstein, V. A. & Peterson, P. A. 2001. Assessment of Cooperative Learning: A Goal-Criterion Approach. *Innovative Higher Education* 26, 59–77. Saatavana osoitteessa <https://doi.org/10.1023/A:1010938521365>. Luettu 8.1.2021.
- Rehn, A. 2018. *Johtajuuden ristiriidat – Miksi johtaja aina epäonnistuu ja miksei se ole ongelma*. Äänikirja. Jyväskylä: Docendo.
- Suvanto, S. 1985. *Yhteiskunta järjestäytyy*. Teoksessa Suomen historia 2: Keskiäika: valtaistuinriitojen ja uskonpuhdistuksen aika. Helsinki: Weilin & Göös.
- StageRight 2021. StageRight-hankkeen kotisivut. Saatavana osoitteessa: <https://stageright.metropolia.fi/>. Luettu 14.1.2021.
- Taideyliopisto 2021. Koulutustarjonta. Saatavana osoitteessa: <https://www.uniarts.fi/koulutustarjonta/>. Luettu 8.1.2021.
- TeaTes 2018. *Teatterialan työehtosopimus 2019-2020*. Suomen Teatterit ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Saatavana <http://www.suomenteatterit.fi/wp-content/uploads/2018/05/TEATES-2018%E2%80%932020-.pdf>. Luettu 27.1.2021.
- Wirén, M., Westerholm, T. & Liikamaa A. 2020. *Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus 2020 osa 2*. Disruptiolaboratorio, Turun kauppakorkeakoulu ja Turun yliopisto.
- Tapahtumateollisuus ry. Saatavana osoitteessa: [https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020\\_osa-2\\_high.pdf](https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020_osa-2_high.pdf). Luettu 26.1.2021.

## **Opiskelu osaamista täydentävänä elämänvaiheena – valosuunnittelun maisterikoulutus täydennyskoulutuksen näkökulmasta**

Taideyliopiston valosuunnittelun koulutusohjelman johtajana jään miettimään kyselytutkimuksesta, jossa 31 % esitys-, teatteri- ja tapahtumatekniikka-alan vastaajista ilmoitti olevansa vailla täysin työtehtävää vastaavaa koulutusta. 37 % työskenteli tutkinnolla, jolla yhteys toteutui osittain, ja 32 % ilmoitti omaavansa työtehtäviä vastaavan koulutuksen. Nämä tiedot ilmenevät Metropolia Ammattikorkeakoulun tapahtuma- ja teatterialan organisaatioille 2019 suuntaamassa kyselyssä, jossa kartoitettiin näin tulevaisuuden osaamistarpeita ja koulutuskokemuksia. (Aalto & Sarpola 2019, 19–20.) Kyselyn vastauksissa korostuu työssä oppiminen ammatillisen osaamisen kartuttamisessa. Olen yllättynyt, että huomattava määrä on päätenyt työhönsä vailla vastaavaa koulutusta tai joutunut täydentämään aieman osaamisensa suhteessa nykyiseen työnkuvaansa. Ymmärrän hyvin kyselyn tekijöiden johtopäätöksen – koulutukselle näyttää edelleen olevan huomattavaa tarvetta.

Samalla kyselystä paljastuu laaja kiinnostus täydennyskoulutukseen. Tulkitsen tämän tarkoittavan sitä, että työn lomassa itsensä kehittäminen nähdään rajallisena. Koulutus nähdään arvokkaana asiana. Yhteys esitystekniikan alan ja Taideyliopiston valosuunnittelijakoulutuksen välillä liittyy ylipäätään koulutuksen ja ammattikentän suhteeseen, mutta myös yksilöiden ammatillisiin intohimoihin ja toimeentuloon liittyviin valintoihin. Yhtäältä suunnit-

telijakoulutuksen saaneet saattavat elämäntilanteesta riippuen työskennellä valmistuttuaan osittain myös teknisemmissä tehtävissä tai taiteellista ja teknistä työnkuvaa yhdistelevissä tehtävissä. Toisaalta esitystekninen koulutus ja työkokemus voivat kiinnostuksen motivoimana mahdollistaa myös taiteellisen toiminnan ja etenemisen valosuunnittelijakoulutukseen.

Ensimmäisessä tapauksessa suunnittelijakoulutuksessa hankitut taidot tulevat kentälle käyttöön ja ajan myötä kaipaavat jälleen päivittämistä. Jälkimmäisessä tapauksessa jotkin tekniset taidot voivat olla käytännön työn myötä hyvinkin ajan tasalla, mutta kuten kyselyssä todetaan, ne voivat olla hyvin epätasaiset ja joiltain osin puutteelliset; taiteilijakoulutus avaa aiempiin taitoihin luonnollisesti uudenlaisen tulokulman. Sen jälkeen palaaminen kentälle nostaa ensimmäisen tapauksen kaltaisen täydennyskoulutuksen tarpeen esiin aikanaan.

Tätä taustaa vasten minua kiinnostaa leikkauspiste, jossa kentällä työskennelleet ja mahdollisesti jonkin aiemman pohjakoulutuksen omaavat henkilöt hakevat suoraan Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun valosuunnittelun maisterikoulutukseen. Näille henkilöille koulutus täydentää väistämättä osaamista, jos ei suorastaan avaa jotain uutta. Miten Taideyliopiston maisterikoulutus asettuu tällöin täydennyskoulutuksen kenttään? Lähden liikkeelle suomalaisen näyttämötyön ja koulutuksellisen tarpeen historiasta ja päädyn käsittelemään suoraan valosuunnittelun maisterikoulutukseen hakeneiden alumnien







### **Valaistusteknikko työssään.**

havaintoja, joita keräsin joulukuun 2020 alussa lyhyen kyselyn avulla (Humalisto 2020). Peilaan vastausten käsittelyssä omia havaintojani ja päädyn pohtimaan kummankin kyselyn valossa näköalaa täydennyskoulutuksen tulevaisuuteen.

Omaehtoinen kiinnostus sekä harrastuneisuus voivat rakentaa sillan uudellekin alalle. Metropolian kyselyssä tuli hyvin ilmi, että tarvittavien taitojen oppiminen voi sujua myös työtä tekemällä. Tämä korostuu niiden kohdalla, jotka ilmoittivat, että heidän pohjakoulutuksensa ei vastaa työtehtäviä. Kyse on myös soveltavan osaamisen hyödyntämisestä, mikä tulee erityisesti esille niiden 37 %:n joukossa, joka kertoivat aiemman tutkintonsa vastaavan osittain nykyistä työtä. Jään miettimään, miten lähellä tai kaukana näiden kahden ryhmän ensimmäisen tai toisen asteen koulutus on esitys-, teatteri- ja tapahtumatekniikka-alaa. Tämä ei kyselyssä selviä, ja yrittäessäni arvailla erilaisten medianomiopintojen ja muiden teknisten koulutusalojen roolia päädyn miettimään suomalaisen laitosteatterien teknisen henkilökunnan historiaa. Töihin on tultu ennenkin soveltavalla osaamisella.

Teatterit sähköistyivät Suomessa muun yhteiskunnallisen infrastruktuurin ohella 1900-luvun alusta alkaen, ja esityksissä tarvittiin osajia sähkötoimisten heittimien ja himmenninjärjestelmien käyttämiseen. Esimerkiksi Suomen Kansallisteatterin lippukassalta saamansa vihjeen

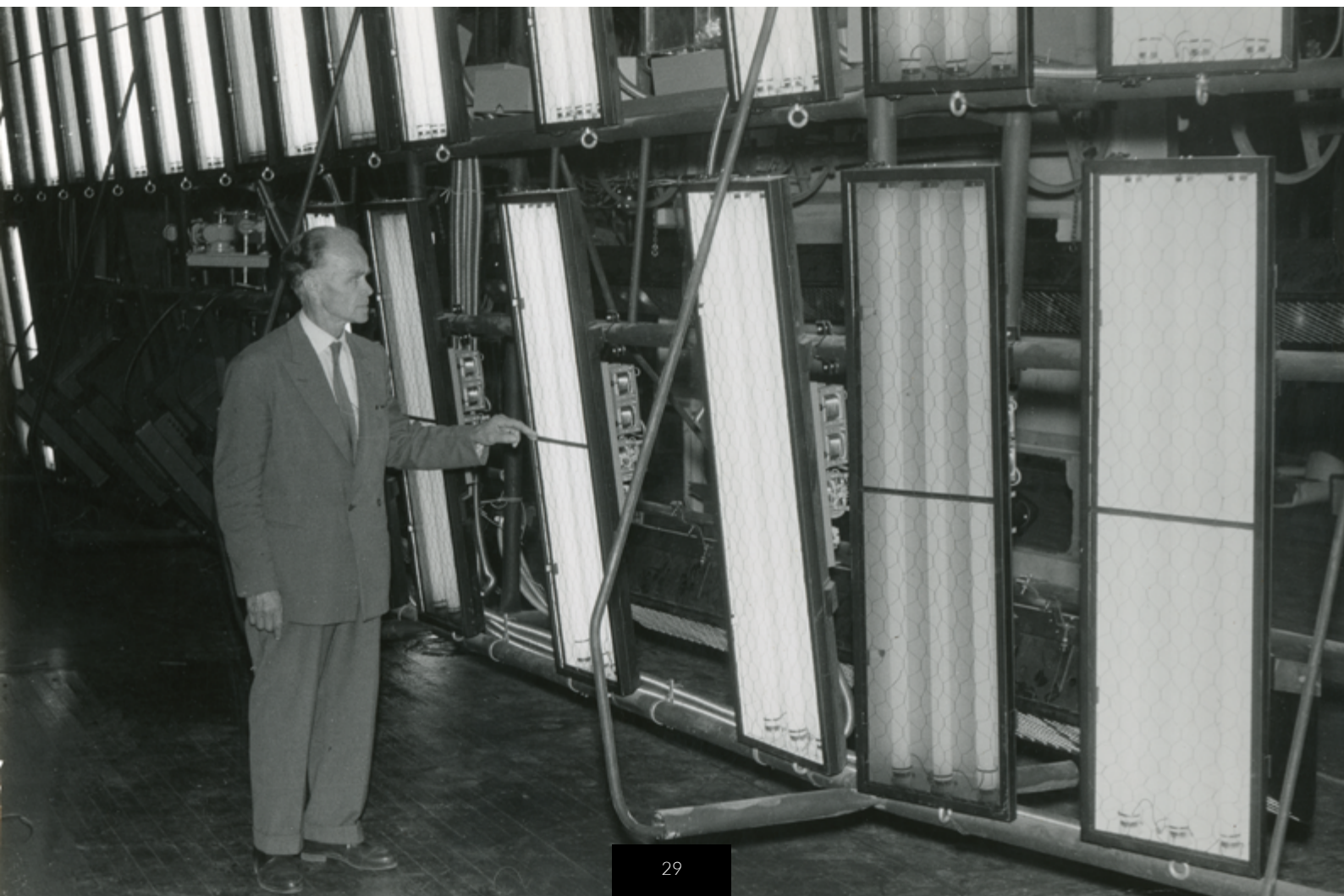


pohjalta<sup>14</sup> Jalmari Alppivuori aloitti 1904 juoksupoikana ja eteni köysivintin hoitajaksi. Myöhemmin valaistusestämiehenä hänen vastuullaan oli seitsemän valoramppia ja kaksi ”hiiliheit-täjä”. Näyttämöestämiehenä Alppivuori nimitettiin 1913. (Helsingin Sanomat 1963.) Tämä on hyvä esimerkki, miten ammatillisen koulutuksen puuttuminen ohjasi teattereita miettimään rekrytoinneissa osaamisen soveltuvuutta ja kehityskelpoisuutta. Esimerkiksi sähköalan koulutusta jo järjestettiin. Helsingin ammattikoulussa opiskelijat tekivät 1920-luvulla asiakastöinä sähköjohtojen asennusta sisävalaisimiin ja sähkömoottoreiden käämityksiä (Laukia 2013, 134). 1930-luvulla oli tarjolla kunnallisten valmistavien ammattikoulujen lisäksi teollisuuslaitosten järjestämää monipuolisempaa koulutusta esimerkiksi sähkötekniikassa (Kaarninen 2001, 124–125; Laukia 2013, 125). Lisäksi, esimerkiksi vuoteen 1926 mennessä Suomen teknillisestä korkeakoulusta, Tampereen teknillisestä opistosta ja Tekniska Läröverketistä oli valmistunut noin 330 sähköinsinööriä (SIL). Soveltavaa sähkötekniistä osaamista oli näin tarjolla, vaikka teatterin tekemisen toimintatavat oli epäilemättä opeteltava työssä.

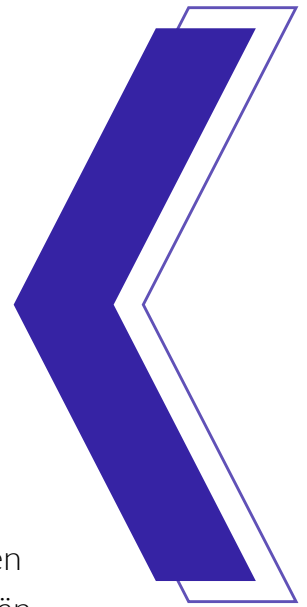
---

14 Alppivuori oli saapunut Tuusulasta Helsinkiin työnhakuun ja kuuli tutulta lipunmyyjältä teatterilippua ostaessaan, että apulaisen paikka on auki. Kiinnostus teatteriin jo nuorena johti työllistymiseen koko työuran mitalla. (Helsingin Sanomat 1963.)

### **Jalmari Alppivuori (1888–1963) todennäköisesti työpaikallaan Kansallisteatterissa.**



Toisen maailmansodan jälkeen ajanmukaisella teknologialla varustetut uudet teatteritilat nostivat jälleen osaamisen tarvetta. Esimerkiksi Suomen Kansallisteatterin 1957 rakennettu pieni näyttämö tähtäsi alusta asti myös puitteiltaan nykyaikaisen teatterin tekemiseen. Helsingin kaupunginteatterin pitkäaikainen tekninen johtaja Keijo Koli on tuonut esiin, miten valo- ja ääniteknisen henkilökunnan koulutus on nojannut aikanaan sähköalan ammattikoulutuksen antamaan pohjaan. Valo- ja äänimestareiden työssä oppimista on leimannut kisällikoulutus, jossa oppipoika kehittyy mestariksi. Vuonna 1967 uuteen Helsingin kaupunginteatteriin siirtyneet nuoret aloittivat aikanaan pitkän pestin valomiestä ja siirtyivät vuosikymmenten saatossa vaativimpiin mestarin tehtäviin. (Joro 1998, 124–125.)



Kolin esimerkki liittyy myös laajemmin suomalaisen teatterikentän tilanteeseen toisen maailmansodan jälkeisessä yhteiskunnallisen jälleenrakentamisen vaiheessa. 1960-luvulta eteenpäin laitosteatteriverkoston rakentaminen uudisti edelleen näyttämöteknologiaa ja taiteellinen mielenkiinto valon ja äänen osa-alueita kohtaan lisäsi tarvetta näitä yhdistävää osaamista kohtaan. Ohjaaja ja teatterinjohtaja Sakari Puurunen keskusteli 1950 ja -60-luvuilla ahkerasti näyttämöteknologian kehityksestä ja sen taiteellisista ilmaisumahdollisuuksista. Taiteellis-teknisen ammattitaidon tarve sai Puurunen järjestämään Tampereen työväen teatterissa valaistuskursseja 1950-luvulla, joihin osallistui suomalaisten teattereiden henkilökuntaa. Tampereen työväenteatterin valaistusmestari Raimo Putkonen kirjoitti kurssien sisällöstä useampia artikkeleita ja edisti näin tiedon leviämistä. Puurunen ja Putkonen toiminta on hyvä esimerkki varhaisesta täydennyskoulutuksesta, mutta myös taiteellis-teknisen ammatillisen keskustelun ja kielen synnyttämisestä. (Humalisto 2012, 227.)

Täydennyskoulutuksen tarpeet lisääntyivät edelleen 1970-luvulle tultaessa, ja erilaisista koulutustilaisuuksista huolimatta teatterikentällä koettiin, että jotain pysyvämpää pitäisi koulutuksen saralla saada aikaiseksi. Valon ja äänen ilmaisullisia mahdollisuuksia haluttiin hyödyntää paremmin, ja uusien teknologioiden taiteellistekninen osaaminen nähtiin keskeisenä tulevaisuuden teatteritaiteessa. Tämä kulttuurialan tahtotila kohtasi valtiollisen koulutussuunnittelutyön ja johti lopulta valo- ja äänisuunnittelijakoulutuksen perustamiseen 1986. On myös muistettava, että 1960-luvulta eteenpäin Suomessa kehitettiin muutakin koulutusta laajalla rintamalla. Yleissivistävä yleiskoulujärjestelmä sai rinnalleen ammattikouluverkoston ja opistojen määrää lisättiin (Laukia 2013, 292–293). Esimerkiksi esitysteknistä koulutusta tarjoavat Tampereen ja Turun taiteen ja viestinnän oppilaitokset perustettiin 1991 (TAMK 2014–2019; Solin & Haapanen 2018, 139). Samaan aikaan

taidealojen koulutuksessa, erityisesti ammattikorkeakoulujen taideteollisilla ja audiovisuaalisilla aloilla, käynnistyi voimakas koulutuksen kasvupyrähdys, joka nosti jo 2000-luvulla keskustelua ylikoulutuksesta. Opetus- ja kulttuuriministeriö onkin sittemmin ohjannut vähentämään Taideteollisen ja audiovisuaalisen alan koulutuspaikkoja. Audiovisuaalisen alan ammattikorkeakouluopintojen aloittaneiden määrä<sup>15</sup> on laskenut jo 2005 jälkeen. (Rautiainen & Roiha 2015, 3–4, 33.) Suhteessa Metropolian kyselyn päätelmiin kentän koulutustasosta ja -tarpeesta on kiinnostavaa, mitä audiovisuaalisen koulutuksen määrällinen väheneminen vaikuttaa tulevaisuudessa, mikäli kokemukset vajaasta osaamisesta ja täydennyskoulutustarpeista ilmenevät tässä laajuudessa jo nyt.

Siirryn seuraavaksi lähemmäs omaa koulutuksellista näkökulmaani, siihen, millaisia osamistarpeita suoraan valosuunnittelun maisteriin hakevilla opiskelijoilla on. Oma käsitykseni perustuu koulutukseen hakevien toiveisiin viimeisen viiden vuoden aikana.

Toteutin joulukuun alussa 2020 pienimuotoisen kyselyn, jonka lähetin kaikille suoraan Teatterikorkeakoulun valosuunnittelun maisterikoulutukseen hakeneille alumneille. Tällä rajauksella kyseessä oli reilun parinkymmenen henkilön otanta, josta noin 41 % vastasi. Vastausprosentti huomioiden materiaalista ei voi näin vetää ehdottomia tai pitkälle meneviä päätelmiä. Sähköpostissa lähettämäni kolmen kysymyksen<sup>16</sup> avulla sain kuitenkin suuntaa-antavia huomioita opintoihin hakeutuneiden odotuksista ja niiden täyttymisestä. Pääsin vertaamaan alumnien havaintoja suhteessa omiin käsityksiini.

Ensimmäinen kysymykseni liittyi nimenomaan odotuksiin: mitä hakijat toivoivat täydentävänsä suhteessa aiempaan osaamiseensa. Oman kokemukseni mukaan maisterikoulutukseen hakevien koulutuksellisissa toiveissa korostuu neljä aihealuetta: *taiteellinen ajattelu, identiteetti ja kommunikaatio työryhmässä, tekniset taidot ja ammatillinen laajentuminen*. Kaikki nämä näkökulmat tulivat esiin myös kyselyn vastauksissa, mutta esiin nousi myös niitä laajentavia ja täydentäviä seikkoja. Taiteellisen ajattelun kehittäminen nousi esiin lähes kaikilla vastaajilla. Oman käsitykseni mukaan tähän alueeseen viitataan laajalla skaalalla ilmaisuja, joista osa liittyy teoreettisiin termeihin, kuten taideteoria, filosofia ja estetiikka. Kyselyssä täsmällisenä mainintana nousi esiin vain estetiikka, mutta useat vastaajat puhuivat toiveissaan itsereflektiosta, sisällöllisyydestä, omien valintojen ymmärtämisestä ja ajattelun laajentamisesta. Vastaajien toive kehittää sisällöllistä osaamista linkittyi selvästi myös identiteetin ja kommu-

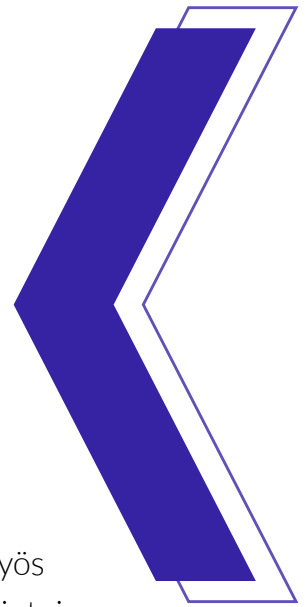
---

15 Tilasto on ilman ylempiä AMK-tutkintoja.

16 Kysymykset olivat: Mitä tulit aiempaan osaamiseesi nähden täydentämään valosuunnittelun maisteriopintoihin? Saitko opinnoista, mitä tulit hakemaan? Millaista täydennyskoulutusta edelleen kaipaisit?

nikaation kehittymisen toiveisiin. Yksi vastaaja näki, että oman ajattelun kehittäminen mahdollistaisi myös paremmin työryhmissä toimimisen ja jopa tiimien vetämisen. Oman käsitykseni mukaan koulutukseen hakevat toivovat usein, että opiskelun avulla he pääsisivät paremmin osalliseksi sisällöllisestä keskustelusta taiteellisissa työryhmissä. Kyky kommunikoida vaativissa sisällöllisissä keskusteluissa liittyy myös ammatilliseen uskottavuuteen; teoksen teoreettisten tai taidefilosofisten tausta-aineistojen ymmärtämiseen ja valosuunnitteluratkaisujen kehittämiseen suhteessa niihin. Tiedollinen ja sisällöllinen osaaminen yhdistyy myös kommunikaatio-osaamiseen, kun esityksen osa-alueiden konkreettisia valintoja koetellaan ja vaihtoehtoiset näkökulmat voivat vaatia puolustamista, perusteluja ja toisaalta ajattelun joustavuutta. Toiveet kommunikaatiosta ja uskottavuudesta kertovat samalla myös taiteellisen itsevarmuuden vahvistamisesta ja siten taitelijaidentiteetin rakentamisesta. Yksi vastaaja nosti suoraan esille identiteettikysymyksen; hän kertoi toivoneensa koulutuksen muuttavan hänet taiteilijaksi. Löyhemmin identiteettiin liittyy myös itse tutkimuksen merkitys, joka nousi esiin useammalla vastaajalla. Vaikka kentällä vapaana valosuunnittelijana toimimisessa tutkintopaperit eivät oman käsitykseni mukaan juurikaan paina, niillä on merkitystä institutionaalisempien työsuhteiden kanssa. Teatterialan työehtosopimuksessa alan koulutus vaikuttaa tehtäväkohtaiseen palkkaan (TES 2018–2020, 12–13). Alan yliopistotasoinen tutkinto vaikuttaa palkkaluokkiin tai tuntitaksoihin esimerkiksi koulutuksellisissa tehtävissä, mutta se voi olla myös painava peruste erilaisissa vapaammissa palkkaneuvotte- luissa. Tämän lisäksi tutkinto voi olla myös itsessään unelma ja elämän merkkipaalu, kuten yksi vastaaja toi esille. Tutkinto voi näin olla henkilökohtainen todiste osaamisesta, elämässä pärjäämisestä ja ammatti-identiteetistä.

Kolmas ennalta hahmottamani toiveiden aihealue liittyy teknologian muutosnopeuteen ja kentällä toimivien henkilöiden taitojen päivittämisen tarpeeseen. Tämä alue nousi hyvin selkeästi esiin useilla vastaajilla. Toiveissa tulevat esiin laajasti tietotekniset valmiudet, valopöytäohjelmointi ja ohjelmistojen käyttäminen digitaalisessa suunnittelussa. Kysely- vastauksissa ei tullut esiin alueita, jotka ovat muuten nousseet esille viime vuosien valin- taprosessissa. Tällaisia teknologisia alueita ovat kulttuurituotantojen kentällä yleisesti käytössä oleva videoprojisointi, mutta myös pelillisen ajattelun sekä lisätyn (*augmented reality*), virtuaalisen (*virtual reality*) ja sekoitetun (*mixed reality*) todellisuuden mahdollisuu- det ovat nousseet laajemmin esille. Neljäs hahmottamani toivotun koulutuksen alue ei noussut ensimmäisen kysymyksen vastauksissa lainkaan. Valosuunnittelun laajentumi- seen esittävien taiteiden ulkopuolisiin ympäristöihin, esimerkiksi kuvataiteen sekä museo-





**Sofia Palillon Valo kuvataiteena -kurssilla syntynyt teos Bubble Effect (2019), joka oli esillä LuxHelsinki-näyttelyssä.**

ja arkkitehtuurivalaistuksen alueelle, nousi joillain vastaajilla tosin esiin myöhemmissä kysymyksissä. Palaan tähän havaintoon vielä myöhemmin pohtiessani kyselyn yllätyksiä.

Kysymys, saivatko maisteriopinnot suorittaneet odotustensa mukaista oppia, on myös koulutuksen järjestäjän kannalta oleellinen. Kyselyn alumnit ovat opiskelleet eri aikoina ja eri opetussuunnitelmien aikana, mikä vaikuttaa väistämättä vastauksiin. Itselleni oli lohdullista kuulla, että kaikki vastaajat vastasivat jokseenkin myöntävästi. Kolme kertoi odotusten toteutuneen osittain. Puuttumaan jääneet aihealueet liittyivät yhdellä vastaajalla turvallisuusjohtamiseen ja toisella jatko-opintovalmiuksiin ja erillisyyteen muiden osa-alueiden kanssaopiskelijoista. Jälkimmäinen näkökulma on ymmärrettävä, koska hänen opiskeluai-





**Arkkitehtuurivalaistuskurssin Guerilla-valaistusillan osallistujakuva vuodelta 2018.**

kansa toteutui Vässin Tampereen vuosina. Toinen vastaaja koki, että hänen taiteellinen identiteettinsä ei vahvistunut opiskeluaikana aivan odotusten mukaisesti. Silti hän koki saaneensa paljon kontakteja. Myös opiskelutovereiden kiinnostusten moninaisuus helpotti painetta ahtautua vain yhdenlaiseen valosuunnittelijan muottiin. Yksi vastaaja kertoi jääneensä paitsi teknisistä valmiuksista, mutta saaneensa tilalle tärkeämmäksi kokemaansa taiteellista ja henkistä pääomaa. Eräs alumni koki periaatteessa saaneensa sen, mitä odotti, mutta samaan hengenvetoon toteaa monien kurssien jääneen ”pintaraapaisuiksi”. Hän olisi kaivannut erityisesti ohjelmointiin liittyviin kurseihin jatkokursseja. Loput vastaajat kokivat saaneensa opinnoiltaan odotustensa lisäksi enemmän muuta.

Vastaajien pohtiessa opintojen antia he nostivat omalta kohdaltaan esille myös sen puutteita, kuten edellä on jo kuvattu. Maisteriopinnoissa aikuisopiskelijan taustat ja tarpeet ovat selvästi yksilöllisiä, mutta samalla täyttymättä jääneet odotukset ovat kiinnostavia myös laajemmin täydennyskoulutuksen näkökulmasta. Samalla kun alumnit miettivät opintojensa antia kyselyssä, he liukuivat osittain kolmannen kysymyksen alueelle eli siihen, miten he opintojen jälkeen vielä kaipaavat täydentävää koulutusta. Useat vastaajat nostivat edelleen esille teknisen osaamisen päivittämisen. Esiin nousi esimerkiksi perusteltu ajatus huomioida vapaan kentän budjettitodellisuus käytettävien välineiden tasolla. Mikäli aina ei yksinkertaisesti ole rahaa ostaa tai vuokrata tarvitsemaansa kalustoa, ”epätavanomaisten” välineiden osaaminen nousee arvoonsa.

Tämä muistuttaa jossain määrin Utrechtin taideyliopiston (HKU) teatteriteknisen opetuksen periaatetta skenografian opetuksessa. Siellä vuorovaikutteisten medioiden opettajana pitkään toiminut mediasuunnittelija ja -tutkija Joris Weijdom on kertonut, miten he pyrkivät välttämään liiallista riippuvaisuutta kalliista laitteistojärjestelmistä esimerkiksi valon, äänen ja median ohjauksen suhteen. Studio-opetuksessa käytetään esimerkiksi Isadoran tai Touch designerin kaltaisia tietokonepohjaisia ohjelmoitavia av-alustoja, joita opiskelijoiden on mahdollista hankkia itselleen myös opintojen jälkeen. Samalla graafinen käyttöliittymä mahdollistaa av-kytkentöjen tekemisen ja vuorovaikutuksellisuuden hahmottamisen kokemattomankin opiskelijan näkökulmasta verrattuna koodipohjaisiin järjestelmiin. Weijdom puhuu protyyppi-ajattelusta, jossa järjestelmä opettaa toiminnallisen puolen lisäksi myös esitysteknologian ja esityksen käsitteitä, metaforia ja toimintamekanismeja. Tämä kytkettävyyden ymmärrys vaikuttaa opiskelijaan pitkäkestoisemmin, vaikka ohjelmat voivat muuttua myöhemmin<sup>17</sup>. (Weijdom 2021.)

Suhteessa tähän Metropolian kyselystä nousee esiin mielenkiintoinen havainto: esitysteknisen alan osaamisrepertuaari on haasteellinen laajan laite- ja ohjelmistopaletin vuoksi. Jos laitteistot poikkeavat toisistaan paljon eri työpaikoissa, osaamisen soveltaminen nousee oleelliseksi kysymykseksi (Aalto & Sarpola 2019, 54–55). Samalla se asettaa ison haasteen juurikin koulutukselle. Mitä järjestelmiä, alustoja ja ohjelmistoja kannattaa opettaa, mikäli niiden elinkaari voi olla lyhyt, päivitykset harppaavat isoja askeleita ja työpaikka- tai keikkakohtaisesti ne eivät ole käytössä? Utrechtin esimerkki liittyy osaltaan tähän haasteeseen pyrkiä löytämään tekijöille pitkäikäisiä työkaluja, joiden käyttöliittymä säilyy tutumpana ja jotka ovat silti kytkettävissä kiinteämpiin järjestelmiin. Kyse on myös opettellun taidon soveltamisesta. Tämä ajattelu liittyy toki instituutioiden välissä liikkuvaan, itsetyöllistävään työkuulttuuriin, joka on tyypillistä hollantilaisessa esittävien taiteiden kontekstissa. Suomalaisella kulttuurialalla on myös selvää, että oppilaitoslisenssien päättyessä ja koulun laitevaraston ovien sulkeutuessa erityisesti vapaalla kentällä työskentelyssä käytetään työkaluja, joihin on varaa. Vaihtoehtoisten, avoimempien ja erityisesti edullisimpien standardien hyödyntäminen on yksi selviytymiskeino.

Eräs alumni ei kokenut itse tarvitsevansa tällä hetkellä lisäkoulutusta, mutta kertoo huomanneensa erityisesti digitaalisten taitojen alueella koulutustarvetta muiden kaltaistensa

---

17 On huomattava, että HKU:n skenografian maisterikoulutus ei tähtää täsmällisesti määriteltyyn tekniseen ammatilliseen taitoon tai ammatinkuvaan, sillä mitkä tahansa ympäristöt voidaan muuttaa teatterilliseksi ympäristöksi. Kandidaattitasoinen ”Interactive Performance Design” -koulutus tarjoaa enemmän teknologista opetusta, mutta jättää myös tarkan ammatinkuvan määrittelemättä. Työllistymisen ajatellaan toteutuvan esimerkiksi digitaalisen suunnittelijan ja taiteilijan roolissa, mutta myös installaatioiden, tapahtumien tai museoiden vuorovaikutussuunnittelun ja VR-suunnittelun alueilla. (HKU 2021.)

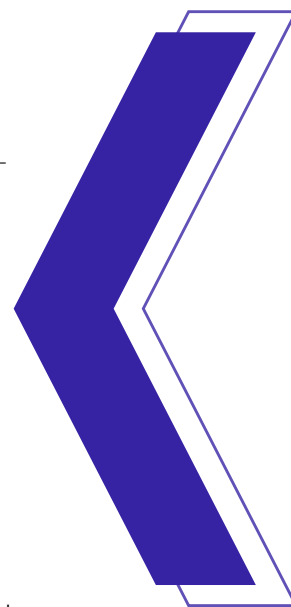
kohdalla, joiden omasta opiskelusta on jo aikaa. Sama vastaaja näki omalla kohdallaan hyväksi vaihtoehdoksi myös ammattikorkeakoulujen ja avoimien yliopistojen täydennys- ja alanvaihtokoulutukset. Myös toinen alumni nosti esille huolen täydennyskoulutustarpeen kasvusta.

Toinen vahvasti esille noussut alue liittyy monitahoisesti osaamisen sisällölliseen syventämiseen ja itsensä kehittämiseen. Yksi vastaaja mietti jatko-opintoja mahdollisuutena uuteen vaiheeseen elämässä. Eräs vastaaja pohti mahdollisuutta säilyttää utelias ja vastoinkäymisistä lannistumaton asenne myös opintojen jälkeen. Samalla hän mietti, onko kyse enemmän työelämätaidoista, ”ihmistaidoista”, ”oman mielen hallintakeinosta”, ”itsenäisen työn tekemisen taidoista” vai ”teknisen tai taiteellisen luovan työn tekemisen taidoista”. Hän päätyy pohdinnassaan kaipaamaan kurssia, jossa saisi reflektoida omaa työtään, sitä, miten ja miksi hän tekee ratkaisuja.

Toinen alumni nosti esiin saman itsereflektion tarpeen, mutta ei kaivannut siihen erillistä kurssia. Hän arveli jo oman valosuunnittelun tyylin tai -käsitusten pohtimisen kirjoittamisen avulla tarjoavan välttämättömän pysähtymisen projektiputkessa. Jo kyselyyn vastaaminen oli auttanut häntä pysähtymään oman tulevaisuuden suunnan miettimiseen. Hänen mielestään sinänsä tervetulleet ammatilliset yhteisöt tai foorumit sortuvat pinnalliseen keskusteluun tekniikasta tai henkilökohtaisten tunteiden määrittämään naiviin ”populismiin”. Vastaaja kaipasi näihin keskusteluihin enemmän filosofisia tai tieteellisiä näkökulmia. Toisenkin alumni kaipasi taidefilosofiaa, ja kolmas nosti esiin samankaltaista ajatusta alumni kollegiaalisesta täydentävän opiskelun foorumista. Hän toi esiin myös kiinnostuksensa avoimiin luentoihin, jotka pitäisivät kentällä toimivat kartalla valosuunnittelun koulutuksen ajankohtaisesta sisällöstä ja tutkimuksesta.

Mitä tulee avoimeen luentotarjontaan, valo- ja äänisuunnittelun koulutusohjelmat ovat esimerkiksi jo neljänä vuonna järjestäneet joulukuussa kaksipäiväisen VES-seminaarin (VES 2020), jonka luennot ja keskustelut ovat kaikille avoimia. Seminaarin tarkoitus on tarttua opetuksen sisällöissä esiin nousseisiin ajankohtaisiin näkökulmiin ja syventää niitä myös kansainvälisten asiantuntijavieraiden avulla. Se on myös yksi tapa rakentaa kansainvälisiä yhteyksiä, joita yksi vastaajista mietti suhteessa alan kansainvälistymiseen osana laajempia globaaleja työmarkkinoita.

Kyselyvastauksissa ei vaikuta olevan suuria yllätyksiä verrattuna käsitykseeni koulutuksellisista toiveista. Ekologiset kysymykset eivät tulleet esiin, vaikka Taideyliopistossa aihepiiri





**Kalle Rasinkankaan (kuvassa) virtuaalisia ja vuorovaikuttavia teoksia esittelevä lopputyöinstallaatio *Experience Horizon* (2019). Näyttely oli osa VES-seminaaria *Unstable constellations - the spheres of sociotechnical and digital knowledge in performance making*.**

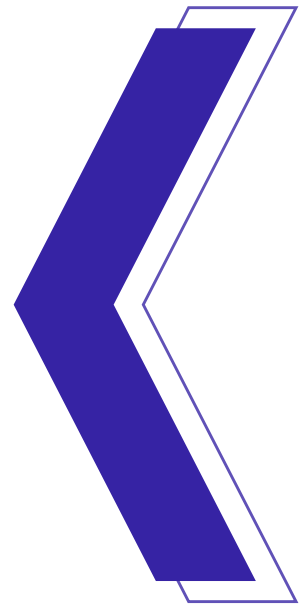
on selvästi noussut tietoisuuteen. Tämä johtuu todennäköisesti osin siitä, että monien vastaajien opinnoista on jo aikaa. Tässä kohtaa palaan aiempaan havaintooni laaja-alaisuuden saamasta vähäisestä roolista kyselyvastauksissa. Olen yllättynyt, miten vähän maisterikoulutuksen laaja-alaisuutta kommentoitiin suhteessa valosuunnittelun ammatillisen kentän soveltaviin alueisiin. Tässä on selvä ristiriita verrattuna omaan kokemukseeni: ammatillisen osaamisen laajentaminen nousee usein esiin maisterihakijoiden toiveissa. Asia kiinnittää huomioni myös siksi, että Metropolian kysely viittasi monialaisen ammattiosaamisen puutteellisuuteen kentällä, ja siksi osaamisen laajentamisen olisi kuvitellut nousevan esille enemmän alumnien vastauksissa. (Aalto & Sarpola 2019, 93.) Ainoastaan yksi alumni mainitsi valotaiteen ja tapahtumavalaistuksen osana ammatillisen työkentän laaja-alaisuutta.

Esiin nousi myös toinen kiinnostava ristiriitaisuus. Eräs vastaaja kertoi ihmetelleensä, miten paljon opiskelijakollegoita kiinnostivat perinteisen teatterivalosuunnittelun ulkopuoliset alueet, ja mietti, miksi tämä vaikutti olevan yleistä erityisesti kandidaattikoulutuksen Teatterikorkeakoulussa suorittaneilla. Esiin noussut huomio on kiinnostava. Aiheut-



taako Teatterikorkeakoulun kandidikoulutuksen keskittyminen teatterin tekemisen perustaitojen saavuttamiseen vastareaktion maisteriin jatkettaessa? Mikä suhteessa valosuunnitteluun teatterin viitekehyksessä happanee siinä määrin, että edellä mainittu vastaaja kertoo laitosteattereiden näyttäytyvän osalle opiskelijoista epäkiinnostavana työkenttänä? Vai kertooko se halusta laajentaa osaamista teatteria laajemmalle työkentälle?

Pitäen mielessä, että kyselyni vastaukset eivät anna tarkkaa tilastollista kuvaa kaikista opiskelijoista, yleinen ajatus siitä, että valosuunnittelun työkenttä laajentuu, saa särön. Tapahtuuko laajenemisen myötä myös supistumista? Mikäli laitosteatterisektori ei houkuttele pitkään opiskelleita, ketkä instituutioissa tulevaisuudessa työskentelevät? Suoraan maisteriin hyväksytyillä ei vastausten perusteel-



**Q-teatterin näytelmästä *Medusan huone* (2019). Valosuunnittelu Ada Halonen. Kuvassa Katja Küttner ja Tommi Korpela.**

la näyttänyt esiintyvän laitosteatteerikamoa. Kenties tähän vaikutti se, että heillä oli joko aiempaa koulutustaustaa tai työkokemusta kentällä tai näiden yhdistelmää. Kandiopiskelijoiden omakohtaista kokemusta laitosteatteerin arjesta pyritään rakentamaan kolmannelle opintovuodelle ajoittuvalla assisteerausjaksolla. Jos Teatterikorkeakoulun opiskelijatutkintoja lukuun ottamatta muita kokemuksia ei ole, yksi kokemus voi olla käänteentekevä moneen suuntaan. Toisaalta havainto voi olla hetkellinen myrsky vesilasissa; pienissä vuosikursseissa yhdenkin opiskelijan kokemukset vaikuttavat muihin. Se, että opiskelija laajentaa osaamista maisteriopinnoissa teatterin laidoille tai niiden ulkopuolelle, ei välttämättä tarkoita pysyvää etäisyyden ottamista. Hän voi valmistuttuaan palata teatterin pariin. Kiinnostavaa on, näkyykö ilmiö pitkällä aikavälillä ja millaiseksi esittävien taiteiden työkenttä kehittyi tulevaisuudessa.

Suuret ikäluokat ovat jo eläköityneet, ja 1960-luvulla syntyneiden seuraava suuri kohortti on pian eläköitymässä. StageRight-koulutustarvekyselyn ajankohdassa 9 % esitys-, teatteri- ja tapahtumatekniikka-alan vastaajista oli ylittänyt 56 vuotta, mutta ikähaarukassa 46–55 vastaajia oli jo 24 % (Aalto & Sarpola 2019, 18). Näin ollen yli kolmannes alalla nyt työskentelevistä eläköityy viimeistään 20 vuoden sisällä. Sinä aikana on varmasti luvassa vielä lukemattomia ohjelmistopäivityksiä, järjestelmien ja laitteiden muutoksia sekä kulttuurisia muutoksia. Opittavaa varmasti riittää – myös nuorempien ikäryhmien tulevaisuudessa.



**Tomi Humalisto** on koulutustaustaltaan valosuunnittelija (TeM) ja taidekasvattaja (TaM). Hän on freelancer-vuosien, jatko-opintojen ja taiteellisen tohtorintutkimnon (TeT) suorittamisen jälkeen työskennellyt valosuunnittelun professorina ja koulutusohjelmajohtajana Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa.

## Lähteet

- Aalto, T. & Sarpola, K. 2019. *Oikeaa osaamista stagella? – StageRight-koulutustarvekyselyn tulokset*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu. TAITO-sarja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-185-1>. Luettu 1.12.2020.
- Anttila, A.-H. & Suoranta, A. (toim.). 2001. *Ammattia oppimassa*. Vantaa: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Saatavana osoitteessa: <http://hdl.handle.net/10224/4780>. Luettu 13.12.2020.
- Helsingin Sanomat 1963. Teatterinsa hyvä haltija. Jalmari Alppivuori 75 v. Julkaistu 20.2.1963. Teatterimuseon arkisto, Teatteri- ja tanssitaiteen lehtileikekoelma TeaMA1530.
- Humalisto, T. 2012. *Toisin tehtyä, toisin nähtyä*. Väitöskirja. Acta Scenica. Teatterikorkeakoulu.
- Humalisto, T. 2020. Sähköpostikysely suoraan valosuunnittelun maisterikoulutuksen hakeneille alumneille. Helsinki. 2.–18.12.2020. (Aineisto tekijän hallussa.)
- HKU. University of the Arts Utrecht. Teatterialan koulutus. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.hku.nl/en/study-at-hku/theatre>. Luettu 5.1.2020.
- Kaarninen, M. 2001. *Ammattia vai perhettä varten*. Tyttöjen ammattikoulutus 1920–30-luvulla. Teoksessa *Ammattia oppimassa*. Toim. Anttila & Suoranta (toim.): *Työväen perinteen ja historian tutkimuksen seura*.
- Laukia, J. 2013. *Tavoitteena sivistynyt kansalainen ja työntekijä*. Ammattikoulu Suomessa 1899–1987. Väitöskirja. Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta. PDF-dokumentti. Saatavana osoitteessa: <https://core.ac.uk/download/pdf/18616355.pdf>. Luettu 12.12.2020.
- Rautiainen, P. & Roiha, T. 2015. *Taidealojen korkeakoulutus Suomessa*. Cuporen verkkojulkaisu 30. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö. Saatavana osoitteessa: [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taidealojen\\_korkeakoulutus\\_suomessa.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taidealojen_korkeakoulutus_suomessa.pdf). Luettu 29.12.2020.
- SIL. Sähköinsinöörien järjestö. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.sil.fi/sil/silin-historia/>. Luettu 13.12.2020.
- Solin, O. & Haapanen, M. 2018. *Tietoa, taitoa Turun kautta koko maahan... Turun kaupungin ammatilliset oppilaitokset ja niiden edeltäjät vuoteen 2018*. Verkkojulkaisu. Turun kaupunki. Saatavana osoitteessa: [https://issuu.com/turun\\_kasvatus\\_ja\\_opetustoimi/docs/tietoa\\_taitoa\\_2018](https://issuu.com/turun_kasvatus_ja_opetustoimi/docs/tietoa_taitoa_2018). Luettu 1.12.2020.
- TAMK Mediapolis (TTVO) / blogi 2014–2019. Saatavana osoitteessa: <http://tamk-ttvo.blogspot.com/p/tampereen-ammattikorkeakoulu-taide-ja.html>. Luettu 1.12.2020.
- TES. Teatterialan työehtosopimus 2018–2020. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2018/05/teates2018-2020.pdf>. Luettu 29.12.2020.
- Weijdom, J. 2021. *Etäkeskustelu Utrechтин taideyliopiston vuorovaikutteisen median opettajan ja tutkijan kanssa*. 5.1.2021. Utrecht, Helsinki.
- VES. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.uniarts.fi/projektit/ves-vuorovaikutteisuus-esityssuunnittelussa/>. Luettu 29.12.2020.

## Resilienssi – esitystekniikan tulevaisuus suhteessa osaamiseen

### Epävarmuuden sankarit

Se tunne, kun edessä on vieras tiski ja tuntematon bändi tai koskaan näkemätön näytelmä. Ja joku vieressä sanoo, että ”ei ole ketään muuta ajamaan tätä”. Hiipivä kauhu. Halu suojella esitystä lavalla. Ammattiylpeys. Halu säilyttää katsojien illuusio, että kaikki toimii ihan niin kuin pitääkin. Moni lukija lie elänyt tuon tunteen, ellei todellisessa elämässä niin painajaisissaan. Pienempiä esimerkkejä samasta tunteesta ja tilanteesta löytyy lähes joka viikko. Ettei ihan tiedä, mitä tapahtuu, kun kokeilee painaa jotain nappia, avaa jonkun ruuvien tai vähentää katsojamäärän puoleen.

Väitän, että ammattilaisia ovat ne, jotka oppivat elämään tuon tunteen kanssa. Tunteen siitä, ettei ihan tiedä, mitä seuraavaksi tapahtuu, mutta tietää omat mahdollisuutensa vaikuttaa tapahtumiin niin selkeästi, että ei murehdi liikoja. Ja että jonkin yllättävän tilanteen jälkeen varautuu seuraavaa mahdollista kertaa varten ja selviää siitä helposti ja nopeasti. Tuossa taidossa on kyse resilienssistä, ja pohdin tässä artikkelissa, miksi se kuuluu olennaisena osana nimenomaan esitys- ja tapahtumatekniikka-alan ammattilaisten ydinosaamiseen. Pohdin myös, voiko resilienssiä opettaa sekä miten koulutuksen painopiste tulevaisuudessa siirtyy teknisistä taidoista nimenomaan resilienssin kaltaisten psykologisten ominaisuuksien vahvistamiseen.

## Esitys- ja tapahtumatekniikka-ala resilientinä soveltajana

Resilienssi on noussut koronan myötä kuumaksi aiheeksi monella alalla. Esimerkiksi Suomen Punainen Risti merkitsi resilienssin ja sen kehittämisen jo 2017 kokonaisvalmiutensa kehittämissuunnitelmaan yhtenä toimintansa kulmakivistä (Suomen Punainen Risti 2017). Termiä voidaan soveltaa yksilön, yhteisön, organisaation tai yhteiskunnan tasolla, mutta tämän kirjoituksen puitteissa tarkastelen resilienssiä nimenomaan ammatillisen yksilön ja työyhteisön näkökulman kautta. Työterveyslaitoksen mukaan resilienssissä on kyse joustavuudesta, soveltamisesta ja ennakoinnista, sillä asiat menevät harvoin juuri niin kuin suunniteltiin (Työterveyslaitos).

Resilienssillä tarkoitetaan siis yksilön tai työyhteisön kykyä mukautua äkkinäisiin muutoksiin ja taitoa oppia jo koetuista vastoinkäymisistä sekä pyrkimystä rakentaa ennakointia tulevia koitoksia varten. Siis sitä, ettei nosta käsiä ylös, kun sähköt menevät koko keikkapaikasta, vaan vie artistille tyynesti akkuvalaisimen etuvaloksi ja menee kokeilemaan, josko pääsulake pysyy ylhäällä. Sitran Timo Hämäläisen ja Katri Vatajan mukaan resilienssissä ei ole kysymys ainoastaan puskurointikyvystä suhteessa muutokseen vaan myös mukautumis- ja muokkautumiskyvystä, taidosta hyväksyä muutos ja nähdä siinä itselleen hyödyllisiä tarttumapintoja (Hämäläinen & Vataja 2020).

**Vuoden 1971 Ruisrockin lavan luovasti sovellettua ääni- ja valotekniikkaa sekä lavarakenteita (Lehtola 2019).**



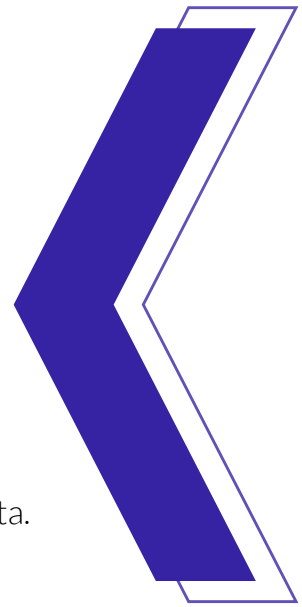
Esitys- ja tapahtumatekniikka on soveltamisen keskiössä. Tämä näkyy erityisen hyvin siinä, miten koko ala on syntynyt tarpeesta tuottaa suurempia ja parempia yleisötilaisuuksia ottamalla käyttöön muiden alojen välineitä ja soveltaen niitä esitystekniikan käyttöön. Trussit ovat alun perin rakennusteollisuudesta, teatterien köysistöt ja vastapainot purjelaivojen perua, oletettavasti samoin kuin kiipeilyköydet. Langaton teknologia on tullut esitystekniikan osaksi radiolähettimien, internetin ja kännyköiden kylkiäisenä. Ala on otollinen uuden soveltamiselle ja asioiden yhteen tuomiselle, sillä se on läheisesti liitoksissa kehittyvän teknologian kanssa. Ketteryys on alan ytimessä, vaikka kuinka olisi sellainen olo, että vanhat jäärät tekevät samalla lailla kuin aina ennenkin. Todellisuudessa kehitys on niin nopeaa, että jokaisen tekijäsukupolven on kehityttävä työuransa aikana hurjasti sekä laitteiden tuntemuksessa että työn muotojen muuttuessa.

## Soveltamisen oppiminen

Jo esitys- ja tapahtumatekniikan toisen asteen koulutuksen alakuvaukset kertovat tuleville opiskelijoille joustavuuden, luovuuden ja ideointikyvyn tärkeästä merkityksestä alalla toimimiselle (Riveria). Tämä viittaa siihen, että alalle toivotaan hakeutuvan jo valmiiksi resiliентtejä tekijöitä, joiden selviämistä haastavissa tilanteissa on helppo hioa eteenpäin. Koko tapahtumatekniikka-ala on kehittynyt resiliентtien yksilöiden tekojen kautta. Suomen esitystekniikan alan kehittymiseen on varmasti ollut suurena vaikuttimena varsin kattava valtionrahoitteisten teatterien verkosto, korkea tekninen vaatimustaso sekä Suomelle tyypillisten kesäfestivaalien suuri määrä ja pitkä historia (Valkonen & Valkonen 1994). Festivaaliympäristössä on kysymys väliaikaisen rakennelman luomisesta lyhyessä ajassa suuren paineen alaisena. Ennakointi, joustaminen ja toistuvan tapahtuman iteratiivinen kehittäminen samojen tekijöiden toimesta ovat kuin itsestään luoneet myös tekniikan alan resiliентtejä osaajia kentälle.

Mutta voiko resilienssiä oppia muuten kuin todellisissa tilanteissa? Esitys-, teatteri- ja tapahtumatekniikka eivät enää nykyään – toisin kuin 1970-luvulla – ole sen varassa, että alalle tullaan kaverin avuksi ja opitaan kokeneemmilta tekijöiltä. Eikä alalle toivottavasti hakeuduta enää sen takia, että “kun en osaa näytellä enkä soittaa enkä laulaa niin menen teknikoksi”. Helsingissä on koulutettu ammattikorkeakoulutasolla esitystekniikan osaajia vuodesta 2008 (Arola 2008). Suomen ensimmäinen taiteen ja viestinnän oppilaitos perustettiin Tampereelle vuonna 1991 (Ahola 1991). Yliopistotasoinen valo- ja äänisuunnittelun koulutus alkoi Tampereella jo vuonna 1986 (Yle 2006).

Ennen virallisten koulutuspolkujen syntymää alalle on opittu oletettavasti mestari–kisälli-periaatteella, seuraamalla ja oppimalla kokeneemilta tekijöiltä itse työssä. Tosimaailman tilanteissa yllättäviin tilanteisiin mukautumisen oppiminen onnistui aikanaan helposti, mutta onko yllättäviä ja mukautumista vaativia tilanteita mahdollista luoda keinotekoisesti, niin että oppijan resilienssiä voi kasvattaa? Simuloidujen tai todellisten tilanteiden käyttö opetuksessa on alan luonteen ja mestari–kisälli-historian tähden ainakin edelleen merkittävä osa opetusta.



## **Festarien ja katastrofialueiden yllättävät samankaltaisuudet**

Olemassaolevien resurssien ja materiaalin soveltaminen käyttöön on tapahtumatekniikan ydinosaamista. Sama osaaminen on luonnollisesti kelpo valuuttaa monella muullakin alalla. Mielenkiintoinen esimerkki löytyy Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijöiden vaatimuksista: tekniseltä henkilökunnalta vaaditaan sekä hyviä ryhmätyötaitoja että joustavuutta, omatoimisuutta ja kykyä soveltaa omaa osaamistaan sekä käytettävissä olevia välineitä haastavissa olosuhteissa (Suomen Punainen Risti). Festivaalien tapahtumatekniikan ja luonnonmullistusten kriisikeskusten infran rakentamisen vertaaminen toisiinsa tuntuu lähtökohtaisesti kyseenalaiselta, mutta tekniikan toiminnot kohteissa ovat pitkälti samantyyppisiä: ihmisten perustarpeiden tyydyttäminen, ihmisvirtojen ohjailu, turvallisuus ja informaation kulun mahdollistaminen.

Organisaatioina sekä Suomen Punainen Risti että mikä tahansa suurta tapahtumaa tuottava organisaatio haluavat taata autettavien tai asiakkaiden turvallisuuden ja luoda vastavuoroisen luottamuksen. Nämä molemmat syntyvät nopean toiminnan, varautumisen ja ammattitaitoisten tekijöiden yhdistelmästä. Punaisen Ristin ja tapahtuma-alan vertailu keskenään toimii myös konkreettisenä esimerkkinä siitä, miten alan tekijöiden osaaminen on jo nyt helposti sovellettavissa myös muihin tarkoituksiin heidän itse niin halutessaan. Vaikka nyt koronan keskellä Tapahtumateollisuus ry:llä on omakin lehmä ojassa, että tapahtumia saataisiin taas järjestettyä, niin avaus tapahtumateollisuuden avusta rokotejakelun ja -tilojen järjestämiseksi (Helsingin Sanomat 2020) on hyvä esimerkki siitä, miten esimerkiksi tämän kaltaisissa poikkeuksellisissa tilanteissa logistiikan, ihmisjoukkojen ja järjestämisen ammattilaisten osaamisesta voi olla hyötyä myös varsinaisen ydinalan ulkopuolella.

## Oppimisen ja opettamisen murros

Tulevaisuuden tutkimustalo Sitran Megatrendit 2020 -julkaisussa (2020, 46) merkittäviksi tulevaisuuden trendeiksi nostetaan uuden oppiminen, luovuus, kokonaisuuksien hahmottaminen ja taitojen merkitys. Myös perinteiset työnantajan ja työntekijän väliset suhteet tulevat haastetuiksi erityyppisten työn organisoitumisen muotojen lisätessä merkitystään: on osa-aikaisia yrittäjiä, eläkeläisfreelancereita ja projektinomadeja. Olen kuullut nykyammattikorkeakoulujen opetusta kritisoitavan täydennyskoulutettavien taholta sanoin: "Opettajat eivät enää opeta mitään, vaan opiskelijat opettavat toisiaan." On kysymys perustavanlaatuisesta muutoksesta koulutusparadigmassa suhteessa entiseen.

Tulevaisuusmallit edellyttävät ketteryuden ja resilienssin kaltaisten taitojen oppimista tiedon ja jopa osaamisen sijaan. On tärkeämpää tietää, miten oppia uutta ja mistä tai keneltä hakea tietoa, kuin osata kaikki itse. Teknologisen muutoksen hyökyäallon harjalla opettajien ei ole mahdollista sekä osata että opettaa uusinta teknologiaa, he voivat vain fasilitoida oppimistapahtuman optimaaliseksi. Yksi malli uuden oppimiseen on täydennyskoulutettavan kritisoima verkostomainen oppiminen yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa. Koulutuksen kuplan sisään soisin myös kuuluvan mahdollisuuden tehdä virheitä, kokeilla ja olla väärässä rakentavassa ja ymmärtävässä ilmapiirissä, sillä kentällä mokaaminen esimerkiksi turvallisuudessa voi pahimmillaan johtaa korvaamattomiin onnettomuuksiin. Verkostojen voimana ovat myös kollegoiden välinen tiedon- ja osaamisenvaihto. Toissa päivänä yksi opiskelutoveri kyseli yhteisessä ryhmässä ledivirtalähteistä niitä paremmin tuntevilta, pari viikkoa sitten vinkkasin samaan ryhmään työhyvinvointiluennosta ja apurahawebinaarista.

Koulutuksen merkitys on kollegiaalisten verkostojen vahvistamisessa erittäin tärkeä. Tuntuu väärältä edes sanoa, että yksi koulutuksen perustehtävistä on tutustuttaa opiskelija muihin alan tekijöihin, jotta hänellä on tulevaisuudessa joku keltä kysyä. Olemme siirtyneet mestari-kisälli-maailmasta monisolmuiseen kollegaverkostojen maailmaan. Haiden katsellemme muiden alojen työpaikkailmoituksia, sillä kuten tiedämme, vain harva oman alan avoin työpaikka tulee ikinä julkaistuksi missään avoimessa haussa. Koulutus on myös astinlauta töiden ja keikkojen äärelle.

## Vaihtoehtoisia oppimisen polkuja

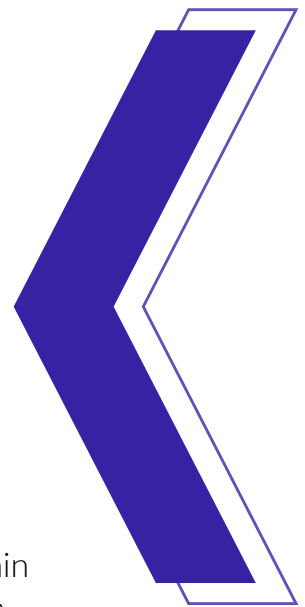
Yksi tapa vastata koulutus- ja ammattikentän muutokseen on pidempien oppimista opettavien tutkintojen ohella tarjota lyhyitä täsmäkursseja pienille oppijaryhmille heille kohdennetuista aiheista. Tämän kaltainen oppiminen edellyttää ymmärrystä omasta henkilökohtaisesta oppijuudesta ja realistista käsitystä omasta osaamisesta sekä sisäistä



motivaatiota sisällön omaksumiseen. Koska täsmäkursseja varten kannattaa olla ajankohtaisesti asiansa osaavaa opetusvoimaa, korostuu pedagogisten valmiuksien kehittäminen laajasti koko esitys- ja tapahtumatekniikan kentän tutkintotavoitteisessa koulutuksessa. Samalla pedagogiset valmiudet palvelevat verkostomaisella kentällä tapahtuvaa oppimista ja mentorointia.

Onko esitys- ja tapahtumatekniikan alan oppiminen menossa samanlaiseen suuntaan kuin Smarter Everyday Youtube-kanavan Destin Sandlinin haastatteleman yhdysvaltalaisen sukellusveneeseen miehistön oppiminen? Sandlin kertoo nähneensä opettamisen ja jatkuvan oppimisen olleen silmiinpistävän yleinen ajanviettotapa sukellusvenevierailunsa aikana (SmarterEveryDay 2020). Toivon vilpittömästi, että monessa paikassa liikkuvia heittämiä avataan silkasta oppimisen ilosta ja vaihdetaan piirikortteja porukalla, vain koska “siinä on sellainen kikka, että sen saa takaisin paikoilleen, näytän sulle”.

Jos minulle itselleni välillä tulee eteen tilanteita, joissa olen hankalan tilanteen edessä, niin pyrin muistuttamaan itseäni, että vaikka en festarikeissejä olekaan työnnellyt, niin olen silti resilientin, sisukkaan historiallisen jatkumon jäsen, jonka ammatilliset esivanhemmat rassasivat höyrymoottorien sisuksia, kiipesivät purjelaivojen tähystyskoreihin ja kokeilivat, miten majakan linseillä saisi enemmän valoa näyttämölle. Steven Spielbergin Jurassic Park -klassikkoelokuvan Lex-sankarin sanoin vakuutan itselleni tiukan paikan tullen, oli kysymys mistä tahansa tilanteesta: “It’s a Unix system, I know this.” Kaikissa systeemeissä ja tilanteissa on aina jotain tuttua, ja niistä on ennenkin selvitty ja, jos ei ole, niin aina on joku, jolle soittaa. Joku teistä.



**Essi Santala** on valosuunnittelija, opettaja ja tuottaja, jonka kiinnostuksen kohteisiin kuuluu taiteellisen työn tekemisen ohessa tulevaisuuden pohdinta, ammatti-identiteettien kehittyminen ja ihmisten osallistaminen, niin esityksissä kuin oppimistapahtumissakin.

## Lähteet

- Ahola, S. 1991. LYHYESTI Taiteen ja viestinnän oppilaitos aloitti Tampereella. *Helsingin Sanomat*. Saatavana osoitteessa: <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000003086099.html>. Luettu 8.2.2021.
- Arola, E. 2008. Esitys- ja teatteritekniikan koulutus alkaa syksyllä Metropoliassa. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia - asiakaslehti kevät 2008. Saatavana: [http://www.aatos.fi/xxx/Strada\\_0108\\_netti.pdf](http://www.aatos.fi/xxx/Strada_0108_netti.pdf). Luettu 18.2.2021.
- Dufva, M. 2020. Sitran selvityksiä 162 Megatrendit 2020. Sitra. Saatavana osoitteessa: <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>. Luettu 8.2.2021.
- Helsingin Sanomat 2020. Tapahtuma-ala voi auttaa rokotusten järjestämisessä. Mieliopikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000007694677.html>. Luettu 8.2.2021.
- Hämäläinen, T. & Vataja, K. 2020. Korona paljasti yhteiskunnan haavoittuvuuden. Artikkelit. Saatavana osoitteessa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/korona-paljasti-yhteiskunnan-haavoittuvuuden/>. Luettu 31.1.2021.
- Lehtola, P. 2019. Ruisrock, rauha ja rakkaus. Puoli vuosisataa festarijättiäistä. Yle Elävä arkisto. Saatavana osoitteessa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/07/04/ruisrock-rauha-ja-rakkaus-puoli-vuosisataa-festarijattilaista#1980-luku>. Luettu 19.12.2020.
- Manninen, A. 1994. Taide- ja viestintä-oppilaitos aloittaa Helsingissä medianomikoulutuksen. *Helsingin Sanomat*. Saatavana osoitteessa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000003312482.html>. Luettu 8.2.2021.
- Riveria. Mediapalvelujen toteuttaja, esitys- ja teatteritekniikka. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.riveria.fi/hakijalle/perustutkinnot/mediapalvelujen-toteuttaja-teatteri-ja-esitystekniikka/>. Luettu 19.12.2020.
- SmarterEveryDay 2020. Boarding a US NAVY NUCLEAR SUBMARINE in the Arctic - Smarter Every Day 240. Video. Saatavana osoitteessa: <https://youtu.be/RXXMJAU6vY8?t=1200>. Luettu 8.2.2021.
- Suomen Punainen Risti 2017. Suunnitelma Suomen Punaisen Ristin kokonaisvalmiuden kehittämiseen. PDF-tiedosto. Saatavana osoitteessa: [https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/SPR%20Kokonaisvalmiuden%20kehitt%C3%A4minen\\_%2018042017%20%28002%29.pdf](https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/SPR%20Kokonaisvalmiuden%20kehitt%C3%A4minen_%2018042017%20%28002%29.pdf). Luettu 31.1.2021.
- Suomen Punainen Risti. Työtehtäviä ja niiden vaatimuksia. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.punainenristi.fi/tule-mukaan/avustustyontekijaksi/tyotehtavat-ja-niiden-vaatimukset>. Luettu 20.12.2020.
- Työterveyslaitos. Mitä on resilienssi? Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>. Luettu 19.12.2020.
- Valkonen, Kaija & Valkonen, Markku 1994. Suomalaiset kesäjuhlat syntyvät – suomalaisten festivaalien historiaa alkuaajoista 1990-luvulle. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <http://www.festivals.fi/historia/#.X935N0kzbOS>. Luettu 19.12.2020.
- Yleisradio 2006. Teatterikorkeakoulu keskittää opetustaan Helsinkiin. Saatavana osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-5222463>. Luettu 8.2.2021.

## Ruoskan heiluttajasta kokonaisuuksien hahmottajaksi: Esihenkilötaidot 2020-luvulla

Esittävässä taiteissa viime vuosina tapahtunut työkuulttuurin murros on vaikuttanut esihenkilöiden työnkuvaan ja vaadittaviin taitoihin suuresti. Tämä asettaa haasteita ja toiveita esitys- ja tapahtumatekniikan täydennyskoulutukselle. Tämä artikkeli pohtii syitä ja avaa taustoja tähän murrokseen sekä pyrkii antamaan perustelut täydennyskoulutuksen tarpeelle.

### Johdanto

Onko “pomo” se, joka tietää parhaiten? Onko “pomo” se henkilö, jonka pitäisi tietää kaikki mutta joka ei tiedä mitään lopulta? Onko “pomo” se, jota ei koskaan näy näyttämöllä? Mitä isompi “pomo”, sitä vähemmän mukana käytännön työssä ja sitä kautta kadonnut kosketus näyttämötyön käytännön todellisuuteen? Pitävätkö nämä väitteet paikkansa 2020-luvun esitys- ja tapahtumatekniikassa? Entä sitten, kun itse on esihenkilöasemassa? Kuvittelenko vain olevani jotenkin perillä siitä, mitä tapahtuu? Miten paljon persoonamme vaikuttavat siihen, millaisia esihenkilöitä olemme? Miten esihenkilön työssä näkyy viime vuosina selvästi esiin noussut työkuulttuurin murros? Pysin tässä artikkelissa löytämään vastauksia näihin kysymyksiin sekä pohtimaan, mitä tarpeita tämä synnyttää esitys- ja tapahtumatekniikan täydennyskoulutukselle.

Keräsin aineistoa tätä artikkelia varten haastatteleamalla Teatteripalvelu Taidon toimitusjohtajaa Panu Sirkiää ja StageRight-hankkeessa opiskellutta Peppi Arrimoa. Lisäksi

tutustuin aiheen käsittelyyn Metropolian esitys- ja teatteritekniikan opinnäytetöissä viimeisten kymmenen vuoden aikana. Kolmanneksi tärkeäksi lähteeksi nousi Riitta Viitalan ja Eila Jylhän vuonna 2019 julkaisema kirja *Johtaminen – Keskeiset käsitteet, teorat ja trendit* (Jylhä & Viitala 2019). Sain tämän kirjan kautta hyviä näkökulmia johtamisen teoreettisempaan puoleen. Johtajia on aina ollut, mutta viimeisen sadan vuoden aikana tieteellinen johtamistutkimus on vaikuttanut johtamisen käytäntöihin hyvin voimakkaasti erilaisten koulukuntien ja teorioiden kautta. Johtamisen teoreettiseen puoleen on vaikuttanut niin taloustiede, psykologia kuin sosiologia. (Jylhä & Viitala 2019.)

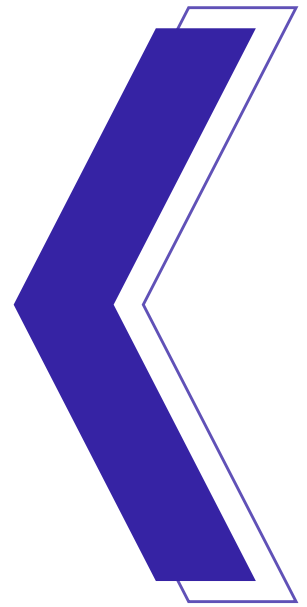
Pohdin aluksi, mitä johtaminen on, ja tämän jälkeen lähden haastattelujen kautta pohtimaan, mitä ovat esihenkilötaidot ja miten työkulttuuri on muuttunut viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Lopuksi esitän ajatuksiani siitä, miten esihenkilötaidot voisivat saada vahvistusta täydennyskoulutuksesta.

## “Pomona” 2000-luvulla

Oma mielikuvani 2000-luvun alkupuolelta esihenkilöistä (tuolloin poikkeuksetta “esimiehistä”) on kliseinen, vähäpuheinen, enemmän tai vähemmän ärjyen käskyttävä tyyppi. Tämä oli malli, jonka itsekin omaksuin, kun jouduin esihenkilöasemaan. Esittävien taiteiden kenttä on ollut murroksessa viimeiset 20 vuotta. Kiinteissä institutionaalisissa teattereissa tuotantotahti on kiristynyt, mutta samalla tiukentunut taloudellinen tilanne on johtanut siihen, että uutta henkilöstöä ei ole palkattu eläköityneiden tilalle. Tämä on näkynyt kaikissa teatteritalojen työntekijäryhmissä. (Paavolainen 2021). Erilaiset organisaatiouudistukset ovat lisänneet erilaisten esihenkilöiden määrää. Samalla osalla kosketus jokapäiväiseen työhön näyttämöllä on kadonnut. Viimeisten vuosien aikana muutosta työkuultuurissa ovat vauhdittaneet esimerkiksi MeToo-liike ja vaatimukset tasa-arvoisemmasta kohtelusta kaikille. Nykyajan esihenkilön on osattava hahmottaa kokonaisuuksia ja ottaa huomioon erilaisten alaisten tarpeet. Esihenkilöllä on oltava esihenkilötaidot hallussa, ja pelkkä “pomona” oleminen ei riitä.

Jylhä ja Viitala (2019) toteavat, että käsitykset johtamisen keskeisistä sisältöalueista sekä hyvän johtajuuden tunnusmerkeistä ovat vaihdelleet aikojen saatossa. Nykyään korostuvat uudistuminen, tehokkuus ja ihmislähtöisyys. Yhteistoiminnan kautta syntyvät tulokset ovat arvostettuja verrattuna soolosuorituksiin. Valvonta ja mekanistinen johtaminen ovat korvautuneet humanistisen ihmiskäsityksen kautta syntyvästä ajattelusta työntekijöiden voimaannuttamisesta ja motivoimisesta. (Jylhä & Viitala 2019.) Miten tämä näkyy, jos näkyy, konkreettisella tasolla – näyttämöllä? Valitsin haastateltaviksi kaksi erilaisesta lähtökohdasta kysymyksiin vastaavaa henkilöä: Panu Sirkiän, jolla tiesin olevan yli kahdenkymmenen

vuoden työkokemus näyttämöltä, ja vastapainoksi StageRight-hankkeessa diplomin suorittaneen Peppi Arrimon, jonka työhistoria ei ole aivan yhtä pitkä. Valmistelin haastatteluja varten kysymyksiä työhistoriasta, esihenkilötaidoista, työkuulttuurin muutoksesta sekä täydennyskoulutuksesta. Lisäksi tein lennosta lisäkysymyksiä. Kerro seuraavassa osiossa myös pääkohtia omasta työhistoriastani.



## Haastattelut

### Haastateltavien työhistoriat

**Anna:** Millaista työtä teet ja mikä on työhistoriasi? Mikä on asemasi töissä? Oletko esihenkilönä?

**Peppi Arrimo:** Mulla on värikäs työhistoria. Vuonna 2012 olen tehnyt ensimmäisiä keikkoja tapahtuma-avustajana ja sitä kautta päätynyt pikkuhiljaa yritystapahtumien kautta festivaaleille. Vuonna 2015 ensimmäistä kertaa stage managerina ja niin sanotusti suoraan perse edellä puuhun... yhdellä Euroopan suurimmista festivaaleista.<sup>18</sup>

**Anna:** Anteeksi, kun keskeytän, mutta oliko niin, että et ollut opiskellut alaa siinä vaiheessa?

**Peppi:** En ollut ja ei oikeastaan ollut edes työkokemusta. Vähän perehdyin asiaan etukäteen ennen kuin lähdin Unkariin. Työkokemusta oli festivaaleista ja tuotannosta. Siitä se sitten lähti. Olin ollut työharjoittelussa Provinssissa ja tehnyt ympäristötuotantoa ja aluetuotantoa. Tuotannolliset lähtökohdat siis. Kolme vuotta tein ympäristö- ja aluetuotantoa Provinssissa ja siirryin siitä pikkuhiljaa henkilöstöhallintoon. Kaksi viimeistä vuotta olen ollut toimistopäällikkönä. Mikä on taas ihan eri työkuva – hallintoa ja viestintää. Tuotannolliset hommat on enemmän stage manageri -keikkoja. Sen Szigetin lisäksi olen tehnyt Suomessa pienempiä festareita ja esimerkiksi Full Steamin keikkoja ”manutellut”. Lisäksi olen ollut osa-aikaisena myyjänä Levykauppa X:ssä ja kymmenen vuotta tulee kohta täyteen.

**Anna:** Mutta siellä Provinssissa olet ollut selvästi esihenkilönä?

**Peppi:** Joo ja siellä ihan alusta asti, koska mut buukattiin ympäristövastaavan pestiin työharjoitteluun ja mä saman tien toimin esihenkilönä esimerkiksi festivaalin siivousorganisaatiolle. Siinä toimistopäällikön pestissä en ole toiminut niin esihenkilöasemassa, koska mulla ei ole suoria alaisia. Korkeintaan yksi harjoittelija.

18 Kyseessä on Sziget-festivaali Unkarissa <https://szigetfestival.com/en/>



**Anna:** Eli sinulle johtaminen ja esihenkilö ovat eri asia? Eli asioita johdetaan, mutta jos on alaisia, niin sitten on esihenkilö?

**Peppi:** Tällä tavalla mä sen ajattelen. Stage managerina toimin aina esihenkilötehtävissä.

**Anna:** Eli niissä hommissa sulla on ollut alaisia?

**Peppi:** Siinähan tavallaan toimitaan – varsinkin musapuolella – stage manageri on esihenkilö lavan crew'ille. Tai yksi esihenkilö. Varsinkin isoilla lavoilla jokaisella osastolla on oma esihenkilönsä vielä.



**Anna:** Kerro työhistoriastasi ja millainen on työnkuvasi tällä hetkellä?

**Panu Sirkiä:** Työhistoriani alkoi 2000-luvun alussa Savonlinnan Oopperajuhlilla. Siellä olen toiminut esihenkilötoimessa vuosina 2004–2009. Oli alaisia, joita on pitänyt organisoida, ja työvuoroja tehdä sekä määritellä työtehtäviä. Olin venue managerina ja näyttämömestarina sekä yhden kesän teknisenä tuottajana yhdessä Henri Kososen kanssa. Tein samalla myös venue managerin hommat. Ja sitten vuodesta 2002 myös Kansallisoopperalla, jossa loppuaikoina näyttämömestarina ja muita lyhyempiä pätkiä esimerkiksi apulaisnäyttämömestarina. Vuonna 2012 aloitin Aleksanterin Teatterilla ja olin siellä vuoteen 2019, jolloin aloitin yrittäjänä perustamissani firmoissa Teatteripalvelu Taidossa<sup>19</sup> ja Lavasteverstas Graniitissa

**Anna:** Toimitko tällä hetkellä esihenkilönä?

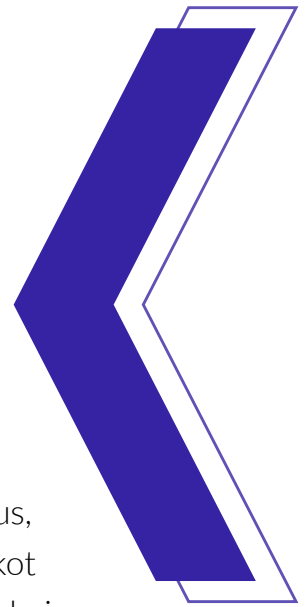
**Panu:** Teatteripalvelu Taidossa toimin tällä hetkellä työnantajana kahdellekymmenelle ihmiselle, joiden kanssa on sopimus. Esihenkilönä olo vaihtelee projektien mukaan nollasta kolmeenkymmeneen Teatteripalvelu Taidossa, ja henkilötyövuosia kertyy vuodessa noin neljä. Graniitissa vaihtelee henkilömäärä yhdestä neljään.

Oma työurani alkoi Savonlinnan Kaupunginteatterilla vuonna 2002 työharjoittelijana. Pääsin kesätöihin Savonlinnan Oopperajuhlille samana vuonna ja opiskelemaan valosuunnittelua Teatterikorkeakouluun vuonna 2003. Jatkoin opiskeluaikana kesätöitä Oopperajuhlilla, ja siellä sain ensimmäiset kokemukset esihenkilönä toimimisesta valoryhmän

---

<sup>19</sup> <http://www.teatteripalvelu.fi/>

vetäjänä osassa tuotannoista. En ole ylpeä jälkikäteen, kun muistelen omaa toimintaani, joka perustui aikaisemmin mainitsemaani ärjyen komentavaan johtamistyyliin. Valmistuttuani Teatterikorkeakoulusta 2009 työt veivät minut vuosiksi Singaporeen. Työskentelin paikallisen nykytanssiryhmän T.H.E Dance Companyn valosuunnittelijana, mutta myös tuotantopäällikkönä. T.H.E Dance Company teki kiertueita eri maihin niin Euroopassa kuin Aasiassa, ja erilaiset työkuultuurit tulivat tutuiksi. Isoimpana erona oli aasialainen esihenkilöiden kunnioitus, joka välillä suorastaan heikensi työn tekemistä, ja esimerkiksi valoteknikot eivät kyseenalaistaneet (ainakaan ääneen) valosuunnittelijan tekemiä teknisiä ratkaisuja. Euroopassa, kuten Suomessa, taas esimerkiksi teknikot saattavat useinkin kyseenalaistaa joko valosuunnittelijan tai oman esihenkilönsä tekemät ratkaisut turhankin hanakasti. Tällöin aikaa kuluu turhaan selittämiseen tai pahimmassa tapauksessa työt joudutaan tekemään uudestaan, koska teknikoiden tekemässä ratkaisussa ei ole otettu huomioon esihenkilön tiedossa olevaa kokonaiskuvaa.



## Näkemykset hyvästä esihenkilöstä

**Anna:** Millaisia taitoja koet tarpeellisiksi esihenkilölle eli toisin sanoen millainen on hyvä pomo?

**Peppi:** Ihan ekanana **sosiaaliset taidot** pitää olla ja tilannetaju. Empatia. Kyky kuunnella ja ymmärtää muita ihmisiä. **Vuorovaikutus.** Esihenkilötaito noh johtaa... (Naurua.) Se koostuu niin monesta asiasta. Semmoinen tavallaan, että pystyy sen vuorovaikutuksen kautta tsemppaamaan muita ja ohjamaan muita. Ymmärtää ja kuunnella.

**Anna:** Liittyykö siihen jonkinlaista kokonaisuuksien hahmottamista? Tämä on vähän johdatteleva kysymys.

**Peppi:** Joo. Kokonaisuuden hahmottaminen ja kokonaiskuvan. Riippuu tietenkin tehtävästä. Oman tontin hahmottaminen ja sit sen hahmottaminen, miten prosessin eri osat vaikuttavat toisiinsa.

**Anna:** Jos minulta olisi kysytty esihenkilötaidoista, niin olisin ensimmäisenä nostanut esiin tämän, joten on todella mielenkiintoista, että lähdit liikkeelle sosiaalisista taidoista.

**Peppi:** Joo ehkä se liittyy siihen, miten on itse päätynyt niihin hommiin. Se on perustunut paljon nimenomaan sosiaalsiin taitoihini ja vuorovaikutustaitoihin.

**Anna:** Tiedän kyllä ihmisiä, joilla on niin sanotusti palikat hallussa, mutta ei minkäänlaisia vuorovaikutus- tai sosiaalisia taitoja tai tilannetajua. Eli ei ole hirveästi hyötyä siitä, että prosessi on hallussa.

**Peppi:** Kyllä sitä aika pitkälle pääsee esihenkilötyössä ja johtamisessa niillä vuorovaikutustaidoilla.

**Anna:** Miten päätöksenteko?

**Peppi:** Kyllä on tärkeää ja kyky tehdä nopeita päätöksiä. Kyky päättää toisten puolesta. Rohkeus on hyvä taito esihenkilölle.



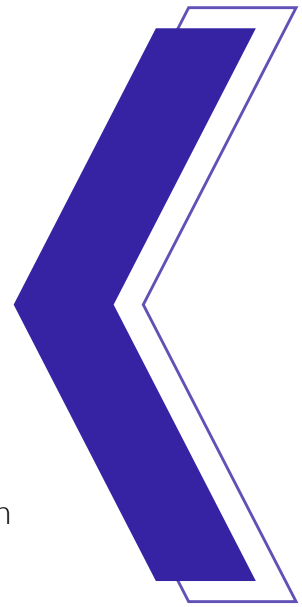
**Anna:** Millaisia taitoja koet tarpeelliseksi esihenkilölle eli millainen on hyvä pomo?

**Panu:** Väittäisin, että tietynlainen **ennustettavuus**, jos mennään luonneasioihin. Esihenkilön käytös ja toiminta pitää olla ennustettavaa. Sillä mä tarkoitan tietynlaista tasaisuutta, ja se ei tarkoita, että pitäisi olla kauhean tiukka tai joviaali tai lepsu, kunhan se on ennustettavissa. Mulla itselläni on sellainen, että **ei tarvitse olla oman alansa huippu tai paras**, kuten en itsekään ollut näyttämömestarina tai näyttämömiehenä tai pyroteknikkona, mutta **pitää kiinnostaa koko ketju ja verkosto**, mikä siihen toimintaan liittyy.

Teatterissa tai oopperassa se perustehtävä on kaikilla sama, ja se on se maksava yleisö. Mua on aina kiinnostanut, että kun päätöksiä tehdään joissain ja miten se ketju siitä kaikkine HooÄrrineen ja väliesimiehineen ja suorittavan portaan välillä toimii ja mikä asia vaikuttaa mihinkin. Lähtien siitä, miten se tapahtuu, että kun rahoitus tulee ja miten se toimii siitä. Ymmärtää, miksi ihmiset tulee tiettyyn aikaan töihin, mutta se ei tarkoita sitä, että pitäisi detaljitasolla olla jossain todella hyvä. Se, että olet todella hyvä jossain asiassa, ei välttämättä tarkoita, että olet hyvä esihenkilö, vaan pitää ymmärtää se kokonaiskuva. Pitää luottaa työntekijöihin ja uskoa heidän kykynsä hallita detaljit. Päätöksenteko on esihenkilönä vastuulla ja on pystyttävä tekemään päätöksiä.

Minua on auttanut esihenkilönä paljon se, että on ymmärtänyt ja hyväksynyt, että on paljon erilaisia ihmisiä ja monenlaisia luonteita ja temperamentteja, jonka takia ihmiset tekevät asioita eri tavalla. Toiset tykkää tehdä yksin ja toiset porukassa, toiset puhuu

paljon ja toiset tykkää olla hiljaa. Toiset hahmottaa asioita, kun ne näkee juttuja, ja toiset hahmottaa asioita päässään. Ja erityisesti miten koemme asioita. Tämä on korostunut koronakriisin aikana. Kärjistetysti jotkut ovat sitä mieltä, että elämä on ihan pilalla, jos joutuu esimerkiksi siirtämään työpisteensä etätyön takia muualle, kun on tottunut tekemään töitä samassa paikassa vuosikymmeniä. Toisilla taas henkilökohtaisen elämänkriisit heijastuvat työpaikalla ja purkautuvat siellä väärällä tavalla. Esihenkilönä sun on ymmärrettävä ja pystyttävä toimimaan niiden kanssa.



Esimerkiksi MeToo-kampanja ja ympäristöasiat on sellaisia, mitä ei voi väistellä ja sysätä jonnekin. **Työturvallisuusasiat**, niistä esihenkilönä on otettava koppi ja hoidettava ne. Aina ne ei ole mukavia juttuja, ja sen takia on **tärkeää ymmärtää koko organisaation ketju**, koska sitä kautta voi perustella työntekijöille, miksi näin toimitaan.

**Toinen tärkeä asia on, että työntekijöiden infra on mielekäs** eli työpiste on kunnossa, **työtehtävät ovat mielekkäitä** ja **työajat kunnossa**. Periaatteessa mua kiinnostaa esihenkilön tarpeettomaksi tekeminen, kuten esimerkiksi Supercellillä. Ei esihenkilön tarvitse olla koko ajan kaitsemassa tai hengittämässä niskaan, eli jos työntekijöillä on resurssit kunnossa, niin esihenkilön ei tarvitse olla koko ajan antamassa työtehtäviä tai puuttumassa ongelmatilanteisiin. Byrokratian karsiminen, kuten turhat allekirjoituskierrokset tai vastaavat. Tämä tietenkin riippuu organisaatiosta ja resursseista. Esimerkiksi niin sanotuissa vapaissa ryhmissä, missä toimenkuvat voivat rönsyillä ja jotka ovat tavallaan esihenkilöttömiä organisaatioita, niin ei tilanteen kuitenkaan pitäisi olla se, että työnkuva vaihtelee näyttämömiehestä talonmieheen ja puvustonhoitajaan ja et tiedä ikinä, mitä joudut tekemään ja milloin. Hyvää voi olla se, että voi itse aika vapaasti vaikuttaa työaikoihin ja työskentelytapoihin, mutta samalla voi tulla liiankin suurta vastuuta harteille ja voit joutua vastuuseen asioista, joita et hallitse, kuten esimerkiksi valopöydän käyttö. Tämänkaltaista tilannetta voi parantaa esimerkiksi viikkopalavareilla, joissa käydään läpi tulevaa toimintaa. Tämä auttaisi **informaation siirrossa**, ja työntekijät saisivat sitä ajoissa eikä viime tipassa. Mutta miten usein palavereita pitää olla, ja jos alkaa olla päivittäin, niin tarkoittaako se sitä, että esihenkilö tavallaan pitää kädestä kiinni, ja tämä ei ole tarkoitus.

Minusta tärkein juttu esihenkilölle on se, että on kokonaiskuva työpaikasta ja sen organisaatiosta, siitä verkosta, mistä kaikki muodostuu, ja näkemys eri osastojen

toimenkuvista – ainakin niiden, jotka ovat alaisiasi. Lisäksi se, että sulla pitää olla vahva visio, mutta ei saa olla diktaattori ja sen karisman kautta pelaava. Tai saa olla karismaattinen, mutta ole mukava.

Luettuaan haastattelun litteroinnin Panu vielä täsmensi sähköpostitse näkemyksiään:

Mielestäni esihenkilöltä vaadittavia ominaisuuksia/taitoja:

- Johtaminen vuorovaikutusta eikä käskyttämistä
- Kuunteleminen tärkeä taito
- Oikeudenmukaisuus tärkeä taito
- Kehittämiseen pitää olla kiinnostusta!

Ville Aaltosen opinnäytetyö *Johtajuus, yhteistyö ja alaistaidot näyttämöllä* Metropolian esitys- ja teatteritekniikan medianomin tutkinnossa vuodelta 2013 nostaa esiin hyvin paljon samoja asioita kuin Sirkiän ja Arrimon haastattelut liittyen esihenkilötaitoihin. Aaltonen listaa omien haastattelujen pohjalta muun muassa seuraavia hyviä luonteenpiirteitä esihenkilölle (tosin Aaltonen käyttää vanhaa termiä esimies): Luottamusta levittävä, oikeudenmukainen ja johtamiskykyinen. Aaltonen listaa johtamiskyvyn alle seuraavanlaisia taitoja, kuten organisointitaidot ja päätöksenteko sekä ratkaisukeskeisyys. Aaltonen listaa myös sosiaalisen kyvykkyyden ja joustavuuden sekä kannustavuuden, kehittämissuuntautuneisuuden, inhimillisyyden, jämäkkyuden, luovuuden ja demokraattisuuden. Lisäksi olisi toivottavaa, että johtajalla olisi hyvät työhön liittyvät taidot, kuten koulutus, kielitaito, atk-taidot sekä lakiosaaminen. (Aaltonen 2013, 25.)

Englanninkielessä monet esitystekniikan esihenkilöasemassa olevat ammattinimekkeet ovat “managereita”. Jylhä ja Viitala (2019) jakavat johtamisen kolmeen osaan: asioiden johtaminen (*management*), ihmisten johtaminen (*leadership*) sekä itsensä johtaminen. Käytännössä esitystekniikassa (kuten monella muullakin alalla) esihenkilön työnkuvassa nämä kaikki sekoittuvat ja niitä on vaikea erottaa toisistaan. Kaikkia näitä tarvitaan, jotta organisaatio menestyisi. Toisaalta voidaan ajatella, että asioiden johtaminen (*management*) on jotain, missä pyritään vakauttamaan ja säilyttämään vallitsevaa tilannetta, mutta *leadership*-johtaminen on enemmän uudistukseen ja muutokseen tähtäävää. (Jylhä & Viitala 2019) Tuotantopäällikkönä toimiessani huomasin delegoinnin taidon olevan tärkeä ominaisuus. Mikäli ei ole osannut delegoida asioita tarpeeksi ajoissa voi itse joutua lähtemään ostamaan tanssimattoteippiä, koska kannat vastuuta kokonaisuudesta. Delegointi on selkeä esimerkki asioiden johtamisesta, jossa pyritään pitämään pyörät pyörimässä.





Singaporelainen teippikauppa.

## Työkulttuurin muutos

**Panu:** Teatterialalla on todella vahvana se näkemys, että näin on aina tehty, ja työhön on suhtauduttu intohimoisesti. Muistan alkuaikoina, kun jotkut vanhemmat työntekijät tulivat pyörimään työpaikalle myös vapaa-ajalla ja koettiin, että työ on elämän tarkoitus. Se on minusta liian syvällistä, ja sen takia työkulttuurin muuttuminen on tärkeää. Vaikka kaikki työntekijät vaihdettaisiin uusiin, niin se vanha työkulttuuri tihkuu sieltä seinistä.

**Anna:** Tämä olikin hyvä aasinsilta seuraavaan kysymykseen. Oletko havainnut muutosta työkulttuurissa ja millaista?

**Panu:** Olen havainnut. Sinäkin aikana, kun olen ollut töissä, on tapahtunut muun muassa se, että esimerkiksi kun aloitin 2000-luvun alussa, niin suorittavaa työntekijää oli huomattavasti enemmän, kuten näyttämömies, pukija tai tarpeistonhoitaja. Väittäisin, että myös kuoroa ja solistikuntaa oli enemmän. Meitä saattoi olla vuorossa

viisitoista näyttämömiestä – oli tietenkin eri asia, oliko kaikille jotain järkevää työtä.

**Nykyään resursseja lasketaan ja mietitään tarkemmin.** Myös johtaminen on muuttunut – esimerkiksi palavereja on enemmän. 2000-luvun alussa menttiin enemmän persoona edellä, esimerkiksi voitiin sanoa, että tuo näyttämöosaston pomo on tiukka, mutta reilu. **Nykyään rakenteiden ja kokousten määrä on lisääntynyt.** On tullut kehityskeskustelut ja kaikkennäköiset projektit, joita varten kasataan työryhmiä. Dialogi on lisääntynyt, ja sellainen suora mene ja tee tämä on vähentynyt. On tullut kaikenlaisia runkoryhmiä, osallistavaa hommaa ja koulutuksia. Tutustutaan eri osastojen työhön ja tiedon tallentaminen. Hiljaista tietoa on pyritty dokumentoimaan. Työkulttuuri on muuttunut ja parempaan suuntaan. Esihenkilöitä on pyritty kouluttamaan enemmän. Tietenkin edelleen on paljon sitä, että olet hyvä duunari ja sitten susta tehdään esihenkilö, niin ei se aina korreloi, että olet sitten myös hyvä esihenkilö, ja se ei välttämättä päteviä sua siihen.

**Anna:** Olen kuullut puhuttavan, että nuoremmille esitystekniikan ammattilaisille työnteko ei ole enää elämän tarkoitus. Mutta kumpi on muna ja kumpi kana eli kun rakenteita on tullut enemmän, niin työstä on hävinnyt intohimoinen suhtautuminen, vai sen takia, että koska työhön ei suhtauduta elämäntapana ja intohimona, niin se on vaatinut enemmän rakenteita?

**Panu:** Juuri näin. Ylipäätänsä kulttuuriala on ollut tavallaan irrallaan muusta yhteiskunnasta, ja esimerkiksi huonoa käytöstä esihenkilöiden osalta on siedetty paljon pidempään. Institutionaalisissa laitoksissa työskentele esimerkiksi kapellimestareita, joilla on ”nero-myytin” luoma suoja toimia epäeettisesti. Näiden henkilöiden toimintaa on katsottu läpi sormien, vaikka ovat syyllistyneet esimerkiksi ilmiselvään seksuaaliseen ahdisteluun tai misogyniaan. Heidän toimintaansa on painettu villaisella, vaikka välillä liippaisevat rikosta. Tämä on nyt lähtenyt muuttumaan MeToon kautta.

Toinen asia on matalahiilivaatimukset<sup>20</sup>, joita on esitetty esimerkiksi teollisuudelle jo pitkään, mutta kulttuurialalla ei ole otettu huomioon ollenkaan. Kulttuurialalla, jossa ihmiset pitävät itseään intellektuelleina ja tiedostavina, on päässyt kaikenlaista tapahtumaan, joka on nyt noussut esiin esimerkiksi MeToon myötä. Väitän, että kulttuuriala ei ole mitenkään erossa muussa yhteiskunnassa, joten ne asiat, joiden on katsottu parantavan tuottavuutta tai ihmisten jaksamista, tulevat sinne kanssa.

Toinen asia, mitä olen pohtinut ollessani itse alainen, on **alaistaidot**. Ei aina voi

---

20 Matalahiilijattelusta lisää Jyri Sucksdorffin artikkelissa NEUTRAALI vai NEGATIIVINEN - kohti kestävää kulttuurialaa.

kaikesta vierittää syytä esihenkilön niskoille. Pidempään alaisse-  
massa olevana helposti alkaa kaataa kaikkea esihenkilöille ja  
vain valittaa vallitsevista olosuhteista. Asioista voi mainita esi-  
henkilölle ja esimerkiksi ehdottaa muutoksia perusteluineen.

**Esihenkilön tehtävä on kuunnella ja erityisesti luoda luot-  
tamuksen ilmapiiri, jossa asioista uskalletaan keskustella.**

Asioista voi sanoa ilman pelkoa mustalle listalle joutumisesta.  
Myös miten asioita sanotaan, vaikuttaa tähän.

Voi miettiä, miten uusia asioita tuodaan organisaatioon. Esihenkilönä  
voi miettiä, missä on hyvä ja miten voisi parantaa ja paikata omaa joh-  
tajuuttaan. Ei tarvitse toimia yksin ja tietää kaikkea. Olla rehellinen ja avoin  
myös itselleen. Esimerkiksi matahiiliprojektissa visioni on, että kun saan sen käyntiin,  
niin organisaatio pyörisi itsestään ja voisin itse keskittyä esimerkiksi tulevaisuuden  
visiointiin. En ole kauhean hyvä Excelin tai ostoreskontran kanssa, koska en ole  
kokenut niitä kiinnostaviksi ja osaan käyttää niitä auttavasti. Olen kuitenkin hyvä  
miettimään missiota, visiota ja strategiaa.



**Anna:** Oletko huomannut, että nuoremmille työntekijöillä on erilainen asenne työhön?  
Olen kuullut huhupuheita, että heillä ei olisi niin intohimoista suhtautumista alaan.

**Peppi:** Nuoriso taitaa olla mukavuudenhaluisempia? (Naurua.) Ehkä alalle valikoituu  
nykyään tyyppejä, jotka eivät ole niin intohimoisia toisin kuin ennen, jolloin alalle  
valikoitui ne tyyppit, jotka olivat valmiita repimään selkänahastaan.

**Anna:** Miten paljon tämä liittyy koulutukseen? Ennen tällä alalla on ollut enemmän  
opitaan työn (tai kantapään) kautta -mentaliteetti ja harvempi oli opiskellut alaa.  
Opiskelua on saatettu katsoa jopa vinoon. Nyt alalle on tullut enemmän koulutusta ja  
koulutuksen merkitys on kasvanut.

**Peppi:** Joo, on siinä suora yhteys. Koulutuksen myötä ala normalisoituu ja on auki  
useammille ihmisille ja erilaisille ihmisille. Tälle alalle ei enää vain päädytä.

**Anna:** Niin että ei esimerkiksi käy niin, että sattui serkku olemaan töissä ja menin kesätöihin ja sille tielle jäin caseja työntelemään. Ehkä myös karu kantapäähän kautta oppimisen kulttuuri on muuttunut tai työnnetään niin sanotusti kylmään veteen.

**Peppi:** Mitä enemmän ihmiset koulutautuu, sitä enemmän ihmiset oppii myös työtavoista ja työkulttuurista. Opitaan myös samalla sitä, että työpäivien ei tarvitse olla 20–30 tuntisia. Että se ei ole ok.

Ammattimaistumisen myötä työkulttuuri myös esitystekniikan saralla alkaa lähentyä muuta toimintaympäristöä. Myös Jylhä ja Viitala (2019) puhuvat johtamisajattelun tulevaisuudesta ja kehittymisestä. Miten tulevaisuuden esihenkilöt voivat vastata toimintaympäristön muutokseen? Enää ei voi ajatella, että joku on syntynyt ”pomoksi” tai että johtajan ominaisuudet olisivat jotenkin perinnöllisiä. (Jylhä & Viitala 2019.) Samalla nousee esiin kysymys myös esihenkilöiden kouluttamisesta: miten koulutuksen kautta he voisivat paremmin kohdata nykypäivän ehkä haasteellisen toimintaympäristön? Kuten Sirkiä toteaa, enää ei voi esihenkilönä ohittaa kysymyksiä ekologisuudesta tai tasavertaisuudesta. Nykypäivän johtajan on oltava ketterä (henkisesti) ja kyettävä nopeasti muovautuvaan johtamiseen ja organisointiin (Jylhä & Viitala 2019).

## Täydennyskoulutuksen mahdollisuudet

**Anna:** Vielä yksi kysymys eli miten täydennyskoulutuksessa voitaisiin ottaa huomioon esihenkilönä toimivan tarpeet?

**Panu:** Tää on paha. Olen itse niin sanotusti vanhan liiton tyyppi eli työssäoppinut ja saanut ensimmäiset esihenkilötyöt Savonlinnan Oopperajuhlilla sen takia, että olin tehnyt työni hyvin. Aloitin päiväpoikana<sup>21</sup> ja hoidin työni nohevasti ja välillä myös hoidin työlistan ulkopuolelta asioita ja tätä kautta sain maineen vastuullisena ja nohevana tyyppinä. Yrittäjänä olen tutustunut sellaisten ihmisten elämään ja työhön, jotka ovat menestyneet. Olen yrittänyt etsiä yhdistävää tekijää, ja tämä toimii myös johtajuuden tutkimisessa. Mikä on tehnyt jostain hyviä johtajia? Tämä on koulutukseni ja se, miten olen pyrkinyt itseäni kehittämään. **Luonne ja tahto on iso tekijä siinä, millainen esihenkilö sinusta tulee.** Jos et pysty muuttamaan maailmankuvaasi, niin et voi olla kovin hyvä esihenkilö, mutta esimerkiksi ei tarvitse välttämättä olla hyvä puhuja, kos-

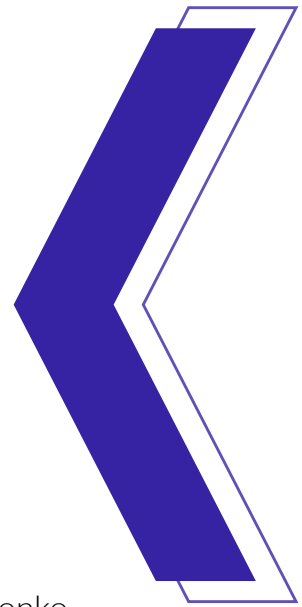
21 Eräänlaiset tuotannolliset assistentit, jotka hoitavat venue managerin johdolla kaikki ne työt, jotka eivät suoraan kuulu millekään muulle osastolle, esimerkiksi vesipullojen tuomisen solisteille, mutta myös lavastusvaihdot esityksissä.

ka sitä voi kehittää. Pitää olla avarakatseisuutta ja uskallusta sekä hyvä itsetuntemus. Uskallus olla väärässä ja kuunnella muita.

**Anna:** Ovatko nämä sinusta asioita, joita ei voi kouluttaa? Voiko luonteeseen liittyviä asioita muuttaa koulutuksella?

**Panu:** Esimerkiksi temperamenttiin liittyviä asioita voi olla hankala muuttaa. Esimerkiksi Steve Jobs ei ollut miellyttävä esihenkilö tai Jari Sarasvuo, joka tosin on myöhemmin muuttanut toimintaansa. Täyden moukankin on mahdollista päästä johtoiseen – hyvänä esimerkkinä Donald Trump – se ei estä sitä, mutta onko se tavoiteltavaa? Onko se työntekijöille hyväksi?

Se, mikä toimii toiselle, ei toimi toiselle. Se, että mulle toimii inspiroidut tyyppit ja saan heidän kuuntelemisestaan eväitä, mutta jollekin toiselle voi sopia paremmin koulutus. Itse en ole paras katsomaan slideja ja prosentteja. En näe, että tähän olisi yleispätevää vastausta. Johtaminen on niin erilaista myös erilaisissa organisaatioissa. Mietin aika paljon tuota luonnekysymystä ja sitä, kuinka paljon on siitä kyse. Voit olla hyvä tyyppi, mutta jos et pysty tekemään päätöksiä, niin et voi olla hyvä johtaja, tai menestyä voi, vaikka olisit kuinka hirveä tyyppi. Huononkin pomon alaisuudessa voi olla hyviä työntekijöitä ja homma hoituu lopulta, mutta hyvän pomon alaisuudessa syntyy laajemmin hyvää jälkeä. Miten lopputulos syntyy, on tärkeää, eikä se lopputulos. Ja lisäksi vielä, että nykyaikana, jossa muutos on ”aina” läsnä, johtamisen psykologian ymmärrys on tärkeää.



*Johtaminen – keskeiset käsitteet, teorit ja trendit* -teoksessa kerrotaan suomalaisen liike-elämän vaikuttajan Arto Hiltusen johtamisen ”viiden E:n mallista” vuodelta 2017: Empatia, ennustettavuus (eli johdonmukaisuus), elastisuus (eli kyky mukautua erilaisiin tilanteisiin), energisyys ja eettisyys (kaikessa toiminnassa). Mielestäni nämä taidot ovat avainasemassa, kun pohditaan, millainen on hyvä esihenkilö. (Jylhä & Viitala 2019.)



**Anna:** Viimeisenä kysyisin, miten täydennyskoulutuksessa voitaisiin ottaa huomioon esihenkilöasemassa toimivan tarpeet? Onko esimerkiksi StageRight-hankkeen aikana käymistäsi johtamisen kurssista hyötyä sinulle työelämässä?

**Peppi:** Niistä on ilman muuta hyötyä ja varmasti olisi kaikille hyötyä StageRight-ryhmässä, ja tällainen esihenkilötaidot kokonaisuus voisi kuulua opintoihin. **Esihenkilötaitojen opiskelu parantaa myös alaistaitoja.**

**Anna:** Voiko tuota kautta ymmärtää esimerkiksi sen, miksi joku esihenkilöasemassa oleva ei pysty olemaan niin paljon hands on -hommissa, koska joutuu tekemään sellaista hallinnollista työtä, mikä ei näy?

**Peppi:** Kyllä se itsellä on valjennut paljon asioita työelämässä myös alaisena, että jos esimerkiksi joku asia menee pieleen, niin se ei ollut sun oma vika vaan johtuu jostain ylempää. Hyödyllistä ymmärtää, että ongelmat tulee yleensä jostain muualta. Ylipääntään onko ala muuttumassa, niin kyllä tämä ammattimaistuu koko ajan. Joka on hyvä asia.

**Anna:** Ja se voi olla vanhemmille tekijöille rankka asia, koska se tarkoittaa yleensä tehokkuuden lisääntymistä.

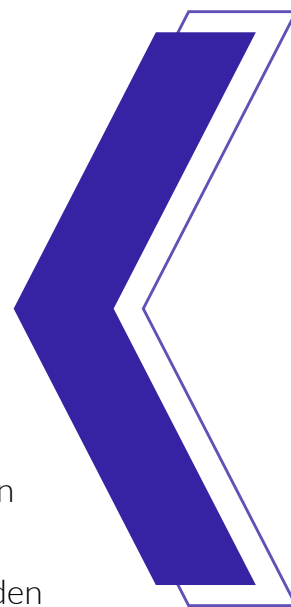
**Peppi:** Ulkopuolisilla yleinen asenne on, että tämä ala on yhtä juhlaa ja pelleilyä. Ei ole oikea ala tai ammatti. Tämä on onneksi muuttumassa myös alan sisällä. Vaikka aika usein näkee edelleen sitä, että muutama vapaa tunti festaripäivän päätteeksi, niin ei mennä nukkumaan vaan mennään ryyppäämään. Miksi pitäisi olla työpaikalla porttien sulkeutumisen jälkeen? Eikä pidetä huolta itsestään.

Työkulttuurin muuttuminen ammattimaistumisen kautta nousee esiin erityisesti Arrimon vastauksista, ja Sirkiä mainitsee MeToo-ilmion. Noora Pietilä tutki teatteri- ja esitystekniikan miesvaltaisuutta opinnäytetönsä ”*Saisko pari ukkoa tänne*” – *Miesvaltaisuudesta esitysjä teatteritekniikan alalla*. Pietilä ei niinkään paneutunut esimerkiksi sukupuolijakaumaan esihenkilötehtävissä, mutta haastateltavana ollut freelance-valosuunnittelija ja skenografi Nadja Räikkä kommentoi alan ilmapiirin muutosta. Räikkä pohtii, miten paljon esimerkiksi kyse on naisoletettujen lisääntymisestä työntekijöissä, mistä on seurannut esimerkiksi muutos kommunikaatiossa. Nuoremmat työntekijät ovat kasvaneet tasa-arvoisemmassa ilmapiirissä ja niin sanottu ”kyllä me äijät osataan” -asenne on katoamassa. (Pietilä 2019, 27–28.)



## Esihenkilötaitojen opiskelun merkitys

Johtaminen kytkeytyy valtaan ja tietoon sekä vastuuseen. Mitä korkeammalle organisaatiossa mennään, sitä enemmän ihmisillä on valtaa, mutta myös vastuuta sekä tietoa (organisaation kokonaisuudesta). Jylhä ja Viitala (2019) esittelevät Frenchin ja Ravenin (1959) ajatuksia johtajan vallan lähteistä: legitimoitu (laillistettu) valta eli asemavalta, asiantuntijavalta (johtajalla erityistietämystä), arvostukseen perustuva valta, palkitsemisen kautta syntyvä valta-asetelma sekä pakkovalta. (Jylhä & Viitala 2019.) Näkisin, että esitystekniikan esihenkilöiden valta on asema- ja asiantuntijavallan yhdistelmää. Kuten haastatteluissa ilmeni, usein esihenkilöksi saattaa nousta se, jolla on eniten tietoa asioista. Toisaalta useamman vuoden esihenkilönä toiminut ei ehkä ole enää asiantuntija, vaan valta perustuu asemaan, joka on syntynyt vuosien saatossa.



Millaisia tarpeita näillä henkilöillä on täydennyskoulutuksen suhteen? Mitkä ovat alan täydennyskoulutusmahdollisuudet ylipäätänsä tällä hetkellä? Johtaminen on kuitenkin myös ammatti ja kuten aiemmin on todettu se ei ole mikään sisäsyntyinen ominaisuus vaan esihenkilötaidot ovat jotain mitä voi opetella ja kehittää itsessään. Nykyaikana on myös hyvin paljon itsensä ja oman työteon johtamista ja tätä kautta näiden taitojen opiskelu on entistä tärkeämmässä asemassa. Väittäisin, että koronan myötä lisääntynyt etätyöskentely on tuonut uudet haasteet esihenkilöille. Miten johtaa työntekijöitä etänä? Millaisia työtehtäviä ja miten ne ohjeistaa henkilöille, jotka ovat tottuneet tekemään enemmän niin sanottua "hands on" -työtä.

Kulttuurin alalla esihenkilöopinnot painottuvat enemmän kulttuurituotannon puolelle, kuten Taideyliopiston Sibelius-Akatemian Arts Management -maisteriohjelma<sup>22</sup>. Esitys- ja tapahtumatekniikan puolella ei ole esimerkiksi ylemmän AMK-tutkinnon ohjelmaa esihenkilöille toisin kun kulttuurituotannon puolella<sup>23</sup>. Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa on ollut mahdollista suorittaa teatterinjohtamisen opintokokonaisuutta ja kaikissa näissä edellä mainituissa olisi varmasti hyödyllisiä opintoja myös esitys- ja tapahtumatekniikan esihenkilöille, mutta hakeutuuko esimerkiksi teattereiden vakinainen henkilökunta niihin? Riittääkö esimerkiksi Metropolian Esitys- ja teatteritekniikan AMK-tutkinnon opintojen

22 <https://www.uniarts.fi/koulutusohjelmat/taidejohtaminen-ja-yrittajyyys/>

23 Esimerkiksi Metropolia: <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/ylemmat-amk-tutkinnot/kulttuurituotanto>

mahdolliset johtamiseen liittyvät opinnot läpi elämän vai onko niitä tarvetta täydentää jossain vaiheessa? Peppi Arrimo totesi tehneensä StageRight-hankkeen puitteissa esihenkilötaitoihin liittyviä opintoja, mutta ne olivat olleet valinnaisia ja hänen mielestään olisi ollut suotavaa, jos opinnoissa olisi ollut mukana jonkinlainen esihenkilötaito-kokonaisuus.

Itselleni oli äärimmäisen antoisaa tutustua johtamisen teoreettiseen puoleen tämän artikkelin kirjoittamisen puitteissa sekä pohtia millainen on hyvä esihenkilö. Niin haastatteluista kuin muistakin lähteistä selvästi erottuu ajatus ihanne esihenkilöstä, joka olisi looginen ja ennalta-arvattava. Hänen pitäisi olla demokraattinen ja alaisten mielipiteet sekä ajatukset huomioonottava, mutta myös jämäkkä ja määrätietoinen. Esihenkilön tulisi hahmottaa organisaation toimintojen muodostama verkosto ja eri osasten merkitys siinä. Hänellä pitäisi olla kykyä lukea ihmisiä ja olla hyvät sosiaaliset taidot. Päälle voisi olla mukava, karismaattinen, omata perustiedot esitystekniikasta, visionääri, joka kehittää omaa osastoaan sekä hyvä kantamaan vastuuta, mutta myös delegoimaan työtehtäviä. Kenellä meistä on tämä kaikki "sisäsyntyisesti"?

Tästä syystä väittäisin, että tulevaisuudessa olisi tarpeellista tuottaa täydennyskoulutushanke nimenomaan jo esihenkilöasemassa toimiville esitys- ja tapahtumatekniikan henkilöille, johon voisi eri koulutustasoiset osallistua. Tämä opintokokonaisuus antaisi eväitä kohdata nykymaailman hyvinkin nopealla tahdilla muuttuvat olosuhteet ja antaisi käytännön työkaluja mm. selviytymään esimerkiksi etätyön tai sukupuolisensitiivisyyden aikaansaamista haasteista laajemmin kuin yksittäiset näihin aiheisiin liittyvät lyhyet kurssit ja koulutukset. Opinnot auttaisivat hahmottamaan millainen "pomo" on ja millainen "pomo" haluaisi olla sekä miten siihen olisi mahdollista päästä.

**Anna Rouhu** opiskeli valosuunnittelua Teatterikorkeakoulussa valmistuen Teatteritaiteen Maisteriksi vuonna 2009 ja pedagogisen pätevyyden hän sai vuonna 2018. Tällä hetkellä hän työskentelee freelance-valosuunnittelijana niin Suomessa kuin ulkomailla kaiken tyyppisten esittävien taiteiden parissa oopperasta performanssiin, sekä toimii teatteripedagogina.

## Lähteet

Aaltonen, V. 2013. Johtajuus, yhteistyö- ja alustaidot näyttämöllä. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Esittävän taiteen AMK-ohjelma. Saatavana osoitteessa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201304174514>. Luettu 9.1.2021.

Arrimo, P. 2020. Freelance stage manager. Haastattelu 16.12.2020. (Nauhoite tekijän hallussa.)

Jylhä, E. & Viitala, R. 2019. Johtaminen – Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Edita. E-kirja. Saatavana osoitteessa: <https://uniarts.finna.fi/Record/uniarts.995128054206249>. Luettu 30.1.2021.

Paavolainen, P. Suomen teatterihistoria. Teatteri-  
korkeakoulun julkaisusarjan verkko-oppimateriaalit.  
Saatavana osoitteessa: <https://disco.teak.fi/teatteri/>.  
Luettu 6.1.2021

Pietilä, N. 2019. "Saisko pari ukkoa tänne" – Mies-  
valtaisuudesta esitys- ja teatteritekniikan alalla.  
Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikor-  
keakoulu. Esitys- ja teatteritekniikan AMK-tutkin-  
to-ohjelma. Saatavana osoitteessa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019092319188>. Luettu 8.1.2021.

Sirkiä, P. 2020. Toimitusjohtaja. Teatteripalvelu Taito.  
Haastattelu 17.12.2020. (Nauhoite tekijän hallussa.)

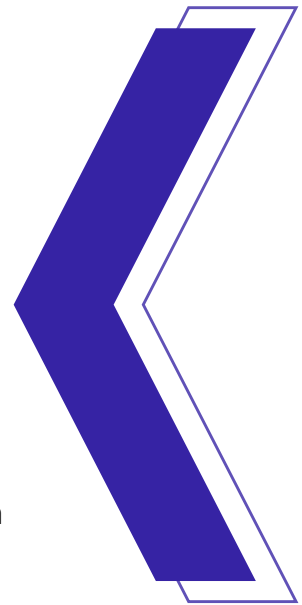
## Urapolku

Tekninen johtaja, luova johtaja, valo-osaston päällikkö, visuaalinen suunnittelija, valosuunnittelija, operaattori, sisältösuunnittelija, järjestelmäsuunnittelija, järjestelmätekniikko, valotekniikko, tekniikko, roudari, apukäsi. Ainakin näillä kaikilla nimikkeillä olen työskennellyt urani aikana. Olen saanut tehdä ja suunnitella suurimpia Suomessa tehtyjä keikkoja, sekä työskennellyt jättituotannoissa ulkomailla. Tehnyt töitä artisteille, yritystapahtumissa, ulkona ja sisällä, kesällä ja talvella.

Tällä hetkellä työskentelen pohjoismaiden johtavassa tapahtumatekniikan yrityksessä teknisenä johtajana ja sivutoimena saman yrityksen suunnitteluyksikössä luovana johtajana. Pidän itseäni etuoikeutettuna, kun olen päässyt tekemään niin monipuolisesti töitä erilaisissa ja erikokoisissa hankkeissa.

Miten tähän pisteeseen on päästy? Matka alkaa vuodesta 1993, kun hyvä ystäväni sai joululahjaksi valourut, laitteen, joka vilkuttaa valoja musiikin tahtiin. Urut menivät melko pian rikki ja piti etsiä korjaaja. Korjaajaksi löytyi henkilö itse valourkujen takana, pieniä limudiskoja puuhaava paikallinen pienyrittäjä. Vierailu hänen autotallissaan oli itselleni kuin olisi avannut oven johonkin uskomattomaan uuteen maailmaan. Oli vilkkuvaloja, suuria kaiuttimia ja kaikkea mieletöntä erikoislaitetta. Kaveria tietysti kiinnosti, saadaanko valourut korjattua, itse keskityin lähinnä hipelöimään näitä kaikkia kiehtovia diskovärkkejä. Tästä matka jatkui kyseisen yrittäjän keikoille auttamaan tekniikan sisään- ja ulosroudaamisessa.

Tie kuljetti lyhyen lukiokokeilun jälkeen ammattikouluun opiskelemaan automaatiotekniikkaa. Tämä osoittautui myöhemmin varsin hyödylliseksi, kun perusteet sähkötekniikasta ja elektroniikasta tulivat tutuiksi. Opiskelu jäi siihen, jonka jälkeen suurimman osan ajasta olenkin vain tehnyt töitä ja pyrkinyt itsenäisesti oppimaan uusia asioita. Matkani varrella on mahtunut uskomaton määrä erilaisia oppi-isiä, jotka ovat opettaneet kärsivällisesti erilaisia asioita tapahtumatekniikan saloista. Varsinkin nuorempana tietoa tuli imettyä laitevalmistajien esitteistä, kun kirjoitettua tietoa ei juurikaan ollut saatavilla, ainakaan niin helposti kuin nykyään.



Päädyin kuitenkin vuonna 2016 aloittamaan opiskelut Metropolian esitys- ja teatteritekniikan koulutusohjelman monimuoto-opetuksessa. Tästä kuuluu kiittäminen Jyrki Sinisaloa, joka vahvalla painostuksella ja jatkuvalla kannustuksella sai minut takaisin koulun penkille. Koulutus avasi silmäni opiskelulle ja sen tarpeellisuudelle. Ennen tätä uskallan sanoa olleeni puhtaasti mestari-kisälli -mallin kannattaja koko elämäni. Pidin opiskelua tarpeellisenä lähinnä niille, jotka eivät pärjää keikoilla ja opettamista varsinaisen työuran jäähdyttelynä. Nyt ajatukseni opiskelusta ja sen merkityksestä ovat täysin päinvastaiset. Kun katson taaksepäin, olen tehnyt yli kaksi vuosikymmentä töitä, eli opiskellut päästäkseni urallani tähän tilanteeseen, jossa nyt olen. Totta kai voidaan todeta, että tämä opiskelu Metropoliasa on myös kannattanut, vaikkei suoranaisesti viemällä uraani eteenpäin, mutta opettamalla paljon hyödyllistä tietoa minusta itsestäni. Ennen kaikkea se on laajentanut omia ajatuksiani, lisännyt kykyä etsiä ja omaksua uutta tietoa. Olen oppinut myös kyseenalaistamaan omia tottumuksiani ja tapojani. Kun vertaan tilannettani omiin ikätovereihini muilta aloilta, jotka ovat opiskelleet omaa alaansa oppilaitoksissa, on heillä ollut mahdollisuus edetä päällikkötasolle huomattavan nopeasti, joskus jopa suoraan ammattikorkeakoulusta.

Toki koulutuksella on muitakin merkityksiä kuin puhdas urakehitys. Nämä merkitykset ovat varmasti jokaiselle henkilökohtaisia. Itselleni urakehitys on sinänsä ollut aina laajan kiinnostuksen sivutuote. Tämä kiinnostus lopulta ajoi minut ammattikorkeakouluunkin. Kiinnostus omasta pärjäämisestä siellä, uteliaisuus opetuksen laatuun, opetettaviin asioihin ja ihan vain yleinen tiedonjano. No onko tämä valitsemani tie ollut väärä? Kyllä ja ei. Olen toki oppinut paljon ja laaja-alaisesti omatoimisestikin, eikä silloin, kun valmistuin ammattioppilaitoksesta, mielessä käyneetkään jatko-opinnot. Silloin palo päästä tekemään todella oli kova. Nyt, kun valmistumisestani ammattikorkeakoulusta on kulunut jo muutama vuosi, on mieltä alkanut kalvamaan mahdolliset jatko-opiskelumahdollisuudet. Jää nähtäväksi löytyykö ylemmän korkeakoulutuksen kentältä jotain, joka lopulta saa minut taas heittäytymään opiskelun pyörteisiin.



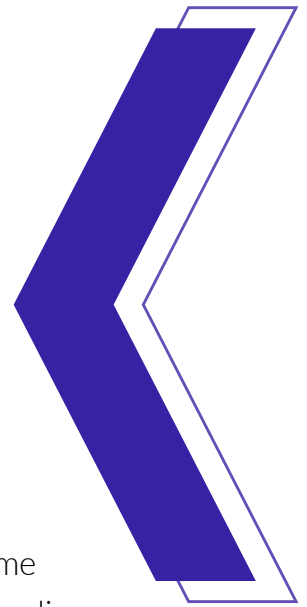
Lauri Tähkä Gatorade Areenalla. Esityksen valo- ja visuaalinen suunnittelu Eero Helle.

## Koulutuksen tarve ja merkitys

Sanotaan, että maailma muuttuu juuri nyt nopeammin kuin koskaan. En osaa arvioida, pitääkö väite nopeudesta paikkaansa, mutta varmaa on, että muutosta tapahtuu ja se on pysyvää. Alamme on muuttunut jo oman ammattiurani aikana jonkinlaisesta elämäntavasta oikeaksi ammatiksi. Alan yrityksiin on syntynyt rakenteita, ja ne ovat kasvaneet pienistä yrittäjävetoisista mikroyrityksistä laajemmiksi pienyrityksiksi. Tämä muutos synnyttää tarpeen saada alallemme riittävästi ammattitaitoista väkeä erilaisiin esihenkilötehtäviin. Suurin osa alallemme työskentelevistä esihenkilöistä on tullut positioonsa samaa polkua kuin minäkin, työssä oppimalla. Pitkään tämä on riittänyt, mutta ei enää. Mielestäni tähän liittyy liikaa epävarmuustekijöitä, joita ainoastaan koulutuksella voidaan vähentää. On keskeistä, että koulutusta tapahtuu niin toisella kuin kolmannella asteella. Siinä, missä esihenkilöiden tarve on kasvanut ja kasvaa, tarvitaan yhä enemmän ja enemmän erikoisosaamista. Kun ennen piti osata kytkeä kaapelit oikeisiin paikkoihin, jotta homma saatiin toimimaan, pitää nykyään osata kytkennän lisäksi reitittää tieto laitteen sisällä. Välillä tuntuukin, että eikö mitään työvaihetta saada tehtyä ilman tietokonetta ja jonkin ohjelmiston tuntemusta.



Olen myös iloinen huomattessani, että muutamia vuosia sitten aloitetut laajemmat keskustelut tapahtumien turvallisesta tekemisestä ovat saaneet nopeasti jalansijaa alalla työskentelevien ihmisten mielissä. Turvallisuus kun on viime kädessä asioiden tiedostamista. Viimeisenä kärkihankkeena turvallisuuden osalta suomalaisessa esitys- ja teatteritekniikassa pidänkin Metropolian StageRight-hankkeen ETTE-projektia, jossa on suomennettu ensimmäinen Euroopan laajuinen esitys-, teatteri- ja tapahtumaturvallisuutta käsittelevä oppikirja. Ilman tällaisia hankkeita emme pääse mukaan Euroopan yhteiseen kehitykseen ja jäämme keksimään pyörää uudestaan ja vieläpä aivan yksin. Tällaisten hankkeiden edistämässä kaikkien eri opinahjojen merkitys on täysin kiistaton. Yleisesti voidaan sanoa, että turvallisuus on esitys- ja teatteritekniikan alalla hyvällä tasolla. Suuria onnettomuuksia ei ole tapahtunut. Riittääkö hyvä? Mielestäni ei. Muistan lukeneeni joskus lauseen: ”Jokainen työtapaturma voidaan välttää.” Tästäkään väittämästä en osaa sanoa, onko asia noin mustavalkoinen, mutta se ei poista tosiasiaa, etteikö sitä kannattaisi ainakin yrittää.



**Suomi 100 -juhlavuoden avajaiset Helsingissä. Tapahtuman valo- ja visuaalinen suunnittelu Eero Helle.**



Turvallisuus tapahtumien maailmassa on paljon muutakin kuin se, mitä me helposti ensimmäisenä ajattelemme. Se koostuu niin laiteosaamisesta, toimintakulttuuriosaamisesta, esihenkilöosaamisesta kuin myös turvallisen työympäristön luomisesta siellä, missä perinteiset riskit eivät ole läsnä. Korkeakoulutuksessa hyvän ammattiosaamisen lisäksi on mielestäni erityisen tärkeää, että esihenkilöitä valmistetaan kohtaamaan haasteita, joita työelämässä voi tulla vastaan. Tarvitaan hyviä ihmissuhdetaitoja, kykyä ennakoida tunnettua ja mukautua tuntemattomaan, kuten nyt käsillä oleva COVID-19-pandemian aiheuttama erikoistilanne on meille osoittanut. Nämä taidot ovat toki tarpeellisia kaikille ihmisille, ja siksi olisikin tärkeää alkaa opettamaan näitä jo toisen asteen koulutuksessa. Työntekijän hyviin taitoihin minä itse lasken kyvyn myös positiivisella tavalla vaatia esimieheltään osaamista erilaisten tilanteiden ratkaisuun.

Laadukkaalla toisen- ja kolmannen asteen koulutuksella on tärkeä merkitys tulevaisuudelle. Nyt kun maailmanlaajuinen pandemia on kurittanut alaamme, ovat ihmiset joutuneet pakon edessä etsimään töitä muilta aloilta. Osa tekijöistä onkin löytänyt kokonaan uuden ammatin itselleen, eikä tule palaamaan alalle pandemian helpottuessaan. Tämä näkyy alallamme jo nyt ja tulee näkymään valitettavasti vielä pitkään. Suomi ja me suomalaiset tapahtumien tekijät olemme pitkään tehneet hyvää nousujohteista työtä suomalaisten tapahtumien ja tilaisuuksien kehittämiseksi. Olemmekin onnistuneet tässä mielestäni erinomaisesti. Tästä yhtenä näkyvimpänä esimerkkinä pidän vuonna 2018 pidettyä huippukokousta, jossa Venäjän ja Yhdysvaltojen presidentit tapasivat Helsingissä. Huomionarvoista on, että tapahtuma kaikkine järjestelyineen rakentui vain noin parissa viikossa. Ikävimmässä skenaariossa tämä nyt alalla tapahtuva aivovuoto voisi johtaa siihen, että maineemme hyvänä kokouksien ja tilaisuuksien järjestäjämaana voi kärsiä. Tätä emme tietenkään halua. Siksi on tärkeää, että me kaikki esitys- ja teatteritekniikan alalla työskentelevät taistelemme hyvän koulutuksen puolesta, antamalla oman panoksemme sen kehittämiseksi nyt ja tulevaisuudessa.

**Eero Helle** on pohjoismaiden suurimman audiovisuaalisen alan palveluyritys Bright Finlandin tekninen johtaja. Lähes kolmenkymmenen vuoden aikana hän on toiminut alalla lukuisissa eri rooleissa niin teknikkona, suunnittelijana kuin esimestehtävissäkin, pienemmistä projekteista aina isoimpiin arena- ja televisiotuotantoihin asti. Helle oli myös StageRight-hankkeen ohjausryhmän jäsen. Hänen intohimonaan on alan jatkuva kehittäminen ja uuden oppiminen. Parhaisiin lopputuloksiin päästään yhteiseen päämäärään uskomalla.

## Kohti toimivia esittämisen tiloja

Toimiva tila on kaikelle esittämiselle yhtä välttämätön kuin on tarve esitetyn sisällön jakamiselle sen vastaanottajille.

Tätä ei kuitenkaan pidä ymmärtää väärin pyrkimyksenä yhä monimutkaisempiin ja kalliimpiin rakennuksiin: toimiva esittämisen tila voi tarkoittaa ihan mitä tahansa tyhjästä torista huipputeknologialla varustettuun teatteriin, puiston kulmaan asetetusta korokkeesta messukeskuksen auditorioon, metsästä betonialttariin.

Kukin esitys tarvitsee omanlaisensa tilan. Tilan, joka palvelee sisältöä juuri sillä tavalla, kuin esittäjä sitä haluaa palveltavan. Ja yleisö.

Jo yli kolmekymmentä vuotta olen etsinyt tapoja eri tavoin parantaa esittämisen ympäristöjä, esitystiloja ja niiden toteutumiseen tarvittavia välineitä. Opetellut ymmärtämään, miten sisältöjä välitetään niiden vastaanottajille, millä tavoilla tilat ja teknologiat eivät asetu esteeksi esiintyjän ja hänen yleisönsä väliselle pyhälle yhteydelle. Riittävän monta epäonnistumista myöhemmin on alkanut muodostua selkeä kuva siitä, millä tavoin rakennus- ja perusparannushankkeita voi auttaa saavuttamaan sellaisia tuloksia, että niihin käytetystä osaamisesta, lahjakkuudesta, innosta, halusta ja rahasta saataisiin mahdollisimman suuri hyöty siihen toimintaan, jota varten suunnittelupöydän ääreen on kokoontunut.

Tutkin siksi Aalto-yliopistossa nimenomaan esittämisen tilojen suunnittelua, erityisesti sitä, minkälaiset prosessit johtavat toiminnallisesti hyviin ympäristöihin, sellaisiin, jotka

palvelisivat kaikin oikein tavoin niiden todellisia käyttäjiä ja tarpeita, joita niissä esitettävillä sisällöillä on. Niitä ihmisiä, jotka haluavat niistä nauttia, niin tekijöinä kuin yleisönä.

Tämä *esitystoiminnalliseksi suunnittelunohjaukseksi* nimetty erityisasiantuntijuusala usein mielletään jonkinmoiseksi tekniseksi luetteloksi pukuhuoneiden määrästä, sähköliityntöjen sijainneista, akustisesta ympäristöstä, oviaukkojen koosta, ripustamisen määritelmästä, vaatesäilytystiskien kokonaispituudesta ja käymälämäärästä. Noita kaikkia tärkeitä lähtötietoja yhtään väheksymättä muistutan, että toimivan esitystilan syntyminen alkaa paljon kauempaa, hankkeen alkupisteestä. Toiminnallisesti elintärkeiden yksityiskohtien, esimerkiksi vaikka noiden edellä lueteltujen, suunnitteluvuoro tulee vasta paljon myöhemmin.

## Alkupiste

Ensimmäisen lähtökohta on aina kysymys *miksi*. Miksi tilaa ollaan ylipäänsä tekemässä, miksi prosessiin ryhtymässä? Ilman sitä tietoa on mahdotonta vastata oikein mihinkään kysymykseen, mahdotonta suunnitella oikeita asioita. Sitä seuraa joukko muita äärimmäisen tärkeitä lähtötietokysymyksiä.

*Kuka sitä tarvitsee?*

*Miksi sitä tarvitaan?*

*Kuinka sitä ihan aidossa ja todellisessa reaalielämässä käytetään?*

*Kenelle se tehdään?*

Ja lopulta: *miten se tehdään?*

Ollaanko tekemässä kunnallista kulttuurimonumenttia, vai keskitytäänkö käyttäjien palvelemiseen? Pyritäänkö aidosti siihen, että rakennuksesta tai tilasta tulee toiminnallisesti sellainen, että se palvelee niitä todellisia käyttäjiä? Myös niitä, jotka sen rakentamisen ja käyttämisen viime kädessä maksavat.

Tähän mennessä saavutettuja lopputuloksia tarkasteltaessa ei voi välttyä mielikuvalta, että nämä perustavanlaatuiset kysymykset on usein sivuutettu suunnittelun alkaessa tai niitä on korkeintaan vain kuviteltu pohdittavan, vaikka itse asiassa kysymysten sijasta onkin esitetty pelkästään epärealistisia haaveita ja kuviteltuja tarpeita.

Ne johtavat väistämättä väärin valittuihin reitteihin kohti toimivaa tilaa, väärät toiminnalliset ja akustiset lähtökohdat, ja saadaan aikaiseksi lopputulos, joka on huonosti toimiva tila,

jossa tapahtumia tehdään aina pelkästään tilan ehdoilla, eikä suinkaan päinvastoin, kuten pitäisi.

”Olisi kyllä hienoa, jos voisi” ei ole pidemmän päälle kestävä suunnittelulähtökohta. Ei epärealististenkaan odotusten täyttymisestä sinänsä haittaa ole, kunhan niistä ei aiheudu rajoitteita tilan todellisille arjen käyttötarpeille.

## Hyvän esitystilän määritelmä?

Taide tarvitsee tilansa, jotta se voi syntyä. Toimintaympäristö, jossa esittävää taidekatsojille tarjotaan, ei siksi ole yhdentekevä, vaan olennainen edellytys hyvän taiteen tekemiselle. Sama koskee informaation esittämistä, tehdään se sitten luokkahuoneissa, luentosaleissa, kokoustiloissa tai missä nyt puheita pidetäänkin ja kansaa valistetaan.

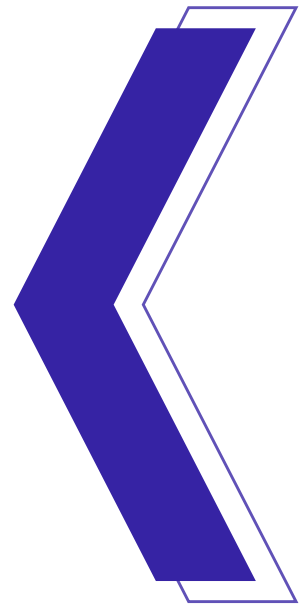
Esittämisen minimitasonahan voidaan pitää kai sitä, että esiintyjä ja esiintyjän työtä kokeva yleisö ovat lähellä toisiaan, ja siihen riittää vaikka tori, aukio tai mikä tahansa sen verran avoin alue, että tarvittava joukko ihmisiä mahtuu siihen kokoontumaan. Joku koroke näyttämöksi olisi oikein kiva lisä, jotta näyttelijä näkyisi useammalle kokijalle, mutta ei sekään välttämätön ole.

Tästä esittämisen tilan minimitasosta päästään sitten erilaisin tilallisin, toiminnallisoin ja teknisin ratkaisuin niin pitkälle maailman ihmeisiin kuin uskalletaan, vaikka hologrammiyleisön seuraamiin hologrammiesiintyjiin.

Ja näiden esittämisen tilojen ääripäiden välillä on luvuton määrä vaihtoehtoisia toiminnallisia tasoja, joista valita.

Siksi hyvä esitystila on vaikea tai jopa mahdoton yksiselitteisesti kuvailla.

Esimerkiksi teatteriohjaaja katsoo näyttelijän ja katsojan yhteistä tilaa eri silmin kuin näyttämömestari. Näyttelijä kokee tilan omalla tavallaan toisin kuin maata kiertävä rockhenkilö tai erilaisten esitysten tekniset toteuttajat. Luennoitsija saa parhaan kokemuksen eri tilasta kuin oopperalaulaja. Orkesterimuusikko nauttii tilastaan toisenlaisista syistä kuin kapellimestari. Puhumattakaan yleisöstä, joka on eri odotuksin paikalla.







**Teatteri voi syntyä minne tahansa, missä sisältö ja ihmiset kohtaavat.**

## Ohjaako suunnittelua tieto vai tunne?

Siksi on perin erikoista, kuinka vähän hyviä esittämisen tiloja maassamme on, vanhoja vakiintuneita, saati uusia. Onko niin, että emme todella tiedä, minkälainen hyvän esitystilan pitäisi olla, jotta se palvelisi niin esittäjää kuin yleisöään, eikä ainakaan toimisi taiteen ja informaation esteenä?

Jos vaikka tietoa jossakin onkin, se ei oikein tunnu pääsevän rakennus- ja korjaushankkeiden suunnittelupöydille saakka, vaan todellisten keskeisten tarpeiden on tapana hukkua joko epärealistisiin haaveisiin tai väärin arvioituihin kuviteltuihin tarpeisiin. Näin syntyy toinen toistaan kehnompia tiloja esittävän taiteen ydintoiminnalle, esityksille.

Yleisötilat ovat kyllä komeat, yleisölämpioissä voi kohotella kuohujuomaa järvinäköalan edessä, kaupunkikuvasuunnittelijat ovat mausoleumiinsa tyytyväisiä, ilmanvaihtokonehuoneet ovat paikoillaan ja pysäköintipaikkoja on riittävästi, kun kaupungin näkyvin kulttuurirakennus on saatu pystyyn. Kaikki kulttuurirahat on kuitenkin käytetty, ja vähän ylikin, ja talon ylläpito onkin odottamattoman kallista, joten käytön myötä huomattut perustavanlaatuiset toiminnalliset ongelmat jäävät korjaamatta.

Kalliiksi tuli, mutta parasta ei saatu, kuin ulkokuoreen. Miten tässä näin kävi?



## Priorisoinnin välttämättömyys

Mikä sen epäonnistumisen sitten aiheuttaa? Väärät valinnat. Kuvitelut tarpeet. Toden ja haaveen välinen kuilu.

Vääristä valinnoista seuraavat valmiiden tilojen loputon korjaustarve ja lisäkustannukset, joihin ei oikein olisi varaa. Kannattaa valita oikein, jotta ei tee todeksi vanhaa rakentamisen helmasyntiä: koskaan ei ole varaa tehdä kunnolla, mutta aina on varaa tehdä kahteen kertaan.

Usein ongelma on käyttötarkoituksen priorisoinnin puute, liian monen tarpeen tyydyttämiseen pyrkiminen. Vaikka monitoimisuus onkin onnistunut erinomaisesti esimerkiksi Turussa Logomossa ja Hämeenlinnassa Verkatehtaalla, ne ovat edelleen poikkeuksia. Ei samassa salissa kannata kuvitella orkesterimusiikin ohella pelattavan lentopalloa.

Halun suunta ja tilojen pääkäyttötarkoitus on kyettävä rajaamaan selkeästi ja varmasti ja hyväksyttävä se, että kaikki muu käyttö tapahtuu pääkäyttötarkoituksen ehdoilla, pakottamatta vääriin kompromisseihin. Siksi pääkäyttötarkoituksen valinnan onnistumisen merkitystä ei voi tarpeeksi korostaa. Se vaikuttaa kaikkeen toimintaan koko rakennuksen elinkaaren ajan. Eikä vähiten käyttökustannuksiin.



**Pompeijin teatterialue, joka rakennettiin noin 75 eaa: suuri ja pieni teatteri eri tyyppisille esityksille, ihan kuten nykyäänkin. Tuohon aikaan tosin musiikkiteatteri kaipasi pienempää tilaa kuin draama, joten pienehkössä Pompeijissa riitti musiikkiteatterille 1850 katsojapaikkaa, kun isompaan katsomoon mahtui tragedioita nauttimaan 3850 kokijaa.**

Oman suunnittelijanurani merkittävin epäonnistuminen oli sali, joka kyllä onnistui lähes täydellisesti siinä, mitä tilaaja halusi, mutta halun suunta oli valitettavasti väärin valittu. Syntyi tila, joka toimii huonosti ilta illan perään siinä, mihin sitä käytetään. Alueella ei todellisuudessa ollut riittävää tarvetta suunnitellun kaltaiselle salille, keskuskuntaan olisi tarvittu aivan toisenlaiseen käyttöön soveltuva tila palvelemaan niitä tarkoituksia, joihin salia on nyt äärimmäisistä vaikeuksista huolimatta jouduttu pääosin käyttämään.

Pahinta on, etteivät nuo käyttötarkoitukset suinkaan olleet yllätyksiä. Kyllä ongelmat osattiin ennakoida jo hankkeen käynnistyessä. Niitä ei vain haluttu nähdä, ja protestien yltäessä osa suunnittelijoista siirrettiin syrjään.

Kannattaako jatkuvasti väheneviä julkisia varoja käyttää tosiaan noin? Ei tietenkään kannata.

Etenkin silloin, kun rakennus rahoitetaan verovaroin ja on mahdollista valita sellainen toteutus, joka hyödyttää mahdollisimman suurta osaa alueen asukkaista ilman, että mikään yksittäinen kulttuurin osa-alue kärsisi kohtuuttomasti, on järjetöntä valita vaihtoehto, joka tyydyttää lähinnä yksittäisiä, suurimmaksi osaksi kuviteltuja, tarpeita. Haaveita jostakin epämääräisestä muutoksesta, joka yhtäkkiä muuttaa koko alueen tarpeet kuvitelmiin mukaisiksi.

Esimerkiksi pienen kunnan tai kaupunginkaan ei välttämättä kannattaisi rakentaa montaa kulttuurirakennusta palvelukseen kaikkia eri esitystyyppisiä, vaan mahdollisimman monipuolinen, mutta oikein priorisoitu keskus, joka muuntuu mahdollisimman pienin käyttökustannuksin eri tarkoituksiin. Kyllä se mahdollista on, kun valitaan oikeat kompromissit. En malta olla antamatta esimerkkiä.

On todennäköistä, että suurin tarve kunnassa on erilaisilla harrastustoimilla, esimerkiksi lii-kunnalla ja vaikka tanssilla. Tarvittaisiin siis tasalattiainen isohko tila. Sellainen toimisi hyvin myös vaikka kiertävien rytmimusiikkikonserttien käyttöön, koska liikuntakäytössäkin olisi miellyttävää, jos sali olisi akustisesti vaimennettu, eikä kovin kaikuisa. Ja erilaiset messut ja muut myyntinäyttelytkin onnistuisivat mainiosti.

Salin ei tarvitsisi olla kovin monimutkainen, yksinkertainen kenkälaatikko kävisi, kunhan katto kestäisi ripustamista, tarjolla olisi riittävästi sähköä ja tavarankuljetuskin sujuisi helposti, nopeasti ja turvallisesti. Samalla tulisi hoidettua huonosti liikkuvien tarvitsema esteettömyys.

Entäpä paikallinen harrastajateatteritoiminta ja kokoontumiset, vaikkapa kunnanvaltuuston säännölliset kokoukset? Yksinkertainen teleskoopikatsomo mahdollistaa molemmat käytöt. Ja samalla monta muuta, vaikka elokuvanäytökset, salihan on akustisesti varsin kuiva. Puheen selkeys kokouksissa on helposti ja laadukkaasti toimivan sähköisen äänentoiston avulla ensiluokkainen, joten informaatiota on helppo siirtää.

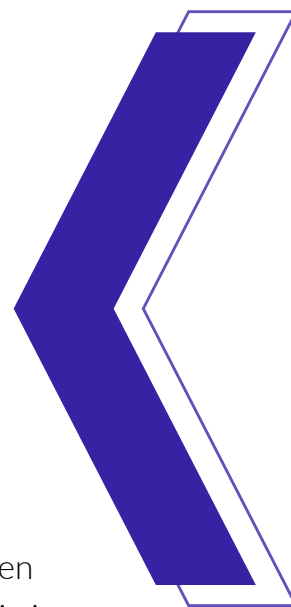
Mutta miten tuohon vaimennettuun saliin saataisiin se kiertävä akustinen orkesterivierailu? Olisihan sellainenkin tarjolla vähintäänkin silloin tällöin ja kunnassa paljon klassisenkin musiikin konsertteja toivovia. Sähköisesti avustettu akustiikan muuntelu on jo arkipäivää, eikä enää edes tavattoman kallista. Missään tapauksessa ei kuntaan synny Pohjois-Euroopan, ei ehkä edes maakunnan, parasta akustisen musiikin konserttisalia sillä keinolla, mutta varmasti sali, jossa orkesteri kuitenkin pystyy ongelmitta esiintymään ja tarjoamaan nautittavan konsertti-kokemuksen.

Kuulostaako liian monipuoliselta ollakseen totta? Mutta kyllä se totta silti on. Tällä konseptilla kyettäisiin palvelemaan lähes kaikkia tapahtumatarpeita, joita kunta kaipaa, yhdessä ja samassa rakennuksessa, ilman että kustannukset nousevat mahdottomiksi. Ainoa, mistä jouduttaisiin tinkimään, olisi monumentaalirakentaminen. Se palatsimaisuus, seinien marmori, kattojen kristalli ja lattioiden parketti. Ja sehän on pelkästään hyvä asia. Keskityttäisiin sisältöön.

## Käyttäjät asiantuntijoina

Loppukäyttäjän kuunteleminen kuulostaa niin itsestäänselvältä lähtökohdalta, että on todella vaikea uskoa, kuinka harvinaista se todellisuudessa on. Yleisölämpiön ikkunapinta, hieno portaikko aulassa ja yleisövessoihin hankittavat liian kalliit vesihanat ovat prioriteettijärjestyksessä niin kaukana edellä talon toiminnallisuutta ja sitä ympäröivän yhteisön todellisia tarpeita, että siihen on puututtava. Loppukäyttäjä tietää jo, mihin ja miten tiloja tullaan käyttämään, joten helppo ratkaisu olisi ottaa käyttäjä mukaan suunnitteluun. Mutta ei sekään ongelmattonta ole.

Myös käyttäjän on osattava priorisoida asioita siten, että palvellaan oikealla tavalla työtä talossa tekevien ohella myös yhteisöä, joka kulttuurin ja taiteen tilaa ympäröi. Siksi on muistutettava itseään jatkuvasti siitä, mikä on esitystilan ensisijainen syy olla olemassa: yleisön ja esiintyjän välinen kommunikaatio, eikä ole esimerkiksi automaattisesti aina



oikein vaikkapa vaatia salin parhaita paikkoja tarkkaamoalueille, vaikka niissä tehtävää äärimmäisen merkittävää työtä arvostaisi kuinka.

Mikään ei – siis ei todella kerrassaan yhtään mikään – ylitä tärkeysjärjestyksessä esiintyjän ja yleisön välistä suhdetta. Yleisö tarvitsee salin parhaat paikat. Ei se toki silti tarkoita tietenkään sitä, että tarkkaamo voitaisiin sijoittaa huonoon paikkaan.

Useimmiten tekeillä olevaa taideteosta kokonaisvaltaisesti ymmärtävät taiteilijat alasta riippumatta osaavat onneksi kuitenkin käyttää järkeään ja rakentaa itse itselleen työympäristön siten, että se palvelee kaikkia parhaiten ja kunnioittaa yleisön kokemusta. Ja tehdä jopa sopi-via kompromisseja sen suhteen. Suuriäänisimmin ja kompromissikyvyttömimmin tuntuvat vaativan asioita ne, jotka siellä tarkkaamossa lukevat Tex Willeriä televisiosta tulevien jääkiekko-otteluiden erätauoilla.

Käyttäjät ovat onnistuneen hankkeen syntyessä avainasemassa koko prosessin ajan, mutta aivan erityisesti varsinaisen rakentamisen päättyessä. Riittävä perehdytys tilojen ja rakennuksen ominaisuuksiin ja etenkin niiden monipuolisiin käyttömahdollisuuksiin on välttämätön askel, joka usein jää ottamatta.

Jos käyttäjät eivät edes tiedä, mihin talo taipuu, valmiit tilat jäävät väistämättä vajaakäytöisiksi, eikä myyntikään osaa myydä tilojen monipuolisuutta riittävästi. Kannattiko niitä monipuolisuuksia sitten edes suunnitella, saati rakentaa?

## Esitystilojen tarpeellisuudesta

Dorita Hannah määrittelee erinomaisessa tutkimuksessaan *Event-Space, Theatre Architecture and the Historical Avant-Garde* yhdellä lauseella, mikä on ongelmallista käsitteessä teatteriarkkitehtuuri:

*...the art and practice of designing and constructing buildings and infrastructure rather than environments and experiences.*

Lauseeseen tiivistyy kaiken tapahtumatarakentamisen ja -suunnittelun ongelma: harhaisesti luullaan synnytettävän jotakin suurenmoista, mutta katsotaankin koko ajan ohi sen todellisen syyn, mitä varten suunnitellaan.

Silloin, kun on taloudellisesti vaikeaa, on mietittävä tarkkaan, miten vähät rahat käytetään.

Yhteiskunta ja sen kehitys ei saa pysähtyä ja juuttua vanhaan, on löydetävä keinoja niin peruspalveluiden ylläpitämiseen ja parantamiseen, mutta myös yleisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Uupuneet ihmiset, joilla ei ole muuta sisältöä arjessaan kuin loputon säästäminen, eivät jaksakaan pitkään ylläpitää yhteiskunnan rakenteita.

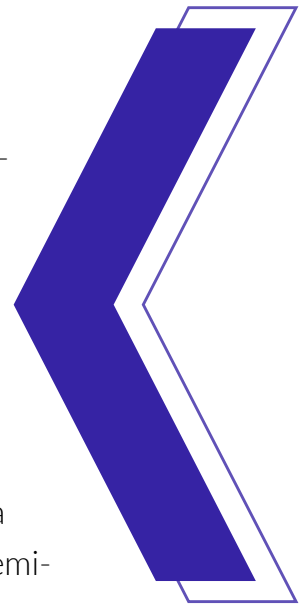
Eikä kukaan halua asua sellaisessa ympäristössä. On oltava tilaa hengittää, ulkoilla, liikkua ja myös nauttia kulttuurista. Ja jotta noita erilaisia maksullisia ja maksuttomia palveluita voidaan tarjota, on elämisen ja olemisen ympäristön kehityttävä. Myös rakentamalla. Mutta vaikeassa tilanteessa on entistä viisaammin osattava synnyttää niitä mahdollisuuksia. Siinä, mitä rakennetaan, mihin tarpeeseen rakennetaan ja, ennen kaikkea, miten viisaasti rakennetaan. Ylenmääräisen tuhlaileva tekeminen on nyt kerta kaikkiaan kielletty.

Esittämisen tilojen lähtökohtia on kyettävä aidosti pohtimaan siten, että saataisiin realistinen pohja kustannustehokkaalle kulttuurirakentamiselle, jotta silloin, kun niitä kriittisen vähiä rahoja saadaan, ne käytettäisiin maksimaalisen viisaasti ja todellisiin tarpeisiin vastaten. Ja jos jotakin jää yli, säästettäisiin niitä sitten vaikka sen kalliin ja kalliisti ylläpidettävän talon sähkö-laskun maksamiseen. Tai mikä vielä viisaampaa: paremman sisällön.

Oikein mitoitettu kulttuuritila, joka toimii käyttötarkoituksessaan sekä tehokkaasti että sisältöä tukevasti, on viisas investointi asukkaisiin. Se paitsi antaa puitteet nykyiselle tarjonnalle, tuo myös uusia ennen saavuttamattomia mahdollisuuksia sellaiselle toiminnalle, jonka ympärilleen synnyttämät vaikutukset – niin henkiset kuin taloudelliset – pitävät yllä yhteisön hyvinvointia.

Mutta mitään ei synny ilman hyvää, laadukasta, liikuttavaa ja koskettavaa sisältöä. Ja sisältö tarvitsee tilansa, jotta se voi syntyä. Siksi on äärimmäisen tärkeää, että tilojen toiminnallisuuteen ja todellisiin tarpeisiin ja tehtäviin käytetään riittävä määrä viisautta jo kauan ennen kuin ensimmäistäkään viivaa paperille piirretään. Pohditaan todellista tarvetta hekumoimatta tyhjillä kuvitelmillä. Yleisön ja yleisölle esityksiä, tapahtumia ja urheilua antavien välistä suhdetta. Tunnetta, joka välittyy. Logistiikkaa kaiken ympärillä, jotta niin ihmiset kuin tavarat liikkuvat.

Eikä unohdeta pohtia myöskään oikeaa kokoa, järkevää kapasiteettia, joka aidosti palvelee sopivaa määrää kansalaisia kerrallaan. Varoen niiden kuviteltujen tarpeiden aiheuttamaa yli-  
mitoittamista. Tyhjiltä tuntuissa tiloissa mikään tapahtuma tai esitys ei tunnu yhtään miltään.



## Kulttuuri ja tapahtumat yhteiskunnan osana

Kulttuurista saatavaa hyvää on vaikea mitata, mutta sen synnyttämän aineettoman hyödyn merkitys yhteiskunnalle ja hyvinvoinnille on valtava. Vaikka jättäisi kokonaan huomiotta kai-ken tuon näkymättömän hyvän, on muistettava, että kulttuuri ja luovat alat työllistävät suuremman joukon veronmaksajia kuin esimerkiksi metsäteollisuus ja kemianteollisuus yhteensä. Ja tekee sen aivan mitättömällä yhteiskunnan panostuksella. Taloudellinen hyötysuhde on siis jo niin hyvä, ettei kulttuurin lukuisin tutkimuksin todistettua merkitystä kansalaisten henkiselle hyvinvoinnille ja sen myötä syntyville yhteiskunnan säästöille esimerkiksi terveystalouksissa tarvitsisi enää edes käyttää perusteluna. Ne saadaan ikään kuin kaupanpäällisinä.

Kaikkien elämässä ja arjessa ei kulttuuri ole yhtä merkittävässä asemassa kuin meille ja meidän verkostoillemme. Mitä suurempi osuus arkielämän resursseista – siis ajasta ja rahasta – menee perustarpeiden ja välttämättömyyksien ylläpitämiseen, sen vaikeampaa on nähdä, miksi yhteiskunta käyttää rahaa kulttuuriin ja sen käyttöympäristöjen kehittämiseen. Ei paljon, ei suurta, eikä oikeastaan edes kovin merkittävää, osaa rahoista, mutta osan kuitenkin.

Siksi on meidän ymmärrettävä, miksi meidän tekemisemme tukeminen ei automaattisesti näytä kaikkien mielestä viisaalta yhteisten resurssien käyttämiseltä, ja opittava perustelemaan tekemisemme ja tekemättä jättämismme rationaalisesti, viisaasti ja selkeästi. Ja kyetä itse kirkkaasti ymmärtämään, mitä taide ja kulttuuri yhteiskunnassa tekee. Mitä kaikkea muuta kuin vain niitä kertakäyttöisiä ”elämyksiä”. Vain sen kautta voi perustella kulttuurityön välttämättömyyden ja sitä seuraavan kehittämisen ja kehittymisen tarpeen. Tai edes tarpeellisuuden, jos välttämättömyyden perusteleminen on liian vaikeaa.

Siksi olen erityisen huolissani kustannustehokkaasta esitystilarakentamisesta. Toisinaan kun näyttää siltä, että kuvitellaan olevan mahdotonta synnyttää siedettäviä esittämisen olosuhteita muuten kuin käyttämällä niihin valtavia summia rahaa. Ikään kuin valmiin rakennuksen laatua ja käytettävyyttä mitattaisiin sillä, kuinka paljon sen rakentaminen tuli maksamaan. Kun teatteri maksaa kolme ja puoli kertaa enemmän kuin naapurikaupungissa, onko odotettavissa, että siellä nähdään kolme ja puoli kertaa parempia esityksiä? Ei ole.

Siksi minä tutkin tätä aihetta. Siksi tutkimus on myös yhteiskunnalle, jonka rahoja näissä hankkeissa käytetään, hyödyllinen. Ja sen myötä lopulta myös käyttäjilleen.



## Katsomoista

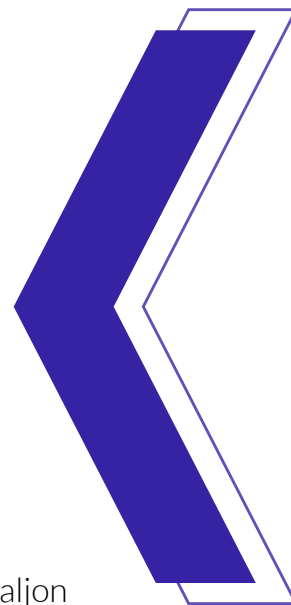
Katsomon koko on yksi loputtoman keskustelun kohde. Kun kirjoitetaan, että joku teatteritalo on jäänyt pieneksi esimerkiksi suurmusikaaleja silmällä pitäen, ollaan astumassa pahasti harhaan. Etenkin, kun viitataan katsomokokoon.

Mitä näyttämötilaan tulee, suurmusikaalithan suorastaan *kuuluvat* nimenomaan ahtaille näyttämöille, tiiviiseen ja yleisön hallittavissa olevaan tilaan. Jättimäisissä halleissa ja liian suurilla näyttämöillä ne ovat paljon tylsempiä, kalseampia ja ulkokohtaisempia. Ei sellaista kannata toivoa.

Mutta suosittujen suurmusikaalien katsomot ovat niissä usein ääriään myöten täynnä, ja syy suuremman katsomon toivomiseen onkin selvä: lipputulosten määrä. Ja tottahan se on, että erityisen suosituksen esityksen, joka ihan aidosti on koko ajan loppuunmyyty, kohdalla pitäisi katsomokapasiteetin olla isompi. Etenkin, kun pienellä paikkamäärällä lipunmyynti ei kata kalleimpien tuotantojen esityskohtaisia kustannuksia, jos kaikki kulut todella lasketaan. Eikä lipun hinta saa nousta järjettömäksi. Siis jokainen loppuunmyytykin esitys tuottaa aina vähintäänkin pienen taloudellisen tappion.

Mutta paikkamäärän kasvattamisella on myös pimeä puolensa: valtaosa teatterin muista esityksistä todennäköisesti kärsii siitä, että salissa on enemmän istuimia, koska niitä jää myös enemmän tyhjiksi. Toki välillä tehdään tietoisestikin pienen yleisön teoksia, ja siis jo etukäteen osataan asennoitua siihen, että katsomossa on vain kourallinen yleisöä, ja hyvä niin, mutta uskokaa pois, kyllä se tunne, jonka tyhjät penkit synnyttävät, ettei kansa vaan ilta illan jälkeen millään halua tulla, syö väistämättä motivaatiota niiltä, jotka sydänvertaan yleisölleen vuodattavat. Ja hyvin myydyt, näyttämöltä katsoen miltei loppuunmyydyt esitykset ovat eräänlaista polttoainetta niiden parissa työskenteleville.

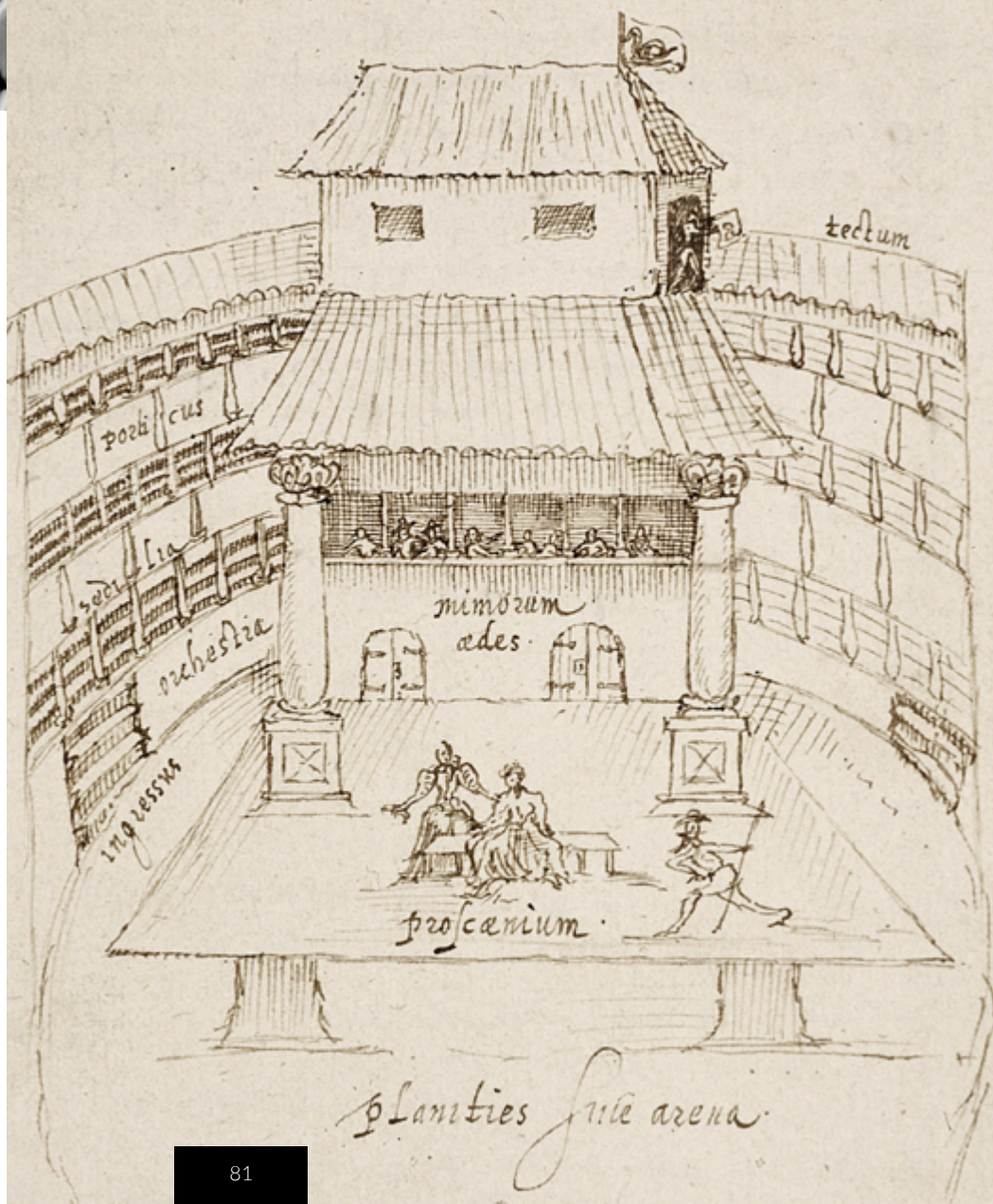
Suomalainen teatteri harvoin myy pienillä talousalueillaan, joilla on rajallinen katsojapohja, niin hyvin lippuja, että kaikki tuotannot olisivat aina loppuunmyytyjä. Tai edes melkein. Ja juuri siksi olisi syytä kiinnittää huomiota salien luontevaan skaalautumiseen erikokoisille yleisöille. Etenkin uudemmissa teatteritiloissa turhaan vältellään esimerkiksi parvikatsomoita, jotka olisivat helpoin mahdollinen tapa muokata katsomon kokoa ilman, että se toisinaan näyttäisi esiintyjille puolityhjältä.





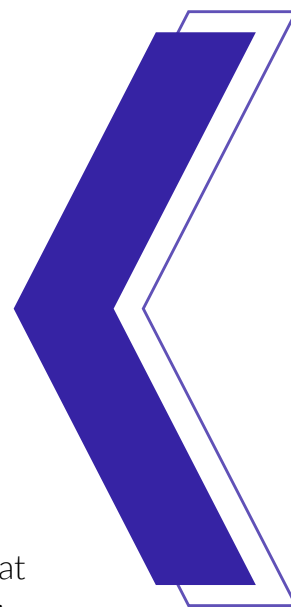
▲ Paluu kohti vanhaa. Toimivia, muunneltavia teatteritiloja, lisää yleisökapasiteettia katsomoa kiertävillä parvilla, jolloin yhteinen tilakokemus säilyy ja esiintyjä ulottuu kaikkiin. Bridge Theatre Lontoossa on yksi parhaista teatteritiloista, joissa olen käynyt.

► Erinomaisen Bridge-teatterinkin lontoolainen alkuperäismalli on elisabetiaanisen aikakauden Shakespeareteatteri, ja hyvä niin. Ei pyörää tarvitse montaa kertaa keksiä.



Isompi katsomo heikentää myös näyttelijän ja katsojan välistä yhteyttä. Ja se – anteeksi, teatterilaiset, mutta niin se valitettavasti on – tekee esityksistä huonompia. Siksi suurin osa maamme esitystiloista olisi parempia ja kokemuksellisesti rikkaampia, jos niiden ylioptimistisesti suunniteltuja katsomoita pienennettäisiin.

Huomattakoon, että täysi katsomo kuitenkin tuottaa samalla muunlaista voittoa, esimerkiksi kiihkeän innostuneita teatterinkatsojia, ehkä jopa ihan uusia sellaisia, mainetta, kunniaa ja näkyvyyttä, jotka kaikki ovat oivia pitkäaikaisen markkinoinnin välineitä. Puhumattakaan siitä kaikkein väkevimmästä markkinointiaseesta, rivi riviltä toistuvista kahdesta kirjaimesta esitys-kalenterissa: LM. Loppuunmyyty.



## Koulutuksesta

Pessimismistäni huolimatta eivät kuitenkaan kaikki esitystilahankkeet ole epäonnistuneet. Mutta jos tietoa ja osaamista on hankkeissa tavattu ylenkatsoa, onko sitten niin, että kaikki hyvin toimivat esitys- ja informaatiotilat on siis saatu syntymään vahingossa?

Ei sentään. Useimmiten onnistuneen tilan suunnitteluprosessin takana on kyllä ollut osaavia ammattilaisia, joilla on syvempää tietoa siitä, miten esiintyjä, yleisö ja kaikki esitysten ympärillä toimivat ja minkälaisia vaatimuksia ja toivomuksia kohdistuu tiloihin ja rakennuksiin. Tällaisia kokonaisvaltaisesti esittämisen tiloja ymmärtäviä asiantuntijoita ei ole kuitenkaan montaa edes maailmassa, saati Suomessa. Pienempiä osakokonaisuuksia hallitsevia asiantuntijoita löytyy kyllä, mutta kokonaiskuvan hallitseminen on hankkeissa perin vaikeaa ja siksi harvinaista.

Vastaako minkään alan koulutus tähän tarpeeseen nyt? Todennäköisesti ei.

Esittävien taiteiden, arkkitehtuurin tai rakentamisen eri toimintoihin perehtyneet oppineet huippuammattilaiset tuntevat huonosti toistensa työnkulkua ja tiedontarpeita. Tästä seuraa se, että hankkeiden rahoittajat, projektinhallitsijat, suunnittelijat ja valmistuneita tiloja esittämiseen käyttävät katsovat toistensa ohi ja puhuvat eri kieltä ymmärtämättä toisiaan. Lähtö-tiedot keskittyvät käyttäjien lähiympäristöön ja, vaikka ovatkin ehkä hyvinkin yksityiskohtaisia, eivät kuitenkaan vastaa kovin hyvin sitä tarvetta tai aikatauluja, joka rakentamisen prosesseille olisivat välttämättömiä. Suunnittelijat, jotka eivät tunne käyttäjien arkipäivää, eivät myöskään osaa arvottaa, mitkä heille esitetyistä vaatimuksista ovat



täysin välttämättömiä, mitkä ehkä vain haaveita, joiden tarpeellisuus ei ole aivan selvää edes niiden pyytäjälle. Saati, että tietäisivät, mitkä toiminnan kannalta kriittiset lähtötiedot ovat ehkä jääneet kokonaan saamatta.

Koska on selvää, että lähes jokainen esittävän taiteen ammattilainen saa ennen pitkää uransa aikana eteensä pyynnön toimia jonkin rakennus- tai peruskorjaushankkeen käyttäjäasiantuntijana, olisi ilman muuta tärkeää saada sisällytettyä kaikkiin alaan liittyviin opintoihin myös perehtyminen ainakin rakentamisen prosessin vaiheisiin ja niihin lainalaisyksiksi, jotka määräävät rakennusprojektin etenemisen.

Ihan samalla tavalla kaivataan konkreettista tietoa esimerkiksi arkkitehtien ja insinöörien koulutukseen, jotta keskustelu olisi kahdensuuntaista ja hedelmällisempää, osattaisiin kuunnella toinen toistaan. Eniten vaikutusta olisi kuitenkin sillä, että kun moinen projekti eteen joskus väistämättä tulee, olisi sillä tulevalla käyttäjällä edes perustason tiedot siitä, mitä eri osapuolet tarvitsevat onnistuakseen, ja kyky kuvailla viisaita vaatimuksia ja tarpeita rakentamisen kannalta oikealla tavalla ja ennen kaikkea oikeaan aikaan. Toimia ikään kuin sillanrakentajana tai-teen, rahoituksen, suunnittelun ja rakentamisen välillä.

On kaikkien kannalta ensiarvoisen tärkeää, että aiheeseen liittyviä ongelmia ja problemaattisia-kin kysymyksiä nostetaan esiin ja etsitään ratkaisuja, joilla kulttuurin ja esittämisen ja viihteen tilat voisivat syntyä vähemmän tunteella ja enemmän syvällä ymmärryksellä niiden todellisista tarpeista. Löytää kustannustehokkuutta, joka syntyy siitä, että tiloja suunnitellaan todellisten tarpeiden pohjalta kuviteltujen sijasta. Kuvitelmat kun liian usein ohjaavat hankkeita.

## **Käyttäjien jatkuva kouluttaminen onnistumisen avaimena**

Käyttjähaastattelut paljastavat, että harvoin viesti kaikista suunnitelluista käyttötavoista ja monipuolisesta muunneltavuudesta on saavuttanut työntekijät, jotka arkityötään tiloissa tekevät. Tällöin kalliit erikoisratkaisut jäävät joko hyvin vähälle käytölle tai jopa kokonaan käyttämättä. Mitä paremmin talo ja sen mahdollisuudet tunnetaan, mitä syvemmin on paneuduttu jo suunnitteluvaiheessa siihen, että käyttäjä saa työvälineistään irti kaiken sen, mihin ne pystyvät ja enemmänkin, sen viisaampaa noita erikoisia ratkaisuja on synnyttää.

Ilman osaavia käyttäjiä välineet ovat vajaakäytössä ja syvä ymmärrys rakennuksen luonteesta katoaa vuosien kuluessa lopullisesti. Siksi jatkuva kouluttaminen ja henkilökunnan ammattitaidon ylläpitäminen on valtava haaste, jota ei rakennustyömaan vastaanottotarkastusta edeltävänä päivänä pidetty kolmen tunnin pikakatsaus pelkkiin laitteisiin riitä kattamaan. Jatkuvan

kouluttautumisen ohjelma on suunniteltava pitkäjänteisesti ja monipuolisesti siten, että sekä työn tehokkuus, että turvallisuus ylläpidetään.

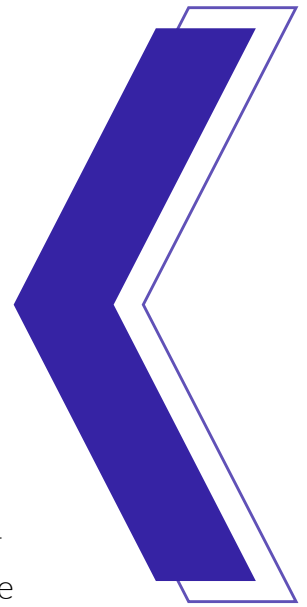
Vain osaaminen synnyttää toistuvasti sellaisia sisältöjä, joita niiden kokijat tarvitsevat.

## Lopuksi

Tiivistän nämä edellä esittämäni ajatelmät joukkoon ilmaisia (maksuttomuudestaan huolimatta ne voisivat olla monelle maamme seutukunnalle äärimmäisen kallisarvoisia) neuvoja, joiden avulla se tuleva tai remontoitu esitys- ja tapahtumatila on paljon enemmän kuin pelkkä kaupunkikuvallinen koriste.

1. Keskittykää olemaan erityisiä yhteisöillenne.
2. Tehkää sellaisia tiloja, joille on reaali maailmassa tarve.
3. Palvelkaa sitä yhteisöä, joka tiloja ympäröi.
4. Älkää tavoitelko samaa, mitä kaikki muutkin tavoittelevat, erikoistukaa.
5. Antakaa mahdollisuus jollekin sellaiselle, jota ei muualla ole tarjolla.
6. Mitoittakaa oikein, pääkäytön tarpeen mukaisesti, ei ylioptimististen myyntipuheiden.

Ja ennen kaikkea: pohtikaa sisältöjä, joita tilassa tullaan todella tekemään. Tosissanne.



## Luettavaa

Mikäli tämä perin kiehtova aihe, esittämisen tilan toiminnallisuus, kiinnostaa syvemmin, suosittelen lämpimästi tutustumista muutamaankin erityisen hyvään kirjaan.

Näissä pohditaan esitystilojen filosofiaa paljon laajemmin kuin vain näyttämöaukon leveydenä, laitekeskuksen sijaintina ja lavanostimien kantavuutena. Teksteissä paneudutaan monipuolisesti erilaisiin tilasuunnittelun lähtökohtiin niin esiintyjien kuin yleisönkin näkökulmasta, ja myös ympäröivän yhteisön tarpeiden merkitys nostetaan esille. Eikä arkkitehtuuriakaan sivuuteta.

Dorita Hannah: *Event-Space – Theatre Architecture and the Historical Avant-Garde*. Routledge, 2018.

Nella Näveri: *Katsomot akustisissa esitystiloiissa*. Diplomityö, Aalto-yliopisto, Arkkitehtuurin laitos, 2015.

Iain Mackintosh: *Architecture, Actor and Audience*. Routledge, 1993.

Marjo van Schaik: *Spaces of Culture – New cultural venues in Amsterdam*. nai010 publishers, 2018.

Susan Bennett: *Theatre Audiences – Second Edition*. Routledge, 1997.

**Janne Auvinen** on Hämeenlinnan Verkatehtaan toimitusjohtaja ja esitys- ja tapahtumatilojen kehittämisen asiantuntija. Hänellä on parhaillaan työn alla toimivien esitystilojen syntymiseen liittyvä väitöskirja Aalto-yliopiston Arkkitehtuurin laitoksella. Auvisen pitkä kokemus sekä esitystilojen suunnittelijana että niiden käyttäjänä antaa perspektiiviä esittämiseen liittyviin tarpeisiin ja välttämättömyyksiin. Hänen StageRight-luentojaan aiheita käsittelevät artikkelin kuvaamia esittämisen tilallisia ja toiminnallisia vaatimuksia, korostaen erityisesti esiintyjän ja hänen yleisönsä välistä pyhää yhteyttä.



## Virtuaalitekniikat osana tapahtumia

Uusista virtuaalitekniikoista puhuttaessa suhteessa esittäviin taiteisiin tulee monesti vastaan kysymys: ovatko ne tarpeellista? Olemmeko ylittämässä rajan, jossa teknologia tulee ihmisen ja taiteen kokemisen väliin turhaksi kerrokseksi, joka vie meitä kauemmas itse taiteen sisällöstä ja lähemmäs pelkkää teknologian ihmettelyä? On hyvä muistaa, että käsityksemme teknologian kehittyneisyydestä on suhteellista. Piano on aikanaan ollut yhtä futuristinen ja tuntematon teknologinen innovaatio kuin älypuhelimet olivat 2000-luvun alussa tai virtuaalitodellisuus tänä päivänä.

Uusien teknologisten innovaatioiden omaksuminen taiteen, erityisesti esittävien taiteiden työkaluiksi, ei ole mikään uusi asia. Esittävät taiteet ovat läpi historiansa eläneet ja muokautuneet teknisen kehityksen mukana. Taide on myös ollut aikansa huipputeknologian testauskenttä, esimerkiksi akustiikan suhteen antiikin amfiteattereissa. Harva lähtisikään kyseenalaistamaan sähköisen valon ja äänentoiston käyttöä esitystekniikassa, vaikka ilman niitä esityksen tekeminen on täysin mahdollista. En kuitenkaan väitä, että virtuaalitekniikoista tulisi samanlainen perustavanlaatuisesti esitystekniikan mullistava teknologia kuin edellä mainitut. Sen sijaan parempi vertailukohta on liikkuvissa valonheittimissä ja surround-äänisysteemeissä. Nämä teknologiat ovat tuoneet tapahtumatuotantoon dynaamisuutta ja moniulotteisuutta, joka olisi konventionaalisella teknologialla hyvin vaikeaa tai mahdotonta toteuttaa.

Kun puhun virtuaalitekniologiasta, sisällytän siihen sen kaikki muodot (VR, AR, MR jne.), en vain tiettyä laitetta tai teknologiaa. Mielestäni keskeinen ominaisuus virtuaalitekniologialle

on sen reaaliaikaisuus ja mahdollisuus vuorovaikutukseen. Tätä eivät perinteinen video tai ääniraita tarjoa. Virtuaalitekniologian avulla pystyy siis luomaan enemmän kuin valmiin, yksiulotteisen kaaren, jota pitkin tapahtuma kulkee alusta loppuun. Se mahdollistaa moniulotteisen, elävän ja muokkautuvan virtuaalisen maailman luomisen, joka on elastinen ja reagoiva. Suhteessa perinteiseen esityssuunnitteluun koen virtuaalitekniikalla luotujen taustaprojisoitien olevan perustavanlaatuisella tavalla syvempi osa teoksen muita tapahtumia kuin valmiiksi renderöidyt videot. Niiden taustalla voi pyöriä omien lakien ja parametrien mukaan kutakin näkyvää hetkeä suurempi, elävä maailma.

Sisällön tuottaminen virtuaalitekniologioille tapahtuu pääsääntöisesti pelimoottoreiden avustuksella. Pelimoottorin avulla onnistuu moniulotteisten, vuorovaikutteisten sisältöjen luonti ja muokkaus virtuaalialustoja varten. Pohjimmiltaan ne toimivat työkaluina koodin, 3D-mallien ja virtuaalisen valon, äänen sekä efektien yhdistämiseen. Niitä voi käyttää nykyään myös yhdistämässä virtuaalisia sisältöjä esitystekniikkaan eri signaaliprotokollia käyttäen.

Kuinka virtuaalitekniikoita sitten voi käyttää hyväksi esitystä, konserttia tai tapahtumaa suunnitellessa ja toteuttaessa? Käyn tässä artikkelissa lyhyesti läpi virtuaalitekniikan mahdollisuuksia niin suunnitteluvaiheessa, esityksen sisällä kuin sen ympärillä. On hyvä muistaa, että teknologian ollessa yhä varsin nuorta eivät sen käyttötarkoitukset ja -tavat ole vielä ehtineet kehittyä kovin pitkälle. Kymmenen vuoden päästä tapamme käyttää ja kykymme ymmärtää virtuaalitekniikan teknistä, esteettistä ja käytännöllistä potentiaalia on huimasti tätä päivää pidemmällä. Tarkoitukseni ei ole siis tehdä valmista listaa, kuinka virtuaalitekniikkaa tulisi käyttää, vaan tarjota muutamia esimerkkejä, joista voi inspiroitua ja keksiä uusia ideoita.

## **Virtuaaliset tapahtumat**

Vuosi 2020 herätti viimeistään kysymyksen siitä, mikä on suurten joukkotapahtumien, kuten teatteriesitysten, konserttien tai messujen tulevaisuus. Kotona keikkatallenteen katsominen on perustavanlaatuisesti erilainen kokemus kuin oikeassa katsomossa seisominen tai istuminen. Virtuaalitekniologialla voi olla tarjolla vastauksia ainakin osaan niistä puutteista, joita kaksiulotteiselta näytöltä katsottu kokemus ei voi tarjota. Samalla se mahdollistaa asioita, jotka eivät ole fyysisessä maailmassa mahdollisia. Minulta kysyttäessä kuvailen usein virtuaalitekniologiaa työkaluna, joka mahdollistaa muuten liian kalliiden, liian vaarallisten tai fyysisesti mahdottomien tilojen, vuorovaikutusten ja draaman kaarien toteuttamisen.

Virtuaalitekniologia voi tulevaisuudessa siis mahdollistaa aivan uudenlaisten tapahtumien tuottamisen, jotka voivat tapahtua osittain tai kokonaan etänä, mutta mahdollistavat



### **Virtuaalitodellisuusteos Common Domain koettavana Kansallisoopperalla elokuussa 2020.**

silti kokemuksellisen, moniaistillisen ja immerstiivisen elämyksen. Näitä tapahtumia on jo järjestetty, esimerkiksi etäkonsertteja Fortnite-pelin sisässä, virtuaalisia tuotteenjulkistus-tapahtumia sekä erilaisia luentoja ja kohtaamispaikkoja tarjoavia tapahtumia.

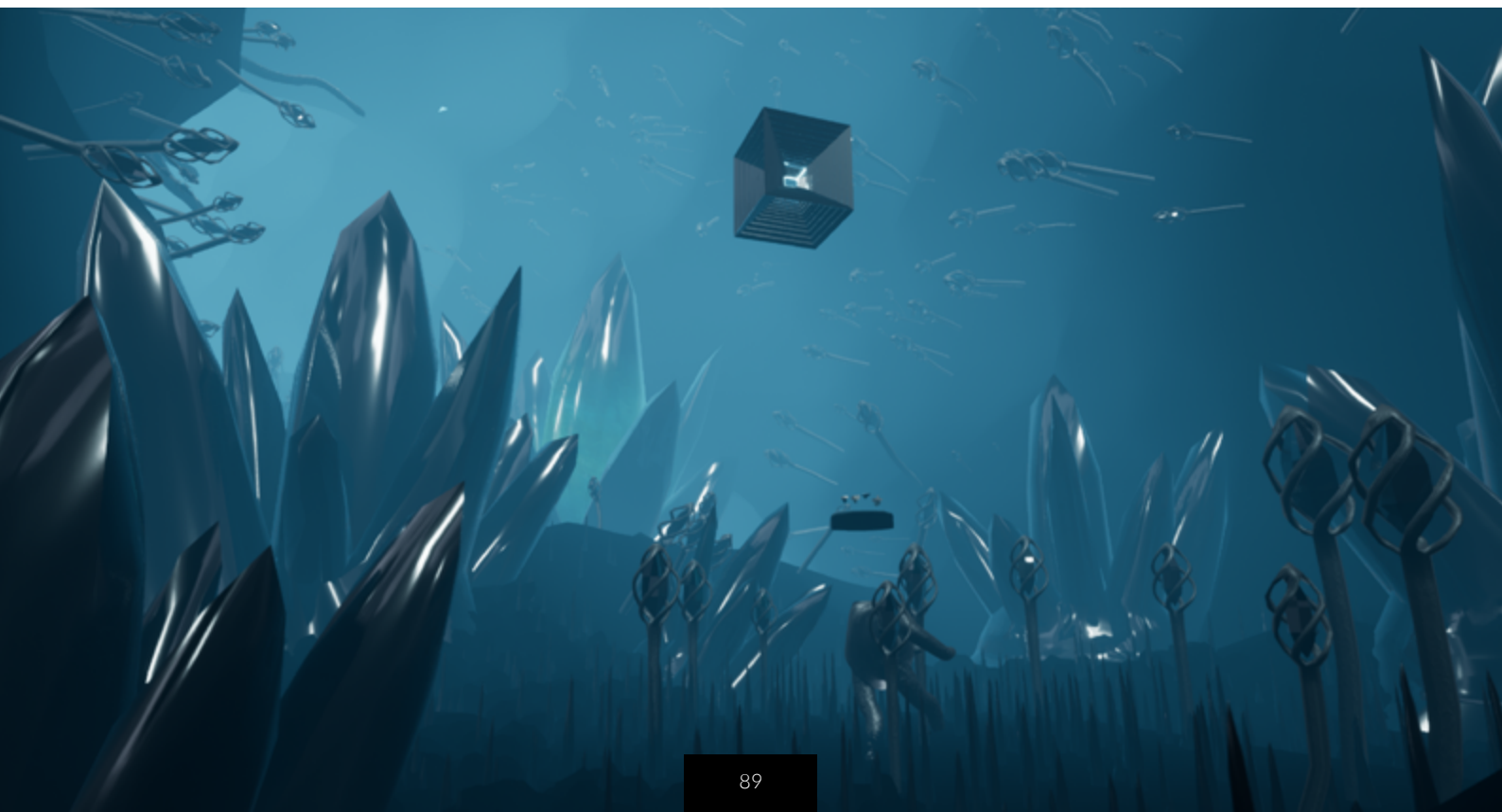
Syksyllä 2020 Helsinki XR Center (HXRC) järjesti Match XR -nimisen virtuaalitapahtuman Altospace VR -ohjelman sisässä. Tapahtumassa eri virtuaalitekniikka-aloilla toimivat firmat, henkilöt ja laitokset rakensivat maailmannäyttelyhenkisesti kukin oman paviljongin, jossa esittelivät tekemisiään ja tarjosivat paikan kohdata muita samalla alalla työskenteleviä. Nämä paviljongit olivat yhteydessä HXRC:n omaan maailmaan, joka toimi linkkinä paviljonkien välillä, kohtaamispaikkana sekä luentosalina. Tämänkaltaisten kokonaan etänä tapahtuvien, mutta läsnäolon, uusien ihmisten kohtaamisen mahdollistavien tapahtumien suunnittelu ja tuotanto tulevat olemaan varmasti kuumaa valuuttaa tulevien vuosien ja vuosikymmenien aikana.

Virtuaalitapahtumat mahdollistavat kokijoiden aktiivisen toimijuuden osana tapahtumaa, vailla samankaltaisia riskejä, joita liittyy perinteisiin tapahtumiin. Perinteiset tapahtumat, kuten konsertit, ovat toimivuudessaan pitkälti kiinni niin tekniikan toimimisesta kuin esiintyjän ja yleisön sekä yleisön keskinäisen kanssakäymisen sujuvuudesta. Fyysinen läsnäolo ja sen aiheuttama inhimillisen tapahtuman riski rajoittaa kuitenkin sitä, mitä tapahtumassa toivotaan ja sallitaan tapahtuvan. Fanin kiipeäminen keikkalavalle ei yleensä ole suotavaa (hardcore punk -keikkoja lukuun ottamatta) ja saattaa aiheuttaa turvallisuusriskin niin yleisölle kuin esiintyjälle. Virtuaalitapahtumassa lavalle nousu, keikan seuraaminen esiintyjien keskeltä, mahdollistuu ilman, että se häiritsee niin esiintyjää kuin muuta yleisöä.

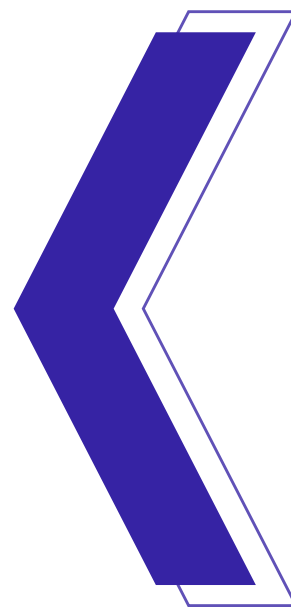
## Virtuaaliteknologiat suunnittelutyökaluina

Virtuaalitekнологia tarjoaa paljon työkaluja myös perinteisen tapahtuman suunnitteluun. Käytetäänhän jo nyt vähänkään isomman tapahtuman ennakkosuunnittelussa tietokonepohjaisia työkaluja niin valojen mallinnukseen, ripustusten suunnitteluun kuin äänijärjestelmän virittämiseen. Virtuaalitekнологian avulla nämä kaikki muuttuvat entistä lähestyttävämmiksi ja käyttäjäystävällisemmiksi. Näytöllä työskennellessämme joudumme ahtamaan kolme tilaulottuvuutta näytön kaksiulotteiselle pinnalle. Virtuaalilasit mahdollistavat kolmannen ulottuvuuden kokemisen, jolloin työprosessit voivat selkeytyä ja nopeutua. Myös keskustelu eri suunnittelutahojen välillä voi selkeytyä, kun valosuunnittelija pystyy näyttämään suunnittelemansa valotilanteet virtuaalilaisen avulla ohjaajalle.

**Kuvakaappaus virtuaaliodellisuusteos Common Domainista (2020).**



Pelimoottorit tarjoavat reaaliaikaisen työskentely-ympäristön, jossa muutoksia voi tehdä jatkuvasti lennosta. Jatkuvasti kehittyvä real time ray tracing -teknologia tarjoaa realistisen ja täysin reaaliajassa muuttuvan valaistuksen, joten esirenderöidyistä valotilanteista voidaan lähitulevaisuudessa siirtyä täysin vapaasti vailla odotusaikoja muokattavaan ja vaihdettavaan virtuaaliseen valaistukseen. Tämä säästää huomattavasti aikaa ennakkosuunnittelussa, kun pientä muutosta valon värissä tai suunnassa ei tarvitse renderöidä aina uudestaan.



Myös lavasteiden ja muiden lavaelementtien asettelu virtuaaliseen versioon esitystilasta helpottaa esityksien ja tapahtuman tuotantoa. Elementtien näkeminen ja tarkastelu kolmessa ulottuvuudessa sekä niiden reaaliaikainen muokkaaminen ja skaalaaminen mahdollistuvat virtuaalilasien avulla, tarvittaessa myös etänä verkon välityksellä.

Tulevaisuuden esitystilassa työskentely voisi helpottua ja nopeutua lisätyn todellisuuden avulla. Eri sähköpistokkeiden himmenninkanavat voisivat näkyä lisätyn todellisuuden tasona sen lisäksi, että ne olisivat printattuna itse pistokerasiaan. Näin vianetsiminen nopeutuisi, kun aina ei tarvitsisi lähteä penkomaan sähkökarttaa, omia muisteloita tai nousta nostimella kattoon tarkastamaan pistokkeen printtiä.

## **Virtuaalitekniikat osana esitystä**

Ennakkosuunnittelusta esitykseen siirryttäessä esimerkiksi Unreal Engine -pelimoottorissa tehty valosuunnittelu saadaan halutessa ajettua suoraan pelimoottorista käsin DMX-signaalilla. Ennakkoon tehtyyn suunnitelmaan voi tuki lisätä vuorovaikutteisia elementtejä, kuten virtuaalitodellisuusohjainten seurannasta saatavalla datalla. Samalla taustaprojisoitien tullessa pelimoottorista ne voidaan tuoda samalla tavalla vuorovaikutteisiksi ja täydellisesti valoihin synkronisoiduiksi.

Haluttaessa kontrolli esityksen äänistä, valosta, lavasteista ja videoista on mahdollisuus antaa esiintyjälle. Tämä voisi mahdollistaa esiintyjän täydellisen improvisaatiovapauden tämän ollessa hallinnassa ja vastuussa esitystekniikan toiminnasta. Esiintyjä voisi olla vuorovaikutteisessa suhteessa niin valoihin, ääneen, projisoitimiin kuin lavastukseen ja liikkeellään, eleillään ja kosketuksellaan muuttaa esityskoneiston luomaa virtuaalista maailmaa ympärillään. Pelimoottoreista ainakin Unreal Engine 4 tukee nykyään DMX-, OSC- ja MIDI-signaaleja, joten esityksen virtuaalisen ja fyysisen maailman yhdistäminen onnistuu helposti.



Perinteisen esityksen sisään virtuaalitekniikoilla voidaan tuoda uusia tasoja vuorovaikutteisuuden kautta. Katsojat voivat esimerkiksi puhelimen ruudulta nähdä lisätyn todellisuuden sisältöä osana lavatapahtumia, tai konsertin visualisoinnit voivat luoda oman virtuaalisen todellisuutensa, joka elää vuorovaikutuksessa lavan tapahtumien, esiintyjien liikkeiden tai yleisön toiminnan mukana. Toki tämänkaltainen vuorovaikutus on ollut mahdollista jo aiemmin esimerkiksi MIDI-signaaleilla tai äänenvoimakkuuden monitorimisella, mutta virtuaalitekniikat voivat tuoda vuorovaikutuksen moniulotteisemmaksi, sulavammaksi ja sitä kautta saumattomammaksi osaksi esitystä.

Tähän saumattomuuteen liittyy se kritiikki, minkä monet viime vuosina toteutetut virtuaalitekniikoiden käyttökokeilut ovat esitysten osana saaneet osakseen. Tekniikka ja sen käyttö saattavat helposti tulla kokijan ja kokemuksen väliin. Tavoitteena ei pitäisi olla teknologian käyttö vain siksi, että se on olemassa, vaan sen pitäisi pystyä antamaan kokonaisteokselle jotain lisäarvoa, ainutlaatuista, ja vahvistaa kokemusta häiritsemisen sijaan. Tässä palataan takaisin artikkelin alussa mainitsemaani tilanteeseen, jossa virtuaalitekniikoiden kanssa tällä hetkellä olemme: kukaan ei vielä ole löytänyt niitä parhaita käyttötapoja, vuorovaikutuskeinoja tai tekniikan integrointeja. Tämä ei tarkoita, etteikö virtuaalitekniikoita jo kannattaisi käyttää ja kokeilla osana esityksiä. Kaikkiin esityksiin virtuaalitekniikkaa ei kuitenkaan tarvitse pakottaa, aivan kuten kaikki esitykset eivät kaipaa surround-ääniä, projisointeja tai lasereitakaan.



**Kuvakaappaus Unreal Engine 4 -pelimoottorista.**



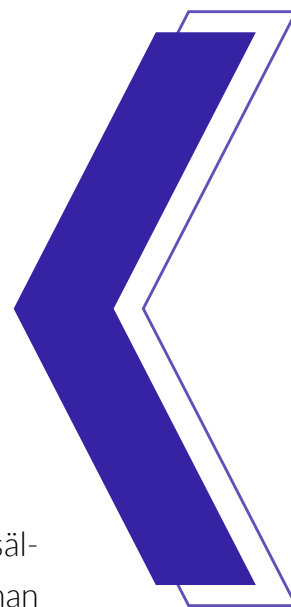
## Virtuaalitekniikat osana ammattilaisen työkalupakkia

Edellä kuvatun pohjalta voin todeta, että virtuaalitekniikoiden hallitseminen voi olla tulevaisuuden taide- ja tapahtumakentällä kuumaa valuutaa. Tämä ei tarkoita sitä, että tarvitsisi osata tai ymmärtää yksin kaikkia mahdollisia virtuaalitekniikoiden ja niiden toimintaa. On kuitenkin hyvä ymmärtää perusteet siitä, miten erilaisia virtuaalisia sisältöjä tuotetaan ja mitkä niiden mahdollisuudet ovat. Näin keskustelu virtuaalisäilyntö tuottavan kolmannen osapuolen kanssa helpottuu, mikäli vaaditaan oman osaamiskyvyn ohi meneviä ratkaisuja. Samalla tavalla koen äänisuunnittelijana olevan helpottavaa ymmärtää perusteet valopöydän, heittimien ja DMX:n toiminnasta, jolloin osaan kysyä ja toivoa valosuunnittelijalta tai -operaattorilta oikeita asioita.

Kannustan asiasta innostuneita ottamaan asioista itsenäisesti selvää, opiskelemaan pelimoottoreiden ja 3D-mallinnusohjelmien sekä virtuaalitekniikoiden käyttöä, sillä jokaisen on mahdollista oppia tekemään yllättävänkin monipuolisia virtuaalisia sisältöjä. Puhun tästä kokemuksen syvällä rintaäänellä, sillä itselläni ei ollut minkäänlaista taustaa koodauksen tai pelimoottoreiden kanssa ennen kuin päätin ruveta niitä internetin avulla opiskelemaan. Viisi vuotta ja kuusi virtuaalitodellisuustaideteosta myöhemmin kirjoitan tätä tekstiä.

Ymmärrys virtuaalitekniikoista on hyödyllinen työkalu kenen tahansa tapahtumatuotannossa työskentelevän ammattilaisen työkalupakkiin. Se avaa uusia mahdollisuuksia tapahtumallisiin, suunnittelullisiin ja sisällöllisiin ratkaisuihin. Tekniikoiden tunteminen auttaa myös tunnistamaan, milloin niiden käyttö on järkevää tai taiteellisesti perusteltua. Näin ei tule turhaan käytettyä aikaa ja vaivaa virtuaalisen sisällön luomiseen, joka lopulta toimii kokemuksen kannalta epätoivotulla tavalla. Kuten edellä kirjoitin, parhaimmillaan virtuaalitekniikka säästää aikaa ja vaivaa, helpottaa kommunikaatiota, mahdollistaa uudenlaisien tapahtumamuotojen toteutuksen sekä tarjoaa kokijalleen ainutlaatuisen, unohtumattoman kokemuksen.

**Kalle Rasinkangas** on mediataiteilija ja äänisuunnittelija, joka on teoksissaan keskittynyt kokijoiden vuorovaikutteisuuteen. Pääasiallisena mediana toimii virtuaalitodellisuus, mutta tämän lisäksi teoksista löytyy niin esittäviä taiteita kuin vuorovaikutteisia tilallisia, äänellisiä ja visuaalisia installaatioita.



## NEUTRAALI vai NEGATIIVINEN – kohti kestäväää kulttuurialaa

### Johdanto

Hyvä lukija. Viimeinen vuosi on ollut täysin poikkeuksellinen esitystekniikan alalle. Kulu-  
neen vuoden aikana maailma on jäänyt COVID-19-epidemian hyökyaallon alle tavalla,  
jonka laineet lyövät rantaan vielä vuosikymmenien päästä.

Tuhansien muiden lailla myös omat työni tapahtumien, teatterin ja taiteen parissa lop-  
puivat maaliskuussa 2020. Omalla kohdallani kävi kuitenkin niin, että nopea ja valtava  
muutos toi mukanaan myös suuren mahdollisuuden. Epidemia tyhjensi kalenterini töistä  
ja vapautti aikaa uusille asioille, tässä tapauksessa Metropolian StageRight-opinnoille ja  
niiden mukanaan tuomille uusille ajatuksille, osaamiselle ja ihmisille.

Näin jälkikäteen tarkasteltuna voin todeta, että hakiessani reilun vuoden kestävään  
täydentävään diplomikoulutukseen ahnehdin kalenteriin enemmän kuin olisin tavallisena  
työvuonna kyennyt kunnolla sulattamaan. Metropolian järjestämän täydennyskoulutuk-  
sen laajuus hahmottui vasta opintojen jo alettua, ja diplomiin tarvittavien opintopisteiden  
(60 op) laskennallinen työtuntien määrä, 1620, kylmäsi kalenteria järjestellessä. Aiempien  
opintojen loppumisesta on yli kymmenen työntäyteistä vuotta, ja täysipäiväinen opiskelu  
oli iso muutos kulttuurialan yrittäjän arkeen. Opinnoista muodostui minulle kuitenkin  
suunnattoman arvokas henkireikä, vertaistuen keskus sekä yllättävästi myös taloudellinen  
pelastusrenkas aikuiskoulutustuen muodossa. Pää pysyi pinnalla, ja kiipesin alukseen yrit-  
tämällä olla takertumatta pinnan alle peittyneeseen maisemaan.

## Opinnot

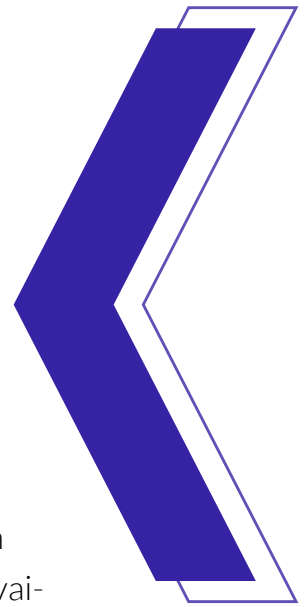
StageRightin järjestämä koulutus kuulosti harvinaisen houkuttelevalta joulukuussa 2019, kun siihen hain. Intressini opiskeluun liittyivät pääosin esitystekniikan osaamisen päivittämisen lisäksi lähinnä tekniseen piirtämiseen sekä siihen käytettävien uusimpien suunnitteluohjelmien opetteluun. Opintojen edetessä esille nousi kuitenkin muitakin perehtymisen arvoisia aiheita. Pääsin syventymään 3D-mallintamiseen ja käytin runsaasti aikaa visualisointi- ja mallinnusohjelmien opetteluun. Kuitenkin pysäyttävien opintojakso oli Päivi Saariahon "Tulevaisuuden työyhteisöt" -kokonaisuus, jossa osana kurssia pureuduimme Sitran Megatrendit 2020 - julkaisuun ja analysoimme ryhminä julkaisun sisällön vaikutusta omaan työhömmä sekä alamme tulevaisuuteen. Kyseinen julkaisu on sisällöltään raskas, mutta samalla antaa lukijalleen valtavasti ymmärrystä ympäröivästä maailmasta. Se haastoi sopivasti pohtimaan omia toimiani ja vaikutusmahdollisuuksiani maailmassa.

Poikkeuksellinen vuosi poissa jatkuvista työkiireistä, aika- ja budjettipaineista ja epämääräisestä tuotannollisesta säädöstä antoi rutkasti aikaa ja henkisiä voimavaroja opintojen oheiselle reflektoinnille. Samaan aikaan opintojen kautta pääsin keskustelemaan ja kuulemaan kulttuurialan vastuullisuudesta ja nykytilasta sekä paineista kehittää nykyisiä toimintarakenteita. Työurani aikana olen suorittanut luonnonvara-alan opinnot ja valmistunut ympäristösuunnittelijaksi vuonna 2009. Kuitenkin kulttuuriala on aina tuntunut omalta, ja nyt huomaan kulkeneeni projektista ja tuotannosta toiseen lähemmäs kaksikymmentä vuotta. Koronaepidemia ei missään nimessä ole ollut hyväksi meille, mutta ehkä sen tuoma suvanto voisi olla hyväksi tulevaisuudellemme? Tämän artikkelin kautta pyrin jakamaan vuoden aikana käymiäni pohdintoja sinullekin.

## Ekologisen jälleenrakentamisen kiireellisyydestä

Sitran Megatrendit 2020 -julkaisu ilmestyi loppuvuonna 2019 ja keskittyy pitkäaikaisiin ja isoihin kehityskulkuihin sekä niiden analysointiin. Tärkeimpänä niistä se nostaa esille nykyjärjestelmämme pitkäaikaisvaikutukset elinympäristömme kantokykyyn kutsuen tämän järjestelmän virheiden korjaamista lavealla otsikolla "Ekologisen jälleenrakentamisen kiireellisyys".

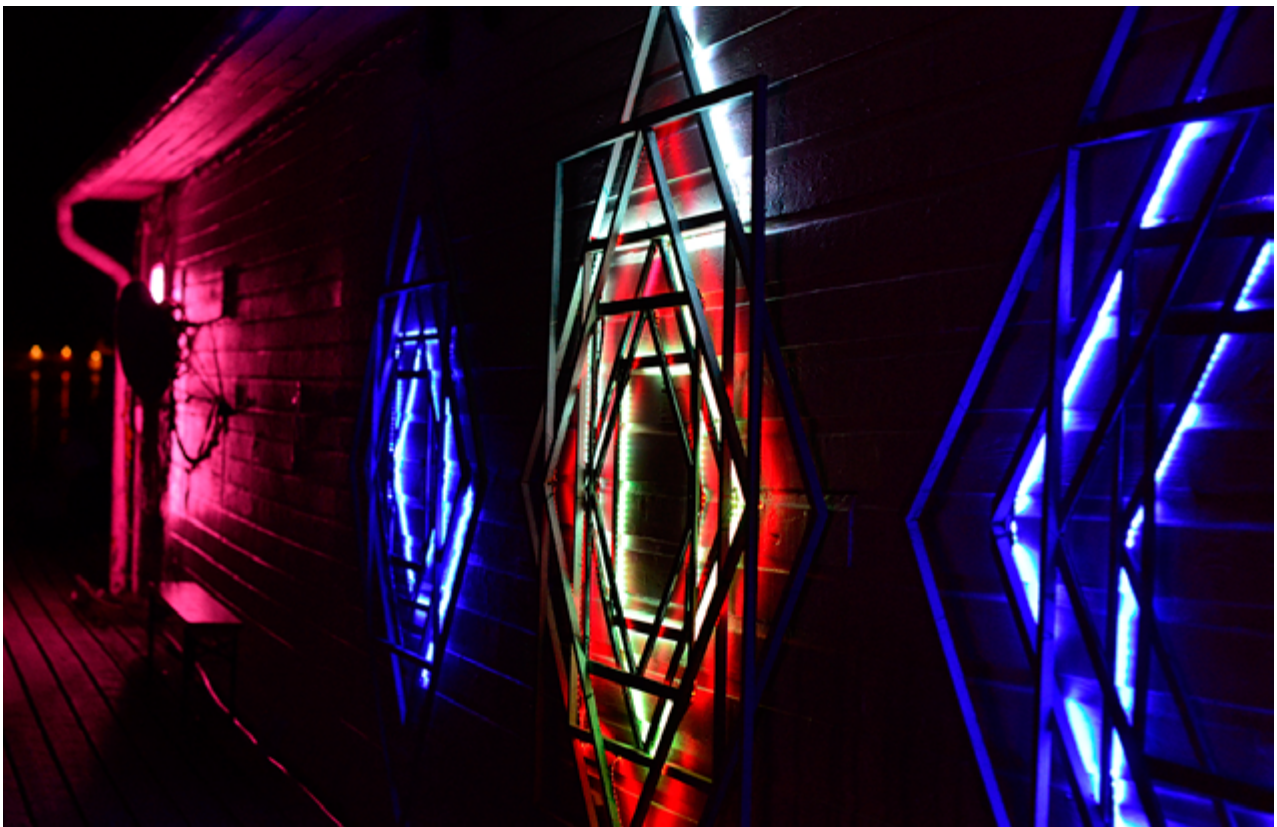
Olemme ihmiskuntana kehittyneet vähitellen hallitsemaan, muokkaamaan ja syrjäyttämään planeetan muita elämänmuotoja ja näin toimiessamme onnistuneet vaarantamaan laaja-alaisesti oman asuinympäristömme elinkelpoisuuden monilta osin. Tilanteen korjaamiseksi tarvitaan kiireellistä uudistumista nopealla tahdilla ja isoilla korjausliikkeillä. Tämä



tulee harvemmin ihmisille uutisena, mutta kun keneltä tahansa kysytään konkreettisista toimista muutoksen edistämiseen, alkaa melkoinen hymistely. Haaste onkin melkoinen, kun puhutaan globaalista muutoksesta, jonka pitäisi tapahtua yhden sukupolven harppauksena, seuraavien kolmen vuosikymmenen aikana.

Paraikaa vallitseva, epidemian aiheuttama, akuutti kriisi ja siihen liittyvät elvytystoimet voivatkin olla ainutlaatuinen tilaisuus tehdä samalla töitä alan ekologisen reformin eteen. Kansainvälisen tai kansallisen järjestelmän jakama elvytysrahoitus, jota jaetaan koronan aiheuttamasta kriisistä toipumiseen, tulee käyttää samanaikaisesti kestävien tavoitteiden toteuttamiseen. Äkkipysähdys ja sitä seuraava uudelleenkäynnistyksen vaihe voisi näin olla mahdollisuus pohdita, miten nykyisiä rakenteita voisi samalla muuttaa kestävämmiksi ja luoda pitkällä aikavälillä kestäviä elvytystoimia, uutta liiketoimintaa sekä kestäviä liiketoiminnan malleja.

Tätä näkemystä tukevat lukuisat kansainväliset instituutiot, kuten YK, Maailmanpankki, Kansainvälinen valuuttarahasto, OECD sekä Euroopan komissio (Kestävä elvytys 2020: 5). Myös Suomen nykyinen Marinin johtama hallitus on ilmaissut vahvan kannan elvytykseen liittyvistä kestävästä tavoitteista. (Kestävä elvytys 2020: 15-16).



**Mandala-installaatio Turun Ruissalossa järjestetyillä H2Ö-festivaaleilla 2015. Teos on tehty kierrätetyistä lavastevanereista ja käytöstä poistetuista led-nauhoista.**

Miten esitystekniikan ala sitten voisi osallistua järjestelmä uudistukseen? Miten käsitellä monimutkaista ja valtavaa aihetta konkreetian tasolla niin, että voimme tehdä oman osamme uudistumisessa kohti hiilineutraaliutta tai jopa hiilinegatiivisuutta?

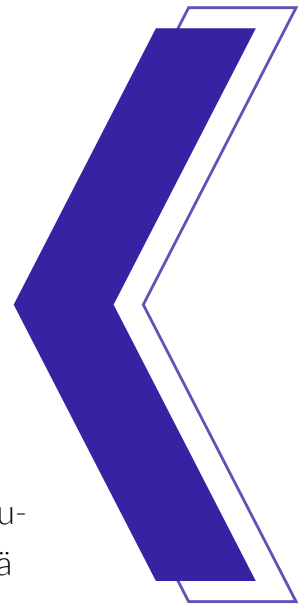
Omissa pohdinnoissani olen löytänyt neljä isoa tekijää sekä lukuisia niiden alle sijoittuvia ajatuksia alan kehittämiseksi kestäväan suuntaan. Tekijöistä tärkeimpänä pidän toimintamme motiiveja. Sisäinen todellisuutemme heijastuu ulkoiseen, ja yhteiskunnallisten arvojemme tulisi näkyä myös työympäristön valinnoissa. Käsittelen motiiveja karkeasti kahteen osaan jakaen; jaan ne ulkoisiin, yhteiskunnasta kumpuaviin motiiveihin sekä sisäisiin yksilön, yhteisön tai yrityksen motiiveihin.

Toisena tärkeänä tekijänä pidän koulutusta. Alalle tulevat tekijät tarvitsevat perehdytyksen myös ekologisen ulottuvuuden käsitteeseen, omiin vaikutusmahdollisuuksiin ammatillisessa osaamisessaan sekä päivitetyn ymmärryksen tarjolla olevista eri vaihtoehdoista. Myös alalla pitkään toimineiden täydennyskoulutusmahdollisuudet esimerkiksi ympäristöjohtamisen tai erikoisasiantuntijuuden parissa ovat kriittisiä alan uudelleenorganisoinnin mahdollistamiseksi.

Kolmas seikka on konkreettisempi. Tarvitsemme dataa päätöksenteon tueksi ja pitkän aikavälin toimien analysoimiseksi. Miten teemme tuotannoista hiilinegatiivisia, jos meillä ei ole kunnollisia työkaluja nykyisten päästöjemme tai luonnonvarojen kulutuksen laske- mista varten? Tietokantoja ja laskureita on onneksi jo olemassa, ja niidenkin osalta kehitys kehittyy. Vinkkejä luvassa!

Viimeisenä isompana kokonaisuutena näen verkostomaisen kiertotalousjärjestelmän luomisen. Tarvitsemme uusia rakenteita tukemaan siirtymistä uuteen tuotantotapaan ja uusiin tekemisen muotoihin. Nykyinen järjestelmä ei ole erityisemmin kannustanut meitä tuotantojen kestävyteen, ja sen rinnalle on saatava uusia keinoja parhaiden toimintaperiaatteiden ja innovaatioiden jakamiseksi. Kiertotalous on uusi musta.

Mikään edellä mainituista seikoista ei ole kaiken korjaava hopealuoti, mutta jostain on lähdettävä liikkeelle. Avaan seuraavaksi edellä mainittuja neljää kohtaa hieman tarkemmin ja pohdin, miten niiden kautta voisimme kehittää alaa ekologisesti vastuullisempaan suuntaan.



## Motiivit

Mielestäni hyvä tapa miettiä ihmisen toimintaa ja siihen liittyviä paineita on eritellä ne sisäisiin ja ulkoihin motiiveihin. Motiivit muuttuvat jatkuvasti ajan ja yksilön mukana. Näin ollen on tärkeää, että niistä keskustellaan avoimesti ja että yksilö myös pohtii omia sisäisiä motiivejaan aika ajoin. Tämänkaltainen oman sisäisen todellisuuden tarkastelu ja perusarvojen määrittäminen on olennaisessa osassa vastuullisuuden kehittymisessä sekä yksilön että yhteiskunnan mittakaavassa. Sen on todettu myös lisäävän elämän merkityksellisyyden tuntua (Kaufman 2020: 8). Olennainen kysymys onkin, että kuinka suuri ristiriita yksilön havaitsemien sisäisten ja häntä ohjaavien ulkoisten motiivien välillä voi olla ennen kuin ristiriita purkautuu toimintana? Tarkastellaan seuraavaksi hieman sisäisiä ja ulkoisia motiiveja erikseen.

## ULKOISET

Oma näkemykseni on, että ulkoiset motiivit toiminnan kehittämiseksi ekologisempaan suuntaan ovat vielä toistaiseksi melko yksinkertaisia. Ne voi määritellä lyhyesti joko taloudellisiin kannustimiin tai yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen liittyviksi. Selkeä esimerkki taloudellisesta kannustimesta ovat mm. Helsingin ja Espoon kaupunkien tarjoamat tapahtuma-alueen vuokranalennukset toimijalle, jolla on hyväksytty Ekokompassi-järjestelmä (Ekokompassi 2021).

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus liittyy pitkälti kosmeettisiin valintoihin, joita alan toimijat tekevät näyttääkseen esimerkkiä sidosryhmilleen. Tällä kolikolla on kaksi puolta, ja asian voi nähdä hyvänä tai huonona riippuen näkökulmasta. Esimerkkinä voi todeta, että monet tapahtuma-alan toimijat tekevät esimerkiksi jätteiden kierrätyksen varsin näkyvästi, vaikka sen vaikutus tapahtuman jalanjälkeen on korkeintaan muutaman prosentin luokkaa. Kierrätyspisteet ovat konkreettinen, näkyvä asia ja antavat näin visuaalisen viestin kävijöille kierrätyksen merkityksellisyydestä. Näin tapahtuman arvot välittyvät kävijöille, joka mahdollistaa muutoksen kokijan sisäisissä motiiveissa.

Kansainvälisten ja kansallisten ilmastositomusten myötä toimintaympäristömme on kuitenkin valtaviin muutospaineiden alla, ja epäilenkin, että tulevina vuosina ulkoiset motiivit ottavat entistä laajemman otteen kulttuurialasta monien muiden toimialojen ohella. Ympäristövastuuseen liittyvät tavoitteet ovat kiristymässä merkittävästi seuraavien kolmen vuosikymmenen aikana. Suomella on tavoite olla hiilineutraali yhteiskunta vuoteen 2035 mennessä (Hallitusohjelma 2020) ja koko Euroopan unionin tavoite on olla hiilineutraali vuoteen 2050 mennessä (Euroopan parlamentti 2020). Tämä tarkoittaa valtavia yhteis-



kunnallisia muutostarpeita sekä merkittävää ekologista uudelleenjärjestäytymistä kaikilla toimialoilla, myös kulttuurialalla.

Yksilötasolla tavoitteita kuvaavat hyvin seuraavat lukemat, jotka on julkaistu Sitran 1,5 asteen elämäntavat -julkaisussa: Tämänhetkinen suomalaisen hiilijalanjäljen keskiarvo vuositasolla on 10 000 yksikköä hiilidioksidia (CO<sub>2</sub>e). Tavoite on laskea tämä 2500 yksikköön vuoteen 2030 mennessä ja 700 yksikköön vuoteen 2050 mennessä. Kolmessa- kymmenessä vuodessa pudotus olisi siis 93%.

Edellä kuvatun kaltaisiin tavoitteisiin pääseminen vaatii muutoksia, joita on vaikea hahmottaa. Pidän jossain määrin todennäköisenä, että kansainväliset ja kansalliset tavoitteet alkavat lakien ja säädösten välityksellä muuttaa toimintaympäristöämme hyvinkin pian. Erilaisia kannustimia sekä veroja luodaan parhaillaan mm. energiankäyttöön ja materiaalien kierrätykseen liittyen ja viitteitä erilaisista hiilibudjeteista on esitelty niin Euroopan Unionin kuin Suomen Ilmastopaneelin toimintasuunnitelmia pohdittaessa (Ikävalko 2020).



**Tilaustyönä suunniteltu paviljonki palveli festivaalikävijöitä 2018 & 2019. Rakennusmateriaalina puu.**

Mikäli hiilibudjetteja aletaan ottaa käyttöön, tarkoittaisi se mahdollisesti sitä, että kullekin toimialalle jaettaisiin tietty tavoitteellinen luonnonvarojen käyttöön liittyvä budjetti, jonka puitteissa sen pitäisi toimintaansa suunnitella. On teoriassa mahdollista, että hiilibudjetit jalkautuisivat yksilötasolle asti. Pidän kuitenkin todennäköisempänä, että vastuullisuutta kannetaan ylemmällä yritysten, organisaatioiden ja instituutioiden tasolla luoden näin niiden tuottamille palveluille ja hyödykkeille sen oikean hinnan suhteessa tuotannon jalanjälkeen ja käytettyihin materiaaliressursseihin.

Odottelu kiireellisten toimien kanssa tosin kasvattaa painetta tehdä isoja liikkeitä myöhemmin, joten en täysin poissulje tulevaisuutta, jossa yksilötason hiilibudjetteja käytetään mukana ilmastonmuutoksen hillitsemisen keinovalikoimassa.

## SISÄISET

Kun puhutaan yksilöiden sisäisistä motiiveista, viitataan usein Abraham Maslow'n tarvehierarkiaan. Se on yksi yleisimmin käytetyistä humanistisen psykologian teorioista, joilla ihmisten perustarpeiden täyttymistä käsitellään. Maslow'n tarvehierarkia on ollut omassa ajassaan varmasti erinomainen työkalu. Kuitenkin ajan kuluessa ja maailman muuttuessa on Maslow'n näkemys myös kyseenalaistettu ja uudet tarpeisiin perustuvat tulkinnat perustuvat lähinnä toisiaan tukeviin tai tukahduttaviin tarpeisiin, joiden merkitys vaihtelee elämäntilanteen ja yksilön arvomaailman mukana. Harva kuitenkaan tietää, että Maslow oli elämänsä loppupuolen muistiinpanoissaan puhunut tarvehierarkian tasojen ylittämisestä ja suuremman yhteyden kokemuksesta. Maslow kutsui tätä kokonaisuutta teoriaksi Z (Maslow 1993: 270-288).

Miten nämä tarpeet sitten heijastuvat reaali maailmassa tai tarkemmin ehkä esitystekniiksessä tuotannossa?

Tähän on varmasti monta tulkintaa, mutta omasta näkökulmastani koen, että Maslow'n perinteisen pyramidimallin asettaman hierarkian ylittäminen on tarpeen, mikäli haluamme siirtyä ekologisesti kestäviin rakenteisiin, tuotantomalleihin ja nykypäivään. Omien tarpeidemme tyydyttämisen lisäksi meidän tulisi tarkastella elinympäristömme muidenkin lajien ja elävien olentojen tarpeita. Tämän keskustelun pohjaksi näitä arvoja ja tarpeita tulisi lähestyä avoimesti, pohtien, mitkä niistä ovat todella tarpeen ja minkä kustannuksella tarpeitamme tällä hetkellä täytetään, tuotetaan ja kulutetaan. Loputtomaan taloudelliseen kasvuun ja materiaalin haalimiseen liittyvä yhteiskuntamuotomme tarvitsee motiiveja, jotka ylittävät yksilön näkökulman ja haastavat meidät kohtaamaan tekojemme aidot seuraukset ja löytämään sitä kautta myös tuotantojen aidon hinnan. Valtaosa perustarpeistamme

tyytytty nyky-yhteiskunnassa entistä helpommin, minkä jälkeen alkavat suuremmat haasteet. Se, mihin toiminnassamme keskitymme, on valintakysymys. Itsensä toteuttaminen, muiden auttaminen, ekologisen vaihtoehdon huomioiminen. Sanoisin, että kulttuurialalla toimiessamme olemme halutessamme helpommin näiden asioiden parissa kuin monella muulla toimialalla.

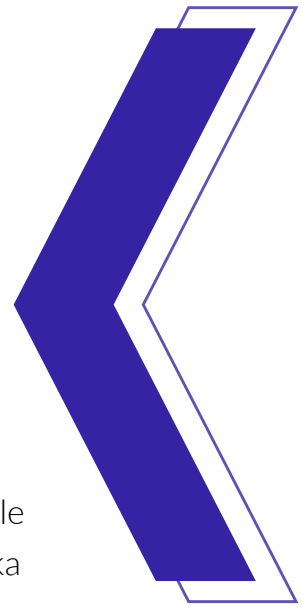
Saisimmeko motiivejamme päivittämällä tarvittavia voimavaroja tulevalle kehittämistyölle? Onnistuisimmeko näin kehittämään alaa suuntaan, joka esimerkiksi haastaisi myös muita toimimaan?

Tällä hetkellä valtaosa tekemisistämme ei ole vastuullista tai varsinkaan ekologisesti kestävä. Tarvitsemme muutoksen toteutumiseen sisäisten ja ulkoisten motiivien reformin. Paras keino näiden motiivien päivittämiseen syntyy tiedonjakamisen, oppimisen ja oivallusten kautta. Tähän tarvitsemme laadukasta koulutusta jonka merkitystä käsittelen seuraavassa alaluvussa.

## **Koulutus**

Vastuullisten toimintatapojen vaatimusten yleistyessä niihin liittyvän osaamisen tarve kasvaa. Ympäristöongelmat eivät ole vain ympäristöasiantuntijoiden huoli, vaan ekologisen jälleenrakentamisen tarpeen läpäistessä koko yhteiskunnan on ympäristöosaamista oltava kaikilla toimialoilla ja monenlaisissa tehtävissä. Perinteisesti tämänkaltainen koulutus on ollut täysin oma opintopolkunsa ja ympäristöasiantuntija mukana toiminnassa konsulttina tai ostopalveluna niillä, joilla siihen on varaa. Ajoittain toki työryhmässä on mukana joku, jolla on intressejä tai osaamista aiheesta, jolloin vastuullinen näkökulma saatetaan huomioida. Tulevaisuudessa tämä ei riitä, ainakaan jos kaikkia toimialoja ruvetaan ohjaamaan kestävämpään, vastuulliseen toimintaan kohti kansallisia ja kansainvälisiä päästötavoitteita.

Itse olen sitä mieltä, että vastuullisuusajattelu, elinkaarimallit, sekä erilaiset yhteiskunnallisten vaikutusten arviointimenetelmät ym. analyttiset työkalut toiminnan suunnittelun taustalle tulisi ottaa osaksi kulttuurialalle koulutettavien opintoja. Kouluttamalla esimerkiksi lavastajia, pukusuunnittelijoita, tuottajia, tapahtumarakentajia ja -tekniikoita ymmärtämään työhön liittyvän ekologisen jälleenrakentamisen tarpeen saisimme alalle työvoimaa, joka osaisi sisällyttää kestävyysajattelun omaan tulevaisuuden työuraansa. Tällä hetkellä tuntuu, että aihe on esillä joko erikoisopinnoissa tai siitä erityisesti kiinnostuneiden parissa. Tosiasia on se, että toimintaympäristömme muuttuu vauhdilla ja opintojen



tulisi päivittyä ennakoivasti, jotta valmistuessaan tekijöillä olisi näkemystä, miten he voisivat arvovalintojensa avulla osallistua toiminnan suuntaamiseen yhteiskunnallisesti vaikuttavammaksi.

Koulutuksen ja tutkimuksen mahdollistaman uuden tiedon ja siihen liittyvän laajemman keskustelun, aiheen pohtimisen ja jakamisen kautta saadaan kerrytettyä toimialakohtaista ympäristöosaamista myös kulttuurialalle.

Päivitettyjen motiivien, kehittyneen osaamisen ja toimintatahdon tueksi tarvitsemme konkreettisia välineitä tekemisen analysoimiseksi. Työkaluja, joilla mitata työtuntien ja budjetin lisäksi luonnonvarojen kulutusta, tuotettuja päästöjä ja jätemääriä. Suurin osa nykyisistä ympäristösopimuksista liittyy laskennallisten tavoitteiden saavuttamiseen. Mutta miten saisimme parempaa dataa analyysien tueksi? Pohdin asiaa seuraavassa alaluvussa.

## Data

Jotta saisimme laskettua hiilipäästöemme nollaan tai jopa negatiiviseksi, pitäisi meidän saada ensin selville nykyinen hiilijalanjälkemme taso. Tähän tarvitaan monipuolisia työkaluja, uudenlaisia työtehtäviä sekä merkittävästi uutta osaamista. Alalla käytetään muutamia päästöjen laskentapohjia, jotka ovat peräisin esimerkiksi ISO-sertifointijärjestelmästä, EMAS-ympäristöauditoinnista tai kotimaisesta Ekokompassi-järjestelmästä. Jalanjäljen laskeminen on työlästä ja aikaavievää ja vaatii resursseja organisaation sisällä sen toteuttamiseksi. Kiinnostavimpana uutisena aiheeseen liittyen pidän Helsingin kaupungin parhaillaan kehittämää tapahtumien hiilijalanjälkilaskuria, jota oli tarkoitus pilotoida vuoden 2020 aikana mutta koronaepidemian takia pilotointia on lykätty.

Osa tavoitteista, joita meille on ympäristövastuun arviointiin määritetty, nojaa suoraan hiilidioksidin määrään ilmakehässä sekä sen merkittävään vähentämiseen. Esimerkiksi oikeudellisesti sitova Pariisin sopimus velvoittaa allekirjoittaneet valtiot päästövähennyksiin vuosien 2021–2030 välillä. Sopimuksen määrittämä prosentuaalinen vähennysten määrä vaihtelee valtioiden välillä, koska tilanne vertailuvuoden ja sopimusvuoden välillä vaikuttaa laskentaprosenttiin. Sopimuksessa Euroopan unionin keskimääräinen osuus on –40 % Suomen osuuden ollessa –39 % vuoteen 2030 mennessä (Ilmasto-opas 2020).

Useat tutkijat, kansainvälinen ilmastoyhteisö sekä lukuisat ympäristöjärjestöt pitävät Pariisin sopimuksen tavoitteita riittämättöminä. EU kiristikin vuonna 2020 omia tavoitteitaan –55 %:iin vuoteen 2030 mennessä, ja Suomi pyrkii kokonaan hiilineutraaliksi vuoteen

2035 mennessä. Tämänkaltainen vähennystarve tulee läpileikkaamaan yhteiskuntamme merkittävästi tulevien 15 vuoden aikana.

Vähennyksiä pitäisi pystyä siis tekemään, mutta miten? Ja miten vähennyksiä tulisi mitata, jotta voi arvioida pitkän aikavälin vähennystarpeet tai -tavoitteet?

## LASKURIT

Helppointa on varmasti lähteä käyttämään olemassa olevia tietokantoja sekä laskentaan tarkoitettuja valmiita laskureita. Datan keruu on nykyteknologian aikana suhteellisen helppoa, mutta laskurit itsessään varsin monimutkaisia. Toistaiseksi oman, henkilökohtaisen tai työorganisaation hiilijalanjäljen laskeminen on vielä suhteellisen harvinaista, joskin selkeästi yleistymässä. Samalla se tarkoittaa, että organisaatioihin syntyy tähän erikoistuneita ammattiryhmiä sekä merkittävä määrä ostopalveluina hankittuja konsultaatio-, laskenta- ja kompensointipalveluja. Monet laskurit ovat ilmaisia, perustuvat avoimeen dataan sekä avoimen lähdekoodin päälle mutta niiden käyttäminen vaatii vielä toistaiseksi merkittävää ajankäyttöä sekä erikoisosaamista. Poikkeuksiakin on, mutta helppokäyttöiset ja pahimmillaan yksinkertaistavat laskurit eivät anna kovin tarkkoja tuloksia. Tarkka laskenta on monimutkaista ja laskennan todennukaisuus kiinni itse dataan liittyvistä lukuisista muuttujista sekä data-analyysiä tekevän henkilön tai tiimin osaamisesta. Olemassa olevia käyttövalmiita laskureita on useampia, alla niistä muutama.

### › Hiilifiksi järjestö: Laskuri

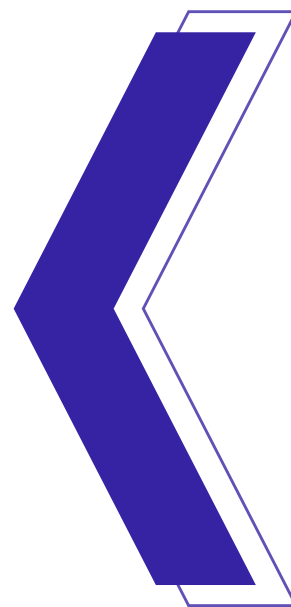
Ilmainen Excel-pohjainen laskuri, jonka täyttäminen on selkeää ja helppoa. Toimii hyvin myös yrityksen, yhteisön tai jopa yksilön käyttöön. Excel-pohjainen muokattavuus plussaa. Kehittyy käyttäjäkokemusten ja ajan kanssa. Antaa laskentatuloksia, mutta ei vielä muuta mitään.

### › Suomen Ympäristökeskus: Y-Hiilari

Y-Hiilari on yksinkertainen ja ilmainen yrityksille tarkoitettu Excel-pohjainen työkalu yrityksen hiilijalanjäljen laskentaan, joka kehitettiin osana Kohti hiilineutraalia kuntaa (HINKU) -hanketta.

### › Julie's Bicycle: CG Tools

Briteissä toimiva Julie's Bicycle on tehnyt urauurtavaa ympäristötyötä kulttuurin ja





esittävien taiteiden parissa vuodesta 2007 lähtien. Sen nimenomaisesti kulttuurialalle tekemä laskuri on ilmainen, mutta vaatii rekisteröitymisen heidän verkkopalveluunsa.

### › **Compensate-säätiö: Compensate Plus**

Kompensäätiö-palvelun yrityksille tarkoitettu maksullinen, selkeä ja funktionaalinen palvelu. Se toimii laskurin lisäksi myös palveluna, joka kompensoi yrityksen päästöt sertifoidusti. Englanninkielinen stailattu käyttöliittymä. Plussaa mahdollisuudesta aloittaa konkreettiset ympäristöteot heti. Myös yksilökäyttöön tarkoitettu versio on olemassa.



**Secret Garden  
Slushissa 2019.  
Lavastetuottajana Jyrin  
vastuulla olivat  
myös tapahtuman  
tuhannet kasvit, joiden  
lahjoittaminen eteenpäin  
tapahtuman jälkeen oli  
osa työskentelyprosessia.**



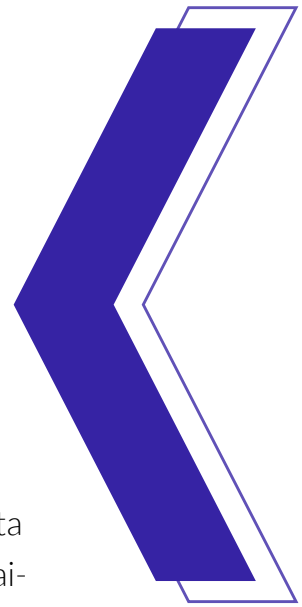
## ENEMMÄN EUROJA = ENEMMÄN PÄÄSTÖJÄ

Suomen ympäristökeskuksen pitkäaikaisten kulutustutkimusten perusteella rahankulutus on lähes suorassa suhteessa luonnonvarojen kulutukseen sekä ilmakehään päästettyyn hiilidioksiidiin nähden. Tutkijat totesivat, että yhtä kulutettua euroa kohti kulutetaan keskimäärin 0,9 kg luonnonvaroja ja tuotetaan keskimäärin 0,5 kg hiilidioksidia ilmakehään (Nissinen A. & Savolainen H. 2019: 59). Luonnonvarojen sekä hiilidioksidin määrä vaihteli toki hyödykkeittäin ja palveluittain, mutta 0,5 kg CO<sub>2</sub>/€ on selkeä numero, jolla lähteä arvioimaan omien toimien vaikutuksia. Tästä on mielestäni helppoa vetää johtopäätös, että mitä suurempi tuotanto ja siihen liittyvä toiminnallinen budjetti, sitä suuremmat negatiiviset vaikutukset sillä on luonnonympäristöön. Miten sitten tuottaa kulttuuria kestävästi?

Yksinkertaistettuna merkittävin teko on jättää jokin tuote tai palvelu ostamatta. Tämä ei kuitenkaan ole taloudellisesti kestävä, joten vaihtoehtoja tulisi kehittää aktiivisesti sekä saada niitä esille vertailtavaksi. Laskureiden, tutkimusten, raporttien ja toimivien käytäntöjen kautta kertynyt osaaminen ja siihen liittyvä hiljainen tieto tulisi saada paremmin esille alan toimijoiden käyttöön. Koen, että tämänkaltaisessa koko toimialaa koskevassa reformissa yhteinen toiminta-alusta tai -foorumi palvelisi parhaiten kaikkien etua. Monet kulttuurialan toimijat kehittävät omaa kestävyys- tai vastuullisuusohjelmaansa jakaen osaamista vain välittömälle lähipiirilleen. Osaamisen ja toimivien käytäntöjen kokoaminen yhteen moninkertaistaisi mahdollisuuden kehittää alaa yhteistuumin kohti vastuullista tulevaisuutta. Käsittelen tätä aihetta, verkostoja ja uusia rakenteita, artikkelin seuraavassa, viimeisessä alaluvussa.

## Verkostot ja uudet rakenteet

Haaveilen, että Suomeen kehittyisi kiertotaloudellinen kulttuurisen toiminnan keskus. Samankaltainen kuin esimerkiksi Julie's Bicycle Englannissa tai Broadway Green Alliance Yhdysvalloissa. Toimija, jolla olisi resursseja kerätä ja jakaa tietoa, kouluttaa toimijoita, tuottaa analyysejä ja raportteja sekä kehittää alaa kokonaisvaltaisesti vastuulliseen suuntaan. Luovien alojen kestävä kulttuurinen reformi on paraikaa käsillä, kun katsoo, miten monet alan toimijat pyrkivät tuomaan omissa kanavissaan aihetta esille. Vastuullisuus on trendikästä, ajankohtaista ja välttämätöntä. Valtaosa alan toimijoista tiedostaa tämän. Mutta mihin kaikki tämä tähtää? Kuinka moni on oikeasti valmis luopumaan saavutetuista eduista tai elintasosta ja oikeasti tekemään enemmän selkeästi vähemmällä? Miten?



Tällä hetkellä tuntuu, että kulttuurialalta löytyy tahtoa kohti kestäväää siirtymää. Olisi tärkeää kerätä alalle muodostunut osaaminen ja tieto yhteen paikkaan ja luoda järjestelmä, jolla mitata vertailukelpoisesti, miten ala kantaa vastuunsa. Toistaiseksi yhtä selkeää toimijaa, joka kykenisi tähän, ei ole muodostunut, vaan moni toimija tekee omaa hiljaista kehitystyötään aiheen parissa. Samanaikaisesti on mielestäni tärkeää todeta, että kun kulttuurintekijät painivat luomistyön kanssa, on siihen haastavaa ottaa rinnalle toista isoa tekemistä määrittävää valtavaa arvovalintaa. Kulttuuriala on usein intohimotyön ja kutsumuksen yhdistelmä, ja jos siihen lisää ilmastotyön mukanaan tuomat valtavat paineet, ei lopputulos ole välttämättä monen toimijan osalta henkisesti kestävä. Ala tarvitsee tukiverkoston ympäristöosaamisen jakamiseen, suodattamiseen ja tuottamiseen niin, että paineet vastuunkannosta ja yhteiskunnallisesta tekemisestä helpottuvat ja luovuus voi kehittyä näissä uusissa raameissa.

Vastuullisuus on jatkuva prosessi, joka vaatii erillisiä, konkreettisia resursseja kehittyäkseen. Verkostojen ja uusien rakenteiden avulla voimme jakaa kehitystyön osiin, hahmotella niiden avulla alan tiekartan kohti kestäväää tulevaisuudenkuvaa sekä nauttia verkoston luomasta synergiasta.

## Lopuksi

Opintojen loppumetreillä, tätä artikkelia kirjoittaessani, huomaan palaavani vähitellen myös töiden pariin. Tai niihin projekteihin, joita edelleen voi epidemiatilanteesta huolimatta edistää. Samalla huomaan laskevani entistä tarkemmin töideni hiilijalanjälkeä, tavoitteena toiminnan hiilinegatiivisuus kuluvan vuoden aikana. Pienyrittäjänä ketteryys on olennainen osa toimintaa ja tiedän että haluan tehdä tulevat projektini aina vain vastuullisemmin. Samalla se tarkoittaa, että tulen edistämään vastuullisuuskysymyksiä tulevilla neuvotteluissa asiakkaiden ja alihankkijoiden kanssa.

Artikkelia työstäessä muistin yhden tärkeimmistä oivalluksista aiemmista ympäristösuunnittelijan opinnoistani. En tarkalleen muista, mistä ajatus päähäni tuli, mutta se menee näin: "Aina puolesta, ei koskaan vastaan." Tarkoittaen, että ajattelussa tulee korostaa toiminnan positiivisia puolia, sitä, mitä voi saavuttaa, kun tekee arvovalintoja tulevaisuuden puolesta.

Lähitulevaisuudessa onnistuneiden kulttuuripalveluiden käyttämisen tulisi aina olla ympäristöteko. Näin alamme olisi linjassa Suomen valtion hiilinegatiivisuustavoitteen kanssa. Realistisesti ajateltuna hiilinegatiivisuuteen pääsemiseen vaaditaan kuitenkin pitkä ja kärsivällinen ajanjakso, jossa kehitetään nykyisiä rakenteita tukemaan tätä kunnianhimoista tavoitetta. Kulttuurialan hiilijalanjälki on pieni verrattuna esimerkiksi perinteiseen teolli-

suuteen tai logistiikka-alaan ja näin myös helpommin muokattavissa tai kompensoitavissa. Edelläkävijän asemasta samalla tavoitamme tekemämme taiteen, tapahtumien ja esitysten kautta valtavasti ihmisiä, joiden arvoihin kykenemme vaikuttamaan.

Tilanne on mittakaavassaan huolestuttava, mutta siinä on sija optimisille. Tulevaisuus ei ole ennalta määrätty, vaan voimme vaikuttaa siihen nykyhetken päätöksillä.

**Jyri Sucksdorff** on kulttuurialalla toimiva yrittäjä, joka on erikoistunut lavasteisiin, installaatioihin sekä luoviin sisältöihin. Hänen asiakkaisiinsa kuuluvat mm. Helsingin Tapahtumasäätiö, Espoon kaupunkitapahtumat, Flow Festival Oy ja Sun Effects Oy. Jyri suoritti esitystekniikan asiantuntija-diplomin Metropolian StageRight-hankkeessa 2020-21.

## Lähteet

Ekokompassi-ohjelman hinnasto 2021. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://ekokompassi.fi/ymparistojarjestelma/hinnasto/>. Luettu 13.2.2021

Euroopan Parlamentti 2020. Mitä hiilineutraalius tarkoittaa ja miten se saavutetaan 2050 mennessä? Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20190926STO62270/mita-hiilineutraalius-tarkoittaa-ja-miten-se-saavutetaan-2050-mennessa>. Luettu 13.2.2021

Hallitusohjelma 2019. 3.1. Hiilineutraali ja monimuotoisuuden turvaava suomi. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/hiilineutraali-ja-luonnon-monimuotoisuuden-turvaava-suomi>. Luettu 13.2.2021

Ikävalko, K. 2020. "Suomalainen tupruttelee kasvihuonekaasunsa turvarajan parissa vuodessa - tiukalla tavalla laskettuna kaikki nykyiset päästöt ovat liikaa." YLE uutiset 12.12.2020. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-11667076>. Luettu 13.2.2021

Ilmasto-opas 2020. Suomen ilmastopolitiikalla pyritään vähentämään kasvihuonepäästöjä. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/hillinta/-/artikkeli/161b48de-bc6a-44ef-97fe-83d184fc257a/suomen-ilmastopolitiikalla-pyritaan-vahentamaan-kasvihuonekaasupaastoja.html>. Luettu 13.2.2021

Kaufman, S.B. 2020. Transcend. The New Science of self-actualization. 432 s. J.P.Tarcher, U.S. / Perigee Bks., U.S.

Kestävä elvytys 2020. Ympäristöministeriö. Saatavana osoitteessa: [https://ym.fi/documets/1410903/33891761/kestava\\_elvytys\\_loppuraportti-2110.pdf/c8edf006-334f-eed9-5364-9d55720823fe/kestava\\_elvytys\\_loppuraportti-2110.pdf?t=1603343569943](https://ym.fi/documets/1410903/33891761/kestava_elvytys_loppuraportti-2110.pdf/c8edf006-334f-eed9-5364-9d55720823fe/kestava_elvytys_loppuraportti-2110.pdf?t=1603343569943). Luettu 13.2.2021

Maslow, A.H. 1993. 432 s. The Farther Reaches of Human Nature. Penguin Books Ltd. London, U.K.

Nissinen, A. & Savolainen, H. 2019. Julkisten hankintojen ja kotitalouksien kulutuksen hiilijalanjälki ja luonnonvarojen käyttö. Suomen Ympäristökeskuksen julkaisu 15/2019. Saatavana osoitteessa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/300737/SYKEra\\_15\\_2019\\_korjattu\\_26\\_02\\_2020.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/300737/SYKEra_15_2019_korjattu_26_02_2020.pdf). Luettu 13.2.2021

## Täydennyskoulutus tasa-arvon edistäjänä

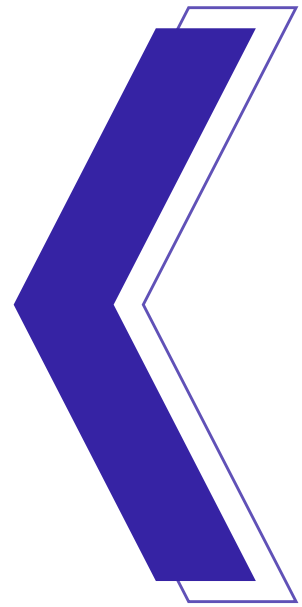
Työelämä on jo pitkään ollut murroksessa, mikä vaatii työyhteisöiltä uudenlaisia, monipuolisia taitoja ja osaamisia. Tulevaisuuden työntekijältä peräänkuulutettuja taitoja ovat muun muassa luovuus, ongelmanratkaisutaidot ja oppimiskyky (Osaaminen 2035). On sanomatakin selvää, että kaikkia vaadittuja osaamisia ei tarvitse löytyä organisaation jokaiselta työntekijältä, vaan että työyhteisön kyvykkyys on yhtä kuin sen työntekijöiden osaamisten summa. Mitä heterogeenisempi työyhteisö on, sitä kykenevämpi se on löytämään ratkaisuja, ideoimaan uutta, kehittymään ja menestymään.

Esitys-, teatteri- ja tapahtumatekninen ala on selkeästi yhden sukupuolen hallitsema. Ala on vahvasti miehinen (Pietilä 2019), jolloin edellä sanotun valossa herää kysymys siitä, kuinka kyvykäs ala on vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. StageRightin selvityksen mukaan alan koulutustaso on lisäksi alhainen (Aalto & Sarpola 2019). Miten varmistaa riittävän monipuolinen työyhteisö alalla, joka on vahvasti yhden sukupuolen hallitsema ja jossa koulutustaso on lisäksi verrattain matala? Onko tulevaisuuden täydennyskoulutuksella rooli monipuolisen osaamisen varmistamisessa myös tasa-arvoa edistämällä?

### Opiskeluaikaiset rakenteet siirtyvät työelämään

Koulutuksen ja tasa-arvon välillä on todettu olevan selkeä yhteys. Vaikka esimerkiksi Euroopassa naiset ovat keskimäärin koulutetumpia kuin miehet, ovat he silti huonommassa asemassa työelämässä, kun verrataan työllisyyttä ja asemaa organisaatioissa. (Euroopan komissio 2015.)

Itsestään selvän “vähän naisopiskelijoita = vähän tulevia naistyöntekijöitä” -asetelman lisäksi opiskeluaika määrittää työelämän rakenteita myös muilla tavoin. Loppuvuodesta 2020 mediassa nousivat keskusteluun teknillisten korkeakoulujen opiskelijajärjestöjen ja ylioppilaskuntien ns. herrainkerhot, joiden toiminnassa on vuosien ajan toistunut sopimaton, naisia vähättelevä ja alistava, seksuaalissävytteinen käytös (Yle uutiset 2020). Toiminnan epäasiallisuuden ohella huolestuttavaa oli se huomio, että opiskeluaikaiset käytösmallit ja valtarakenteet eivät rajoitu vain opiskeluaikaan vaan siirtyvät sellaisenaan työelämään.



Luovilla aloilla ei vastaavanlaisia yhden sukupuolen hallitsemia kerhoja ole nähty, mutta useat selvitykset kertovat yhtenäistä tarinaa siitä, että luovillakin aloilla miesten hallitsemilla tehtäväkentillä naiset kokevat erillisyyttä ja olevansa altavastaajia. Alalla työskentelevien naisten kertomuksissa toistuu kokemus siitä, että tullakseen hyväksytyksi tasavertaisena kollegana tulee naispuolisen työntekijän tehdä tuplasti töitä osoittaakseen ja todistaakseen osaamisensa. (Pietilä 2019; Helavuori & Karvinen 2019; Oksanen-Särelä & Kurlin Niiniaho 2019.)

On tunnistettu, että alojen ja ammattien sukupuolen mukainen eriytyminen alkaa jo opinnoissa. Miesenemmistöisillä koulutusaloilla opiskelevat nuoret kertovat vastaavista kokemuksista, joka toistuu myöhemmin työelämässä. Selvitysten mukaan sukupuolten tasa-arvo kuitenkin toteutuu oppilaitoksissa erittäin hyvin. Miesopiskelijoista lähes yhdeksän kymmenestä ja naisopiskelijoista enemmän kuin yhdeksän kymmenestä arvioi, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu vastaajan oppilaitoksessa erittäin tai melko hyvin (Tasa-arvobarometri 2017). Näkemyksissä on kuitenkin merkittävää eroa, kun kysymystä tarkastellaan niillä aloilla, joilla toinen sukupuoli on vahvemmin edustettuna. Miesenemmistöisissä oppilaitoksissa tasa-arvon koetaan toteutuvan huomattavasti nopeammin kuin naisemmistöisissä oppilaitoksissa tai oppilaitoksissa, joissa kumpikaan sukupuoli ei ole enemmistönä (Aapola-Kari 2019).

Lähtökohdat tasa-arvoisiin työoloihin voivat siis jo opiskeluaikana muotoutua erilaisiksi naisilla ja miehillä. Tämä kääntää katseen koulutukseen ja oppilaitoksiin ja siihen, miten aktiivisesti tasa-arvoa toteutetaan koulun arjessa. Jokapäiväisen opetustyön ohessa huomiota pitäisikin kiinnittää moniin yksityiskohtiin, jotka myös rakentavat tasa-arvoista arkea. Onko miesenemmistöisellä koulutusallalla varmistettu, että vaikkapa vierailevissa luennoitsijoissa on edustettuina myös naissukupuoli? Nostetaanko viestinnässä tasapuolisesti esiin molemmat sukupuolet tai vastaavasti ei kumpaakaan esimerkiksi kuvissa tai käyttämällä sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä? Merkitystä on erityisesti pienillä arkisilla

teoilla, kuten puhuttelutavoilla. Ovatko miespuoliset opiskelijat armeijasta opituin tavoin Virtasia ja Korhosia siinä missä naispuoliset opiskelijat Maijoja ja Pirkkoja? Koulutuksessa voidaan luoda vahva pohja tulevaisuuden tasa-arvoisemmalle työelämälle, jos opiskeluympäristö antaa tasa-arvoisen toiminnan mallin kaikille, siis myös miesopiskelijoille.

Metropolian StageRight-hankkeessa pääasiallisena tavoitteenamme ei ollut alan tasa-arvon edistäminen, mutta Euroopan sosiaalirahaston rahoitusta saavana hankkeena meiltä on edellytetty sukupuolten tasa-arvon huomioimista ja edistämistä toiminnassamme (Rakennerahastot 2021). Opiskelijoiden tasa-arvoinen kohtelu ja tasa-arvon edistäminen olivat meille hankkeen toteuttajille itsestäänselvyys. Kiinnitimme huomiota tasa-arvoon esimerkiksi opiskelijavalinnassa, ulkopuolisten kouluttajien palkkauksessa, omassa viestinnässämme sekä luonnollisesti jokapäiväisessä kanssakäymisessä hankkeessa mukana olleiden opiskelijoiden kanssa. Lähtökohtana oli, että olemme olemassa ja viestimme yleisesti kaikille: ei erityisesti naisille, mutta mikä tärkeämpää, ei etenkin vain miehille.

**Valotekniikan opiskelua Metropolian esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelmassa.**





Hankkeen ammattikorkeakouluopintoihin hakeneista ja koulutukseen valituista noin viidennes oli naisia. Lisäksi hankkeen aikana järjestettiin kesäopintokokonaisuus, joka tavoitti useita kymmeniä opiskelijoita. Kesäopintojaksoille osallistuneista opiskelijoista noin kolmannes oli naisia.

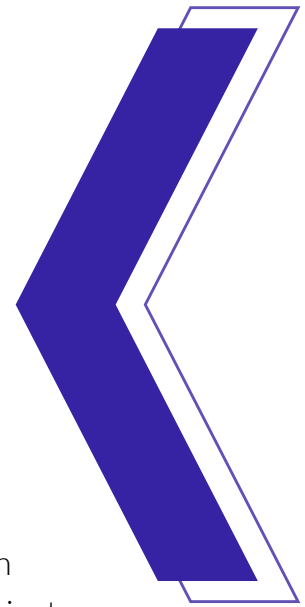
Hankkeen opinnoista kerätty anonyymi palaute kertoo, että koulutukseen osallistujat ovat kokeneet, että heitä on kohdeltu opinnoissa yhdenvertaisesti eikä kukaan vastaajista ollut kokenut häirintää. Saadun palautteen mukaan etenkin diplomiopintoja suorittaneet opiskelijat kokivat opiskelujen aikana syntyneen kollegiaalisen verkoston erittäin merkitykselliseksi. Diplomiopinnoissa mukana olleille opinnot ovat olleet mahdollisuus muodostaa oma vertaisryhmä, joka epäilemättä antaa tukea työelämässä myös koulutuksen jälkeen. StageRightin diplomiopinnoissa syntynyt yhteisöllisyys ei myöskään näytä olevan riippuvainen sukupuolesta, vaan kaikilla on ollut yhtäläiset mahdollisuudet tulla hyväksytyksi ammattilaisina toisten joukkoon, sukupuolesta riippumatta.

## Mitä et tiedä, et voi muuttaa

Kuten edellä todettu, selvitimme StageRight-hankkeen alkumetreillä laajasti koko alalle suunnatulla kyselyllä alan kouluttautuneisuutta ja osaamista. Kyselyn tulos vahvisti aiempien selvitysten kertomaa ja sitä näppituntumaa, että alalle on (etenkin aiemmin) päädytty töihin muuten kuin alan koulutuksen kautta. Kyselyn 310 vastaajasta noin 63 %:lla on vain perus- tai toisen asteen koulutus ja vain noin 32 %:lla hankittu koulutus vastaa työtehtävää (Aalto & Sarpola 2019).

StageRightin kysely haluttiin pitää anonyymina ja sukupuolesta neutraalina muun muassa siksi, että kynnyks vastaukseen olisi mahdollisimman matala. Lisäksi katsottiin, että alan osaamisen ja koulutustarpeiden selvittämisessä sukupuolella ei ole väliä. Kyselyä tehdessä olimme kiinnostuneita alasta kokonaisuutena; alan nykyisten osaamisten sekä hankkeessa että sen jälkeen toteutettavan koulutuksen tarpeen selvittämisestä.

Näin jälkiviisaana on kuitenkin helppo todeta, että olisi sittenkin ollut mielenkiintoista taustoittaa osaamis- ja koulutustarpeita myös sukupuolen mukaan. Olisiko osaamisen arvioinneissa, kouluttautumisen tasossa tai tulevaisuuden koulutustarpeissa ollut eroa, jos niitä olisi tarkasteltu sukupuolen mukaan? Olisivatko samat ihmiset vastanneet kyselyyn?



Sattumalta tulimme toistaneeksi samaa kaavaa, joka toistuu esitysteknisellä alalla yleisemminkin. Alaa on tutkittu ylipäänsä hyvin vähän, ja mitä spesifimpiä asioita mm. tasa-arvoon liittyen haluaisi ottaa tarkasteluun, sitä vähemmän selvitettyä tietoa on olemassa. Alan miehisuus tulee esille esim. Pietilän (2019) opinnäytetyön kautta, mutta alakohtaisesti ei ole tutkittu esim. eri työtehtävien sukupuolittuneisuutta, nimenomaan esitysteknisten tehtävien palkkoja, saati muiden vähemmistöjen osuutta alalla.

Jos ala on epätasa-arvoinen sukupuolijakaumaltaan, voinee olettaa, ettei tasa-arvo toteudu myöskään palkoissa. Esitysteknistä alaa sivuavien selvitysten perusteella voi kuitenkin päätellä, että myös esitystekniikan palkkarakenteissa toistuu epätasa-arvoinen asetelma. Teatteritilastojen mukaan vakinaisesti kiinnitettyjen henkilöiden joukossa naisten ja miesten palkkaero oli 9 %, kun kyse on tekniikan henkilökunnasta ja johtajista. Esitystekniikan parissa työskentelee kuitenkin paljon henkilöitä eri pituisissa ja -muotoisissa määrääkäsissä työsuhteissa, eivätkä esim. teatterialaa koskevat Teatteritilastojen palkkatiedot kerro mitään heidän ansiotasojensa eroista. Aiemmat freelancereita koskevat selvitykset kertovat Teatteritilastoja suuremmista palkkaeroista ja palkkaepätasa-arvosta naisten ja miesten välillä. (Helavuori & Karvinen 2019.)

Merkittäväksi tämä muuttuu siksi, että sitä, mikä ei ole tiedossa, ei ole mahdollista muuttaa. Niin kauan kuin esimerkiksi palkoista ei ole riittävästi ajantasaista tietoa tai tarpeeksi kattavia tilastoja, palkkaepätasa-arvosta ei ole tarvetta pyrkiä eroon. Sama pätee mihin tahansa muuhunkin epätasa-arvoiseen tai sellaiseksi koettuun olosuhteeseen. Muutoksen aikaansaamisessa ja kehittämistyön pohjana tieto on keskeisessä roolissa.

Koulutuksella on merkittävä rooli myös alaa koskevan tiedon tuottajana, tallentajana ja arvioijana. Myös täydennyskoulutus tarjoaa mahdollisuuden opiskelijan oman organisaation tai laajemmin alan toimintojen kehittämiseen esimerkiksi erilaisten kehittämistehtävien ja -projektien myötä. Vasta kun on tietoa siitä mitä – ja mihin suuntaan – asioita on tarpeen muuttaa, voi muutosta alkaa edistämään.

Tiedon tuottaminen oli myös yksi StageRight-hankkeen tavoitteista. Saimme koulutus-tarvekyselymme kautta tuoduksi näkyväksi alalla vaadittavia taitoja ja osaamisia. Uskon tämän osaltaan lisäävän ymmärrystä siitä, että alalla työskentely ei ole kiinni sukupuolesta. Kuten missä tahansa työtehtävässä, myös tällä alalla työt vaativat "vain" tiettyjä taitoja ja osaamisia, jotka minkä tahansa sukupuolen on mahdollista opetella ja omaksua.



**Naisten osuus Metropolian esitys- ja teatteritekniikan opiskelijoista on viime vuosina kasvanut.**

StageRightissa toteutettu ammattikorkeakouludiplomimuotoinen 60 opintopisteen laajuinen täydennyskoulutus tarjoaa myös väylän hakeutua myöhemmin alan ammattikorkeakoulutukseen tutkinto-opiskelijaksi. Tutkimukset osoittavat, että esimerkiksi ammattikorkeakoulututkinto vaikuttaa positiivisesti sekä henkilön työllisyyteen että ansiotasoon. Esitystekniikka-alan naisvähemmistön kannalta erityisen kiinnostavaa on se, että yleisesti ammattikorkeakoulutuksen vaikutus ansiotasoon ja työllisyyteen on suurempi nuorilla naisilla kuin nuorilla miehillä. Myös ylempien ammattikorkeakoulututkintojen vaikutukset ovat keskimäärin suuremmat naisilla kuin miehillä. (Böckerman & Haapanen 2019.)

Eri elämäntilanteiden mukaan joustava täydennyskoulutus tarjoaa lisäksi kaikille tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan myös työurien varrella. Täydennyskoulutuksella voidaan vaikuttaa erityisesti siihen, että myös alalla jo työskentelevät naiset voivat monipuolistaa työuriaan ja pätevöityä tulevaisuudessa vaativimpiin tehtäviin.

## Alan toimintamallit murroksessa

Mikään ei tietenkään ole niin varmaa kuin muutos, ja vuosi 2020 totisesti pisti esitystekni- selläkin alalla asiat uusiksi.

Koronan lopullisia vaikutuksia tuskin kukaan osaa vielä ennustaa, mutta jo nyt on nähtävissä muutamia yleisiä kehityssuuntia, jotka eivät tasa-arvon näkökulmasta ole pelkästään hyviä. Helsingin Sanomat kirjoittaa marraskuussa talouslehti Financial Timesin uutisesta, jonka mukaan koronapandemia vaikuttaa myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla. Monet pandemian aikana syntyneet työpaikat ovat miesvaltaisilla teknologian aloilla, joille naisia koulutetaan vähän. Tämä kasvattaa mm. sukupuolten välistä palkkakulua. (Helsingin Sanomat 2020.) Tilastokeskus on myös kiinnittänyt huomiota naisten ja miesten erilaiseen työllisyyden kehittymiseen koronakriisin aikana. Korona on aiheuttanut työttömyyttä erityisesti naisvaltaisilla majoitus-, ravitsemus- sekä vähittäiskaupan aloilla. (Sutela 2020.)

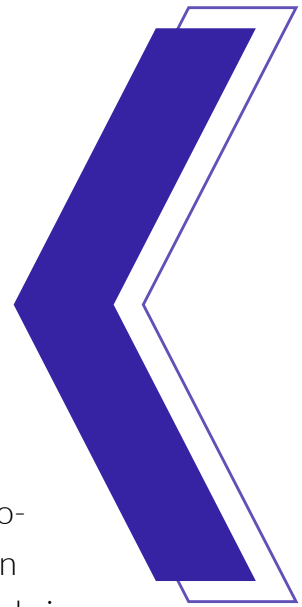
Nämä kaksi toisistaan erilaista esimerkkiä eivät kerro suoraan esitysteknisestä alasta, mutta saavat miettimään, minkälaiset koronapandemian vaikutukset mahtavat olla tämän alan tasa-arvoon.

Myös esitys-, teatteri- ja tapahtumatekninen ala on joutunut pandemian myötä sopeutumaan uudenlaisiin toimintamalleihin. Alalla on jouduttu ottamaan käyttöön uusia teknologioita ja hyödyntämään digitalisaatiota uudella tasolla. Tapahtumien toteutuksia on siirretty verkkoon, mikä on vaatinut ja vaatii tulevaisuudessakin uudenlaisten teknologioiden nopeaa haltuunottoa. Onko sukupuolella ollut merkitystä tässä murroksessa? Tai onko eri sukupuolten kokemus tästä muutoksesta ollut yhtenäinen, esimerkiksi muutoksessa tarvittavien osaamisten suhteen?

Kuten todettu, sukupuolen mukaan eriytyneet koulutus- ja työmarkkinat ylläpitävät naisten ja miesten välisiä eroja ansioissa. Lisäksi niissä ammateissa, joissa yksi sukupuoli on hallitseva, voi vahva segregatio aiheuttaa työvoimapulaa. (Euroopan komissio 2015.) Tämä on erityisen huolestuttavaa esitysteknisen alan näkökulmasta, jossa jo ennen koronakriisiä oli havaittu osaavan työvoiman puutetta. Koronapandemian tuoma kriisi on syventänyt tätä osaamisvajetta entisestään, kun työvoimaa on siirtynyt töihin muille aloille. Tulevaisuus ei näytä ruusuiselta sekään. Esimerkiksi Tapahtumateollisuus ry:n selvityksessä 269 vastanneesta alan toimijasta 23 % mainitsee tulevaisuuden haasteiden liittyvän henkilöstöön, kuten esimerkiksi osaavan henkilöstön saamiseen toimialalle. Sama

vastaajajoukko nimeää henkilöstöön liittyväksi haasteeksi myös koulutuksen rahoittamisen. (Tapahtumateollisuus 2020.)

Tällaisissa koronapandemian kaltaisissa yllättävissä ja vaikutuksiltaan suurissa tilanteissa joustavien koulutusmahdollisuuksien tärkeys korostuu. Verrattuna monivuotisiin tutkintoon johtaviin koulutuksiin täydennyskoulutuksella on ketterämmät mahdollisuudet reagoida vastaaviin rakenteellisiin muutoksiin, jollainen esimerkiksi koronapandemia on ollut. Täydennyskoulutustarjonnalla voidaan nopeammin paikata niitä osaamisvajeita, joita muuttuneet toimintamallit tuovat todeksi, ja esimerkiksi esitysteknisen alan osalta varmistaa, että alalla on mahdollisuus toipua ja päästä ajan mittaan uuteen nousuun. Diplomimuotoinen täydennyskoulutus on myös mahdollista suorittaa työn ohessa, jolloin se ei ole pois työajasta ja työnantajan resursseista.



On selvää, että joustava täydennyskoulutus, joka on mahdollista sovittaa kunkin yksilölliseen elämäntilanteeseen tai koronan kaltaiseen poikkeukselliseen ajanjaksoon, tukee tasa-arvoisia mahdollisuuksia kouluttautua. Uskon, että StageRightissa pilotoidun diplomikoulutuksen kaltaisella koulutuksella voidaan turvata työntekijöiden monipuolinen osaaminen myös muuttuvissa tilanteissa, jotta minkään sukupuolen ei tarvitsisi muutoksesta erityisesti kärsiä.

## Lopuksi

Tasa-arvotyöstä tekee monesti vaikeaa se, että yliedustettu sukupuoli ei useinkaan näe tilanteessa mitään ongelmaa tai korjattavaa ja vähemmistön ääni ei aina kanna tarpeeksi kovaa. Epäkohtien esiin nostaja saa myös aina varautua asian ohi huuteluu ja vastata enemmistön aiheettomaan huoleen heidän valta-asemansa horjumisesta, kuten itsekin saimme huomata blogitekstimme kommentteissa (Aalto & Sarpola 2020).

Tärkeintä olisi ymmärtää, että asian esiin nostaminen, arvioiminen ja lopulta sen muuttaminen tai korjaaminen hyödyttää itse asiassa kaikkia. Tasa-arvon lisääntyminen esimerkiksi työelämässä palvelee myös enemmistösukupuolta, kun seurauksena on monipuolisempi työyhteisö. Koulu ja koulutus tarjoavat areenan, jolla eroja voidaan pyrkiä tasoittamaan.

Koulutuksen tarjoaja on keskeisessä roolissa paitsi siinä, että se itse omissa toimissaan käyttäytyy tasa-arvoa edistävästi ja luo pohjaa tasa-arvoiselle työelämälle, myös siinä, miten se vastaa tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Yhteiskunnankin tasolla on peräänkuu-

lutettu joustavia, yksilön omiin tarpeisiin vastaavia koulutusmahdollisuuksia. Hallitusohjelman jatkuvan oppimisen muutos edellyttää osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämistä, työelämälähtöisiä monimuotoisia koulutuskokonaisuuksia sekä täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia. Ennen kaikkea korkeakoulujärjestelmää halutaan kehittää jatkuvan oppimisen alustana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Koen, että me StageRightissa olemme onnistuneet tuomaan esitystekniselle alalle koulutuksellisen mallin, jolla on mahdollisuuksia vastata edellä esitettyihin haasteisiin. Koulutuksen on uudistuttava ja vastattava muutokseen, sillä koulutusta tarvitaan, jotta muutoksia voi tapahtua.

PS. Jos et vielä laskenut, tämän julkaisun kirjoittajista kolme kymmenestä on naisia.

**Kiika Sarpola** on Metropolian StageRight-hankkeen projektikoordinaattori. Hän on koulutukseltaan tradenomi sekä kulttuurituottaja (AMK). Sarpola on työskennellyt monipuolisissa tapahtumissa, koulutusta, viestintää ja kehittämistyötä sisältävissä tehtävissä kulttuurialalla. Hän uskoo, että monipuolinen koulutus ja kokemus johtaa monipuoliseen ymmärrykseen.



## Lähteet

- Aalto, T. & Sarpola, K. 2019. Oikeaa osaamista stagella? StageRight-koulutustarvekyselyn tulokset. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-185-1>. Luettu 21.1.2021.
- Aalto, T. & Sarpola, K. 2020. Naisvähemmistöjä ja miesten mentäviä aukkoja - tasa-arvo ei vielä toteudu esitystekniikka-alalla. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2020/04/02/naisvahemmistoja-ja-miesten-mentavia-aukkoja-tasa-arvo-ei-viela-toteudu-esitystekniikka-alalla/>. Luettu 18.2.2021.
- Aapola-Kari, S. 2019. Nuorten näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta oppilaitoksissa ja yhteiskunnassa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.): Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 57–79.
- Böckerman, p. & Haapanen, M. 2019. Miten ammattikorkeakoulutus vaikuttaa menestykseen työmarkkinoilla. Akava ry: tietotuotanto Akava Works. Saatavana osoitteessa: [https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/Miten\\_ammattikorkeakoulutus\\_vaikuttaa\\_menestykseen\\_tyomarkkinoilla\\_Artikkeli\\_32019.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/08/Miten_ammattikorkeakoulutus_vaikuttaa_menestykseen_tyomarkkinoilla_Artikkeli_32019.pdf). Luettu 21.1.2021.
- Euroopan komissio 2015. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Opinion on how to overcome occupational segregation. Saatavana osoitteessa: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/opinion\\_on\\_occupational\\_segregation\\_2015\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_on_occupational_segregation_2015_en_0.pdf). Luettu 21.1.2021.
- Helavuori, H. & Karvinen, M. 2019. Valta, vastuu, vinoutumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittäviissä taiteissa. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus. Saatavana osoitteessa: [https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019\\_raportti.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf). Luettu 21.1.2021.
- Helsingin Sanomat 2020. Financial Times: Koronapandemia luo työpaikkoja miesvaltaisille aloille ja uhkaa monien naisten työtä. Saatavana osoitteessa: <https://www.hs.fi/talous/art-2000007635742.html>. Luettu 21.1.2021.
- Oksanen-Särelä, K. & Kurlin Niiniaho, A. 2019. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuva-alalle 2005-2019 valmistuneiden työllistyminen. Helsinki: Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. Saatavana osoitteessa: [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys\\_ja\\_rakkaus\\_liikkuvaan\\_kuvaan\\_raportti.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf). Luettu 21.1.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuva oppiminen. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>. Luettu 27.1.2021.
- Osaaminen 2035. 2019. Osaaminen 2035 – Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2019:3. Saatavana osoitteessa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf). Luettu 21.1.2021
- Pietilä, N. 2019. "Saisko pari ukkoa tänne!" Miesvaltaisuudesta esitys- ja teatteritekniikan alalla. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Esitys- ja teatteritekniikan medianomi (AMK) -tutkinto-ohjelma. Saatavana osoitteessa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019092319188>. Luettu 21.1.2021.
- Rakennerahastot 2021. Sukupuolten tasa-arvo. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <http://www.rakennerahastot.fi/sukupuolten-tasa-arvo#V-O3Ccu2Uk>. Luettu 28.1.2021.
- Sutela, H. 2020. Koronakriisin työllisyysvaikutuksia on tarkasteltava sukupuolen mukaan – tällä kertaa iskut osuvat erityisesti naisiin. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/koronakriisin-tyollisyysvaikutuksia-on-tarkasteltava-sukupuolen-mukaan-talla-kertaa-iskut-osuvat-erityisesti-naisiin/>. Luettu 21.1.2020.
- Tapahtumateollisuus ry 2020. Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus 2020 osa 2. Saatavana osoitteessa: [https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020\\_osa-2\\_high.pdf](https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2020/09/Tapahtumateollisuuden-toimialaraportti-2020_osa-2_high.pdf). Luettu 21.1.2021.
- Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 8/2018. Saatavana osoitteessa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf). Luettu 21.1.2021.
- Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.): Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN\\_ISBN\\_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1). Luettu 21.1.2021.
- Yle uutiset 2020. Opiskelijat kertovat naisten seksuaalisesta ahdistelusta teekkaribileissä – "fuksirastilla" painostettu juomaan piimää miesopiskelijan haarovälistä. Saatavana osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-11672836>. Luettu 21.1.2021.

## Tämän julkaisun valokuvat

s. 1: Pexels, kuvaajat Josh Sorenson ja Wendy Wei

s. 4: Pexels, kuvaaja Megan Forbes

s. 11: Pexels, kuvaaja Niki Nagy

s. 15: Pexels

s. 19: Pexels, kuvaaja Brett Sayles

s. 24: Pexels, kuvaaja Narcisa Aciko

s. 27 ja 28: Technicians Make It Happen, Creative Commons CC BY-NC-ND 2.0

s. 29: Teatterimuseon arkisto. Ajoitus ja kuvaaja tuntematon.

s. 33 ja 37: Tomi Humalisto

s. 34: Teo Lanerva

s. 38: Q-teatteri & Aino Nieminen, Last Tuesday Oy

s. 42: Yleisradio

s. 56: Anna Rouhu

s. 67: Jan Trygg

s. 68: Ralph Larmann

s. 73: Karel Dujardin - Les Charlatans italiens, 1657.  
Lähde: Musée du Louvre.

s. 74: Kuvaaja WH Goodyear, 1900-luvun alku. Lähde:  
Brooklyn Museum Archives, Goodyear Archival Collection.

s. 81: Janne Auvinen

s. 81: Johannes De Witt - Swan Playhouse, 1596.  
Lähde: Utrecht University Library.

s. 88: Aleks Talve

s. 89 ja 91: Kalle Rasinkangas

s. 95: Pia Jalkanen

s. 98: Riikka Vaahtera

s. 103: Rosa Rekola

s. 109 ja 112: Timo Hiekkanen

# StageRight

osaajille tutkintoja