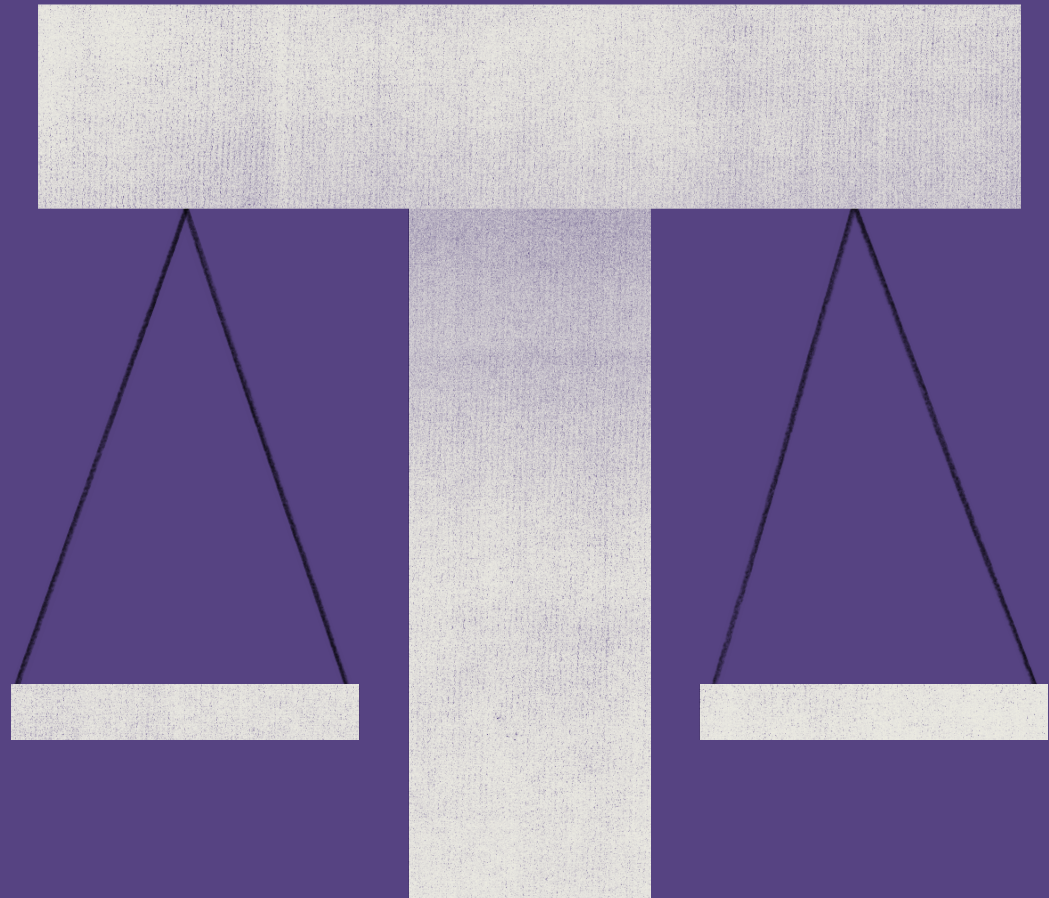


Eettinen toimintaohje

*Tanssintaiteen
ja sirkuksen parissa
työskenteleville*



Tämän *Eettisen toimintaohjeen* ensisijainen tarkoitus on tukea yksittäisiä tanssi- ja sirkustaiteilijoita työssään ja kasvattaa tietämystä työhyvinvoinnista ja turvallisen työilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä.

Pitkän aikavälin tavoitteena on koko kentän työskentelykulttuurin parantaminen, hyvien käytänteiden yleistyminen, tasavertaisen ja reilun kohtelun takaaminen jokaisen työyhteisön jokaiselle jäsenelle.

Toimintaohjeeseen on koottu tietoa moninaisista lähteistä, jotka voivat toimia käytännöllisenä työkaluna eri rooleissa toimittaessa. Toimintaohjeessa on myös liitteitä, joita voi hyödyntää.

Tämä julkaisu on ensimmäinen versio *Eettisestä toimintaohjeesta*. Tätä päivitetään tehdyn kyselyn ja palautteen perusteella. Päivitetty versio julkaistaan suomeksi sekä englanniksi kv-ryhmien käyttöön kesällä 2021.


Eettisen toimintaohjeen ovat koonneet Mira Kautto ja Elisa Tuovila kesällä 2020 osana Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat (STST) -ammattiliiton Epäasiallisen kohtelun ehkäisy -työryhmää. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy -työryhmään ovat kuuluneet STST:n puheenjohtaja Veera Lamberg, varapuheenjohtaja Hannaleena Markkanen, hallituksen jäsenet Reetta Aarre-Ahtio, Sanni Kriikku ja Elina Häyrynen sekä STST:n jäsenet Mira Kautto, Elisa Tuovila, Nina Viitamäki, Anna Koskela, Virva Talonen sekä ulkopuolisina asiantuntijoina Kiasma-teatterin tuottajat Jonna Strandberg ja Sanni Pajula.


Sisältö

1. Termistöä ja työkaluja epäasiallisen käytöksen tunnistamiseen ...	4
Epäterve työskentely-ympäristö	5
Epäasiallinen kohtelu	6
Häirintä	8
Seksuaalinen häirintä	9
Sukupuoleen perustuva häirintä	10
Syrjintä	11
Työpaikkakiusaaminen	13
2. Yleiset kuormitustekijät ja erityishaasteet työssä	15
3. Tavoitteita	19
4. Työkaluja	23
Työtilannetta ennen	24
Työtilanteen aikana	27
Työtilanteen jälkeen	29
Lähteet	30
Muita hyödyllisiä linkkejä	31

Liitteet

[Liite 1: Sopimus pohja](#) 

[Liite 2: Toimintaohjeet epäasialliseen kohteluun puuttumiseen](#) 

[Liite 3: Anti racist clause / sopimus syrjintävapaasta ympäristöstä instituutioiden kanssa työskennellessä](#) 

1

Termistöä ja työkaluja epäasiallisen käytöksen tunnistamiseen

Jokaisen työpaikan ja työryhmän vähimmäistavoitteena tulee olla epäasiallisesta kohtelusta vapaa työtilanne, jossa jokaisella henkilöllä on tarvittavat olosuhteet oman työn tekemiseen.

Jokaista työyhteisön jäsentä tulee kohdella kunnioituksella työtehtävästä tai -taustasta riippumatta, ja toisen omanarvontunnon vahingoittaminen kielenkäytöllä tai käytöksellä on kiellettyä kaikissa tilanteissa.

Seuraavassa kappaleessa on eritelty epäasialliseen kohteluun liittyvää termistöä, jotta se on helpompi tunnistaa ja siihen on mahdollista puuttua. Termit ja niiden sisällöt ovat osittain päällekkäisiä, ja saattavat lähestyä samaa tilannetta hieman eri kulmasta.

Epäterve työskentely-ympäristö

Epäterveen työskentely-ympäristön tai sen riskin voi tunnistaa muun muassa yhdestä tai useammasta seuraavasta piirteestä:

- yleinen läpinäkyvyyden puute ja epäselvyydet, esimerkiksi palkkioista tai aikatauluista
- epäselvä hierarkia
- karismaattinen johtaja
- puuttumattomuuden kulttuuri, jossa mahdolliset sivusta-seuraajat eivät puutu havaitsemiinsa epäkohtiin
- syrjiminen ja suosiminen, jolloin kollegoita kohdellaan eri tavoin ilman selvää syytä
- pelko ja jännitteet, esim. riitely, huutaminen, haluttomuus mennä töihin, luottamuspula muita kollegoita kohtaan
- suhteettoman kuormittava työ, fyysisesti ja/tai henkisesti
- mahdollisuutta koko työryhmän keskusteluille tai päätöksenteolle ei ole tai se on puutteellista
- epäkohtia ei ole mahdollista tuoda esiin turvallisesti/ ilman pelkoa seurauksista
- puutteellinen toiminta tilanteessa jossa työympäristössä ilmenee epäasiallista kohtelua.

Epäterveessä työskentely-ympäristössä ilmenee usein epäasiallista kohtelua jossain sen muodossa. Usein sen muodostumiseen myötävaikuttavat puutteelliset johtamis- tai vuorovaikutustaidot, jotka voivat johtaa vallan väärinkäyttöön. Varsinkin esimiesasemassa tai vastavassa toimivalla henkilöllä on lukemattomia mahdollisuuksia käyttää valtaansa väärin, tahallaan tai tahattomasti.

Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu on kattotermi, joka tarkoittaa häirintää, syrjintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä, ja samalla sen kohteeksi voi joutua kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa.

Epäasiallisen kohtelun ilmenemismuotoja ovat muun muassa

- vähättely tai sivuuttaminen
- sosiaalinen tai fyysinen toisista eristäminen
- laiminlyöminen
- uhkailu
- henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaaminen
- nöyryyttävä kohtelu
- työnjohtovallan ylitys
- sopimusehtojen yksipuolinen tai laitton muuttaminen
- syrjiminen tai suosiminen
- tiedon pimittäminen tai valehteleväminen

Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön, henkilöihin tai työsuoritukseen. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta myös yksittäisiä tai lievempiä tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Se voi olla sanallista tai sanatonta, ja se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä. Epäasiallinen kohtelu saattaa joissain tilanteissa täyttää häirinnän tunnusmerkit.

Epäasiallinen kohtelu ei ole

- työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet
- työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien tai konfliktien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken
- perusteltua kurinpitoa
- työntekijän ohjaamista mahdollisen työterveyshuollon piiriin

Jokaisen työryhmän jäsenen tulisi puuttua tilanteeseen tunnistaessaan epäasiallista käytöstä työtilanteissa, vaikka se ei kohdistuisikaan häneen itseensä (katso toimintaohjeen **LIITE 2**). Jos tilanne vaatii, ja se on mahdollista, voi tilanteeseen hankkia ulkopuolista apua (esimerkiksi työnohjausta). Turvaututtaessa ulkopuoliseen apuun asian ratkaisua ei siitä huolimatta voi ulkoistaa, vaan se vaatii halukkuutta ja oppimista kaikilta osapuolilta.

Häirintä

Häirintää on työturvallisuuslain (738/2002) mukaan epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön terveydelle tai turvallisuudelle. Häirintää on esimerkiksi

- toista väheksyvä, alistava, nöyryyttävä, pilkkaava tai syllistävä puhe, toiminta tai käyttäytyminen
- epäasialliset käskyt
- sopimusehtojen yksipuolinen tai laitton muuttaminen
- uhkailu
- sosiaalinen tai fyysinen toisista eristäminen
- naurunalaiseksi tekeminen
- loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein
- juorujen* levittäminen

* Juoru on tavallisesti johonkin henkilöön liittyvä huhu, joka koskee jotakin intiimiä tai epäedullista seikkaa, huhu on yleisesti puhuttu asia, jonka todenperäisyys ei ole varma, kuulopuhe (suomisanakirja.fi)

Häirintä on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä, ja se kohdistuu muun muassa toisen persoonaan, yksityiselämään, ominaisuuksiin, luonteenpiirteisiin, ulkomuotoon, harrastuksiin, perhesuhteisiin. Se on aina lain ja yleisen hyvän tavan vastaista, vastuutonta ja kiellettävää käyttäytymistä työssä. Yhteistä kaikessa häirinnässä on, ettei toista hyväksytä sellaisena kuin hän on.

Häirintä voi olla tahallista tai tosiasiallista henkilön loukkaamista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tasa-arvolaisa määritellään ja kielletään seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä ja/tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä ja/tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalista häirintää voi ilmetä työpaikalla esimerkiksi seuraavin tavoin

- seksuaalisesti vihjailevat eleet, ilmeet, kommentit tai sanat
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset ja kysymykset
- työhön liittymättömät seksuaalisesti värityneet aineistot, kirjeet, sähköpostit tai puhelinsoitot
- ei toivottu fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- ei toivottu kohteliaisuus, kutsu tai vihjaus

Seksuaalinen häirintä eroaa flirttailusta siten, että se on ei-toivottua. Häirinnän kohde määrittelee sen, onko käytös hänen mielestään loukkaavaa tai solvaavaa. Fyysinen seksuaalinen ahdistelu ja raiskaus tai sen yritys sekä ovat rikoslain nojalla rangaistavia tekoja.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on henkilön sukupuoleen tai sen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä ja/tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Häirintä voi ilmetä muun muassa seuraavin tavoin:

- halventava puhe naisista, miehistä tai muuta sukupuolta olevista
- toisen alentaminen sukupuolen perusteella
- kiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä kuuluu työturvallisuuslain 28 § piiriin. Mikäli kyseessä on seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, kyse voi olla myös tasa-arvolain mukaan kielletystä syrjinnästä.

Syrjintä

Syrjintä on henkilön ominaisuuksiin perustuvaa epäsuosiollista ja kunniaa loukkaavaa kohtelua. Syrjinnän perusteita voivat olla muun muassa

- sukupuoli, transsukupuolinen identiteetti tai epänormatiivinen sukupuolen ilmaisu
- kulttuurinen tai etninen tausta
- vammaisuus
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto tai vakaumus
- seksuaalinen suuntautuminen
- toimintakyky tai terveydentila
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- ikä
- ulkonäkö
- mielipide
- tai muu henkilöön liittyvä syy

Syrjintä voi olla suoraa tai epäsuoraa. Syrjinnän muotoja ovat muun muassa

- rasismi
- seksismi
- häirintä ja seksuaalinen häirintä
- kehoitus syrjintään
- riittämätön saavutettavuus
- kohtuullisten mukautusten epääminen
- eriarvoinen kohtelu työntekijää valittaessa, palkkauksessa tai työtehtävistä päätettäessä

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaissa määritellään ja kielletään henkilön ominaisuuksiin perustuva häirintä ja syrjintä.

Erilainen kohtelu ei jokaisessa tilanteessa ole syrjintää. Erilainen kohtelu työtilanteessa on sallittua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja oleellisiin vaatimuksiin. Erilaisen kohtelun pitää olla oikeasuhtaista ja tavoitteen oikeutettu. Myöskään yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeelliset toimenpiteet, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita, eivät ole syrjintää. Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sen tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on yleensä toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista tai mitätöintiä. Se voi ilmetä eri muodoissa, muun muassa ilmeinä, eleinä, sanoina tai tekoina.

Kiusaamista on esimerkiksi

- ilkeät, ivalliset tai pilkkaavat puheet ja kommentit
- huutaminen, uhkailu, painostus, hyökkääminen tai piikittely
- juoruilu tai mustamaalaaminen
- nöyryyttäminen
- seksuaalinen häirintä
- puhumattomuus, mykkäkoulu tai eristäminen
- passiivis aggressiivinen käytös
- työnteon jatkuva arvostelu ilman syytä
- työnteon vaikeuttaminen tai häiritseminen
- työtehtävien jakaminen epäreilusti
- yhdessä sovittujen ehtojen muuttaminen yksipuolisesti
- työtä varten tarvittavan tiedon pimittäminen
- mielenterveyden kyseenalaistaminen
- muu käyttäytyminen, joka haittaa toisen henkilön työnteokoa

Kaikki työpaikkakiusaajat eivät tunnista itseään kiusaajan roolissa. He eivät tunnista omaa huonoa työkäyttämistään tai pitävät omaa tapaansa toimia syytä tai toisesta oikeutettuna. Työpaikkakiusaamisen kohteena oleva henkilö sen sijaan joutuu usein puolustuskyvyttömään tilaan. Vaikka kiusaaja ei välttämättä koe toiminnassaan mitään väärää, mahdollisella esimiehellä on velvollisuus puuttua tilanteeseen.

Kaikki pahaa mieltä aiheuttava käytös ei ole kiusaamista. Kiusaamista ei ole esimerkiksi erilaiset mielipiteet tai näkemykset asioista tai konflikti työyhteisössä.

Mikäli mitään edellä mainituista epäasiallisista tilanteista ilmenee työyhteisössä, tulee siihen puuttua. Jos työyhteisö ei pysty ratkaisemaan tilannetta omin avuin, ja työtilanteessa on työryhmän ulkopuolisia tahoja, esim. esimiehiä, tilaajia, osatuottajia ja/tai rahoittajia, myös heihin voi olla yhteydessä tarpeen ja tilanteen mukaan. Työsuhteessa esimiesasemassa toimivien tulee suhtautua jokaiseen ilmoitukseen asiaan kuuluvalla vakavuudella. Esimiehen puuttuessa myös esimerkiksi teoksen osatuottajilta voi pyytää apua ja tukea.

Toimintaohjeen liitteessä nro 2. on tarkempaa tietoa siitä, miten epäasialliseen kohteluun voi puuttua, ja miten toimia, jos on joutunut sen kohteeksi.

2

Yleiset kuormitus- tekijät ja erityis- haasteet työssä

Edellä olevat tilanteet ja ohjeistukset ovat yleispäteviä missä vaan työssä tai työyhteisössä toimiessa. Tanssin ja sirkuksen kentällä ilmenee aloihimme erityisesti liittyviä ongelmia ja kuormitusta.

Alamme ovat erityisen haavoittuvaisia väärinkäytöksille muun muassa seuraavista syistä:

- tuotantopaineet tilanteessa, jossa ei ole riittävästi henkilökuntaa, osaamista tai muita resursseja työn kaikkien osa-alueiden täysipainoiseen toteuttamiseen
- etenkin freelanceproduktioissa tiiviit ja hajanaiset aika- taulut ja työskentelyjaksot
- työn pirstaleisuus vaikeuttaa ongelmatilanteisiin puuttu- mista sekä tasapainoisen työskentelyilmapiirin kehittymis- tä, työyhteisöä hyödyttävät toimintamallit eivät ehdi vakiintumaan
- työskentely ennestään tuntemattomien työryhmän jäsenten kanssa tiiviillä aikataululla, jolloin luottamuksellisen työyhteisön muodostumiselle ei jää riittävästi aikaa
- vallitsevan apurahajärjestelmän luomat haasteet ja paineet yksittäisessä projektissa, sekä laajemmin kentällä
- työn mittakaavan muovaaminen sopivaksi suhteessa käytössä oleviin resursseihin, esimerkiksi apurahat, osatuotannot, residenssit
- puutteelliset taidot johtajuudessa ja vuorovaikutuksessa, joka ilmenee muun muassa epäselvänä tai mielivaltaisena johtajuutena tai epäselvänä hierarkiana
- työnjako ja -toteutus sekä vastuualueet perustuvat oletta- muksiin eikä yhteisiin sopimuksiin
- ongelmatilanteissa ei ole tarjolla apua tai sopivaa väylää ongelman ratkaisemiseksi, ja asian käsitleminen jää työryhmän jäsenten taitojen ja sen hetkisten kykyjen varaan
- epäkohtien tai omien tarpeiden julkituominen turvallisesti on mahdotonta, jos työympäristö ei ole yksilölle turvalli- nen tai keskustelulle ei ole tilaa. Tämä voi johtaa yksilön rajojen ylittymiseen vahingoittavalla tavalla tilanteen pitkittyessä.

- epäkohdista puhumattomuus voi johtua pelosta leimautua hankalaksi työntekijäksi
- pieni ammattiyhteisö, jossa suuri osa alalla toimijoista ovat tuttuja keskenään vaikeuttaa ongelmista puhumista julkisesti, ja samalla synnyttää juoruja ja ”julkisia salaisuuksia” joihin on vaikea tai mahdoton puuttua
- työympäristöt, jossa aika, raha, harjoitustilat ja esitys- mahdollisuudet ovat rajatut ja jatkuvan kilpailun alaisena ovat kuluttavia
- työelämän ja yksityiselämän rajat ja velvollisuudet voivat hämärtyä helposti, koska työn ja vapaa-ajan erottaminen voi olla haasteellista ympäristöissä, joissa ystävät ovat usein myös työkavereita, ja toisaalta työtä tehdään suurelta osin itseohjautuvasti työsuhteiden ulkopuolella
- normaalia kuluttavammat työ- ja elinolosuhteet tilanteissa, joissa työskennellään residensseissä ja esiinnytään koti- kaupungin ulkopuolella
- jatkuva taloudellinen epävarmuus, usein palkkojen ja palk- kioiden pienuus koulutustasoon nähden, pätkätyöläisyys, muiden alojen töiden tekeminen taiteellisen työn rinnalla
- taiteellisen ”laadun” tärkeys ohittaa hyvät työolot, taide nähdään muista rakenteista irrallisena
- taiteilijoiden työmahdollisuudet voivat olla riippuvaisia pienen ”portinvartija joukon” hyväksynnästä, erilaiset lojaaliuden ja riippuvuuden verkostot kentällä
- sekä fyysisten että henkisten rajojen ylittäminen nähdään välillä työkaluna, ja esiintyjän luottamus koreografiin osana ammattia

Heikot vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot vaikeuttavat ongelmallisten tilanteiden selvittämistä. Huonot toimintatavat saattavat olla tiedosta- mattomia ja ne voivat johtua usein yksilön itsetuntemuksen puutteelli- suudesta. Työympäristö, missä kommunikaatio ei toimi työtä tukevalla

tavalla, on otollinen maaperä henkiselleväkivallalle sekä työuupumukselle.

Ongelmista voidaan keskustella avoimesti vain, jos niiden julkituomiselle luodaan sopivat puitteet. Avoin keskustelu sekä työskentelykulttuurin muuttaminen ovat mahdollisia vain, jos kaikki osapuolet sitoutuvat niiden mahdollistamiseen pitkäjänteisesti.

Vaikuttamismahdollisuudet työympäristön tervehdyttämiseksi riippuvat suuresti henkilön asemasta työyhteisössä. Mitä enemmän yksilöllä on valtaa, sitä enemmän hänellä on mahdollisuus vaikuttaa toimintatapoihin. Valtapositionsa toimivat eivät usein tiedosta omaa kykyään vaikuttaa asioihin, mikä vaikeuttaa ja hidastaa konfliktitilanteisiin puuttamista sekä niiden ratkaisua.

3

Tavoitteita

Työhyvinvointia lisäävän, kunnioittavan, luottamusta herättävän ja työskentelyä tukevan työskentelyympäristön takaaminen, tai siihen aktiivisilla teoilla pyrkiminen on ensisijaisen tärkeää.

Alle on listattu esimerkkejä yksittäisistä, konkreettista sekä laajemmista tavoitteista ja työkaluista paremman työskentelykulttuurin mahdollistamiseksi.

Avoimen sekä läpinäkyvän työskentelykulttuurin vaaliminen

- jokaisen työntekijän äänen kuuleminen työtehtävästä riippumatta
- sopimuksen tai vastaavan dokumentin laatiminen ja siihen sitoutuminen ja sen yhteinen läpikäyminen työryhmässä (esimerkkinä tämän julkaisun **LIITE 1**)
- läpinäkyvä toiminta sekä avoin keskustelu koskien työoloja, palkkoja sekä palkkioita
- jokaisen työyhteisön jäsenen tiedossa olevat käytänteet väärinkäytösten käsittelyyn työympäristöissä
- matala kynnys puuttua konfliktitilanteisiin sekä väärinkäyttöksiin sovitun käytännön mukaisesti
- tarvittaessa toiminnan uudelleen organisointi, arviointi ja kehittäminen sekä oman toiminnan mukauttaminen työhyvinvointia riskeeraamatta
- tiedon jakaminen muille, aktiivinen ja vastuullinen kommunikointi työhön liittyvistä asioista
- käytännöllisen tiedon jakaminen mahdollisimman laajasti kirjallisena
- tunne oikeutesi, ja jaa tietoa myös työyhteisössäsi tarpeen mukaan

Tasavertainen kohtelu työyhteisössä

- tasavertainen kohtelu yksilön ammatillisesta tai henkilökohtaisesta taustasta riippumatta
- freelancerien sekä itsensätyöllistävien yhteistyökumppaneiden tasavertainen kohtelu työsuhteessa työskentelevien kanssa mahdollisuuksien mukaan, vaikka lailliset työnantajan velvollisuudet ovatkin erilaiset
- työryhmän jäsenten erilaisuuden/samanlaisuuden/ominaisuuksien ymmärtäminen voimavarana

Taiteellisen prosessin huomioiminen myös sosiaalisena prosessina

- huomioonottava ja kunnioittava kommunikaatio sekä kasvatusten että viestitse
- työryhmän jäsenten, kollegoiden ja oman itsen oppimisen tukeminen
- kollegoiden tukeminen vaikeissa tilanteissa ja vastuuvuoroisesti avun pyytäminen tarvittaessa
- asiallinen kommunikointi ja ristiriitojen hoitaminen taidokkaasti ja empatiaa vaalien
- kyky antaa ja vastaanottaa palautetta ja oppia siitä
- ymmärrys siitä, että vaikkakin konfliktitilanteet eivät ole mieluisia, ovat ne jokaiselle oppimistilanteita. Kenenkään ei tarvitse olla valmis tai täydellinen, kaikki tekevät virheitä, ole valmis oppimaan. Tarpeen vaatiessa hanki työryhmän ulkopuolista apua
- epäkohtiin puuttuminen, vaikka ei kohdistuisi itseän, sivustaseuraajana mahdollistamisen lopettaminen
- omasta jaksamisesta sekä omista rajoista huolta pitäminen
- kuormittavista olosuhteista kommunikoiminen
- ole valmis pyytämään anteeksi
- ole turvallinen ja luottamuksen arvoinen kollega, esim. älä ole töissä päihtyneenä tai krapulassa, pidä kiinni sovituista aikatauluista
- hyvän palautteen antaminen, kun yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen onnistuu

Ymmärrys siitä, että alalla esiintyvät ongelmat ovat usein kentän yhteisiä sekä rakenteellisia

- puutteellisia käytäntöjä kohdatessa asian julkituominen asianosaisten kanssa
- tuotanto- ja apurahatahojen, residenssi- esitys- ja muiden työpaikkojen kanssa kommunikointi ongelmatilanteissa, tukijatahojen tukitoimien ja -käytäntöjen hyödyntäminen, ja jos olemassa olevia käytäntöjä ei ole, niiden tarpeellisuuden kommunikointi, nämä tukijatahojen resurssien ja mittakaavan mukaan (esim. valtiolliset instituutiot vs taiteilijavetoiset pienet yhdistykset)
- hiljaisuuden kulttuurin rikkominen, mikä auttaa identifioimaan kentällä vallitsevia ongelmia, joka mahdollistaa uusien tukirakenteiden muodostumisen
- parempia työoloja ja kestävämpää työskentelykulttuuria edistävien toimien vaatiminen, varsinkin kentän isoimmilta sekä vaikutusvaltaisimmilta tahoilta

4

Työkaluja

Tähän kappaleeseen on koottu muutamia erilaisten mittaluokkien konkreettisia ehdotuksia joiksikin työkaluiksi hyvän työympäristön ylläpitämiseen. Osa näistä on käytännöllisiä, heti saavutettavissa olevia, osa rakenteellisia, toivottavasti lähitulevaisuudessa toteutuvia tukirakenteita koko kentälle. Myös edellisessä Tavoitteita-kappaleessa on huomiota, joita voi hyödyntää suoraan työkaluina.

Työtilannetta ennen

Työturvallisuuslaissa määriteltyjen vastuiden ja velvollisuuksien läpikäyminen

Vaikka freelancerina toimiessa ei ole virallisesti työsuhteessa, eikä kukaan ole lain mukaan työnantaja tai työntekijä, voi näihin rooleihin määritellyistä laeista hakea tukea ja ohjenuoraa siihen, mikä työ kuuluu työryhmässä kenellekin ja mitä siihen sisältyy. Eri työryhmissä ja työtilanteissa voi olla moninaisia rooleja, mutta jokaisessa työryhmässä tulisi ottaa huomioon, että ennalta määritellyn henkilön tulee ottaa huomioon alla määritellyt tehtävät mahdollisuuksien mukaan. Erityisesti työsuhteessa työskennellessä vastuiden ja velvollisuuksien on hyvä olla tiedossa.

Työturvallisuuslaissa määritellään työnantajan velvollisuudet henkilökunnan työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi seuraavanlaisesti:

- työntekijöiden henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla
 - fyysistä turvallisuutta ja hyvinvointia voi parantaa muun muassa ohjeilla, säännöillä, ja asianmukaisilla laite- ja aineratkaisuilla
 - henkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii vastuuntuntoa, sosiaalisia taitoja sekä halua työyhteisön ongelmien ratkaisemiseen
- työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työstä tai ympäristöstä johtuvien haittojen ennaltaehkäiseminen
- työturvallisuusohjelman tekeminen ja vaarojen ja haittojen kartoittaminen
- ottaa huomioon työhön ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, kohdella työntekijöitä yksilöinä

- työympäristön ja työyhteisön tilan jatkuva tarkkailu puutteiden tai epäkohtien havaitsemiseksi
- työntekijöiden keskinäisten sekä työntekijöiden ja työnantajan välisten suhteiden edistäminen
- epäasiallisen kohtelun tullessa ilmi on ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi, jokaiseen ilmoitukseen epäasiallisesta kohtelusta tulee puuttua.
- työterveydenhuollon järjestäminen

Työntekijän velvollisuudet työturvallisuuslain mukaan:

- noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaan antamia määräyksiä
- noudatettava oman ja muiden turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta
- vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, josta on haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen

Valmistaudu konflikteihin

Konfliktien välttelyn sijaan kannattaa valmistaa toimintasuunnitelma konfliktien syntymisen varalta. On hyvä miettiä ohjeistus esimerkiksi tilanteeseen, jossa konfliktin osallisena on työryhmästä vastuussa, tai ryhmässä eniten valtaa käyttävä henkilö. Ennalta määritellyt toimintaohjeet madaltavat jokaisen kynnystä puuttua tilanteeseen ja mahdollistaa konfliktin ratkaisemisen ilman, että se estää työskentelyn turvalisessa ilmapiirissä.

Jatkokouluttautuminen

Jos koollekutsujana, tai muuten esimiesaseman kaltaisessa roolissa toimivana ei koe johtamistaitojensa olevan riittävät, voi tukea johtajana toimimiseen hakea muun muassa aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta ja keskustelutilaisuuksista, työnohjauksesta tai erilaisilta kursseilta. Tällä hetkellä ei ole tarjolla esimieskoulutusta erityisesti taiteellisessa työryhmässä toimimiseen, eikä se sisälly myöskään mihinkään suomalaiseseen tanssin alan kandidaatin tai maisterin tutkintoon. Tällaista täydennyskoulutusta voi myös toivoa muun muassa työpajoja järjestäviltä tahoilta (esim. festivaalit ja aluekeskukset), Taideyliopistolta tai ammattiliitolta.

Työtilanteen aikana

Työskentele mentorin kanssa/keskustele kollegoiden kanssa

Työryhmän koollekutsujana voi työryhmään pyytää mukaan kokeneempaa kollegaa auttamaan tilanteissa, joissa tarvitsee tukea, olivat ne sitten tuotannollisia tai taiteellisia. Kollegoilta voi myös kysyä neuvoa ja apua eri käytännöistä, vaikka ketään ei voi velvoittaa konsultoimaan ilman palkkiota.

Riittävän keskusteluajan varaaminen taiteellisen työn lisäksi ja muuten avoimen keskusteluympäristön vaaliminen

Työryhmän tarpeista ja työskentelytavoista riippuen on hyvä varata erillistä aikaa keskustelulle, jossa on mahdollista tuoda esiin sekä hyvin toimivia että haasteellisia asioita paineettomasti. Keskustelut voivat toteutua eri mittakaavoissa esim. päivittäin, viikoittain, kuukausittain, tai tietyissä kohdissa projektia (esim alkutapaaminen ja purku).

Yhteistyökumppaneiden kanssa neuvottelemisen työtilanteen jaetuista arvoista

Turvallisen työympäristön takaamiseksi kaikille työryhmän jäsenille voi esimerkiksi yhteistyökumppanien kanssa tehtävään sopimukseen lisätä klausuulin, joka velvoittaa yhteistyökumppania toimimaan aktiivisesti asiallisen työskentelykulttuurin tukemiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Esimerkkinä tällaisesta klausuulista on liitteenä oleva Anti racist clause (**LIITE 3**).

Osatuotantotahojen tai muiden työpaikkojen käytäntöjen selvittäminen ja tukitoimien hyödyntäminen

Tilanteissa, joissa tarvitsee työryhmän ulkopuolista tukea tai apua, on hyvä tiedustella projektin mahdollisten tukijoiden käytäntöjä. Tukijoilla on mahdollisesti jo käytänteet vastaavaa tilannetta varten, tai niiden puuttuessaakin heillä voi olla valmiuksia auttaa. Jos koet tarpeelliseksi lähettää heidän tukemastaan työtilanteesta palautetta, lähesty tahoa rohkeasti. Heidän on tärkeä olla tietoisia nykyisistä puutteista ja toisaalta projektien ja kentän tarpeista. Jos työskentelet esimerkiksi osa-

tuottajana toimivalle taholle, ota selvää, kuka on yhteys- tai vastuuhenkilö osatuottajan puolelta, jos tarvitset heihin yhteyden.

Esittävien taiteiden kentälle palkatun työnhajaan/työyhteisösovittelijan, luottamushenkilön tai perustettavan eettisen toimielimen avun hankkiminen (suunnitteilla)

Tämä olisi työryhmän ulkopuolinen taho, joka tarvittaessa auttaa konfliktitilanteiden selvittämisessä ja keskusteluyhteyden palauttamisessa. Kyseisellä henkilöllä tai taholla tulee olla käsitys alan luonteesta sekä kentällä käydystä keskustelusta. Keskeisenä tavoitteena tulisi olla epäeettisen toiminnan ennaltaehkäiseminen. Mahdollisella luottamushenkilöllä olisi mahdollisuus raportoida tasaisin väliajoin niistä työtahoista, joista yhteydenottoja on tullut (esimerkiksi vuosittain) ja tieto olisi etenkin rahoitustahojen ja muiden työtä mahdollistavien käytettävissä. Osittain tämän kaltaista toimintaa on suunnitteilla ainakin Temessä sekä Taikessa (tieto kesältä 2020).

Työnhajaan palvelujen käyttäminen

Edellisen tukirakenteen puuttuessa työryhmät voivat tukeutua mahdollisuuksien mukaan työnhajaan apuun hyvän työilmapiirin tukemiseksi. Akuutti apu on tarpeen, jos työryhmä ajautuu tai on ajautumassa kriisiin, jossa omat taidot eivät riitä tilanteen purkamiseen. Projektin budjettiin voi lisätä kuluksi työnhajaan palkkion.

Työtilanteen jälkeen

Vaadi muutosta rakenteellisiin ongelmatilanteisiin kollektiivisesti, järjestäydy

Työympäristöissämme on lukuisia rakenteellisia haasteita, joista osa myötävaikuttaa kuormittavien työtilanteiden syntymiseen ja epäasiallisen käytöksen ilmenemiseen. Jos tunnistat työssäsi näitä haasteita, työskentele niiden muutoksen eteen mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi muuttamalla työskentelytapoja omissa työympäristöissä, tai pyytämällä yhteistyökumppaneilta tiettyjä toimia voi tukea paremman työskentelykulttuurin muodostumista laajemmin. Jaa tietoa ja kysy neuvoa, järjestäydy kollegoiden kanssa, ole aktiivisessa keskusteluyhteydessä alalla toimijoiden kanssa ja pidä alan resursseja omaavat tahot tietoisina kentän tarpeista.

Lähteet

- SAK:n nettisivut (25.6.2020)
<https://www.sak.fi/tyoelama/hyvinvoiva-tyontekija/kiusaaminen-hairinta-ja-syrjinta>
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun nettisivut (24.6.2020)
<https://www.syrjinta.fi/syrjinta>
<https://www.syrjinta.fi/mika-ei-ole-syrjintaa>
- Työturvallisuuskeskuksen nettisivut (24.6.2020)
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/ hairinta_ ja_ epaasiallinen_ kohtelu
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/ monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ ja_ tasa-arvo/seksuaalinen_ ja_ sukupuoleen_ perustuva_ hairinta
- Erton nettisivut (24.6.2020)
<https://www.erto.fi/uskallanpuhua>, <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3589-kuka-auttaa-jos-minua-kohdellaan-toeissae-epaeasiallisesti>
- Arts Management Helsingin nettisivuilla oleva Ilse Ghekieren artikkeli (4.8.2020)
<https://artsmanagement.fi/portfolio/working-together-with-conflict/>
- UrbanApa-alustan eettinen ohjeistus keväältä 2020 (4.8.2020)
<https://drive.google.com/file/d/1STQh3OyDzMa08SuaV7vzdnyWettXzR4V/view>
- Tukholman taideyliopiston ”Policy and Administrative Procedures when Incidents of Discrimination in the Form of Harassment, Sexual Harassment or Offensive Treatment Against Employees Arise” -julkaisu vuodelta 2018
<http://www.uniarts.se/storage/ma/df756e7179f64ae08e92e4e7cc894118/2896b-81152d04792a40462aff36bd40c/pdf/522D74E23062BD8CD2C-3B812621A2E36988D7658/Policy%20and%20Administrative%20Procedures%20Discrimination%20Students%202018-03-21.pdf>
- Työturvallisuuslaki finlex nettisivuilla (18.6.2020)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vallan väärinkäyttö organisaatioissa – manipuloinnin ja suosimisen keinot, syyt ja seuraukset – Valtteri Kuntsi (3.8.2020)
<https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/44250>
- Temen nettisivut (18.6.2020)
<https://www.teme.fi/fi/stst/>
- Grip – Welcoming Brochure for Employees Regularly Working at Grip
- Kirsi Törmin luento ”Epäterveen työskentelykulttuurin ennaltaehkäisy” (2.12.2019)

Muita hyödyllisiä linkkejä

- Accountability at DIY space for London (englanniksi)
<http://diyspaceforlondon.org/wp-content/uploads/2015/11/DSFLAccountabilityHandbook.pdf>
- Engagementin nettisivut (englanniksi)
<https://www.engagementarts.be/en/>
- Helsinki Art Institutions for Equality
<http://www.artforequality.fi/>
- Ilse Ghekieren artikkeli seksismistä, seksuaalisesta häirinnästä ja vallan väärinkäytöstä (englanniksi)
<https://www.kunsten.be/nu-in-de-kunsten/sexism-sexual-harassment-and-abuse-of-power-in-the-arts-a-suggestion-towards-understanding-terminology/>
- Temen sivuilla tietoa mm. palkoista, työajoista ja työsuojelusta
<https://www.teme.fi/fi/neuvonta/>

Yhteystiedot, esimerkiksi työehtoasiantuntijat:

- <https://www.teme.fi/fi/yhteystiedot/>
- Työturvallisuuskeskuksen nettisivuilla kirjatut työyhteisötaidot (6.8.2020)
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/ tyoyhteisotaidot
- Ylen artikkeli työpaikkakiusaamisesta (4.8.2020)
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/16/naista-merkeista-tunnistat-myrkyllisen-tyoyhteison-tyopaikkakiusaamisen-sijaan>