

OPINNÄYTETYÖ

Sosiaalinen kestävyys populaarimusiikin yleisötilaisuuksissa

Viivi Rapo

Kulttuurituotanto

(240 op)

(11/2021)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Tekijät: Viivi Rapo
Opinnäytetyön nimi: Sosiaalinen kestävyys populaarimusiikin yleisötilaisuuksissa
Sivumäärä: 73 ja 8 liitesivua
Työn ohjaaja: Minna Hautio
Työn tilaaja: LiveFIN ry

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sosiaalisen kestävyys nykytilaa populaarimusiikin yleisötilaisuuksissa sekä kartoittaa hyviä käytänteitä, joilla sosiaalista kestävyyttä edistetään elävän musiikin alalla. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, mitä pitää vielä tehdä, jotta elävän musiikin ala toimii tulevaisuudessa sosiaalisesti kestävämmän. Työn tilaajana toimi musiikkitapahtumien ja niiden järjestäjien etujärjestö LiveFIN ry.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin sosiaalisen kestävyys, populaarimusiikin ja elävän musiikin toimialan määritelmiä, sekä tarkasteltiin aiempia sosiaaliseen kestävyyteen liittyviä tutkimuksia. Lisäksi teoriaosuudessa käsiteltiin tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden eteen tehtyjä edistämistoimia musiikkialalla.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin hyödyntämällä kahta menetelmää: teemahaastattelut ja kyselytutkimus. Teemahaastatteluiden avulla selvitettiin sosiaalisen kestävyys nykytilaa ja tulevaisuuden näkymiä sekä kartoitettiin edistämistyön käytänteitä viiden elävän musiikin alalla toimivan haastateltavan organisaatiossa. Kyselytutkimusten avulla kartoitettiin elävän musiikin alalla toimivien organisaatioiden sosiaalisen kestävyys nykytilaa ja edistämistyön käytänteitä sekä elävän musiikin alan toimijoiden ajatuksia ja asenteita sosiaaliseen kestävyyteen liittyen.

Työn keskeisenä tuloksena sosiaalisen kestävyys edistämistyötä pidetään tärkeänä, mutta edistämistyön toteuttamiseksi kaivataan lisää osaamista, näkyvää toimintaa ja konkreettisia käytänteitä. Selkeimmät seuraavat askeleet sosiaalisen kestävyys edistämiseksi ovat:

- arvotyöskentely asenteiden, kulttuurin ja rakenteiden muuttamiseksi
- tiedon ja osaamisen lisääminen koulutuksilla
- jo olemassa olevien käytänteiden ja tiedon jakaminen kaikkien tietoisuuteen
- uusien käytänteiden luominen yhdessä kaikkien elävän musiikin toimijoiden kanssa
- sosiaalisen turvallisuuden lisääminen populaarimusiikin yleisötilaisuuksissa ja työpaikoilla.

Asiasanat: elävä musiikki, populaarimusiikki, yleisötilaisuudet, sosiaalinen kestävyys, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, monimuotoisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management, Bachelor's Degree

Author: Viivi Rapo
Title: Social sustainability in popular music events
Number of pages: 73 and 8 attachment pages
Supervisor: Senior Lecturer Minna Hautio
Commissioned by: LiveFIN reg. assoc.

The purpose of this thesis was to gather information about social sustainability in popular music events as well as good practices on how to promote social sustainability in the live music industry. In addition, the purpose was to collect information about the prerequisites for a more socially sustainable future in the live music industry. This thesis was commissioned by LiveFIN reg.assoc., which is an interest organization of popular music events and organizations.

The theoretical section explores social sustainability, popular music, and live music industry, as well as examines earlier studies of social sustainability and incentive measures taken to promote equality and diversity in the live music events and industry.

The data for this thesis was gathered through five semi-structured interviews and a survey for professionals in the live music industry. The purpose of the interviews was to collect information about the current situation and prospects of social sustainability in the live music industry. The purpose of the survey was to gather information about the current situation and good practices for promoting social sustainability in the live music industry. The survey also covered thoughts and attitudes of professionals in relation to social sustainability. The data were analyzed using qualitative and quantitative content analysis.

The findings indicate that promoting social sustainability in the live music industry is considered vital, but the implementation requires more knowledge, visible action, and concrete measures. The results suggest that the next steps towards more socially sustainable popular music events are:

- changing attitudes, culture, and structures by promoting equality work
- raising awareness, increasing knowledge, and improving expertise by training
- sharing good practices and knowledge among the live music industry
- creating new practices together with the organizations of the live music industry
- increasing social safety in popular music events and workplaces.

Keywords: live music, popular music, live events, social sustainability, equality, diversity

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	Johdanto	6
2	Sosiaalinen kestävyys	9
2.1	Sosiaalisesti kestävä kehitys	9
2.2	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja moninaisuus	11
2.3	Tasa-arvoa edistävä lainsäädäntö Suomessa	13
3	Populaarimusiikin yleisötilaisuudet	15
3.1	Populaarimusiikki	15
3.2	Elävän musiikin toimiala	16
3.3	Yleisö ja osallistuminen musiikkitapahtumissa	18
4	Sosiaalinen kestävyys musiikkitapahtumissa	20
4.1	Tapahtumajärjestäjän sosiaalinen vastuu	20
4.2	Sosiaalista kestävyyttä edistäviä tutkimuksia musiikkialalta	21
4.3	Sosiaalisen kestävyuden edistämistoimia musiikkialalla	27
5	Menetelmät	29
5.1	Kyselytutkimus	29
5.2	Teemahaastattelu	31
5.3	Aineiston analyysimenetelmät	33
6	Aineiston analyysi	34
6.1	Kyselytutkimuksen taustatietoja	34
6.2	Sosiaalisen kestävyuden nykytila	37
6.3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	43
6.4	Monimuotoisuuden edistäminen	47
6.5	Sosiaalisen turvallisuuden edistäminen	49

6.6	Tulevaisuuden kehitystoiminta	53
7	Yhteenveto	56
7.1	Tulokset	56
7.2	Kehittämisehdotuksia elävän musiikin alalle	59
7.3	Kehittämisehdotuksia LiveFIN ry:lle	62
8	Pohdintaa	65
	Lähteet	68
	Liitteet	74

1 JOHDANTO

Musiikkialalla kestävän kehityksen teemoja on viime vuosina käsitelty laajasti ekologisen kestävyys- osalta. Musiikkitapahtumien perustoimintaan on onnistuttu jalkauttamaan kestäviä ja konkreettisia toimintatapoja, kuten kasvisruuan suosiminen ja tapahtumasta syntyvien hiilidioksidipäästöjen kompensointi, mutta sosiaalisen kestävyys- käsite tunnetaan vielä huonosti. Sosiaaliseen kestävyys- sisältyviä teemoja, kuten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja saavutettavuutta on kuitenkin käsitelty sekä elävän musiikin alan sisäisessä että julkisessa keskustelussa.

Opinnäytetyön tilaaja LiveFIN ry on valtakunnallinen musiikkitapahtumien järjestäjien edunvalvontajärjestö. Tällä hetkellä yhdistyksen jäsenistöön kuuluu 66 elävän musiikin organisaatiota: populaarimusiikin festivaaleja, keikkapaikkoja, tapahtuma- ja konserttijärjestäjiä sekä muita keskeisiä elävän musiikin toimijoita, kuten manageri- ja ohjelmistotoimistoja. Yhdistys valvoo elävän musiikin toimijoiden etuja ja toimintamahdollisuuksia, kehittää alaa ja ajaa yhteisiä asioita vaikuttamalla alaa koskevaan päätöksentekoon osoittamalla alan yhteiskunnallista merkitystä, ylläpitämällä toimijaverkoston vuoropuhelua sekä kehittämällä kansainvälistä yhteistyötä. (LiveFIN ry 2021a.) Yhdistyksen tarkoitus on tulevaisuudessa paneutua sosiaalisen kestävyys- edistämiseen alalla, ja tämä opinnäytetyö on osa alkanutta kehittämistyötä.

Tasavertaisuuden toteutumista musiikkialalla on tutkittu viime vuosina sekä Suomessa että kansainvälisesti. Vuonna 2017 maailmaa ravistellut kansainvälinen #metoo-kampanja toi esiin seksuaalisen häirinnän sukupuolittuneisuuden, ja samalla se kannusti ihmisiä pohtimaan yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita muutoinkin. Musiikkialan kehittämisen kohteet, kuten epätasa-arvo, syrjintä, häirintä ja esteellisyys, tunnistetaan tehdyn tutkimustyön ansiosta jo hyvin, ja tässä opinnäytetyössä näitä kehityskohtia tarkastellaan sosiaalisen kestävyys- näkökulmasta.

Vuonna 2018 LiveFIN ry toimi tilaajana kahdelle kulttuurituotannon opinnäytetyölle: Moona Paarton (2018) opinnäytetyö käsitteli seksuaalisen häirinnän yleisyyttä, ilmenemismuotoja ja häirintään puuttumista suomalaisilla musiikkifestivaaleilla, ja Aino Niemen (2018) opinnäytetyö tarkasteli sukupuolirooleja suomalaisessa klubikulttuurissa. Aiheita on käsitelty myös muissa korkeakoulun lopputöissä: Jani Lehtinen (2019) tutki opinnäytetyössään tasa-arvon toteutumista suomalaisissa levy-yhtiöissä ja Iina Palokangas (2021) käsitteli pro gradu -tutkielmassaan naiseutta musiikkialalla. Farida Albrecht (2021) tutki opinnäytetyössään tapoja kehittää suomalaista musiikkikasvatusta kulttuurisensitiiviseksi ja antirasistiseksi, ja Annika Rossi

(2021) perehtyi opinnäytetyössään sosiaaliseen saavutettavuuteen kulttuurialalla. Tutkimus- ja kehittämistyö on ollut aktiivista myös musiikkialan yhdistyksissä ja järjestöissä: Music Finland ry (2017; 2021b; 2021c) on tilannut tutkimuksia alan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi, ja Suomen muusikkojen liitto ry musiikkialan seksuaalisen häirinnän ilmenemismuotojen selvittämiseksi (Seye 2018). Kansainvälisellä tasolla Women in Live Music (2020) on tutkinut musiikkialan työn yhdistämistä vanhemmuuteen, ja Live DMA (2020) tutkii, kehittää ja tilastoi eurooppalaisen elävän musiikin toimintaa.

Tutkimusten perusteella musiikkialan toimijoiden keskuudessa on havaittavissa muutosmyönteisyyttä positiivisempaan suuntaan. Tutkimusten lisäksi elävän musiikin toimintaa on kehitetty kampanjoilla, keskustelutilaisuuksilla ja hankkeilla, joista etenkin sosiaalisen median kampanjat keräävät laajaa julkista näkyvyyttä ja kannustavat yhteiskunnalliseen muutokseen. Viimeisin esimerkki yhteiskunnallista keskustelua herättäneestä kampanjasta on musiikkialan sisäistä misogyniaa, syrjintää, seksismiä, sovinismia ja seksuaalista häirintää paljastanut #punkstooliike heinäkuussa 2021. Punkstoo-keskustelun ajankohtaisuuden takia sosiaalinen turvallisuus nousee esiin myös tässä opinnäytetyössä. Yhteisesti sovittujen arvojen ja toimintaperiaatteiden jalkauttaminen on vielä kesken, ja alalla kaivataan selkeitä toimintatapoja ja ratkaisuja. Lisäksi koronapandemia on vaikuttanut sosiaalisen kestävyysedistämistyöhön vaihtelevasti. Kun keikkoja ei ole voinut järjestää, on osalla toimijoista ollut aikaa paneutua edistämistyöhön, ja osa on taas joutunut keskittämään kaikki ajalliset ja taloudelliset resurssinsa perustoiminnan ylläpitämiseen, jättäen kehitystyön tauolle.

Valitsin elävän musiikin kentältä populaarimusiikin siksi, että halusin rajata luonteeltaan populaarista selvimmin poikkeavat musiikkilajit eli taide-, soittaja- ja kirkkomusiikin työn ulkopuolelle, ja keskittyä sellaisten musiikkitapahtumien tutkimiseen, joista minulla itselläni on kokemusta sekä tapahtumajärjestäjänä että osallistujana. Aiheena sosiaalinen kestävyys kytkeytyy vahvasti yhteiskunnallisiin rakenteisiin, ja tämän takia suurten yleisöjen suosima populaarimusiikki on erinomainen väylä näiden rakenteiden tarkasteluun. Käsitteinä molemmat, populaarimusiikki ja sosiaalinen kestävyys ovat melko epämääräisiä. Populaarimusiikin käsitteen alaista tutkittua tietoa elävän musiikin toimijoista on hyvin vähän, sillä useimmiten tutkittu tieto kuvaa yleisesti elävän musiikin alaa, koko musiikkialaa tai tiettyjä genrejä.

Tietoperustassa yhdistelen tutkimuksia musiikkialalta, elävän musiikin alalta, tapahtuma-alalta sekä populaarimusiikkialalta. Sovellan työssä sosiaalisen kestävyysedistämisen sisältöjä elävän musiikin alaan ekologisen kestävyysedistämisen sekä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden

edistämisen kautta. Saavutettavuutta alalla on tutkittu jo melko paljon, ja tämän takia saavutettavuus jää tässä työssä pienemälle huomiolle. Useat työssä käyttämäni tutkimukset ja tilastot elävän musiikin toimialasta käsittelevät vain juridisia sukupuoliä naisia ja mies, ja tästä syystä asetelma korostuu paikoin. Kuitenkin puhuessani ”sukupuolesta” tarkoitan sukupuoli-identiteettiä, eli ihmisen omaa sisäistä ymmärrystä sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan.

Tutkimukseni tavoite on kartoittaa elävän musiikin alan sosiaalisen kestävyuden nykytilaa sekä koota yhteen kehittämis ehdotuksia, joilla populaarimusiikin yleisötilaisuuksista tehdään sosiaalisesti kestävämpiä kaikille niihin osallistuville ihmisille yleisöstä esiintyjiin ja työntekijöistä johtajiin. Tutkimukseni painottuu populaarimusiikin tapahtumien ja järjestäjien näkökulmaan. Esitän kehittämis ehdotukset erikseen elävän musiikin toimijoille ja opinnäytetyön tilaajalle LiveFIN ry:lle hyödynnettävyyden takaamiseksi. Tutkimuskysymykseni ovat:

- Mikä on sosiaalisen kestävyuden nykytila elävän musiikin alalla?
- Miten sosiaalista kestävyttä edistetään populaarimusiikkialan yleisötilaisuuksissa?
- Mitä pitää vielä tehdä, jotta elävän musiikin ala toimii tulevaisuudessa sosiaalisesti kestävämm in?

2 SOSIAALINEN KESTÄVYYS

Musiikkialan sisällä sosiaalisesta kestävydestä on alettu puhua viime vuosien aikana, mutta alan julkisessa keskustelussa ja tutkimuksissa käsite on vielä vieras. Käsittelen tässä kappaleessa sosiaaliseen kestävyYTEEN liittyviä käsitteitä.

2.1 Sosiaalisesti kestävä kehitys

Sosiaalisen kestävyYDEN määritelmä riippuu pitkälti siitä, missä asiayhteydessä sitä käsitellään. Yhteistä eri määritelmille ovat oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, ihmisten mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä sekä ihmisten yhteisöllisen identiteetin ylläpito ja vahvistaminen (Alila & Gröhn & Keso & Volk 2011, 7; Särkelä 2011, 145). TerveYden ja hyvinvoinnin laitoksen (2021) mukaan sosiaalisen kestävyYden tavoite on vähentää eriarvoisuutta hyvinvoinnissa, terveydessä ja osallisuudessa. Sosiaalinen kestävyys vaarantuu, jos ihmiset eivät koe itseään osallisina ja osana yhteisöjä (Särkelä 2011, 154–155). Joissain yhteyksissä sosiaalisen kestävyYden ohella puhutaan neljänneestä kestäväYn kehityksen osa-alueesta eli kulttuurisesta kestävyYdestä, joka tarkoittaa oman ja muiden kulttuurien olemassaolon hyväksymistä ja erilaisuuden kunnioitusta (Ympäristöosaava.fi 2021).

Sosiaalisen kestävyYden rinnalla vaikuttavat ekologinen ja taloudellinen kestävyys. **Ekologisen kestävyYs** tarkoittaa luonnon kantokyvyn huomioimista ja ihmisten toiminnan suhteuttamista siihen. Puhekielessä kestäväällä kehityksellä viitataan usein juuri ekologiseen kestävyYTEEN, ja se on osa-alueista tunnetuin. **Taloudellinen kestävyys** tarkoittaa talouden tasapainoista kasvua, jossa luonnon kestävyys huomioidaan, eikä talouden kasvu perustu pitkällä aikavälillä velkaantumiseen tai varantojen kuluttamiseen. Yhdessä nämä muodostavat **kestävän kehityksen**, jonka tarkoituksena on edistää yhteiskunnan hyvinvointia ja siirtää hyvän elämän edellytyksiä sukupolvelta toiselle. (Valtioneuvoston kanslia 2021b.) Vaikka kestäväYä kehitystä katsotaan kolmesta eri näkökulmasta, ovat ne kaikki vahvasti toisiinsa kytköksissä – talouden kasvun kannalta erinomainen päätös voi olla sosiaalisesta tai ekologisesta näkökulmasta huono (Särkelä 2011, 144–145; Valtioneuvoston kanslia 2021b). Sosiaalisen kestävyYden saavuttaminen edellyttää aina talouden ja ympäristön huomioimista, ja kestävyissä yhteisöissä toivotulle toiminnalle etsitään kaikilla kolmella tavalla kestäviä ratkaisuja. (Valtioneuvoston kanslia 2021b).

Kestävän kehityksen haasteena on, että yksikään maailman maa ei ole tavoittanut korkeaa hyvinvointia ekologisesti kestäväällä tavalla (Kuntaliitto 2021; Suomen ympäristökeskus 2018). Erityisesti rikkaissa maissa, kuten Suomessa, sosiaaliset tavoitteet on saavutettu käyttämällä ympäristöä ja luonnonvaroja kestävämmällä tavalla (Suomen ympäristökeskus 2018). Tutkimuksien mukaan hyvinvointi ei lisäännä samassa suhteessa talouskasvun ja luonnonvarojen kulutuksen kanssa. Tavaroiden ostamiseen verrattuna elämykset tekevät ihmisen pitkällä aikavälillä onnellisemmaksi, muun muassa siksi, että elämyksien yhteydessä vietetään usein aikaa muiden ihmisten kanssa. Hyvinvoinnin osatekijät muodostuvat vaurauden sijaan kiitollisuuden ja myönteisen ajattelun harjoittamisesta, sosiaaliin suhteisiin panostamisesta, omasta fyysisestä terveydestä sekä siitä, että voi tehdä asioita, jotka tuntuvat aidosti merkityksellisiltä (Stranius 2011, 40–41).



Kuva 1 Kestävän kehityksen 17 tavoitetta Agenda 2030:ssä (Suomen YK-Liitto 2021).

Sosiaalisen kestävyiden maailmanlaajuisia haasteita ovat köyhyys, nälänhätä, jatkuva väestönkasvu, sukupuolten välinen epätasa-arvo sekä koulutuksen järjestäminen (Ympäristöministeriö 2021). Sosiaaliset haasteet kasautuvat usein samoille henkilöille, ja koronapandemia on lisännyt ihmisten eriarvoisuutta entisestään. Pandemian aikana suomalaisten hyvinvointi on laskenut, työttömyys kasvanut ja rajoitustoimet hankaloittaneet yritysten toimintaa. (Valtioneuvosto 2021.) Tällä hetkellä maailman kaikkien maiden kestävä kehityksen työtä ohjaa vuonna 2015 YK:n jäsenmaiden kesken sovittu yhteinen kestävä kehityksen toimintaohjelma nimeltä Agenda 2030. Maiden hallitusten vastuulla on pyrkiä saavuttamaan ohjelman sisältämät 17

tavoitetta (kuva 1) kunkin maan kehitystason mukaisesti vuoteen 2030 mennessä. (Valtioneuvoston kanslia 2021a.) Suomessa pääministeri Sanna Marinin hallituksen sosiaalisen kestävyyden tavoitteet vuodelle 2030 ovat:

- Suomessa luottamus ja turvallisuus ovat korkealla tasolla
- Suomi on tasa-arvon kärkimaa
- Suomessa köyhyys ja osattomuus ovat vähentyneet, työtä on useammalla
- Suomessa yhdenvertaisuus toteutuu, koko väestön hyvinvoinnista pidetään huolta
- Suomessa osaaminen, koulutus sekä sivistys ovat korkealla tasolla. (Valtioneuvosto 2021.)

Vastuu Agenda 2030:n tavoitteiden toteutumisesta on maiden hallituksilla, mutta tästä huolimatta koko yhteiskunnan osallistaminen kestävä kehityksen edistämiseen on tärkeää (Valtioneuvoston kanslia 2021a). Ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyyden tasapainon saavuttamiseksi tarvitaan paikallista ja globaalia yhteistyötä tieteiden, yksityisten ihmisten, yritysten, poliitikkojen sekä kansalaisjärjestöjen välillä. (Heikkurinen 2020, 205.) Agenda 2030:n tavoitteiden toteutumisesta yrityksillä, tutkimuksella ja kansalaisyhteiskunnan toimijoilla on merkittävä rooli. Yritykset vaikuttavat esimerkiksi työntekijöidensä työoloihin ja toimintansa ympäristöystävällisyyteen. Järjestöt taas voivat nostaa kestävyyden kannalta merkittäviä asioita julkiseen keskusteluun ja tuottaa kansalaisia hyödyttäviä palveluita. (Valtioneuvoston kanslia 2021a.)

2.2 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja moninaisuus

Käsittelen tämän kappaleen aluksi keskeisiä tasa-arvoon liittyviä käsitteitä. **Tasa-arvo** tarkoittaa sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien välistä tasa-arvoa. (Tasa-arvovaltuutettu 2021a.) **Yhdenvertaisuuden** mukaan kaikki ihmiset ovat samanarvoisia sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021b.) **Moninaisuus** tarkoittaa sitä, että jokaisella ihmisellä on lukemattomia ominaisuuksia, jotka jakavat ihmisiä eri ryhmiin esimerkiksi poliittisten näkemysten, sukupuolen tai etnisten piirteiden perusteella. Erilaisten ihmisten kunnioittaminen sekä turvallinen ja myönteinen ilmapiiri ihmisten välillä edistää moninaisuutta. (Kulttuuria kaikille -palvelu 2021b.) **Syrjintä** on toisten ihmisten kohtelua huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. **Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä** on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ja ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä

koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 7§). Seksuaalisen häirinnän yleisyys piilee rakenteissa: valtarakenteet ja vallan väärinkäyttö omaksutaan jo nuorena, ja niitä aletaan pitää normaalina osana elämää. Seksuaalinen häirintä on yksi vallan väärinkäytön muoto. (Pohto 2021, 4:14-5:16.)

Syrjinnän lopettaminen on yksi Agenda 2030:n kestävä kehityksen tavoitteista. Toistaiseksi syrjintää, fyysistä väkivaltaa ja vihapuhetta esiintyy maailmanlaajuisesti, myös Suomessa. EU:n perusoikeusvirasto FRA:n vuonna 2017 teettämän kyselyn mukaan Suomi on yksi Euroopan syrjivimmistä maista, ja syrjintää kohdataan etenkin työhaun yhteydessä. (Valtioneuvoston kanslia 2021b, 18.) Musiikkialan johtotehtävät ja ohjelmistoihin valitut esiintyjät painottuvat miehiin, ja aliedustetut ryhmät, kuten naiset, kokevat alalle pääsemisen ja etenemisen vaikeaksi alalla vallitsevien hyväveliverkostojen takia. Etenkin ohjelmatoimistojen, levy-yhtiöiden ja radiokanavien johtotehtäviä pidetään tehtävinä, jotka ovat naisten ulottumattomissa. Epätasa-arvoa kohdataan eniten klassisen musiikin orkestereissa ja kaupallisen musiikin kentällä. (Seye 2018, 27.) LiveFIN ry:n (2021b.) toimialatutkimuksen mukaan 60 prosenttia vuoden 2020 esiintyjäkokoonpanoista koostui pelkistä miehistä.

Farida Albrecht tutkii opinnäytetyössään tapoja kehittää suomalaista musiikkikasvatusta kulttuurisensitiiviseksi ja antirasistiseksi. Alberchtin (2021, 5) mukaan koulutuksen ja kasvatuksen kehittäminen ovat avainasemassa yhdenvertaisen tulevaisuuden toteutumisiksi yhteiskunnan tasolla. Rasistisia rakenteita tietoisesti purkamalla, saattaa rasismien ilmeneminen yksilötasolla vähentyä ajan kuluessa. Antirasistinen työ voi tarkoittaa sisäistetyn rasismien tasolla ajatusmallien ja ennakoasenteiden kriittistä tarkastelua ja purkamista, yksilötasolla rasismiin puuttumista omassa ja muiden toiminnassa ja rakenteellisella tasolla lainsäädännön, opetussuunnitelmien ja koulutuksen kriittistä tarkastelua ja päivittämistä. (Mt, 12.)

Väestökehityksen myötä suomalainen yhteiskunta monimuotoistuu yhä enemmän. Tulevaisuudessa ulkomaalaistaustaisen väestön osuus kasvaa, ja samalla kasvaa myös muita kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osuus. Väestön ikääntyminen jatkuu, ja lapsia ja nuoria on monissa kunnissa vähemmän kuin aiemmin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 25.) Väestörakenteen moninaistuminen tarkoittaa myös arvojen, tapojen ja makujen moninaistumista. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys kasvavat rinta rinnan, mikä tarkoittaa elämäntyylien lisääntymistä ja yhteisöllisyyden toteutumista pienyhteisöissä. (Mt., 26.) Koska yhteiskunta on jo monimuotoinen, pitäisi sen näkyä myös musiikkitapahtuman lavalla ja sen takana, yleisössä sekä

tuotantojen rakenteissa. (Live DMA 2019b.) Festivaalien ohjelmistovalinnoissa jokaiselle jotta-kin -ajattelu on yleistymässä, mutta samaan aikaan vastapainona festivaaleja järjestetään vain tietyille yleisöille, kuten koko perheen blues-piknikit ja metallikonsertit (Kopomaa 2016, 37). Väestöryhmien erilaistumisen ohella taloudellinen ja sosiaalinen eriarvoisuus lisääntyvät, mikä saattaa lisätä hyvinvointia edistävien taide- ja kulttuuripalveluiden kysyntää tulevaisuudessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 26.)

Suomen sosiaali- ja terveysministeriö kerää tietoa sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä asenteista, mielipiteistä ja kokemuksista tasa-arvobarometrillä 3–4 vuoden välein. Viimeisimmän tasa-arvobarometrin mukaan vain viidesosa naisista ja vajaa puolet miehistä ajattelee, että naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia keskenään. Kaksi kolmasosaa naisista ja puolet miehistä arvioi, että miesten asema yhteiskunnassa on naisten asemaa parempi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 115.) Tulosten perusteella naiset kokevat miehiä useammin seksuaalista häirintää, sukupuoleen liittyvää vihapuhetta ja vähättelyä. Vuonna 2017 seksuaalista häirintää koki 38 prosenttia naisista ja 17 prosenttia miehistä. (Mt., 117.) Eniten seksuaalista häirintää kokivat alle 35-vuotiaat naiset, joista 55 prosenttia oli kohdannut seksuaalista häirintää miesten taholta. Saman ikäisistä miehistä seksuaalista häirintää naisten taholta kohtasi 16 prosenttia (mt., 38).

Musiikkialalla seksuaalista häirintää on kartoitettu viimeksi vuonna 2018 Muusikkojen liiton jäsenille suunnatussa tutkimuksessa, jonka tulokset mukailevat tasa-arvobarometrin tuloksia: seksuaalista häirintää kokevat eniten naiset, nuoret ja freelancerit (Seye 2018, 25). Tutkimuksen mukaan musiikkialalla toimivista naisista yli puolet ja miehistä viidesosa on kokenut seksuaalista häirintää. Seksuaalisen häirinnän uhreista 44 prosenttia on freelancereita, ja 27 prosenttia toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviä. (Mt., 5.) Tekijöille tyypillistä on jonkinlainen valta-asema suhteessa uhriin, kuten arvostettu asema ja kokemus musiikkialalla, esihenkilö, vanhempi ikä, fyysinen vahvuus tai portinvartijan asema. Portinvartijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka voivat päättää toisen etenemisestä uralla. Yleisimpiä seksuaalisen häirinnän ympäristöjä ovat klubit, ravintolat ja muut rytmimusiikille tyypilliset keikkapaikat. Rytmimusiikin kentällä yleisin häirinnän tekijä on yleisön edustaja, ja yleisön tekemä häirintä kohdistuu yhtä usein kaikkiin sukupuoliin. (Mt., 9–10; 24).

2.3 Tasa-arvoa edistävä lainsäädäntö Suomessa

Suomessa keskeisimmät tasa-arvoa koskevat lait ovat **tasa-arvolaki** ja **yhdenvertaisuuslaki**. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen

ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaissa syrjintänä kielletään myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. (Tasa-arvovaltuutettu 2021a.) Häirintään voidaan puuttua myös rikoslain, vahingonkorvauslain ja työturvallisuuslain mukaisesti, riippuen siitä, missä häirintää tapahtuu, ja millaista se on. (Tasa-arvovaltuutettu 2021b.) Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021b.)

Lakien toteutumista seuraavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetut sekä työelämän osalta aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaiset. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät velvoitteen edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti: kaikkien yli 30 henkilön työpaikkojen on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. (Kantola ym. 2020, 17–18.) Tasa-arvobarometrin mukaan tasa-arvosuunnitelmat tunnetaan huonosti työ- ja opiskelu-elämässä. Vain hieman yli puolet palkansaajista tietää, että työpaikalla on laadittu tasa-arvosuunnitelma, ja heistä harva tuntee suunnitelman sisällön. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 119.)

Kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu ei yksinään riitä edistämään yhdenvertaisuutta, ja tämän takia yhdenvertaisuuden saavuttaminen vaatii aktiivisia edistämistoimenpiteitä. Edistämistoimenpide työyhteisössä voi olla esimerkiksi yhdenvertaisuuslakiin kirjattu **positiivinen erityiskohtelu**. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa erityistoimenpiteitä, joilla parannetaan työyhteisössä aliedustettujen ryhmien, kuten maahanmuuttajien, vammaisten tai yli 55-vuotiaiden, asemaa ja olosuhteita yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Työtehtävään tulee aina valita siihen sopivin henkilö, mutta mikäli vastakkain on kaksi yhtä pätevää henkilöä, valitaan tehtävään aliedustetun ryhmän edustaja. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää tai suosimista silloin, kun se on suunnitelmallista ja siitä luovutaan heti tilanteen korjaannuttua. Positiivisesta erityiskohtelusta täytyy ilmoittaa selkeästi, esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman tai työnhakuilmoituksen yhteydessä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021a.)

3 POPULAARIMUSIIKIN YLEISÖTILAISUUDET

Tässä kappaleessa käsittelen populaarimusiikin ja elävän musiikin toimialan käsitteitä. Esittelen ne elävän musiikin alalle tyypilliset piirteet, joilla on vaikutusta alan sosiaalisen kestävyys- ja edistämistyöhön. Elävän musiikin alasta käytetään myös yleisesti käsitettä livemusiikkiala, mutta tässä opinnäytetyössä käytän käsitettä elävä musiikki.

3.1 Populaarimusiikki

Populaarimusiikki kattaa lukuisia eri tyyli- ja laajuuksia popista rockiin ja rapista iskelmään. Käsitteenä populaarimusiikki on joustava ja muuttuva, sillä ajasta ja paikasta riippuen oikeastaan mikä tahansa musiikki voi olla tai siitä voi tulla populaarimusiikkia. Sana ”populaari” viittaa suosittuun, mutta todellisuudessa kaikki populaarimusiikki ei välttämättä ole suosittua, eikä suosittu musiikki populaaria. (Mäkelä 2014, luku ”Musiikit ilman rajoja?”; Aho & Kärjä 2007, 11.) Laajan suosion lisäksi populaarin käsite yhdistyy kansanomaisuuteen ja korkeakulttuurin näkökulmasta populaarimusiikki nähdään joskus alempiarvoisena tai vastakohtana korkeakulttuurille (Poikolainen 2015, 33). Yleisesti populaarimusiikilla viitataan musiikkiin, jota tehdään kaupallisiin tarkoituksiin suuren yleisön kuuntelemaksi listamusiikiksi, ja johon liittyy usein teknologia musiikin tekemisen, tallentamisen, levittämisen ja kokemisen yhteydessä. Suomessa populaarimusiikista käytetään myös nimityksiä ”kevyt musiikki”, ”rytmimusiikki” ja ”populaarimusiikki”. (Mäkelä 2014, luku ”Musiikit ilman rajoja?”.) Populaarimusiikkialan sisäiset muutokset heijastavat usein yhteiskunnallisia ja teknologisia muutoksia (Homi & Vallius 2020, 3).

Musiikki yhdistää ihmisiä, ja voi luoda yhteisöllisyyden tunnetta yli maantieteellisten rajojen ja kielimuurien (Mäkelä 2014, luku ”Musiikit ilman rajoja?”), mutta nimenomaan populaarimusiikkiin liitetään fanikulttuuri ja fanien kansainväliset yhteisöt (Poikolainen 2015, 20). Populaarimusiikkiin liittyy vahvasti musiikin nauttiminen muiden ihmisten kanssa ja tämän takia musiikista ei voi tulla populaarimusiikkia ilman erilaisia ihmisten yhteisöjä (Aho & Kärjä 2007, 8). Ennen koronapandemiaa populaarimusiikin konserteissa käyminen yleistyi vuosikymmenestä toiseen. Suomessa suosituimpia ovat pop- ja rock-konsertit, mutta myös tekno-, hiphop-, heavy metal- ja jazzkonsertit kasvattavat suosiotaan. (Suomen virallinen tilasto 2018.)

3.2 Elävän musiikin toimiala

Muusikoiden, artistien ja laulajien tulot kertyvät monista eri tulonlähteistä, mutta pääasiallinen toimeentulo koostuu useimmiten esiintymisistä eli keikoista (Pokkinen 2020, 19 & 81). Elävän musiikin toimiala onkin taloudellisesta näkökulmasta katsottuna suurin musiikkialan sektori. Suomen musiikkialan taloudellinen kokonaisarvo vuonna 2019 oli 988 miljoonaa euroa, josta elävän musiikin osuus oli yli puolet: 512 miljoonaa euroa. (Music Finland 2020.) Elävän musiikin sektori jaetaan yksityissektoriin ja julkiseen sektoriin, joista yksityisen sektorin osuus on suurempi, arvoltaan 300 miljoonaa euroa. Yksityiseen sektoriin kuuluvat ne elävän musiikin tapahtumat, joista musiikin tekijänoikeusjärjestö Teosto kerää tekijänoikeuskorvauksia: klubi- ja lavaesiintymiset, konsertit, festivaalit ja muut tapahtumat. Alan julkisesta rahoituksesta valtaosa kohdistuu julkiseen sektoriin, johon kuuluvat klassinen eli taidemusiikki, kansallisooppera, kirkkomusiikki ja sotilasmusiikki. (Mt.) Populaarimusiikin osuutta elävän musiikin alasta ei erikseen tilastoida, mutta populaarimusiikin kaupallisen luonteen takia osuus painottuu vahvasti yksityissektorin puolelle.

Elävän musiikin alan vahvuuksia ovat sen taloudellinen, yhteiskunnallinen ja sosiokulttuurinen vaikuttavuus. Elävä musiikki lisää yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia, ja samalla musiikkitapahtumat luovat työpaikkoja sekä vahvistavat kaupunkien lumovoimaa ja aluetaloutta. (LiveFIN ry 2020a.) Musiikkiala sisältää valtavan paljon ammattilaisia, kuten muusikkoja, musiikintekijöitä, ohjelmatoimistoja, levy-yhtiöitä, jakelijoita, managereita, kustannusyhtiöitä, järjestöjä ja ammattilaistapahtumia. Vaikka jokaisella toimijalla on oma toiminta-alueensa, vaikuttavat kaikki toisiinsa, ja käytännössä kaikki musiikkialalla tehtävä työ tähtää musiikin tuottamiseen ulkopuoliselle ympäristölle esimerkiksi keikkojen tai äänitemyyntin muodossa. (Pokkinen 2020, 21). Elävän musiikin keskeisiä toimijoita esiintyvien muusikoiden ympärillä ovat venueet eli klubit, konserttitalit ja muut keikkapaikat, musiikkitapahtumien, -konserttien ja -festivaalien järjestäjät, musiikin välittäjäporras eli agentit ja ohjelmistotoimistot, managerit ja manageritoimistot, tekninen henkilökunta ja muut alihankkijat, kuten järjestyksenvalvonta. (LiveFIN ry 2020b.)

Musiikkitilaisuuksia voidaan järjestää missä tahansa, esimerkiksi ravintoloissa, pubeissa, puistoissa, tanssilavoilla, kirkoissa, konserttisaleissa, areenoilla, jäähalleissa ja stadioneilla. Suomessa keikkapaikkojen koko vaihtelee pienistä alle sadan asiakaspaikan klubeista 6 000 hengen konserttisaleihin ja areenoihin. Suomen keikkapaikoista 80 prosenttia on pieniä, liikevaihdoltaan alle miljoonan euron keikkapaikkoja, ja viidesosa kaikista keikkapaikoista sijaitsee

Uudellamaalla. Keikkojen lisäksi tapahtumapaikoilla järjestetään muuta oheistoimintaa, kuten elokuvanäytöksiä, ja yli puolelle keikkapaikoista kannattavuutta ylläpitävä tekijä on ravintolatoiminta (LiveFIN ry 2020b, 4.) Elävän musiikin keikkapaikat, klubit ja festivaalit ovat kohtaamispaikkoja ja tiloja sosiaaliselle kanssakäymiselle muiden ihmisten kanssa. Näinpä musiikkitapahtumilla on luontaisesti paljon vaikutusvaltaa, ja ne voivat halutessaan vaikuttaa yhteiskunnan positiiviseen muutokseen esimerkiksi näyttämällä. (Live DMA 2019a; Jones 2018, luku 1 ”Sustainability and events”.) Samanaikaisesti elävän musiikin ala luo tunnelmaltaan epävirallisia työympäristöjä, kuten keikkabussit, takahuoneet, studiot ja bänditreenit. Toisinaan näissä tiloissa vallitsee härski ”äijäkulttuuri”, jonka takia naiset ja muut musiikkialalla aliedustetut saattavat joutua toiseutettuun asemaan. (Myöhänen 2018.)

Elävän musiikin alalle tyypillisiä ovat epätyypilliset työsuhteet ja alihankintaketjut, jotka työllistävät alan pieniä ammatilaisia, kuten freelancereita ja pienyrittäjiä (Pokkinen 2020, 14–15). Moni elävän musiikin ammattilainen päätyy alalle harrastusten tai suhteiden kautta (mt.), ja siitä uralla eteneminen voi tapahtua johtotehtäviin saakka ilman musiikkialan tai johtamisen koulutuksia. (Ketroussi 2021, 56:40–58:49.) Musiikkialalla on paljon piilotyöpaikkoja, ja uusi työntekijä palkataan usein omien verkostojen kautta (Music Finland 2021b). Vielä toistaiseksi musiikkialan tekijöiden joukko on hyvin homogeeninen, ja valta keskittyy lähinnä valkoihoisille miehille, mutta alan toimijoilla on muutoshalua tasa-arvoisemman, yhdenvertaisemman ja monimuotoisemman tulevaisuuden eteen. (Bjuström 2021; Music Finland 2021b.)

Kun koronapandemia sulki klubien ja keikkapaikkojen ovet maaliskuussa 2020, jäi arviolta 15 000 musiikkitapahtumaa, 30 000 musiikkiesitystä ja 7,4 miljoonaa käyntiä toteuttamatta loppuvuoden 2020 aikana (LiveFIN ry 2020b, 11). Music Finlandin (2021a) selvityksen mukaan rahalliset menetykset elävän musiikin alalta vuonna 2020 ovat 243 miljoonaa euroa eli 73 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna. LiveFIN ry:n laskelmissa tarkastellaan tapahtumajärjestäjien liikevaihdon laskua suoraan, ja sen mukaan rahalliset menetykset ovat 360 miljoonaa euroa eli 80 prosenttia liikevaihdosta vuoteen 2019 verrattuna. (LiveFIN ry 2020b, 11; Music Finland 2021a.) Suurin osa elävän musiikin tulonmenetyksistä kohdistuu yksityissektorin tapahtumatuottajiin ja välittäjäportaaseen sekä freelance-muusikoihin ja musiikintekijöihin. Vuoden 2020 aikana tulot katosivat etenkin tapahtumapaikoilta ja -järjestäjiltä, ohjelmistotoimistoilta, managereilta sekä tapahtumatekniikan tuottajilta. (Music Finland 2021a.) Alan toimijat ovat huolissaan siitä, kuinka innokkaasti ihmiset jatkavat keikoilla käymistä rajoitusten jälkeen, ja siitä, kuinka nopeasti turvallisuudentunne palautetaan. Suuret tulonmenetykset voivat vaikuttaa

siihen, että lähitulevaisuudessa musiikkitapahtumien järjestäjät pelaavat varman päälle, ja jättävät pienemmät ja marginaalisemmat artistit palkkaamatta. (LiveFIN ry 2021b, 6.)

3.3 Yleisö ja osallistuminen musiikkitapahtumissa

Ihmisillä on luontainen tarve kuulua yhteisöihin ja olla osallisia. Erilaisiin yhteisöihin kuuluminen tukee ihmisen hyvinvointia ja identiteetin rakentumista, ja osallisuus lisää yhteisöön sekä yhteiskuntaan kuulumisen tunnetta. (Särkelä 2011, 154–155.) Tämän takia yhteisöllisyyden puute ja heikot vaikuttamismahdollisuudet ovat köyhyyden ja syrjinnän ohella suuria sosiaalisen kestävyys haasteita (mt., 145–146). Yhteisöjä voi muodostaa esimerkiksi työn, vapaaehtoistoiminnan, harrastusten, kansalaisjärjestöjen ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen kautta (mt., 154–155), mutta nykyään oma yhteisö ja sosiaaliset verkostot rakennetaan etenkin yksilöllisten mielenkiinnonkohteiden ja ilmiöiden ympärille. Samalla osallisuus muodostuu yhä useammin muun kuin suvun ja perheen ympärille. (Ala-Nikkola & Halonen 2016, 90.) Elävän musiikin tapahtumat tuovat ihmisiä yhteen, ja taloudellisesta näkökulmasta katsottuna musiikkialan arvo syntyy juuri vuorovaikutuksessa yleisön kanssa (LiveFIN ry 2020a).

Koska esimerkiksi festivaalit keräävät usein suuria yleisöjä lyhyellä aikavälillä, tarjoavat ne alustan yhteiskunnallisten asioiden, kuten kestävä kehityksen, tasa-arvon ja monikulttuurisuuden edistämiseksi. Samalla festivaalit toimivat paikkana uusien ihmisten kohtaamiselle ja yhteisöllisyyden kokemiselle saman henkisten ihmisten seurassa. Yhteisöllisyyden kokemisen edellytyksenä on kiireetön ja suvaitsevainen tunnelma, jonka turvin jokainen osallistuja saa rauhassa nauttia festivaalista omana itsenään. Usein yhteisöllinen tunnelma alkaa jo matkalla festivaalialueelle, ja kollektiiviset teot, kuten yhteistanssi ja -musisointi voivat vahvistaa yhteisöön kuulumisen kokemusta. (Kinnunen & Luonila, 134–135.) Elävän musiikin tilaisuuteen osallistuminen voi myös kiinnostaa pelkästään siksi, että muutkin osallistuvat (Holm 2021, 183), ja esimerkiksi vapaaehtoistyö musiikkitapahtumissa luo oppikokemusten lisäksi kokemuksia yhteenkuuluvuudesta ja hyväksynnästä. Muita elävän musiikin sosiaalisia hyvinvointivaikutuksia ovat rentoutuminen, arjesta irtautuminen ja mahdollisuus henkilökohtaisen identiteetin rakentamiselle. (LiveFIN ry 2021b.)

Pohjoismaalaisten musiikinkulutusta tutkivaan tutkimukseen vastanneista suomalaisista lähes kaksi kolmasosaa osallistuu vuosittain johonkin elävän musiikin tilaisuuteen, ja musiikkitapahtumissa käydään keskimäärin kolme kertaa vuodessa (Brandt & Røssel 2020, 22). Tapahtumissa yleisöjen aktiivinen toimijuus on lisääntynyt, ja nykyään yleisöt haluavat olla passiivisten

kokijoiden lisäksi tilaisuuden tekijöitä (Ala-Nikkola & Halonen 2016, 90). Musiikkitapahtumien järjestäjät hyödyntävät yleisöjen tarvetta kokea yhteisöllisyyttä ja osallisuutta joukkoistamalla tapahtumatuotannon osa-alueita. Joukkoistaminen voi tarkoittaa esimerkiksi tuotantojen toteuttamista joukkorahoituksella tai uusien tuotantojen ideoimista ja tiedottamista yleisöjen avulla. (Mt., 90–91.)

Teoston ja Musiikintuottajat IFPI Finlandin teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2020 suomalaisten mielestä kaikkein mieluisin elävän musiikin kuunteluympäristö oli konserttisali (Teosto 2021, 24), mutta tästä huolimatta 2010-luvun aikana nuorten osuus elävän musiikin yleisöistä on laskenut varsinkin konserttikeikoilla. Nuoret kaipaavat elämyksellisyyttä, jonka kokemiselle massatapahtumat ovat klubi- ja konserttikeikkoja otollisempia paikkoja. (LiveFIN ry 2020b, 5.) Klubikeikkojen ikärakenteen muutos näkyy erityisesti rockkeikoilla vanhempana yleisönä (Holm 2021, 184), mutta toisaalta rockmusiikin kuuntelu ylipäättään on keski-ikäistynyt viime vuosina (Suomen virallinen tilasto 2019).

Ennen koronapandemiaa yleisön halu ja taloudellinen mahdollisuus kuluttaa rahaa materian sijaan festivaalielämyksiin ja aineettomiin palveluihin oli selvästi nähtävissä (Holm 2021, 187). 2010-luvun lopulla elävän musiikin ala oli suuressa nosteessa: festivaalien kysyntä oli jatkuvassa kasvussa, ja pääesiintyjätason palkkiot sekä lippuhinnat nousussa. Samaan aikaan musiikkitapahtumien elämyksellisyyttä lisäävät erikoispalvelut, kuten VIP-liput kasvattivat suosiotaan. (Mt., 218.) Koronarajoitukset estivät fyysisten musiikkitapahtumien järjestämisen ja niihin osallistumisen siirtäen keikat verkkoon striimikeikoiksi (Tervonen 2021; LiveFIN ry 2021b, 4). Rajoitusten lieventyessä keikkoja järjestettiin myös ravintoloiden ja klubien terasseilla sekä yksityistilaisuuksissa, kuten yritysten pikkujouluissa. (Holm 2021, 185.) LiveFIN ry:n (2021b, 8) toimialatutkimuksen mukaan fyysisten musiikkitapahtumien kävijät kaipaavat keikoille, ja elävän musiikin sosiaaliset hyvinvointivaikutukset ovat niin suuret, että keikkojen peruuntuessa ja koronarajoitusten pitkittyessä kävijöiden hyvinvointi laskee.

4 SOSIAALINEN KESTÄVYYS MUSIIKKITAPAHTUMISSA

Tässä osiossa käsittelen sosiaalisen vastuun toteuttamista musiikkitapahtumissa sekä esittelen elävän musiikin alan sosiaalisen kestävyiden tilannekuvaa tutkimusten ja musiikkialalla tehtyjen edistämistoimien kautta.

4.1 Tapahtumajärjestäjän sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa organisaation toiminnan vaikutuksia ja vastuullisuuden näkymistä kaikissa sen sidosryhmissä. Vastuullinen työnantaja toimii tasapuolisesti, yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Työnantajan vastuullisuutta ohjaa selkeimmin lainsäädäntö, mutta vastuullisuuden tosiasiallista edistämistä varten on tärkeää nähdä työntekijät yksilöllisinä ihmisinä. Työkykyisyys vaatii yksityiselämän yhteensovittamista työelämään, ja vastuullinen työnantaja ymmärtää yksityiselämän haasteet tarjoamalla työntekijälle joustoa ja tukea. Vastuunkantaminen voi näkyä esimerkiksi siinä, että organisaatio huolehtii työntekijöistään lain minimivaatimuksia paremmin tai pyrkii työllistämään syrjäytymisvaarassa olevia ihmisiä. (Lavikkala 2020.)

Lakien noudattamisen lisäksi vastuullinen toiminta tarkoittaa reilujen työolojen luomista, syrjinnästä vapaata työ- ja tapahtumaympäristöä, saavutettavuutta sekä viestinnän avoimuutta ja toiminnan läpinäkyvyyttä. Myös korruption estäminen, reilut tarjouskilpailut ja ostotavat sekä yksityisyyden- ja tietosuojan kunnioittaminen edistävät sosiaalista kestävyyttä. (Jones 2018, luku 1 ”Sustainability and events”.) Hyvä esihenkilö rakentaa turvallista työilmapiiriä kuuntelemalla, keskustelemalla ja puuttumalla epäkohtiin. Sosiaalisen vastuun toteutumisiksi on tärkeää, että vastuullisuus näkyy jokaisen organisaation työntekijän toiminnassa alihankkijat mukaan lukien. Vastuullinen työnantaja huolehtii siitä, että vastuullisuus näkyy organisaation arjessa tekoina ja toimintatapoina. (Lavikkala 2020.)

Tapahtumatuotannoissa vastuullisten toimintatapojen ja arvojen jalkauttamisen haasteena on tapahtumien intensiivinen ja lyhytkestoinen luonne: koska tapahtumat ovat hetkellisiä, myös suurin osa ihmisistä on mukana vain hetken aikaa. Tapahtumajärjestäjän haasteena on saada lyhyessä ajassa kaikki sidosryhmät, kuten yleisö, esiintyjät, työntekijät, vapaaehtoiset, yhteisötyökumppanit ja alihankkijat sopeutumaan sekä toimimaan arvojen ja kulttuurin mukaisesti. (Jones 2018, luku 1 ”Sustainability and events”.) Jalkauttaminen onnistuu perehdyttämällä, kouluttamalla ja opastamalla työhön sekä huolehtimalla siitä, että työntekijä pärjää työssään.

(Lavikkala 2020.) Työyhteisöjen vastuullisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuranta voi tehdä henkilöstöraporteilla, palautejärjestelmillä, kyselyillä, haastatteluilla, kehityskeskusteluilla ja työhyvinvointikyselyillä. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

4.2 Sosiaalista kestävyyttä edistäviä tutkimuksia musiikkialalta

Vaikka Tasa-arvobarometrit ovat jo vuodesta 1998 lähtien osoittaneet, että nuoret naiset joutuivat useimmiten seksuaalisen häirinnän kohteeksi, vasta lokakuussa 2017 ilmiö nousi vahvasti julkiseen keskusteluun kansainvälisen #metoo-liikkeen myötä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 15–16). Sosiaalisen median alustoilla seksuaalista häirintää vastaan noussut tunniste ”#metoo” toi tasa-arvon ongelmat esiin ja teki ilmiön yleisyyden näkyväksi (Töyrylä 2018; Kantola ym. 2020, 9). Liikettä pidetään yhtenä merkittävimmistä 2010-luvun tasa-arvon edistäjistä, sillä se rikkoi pitkään vallinneen vaikenemisen kulttuurin. Kohun myötä seksuaalisen häirinnän uhrit ovat uskaltaneet puhua aiheesta julkisesti, ja heitä on myös alettu kuunnella. (Töyrylä 2018.) Metoo-liikkeen kokoamat kertomukset osoittavat, että seksuaaliseen häirintään ei ole aiemmin osattu suhtautua riittävällä vakavuudella (Niemi 2020, 81). Metoo-liike herätti tasa-arvokeskustelun myös musiikkialalla. Heinäkuussa 2021 käynnistyi musiikkialan oma #metoo, kun Instagram-tili @punkstoo alkoi julkaista nimettömiä kertomuksia Suomen punk- ja rockpiirien sisällä tapahtuneesta henkisestä, fyysisestä ja seksuaalisesta väkivallasta. Julkaisu- ja hiphop-musiikille. (Onali 2021.) Uusi #metoo-aalto osoitti, että alan ongelmakohtat ovat edelleen olemassa.

Music Finland ry teetti vuonna 2017 esiselvityksen musiikkialan sukupuolitasaa-arvosta vuosien 2016–2017 aikana. Tarkastelussa oli mukana yhteensä 1914 työpaikkaa ja luottamustehtävää alan järjestöistä, yrityksistä, orkesterikentältä, festivaaliorganisaatioista sekä korkeakoulutuksen piiristä. Selvityksen perusteella musiikkialan sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen, sillä tutkimuksen aikana alan työntekijöistä yli 40 prosenttia oli naisia, mutta yritysten ja yhdistysten hallitusten jäsenet sekä ylintä päätäntävaltaa käyttävät johtajat olivat useimmiten miehiä. Esimerkiksi taiteellisista johtajista yli 88 prosenttia ja hallitusten puheenjohtajista lähes 85 prosenttia oli miehiä. Ainoana naisvaltaisena sektorina näyttäytyivät festivaaliorganisaatiot, joiden pysyvistä työntekijöistä naisia oli lähes 60 prosenttia. Tosin tästä huolimatta festivaaliorganisaatioidenkin johtotehtävät olivat miesten hallussa – festivaalien hallitusten puheenjohtajista vain kymmenesosa oli naisia. (Music Finland ry 2017.) Samansuuntaisia tuloksia kertoo

myös eurooppalaisen elävän musiikin kattojärjestö Live DMA:n tutkimus, jonka mukaan vuonna 2017 keikkapaikkojen ja klubien työntekijöistä niin ikään 40 prosenttia oli naisia, mutta johtavat työtehtävät painottuivat miehille (Live DMA 2020, 11). LiveFIN ry:n (2021b, 4) toimialatutkimuksen mukaan vuonna 2020 suomalaisien klubien ja konserttisalien työntekijöistä 54 prosenttia oli miehiä, 45 prosenttia naisia ja 1 prosentti muita, mutta sukupuolten jakaantumista aseman mukaan tutkimuksessa ei tilastoitu.

Music Finland ry koordinoi myös Yhdenvertainen musiikkiala -hanketta, jonka tarkoituksena on sitouttaa musiikkialan toimijat edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Lokakuun 2017 Musiikki & Media -tapahtuman yhteydessä hankkeelle luotiin kuusi teesiä, ja tällä hetkellä teesit on allekirjoittanut yli 130 musiikkialan toimijaa. Teesit ovat:

- Organisaatiomme sitoutuu tekemään tai päivittämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja noudattamaan sitä.
- Sitoudumme viestinnässämme edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti.
- Rekrytoinnissa ja palkkauksessa sitoudumme noudattamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatetta sekä takaamme kaikille turvallisen ja syrjinnästä vapaan työympäristön.
- Tavoitteenamme on, että tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus toteutuvat myös organisaatiomme hallinnossa ja johdossa.
- Toteutamme taiteellisessa päätöksenteossa tasa-arvoa, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta.
- Lapsilla ja nuorilla on oikeus valita musiikillinen polkunsu ilman ennakkosenteita taustastaan ja sukupuolestaan riippumatta. Omalla toiminnallamme ja esimerkillämme pyrimme kannustamaan heitä rohkeisiin ja itsenäisiin valintoihin. (Music Finland ry 2021c.)

Vuonna 2018 Music Finland ry tilasi tutkija Ilona Rimpilältä hankkeen teeseihin pohjautuvan kyselytutkimuksen, joka jatkoi vuoden 2017 esiselvityksen teemoista. Tutkimus kartoitti kesän 2018 tilannetta siitä, miten tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus näkyvät musiikkialan organisaatioiden ja alasektorien toiminnassa. Tutkimuksen mukaan yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus koetaan tärkeiksi arvoiksi ja alan toimijoilla on tahtotilaa tasa-arvon saavuttamiseksi. Yhdenvertaisuuden esteitä ovat uskottavuusongelmat, väheksymisen kulttuuri ja yhteiskunnalliset rakenteet. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen koetaan hankalaksi, sillä musiikkialan työ on usein epäsäännöllistä, ja vaatii työntekijältä joustavuutta. Yhdenvertaisuuden tavoittelu näkyi vastaajien työpaikoilla henkilöstöratkaisuihin, inklusiivisuuden edistämisenä, organisaation itsearviointina, arvovalintoina, positiivisena luottamuksena ja viestinnän yhdenvertaisena kielenkäyttönä. (Music Finland ry 2021b.) Yhdenvertaista kielenkäyttöä voi edistää

esimerkiksi käyttämällä sukupuolittuneiden tehtävänimikkeiden, kuten laulajatar ja naismuusikko, sijaan sukupuolineutraaleja nimikkeitä, kuten laulaja ja muusikko (Engelberg 2018, 62).

Vuonna 2018 LiveFIN ry toimi tilaajana kahdelle opinnäytetyölle: Moona Paarton (2018) opinnäytetyö käsitteli seksuaalisen häirinnän yleisyyttä, ilmenemismuotoja ja häirintään puuttumista suomalaisilla musiikkifestivaaleilla, ja Aino Niemen (2018) opinnäytetyö tarkasteli sukupuolirooleja suomalaisessa klubikulttuurissa. Paarto (2018, 25–26) toteutti osana opinnäytetyötään festivaalikävijöille kohdennetun kyselytutkimuksen, jonka tuloksien perusteella noin joka viides vastaajista toivoi, että tulevaisuudessa festivaalien järjestäjät kantaisivat suuremman vastuun festivaaleillaan tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä. Työssä alalle suunnatuiksi toimintaehdotuksiksi esitetään laaja ja jatkuva tiedonkeruu, käytänteiden luominen, häirintään liittyvien toimintaohjeistusten sisällyttäminen henkilökunnan, erityisesti järjestyksenvalvojen koulutukseen, festivaalien välinen yhteistyö, yleisöviestinnän kehittäminen sekä kävijöiden vastuuttaminen ja sitouttaminen kunnioittavaan käytökseen (Mt., 32).

Niemen (2018) työssä korostui suomalaisen klubikulttuurin sukupuolittuneisuus, sillä valtaosa tutkittujen keikkapaikkojen esiintyjistä oli miehiä. Alan naispuoliset tekijät kokivat vähättelyä ja epäoikeudenmukaisuutta, mutta havaitsivat myös positiivista muutosta tasa-arvon eteen. Vuonna 2018 klubien järjestäjät ja asiakkaat pitivät yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta asioina, joista ei tulisi tinkiä, ja asiakkaat toivoivat tehokkaampaa puuttumista ahdisteluun. (Niemi 2018, 32). Konkreettisia keinoja musiikkitapahtumien tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseksi ovat sukupuolineutraalit wc-tilat, palvelu eri kielillä, työntekijöiden erilaisten kulttuuritaustojen huomioiminen, muiden kuin miesartistien tilaaminen, toimintaohjeen tekeminen ahdistelutilanteiden varalta työntekijöille ja asiakkaille sekä arvoviestintä esimerkiksi huoneen- taululla (mt., 31–32). Esiintyjät voivat edistää alan monimuotoisuutta vaatimalla kiintiöitä raiderissa, jolloin tapahtumajärjestäjä voi tilata esiintyjän tapahtumaan vain siinä tapauksessa, että esimerkiksi vähintään 15 prosenttia tapahtuman esiintyjistä on muita kuin miehiä (mt., 27).

Vuonna 2018 tutkija Elina Seye toteutti Suomen Muusikkojen Liitto ry:n jäsenille suunnatun kyselytutkimuksen musiikkialan seksuaalisesta häirinnästä. Tutkimuksen mukaan alan seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäiseminen tapahtuu asenneilmapiiriä muuttamalla, vanhoja rakenteita ja toimintamalleja rikkomalla, tiedottamalla sallitusta käytöksestä, tekemällä yhteistyötä sekä keskustelemalla asiasta julkisesti (Seye 2018, 28). Tutkimuksen vastaajien mielestä ongelmat johtuvat musiikkialan sekä koko yhteiskunnan rakenteista ja kulttuurista, jossa epäasiallinen käytös on usein hiljaisesti hyväksyttyä, ja ongelmatilanteet saatetaan lakaista maton alle

oman aseman tai työn menettämisen pelossa. Musiikkialan ammattilaiset näkevät yhtenä ratkaisuna jo lapsena aloitetun asennekasvatuksen. Aikuisten kohdalla taas kaivataan asennemuutosta ja yksilöiden halua kehittää itse itseään. (mt. 29–30.) Myös valta-asemassa olevien vastuuta peräänkuulutettiin. Kaiken kaikkiaan alalla on tutkimuksen perusteella valtava tarve konkreettisuudelle: selkeille ohjeille, vastuuhenkilöille, toimintatavoille ja käytänteille. (Mt.)

Jani Lehtinen (2019) tutki opinnäytetyössään tasa-arvon toteutumista suomalaisissa levy-yhtiöissä tasa-arvolakiin ja Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen tavoitteisiin verrattuna. Opinnäytetyön perusteella levy-yhtiöiden työntekijät ovat tyytymättömiä musiikkialan päätöksentekoon, palkkauksen epätasa-arvoon ja miesvaltaiseen johtoon, mutta johtavissa rooleissa olevien mielestä päätöksenteko ja palkkaus ovat tasa-arvoisia, ja henkilöstön hyvinvoinnista ja tasa-arvosta huolehditaan hyvin (mt, 58). Lehtisen (2019, 62) esittämiä toimenpide-ehdotuksia ovat:

- tasa-arvosuunnitelmien laatiminen
- johdon ja hallituksen tasa-arvoistaminen
- palkkauksen läpinäkyvyys
- häirintänohjelmatoleranssi
- johdon puuttuminen ilmoitettuun häirintään ja jokaisen ilmoituksen ottaminen tosissaan
- puhelinnumero tai yhteyshenkilö, jolle koetusta häirinnästä voi ilmoittaa
- häirinnästä ilmoittamista välittömästi, jotta toimenpiteisiin ryhtyminen on nopeaa
- avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisääminen keskusteluita lisäämällä ja välttämällä päätöksentekoa suljetuin ovin
- tasa-arvotyöpajojen järjestäminen.

Monen suosituksen populaarimusiikin genren juuret ovat mustassa kulttuurissa, mutta tästä huolimatta musiikkialalla valtaa pitävät ihmiset ovat useimmiten valkoihoisia. Vuoden 2020 kesäkuussa Instagramissa levinnyt kampanja #BlackOutTuesday kannusti levy-yhtiöitä ja artisteja keskeyttämään uuden musiikin julkaisemisen ja pohtimaan alan käytäntöjä ja valtarakenteita. Esimerkiksi suomalaisissa levy-yhtiöissä on kampanjan myötä etsitty tapoja vähentää musiikkialan rasismia ja epätasa-arvoa. Konkreettisia käytänteitä ovat esimerkiksi yhdenvertaisuusstrategiat, toimikunnat, sisäiset raportit, positiivinen erityiskohtelu, anonyymit rekrytoinnit ja koulutukset liittyen rasismiin sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin. (Bjuström 2021.)

Vuonna 2020 eurooppalainen elävän musiikin alalla toimivien naisten ja vähemmistöjen alusta ja verkosto Women in Live Music teetti kansainvälisen tutkimuksen raskauden ja äitiyden yhdistämisestä työhön alalla. Tutkimuksen mukaan äitiys ja työ elävän musiikin alalla koetaan jopa mahdottomaksi yhdistää, ja äidiksi tuleminen nähdään työuran uhraamisena. Osalle vastanneista tämä oli syy lapsettomuuden valintaan ja osa odotti työuransa saavuttavan tietyn

pisteen, jonka jälkeen urasta saattoi luopua. (Women in Live Music 2020, 8.) Tutkimuksen mukaan raskaana oleville oli tyypillistä tuntea tarvetta piilottaa raskauttaan, jotta ei näyttäytyisi työyhteisössä heikkona tai menettäisi työtä ja uskottavuuttaan miesvaltaisella alalla (mt, 10). Tutkimukseen osallistuneista vastaajista 85 prosenttia oli kuitenkin onnistunut palaamaan töihin äidiksi tulemisen jälkeen. Osalle töihin paluu onnistui kannustavan työnantajan avulla ja osa järjesteli elämänsä uudelleen vaihtamalla positiotaan alalla esimerkiksi siirtymällä hallinnollisiin tehtäviin. Samaan työtehtävään palaaminen oli onnistunut puolison tuella, tai jos lapset sai ottaa mukaan töihin, esimerkiksi kiertueelle. Tutkimuksen perusteella alan toimijoiden on muutettava asenteita äitiyttä ja raskautta kohtaan, jotta enää työn ja lasten yhdistämistä ei nähtäisi mahdottomana. Ratkaisu asenteiden muutokseen on alalla toimivien äitien kokemusten kuuntelu ja hyvien käytänteiden jakaminen. (Mt., 11; 14.)

Annika Rossi (2021) käsitteli opinnäytetyössään sosiaalista ja taloudellista saavutettavuutta osana kulttuuritoimijoiden yleisötyötä. Saavutettavuuden lisääminen on yksi tapa edistää yhdenvertaisuutta. Saavutettavilla palveluilla pyritään siihen, että ne ovat kaikkien ulottuvilla ja tarjoavat näin mahdollisuuden osallistumiseen ja elämyksiin erilaisista ominaisuuksista riippumatta. (Karttunen 2016, 153.) Rossin (2021, 28) mukaan musiikkitapahtumien saavutettavuusasioissa Ruisrock-festivaalia voi pitää edelläkävijänä: Ruisrock on tehnyt aktiivista saavutettavuuden edistämistyötä jo vuodesta 2012 lähtien, ja saavutettavuus huomioidaan nykyään osana kokonaisuutta viestinnästä aluesuunnitteluun. Konkreettisia toimia ovat esimerkiksi saavutettavuusinfo, katsomokorokkeet, levähdyspaikat, apuvälinelainat ja selkokielisyys. (Mt.) Rossin (2021, 50-52) mukaan sosiaalisen saavutettavuuden hyvät käytännöt voivat näkyä yleisötilaisuuksissa esimerkiksi turvallisemman tilan säännöillä, arvomaailman esiintuomisella, kouluttamalla työntekijät ja ottamalla heidät mukaan saavutettavuuden suunnitteluun, erilaisten asiakkaiden tarpeet huomioimalla, saavutettavuus-, viestintä- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tekemällä, parantamalla rekrytointiprosesseja sekä palkkaamalla saavutettavuusvastaavan ja yhteyshenkilön ongelmatilanteita varten. Toimenpide-ehdotuksina hän esittää muun muassa tapahtumille yhteisiä saavutettavuuslupauksia, representaation lisäämistä kulttuurikentällä ja yhdenvertaisen työnhakuprosessin edistämistä (mt., 53–54).

Outsider Art Festivaalissa Music Finland ry:n tutkimuspäällikkö Merja Hottinen (2021, 26:16–26:53) kertoi omassa puheenvuorossaan Music Finland ry:n vielä julkaisemattomasta kyselytutkimuksesta, jossa 28 Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeeseen vastannutta organisaatioita kertoi, mitä organisaatioissa on yhdenvertaisuuden tiimoilta jo tehty, ja mitä on tapahtumassa

seuraavaksi. Tutkimuksen mukaan vuoden 2018 jälkeen musiikkialalla on tapahtunut paljon, erityisesti sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Muita esiin tulleita asioita olivat syrjinnän vähentäminen ja moninaisuuden sekä monimuotoisuuden tekeminen näkyväksi. Hottisen mukaan alan toimijoilla on kolme selkeää yhteistä pyrkimystä, jotka ovat jo osittain tapahtuneet:

- Moninaisuutta ja monimuotoisuutta halutaan tuoda esiin erilaisista marginaaleista.
- Valta-asemia halutaan muuttaa aktiivisesti, ja taiteellista päätöksentekoa siirtää tietoisesti muillekin kuin valkoisille miehille esimerkiksi moninaisilla työryhmiä.
- Halutaan luoda turvallisia ja esteettömiä tiloja sekä viestiä niistä, jotta jokainen tekijä ja kokija saa olla mukana omana itsenään. (Hottinen 2021, 26:16–28:15.)

Iina Palokankaan (2021) pro gradu -tutkielma käsittelee laulaja-lauluntekijänaisten kokemuksia siitä, miten naiseus vaikuttaa toimintaan musiikkialalla. Tutkimuksen mukaan naiset haluaisivat tulla nähdyksi musiikkinsa kautta, mutta tulevat usein yhteiskunnan rakenteiden, asenteiden ja kulttuurin takia sukupuolensa perusteella lokeroiduiksi. Naiset kohtaavat alalla vähättelyä ja joutuvat usein todistelemaan osaamistaan. Musiikkialan miehisiä verkostoja ja portinvartijoita pidetään haasteina urakehitykselle, sillä naisena voi olla hankalaa päästä alalle tai löytää saman henkisiä ihmisiä. (Mt., 49.) Populaarikulttuurissa naisten representaatio keskittyy nuoriin, valkoisiin ja pieniin naisiin, mikä luo musikoille ulkonäköpaineita. Samalla representaatio vaikuttaa suoraan kysyntään ja tarjontaan – valtavirtamusiiikin yleisö ei välttämättä osaa kaivata sellaista, mistä eivät tiedä. (Mt., 70.) Palokankaan (2021, 71–72) mukaan käytännön muutokset, kuten sukupuolikiintiöt ja naisetuliitteestä luopuminen voivat edesauttaa naisten pääsemistä yhdenvertaiseen toimijuuteen ja ulos musiikkialan toisen sukupuolen roolista.

Lokakuun 2021 Musiikki & Media -tapahtuman aikana järjestetyissä paneelikeskusteluissa käsiteltiin sosiaaliseen kestävyysliikkeen liittyviä aiheita. Musiikkialan ilmiöitä ja sisäistä kulttuuria on käsitelty myös vuodesta 2020 lähtien Radio Helsingin ajankohtaisohjelma Musa vai Bisnes. Musa vai bisnes on ylläpitänyt monipuolista keskustelua musiikkialan syrjiviä rakenteita, moninaisuutta, vastuullisuutta, tasa-arvoa, kestävä kehitystä ja viime aikoina myös seksuaalista häirintää koskevista asioista. Hiljattain Musa vai bisneksessä todentui etuoikeutettujen vaikeamisen kulttuuri, sillä lukuisista kutsuista huolimatta yksikään mies ei halunnut osallistua 4.10.2021 lähetettyyn ohjelmaan keskustelemaan seksuaalisesta häirinnästä (Veitola 2021, 8:00–8:55). Samaisessa jaksossa Semira Ketroussi (2021, 9:25–10:00) pohtii syyksi sitä, että miehet eivät uskalla tai osaa liittyä keskusteluun. Musiikkialalla häirinnän tekijät ovat useimmiten miehiä (Seye 2018, 13), ja vaikeneminen saattaa johtua tämän tuomasta epävarmuudesta.

4.3 Sosiaalisen kestävyys edistämistoimia musiikkialalla

Kansainvälisellä tasolla elävän musiikin sosiaalista kestävyttä positiivisen erityiskohtelun ja kiintiöiden keinoin edistää brittiläinen Keychange-kampanja. Keychange tukee aliedustettuja artisteja ja kannustaa alan festivaaleja, orkestereita, konservatorioita, mediayhtiöitä, konserttitaloja, agentteja, levy-yhtiöitä ja muita organisaatioita sitoutumaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseen (Musiikki & Media 2019.) Keychangen 50/50-hankkeen on allekirjoittanut yli 500 musiikkialan organisaatiota ympäri maailmaa. Suomessa Keychange -hankkeen teesit on allekirjoittanut viisi alan toimijaa: Ruisrock-festivaali, Flow Festival, Lost in Music-festivaali, Musiikki & Media -konferenssi ja IDA-nettiradio (Keychange 2021a; 2021b). Vertailuna muissa Pohjoismaissa allekirjoittaneita organisaatioita on 22 Norjassa, 21 Ruotsissa, 16 Islannissa ja 4 Tanskassa (Keychange 2021c). Suomalaisilla musiikkifestivaaleilla yleistynyt tapa harjoittaa positiivista erityiskohtelua on jakaa ilmaislippuja ikääntyneelle väestölle: metallifestivaali Tuska on jakanut ilmaislippuja yli 65-vuotiaille (Koponen 2016, 39), Ilosaarirock yli 65-vuotiaille (Ilosaarirock 2018) ja Ruisrock-festivaali yli 70-vuotiaille (Rossi 2021, 30).

Kansainväliseen käyttöön on luotu myös sveitsiläisten elävän musiikin järjestöjen vuonna 2019 luoma The Diversity Roadmap, joka on työkalu turvallisempien musiikkitilojen ja monimuotoisemman elävän musiikin alan kehittämistä varten (Live DMA 2019b). The Diversity Roadmap ei tarjoa musiikkitalaisuuksien järjestäjille valmiita ratkaisuja, mutta kannustaa suositusten kautta pohtimaan, keskustelemaan ja kehittämään oman organisaation toimintaa ja asenteita. Keskiössä on tapahtumien, ohjelman, viestinnän ja rakenteiden muuttaminen entistä monimuotoisemmaksi ja vähemmän syrjiväksi. Englanniksi, ranskaksi ja italiaksi käännetty työkalu on tarkoitettu yleishyödylliseen käyttöön, ja tämän takia sen voi ladata itselleen maksutta PDF-tiedostona tai tutkia suoraan diversityroadmap.org -nettisivulla (Helvetiarockt 2021).

Musiikkialan organisaatioissa ja tapahtumissa on viime vuosina yleistynyt turvallisemman tilan periaatteiden noudattaminen. Turvallisemman tilan periaatteiden tavoitteena on, että tapahtumassa tai työpaikalla jokainen voi olla oma itsensä ilman pelkoa väheksynnästä, syrjinnästä tai väkivallasta. Turvallisemman tilan periaatteilla yhteisöön luodaan käytäntöjä, joiden avulla sekä yksilöt että koko yhteisö osaa edistää sosiaalista ja henkistä turvallisuutta sekä puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Konkreettiset käytännöt voivat olla esimerkiksi fyysisen esteettömyyden parantamista, häirintäyhdyshenkilöiden palkkaaminen tai arvojen viestiminen yleisölle. (Kulttuuria kaikille -palvelu 2021d.) Kuluvan vuoden aikana häirintäyhdyshenkilöt ovat lisääntyneet musiikkitapahtumissa. Häirintäyhdyshenkilön tarkoitus on neuvoa ja tukea häirintää,

ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdanneita. Häirintäyhdyshenkilö auttaa siis silloin, kun jotain on jo tapahtunut. (Oikeusministeriö 2021.)

Tapahtumaturvallisuuden suunnittelu ja toteuttaminen on tapahtumajärjestäjän vastuulla, mutta tapahtumanaikaisia turvallisuusvastuita voi delegoida alihankkijoille ja muille tapahtuman suunnitukseen osallistuville. Esimerkiksi esityksiä voi suunnitella yhdessä esiintyjän kanssa, ja yleisön sitouttaa noudattamaan tapahtuman turvallisuusohjeita (Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes 2021b). Musiikkitapahtumissa yleisöturvallisuudesta vastaa usein alihankintana turvallisuusyritys, ja sen järjestyksenvalvojat. Osa turvallisuusvastuista on kaikille pakollisia lakisääteisiä lupia ja osa toimijakohtaisen suunnittelun ja järjestäjän tahtotilan varassa (mt.).

Kesäkuusta 2021 alkaen Tapahtumateollisuus ry on kampanjoinut tapahtumaturvallisuuden puolesta Check! -kampanjalla. Tarkoituksena on julkisen muistilistan avulla helpottaa turvallisuustoimenpiteiden huolellisempaa suunnittelua ja tunnollisempaa toteutusta. (Tapahtumateollisuus ry 2021a). Yhteensä 50 kohtaa sisältävässä listassa mainitaan esimerkiksi terveysturvallisuuteen ja rakenteiden turvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä, mutta sosiaalisen ja henkisen turvallisuuden edistämistoimia ei mainita erikseen ollenkaan. (Tapahtumateollisuus ry 2021b.) Myöskään Tukesin nettisivuilla ja tapahtumaturvallisuus-oppaassa sosiaalisen ja henkisen turvallisuuden huomioimista ei ohjeisteta (Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes 2021a; 2021b). Koronapandemian aikana tapahtumaturvallisuus on muodostunut jossain määrin synonyymiksi myös terveysturvallisuudelle. Esimerkiksi G Livelab Tampereen (2021) nettisivuilla kerrotaan, että tapahtumat noudattavat sekä turvallisten tapahtumien ohjeistusta että turvallisempien tilojen ohjeistusta ja Tullikamarin (2021) yleisölle suunnatussa ohjeessa ”Turvallisesti Tullikamarilla” muistutetaan pelkästään terveysturvallisuudesta, kuten käsien pesusta, alennetusta kapasiteetista ja turvaväleistä keikan aikana.

Kulttuuria kaikille on Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ylläpitävä palvelu, jonka tarkoituksena on edistää osallistumiselle avoimia ja monenlaisia yleisöjä sekä tekijöitä huomioivia kulttuuripalveluja. Kulttuuria kaikille tarjoaa tietoa, työkaluja ja yhteistyömahdollisuuksia kulttuuripalveluiden saavutettavuuden, moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen alan työntekijöille. (Kulttuuria kaikille -palvelu 2021a.) Elävän musiikin toimijat voivat hyödyntää palvelun osaamista esimerkiksi yhdenvertaisuus- tai saavutettavuussuunnitelmien tekemisessä ja koulutusten järjestämisessä. Palvelun kautta on myös koulutettu moninaisuusagentteja, jotka tukevat kulttuurialan moninaisuustyötä tarjoamalla asiantuntijuutta, näkökulmia sekä tukea inklusion toteuttamiseen. (Kulttuuria kaikille -palvelu 2021c.)

5 MENETELMÄT

Yhdistelen työssä laadullista ja määrällistä tutkimusta. Monimetodisuuden avulla on mahdollista tulkita ja ymmärtää syvemmin aineistoja, osoittaa niiden välisiä vastaavuuksia sekä vahvistaa aineiston pohjalta tehtyjä perusteluja (Vilkkä 2021, luku ”Aineistojen yhdistäminen”). Tutkimusmenetelmiä yhdistämällä pyrin kartoittamaan erilaisia näkökulmia ja käytänteitä elävän musiikin alalta. Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun tavoitteena on ymmärtää ja tulkita ihmisten tuottamia monitulkintaisia ja omakohtaisia merkityksiä tai kuvata tiettyä ilmiötä ihmisten kokemusten avulla. Laadullisen tutkimuksen avulla siis tarkastellaan henkilöitä tai yhteisöjä koskevia käsityksiä tai kokemuksia, ja niiden merkityksiä. (Mt., luku ”Tutkimusopinnäytetyönä”.) Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun menetelmänä käytän teemahaastatteluja sekä kyselytutkimuksen avoimia kysymyksiä. Määrällinen tutkimus perustuu numeerisesti mitattavaan analyysiin. Määrällistä tutkimusta käytetään, kun tarkoituksena on selittää ja ymmärtää ihmisten käsityksiä ja kokemuksia sekä tarkastella niiden jakautumista ihmisten keskuudessa. (Mt.) Esittelen seuraavaksi tarkemmin menetelmiä, joita käytin aineiston keräämiseen ja analysointiin.

5.1 Kyselytutkimus

Yhtenä aineistonkeruumenetelmänä toteutin sähköisen kyselytutkimuksen elävän musiikin alan ammattilaisille. Valitsin menetelmäksi sähköisen kyselyn, koska halusin kerätä yhteen hyviä käytänteitä mahdollisimman monelta elävän musiikkialan toimijalta sekä kartoittaa alan tilannetta ja asenteita sosiaalista kestävyyttä kohtaan. Otin kyselyrunkoon (liite 2) vaikutteita tietoperustassa esiintyvistä tutkimuksista välttääkseni samojen kysymysten toistamista sekä muodostaakseni uutta tietoa tuottavia kysymyksiä aiheista, jotka ovat aiempien tutkimusten pohjalta korostuneet.

Tein kyselyn Webropol-ohjelmalla, ja kyselyyn pääsi vastaamaan julkisen linkin kautta, mutta vastaukset olivat täysin anonyymeja. LiveFIN ry jakoi linkin sähköpostitse 169 musiikkialalla työskentelevälle henkilölle, ja julkaisi sen myös yhdistyksen suljetussa Facebook-ryhmässä, jossa on 256 henkilöä. Tämän lisäksi LiveFIN ry tiedotti kyselystä omilla nettisivuillaan ja sosiaalisen median kanavissaan. Halusin jakaa kyselyä sosiaalisen median kautta muillekin, kuin LiveFIN ry:n jäsenille, jotta tutkimuksella saataisiin tietoa koko elävän musiikin alan tilanteesta. Julkisen linkin anonymiteetin takia minulla ei ole tarkkaa tietoa siitä, kuinka suurelle

alueelle linkki lopulta levisi, mutta tiedossani on, että myös yksityiset ihmiset jakoivat sitä omissa kanavissaan. Kysely oli auki kaksi viikkoa ajalla 24.9–8.10.2021, ja avasin sen LiveFIN ry:n toiveesta uudestaan ajalle 11–14.10.2021, jotta olisin saanut kyselyyn vastauksia myös managereilta tai manageritoimistoista, mutta tuon ajan sisällä ei tullut lisää uusia vastauksia. LiveFIN ry lähetti kyselyn puolivälissä ja kyselyn viimeisen viikon aikana muistutusviestejä sosiaalisessa mediassa ja sähköpostitse.

Kyselyn alussa avasin lyhyesti sosiaalisen kestävyys termin tarkoituksen, mutta kysymyksissä käytin sitä vasta kyselyn loppupuolella. Tämä johtuu siitä, että halusin kerätä mahdollisimman paljon tietoa konkreettisista käytänteistä ja käsitteenä sosiaalinen kestävyys on tois- taiseksi tuntematon, mikä olisi voinut viedä vastaamisinnokkuutta muutenkin haastavien tee- mojen suhteen. Kyselyn edetessä avasin lyhyesti myös muita termejä, kuten sosiaalinen vastuu, yhdenvertaisuus ja homogeenisyys. Jaoin kyselyn viiteen osaan: taustatietoihin, yhdenvertai- suuteen ja tasa-arvoon toiminnassa, monimuotoisuuden edistämiseen, yleisön sosiaaliseen tur- vallisuuteen sekä tulevaisuuden toimintaan liittyviin kysymyksiin. Taustatietoja kysyin tulosten suodattamista varten. Toiminnan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä kartoitin yhdenvertaisuuden edistämisen ja eriarvoisuuden vähentämisen nykytilaa vastaajien organisaatioissa. Monimuotoisuuteen liittyvissä kysymyksissä kartoitin monimuotoisuuden edistämisen nykytilaa vastaajien organisaatioissa. Yleisön sosiaaliseen turvallisuuteen liitty- vissä kysymyksissä kartoitin ja arvioin tapoja, joilla edistetään musiikkitapahtumien sosiaalista turvallisuutta vastaajien organisaatioissa. Viimeisessä osiossa kartoitin sosiaalisen kestävyys- den tulevaisuutta ja sen edistämistä koko elävän musiikin alalla ja vastaajien organisaatioissa. Käy- tin avoimia kysymyksiä selvittääkseni syvällisempiä ajatuksia aiempiin kohtiin sekä kerätäk- seni yksityiskohtaista tietoa hyvistä käytänteistä. Osa kyselyn kysymyksistä oli valinnaisia ja osa pakollisia.

Odotin kyselyyn vähintään 30 vastausta, jotta vastaajien joukossa olisi monipuolisesti erilaisia elävän musiikin ammattilaisia eri puolilta alaa. Lopulta vastauksia tuli yhteensä 32. Vastaajien joukon heterogeenisyys yllätti positiivisesti, sillä taustatietojen perusteella vastaajissa oli riittä- vän paljon vaihtelua alan organisaatioita löyhästi yleistävän kuvan muodostamiseksi. Vastaa- jista 20 ilmoitti organisaationsa olevan LiveFIN ry:n jäsen, mikä oli odotettua pienempi luku, sillä LiveFIN ry:n jäseniä oli kyselyn vastausaikana yhteensä 66, ja odotin jäsenten osalta ak- tiivisempaa vastausintoa. Samasta organisaatiosta on myös voinut vastata useampi henkilö, sillä kyselylinkki oli julkinen ja kaikille sama. Kyselylinkin avanneita oli yhteensä 287, ja kyselyn

vastaamisen oli aloittanut 84 ihmistä, mikä voi tarkoittaa sitä, että vaikeaan aiheeseen ei ole ehditty kahdessa viikossa paneutua, tai kysymyksiin osattu kyselyn edetessä vastata. Myös koronapandemialla saattaa olla vaikutusta vastaamisintoon, mikäli toimijoiden ajatukset ja resurssit ovat yhä olleet kiinni elpymistyössä. Termien avaamisesta huolimatta kyselyyn vastaaminen on vaatinut jonkinasteista esiymmärrystä aiheesta, ja tämän takia uskon, että suurin osa kyselyn lopullisista vastaajista on ollut jo etukäteen kiinnostuneita sosiaalisen kestävyyskehittämistä, ja halunnut tuoda oman panoksensa alan yhteiseen alkaneeseen kehitystyöhön.

5.2 Teemahaastattelu

Valitsin teemahaastattelut yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi, koska halusin haastatteluiden avulla kerätä tietoa elävän musiikin alalla toimivien ammattilaisten käsityksistä sosiaalisen kestävyyskehittämisen nykytilasta sekä selvittää, minkälaisia käytänteitä alan organisaatioilla on käytössään sosiaalisen kestävyyskehittämisen teemaan liittyen. Teemahaastattelun avulla etsitään merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävään, ja haastatteluun etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä jo tiedossa olevaan tietoon. Teemahaastattelun etuna on se, että haastattelun aikana haastateltaville voi esittää syventäviä kysymyksiä heidän vastauksiinsa perustuen. (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 3.1.1.) Sosiaalisen kestävyyskehittämisen nykytilan selvittämiseksi ja syvällisen ymmärryksen muodostamiseksi jatkokysymykset ja keskustelun salliva haastattelumuoto olivat edellytyksiä riittävän kattavaksi aineistoksi.

Haastatteluissa oli kaksi teemaa: ”Hyviä käytänteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi” ja ”Tulevaisuuden toiminta”. Ensimmäisessä teemassa kartoitin elävän musiikin alan nykytilaa, ja keräsin yhteen hyviä käytänteitä, joilla alan epäkohtiin voi puuttua ja hyviä ominaisuuksia korostaa. Teemoista ensimmäinen oli pitempi, ja jaoin sen neljään osioon: ”Kestävä kehitys”, ”Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toiminnassa”, ”Monimuotoisuus” sekä ”Sosiaalinen ja henkinen turvallisuus”. Kestävän kehityksen teeman tarkoituksena oli taustoittaa keskustelua, ja tutkia ennakko-oletusta siitä, että ekologisen kestävyyskehittämisen on jo melko yleistä. Toisen teeman tarkoitus oli kiteyttää ensimmäisen teeman vastaukset seuraavilla kysymyksillä: ”Miten sosiaalista kestävyyskehittämistä edistetään populaarimusiikkialan yleisötilaisuuksissa?”, ”Mikä toimii jo nyt hyvin?” ja ”Mitä pitää muuttaa?”.

Pohdin sopivia haastateltavia aluksi yhdessä tilaajan kanssa. Valitsin haastatteluun viisi elävän musiikin alalla toimivaa ammattilaista eri toimintaympäristöistä, erilaisista työtehtävistä ja eri puolelta Suomea. Valintojen tarkoitus oli tuoda opinnäytetyöhön näkökulmia kaikilta niiltä

elävän musiikin osa-alueilta, joiden edunvalvontaa LiveFIN ry tekee, jotta opinnäytetyön tuloksista olisi hyötyä mahdollisimman monelle yhdistyksen edustamalle toimijalle. Yhteistä haastateltaville on henkilökohtainen tahtotila edistää sosiaalisen kestävyiden teemoja. Haastateltavat olivat:

- Mirkka Rautala, Head of Development, Live Nation Finland Oy
- Ulla Varis, yritysmyynti ja talous, All Day Agency (All Day Entertainment Oy)
- Elina Nenonen, ravintolapääällikkö Ravintola Kerubi (Joensuun Töminä Oy)
- Aino-Maria Paasivirta, promoottori, Fullsteam Agency Oy
- Annakaisa Anttila, markkinointipääällikkö, Kesärauha (Sunborn Events Oy).

Haastateltavien edustamat yritykset poikkeavat toisistaan toimintaympäristön lisäksi myös asemaltaan ja kokoluokaltaan: Live Nation Finland Oy on kansainvälisen pörssiyhtiön ja maailman johtavan konserttijärjestäjän Live Nation Entertainmentin tytäryhtiö, ja Ravintola Kerubi verrattain pieni joensuulainen keikkapaikka. Fullsteam Agency Oy on Helsingissä toimiva konserttien ja festivaalien järjestäjä sekä ohjelmistotoimisto, ja Kesärauha nuori turkulainen festivaali. Koska halusin kartoittaa koko elävän musiikin toimialan tilannetta, valitsin haastatteluun myös ohjelmistotoimisto All Day Entertainment Oy:n, sillä se ei ollut haastatteluhetkellä LiveFIN ry:n jäsen. Jatkossa käytän haastateltavien organisaatioista nimityksiä, jotka ovat alalla yleisessä käytössä: Live Nation, All Day, Kerubi, Fullsteam ja Kesärauha. Live Nation edustaa vahvimmin kansainvälistä näkökulmaa, mutta myös muilla toimijoilla on kansainvälisiä kytköksiä esimerkiksi edustettujen artistien kautta.

Kaikki haastateltavat ovat naisia. Kysyin haastatteluun Kesärauhasta myös miestä, mutta Annakaisa Anttila ennätti vastaamaan ensin. Kerubiin otin yhteyttä yleisen sähköpostiosoitteen kautta, ja sieltä minulle vastasi Elina Nenonen. Muihin haastateltaviin otin suoraan yhteyttä sähköpostitse. En kysynyt haastateltavien sukupuolia itse, vaan ne tulivat esiin haastateltavien vastauksissa. Haastateltavat ilmoittivat sukupuolensa esimerkiksi tilanteissa, joissa he kertoivat omasta eriarvoisuudestaan työelämässä miehiin verrattuna sekä tilanteissa, joissa halusivat korostaa, että omaavat itsekin valtaa valkoihoisina naisina. Jälkeen päin ajateltuna olisi ollut hyvä valita mukaan myös miehiä, joilla on yleisesti ottaen naisia enemmän valtaa musiikkialalla. Haluan ottaa sukupuoliasian esille, sillä musiikkialalla on käynnissä ilmiö, jonka mukaan etuoikeutetussa asemassa olevat miehet välttelevät alan tasa-arvoa koskevista asioista puhumista. Nyt ei kuitenkaan ollut kyse tästä, koska en etsinyt mieshaastateltavia tarkoituksenmukaisesti. Kyselytutkimukseen kuitenkin vastasi myös miehiä.

Toteutin kaikki haastattelut lokakuussa 2021 videopuhelun välityksellä Microsoftin Teams -sovelluksessa. Äänitin haastattelut Applen Sanelin-sovelluksella, ja haastatteluiden kesto oli 32–65 minuuttia. Lähetin haastateltaville haastattelurungon etukäteen, jotta he saivat tutustua kysymyksiin. Haastattelut etenivät suunnilleen haastattelurungon mukaisesti, mutta rungon ulkopuoliset keskustelut poikkesivat toisistaan paljon ja osa haastatteluista oli toisia avoimempia.

5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Haastatteluaineistojen ja kyselytutkimuksen avointen vastausten analyysitapana käytin sisällyönanalyysiä, jota käytetään haastatteluiden puheisisällön analysointiin. Litteroinnin tarkkuustasona oli puheen pääsisällön purkava yleislitterointi. Yleislitterointia käytetään, kun halutaan tutkia sitä, mitä haastateltava kertoo, eikä sitä, miten haastateltava kertoo asian (Nikander & Ruusuvuori 2017, luku 21). Litteroin eli muutin haastatteluista syntyneet äänitallenteet tekstiksi, ja näistä tekstitiedostoista muodostui haastatteluista koskeva tutkimusaineisto. Litteroinnin jälkeen etsin aineistoista kaikki tutkimuskysymyksiin vastaavat alkuperäisilmaukset, ja redusoin ne eli muodostin alkuperäisilmauksista pelkistettyjä ilmauksia listaamalle ne allekkain taulukko-ohjelmassa. Redusoinnin jälkeen klusteroin eli ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset alaluokkiin, ja sen jälkeen abstrahoin eli käsitteellistin aineiston. Abstrahoinnin tarkoitus on muodostaa aineiston kielellisistä ilmauksista teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Abstrahointia tehdään yhdistelemällä luokituksia ylempiin luokkiin niin kauan, kuin se on mahdollista, kunnes lopulta syntyy yhdistävä luokka. Aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja sen perusteella muodostetaan teoreettiset käsitteet, joiden avulla muodostuu kuvaus tutkimuskohteesta. (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 4.4.3.)

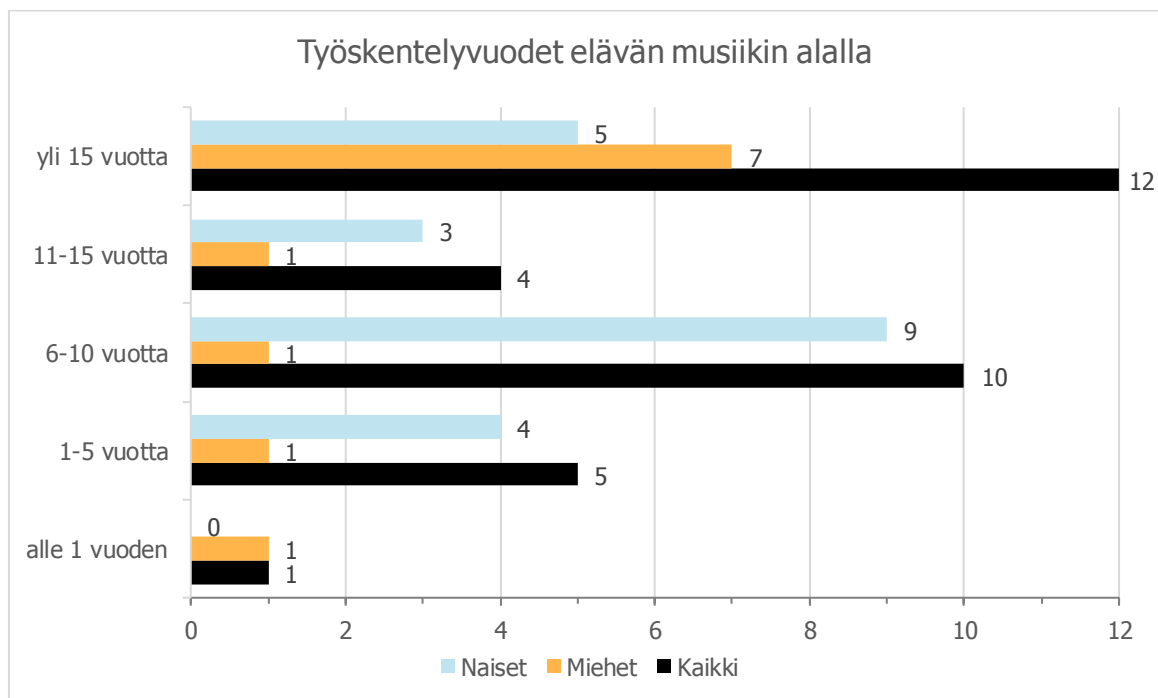
Kyselytutkimuksen analyysissä käytin Webropolin omaa Insight-työkalua sekä Microsoft Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Eri muuttujien, kuten sukupuolen, aseman ja toimintaympäristön vaikutuksia vastauksiin tutkin ristiintaulukoimalla. Ristiintaulukoimalla etsitään kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia eli muuttujien vaikutuksia toisiin muuttujiin. (Vilkkä 2021, luku ”Kahden muuttujan suhde”.)

6 AINEISTON ANALYYSI

Tässä osiossa analysoin haastattelu- ja kyselyaineistoa sekä esittelen kyselytutkimuksen taustatietoja. Poimin analyysiin valitut teemat haastattelu- ja kyselyrungosta sekä aineistoista esiin nousseista aiheista, joita ovat:

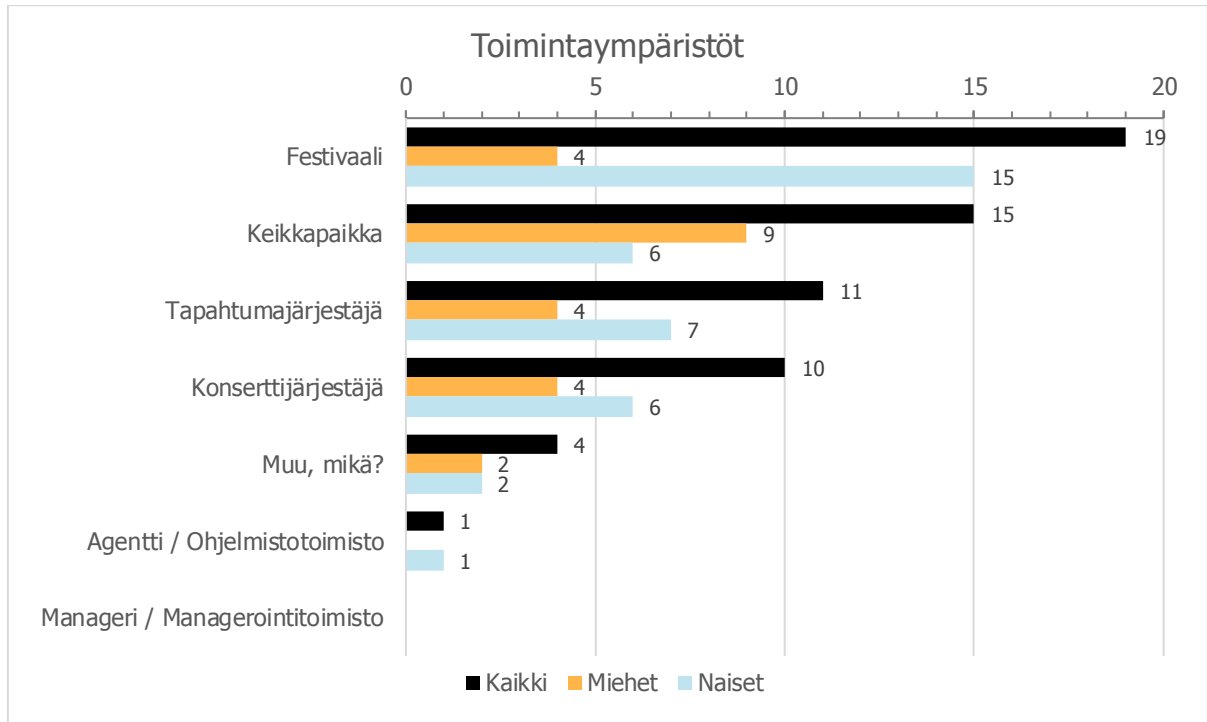
- Sosiaalisen kestävyuden nykytila
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen
- Monimuotoisuuden edistäminen
- Sosiaalisen turvallisuuden edistäminen
- Tulevaisuuden kehitystoiminta

6.1 Kyselytutkimuksen taustatietoja

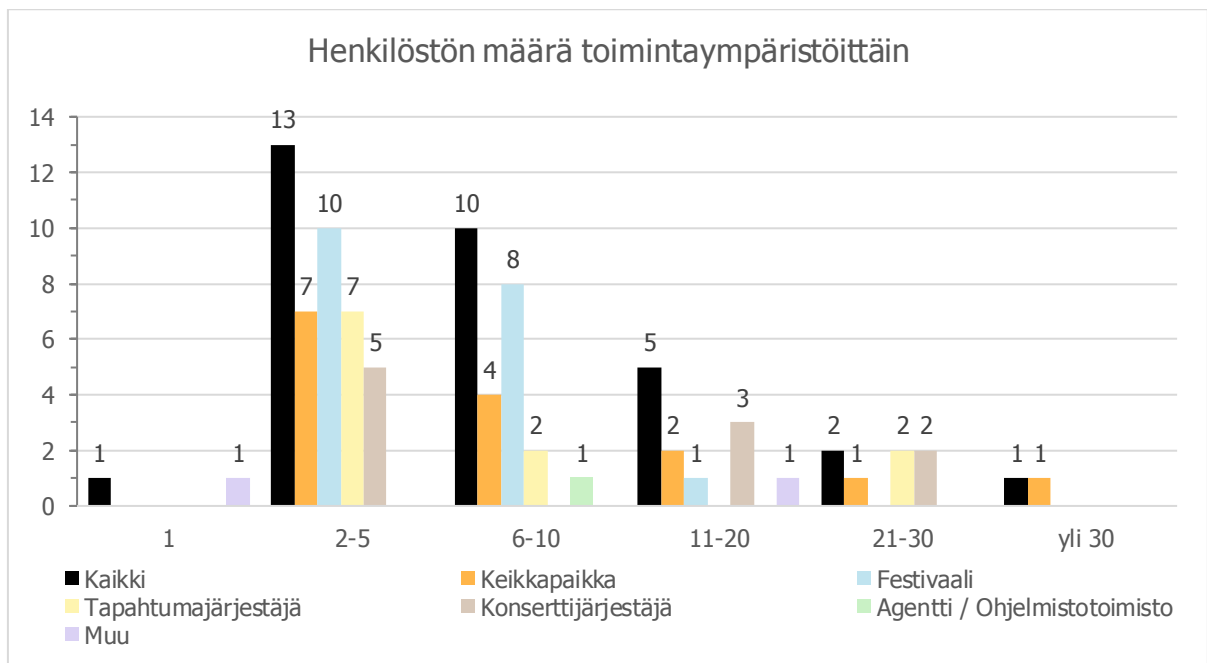


Kuvio 1 Vastaajien työskentelyvuodet elävän musiikin alalla.

Kyselytutkimuksen vastaajista 66 prosenttia (21) oli naisia ja 34 prosenttia (11) miehiä. Muunsukupuolisia vastaajia ei ollut. Tulos eroaa musiikkialan sukupuolijakaumasta, jonka mukaan alan työntekijöistä 40 prosenttia on naisia ja 60 prosenttia miehiä. Vastaajien ikäjakauma oli 25 ja 56 vuoden välillä ja iän keskiarvo 37,4 vuotta. Vastaajista suurin osa oli työskennellyt elävän musiikin alalla pitkään. Miehistä suurin osa (7) oli työskennellyt elävän musiikin alalla yli 15 vuotta, ja naisista suurin osa (9) 6–10 vuotta.



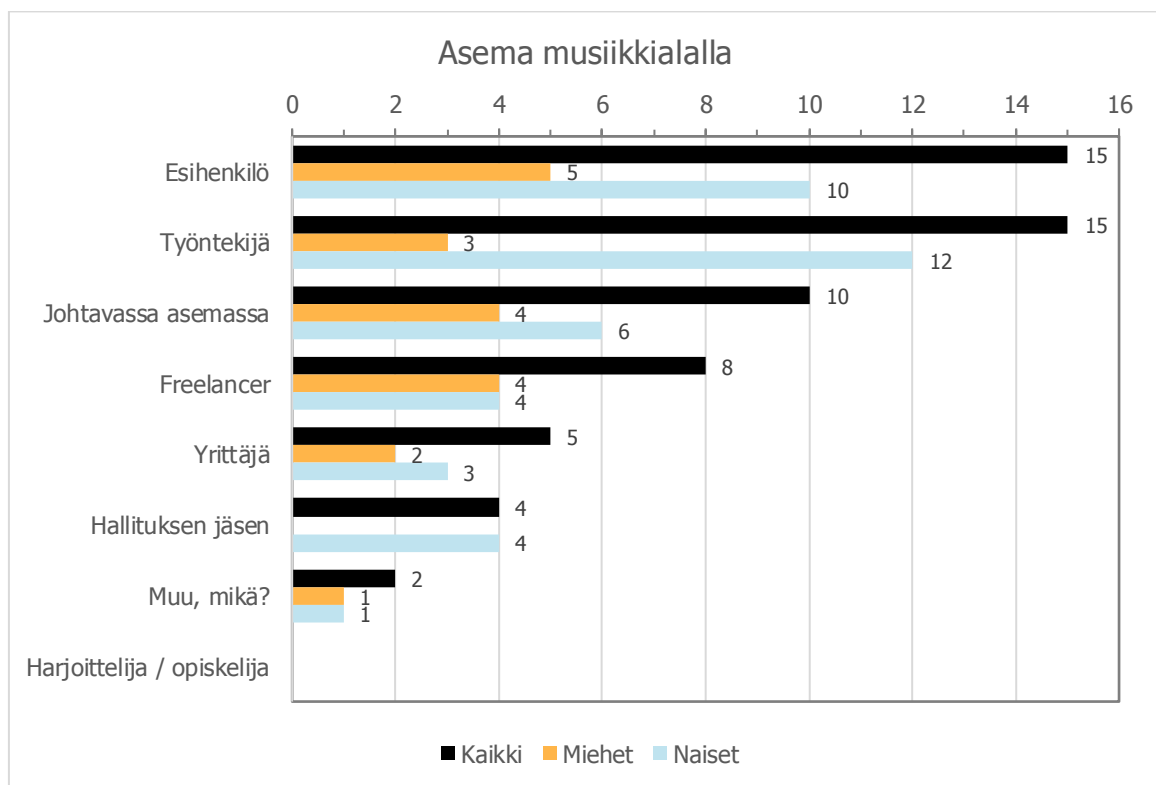
Kuvio 2 Vastaajien toimintaympäristöt elävän musiikin alalla.



Kuvio 3 Työntekijöiden määrä vastaajien organisaatioissa toimintaympäristöittäin.

Vastaajien kokonaismäärään (32) suhteutettuna toimintaympäristöt jakautuivat melko tasaisesti eri vaihtoehtojen välille. Tämä saattaa johtua siitä, että musiikkialalla sama organisaatio ja samat ihmiset toimivat usein useammassa eri paikassa ja roolissa samanaikaisesti, mutta myös siitä, että vastausvaihtoehtoina pystyi valitsemaan useamman eri vaihtoehdon. Esimerkiksi keikkapaikoilla työskentelevistä 15 vastaajasta kahdeksan valitsi keikkapaikan lisäksi myös

vaihtoehdon ”tapahtumajärjestäjä”, kahdeksan vaihtoehdon ”festivaali” ja neljä vaihtoehdon ”konserttijärjestäjä”. Kaikista vastaajista suurin osa (19) ilmoitti organisaatiokseen festivaalin, ja sitä seurasivat keikkapaikat (15), tapahtumajärjestäjät (11) ja/tai konserttijärjestäjät (10). Vastaajista yksi ilmoitti toimivansa agenttina/ohjelmistotoimistossa ja yksi satunnaisena harrastajana. Muiden alojen ohella yksi kertoi toimivansa myös tapahtumatekniikan parissa, yksi galleristina ja yksi yhdistyksessä. Vähäisen vastaajamäärän (1) takia kysely ei anna todellista kuvaa agenttien tai ohjelmistotoimistojen tilanteesta. Valtaosa kyselyyn vastanneista naisista työskenteli festivaaleilla (15) ja valtaosa miehistä keikkapaikalla (9). Suurin osa (24) vastaajista työskenteli pienessä, enintään kymmenen vakituisen työntekijän organisaatiossa.



Kuvio 4 Vastaajien asema musiikkialalla.

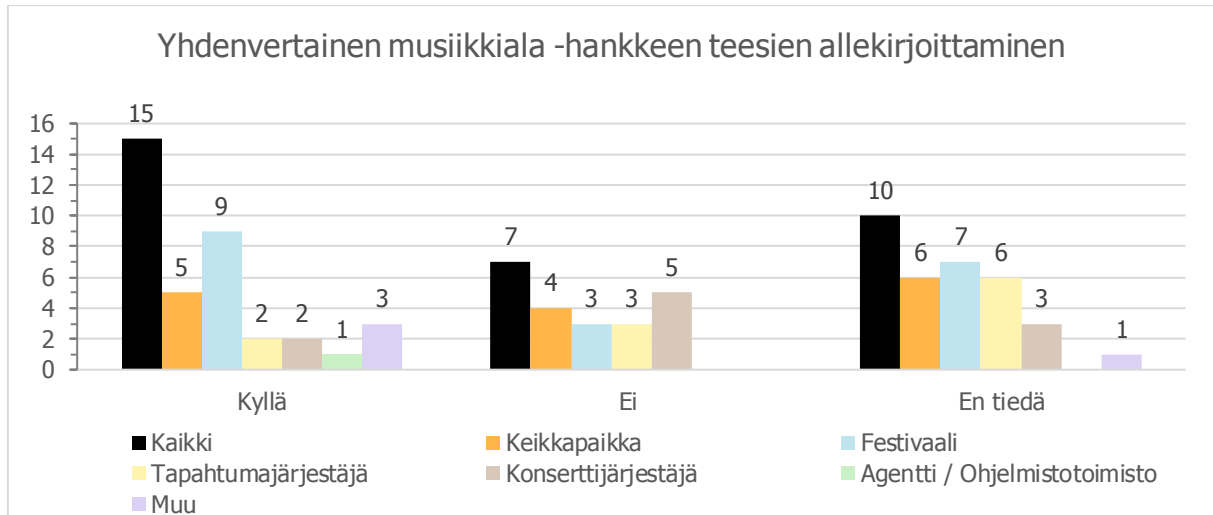
Myös kysymykseen omasta asemasta musiikkialalla saattoi valita useamman vastausvaihtoehdon, ja vastauksissa yhdistyvät eri roolit. Jälleen kyse voi olla siitä, että yksi henkilö työskenteli useammassa eri organisaatiossa samanaikaisesti tai samassa organisaatiossa useammassa eri tehtävässä. Esimerkiksi vaihtoehdon ”työntekijä” valinneet työskentelivät myös johtavassa asemassa (3), hallituksen jäsenenä (2), esihenkilönä (8), yrittäjänä (2) ja freelancerina (4). Ainoaksi vaihtoehdoksi työntekijän valinneita oli viisi. Freelancerit työskentelivät myös johtavassa asemassa (4), hallituksen jäsenenä (1), esihenkilönä (6) ja yrittäjänä (2). Kyselyyn vastanneista suurin osa työskenteli jonkinlaisessa valta-asemassa eli johtavassa asemassa, esihenkilönä,

hallituksen jäsenenä tai yrittäjänä. Harjoittelijoita tai opiskelijoita ei ollut vastaajien joukossa ollenkaan. Vastaajista yksi toimi harrastelijana ja yksi toiminnanjohtajana.

Taustatietojen perusteella vastaajien joukko on varsin heterogeeninen sekä vastaajien että vastaajien organisaatioiden suhteen. Vastaajien rooli alalla painottuu vastuullisiin tehtäviin, joissa työskennellään jonkinlaisessa valta-asemassa sekä ylipäättään asemassa, jossa sosiaalisen kestävyyden edistämistyötä suunnitellaan, toteutetaan ja seurataan. Miesten ja naisten väliset erot aseman suhteen ovat jokseenkin linjassa alan aiempien tutkimusten kanssa, sillä kyselyyn vastanneista miehistä vain yksi työskentelee pelkästään työntekijän asemassa. Tosin naisistakin vain neljä ei ollut alalla jonkinlaisessa valta-asemassa. Vaikka musiikkialan työntekijöistä ja etenkin johtoportaan työntekijöistä suurin osa on miehiä, on kyselyn jakauma toisinpäin ja vastaajista 2/3 naisia. Naisten suurempi vastausinto saattaa johtua siitä, että aihe on naisille miehiä useammin henkilökohtainen ja tärkeä. Otanta on kuitenkin liian pieni siihen, että alan työntekijöistä ja heidän asemastaan alalla voisi tehdä yleistyksiä. Elävän musiikin alan toimijoista vastaukset kuitenkin antavat osviittaa. Erilaisten toimijoiden vaihtelu näkyy hyvin kuviossa 3, jossa työntekijöiden määrä vastaajien organisaatioissa jakautuu toimintaympäristöittäin.

6.2 Sosiaalisen kestävyyden nykytila

Elävän musiikin ammattilaiset tunnistavat sosiaalisen kestävyyden haasteet ja ongelmakohdat, mutta edistämistyö on vasta alkanut. Alan toimijoilla on tahtotilaa muutoksen toteuttamiseksi, mutta kestävämmän tulevaisuuden saavuttaminen vaatii vielä paljon työtä kaikilla kestävä kehityksen osa-alueilla. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021.) Tapahtumatoiminta itsessään ei ole ekoteko, ja ehkä juuri tästä syystä ekologisen kestävyyden kehittäminen on saanut vahvan jalansijan musiikkitapahtumien parissa. Haastateltavien mukaan pienilläkin valinnoilla, kuten kierrättämällä, kasvisruokaa suosimalla tai panttikäytännöillä voi vähentää tapahtuman kuormittavuutta luonnolle ja näin edistää kestävä kehitystä. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021.) Tiedonkeruu ja ilmiöiden tutkiminen on aloitettu, mutta samalla edistämistyö näyttää jämähtäneen paikoilleen. Annakaisa Anttila (2021) antaa esimerkiksi lokakuussa 2021 järjestetyn Musiikki ja Media -tapahtuman, jossa keskusteltiin yhä neljä vuotta sitten luoduista yhdenvertaisen musiikkialan teeseistä. Anttila (2021) pohtii, onko teeseillä ollut riittävästi vaikutusta käytäntöön. Toisaalta Paasivirta (2021) toteaa, että teesit ovat esimerkki siitä, minkälaista työtä suuri organisaatio voi tehdä.



Kuvio 5 Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teesien allekirjoittaminen vastaajien organisaatioissa.

Kartoitin Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teesien yleisyyttä ja koettua toimivuutta myös kyselytutkimuksessa. Kyselyn vastaajista vajaa puolet (15) kertoi, että organisaatio on allekirjoittanut hankkeen teesit. Noin kolmasosa vastaajista (10) ei tiennyt, onko teesit allekirjoitettu ja seisemän ei ollut allekirjoittanut teesejä. LiveFIN ry:n jäsenten kesken teesien allekirjoittaminen oli hieman yleisempää, sillä hieman yli puolet (11) jäsenistä oli allekirjoittanut teesit. Tasan puolet (5) niistä, jotka eivät ole LiveFIN ry:n jäseniä eivät olleet allekirjoittaneet teesejä. Toimintaympäristöittäin vertailuna vastaukset jakautuvat melko tasaisesti, ja toimintaympäristöjen sisällä oli paljon vaihtelua. Esimerkiksi festivaaleista yhdeksän vastasi ”kyllä”, kolme ”ei” ja seitsemän ”en tiedä”. Koska vaihtoehto ”en tiedä” keräsi tässäkin kysymyksessä paljon vastauksia, voi olettaa, että teesejä ei ole allekirjoitettu, tai ainakaan yhdenvertaisuuden jalkauttaminen ei ole onnistunut koko organisaation tasolla, sillä yhdenvertaisuuden edistäminen ei tapahdu ilman tietoisia tekoja (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021a).

Huomattavaa on, että suurin osa (27) kaikista kyselyyn vastanneista työskentelee johtotasolla, jossa yhdenvertaisuutta koskevista asioistakin päätetään. Silti johtotasolla toimivista kolmasosa ei osannut vastata kysymykseen. Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen allekirjoittaneista (15) suurin osa oli sitä mieltä, että teesit näkyvät arjessa erittäin hyvin (5) tai melko hyvin (7). Vaikka teesien allekirjoittaminen on kyselyn vastaajien keskuudessa kohtalaista, edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa muilla tavoin. Valtaosa (28) vastaajista kertoi, että organisaatiossa edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Kolmen vastaajan organisaatiossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ei edistetä, ja näistä yksikään ei ole LiveFIN ry:n jäsen. Yksi LiveFIN ry:n jäseniin kuuluvista ei osannut vastata kysymykseen.



Kuvio 6 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimia vastaajien organisaatioissa.

Kyselytutkimuksen vastaajista lähes kaikkien (29) organisaatiossa edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta huomioimalla erilaiset elämäntilanteet työjärjestelyissä. Erilaisten elämäntilanteiden huomioimiseen liittyy esimerkiksi työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, ja aiempien tutkimusten mukaan musiikkialan epäsäännöllisyys hankaloittaa erityisesti perheellisten elämää (Women In Live Music 2020; Music Finland 2021b). Tätä olisi ollut hyvä kysyä erikseen, sillä työjärjestelyihin on voitu laskea korona-aikana yleistynyt etätyömahdollisuus. Seuraavaksi eniten hyödynnettiin työnantajan joustavuutta työajoissa (27), häirintänohjelmatoleranssia (26) ja henkilöstön mahdollisuutta vaikuttaa päätöksiin (25). Vain hieman yli puolet (18) vastaajista toimii organisaatiossa, jossa hyödynnetään saavutettavia ja esteettömiä tiloja. Vain muutaman organisaatiossa panostetaan yhdenvertaiseen rekrytointiin positiivisen erityiskohtelun (3) ja anonyymien rekrytointien (2) kautta. Yhdenvertaisen musiikkialan teesit sitouttavat allekirjoittavan organisaation huomioimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet rekrytoinnissa (Music Finland ry 2021c), joten jää epäselväksi, mitä yhdenvertainen rekrytointi todellisuudessa tarkoittaa niissä 12 organisaatiossa, jossa teesit on allekirjoitettu, mutta kumpakaan, anonyymiä rekrytointia tai positiivista erityiskohtelua ei käytetä. Lisäksi kohdassa ”muuta toimia, mitä?”, mainittiin luottamushenkilö ja maalaisjärjen huomioiminen rekrytoinneissa.

Haastateltavien mukaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen vaatii aina sekä ajallisia että taloudellisia resursseja, mutta edistämistyö on mahdollista vain organisaation ja sen kaikkien työntekijöiden omasta halusta ja tahtotilasta käyttää asioiden työstämiseen työaika ja rahaa. Työaika ja henkilötyövuosia kuluu henkilöstön kouluttamiseen, käytänteiden jalkauttamiseen ja arvokeskustelujen käymiseen. Asenteiden ja kulttuurin muutos vie aikaa, sillä rakenteissa piilevien ongelmien korjaaminen ei tapahdu hetkessä. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021.) Myös kyselytutkimuksen vastauksissa ongelman rakenteellisuus korostuu. Ohjeistusten muotoilu ja sisäistäminen yksilötasolla tuntuu kyselyn vastaajista helpolta, mutta niiden noudattaminen ja jalkauttaminen laajemmassa mittakaavassa ei ole itsestäänselvyys:

Kulttuuri on vahva ja sisältää paljon piilonormeja ja vääriä käyttäytymismalleja. Osa on tietoisia, osa niin syvään juurtuneita, että niiden olemassaoloa ei edes huomaa. Muutokseen tarvitaan suurempia yhteiskunnallisia rakennemuutoksia. (Lomake 1.)

Helppoa on olla samaa mieltä näiden arvojen kanssa, käytännön toteutus meinaa sitten usein etenkin työkulttuurissa unohtua, vaikka siitä yleisön osalta huolehditaisiinkin. Tuntuu, että varsinkin näin tiukan hierarkian työpaikalla sitä on itse työntekijänä vaikeana edistää muutoin, kuin oman käytöksen osalta. (Lomake 11.)

Toimijakohtainen arvotyöskentely korostui haastatteluissa useampaan otteeseen. Anttilan (2021) mukaan musiikkialan yhteisön ja yleisön paine kannustaa arvokeskusteluihin, ja sosiaalisella medialla on iso rooli yhteiskunnallisten keskusteluiden vauhdittajina. Esimerkiksi Kesärauhan yleisö on sosiaalisen kestävyysaiheisiin liittyen valveutunut, ja odottaa festivaalilta vastuullisuutta ja kannanottoja ajankohtaisiin keskusteluihin, viimeisimpänä heinäkuun 2021 #punkstoo-keskusteluun. Toisaalta Anttila korostaa, että Kesärauha järjestettiin ensimmäisen kerran vasta vuonna 2019, jolloin yhdenvertaisuuden edistäminen oli muutoinkin pinnalla, ja tämän takia yhdenvertainen arvomaailma helppoa omaksua alusta alkaen. (Anttila 2021.) Musiikkialan pienet resurssit vaikuttavat arvotyöskentelyyn, mutta tärkeintä on ongelmakohtien tiedostaminen ja muutostyön aloittaminen (Anttila 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021). Vanhalle toimijalle toimintakulttuurin muuttaminen vaatii erikseen muutostyötä, ja resurssien kohdentamista siihen. Kyselytutkimuksen vastaajat kuvaavat tilannetta näin:

Pienessä organisaatiossa kaikki ydintoiminnan lisänä oleva jää helposti sivuun, koska siihen ei kerta kaikkiaan ole resursseja. Sosiaalisen kestävyysaiheen edistäminen tuntuu olevan extraa, jota ei ehditä paneutua. (Lomake 18.)

Organisaatiossa kyseisiä asioita ei koeta tärkeiksi, ei ennen, kun se alkaa vaikuttaa tuloihin. Tai ennen kuin laki määrää. (Lomake 28.)

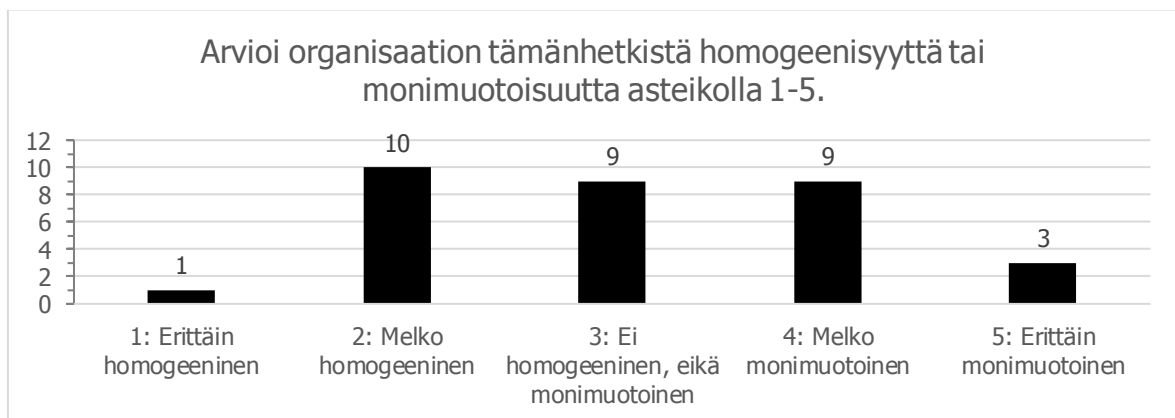
Lainsäädännöllä on suuri vaikutus siihen, mitä ja miten asioita hoidetaan. Rautala (2021) on kiitollinen Suomen infrastruktuurista ja lainsäädännöstä, joka tarjoaa huomaamatta pohjan olla pitkällä kestävä kehityksen asioissa. Suomessa lait velvoittavat työyhteisöjä toimimaan sosiaalisesti kestävästi, ja tämän toteutumista myös valvotaan viranomaisten toimesta (Kantola ym. 2020, 17). Laki ja lain noudattaminen ovat kuitenkin eri asioita. Kyselyyn vastaajista vain yksi työskenteli yli 30 työntekijän organisaatiossa, jolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekeminen ovat lakisääteisiä, mutta tästä huolimatta vastaaja ei tiennyt, onko organisaatiolla suunnitelmat. Saman vastaajan mukaan organisaation allekirjoittamat musiikkialan teesit eivät näy organisaation toiminnassa. Epätietoisuus suunnitelmista ei ole yllättävää, kun ottaa huomioon sen, että suomalaisilla työpaikoilla suunnitelmat ja niiden sisältö tunnetaan muutenkin huonosti (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 119). On mahdollista, että osa toimijoista tekee lakisääteiset suunnitelmat ja allekirjoittaa teesit vain siksi, että toiminta näyttäisi hyvältä.

Musiikkialan pienuus koetaan toisinaan haasteeksi, mutta samalla se takaa edellytykset nopealle reagoinnille ja tiedon levittämisen laajalle lyhyessä ajassa (Anttila 2021; Rautala 2021). Alaa pidetään avoimena uusille toimintatavoille, mutta yhteistyötä ja käytänteiden jakamista kaivataan lisää. Esimerkiksi yksi kyselytutkimuksen vastaaja mainitsee, että Ruisrockilla on saavutettavuuteen liittyviä käytänteitä ja tietoa, joita festivaali voisi jakaa koko alan käyttöön. Ruisrockin edistyksellinen saavutettavuustyö nousi esiin myös Annika Rossin (2021) opinnäytetyössä. Sekä haastatteluissa että kyselyssä musiikkialan vahvuudeksi miellettiin musiikkitapahtumissa vallitseva positiivinen ilmapiiri, joka luo pohjan myös yhteiskunnallisten asioiden edistämiseksi. Tapahtumissa on tilaa erilaisuudelle ja yleisö saapuu keikkapaikalle lähtökohtaisesti hyvällä mielellä. (Anttila 2021; Paasivirta 2021.) Nenosen (2021) mukaan artisteilla on paljon vaikutusvaltaa, ja heillä on mahdollisuus huomioida yleisö lavalla ollessaan. Variksen (2021) mukaan elävän musiikin alalla on halu ymmärtää ja oppia, ja Rautalan (2021) mielestä elävän musiikin ala on onnistunut koronapandemian aikana todentamaan sen, että ala pystyy mukautumaan nopeasti yllättäviin tilanteisiin.

Representaatiolla on kaikkien haastateltavien mielestä valtava merkitys. Kuten yhteiskunta muutenkin, myös musiikkiala yleisöineen on jo monimuotoinen, ja vastatakseen kuluttajien kysyntään, on representaation huomioiminen käytännössä elinehto koko musiikkialalle (Anttila 2021; Paasivirta 2021). Music Finlandin (2021b) mukaan musiikkialan työntekijöissä monimuotoisuus ei kuitenkaan vielä näy, ja rekrytoinnit aiheuttivat haastateltavissa huolta useasta

syystä. Eniten huolta aiheutti se, että rekrytoinnit toteutetaan usein resurssisysteistä yksityisesti, ja työhön palkataan tuttuja ”hyviä tyyppejä” omien verkostojen kautta. Tällä tavalla organisaatioon saadaan nopeasti ihmisiä, joiden kanssa on helppoa ja hauskaa työskennellä, mutta samalla evätään mahdollisuus monelta muulta pätevältä työntekijältä. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021.)

Toinen huolenaihe on se, että musiikkialan rekrytoinneissa työpaikan saa usein rekrytoijan itsensä kaltainen ihminen. Valituksi tulee usein valkoihoinen, korkeakoulutettu, keskiluokkainen, keski-ikäinen ja/tai mies (Anttila 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021). Nenosen (2021) mukaan naiset eivät välttämättä edes jaksakaan hakeutua musiikkialalle, sillä naisena musiikkialalla joutuu jatkuvasti todistelemaan osaamistaan. Myös aiempien tutkimusten mukaan elävän musiikin alalla toimivat naiset kohtaavat usein vähättelyä ja tarvetta todistaa ammattitaitonsa (Niemi 2018, 32; Palokangas 2021, 49). Kolmas rekrytointiin liittyvä huolenaihe on työnhakijoiden joukon homogeenisyys. Paasivirran (2021) mukaan tämä saattaa johtua siitä, että musiikkiala ei näyttäytyä mielenkiintoisena, turvallisena tai houkuttelevana työpaikana kaikille. Representaatiolla on suuri vaikutus työnhakijoihin, sillä mikäli ei koskaan näe itsensä kaltaista ihmistä tietyssä roolissa, ei välttämättä edes osaa haaveilla tai kiinnostua siitä. (Anttila 2021; Paasivirta 2021.) Samalla tavalla representaatio vaikuttaa myös musiikin kysyntään yleisön keskuudessa (Palokangas 2021, 70).



Kuvio 7 Vastaajien arvioita oman organisaation homogeenisyydestä tai monimuotoisuudesta asteikolla 1-5, jossa 1 on erittäin homogeeninen ja 5 erittäin monimuotoinen.

Monimuotoisen työpaikan ylivoimainen etu on se, että erilaisilla ihmisillä on erilaisia näkemyksiä, mikä kehittää organisaatiota ja tätä kautta myös edistää liiketoimintaa taloudellisessa mielessä. (Nenonen 2021; Rautala 2021). Kyselyssä pyysin vastaajia arvioimaan oman organisaation tämänhetkistä homogeenisyyttä tai monimuotoisuutta asteikolla 1–5. Vastaukset

jakautuivat tasaisesti kolmen keskimmäisen vaihtoehdon ympärille keskiarvolla 3,1 eli hieman enemmän monimuotoisen puolelle. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että oma organisaatio on erittäin monimuotoinen. Tilanteen aavistuksen muita paremmaksi arvioivat keikkapaikat keskiarvolla 3,3. Yksi konserttijärjestäjä oli sitä mieltä, että oma organisaatio on erittäin homogeeninen.

Kysymyksessä ei pyydetty arvioimaan erikseen esimerkiksi työyhteisön tai osallistujien homogeenisuutta tai monimuotoisuutta, joten vastaajat ovat todennäköisesti pohtineet vastaustaan kokonaiskuvan perusteella. Siten vastaukset ovat jokseenkin samassa linjassa tietoperustan ja haastatteluiden kanssa: vaikka työyhteisöt ja ohjelmistot ovat kovin yhdennäköisiä, musiikintekijöissä, yleisössä ja populaarimusiikissa ylipäätään monimuotoisuus on alkanut näkyä. Toisaalta Niemen (2018) opinnäytetyön mukaan suomalainen esiintyjäkaarti on huomattavan miesvaltainen, ja tämän kyselytutkimuksen vastauksiin on voinut vaikuttaa se, että monimuotoisuus arvioidaan todellisuutta paremmaksi. Paasivirran (2021) mukaan organisaation monimuotoisuuden edustamisen painetta ei saisi kasata yksittäisen ihmisen harteille, sillä tarkastelussa pitäisi aina olla koko ryhmän monimuotoisuus.

6.3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Haastatteluissa ja kyselyssä mainittiin useita konkreettisia ja näkyviä tapoja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Osa käytänteistä vaikuttaa suoraan yleisöön, ja osa ensin organisaation sisäiseen toimintaan, ja sitä kautta muihin sidosryhmiin. Yleisöön suoraan vaikuttavat saavutettavuuden kehittäminen, osallistumismahdollisuuksien tarjoaminen, anonyymit palautekanavat, erilliset sosiaalisesta turvallisuudesta huolehtivat henkilöt tapahtumissa sekä arvoviestintä. (Anttila 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021; Nenonen 2021.) Saavutettavuutta kehitetään viestinnän saavutettavuudella, keräämällä ja julkaisemalla saavutettavuusinfoja, kehittämällä esteettömyyttä, saavutettavuuskoulutuksella ja avustajakäytännöillä. (Anttila 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021; Nenonen.) Paasivirta (2021) kertoo, että Fullsteamin tapahtumissa pyritään huomioimaan kaikki erityisryhmät avustajineen niin, että jokaiselle löytyy osallistumisen mahdollistava lipputyyppe, kuten invapaikka tai saattajalippu. Tärkeää on, että asiasta viestitään niin, että ihmiset myös osaavat pyytää tarpeisiinsa sopivaa lippua, mikäli sellaista ei ole valmiiksi tarjolla. (Mt.)

Tapahtumapaikan fyysiset rakenteet saattavat olla esteellisiä, mikä rajoittaa tapahtumajärjestäjän mahdollisuuksia edistää saavutettavuutta ja esteettömyyttä (Nenonen 2021; Paasivirta

2021). Esimerkiksi Kerubi toimii vuokralla vanhassa rakennuksessa, jonka keikkatilaan pääsee vain rappusia pitkin. Esteetön ratkaisu olisi hissien rakentaminen, mutta sitä varten vuokralla toimiva tapahtumajärjestäjä tarvitsee vuokranantajan luvan. (Nenonen 2021.) Myös Anttila (2021) mainitsee selkeän ja reilun avustajakäytännön sekä rahan käyttämisen fyysisiin rakenteisiin, kuten katsomokorokkeisiin, jotka mahdollistavat osallistumisen esimerkiksi niille, jotka käyttävät pyörätuolia tai tarvitsevat enemmän lepoa festivaalin aikana.

Haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden organisaatioissa arvoista viestitään useille eri sidosryhmille. Arvoviestintä voi olla arvojulkaisuja sosiaalisessa mediassa ja nettisivuilla, mutta se on myös viestintää sisäisesti ja viestintää sopimusten ja yhteistöiden solmimisen yhteydessä (Paasivirta 2021; Varis 2021). Anttilan (2021) mukaan arvoviestinnällä on iso merkitys arvojen toteutumisessa, sillä arvoista ei tule kaikkien yhteistä asiaa, mikäli niitä ei vie organisaation sisälle, eikä yleisöä ja muita sidosryhmiä voi osallistaa, mikäli arvoista ei viesti ulospäin. Kyselyn vastaajien organisaatioissa yhdenvertaisuuteen liittyvistä arvoista viestitään eniten yleisölle ja työntekijöille. Haastateltavien mielestä arvoviestinnän tulee perustua suunnitelmalliseen arvotyöskentelyyn. Viestintä ei saa olla pelkästään kaupallisessa mielessä tehtyä brändin rakentamista, vaan arvojen takana täytyy pystyä seisomaan. (Nenonen 2021; Varis 2021.)



Kuvio 8 Ryhmiä, joille yhdenvertaisuuteen liittyvistä arvoista viestitään vastaajien organisaatioissa.

Haastateltavien organisaatioiden sisäiset sosiaalista kestävyyttä edistävät käytännöt korostavat suunnitelmallisuutta ja ennakkointia. Toimivia käytänteitä musiikkialalla ovat työntekijöiden työtä helpottavat muistilistat ja ohjeistukset, selvitykset, ohjelmat, tavoitteet, työryhmät,

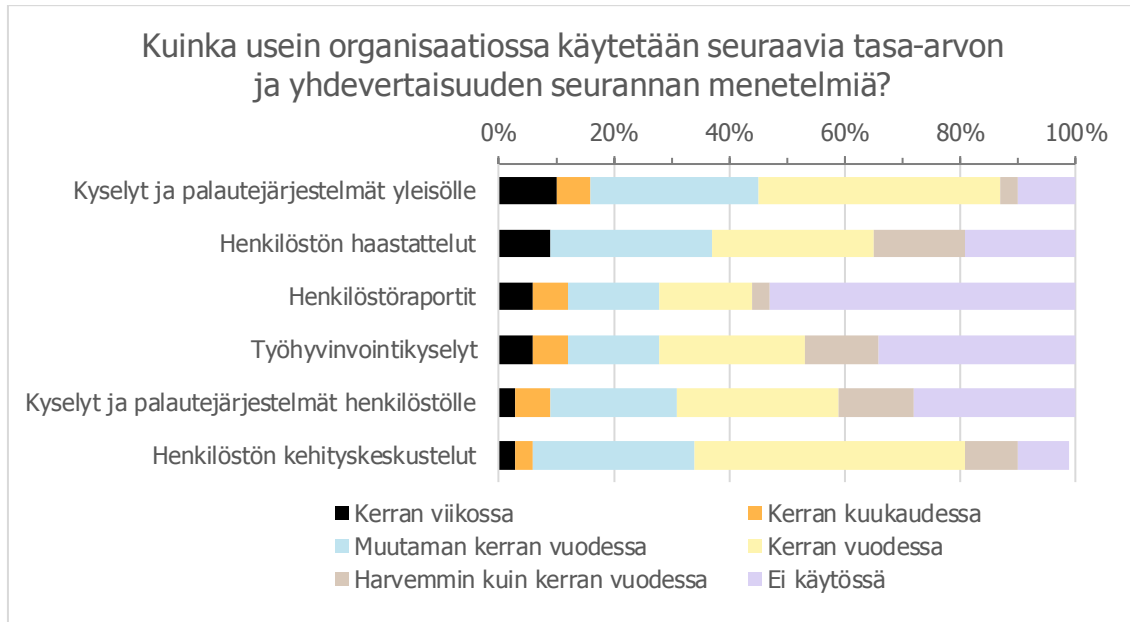
yhdenvertaisuus- ja saavutettavuusvastaavat, koulutukset, palautekanavat ja vastuullinen rekrytointi. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021.) Paasivirran (2021) mukaan Fullsteamin sosiaalisen kestävyys edistämistyö aloitettiin käymällä yrityksen sisäisiä arvokeskusteluja. Yrityksessä on aloittanut yhdenvertaisuustyöryhmä sekä yhdenvertaisuusfoorumi, joiden tarkoituksena on tuoda yhteiseen keskusteluun yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja, aiheita ja uutisia. Aiheet voivat olla myös musiikkialan ulkopuolelta, sillä mikä tahansa aiheeseen liittyvä keskustelunavaus muistuttaa arvojen huomioimisesta myös omassa työssä. (Paasivirta 2021.) Myös All Day Agencyn arvotyöskentely alkoi yhdenvertaisuusselvityksestä, jonka tekemiseen osallistui koko henkilöstö. Selvitystyö oli vuoden mittainen korona-ajan projekti, ja sen aikana yrityksen taustat, henkilöstö, artistikokoonpanon kehitys, keikkapalkkiot, palkkaukset, asiakaspalautteet sekä henkilöstö- ja artistikyselyjen tulokset tutkittiin yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Selvityksen jälkeen yrityksessä valmisteltiin yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka kautta selvityksessä esiin nousseita toimenpiteitä ja teemoja on alettu edistämään. (Varis 2021.) Paasivirta (2021) kertoo, että Fullsteam kartoittaa jatkuvasti yhteiskuntavastuullisia sosiaalisen kestävyysprojekteja, joiden kautta yritys voisi tarjota työpaikkakokeiluja tai olla muuten mukana.

Haastateltavien mukaan kaikkien sidosryhmien sitouttaminen osaksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä on tärkeää. Sitouttaminen onnistuu allekirjoitettavilla sopimuksilla ja eettisillä ohjeistuksilla, kuten arvojen hyväksyminen lipunoston yhteydessä ja turvallisemman tilan periaatteet. (Varis 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021.) Live Nation sitouttaa tapahtuman turvayritykset ja muut alihankkijat noudattamaan Live Nationin arvoja arvopimuksella, jossa edellytetään häirinnän vastaista toimintamallia (Rautala 2021). All Day Agencyn keikkamyyn-tisopimuksissa on erillinen arvoliite ja tapahtumajärjestäjille toimitettavassa raiderissa turvallisemman tilan ohjeistus. (Varis 2021). Fullsteamin arvoista viestitään jo neuvotteluvaiheessa liittämällä tarjouksiin yrityksen eettinen ohjeistus, ja työntekijöille on laadittu sisäiseen käyttöön kilpailuohjeistus, jota hyödyntämällä alihankkijoiden valinnassa voi ottaa huomioon yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita. Tulossa on myös tapahtumakäyttäytymistä koskeva ohjeistus, jonka tarkoituksena on kertoa, miten Fullsteamin tapahtumissa käyttäydytään ja minkälaisia käytöstapoja työntekijöiltä odotetaan. (Paasivirta 2021.) Ohjeistukset helpottavat toimintaa tilanteissa, joissa joku toimii arvojen vastaisesti. Jos esimerkiksi keikkapaikalla sattuu artistin kannalta ikävä tilanne, on ohjeistus artistin tukena. (Varis 2021.)

Haastateltavien mukaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo jalkautetaan osaksi arjen toimintaa ensisijaisesti ajatustyöllä. Tärkeää on koko henkilöstön ottaminen mukaan jo suunnitteluvaiheessa. Sisäistä ajatustyötä edistetään ylläpitävillä rakenteilla, kuten koulutuksilla, strategiatyöllä, yhdenvertaisuusfoorumilla ja työtä helpottavilla työkaluilla ja muistilistoilla. (Anttila 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021). Paasivirran (2021) mukaan edistämistyön kustannustehokkuus tulee siitä, että yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistetään yksilötasolta lähtien. Tekemällä tietoista edistämistyötä tekeminen muuttuu lopulta automaattiseksi osaksi työskentelyä (mt.). Anttilan (2021) mukaan on kuitenkin tärkeää, että asioille nimetään työryhmä tai vastuuhenkilö, joka viime kädessä pitää huolta toteutuksesta ja opastaa kysymyksissä, sillä edistämistyö jää helposti tekemättä, jos se on löyhästi kaikkien vastuulla. Yksilötason arvotyöskentelyn lisäksi kustannusten madaltaminen onnistuu myös tekemällä yhteistyötä. Alan pienten toimijoiden tulisi yhdistää resurssinsa esimerkiksi ostamalla yhdessä koulutuksia tai jakamalla toisilleen vinkkejä hyvistä käytänteistä. (Mt.) Myös kyselytutkimuksen vastaajan mukaan yhteistyö on tärkeää:

Yksittäisiä ohjeita voi olla, mutta tarvitaan suurempi muutos koko kulttuuriin. Muutos lähtee yksilöistä, mutta joukossa on voimaa. Ettei jokaisen tarvitsisi keksiä pyörää uudestaan, alan yleiset normit olisi hyvä luoda. Helpottaisi asian etenemistä/ kehittämistä. (Lomake 1.)

Rautala (2021) kertoo, että Live Nation käyttää arvojen jalkautusmenetelmänä Employee Resource Group eli ERG-ryhmiä, joiden tarkoitus on vapaaehtoisen toiminnan kautta edistää ali-edustettujen ryhmien asemaa organisaatiossa. ERG-ryhmät ovat yleisiä etenkin suurissa kansainvälisissä yrityksissä, ja esimerkiksi Yhdysvalloissa yhdellä yrityksellä saattaa olla useita eri ryhmiä erilaisia aliedustettuja ryhmiä varten. Suomen Live Nationin työntekijöiden ERG-ryhmä edustaa muun muassa naisten ja seksuaalivähemmistöjen tasa-arvoa järjestämällä keskustelutilaisuuksia ja koulutuksia henkilöstölle. (Rautala 2021.)



Kuvio 9 Kuinka usein seuraavia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan menetelmiä organisaatiossa käytetään?

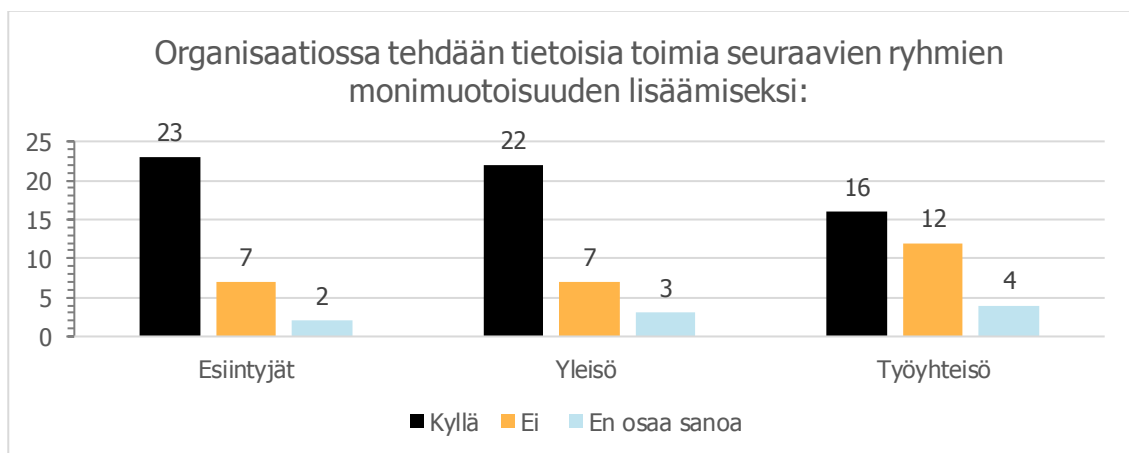
Kyselyn vastaajien organisaatioissa suosituin seurannan menetelmä on kerran vuodessa tehtävä henkilöstön kehityskeskustelu. Toiseksi suosituin menetelmä on kerran vuodessa tehtävä kysely tai palautejärjestelmä yleisölle. Suunnilleen yhtä suosittuja olivat muutaman kerran tai kerran vuodessa tehdyt henkilöstön haastattelut sekä kyselyt ja palautejärjestelmät. Henkilöstöraportit olivat vähiten käytössä – yli puolet kertoi, että niitä ei käytetä omassa organisaatiossa. Lisäksi vastaajat mainitsivat kyselyt talkoolaisille, jatkuvan vapaan keskustelun, vertaistuen ja ymmärryksen lähtemisen johtoportaan. Konkreettisina esimerkkeinä annettiin se, että lemmikit ja lapset saavat tulla työpaikalle ja se, että organisaatio tarjoaa ruokaa pitkinä päivinä.

6.4 Monimuotoisuuden edistäminen

Paasivirran (2021) yhdenvertaisuuden onnistumista voi seurata tarkkailemalla, minkälaiset ihmiset ovat kiinnostuneita yrityksen toiminnasta rekrytointien yhteydessä. Hakijajoukon homogeenisyys saattaa usein johtua siitä, että musiikkiala ei näyttäytyä turvallisena tai houkuttelevana työpaikkana kaikille, ja tietoisesta monimuotoistamisesta kautta alan houkuttelevuutta voi lisätä. (Mt.) Rautalan (2021) mukaan monimuotoisuutta käsitellään ja edistetään Suomessa eri tavalla kuin monessa muussa maassa. Esimerkiksi Live Nationilla on globaali, yhdysvaltalaisen yhteiskunnan näkökulmasta kirjoitettu monimuotoisuustavoite, joka keskittyy ei-valkoisten ihmisten kiintiöihin. Suomessa yhdysvaltalaisen emoyhtiön tavoitetta on kuitenkin vaikea edistää konkreettisesti, sillä Suomessa väestöä ei tilastoida samalla tavalla eri etnisyyksien mukaan. (Mt.)

Koska Suomi on yksi Euroopan syrjivimmistä maista, ja syrjintää kohdataan etenkin työhaun yhteydessä (Valtioneuvoston kanslia 2021b, 18), on monimuotoisuutta lisäävien käytänteiden huomioiminen rekrytoinneissa oleellista. Musiikkialan aiemmissa tutkimuksissa positiivisen syrjinnän ja anonyymien rekrytointien tueksi ehdotetaan kiintiöitä (Niemi 2018, 31–32; Palokangas 2021, 71–72). Rautalan (2021) mielestä kiintiöt eivät ole ideaali tapa, vaikkakin niiden pyrkimys on hyvä. Varis (2021) on samoilla linjoilla: ihmisten tilastoimisen tulisi olla sivuseikka, mutta samalla hän toteaa, että kiintiöiden ja positiivisen erityiskohtelun avulla saavutetaan nopeammin maailma, jossa kiintiöillä ei lopulta ole väliä. Nenonen (2021) korostaa onnistuneen arvotyön merkityksellisyyttä: Kerubiin hakevat ja sinne palkatut työntekijät edustavat jo monimuotoisuutta.

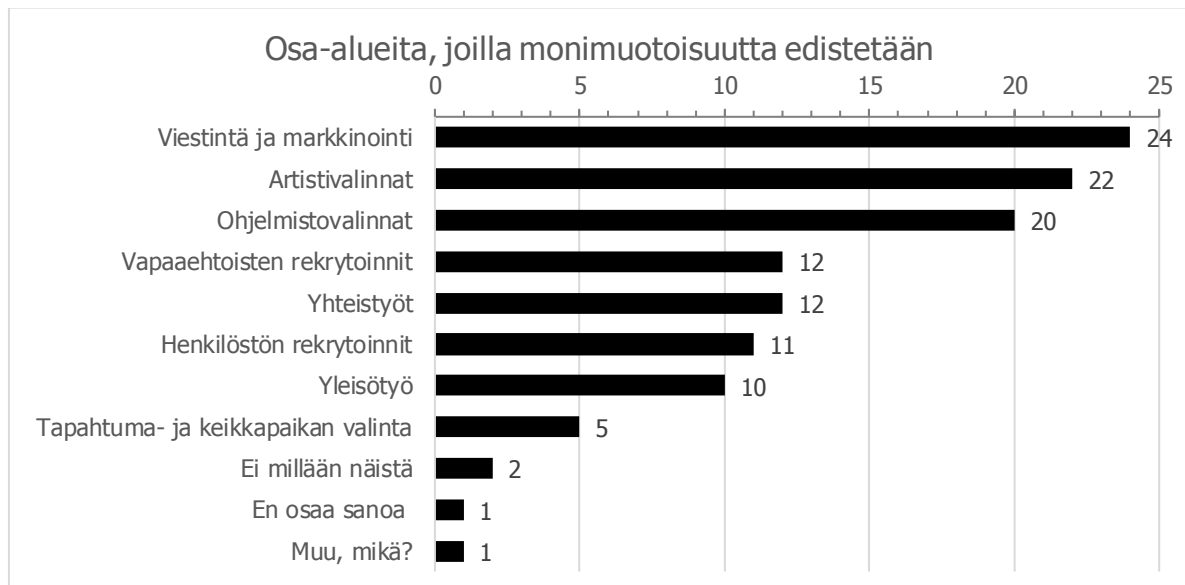
Musiikkialalla toistuu usein kommentti siitä, että sukupuolen perusteella ei pitäisi suosia ketään, koska organisaatioiden kuuluu palkata aina työtehtävän kannalta paras henkilö. Anttilan (2021) mukaan niin kauan, kun ”paras” henkilö on aina mies, ei ajatus parhaasta valinnasta voi olla todenmukainen. Huoli ylliedustettujen ihmisten syrjinnästä saattaa kummuta siitä, että positiivisen erityiskohtelun tarkoitusta ja käyttötapaa ei täysin ymmärretä. Toisaalta yksi kyselyn vastaajista korostaa monimuotoisen ohjelmiston luomisen vaikeutta miesvaltaisella alalla, sillä esimerkiksi metallimusiikin parista ei välttämättä löydy yhtä paljon tarpeeksi hyviä naisia tai muunsukupuolisia kuin miehiä.



Kuvio 10 Organisaatiossa tehdään tietoisia toimia seuraavien ryhmien monimuotoisuuden lisäämiseksi.

Suurin osa kyselyn vastaajista ilmoitti tekevänsä tietoisia toimia esiintyjien ja yleisön monimuotoisuuden lisäämiseksi. Vähiten edistetään työyhteisön monimuotoisuutta. Avovastauksissa vastaajat kertoivat, että näiden ryhmien lisäksi edistetään asiakkaina olevien taitelijoiden,

alihankkijoiden sekä yhteistyökumppaneiden monimuotoisuutta. Yksi vastaajista mainitsi, että monimuotoisuuden edistäminen riippuu budjetista.



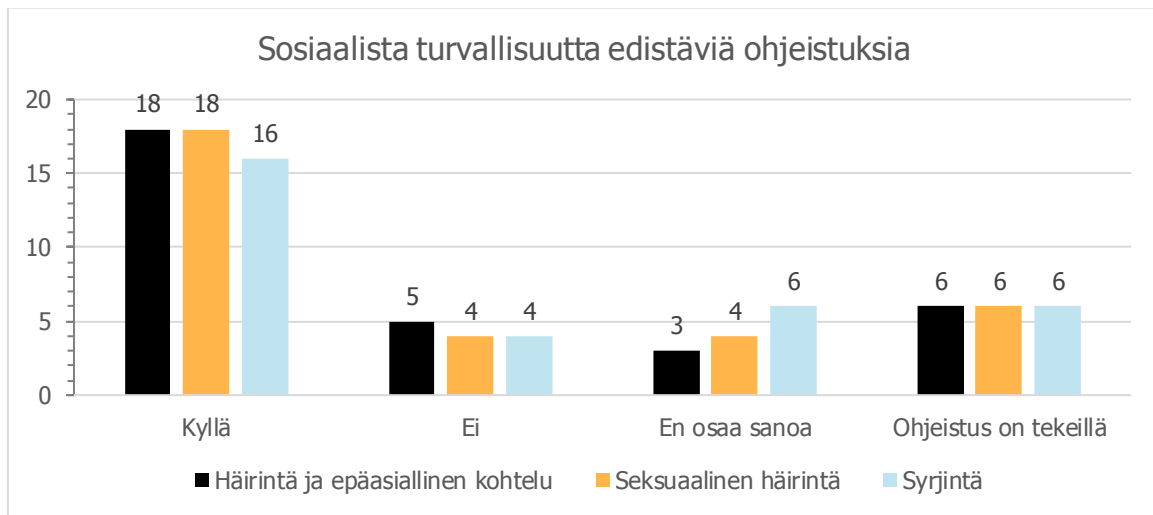
Kuvio 11 Osa-alueita, joilla pyritään edistämään monimuotoisuutta vastaajien organisaatioissa.

Suurimmalle osalle (24) kyselyn vastaajista viestintä ja markkinointi ovat osa-alueita, joilla edistetään monimuotoisuutta. Toiseksi eniten monimuotoisuutta edistetään artistivalinnoilla (22) ja kolmanneksi eniten ohjelmistovalinnoilla (20). Vähiten monimuotoisuutta edistetään tapahtuma- ja keikkapaikan valinnalla (5) sekä yleisötyöllä (10).

6.5 Sosiaalisen turvallisuuden edistäminen

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että jokaisella yksilöllä on vastuu ja oikeus puuttua häirintään ja syrjintään, mutta tapahtumajärjestäjän tehtävänä on luoda puitteet sille, että jokainen tapahtumaan osallistuva uskaltaa ja tietää kuinka toimia häirintä- ja syrjintätilanteissa. Olen-naista on tällaisten tilanteiden ennaltaehkäisy arvoviestinnällä ja yleisörajapinnassa toimivan henkilöstön, kuten järjestyksenvalvojien koulutuksilla. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Varis 2021; Rautala 2021.) Proaktiivisen puuttumisen pitäisi olla voimakkaampaa, mutta suurissa tapahtumissa saattaa olla mahdotonta nähdä kaikkea epäilyttävää toimintaa ihmismassan keskeltä (Nenonen 2021; Rautala 2021). Haastateltavien mukaan häirinnän tai syrjinnän tekijöille koituvat seuraamukset riippuvat teon vakavuudesta ja tekijän asemasta suhteessa organisaatioon. Tapahtuman asiakkaan voi helposti poistaa tapahtumapaikalta, mutta työntekijän kanssa on noudatettava lakisääteistä varoituskäytäntöä ennen irtisanomista. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Varis 2021; Rautala 2021). Mikäli tekijä on alihankkijan

työntekijä, voi Anttilan (2021) mukaan alihankkijalta pyytää, että työntekijä ei enää työskentele kyseisessä tapahtumassa.

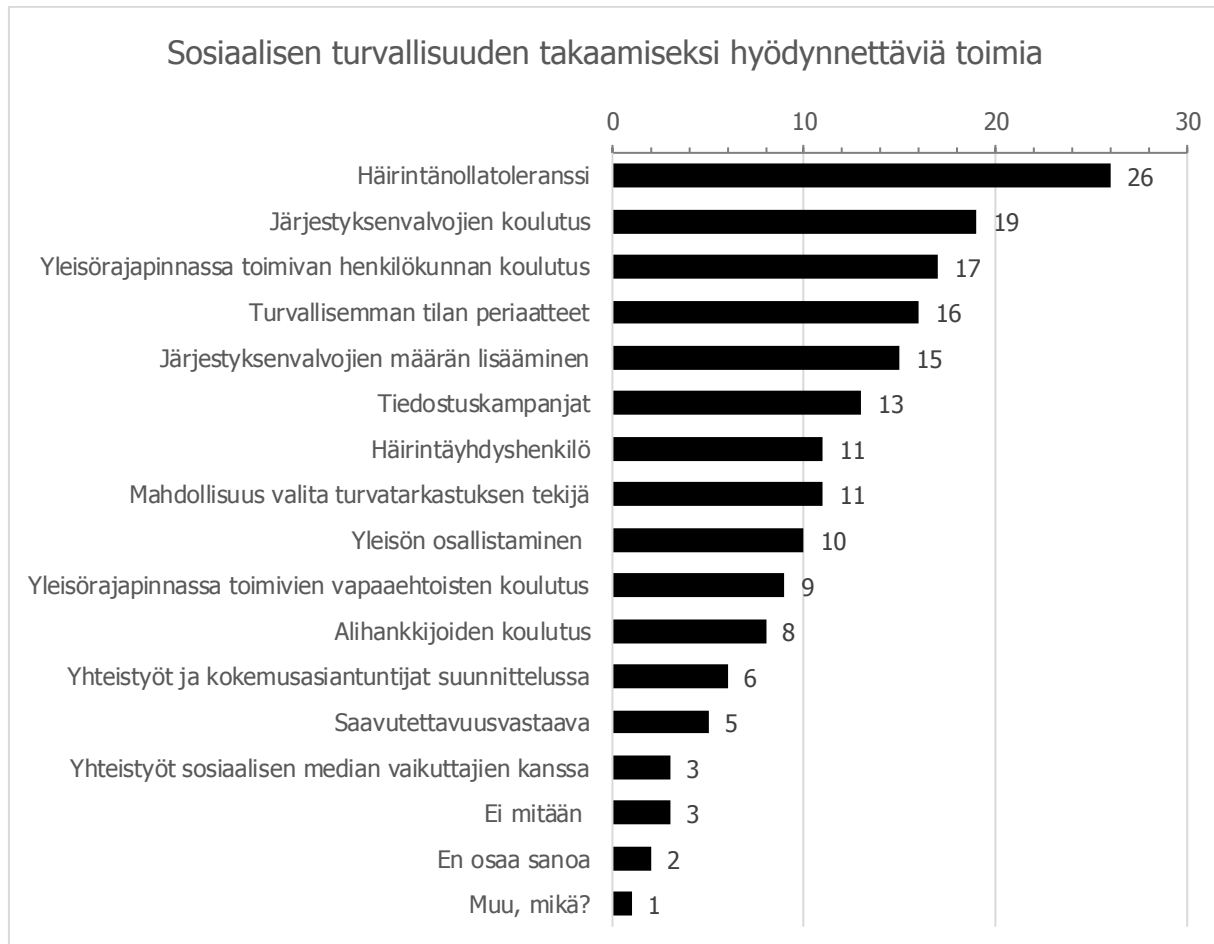


Kuvio 12 Vastaajien organisaatioissa käytössä olevia ohjeistuksia häirintään ja epäasialliseen kohteluun, seksuaaliseen häirintään tai syrjintään.

Yli puolella (18) kyselyn vastaajien organisaatioista on ohjeistuksia syrjintään sekä häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi ja tasan puolella (16) seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi. Noin viidesosan (6) organisaatioissa ohjeistukset ovat vasta tekeillä. Vastaukset ovat ristiriidassa kyselyn muiden vastausten kanssa, sillä suurin osa (26) kyselyn vastaajista ilmoitti, että organisaatiossa noudatetaan nollatoleranssia häirinnälle, mutta tästä huolimatta vain 18 vastaajan organisaatiossa on ohjeistuksia häirintätilanteiden varalle. Voikin olettaa, että joko häirinnän nollatoleranssia käytetään osan organisaatioissa vain korulauseena tai sitten nollatoleranssin tarkoitus ei ole kaikille selvä.

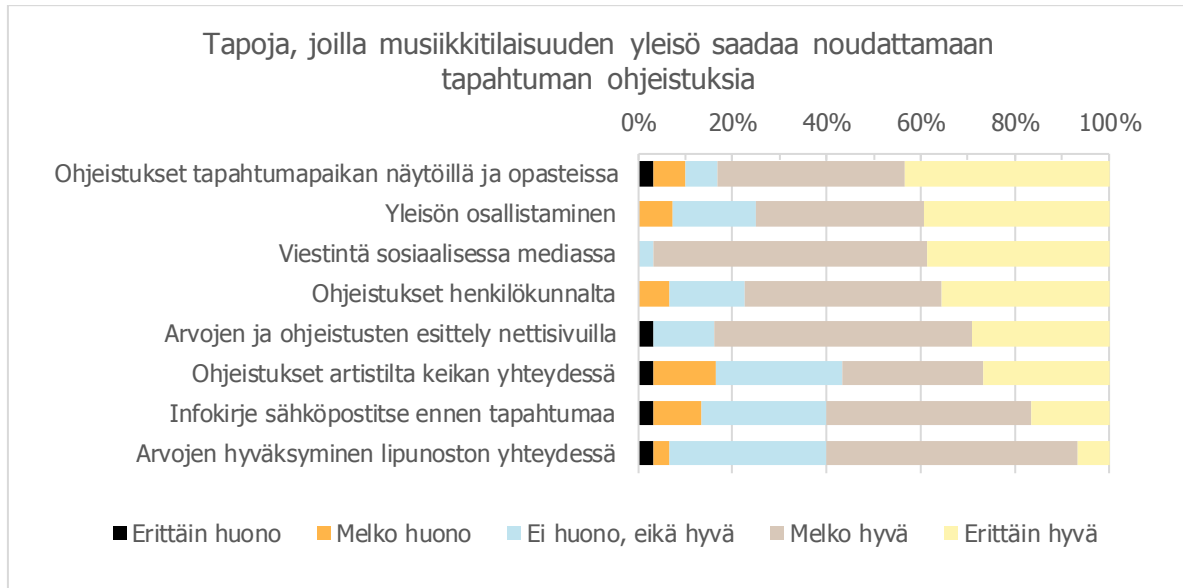
Elävän musiikin toimijoilla ei ole yhteisiä vakiintuneita tapoja tai käytänteitä sosiaalisen turvallisuuden edistämiseksi, eikä esimerkiksi Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes (2021a; 2021b) vielä tunnista sosiaalista turvallisuutta osaksi tapahtumaturvallisuutta. Kartoitin toimijakohtaisia käytänteitä kysymyksellä ”Miten yleisötilaisuuden henkilökunta (esimerkiksi järjestyksenvalvojat) ohjeistetaan toimimaan tilanteessa, jossa yleisön edustaja ilmoittaa häirinnästä, seksuaalisesta häirinnästä tai syrjinnästä?”, mutta harmillisesti kysymys oli ensimmäisen viikon piilotettuna. Huomasin virheen, kun kyselyyn oli saatu jo 16 vastausta eli puolet vastausten kokonaismäärästä. Lopulta kysymykseen vastasi kolme henkilöä, joista yksi ei ollut varma, onko ohjeistusta jaettu kirjallisena koko organisaatiolle. Loput kaksi korostivat tapahtumanaikaista toimintaa, jossa jo tapahtuman aikana alueella kiertää järjestyksenvalvojien

lisäksi terveydenhuollon ammattilaisia tai häirintäyhdyshenkilö. Sekä kyselyn vastaajien että haastateltavien mukaan tärkeää on tilanteiden tuominen järjestäjän tietoisuuteen, jotta siihen voidaan puuttua ja asia jatkokäsittellä (Anttila 2021; Nenonen 2021).



Kuvio 13 Vastaajien organisaatioissa hyödynnettäviä toimia sosiaalisen turvallisuuden takaamiseksi.

Kyselytutkimuksen perusteella suosituimpia keinoja taata yleisön sosiaalinen turvallisuus ovat häirintänohjelmatoleranssi (26), järjestyksenvalvojen (19) ja yleisörajapinnassa toimivan henkilökunnan (17) koulutus sekä turvallisemman tilan periaatteet (16). Häirintänohjelmatoleranssi ja turvallisemman tilan periaatteet ovat yleisimpiä keikkapaikoilla, kun taas häirintäyhdyshenkilö festivaaleilla. Vähiten kannatusta saivat yhteistyöt sosiaalisen median vaikuttajien ja kokemusasiantuntijoiden kanssa, saavutettavuusvastaava sekä alihankkijoiden koulutus. Kolme vastaajaa kertoi, että yleisön sosiaalisen turvallisuuden takaamiseksi ei tehdä mitään toimenpiteitä. Heistä kaksi työskentelee 2–5 henkilön ja yksi 11–20 henkilön konsertteja järjestävässä organisaatioissa. Vastaajien organisaatiot eivät ole LiveFIN ry:n jäseniä. Yksi vastaaja kertoo, että kaikkia vaihtoehtoja hyödynnetään aina, kun se on mahdollista. Tällä viitataan luultavasti käytössä oleviin resursseihin.



Kuvio 14 Vastaajien arvioita tavoista, joilla musiikkitilaisuuden yleisö saadaan noudattamaan tapahtuman ohjeistuksia.

Kyselyn vastaajien mielestä viestintä sosiaalisessa mediassa on paras tapa sitouttaa yleisö noudattamaan tapahtuman ohjeistuksia. Myös arvojen ja ohjeistusten esittely nettisivuilla, henkilökunnalta tulevat ohjeistukset sekä yleisön osallistaminen mukaan koetaan toimiviksi. Anttilan (2021) mukaan viestinnällä on iso rooli arvojen jalkauttamisessa, ja arvot on tuotava esiin ennakoon, tapahtuman aikana sekä tapahtuman jälkeen. Tärkeää on viestiminen siellä, missä yleisön tavoittaa, ja esimerkiksi arvojen esittely pelkästään nettisivuilla ei ole tehokasta (mt.). Variksen (2021) mukaan artistilta tuleva ohjeistus ennen keikkaa saattaa tuntua monesta kornilta, mutta lisää huomattavasti häirintä- tai syrjintävaarassa olevien turvallisuudentunnetta. Nenosen (2021) mukaan artisteilta tulevat ohjeistukset ovat hyviä siksi, että artisteilla on paljon vaikutusvaltaa yleisöön, mutta kyselyn vastaajien keskuudessa tapa keräsi vähiten kannatusta.

Tapahtuman arvomaailma ja vaikutelma houkuttelevat paikalle tietynlaisia ihmisiä ja luovat ilmapiirin läpi vuoden. Samalla vahva arvoviestintä karsii ryhmiä, jotka ovat täysin arvoja vastaan, ja saattaisivat käyttäytyä häiriötä aiheuttavasti. (Anttila 2021; Paasivirta 2021; Nenonen 2021.) Anttilan (2021) mukaan on tärkeää viestiä myös tapahtuneista väärinkäytöksistä, sillä ne välittävät yleisölle tietoa siitä, miten vakavasti väärinkäytöksiin suhtaudutaan. Viestinnällä lisätään yleisön turvallisuudentunnetta, mutta samalla mahdollisesti karkotetaan huonosti käyttäytyvät (mt.). Nenosen (2021) mukaan keikat saavat erilaiset ihmiset kokoontumaan yhteen, mutta arvomaailmaltaan täysin poikkeavat eivät tule Kerubiin edes pitämänsä artistin keikalle, sillä Kerubin yhdenvertaiset arvot ovat niin hyvin yleisessä tiedossa Joensuun alueella. Näinpä etukäteen tehty arvoviestintä ennaltaehkäisee ikävien tilanteiden syntymistä.

6.6 Tulevaisuuden kehitystoiminta

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että yhdenvertaisempi, tasa-arvoisempi ja monimuotoisempi tulevaisuus vaatii asenteiden, kulttuurin ja rakenteiden tietoista muuttamista. Muutos onnistuu tekemällä pitkäjänteistä työtä ja jatkamalla alkanutta keskustelua. Elävän musiikin alan toimijoiden tulee ymmärtää oma roolinsa osana keskustelua ja lopettaa epäkohtien hiljainen hyväksyminen. (Anttila 2021; Nenonen 2021; Paasivirta 2021; Rautala 2021; Varis 2021.) Kyselyn vastausten perusteella suurin haaste ja este sosiaalisen kestävyys edistämiseksi elävän musiikin alalla on aiheen tärkeyden väheksyminen. Etuoikeutetussa asemassa olevat eivät koe edistämistyötä rahanarvoisena – kun aihe ei koske itseä, ei sillä ole merkitystään:

Miesvaltaisella alalla ja erityisesti organisaatiossani sosiaalinen kestävyys nähdään valitettavasti hölynpölynä, jota ilman on pärjätty ennenkin. Kuin kuuroille korville huutaisi. (Lomake 28.)

Helpointa on puhua asioista ihmisten kanssa, jotka ovat jo tiedostavia. Tekniikan alihankkijoissa puolestaan on paljon jääriä, joiden on vaikea ymmärtää yhdenvertaisuuden käsitettä. Samoin myös joissakin artistien kokoonpanoissa on henkiloita, joiden käytös ei ole asiallista ja ilmitullessaan haittaisi artistien mainetta. (Lomake 10.)

Haastateltavat kaipaavat elävän musiikin alalle uusia toimintamalleja ja rakenteita sekä niistä viestimistä. Varis (2021) suosittelee lämmöllä yhdenvertaisuussuunnitelman luomista, sillä sen tekeminen oli sekä haastavaa että palkitsevaa. Nenosen (2021) mukaan henkinen turvallisuus tulee ottaa jatkossa turvallisuusohjeissa fyysisen turvallisuuden rinnalle, sillä asiat ovat keskenään yhtä tärkeitä. Paasivirta (2021) pohtii, voiko rakenteita ja toimintamalleja edes luoda niin, että ne palvelisivat kaikkea. Esimerkiksi levy-yhtiöiden ja Fullsteamien toimintatavat ovat erilaisia, joten on mietittävä, miten samoja asioita voisi soveltaa eri tavoin. Anttila (2021) toivoo tulevaisuudelta avoimia rekrytointejä ja positiivisen erityiskohtelun harjoittamista, sillä musiikkialan piilotyöpaikat jättävät representaation vähäiseksi. Moninaisuuden huomioiminen tulee ulottaa ohjelmistosta työyhteisöön. (Anttila 2021; Paasivirta 2021.)

Anttilan (2021) mukaan alan opiskelijoiden tapaaminen ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen on tärkeää, sillä jo se madaltaa kynnystä päästä elävän musiikin alalle. Myös Paasivirran (2021) mielestä muutos syntyy madaltamalla kynnystä uusille tekijöille sekä pohtimalla, mistä uusia tekijöitä löytyy. Tätä varten tarvitaan lasikattojen rikkomista, turvallisemman tilan luomista ja vanhanaikaisista rakenteista luopumista. Esimerkiksi Fullsteamilla naisille miellettyistä työtehtävistä, kuten muistiinpanojen kirjoittamisesta on tehty kiertävä vuoro, ja näin tasa-arvoistettu työyhteisön kulttuuria. (Mt.) Anttilan (2021) mielestä toimijoiden pitää keskittyä aktiiviseen

muutostyöhön ja tehdä enemmän yhteistyötä, sillä muutos ei synny niin, että jokainen tekee tahoillaan sitä, mihin omat resurssit, osaaminen ja asiantuntijuus riittävät. Yhdessä jokaisen pienen organisaation ei tarvitse olla asiantuntija kaikessa. (Mt.) Kyselyn vastaajat ovat samoilla linjoilla ja toivoivat musiikkialalle uusia käytänteitä arvoperehdytykseen, rekrytointeihin, kouluttamiseen ja viestimiseen. Ratkaisuja kaivataan erityisesti häirinnän ja syrjinnän lopettamiseksi sekä johtamiskulttuurin muuttamiseksi:

Toivon alan keskittyvän arvoperehdytykseen ja kouluttamiseen. Kouluttamaton keski johto on iso ongelma alallamme. (Lomake 10.)

Työ- ja johtamiskulttuurin uusiutuminen ja pitkään alalla olleiden johtohenkilöiden johtamistaitojen päivittäminen olisi paikallaan. Useimmat nuoremmat alalla ovat käyneet ammattikorkeakoulun tai vastaavan, ja heillä on odotukset tasa-arvoisemmasta ja huomioivammasta johtamistyylistä sekä avoimuudesta yrityskulttuurissa. Vanhan koulukunnan jäärät eivät kuitenkaan tätä osaa huomioida johtamisessaan, vaan menevät samalla tyylillä kuin tähänkin asti: osallistamatta työntekijöitä päätöksentekoon, kuulematta heitä muutenkaan, ajattelematta rekryprosesseja, alihankkijoiden valintaa ym. monimuotoisuuden tai tasa-arvon kannalta. (Lomake 11.)

Kysyin kyselyn vastaajilta myös, miltä sosiaalisen kestävyys edistämistyö näyttää vastaajien työpaikoilla tai yhdistyksissä. Kysymykseen vastasi 14 ihmistä, joista suurin osa kertoi, että edistämistyö on jossain määrin alkanut tai asian tärkeys vähintään tiedostetaan. Kaikki eivät ole vielä päättäneet konkreettisia työkaluja tai tapoja, joiden avulla edistämistyötä aletaan tehdä, mutta tahtotilaa löytyy. Variksen (2021) mukaan jokainen voi vähintään seurata yhteiskuntaa ympärillään, sillä keskustelu on jo käynnissä, ja sitä ei voi enää pysäyttää. Kyselyn perusteella sosiaalisen kestävyys, turvallisempien tilojen ja arvoperehdytyksen suunnitelmat ovat organisaatioiden työlistalla, mutta niiden toteutumiseksi tarvitaan vielä selvitystyötä, resursseja ja apua. Tekoina näkyvä edistämistyö näkyy jo käytössä olevina ohjelmina ja keskusteluna. Yksi vastaaja kertoi, että organisaatiossa esiintyjien monimuotoisuuden ja taustojen tarkistaminen toteutuu vain hänen henkilökohtaisen sitoutumisensa takia. Anttilan (2021) mukaan kouluttautumisen kannalta on tärkeää, että edes yksi ihminen organisaatiosta on pohtinut käytänteitä ennakkoon, mutta nämä käytänteet pitäisi tehdä kirjalliseen muotoon ja välittää koko organisaatiolle.

Kyselytutkimuksen vastaajat toivoivat LiveFIN ry:ltä koulutusta, keskustelun ylläpitämistä, häiriötilanteiden esiintuomista, tietopaketteja, selkeitä ohjeistuksia, käytänteiden jakamista ja toimijoiden tukemista muutostyössä. Anttilan (2021) mukaan LiveFIN ry:llä on mahdollisuus levittää ja koota tietoa sekä järjestää koulutuksia, sillä jo LiveFIN ry:n olemassaolo tuo asioiden

rinnalle faktaa tutkimusten ja järjestäytyneen toiminnan kautta. Koulutusten on hyvä olla mahdollisimman ytimekkäitä, jotta mahdollisimman monen alan toimijan on helppo käyttää koulutuksiin omaa työaikaansa (mt.).

7 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa sosiaalisen kestävyiden nykytilaa populaarimusiikin yleisötilaisuuksissa sekä selvittää, miten sosiaalista kestävyttä edistetään tällä hetkellä, ja mitä pitää tehdä, jotta tulevaisuudessa elävän musiikin ala toimii sosiaalisesti kestävämmän. Konkreettisten käytänteiden ja toimintatapojen paljous yllätti minut positiivisesti. Tutkimuksen kaikista oleellisista havainnoista koskee kuitenkin abstraktin arvotyöskentelyn tarvetta, ja tässä osiossa esittämäni kehittämissuhteet onkin tarkoitettu tukemaan arvoihin pohjautuvaa työtä. Kerron ensin työn tuloksista, ja sen jälkeen yhdistelen tietoperustan ja aineiston pohjalta saatua tietoa ja hyviä käytänteitä kehittämissuhteiksi, joita elävän musiikin ala voi soveltaa toimialalle ja populaarimusiikin tapahtumiin sekä LiveFIN ry:n toimintaan.

7.1 Tulokset

Aineiston perusteella seuraavat askeleet sosiaalisen kestävyiden edistämiseksi ovat:

- arvotyöskentely asenteiden, kulttuurin ja rakenteiden muuttamiseksi
- tiedon ja osaamisen lisääminen koulutuksella
- jo olemassa olevien käytänteiden ja tiedon jakaminen kaikkien tietoisuuteen
- uusien käytänteiden luominen yhdessä kaikkien elävän musiikin toimijoiden kanssa
- sosiaalisen turvallisuuden lisääminen musiikkitapahtumissa ja työpaikoilla.

Sosiaalisen kestävyiden toteutuminen vaatii kulttuurin muutosta yhteiskunnan tasolla, sillä ei ole sosiaalisesti kestävä musiikkiala ilman sosiaalisesti kestävä Suomea tai sosiaalisesti kestävä maailmaa. Sosiaalisesti kestävä kehitys on aiheena valtavan suuri. Se koskee jokaista maailman maata ja jokaisista yksilöä. Sen ongelmakohdat ovat niin syvällä yhteiskunnan rakenteissa, että musiikkiala yksinään ei voi niitä muuttaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että elävän musiikin tekijät ja kokijat voisivat olla tekemättä mitään. Jotta yhteiskunnan tulevaisuus on kestävä, vaatii se jokaisen yksilön halua muuttaa maailmaa. Koska eriarvoisuus, syrjintä ja häirintä ovat kaikki rakenteellisia ja koko yhteiskuntaa koskevia asioita, ei niitä voi ratkaista koko elävän musiikkialan yhteisillä konkreettisilla käytänteillä. Musiikkialan ongelmat eivät poistu sillä, että jokainen organisaatio allekirjoittaa erilaisia teesejä tai kopioi samat turvallisuuden tilan periaatteet omille nettisivuilleen, mikäli itse ongelmia ei ymmärretä ja tunnisteta yksilötasolla. Säännöt ja lait ohjaavat ja helpottavat yhdenvertaista toimintaa, mutta

loppupeleissä niiden lisäksi tarvitaan moraalia ja halua toimia vastuullisesti. Vain ihmiset voivat omalla toiminnallaan luoda turvallisen ja yhdenvertaisen maailman kaikille.

Ekologisen kestävyys edistämistyö on luonut hyvän perustan sosiaalisen kestävyys kehittämiselle. Elävän musiikin alan on mahdollista johtaa sosiaalisen kestävyys edistämistä koko musiikkialalla ja yhteiskunnassa, mutta myös kysynnällä on merkitystä: elävän musiikin toimijoiden on pakko muuttaa toimintaansa, mikäli se haluaa tavoittaa yleisön, jolle kestävyys on tärkeää. Sosiaalisen kestävyys edistäminen onnistuu arvotyöskentelyllä ja jalkauttamalla valitut arvot organisaation arjen strategiaan. Yksilöiden ja etenkin valta-asemaa pitävien yksilöiden moraalit ja oikeudenmukaisuus määrittelevät pitkälti sitä, miten paljon muutostyötä alalla tehdään tai tullaan tulevaisuudessa tekemään. Mikäli organisaation johto ei ole kiinnostunut edistämistyöstä, saattaa edistämistyö jäädä yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisen kiinnostuksen ja resurssien varaan. Populaarimusiikin yleisötilaisuudet ovat useimmiten kaupallista toimintaa, ja niiden tarkoituksena on tuottaa voittoa mukana oleville toimijoille. Tässä mielessä elävän musiikin ala on kuin mikä tahansa muu kaupallinen toimiala. Eron tekee se, että populaarimusiikin tapahtumat ovat sidoksissa ympäröivän yhteiskunnan tilaan ja ilmiöihin ihmisten ympärillä niin vahvasti, että elävän musiikin ala ei voi vetäytyä keskusteluista tavalla, jolla moni muu ala voi. Musiikkitapahtumat ovat ihmisten kokoontumispaikkoja, ja etenkin musiikkialan suurilla toimijoilla ja massatapahtumilla on mahdollisuus näyttää esimerkkiä niin hyvässä kuin pahassa.

Elävän musiikin alan toimijoilla on halua oppia lisää. Valmiutta kulttuurin muuttamiseksi löytyy, mutta samanaikaisesti havaittavissa on epätietoisuutta siitä, mitä sosiaalinen kestävyys on ja miten sitä edistetään. Alan toimijat kaipaavat selkeitä ohjeistuksia ja koulutuksia, jotta voivat onnistua työssään entistä paremmin. Juuri nyt akuutein tarve on häirintään, seksuaaliseen häirintään ja syrjintään liittyville ohjeistuksille ja käytänteille. Koulutukset halutaan suunnata etenkin yleisörajapinnassa toimiviin työntekijöihin, kuten järjestyksenvalvojiin, sillä he pitävät huolta yleisöturvallisuudesta, ja ovat ikävissä tilanteissa usein ensimmäisinä paikalla. Lisäksi henkilökunnalta tulevia ohjeistuksia pidetään vaikuttavina, ja tämän takia on tärkeää, että kaikki työntekijät osaavat ohjata osallistujia tai puuttua tilanteisiin oikealla tavalla. Elävän musiikin ammattilaiset painottavat yksilön vastuuta, ja yleisön osallistujat voivat itse vaikuttaa huomattavasti tapahtuman ilmapiiriin tuomitsemalla epäasiallisen käytöksen ja toimimalla yhteisönä yhdenvertaisesti. Ohjeistuksista kannattaa viestiä siellä, missä yleisön parhaiten

tavoittaa: sosiaalisessa mediassa ja tapahtumapaikalla. Konkreettisia keinoja ovat arvojulkaisut ja ohjeistusten näyttäminen tapahtumapaikan näytöillä ja opasteissa.

On selvää, että sosiaalisen kestävyys edistäminen lähtee niistä ihmisistä ja toimijoista, joille yhdenvertaiset arvot ovat jo valmiiksi tärkeitä. Ne organisaatiot, joilla resursseja on riittävästi, voivat tehdä edistämistyötä myös puhtaasti kaupallisessa mielessä. Muut seuraavat perässä vasta sitten, kun yhteiskunnallinen tai alan sisäinen painostus kasvaa tarpeeksi suureksi. Tämän takia sosiaalisen kestävyys kehittämissä ensisijaista on keskustelun jatkaminen ja ylläpitäminen siitäkin huolimatta, että aiheesta puhuminen on alkanut tuntua saman toistamiselta. Lisäksi on tärkeää tarjota kouluttautumismahdollisuuksia niille, joita kehitystyö kiinnostaa, mutta jotka eivät rajallisten resurssiensa takia pysty toimimaan yhtä nopeasti kuin haluaisivat. Elävän musiikin alan toimijat tarvitsevat lisää tietoa sosiaalisesta kestävydestä ja sen edistämisestä. Tiedonpuute vaikuttaa siihen, miten asioista puhutaan, tai miksi niistä ei puhuta.

Representaation merkitystä pidetään erittäin tärkeänä, sillä se vaikuttaa mielikuviin siitä, keitä elävän musiikin tapahtumissa voi työskennellä, esiintyä tai osallistua. Homogeeninen työyhteisö tai musiikkitapahtuma voi näyttäytyä turvattomana, ja sen takia niistä ei välttämättä edes osata kiinnostua. Monimuotoisuuden edistäminen lähtee alan houkuttelevuuden lisäämisestä. Tämä tarkoittaa monimuotoisemman kuvan välittämistä osallistuvalle yleisölle, uravalintaa tekeville opiskelijoille sekä potentiaalisille työnhakijoille. Olennaista on pohtia, mistä alan uudet tekijät löytyvät. Rekrytoinneissa monimuotoisuutta edistetään anonyymeilla ja julkisilla työnhauilla sekä useammalla kielellä kirjoitetuilla työpaikkailmoituksilla. Monimuotoisuuden edistämiseksi tehtävä positiivinen erityiskohtelu ja kiintiöt aiheuttavat joissain musiikkialan toimijoissa hieman vastustusta, mikä saattaa johtua siitä, että näiden toimintaperiaatetta tai tärkeyttä ei täysin ymmärretä. Homogeenista työyhteisöä tai esiintyjälistaa puolustetaan sillä, että tarpeeksi tasokkaita vaihtoehtoja 50/50-lupauksen saavuttamiseksi ei ole. Tämä pitää osittain paikkaansa, sillä esimerkiksi metallimusiikki on genrenä miesvaltainen, ja voi olla hyvin vaikeaa muodostaa vaikuttavaa ohjelmistoa, jossa puolet esiintyjistä on muita kuin miehiä. Toisaalta miesvaltaisuus on vain selitys, jonka taakse piiloudutaan. Vastuulliset toimijat pohtivat ongelman juurisyytä, ja ymmärtävät, kuinka voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, että tulevaisuudessa alalla toimii monimuotoisempi joukko taitavia ihmisiä.

Samalla, kun tietoa kaivataan lisää, kaivataan myös tekoja tiedon tueksi. Keskustelua pidetään tärkeänä, mutta aiheiden käsittely ei alan toimijoiden mielestä saa jäädä pelkän puheen tai suunnitelmien tasolle. Vaikka sosiaalinen paine on hyvä vauhdittaja edistämistyöhön, nostaa se

samalla kulissee, joiden takana sosiaalisen kestävyuden edistäminen on välitettyä kuvaa heikompa. Esimerkiksi sosiaalisen median julkaisujen ja teesien allekirjoittamisen tasolle jäävä toiminta tulkitaan alan vastuullisten toimijoiden silmissä esittämiseksi ja oman brändin kiillottamiseksi. Tulevaisuudessa käsittelyn on mentävä pintaa syvemmälle ja ulottauduttava musiikkitahtumien järjestäjistä kaikkiin sidosryhmiin: työyhteisöön, yleisöön, yhteistyökumppaneihin, alihankkijoihin ja esiintyjiin. Tieto ja suunnitelmat jalkautetaan osaksi organisaatioiden arkea ennakoivalla työllä, sekä tuomalla tekoja näkyviin. LiveFIN ry:ltä odotetaan tukea ja toimia, joilla elävän musiikin alan toimintaa kehitetään. Kyselyn perusteella yhdistykseen kuuluminen takaa vakaamman pohjan sosiaalisen kestävyuden edistämiseksi.

7.2 Kehittämisehdotuksia elävän musiikin alalle

Tulosten perusteella muodostin seitsemän kehittämissuositusta elävän musiikin alan toimijoille.

1) Aloitetaan henkilökohtainen arvotyöskentely ja tunnustetaan omat etuoikeudet.

Asenteiden, kulttuurin ja rakenteiden muutos lähtee yksilöistä. Elävän musiikin alan organisaatiot voivat luoda yhdenvertaisuutta edistäviä ympäristöjä, mutta kehittämissuositus ei saa jäädä pelkästään aiheesta kiinnostuneiden ihmisten vastuulle. Suositteen, että jokainen elävän musiikin alan ammattilainen aloittaa arvotyön pohtimalla omaa asemaansa yhteiskunnassa, musiikkialalla ja työyhteisöissä. Tarkastelemalla tasa-arvon ja vallan toteutumista omalla kohdalla luo pohjan muiden, mahdollisesti epäoikeudenmukaisemmassa asemassa olevien ihmisten ymmärtämiselle. Samalla työtä on helppo jatkaa toimialan tasolla. Rohkaisen elävän musiikin toimijoita kannustamaan yhteisönsä ihmisiä, kuten työkavereita, esihenkilöitä ja yhteistyökumppaneita, tekemään henkilökohtaista arvotyötä, sillä mikäli yksilön arvot eivät kohtaa organisaation arvoja yksityiselämässä, on niitä hankala edistää organisaatiotasollakaan.

2) Aloitetaan toimijakohtainen arvotyöskentely ja tunnustetaan kehittämistarpeet.

Organisaation arvotyöskentely aloitetaan tarkastelemalla organisaation toimintaa. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei riitä asiallinen käytös, vaan se vaatii aina myös tietoisia tekoja ja ymmärtämisen lisäämistä. Selvitystyön tueksi voi kerätä asiakaspalautteita, henkilöstökyselyjä ja muita toimintaan sopivia tutkimuksia. Pidän tärkeänä etenkin työyhteisön asenteiden selvittämistä, sillä väheksyvät asenteet vaikuttavat huomattavasti arvotyöskentelyn tehokkuuteen. Jatkosuunnitelmien ja -toimenpiteiden tekemiseen siirrytään vasta sitten, kun mahdolliset epäkohdat ja kehittämistarpeet ovat selvillä. Toimenpiteet voivat tarpeista riippuen olla esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen, rekrytointiprosessin yhdenvertaistaminen,

yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestäminen ja lopulta muistilistojen luominen työn tueksi. Tärkeää on työskentely yhdessä koko organisaation kanssa, toimintatapojen jalkauttaminen arjen toimintaan ja myöhemmin toimenpiteiden onnistumisen seuraaminen kyselyiden ja tutkimusten kautta.

3) Kehitetään toimintaa kouluttautumalla.

Koulutukset kasvattavat organisaation osaamista, kehittävät työntekijöiden ammattitaitoa ja auttavat työntekijöitä onnistumaan tehtävissään. Musiikkitapahtumien järjestäjät voivat halutessaan jakaa opittua tietoa yleisölle ja muille sidosryhmille, ja näin kehittää hiljalleen koko yhteiskuntaa. Ehdotan sekä sisäisten että organisaatorajat ylittävien yhteisten koulutusten järjestämistä. Koulutusten tulee keskittyä havaittuihin kehittämistarpeisiin ja suhteuttaa senhetkiseen tieto- ja osaamistasoon: mikäli selvityksissä havaitaan aiheen väheksymistä tai sen tärkeyttä ei tunnisteta, on hyödyllistä aloittaa perusteista. Kouluttautuminen on tärkeää varsinkin valta-asemassa oleville, sillä he vaikuttavat jo auktoriteettinsa puolesta siihen, miten muu työyhteisö tai mahdollisesti koko musiikkiala toimii. Koska moni alan toimijoista on päätenyt johtotehtäviin ilman siihen valmistavaa koulutusta, ehdotan esihenkilötyön ja johtamisen koulutuksia kaikille johtotasolla työskenteleville. Näin parannetaan johtajien valmiuksia puuttua epäkohtiin sekä tukea vastuullista työskentelyä ja henkilöstön hyvinvointia.

4) Tunnistetaan representaation merkitys ja lisätään alan monimuotoisuutta tietoisesti.

Representaation huomioiminen on elinehto elävän musiikin alalle. Monimuotoisuuden näkyminen musiikkitapahtuman yleisössä, esiintyjissä, työntekijöissä, johtoryhmässä ja viestinnässä vaikuttaa ensinnäkin siihen, keitä musiikkitapahtumaan osallistuu, mutta myös siihen, keitä yritykseen hakee töihin, ja mihin tehtäviin. Mikäli musiikkitapahtuman osallistujien ja tekijöiden tai rekrytoinneissa hakevien ihmisten joukko on homogeeninen, on syytä tarkastella ja arvioida organisaation representaatiota. Kannustan organisaatioita pohtimaan, miltä organisaation viestintäkuvasto näyttää, ja tutkimaan, onko työyhteisössä sukupuolittuneita rooleja. Ehdotan monenlaisten ihmisten näyttämistä kuva- ja videojulkaisuissa, sekä työtehtävien jakamista tasavertaisesti. Työyhteisöjen ja esiintyjien monimuotoisuuden lisäämiseksi ehdotan sukupuolten 50/50-kiintiötä aina, kun se on perusteltua ja mahdollista toteuttaa. Niissä ympäristöissä, joissa kiintiöitä on hankala viedä käytäntöön, ehdotan asteittaisia kiintiöitä: mikäli kuluvana vuonna keikkapaikan esiintyjistä 10 prosenttia on ollut naisia ja muita sukupuolia, voi seuraavan vuoden tavoitteeksi ottaa 20 prosenttia. Tällaisissa ympäristöissä on äärimmäisen tärkeää painottaa

aliedustettujen ryhmien näkymistä, jotta tulevaisuudessa yhtä hyviä tekijöitä löytyy kaikista ryhmistä.

5) Aloitetaan uusien tekijöiden palkkaaminen omien verkostojen ulkopuolelta.

Monimuotoisessa työyhteisössä ihmisten erilaisuus valjastetaan hyötykäyttöön, sillä erilaisuus on parhaimmillaan koko organisaation toimintaa kehittävä voimavara. Ehdotan anonymien työnhakujen käyttämistä ja ilmoitusten kirjoittamista useammalla eri kielellä, mikäli työtehtävä ei vaadi suomen kielen taitoa. Suosittelen hyväveliverkostoista luopumista ja piilotyöpaikkojen välttämistä. Mikäli anonymin rekrytoinnin toteuttaminen ei ole mahdollista, ehdotan työ- ja harjoitteluhakujen toteuttamista vähintään julkisena työnhakuna, ja verkostojen hyödyntämistä työpaikkailmoitusten jakamiseen laajalle. Jos yhdenvertaisuusselvityksen aikana oma organisaatio todetaan homogeeniseksi, suosittelen tutustumista positiiviseen erityiskohteluun.

6) Lisätään turvallisuutta arvoviestinnällä.

Onnistunut arvoviestintä kertoo selkeästi, mikä on hyväksyttyä ja mikä ei. Jokaiselle musiikki-tapahtumaan osallistuvalla ihmiselle tulee kertoa, minkälaista käytöstä häneltä odotetaan ja minkälaista käytöstä ei tarvitse sietää. Tämä koskee kaikkia sidosryhmiä yleisöstä esiintyjiin. Ehdotan ensisijaisiksi toimenpiteiksi turvallisemman tilan koulutuksia, eettisten ohjeistusten liittämistä sopimuksiin ja lippukauppaan, arvojulkaisuja sosiaalisessa mediassa, ohjeistusten viestimistä tapahtuman näytöillä sekä arvojen lisäämistä nettisivuille. Tieto arvoista ja toimintatavoista lisää kaikkien turvallisuudentunnetta. Ehdotan anonymien palautekanavien käyttöönottamista toimijoiden nettisivuilla, jotta kynnys ilmoituksille madaltuu. Kannustan musiikkitapahtumien järjestäjiä ja muita elävän musiikin toimijoita tuomaan myös väärinkäytökset julkisuuteen, ja kertomaan, miten niihin on puututtu. Tällä tavalla voidaan todistaa, että seuraamuksia on ja niihin suhtaudutaan vakavasti, mikä lisää turvallisuudentunnetta entisestään.

7) Tehdään yhteistyötä ja hyödynnetään alan vahvuuksia

Elävän musiikin alan vahvuudet takaavat hyvän pohjan sosiaalisen kestävyys edistämistyölle. Koronapandemian seurauksena asiakaskäyttäytymisen tulevaisuus näyttää toistaiseksi epävarmalta, ja onkin koko alan etu, jos musiikkitapahtumat aletaan mieltää mahdollisimman nopeasti sekä sosiaalisesti että fyysisesti turvallisina paikkoina. Kannustan elävän musiikin alan toimijoita yhdistämään resurssinsa aiempaa vahvemmin, sillä niin sosiaalisesti kestävä kehitys tapahtuu nopeammin ja vaikuttavammin. Ehdotan yhteisten koulutusten ja työpajojen lisäksi yhteisiä keskustelufoorumia, tapaamisia ja avointa vuoropuhelua toimivista käytänteistä, sillä yhteisen hyvän vuoksi tehtävät edistämistoimet eivät ole liikesalaisuuksia. Elävän musiikin

alan toimijat voivatkin ottaa seuraavan kysymyksen osaksi neuvottelupöytiä ja kahvitaukokeskusteluita: Mitä teillä tehdään sosiaalisen kestävyiden edistämiseksi?

7.3 Kehittämisehdotuksia LiveFIN ry:lle

Tulosten perusteella muodostin LiveFIN ry:lle seitsemän kehittämisehdotusta, joiden avulla yhdistys voi edistää ja helpottaa koko elävän musiikin toimialan sekä yhdistyksen oman sosiaalisen kestävyiden kehittämistyötä.

1) Sosiaalisen kestävyiden asiantuntijoiden ja kouluttajien kartoitus.

Elävän musiikin alalla kaivataan kipeästi koulutusta sosiaalisen kestävyiden teemoihin liittyen. Ehdotan, että LiveFIN ry aloittaa sosiaalisen kestävyiden kehitystyön kartoittamalla aiheeseen perehtyneitä asiantuntijoita ja kouluttajia, ja muodostaa näistä julkisen listan, jonka perusteella elävän musiikin toimijat saavat tietoonsa kuhunkin koulutustarpeeseen sopivia asiantuntijoita.

2) Elävän musiikin alan toimijoiden kouluttaminen.

Ehdotan, että LiveFIN ry suunnittelee sosiaalisen kestävyiden koulutuksia yhteistyössä aiheen asiantuntijoiden ja musiikkialan muiden toimijoiden kanssa. Koulutuksia voi olla useampi, ja niistä voi muodostaa teemoittain koulutussarjoja, mutta tärkeää on yksittäisten koulutuskertojen ytimekkyys ja selkeä raja, jotta alan toimijat voivat suunnata resurssinsa itselleen oleellisiin koulutuksiin. Eri toimintaympäristöissä toimivat eri käytänteet, joten suosittelen koulutusten kohdistamista toimintaympäristöihin, kuten festivaalit, keikkapaikat ja ohjelmistotoimistot. Ensimmäiset koulutusaiheet voivat olla: sosiaalinen turvallisuus osana tapahtumaturvallisuutta, yhdenvertaisuussuunnittelu elävän musiikin alalla ja yhdenvertaisen rekrytoinnin toteuttaminen. Ehdotan elävän musiikin alan sosiaalisen kestävyiden käsikirjan tai tietopaketin laatimista koulutusten tueksi, jotta organisaatiot voivat kehittää toimintaa itsenäisesti.

3) Hyvien käytänteiden luominen ja jakaminen.

Elävän musiikin alalla on paljon hyviä käytänteitä, joilla edistetään sosiaalista kestävyttä. LiveFIN ry:n tulee jatkaa näiden käytänteiden keräämistä alan toimijoilta, valvoa käytänteiden jalkauttamista alan toimintaan sekä luoda uusia käytänteitä lisää. Tällä hetkellä tarvetta on selkeille ohjeistuksille, muistilistoille ja valmiille lauseille, jotka helpottavat työnteekijöiden ja esihenkilöiden toimintaa. Kiireellisintä on luoda yhteinen toimintamalli häirintä- ja syrjintätilanteita varten, ja ehdotan, että LiveFIN ry järjestää tätä varten jäsenten keskeisen työpajan.

Lisäksi suosittelen, että LiveFIN ry luo elävän musiikin alan yhdenvertaisen viestinnän ja kielenkäytön ohjeistuksen, joka sisältää vastineita sukupuolittuneille tehtävänimikkeille ja muulle eriarvoistavalle kielenkäytölle. Tärkeää on koota käytänteet sellaiseen muotoon, että ne ovat helposti ja nopeasti kaikkien saatavilla, esimerkiksi yhdistyksen omilla nettisivuilla omalla välilehdellään. Lisäksi ehdotan The Diversity Roadmapin kääntämistä suomeksi ja ruotsiksi, tai vastaavan työkalun luomista suomalaisen elävän musiikin alan näkökulmasta.

4) Keskustelun ylläpitäminen.

LiveFIN ry voi asemansa puolesta pitää huolta siitä, että sosiaalisen kestävyysaiheet eivät enää unohdu keskusteluissa, vaikka mediahuomio aiheiden ympärillä jäisikin vähemmälle. Tämä tarkoittaa vahvaa julkiseen ja sisäiseen keskusteluun osallistumista ja kannustamista, keskustelunavauksia sekä keskustelulle turvallisten tilojen luomista. Konkreettisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi koko elävän musiikin alan yhteisen yhdenvertaisuusfoorumin luominen, arvojulkaisujen tekeminen ja säännöllisten keskustelutilaisuuksien järjestäminen.

5) Arvoviestintä ja esimerkin näyttäminen.

Musiikkialan epäkohtia on tuotu onnistuneesti julki sosiaalisessa mediassa, ja arvojulkaisuilla sosiaalista kestävyttä voi edistää tulevaisuudessakin. Ehdotan alan toimijoiden sitouttamista edistämistyöhön kampanjalla, jossa pyydetään alan toimijoita kertomaan, millä konkreettisilla tavoilla oman organisaation toimintaa kehitetään. Jatkossa LiveFIN ry:n kannattaa nostaa omia arvojaan aiempaa vahvemmin esiin ja näyttää omalla esimerkillään, miten epäkohtiin puututaan tilanteissa, joissa jäsenorganisaatio tai sen edustaja toimii vastuuttomasti. Ehdotan sosiaalisen kestävyysaiheen edistämiseen sitouttavan arvoliitteen lisäämistä jäsensopimuksiin.

6) Tutkimuksen jatkaminen ja seuranta.

Sosiaalisen kestävyysaiheen tutkimusta elävän musiikin alalla on jatkettava. Ehdotan sosiaalisen kestävyysaiheen kysymysten ottamista vahvemaksi osaksi LiveFIN ry:n toimialatutkimuksia ja -barometreja. Alan työntekijöiden sukupuolten lisäksi on hyvä tilastoida myös näiden jakautumista eri rooleihin, jotta saadaan parempi kuva vallan jakautumisesta. Tulevaisuudessa alan tunnuslukuja sekä käytänteiden yleistymistä ja toimivuutta voi kartoittaa tämän opinnäytetyön kyselyrunгон mukaisilla kysymyksillä. Seurannan tukena voi käyttää määrällisiä mittareita, kuten esiintyjien ja työyhteisön sukupuolijakauma, mutta painoarvo tulee pitää kokemusten ja

mielipiteiden keräämisessä, sillä sosiaalinen kestävyys itsessään ei ole konkreettinen asia. Ehdotan anonyymien palautekanavan lisäämistä yhdistyksen nettisivuille, jotta myös alan pienillä tekijöillä ja freelancereilla on paikka, jossa tuoda esiin ikävät tilanteet ja alan ongelmakohdat.

7) Alan kehittäminen yhdessä kaikkien musiikkialan toimijoiden kanssa.

Musiikkialalla tehdyt tutkimukset osoittavat, että alan toimijoilla on vahva halu kehittää alaa kestävämpään suuntaan. Ehdotan LiveFIN ry:n resurssien yhdistämistä muiden toimijoiden kanssa, jotta sosiaalisen kestävyuden edistämistyöhön saadaan enemmän volyymia. Samalla yhdistys lisää verkostotoimintansa vaikuttavuutta. Kannustan yhdistystä kartoittamaan, mitä muut elävän musiikin yritykset ja yhdistykset tekevät omilla tahoillaan, jotta samaa työtä ei tehdä turhaan kahdesti. Kokoamalla alan toimijat yhteen LiveFIN ry luo tilaisuuden keskusteluille, toimintatapojen kehittämiseksi sekä tiedon ja mielipiteiden jakamiselle.

8 POHDINTAA

Tiukasta rajauksesta huolimatta opinnäytetyön näkökulma laajeni työn edetessä, sillä sosiaalista kestävyyttä ei voi täysin irrottaa kestävä kehityksen kokonaisuudesta. Pelkästään sosiaalinen kestävyys itsessään kattaa monia laajoja teemoja, kuten yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, monimuotoisuuden ja saavutettavuuden edistäminen sekä syrjinnän, häirinnän ja muun eriarvoistavan kohtelun vähentäminen. Toisaalta tämä työ onnistuu kokoamaan nämä alateemat yhteen sosiaalisen kestävyiden käsitteen alle – ihmisten hyvinvointiin vaikuttavia kehittämiskohteita on paljon, ja tulevaisuuden kehittämistyön tehokkuus onnistuu edistämällä näitä kaikkia alateemoja samanaikaisesti. Elävän musiikin kentällä raja- ja populaarimusiikkiin oli ehkä turhankin tiukka, sillä käsitteenä populaarimusiikki on epämääräinen ja genrerajat häilyviä: sama tapahtumajärjestäjä voi järjestää sekä populaari- että taidemusiikin tapahtumia ja rockiin painottuvalla klubilla voi joskus esiintyä myös jazzyhtye. Alan tutkimukset edustavat yleisesti elävän musiikin yksityissektoria, jonka alaisuudessa populaarimusiikin toimintakin useimmiten tapahtuu. Koen, että toimialan rakenteen puolesta myös raja- ja alan yksityissektoriin olisi ollut riittävän toimiva.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää elävän musiikin alan sosiaalisen kestävyiden nykytilaa ja käytänteitä, joilla sosiaalista kestävyttä edistetään tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Aivan koko elävän musiikin tilannekuvana tutkimusta ei voi pitää, mutta se tuo esiin näkemyksiä ja tietoa, jotka antavat suuntaa alan toiminnasta. Alalla toimivien käytänteiden kartoittamista koskevat tavoitteet voi katsoa saavutetuiksi, mutta uskon, että käytänteitä ja tietoutta on elävän musiikin alalla enemmänkin. Tällä hetkellä ammattilaisilla ei vain ole vakiintunutta tapaa, paikkaa tai tilaisuuksia, joissa jakaa näitä toisilleen. Elävän musiikin ala tarvitsee aktiivista vuoropuhelua eri toimijoiden kesken, jotta hyvät käytänteet saadaan kierto- ja osaksi arjen toimintaa, ja toinen toisiaan kouluttamalla alan toimijat voivat kehittyä ja samalla johdattaa keskustelua muutokseen ja tekoihin. Tässä mielessä esittämäni kehittämis- ja ehdotukset ovat ajankohtaisia ja relevantteja.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on huomioitava, että olen nuori nainen, ja minulla on omakohtaista kokemusta siitä, miten naiseus ja nuoruus hankaloittavat työskentelyä tai ylipäänsä elämää. Vähätellyksi, häirityksi ja ahdistelluksi tuleminen kokemukset vaikuttavat väijäämättä siihen, miten tarkastelen sosiaalista kestävyttä. Toisaalta kuulun itsekin taustani ja etnisyyteni puolesta etuoikeutettuun ryhmään, jonka tulee erityisesti kiinnittää huomiota siihen,

miten omaa valta-asemaansa voi käyttää sosiaalisen kestävyysedistämiseen. Sama koskee haastateltaviani, jotka ovat kaikki kovasti kaltaisiani. Olisi kuitenkin äärimmäisen tärkeää, että myös aliedustetummissa asemassa olevat pääsisivät nykytilannetta vahvemmin mukaan keskusteluun, jotta kaikki saisivat äänensä kuuluviin ja kokemuksensa esille. Aineiston kokonaiskuvassa haastateltavien ja kyselyn vastaajien joukko on varsin heterogeeninen, sillä vastaajat edustavat erilaisia elävän musiikin toimintaympäristöjä, kokemuksia ja rooleja, mutta alan työntekijöiden määrään verrattuna kyselyn vastaajien määrä jää kuitenkin melko pieneksi. Toisaalta suurin osa vastaajista toimii johtavalla tasolla, ja tarkoitus olikin tutkia elävän musiikin toimintaa organisaatiotasolla.

Populaarimusiikin tapahtumat heijastelevat yhteiskunnan tilaa, ja vaikka Suomi on jo monimuotoinen, ei kestävä kehitys välttämättä kiinnosta niitä, joiden elämässä oikeudenmukaisuus jo toteutuu. Tämän takia vastuullisuuden vaatiminen on jäänyt epäoikeudenmukaisessa asemassa olevien tehtäväksi. En kuitenkaan usko, että etuoikeutetussa asemassa olevat olisivat suoranaisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa vastaan – käsitteiden merkitystä ei vain vielä ymmärretä, ja tähän tarvitaan keskustelua ja koulutusta. Tämän opinnäytetyön perusteella on syytä olettaa, että juuri sosiaalinen paine johtaa musiikkialan toimijat tekemään pohjattomia arvopauksia ja -julkaisuja. Suomen musiikkialan piirit ovat pienet, ja täysi hiljaisuus vaikeiden aiheiden suhteen voi vaikuttaa pahalta. Tulevaisuudessa elävän musiikin toimijoiden pitäisi luoda toisilleen enemmän tilaa opetella ja olla virheellisiä, sillä jokaisen on aloitettava edistämistyö jostain. Samalla etuoikeutetussa asemassa olevien on kerättävä rohkeutta ja aloitettava sosiaalisen kestävyysedistämistyö omalta osaltaan.

Elävän musiikin ala voi johtaa asennekulttuurin muutosta helposti, sillä musiikkitapahtumat tavoittavat kerralla useampia ihmisiä. Vaikka tasa-arvon ongelmat tunnustetaan jo hyvin, olisi ongelmakohtien ja aliedustettujen ryhmien kokemusten julkituominen edelleen tärkeää, jotta aihe pysyy ajankohtaisena, eikä sitä sivuuteta. On tärkeää, että tässä asiassa historia ei enää toista itseään. Edistämistyön on oltava näkyvää, mutta aitoa, sillä oikotietä sosiaalisesti kestävään elävän musiikin alaan ei ole. Tässä opinnäytetyössä esitetyt kehittämissuhteet ja konkreettiset käytänteet ovat toimivia työkaluja, mutta vain siinä tapauksessa, että niiden käyttäjät tietävät, mihin, ja miksi niitä käytetään. Tämän takia alan sisäinen arvotyöskentely ja toimijoiden kouluttaminen ovat mielestäni tärkeysjärjestyksessä ensimmäisiä asioita, josta edistämistyö tulee aloittaa. Sosiaalisesti kestävät musiikkitapahtumat luodaan jo ennen tapahtumaa.

Tämä opinnäytetyö yhdistelee elävän musiikin alan aiempien tutkimusten tärkeimpiä tuloksia keskenään ja osaksi kestävästä kehityksestä. Vastaavaa kartoitusta elävän musiikin sosiaalisen kestävyysnäkemyksen nykytilasta, tulevaisuudenkuvista ja edistämistyön käytännöistä ei ole aiemmin tehty. Tutkimus on vain pintaraapaisu sosiaalisen kestävyysnäkemyksen aiheeseen, mutta se avaa sosiaalisen kestävyysnäkemyksen kehittämistä elävän musiikin alalla ja luo viitekehyksen, jonka pohjalta tutkimusta voi syventää. Aiheen laajuuden takia suosittelen jatkotutkimusten jakamista elävän musiikin yksityissektorin toimintaympäristöihin ja sosiaalisen kestävyysnäkemyksen pilkkomista edelleen alateemoihin. Tällä tavalla rajattu jatkotutkimus voi koskea esimerkiksi festivaalituotantojen sosiaalisen kestävyysnäkemyksen kehittämistä yhdenvertaisella arvoviestinnällä. Koska tämän työn perusteella elävän musiikin alan sosiaalisen turvallisuuden kehittäminen vaatii kiireellisiä toimenpiteitä, kannattaa aiheen tiimoilta seuraavaksi tutkia, miten musiikkitapahtumien sosiaalista turvallisuutta kehitetään yhteistyössä alihankintaketjujen, kuten turvayritysten ja järjestyksenvalvojen kanssa. Samaan teemaan liittyen olisi tärkeää tutkia ja kehittää keinoja, joilla turvataan myös alan pienten toimijoiden ja freelancereiden turvallisuus.

Tällä hetkellä musiikkialan tasa-arvon tutkimukset painottuvat sukupuoliin ja naisten epätasa-arvoiseen asemaan. Tulevaisuudessa tutkimuksia tulee ulottaa myös muiden alalla aliedustettujen ryhmien aseman parantamiseen. Alan monimuotoisuuden ja jatkuvuuden takaamisen kannalta olisi mielenkiintoista selvittää nuorten ajatuksia elävän musiikin alasta työpaikkana. Musiikkialan työn epäsäännöllisyyden takia olisi tarpeellista perehtyä työhyvinvoinnin kysymyksiin tarkemmin, ja selvittää, miten elävän musiikin alalla työskentelevät onnistuvat yhdistämään työ- ja yksityiselämän. Tässä työssä sosiaalista kestävyysnäkökulmaa katsottiin populaarimusiikin tapahtumien ja niiden järjestäjien näkökulmasta. Yleisön ja esiintyjien kokemukset jäivät työssä vähemmälle, ja tulevaisuudessa syvempää tutkimusta on syytä tehdä myös näistä näkökulmista.

LiveFIN ry antoi tästä opinnäytetyöstä ja sen tuloksista palautteen vielä ennen työn julkaisua. LiveFIN ry:n mukaan opinnäytetyö avaa tarkkanäköisesti ja osuvasti elävän musiikin vapaan kentän näkemystä sosiaalisesta kestävyysnäkökulmasta. Työn tarjoama nykytila-analyysi ja hyvin konkreettisetkin toimenpide-ehdotukset sosiaalisen kestävyysnäkemyksen kehittämisestä vastaavat erinomaisesti LiveFIN ry:n tarpeita työn tilaajana. Yhdistyksen mukaan opinnäytetyö on ajankohtainen katsaus elävän musiikin alaa puhuttavaan, yhteiskunnallisesti merkittävään aiheeseen, jonka tiimoilta on vielä paljon tehtävää. Lisäksi tämä opinnäytetyö vahvistaa paitsi yhdistyksessä, myös koko alalla vallalla olevaa näkemystä siitä, millaisiin toimenpiteisiin elävän musiikin kentällä tulisi seuraavaksi ryhtyä.

LÄHTEET

- Aho, Marko & Kärjä, Antti-Ville 2007. Johdanto. Teoksessa Marko Aho & Antti-Ville Kärjä (toim.) Populaarimusiikin tutkimus. Tampere: Vastapaino, 7–32.
- Ala-Nikkola, Elina & Halonen, Katri 2016. Kurkistuksia Festivaalituotannon joukkoistamiseen. Teoksessa Satu Silvanto (toim.) Festivaalien Suomi. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö. Cu-poren julkaisuja 29, 90–95.
- Albrecht, Farida 2021. Kohti antirasistista musiikkikasvatusta. Ajatuksia kohtaamisen mahdollistami-sesta. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Musiikkipedagogi. Opinnäytetyö. Viitattu 30.10.2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052712041>
- Alila, Antti & Gröhn, Kari & Keso, Ilari & Volk, Raija 2011. Sosiaalisen kestävyyskäsityksen käsite ja mallin-taminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:1. Sosiaali- ja terveysministeriö 22.3.2011. Viitattu 1.8.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/han-dle/10024/73333/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224532.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73333/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224532.pdf?sequence=1)
- Anttila, Annakaisa 2021. Videohaastattelu 15.10.2021. Haastattelija: Viivi Rapo. Haastatteluaineisto haastattelijan hallussa.
- Bjuström, Eelis 2021. Vuosi sitten suomalaiset levy-yhtiöt tajusivat olevansa lähes yksiaänisen valkoisia ja päättivät korjata asian – mutta onnistuiko se? Näin ala vastaa. Yle 4.6.2021. Viitattu 11.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11963301>
- Brandt, Camilla Louise & Røssel, Thomas 2020. Polaris Nordic. Digital Music in the Nordics. YouGov 2020. Viitattu 8.10.2021. https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/te-osto/app/uploads/2020/06/25155420/full_report_polaris_nordic_digital-music-in-the-nordics-2020.pdf
- Engelberg, Mila 2018. Miehiä ja naisihmisiä – suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE.
- G Livelab Tampere 2021. Info. Viitattu 27.9.2021. <https://www.glivelab.fi/tampere/info/>
- Heikkurinen Pasi 2020. Ekologinen kestävyys ja väestö Suomessa. Teoksessa Tiia Sorsa (toim.) Kestä-vän väestönkehityksen Suomi. Väestöliiton väestöpoliittinen ohjelma. Helsinki: Väestöliitto, 205–218.
- Helvetiarockt 2021. The Diversity Roadmap. Viitattu 22.9.2021. <https://diversityroadmap.org/en/>
- Holm, Taija 2021. Loppuunmyyty! Musiikkibisneksen muutoksen virrassa 2000–2020. Jyväskylä: Do-cendo.
- Homi, Harri & Vallius, Salla. Juurista latvoille. Elävän musiikin tulevaisuuskuvaus. LiveFIN ry 2020. Viitattu 8.10.2021. https://90c1ba84-4c53-46b8-b98c-9145bf3d711c.usrfi-les.com/ugd/90c1ba_c60b7677c732403183cb22e0a7b22b9e.pdf
- Hottinen, Merja 2021. OAF Talks: Miten yhdenvertaisuus toteutuu musiikkialalla? -keskustelutilaisuus. Outsider Art Festivaali 20.8.2021. Pertin Valinta. Viitattu 1.9.2021. [https://www.you-tube.com/watch?v=vJ7J4psTZOY](https://www.youtube.com/watch?v=vJ7J4psTZOY)
- Ilosaarirock 2018. Festivaali-info. Viitattu 21.9.2021. <http://www.illosaarirock.fi/2018/info/festivaali>
- Jones, Meegan 2018. Sustainable event management. A practical guide. (E-kirja.) 3. painos. New York: Routledge.

- Kantola, Johanna & Koskinen Sandberg, Paula & Ylöstalo Hanna 2020. Johdanto: Tasa-arvopolitiikka muutoksessa. Teoksessa Johanna Kantola & Paula Koskinen Sandberg & Hanna Ylöstalo (toim.) Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriiseistä tasa-arvon kriiseihin. Helsinki: Gaudeamus, 7–32.
- Karttunen, Sari 2016. Kulttuuritapahtumien alueellinen saavutettavuus: Tilastollisen analyysin kulttuuripoliittista tulkintaa. Teoksessa Satu Silvanto (toim.) Festivaalien Suomi. Helsinki: Cupore: 152–157.
- Ketroussi, Semira 2021. Seksuaalinen häirintä musiikkialalla, osa 2. Musa vai bisnes -podcast. Radio Helsinki. Viitattu 3.11.2021. <https://www.radiohelsinki.fi/podcastit/seksuaalinen-hairinta-musiikkialalla-osa-2/>
- Keychange 2021a. Etusivu. Viitattu 21.9.2021. <https://www.keychange.eu/>
- Keychange 2021b. Finland. Viitattu 20.9.2021. <https://www.keychange.eu/directory/music-organisation-profiles/tag/Finland>
- Keychange 2021c. Music Organisations. Viitattu 24.9.2021. <https://www.keychange.eu/directory/music-organisations>
- Kinnunen, Maarit & Luonila, Mervi 2016. Festivaalijohtajien ja -yleisön tulevaisuuskuvat: Kohtaavatko näkemykset suomalaisten festivaalien tulevaisuudesta. Teoksessa Satu Silvanto (toim.) Festivaalien Suomi. Helsinki: Cupore, 132–138.
- Kopomaa, Timo 2016. Musiikkifestarit: Säpinää maalla ja kaupungissa. Teoksessa Satu Silvanto (toim.) Festivaalien Suomi. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore 2016. Cuporen julkaisuja 29, 34–42.
- Kulttuuria kaikille -palvelu 2021a. Etusivu. Viitattu 22.9.2021. <http://www.kulttuuriaikaille.fi/index.php>
- Kulttuuria kaikille -palvelu 2021b. Mitä on moninaisuus? Viitattu 22.9.2021. http://www.kulttuuriaikaille.fi/moninaisuus_mita_on_moninaisuus
- Kulttuuria kaikille -palvelu 2021c. Moninaisuusagentit. Viitattu 22.9.2021. <http://www.kulttuuriaikaille.fi/moninaisuusagentit>
- Kulttuuria kaikille -palvelu 2021d. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 21.10.2021. http://www.kulttuuriaikaille.fi/tietoa_meista_turvallisemman_tilan_periaatteet
- Kuntaliitto 2021. Kestävä kehitys. Viitattu 12.8.2021. <https://www.kuntaliitto.fi/kehittaminen-ja-digitalisaatio/kestava-kehitys>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 7§.
- Lavikkala, Anna 2020. Mitä tarkoittaa vastuullinen työnantajuus? Verkojulkaisu. Suomen Uusyrityskeskukset ry 19.10.2020. Viitattu 1.10.2021. <https://uusyrityskeskus.fi/blogi/mita-tarkoittaa-vastuullinen-tyonantajuus/>
- Lehtinen, Jani 2019. Tasa-arvoselvitys ja tasa-arvon edistämissuunnitelma levy-yhtiöille. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Tradenomi. Opinnäytetyö. Viitattu 9.8.2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019062717571>
- Live DMA 2019a. Prevention campaigns against sexual violence for live music audiences. Viitattu 30.10.2021. <https://www.live-dma.eu/prevention-campaigns-against-sexual-violence-for-live-music-audiences/>

- Live DMA 2019b. The Diversity Roadmap. Live DMA 21.10.2019. Viitattu 21.9.2021. <https://www.live-dma.eu/the-diversity-roadmap/>
- Live DMA 2020. The Survey. Live music venues & clubs in Europe – facts & figures. Viitattu 20.9.2021. <https://www.live-dma.eu/wp-content/uploads/2020/01/Live-DMA-Survey-Report-Live-Music-Venues-data-2017-publication-January-2020-1.pdf>
- LiveFIN ry 2020a. Elävän musiikin alan tilannekuva ja tulevaisuus. Toimintakykyinen elävän musiikin tapahtuma-ala tarvitsee taloudellista tukea ja uusia ratkaisuja. LiveFIN ry 22.10.2020. Verkkojulkaisu. Viitattu 1.11.2021. <https://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2021/01/Ela%CC%88va%CC%88n-musiikin-alan-tilannekuva-LiveFIN-ry-22.10.2020.pdf>
- LiveFIN ry 2020b. Elävän musiikin yksityissektorin tunnuslukuja 2019. Viitattu 3.10.2021. <https://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2020/12/Elavan-musiikin-yksityissektorin-tunnuslukuja-2019-LiveFIN-ry.pdf>
- LiveFIN ry 2021a. Yhdistys. Viitattu 24.9.2021. <https://www.livefin.fi/yhdistys/>
- LiveFIN ry 2021b. Venueiden toimialatutkimus ja koronan vaikutus elävän musiikin alaan. Verkkojulkaisu. Viitattu 10.11.2021. <https://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2021/09/Venueiden-toimialatutkimus-2020-ja-koronan-vaikutus-elavan-musiikin-alaan-LiveFIN-ry.pdf>
- Music Finland 2017. Esiselvitys sukupuoliyhteisyydestä työ- ja luottamustehtävissä musiikkialalla. Verkkojulkaisu 16.10.2017. Viitattu 1.9.2021. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/esiselvitys-sukupuoliyhteisyydesta-tyoe-ja-luottamustehtavissae-musiikkialalla>
- Music Finland 2020. Suomen musiikkialan talous ja vienti 2019. Verkkojulkaisu. Viitattu 3.10.2021. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/suomen-musiikkialan-talous-ja-vienti-2019>
- Music Finland 2021a. Suomen musiikkialan talous ja vienti 2020. Verkkojulkaisu. Viitattu 3.10.2021. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/suomen-musiikkialan-talous-ja-vienti-2020>
- Music Finland 2021b. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus musiikkialalla Suomessa – kyselytutkimuksen tulokset. Verkkojulkaisu. Viitattu 19.9.2021. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/tasa-arvo-yhdenvertaisuus-ja-monimuotoisuus-musiikkialalla-suomessa-kyselytutkimuksen-tulokset>
- Music Finland 2021c. Teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi musiikkialalla. Viitattu 1.9.2021. <https://www.yhdenvertainenmusiikkiala.com/>
- Musiikki & Media 2019. Syksyn toinen Is this it -sessio käsittelee sukupuolten tasa-arvoa – Keychange: Next steps towards gender equality. Musiikki & Media 26.9.2019. Viitattu 20.9.2021. <https://musiikkimedia.fi/2019/09/syksyn-toinen-is-this-it-sessio-kasittelee-sukupuolten-tasa-arvoa-keychange-next-steps-towards-gender-equality/>
- Myöhänen, Ulriikka 2018. Roiseja puheita, tytöttelyä ja esikuvien puutetta – musiikkiala on miesten dominoima, mutta miksi? Yle 19.10.2018. Viitattu 3.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10434796>
- Mäkelä, Janne 2014. Pophistoria. Kuinka musiikki muutti maailman. (E-kirja.) Helsinki: Klaava Media.
- Nenonen, Elina 2021. Videohaastattelu 13.10.2021. Haastattelija: Viivi Rapo. Haastatteluaineisto haastattelijan hallussa.
- Niemi, Aino 2018. Sukupuoliroolit suomalaisessa klubikulttuurissa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotanto. Opinnäytetyö. Viitattu 4.9.2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018060512723>

- Niemi, Johanna 2020. Oikeudellisen ajattelun muutos: Onko tasa-arvo oikeudellistumassa? Teoksessa Johanna Kantola & Paula Koskinen Sandberg & Hanna Ylöstalo (toim.) Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriiseistä tasa-arvon kriiseihin. Helsinki: Gaudeamus, 69–92.
- Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. (E-kirja.) Tampere: Vastapaino.
- Oikeusministeriö 2021. ”Yhdenvertainen yhteisö = onnellisemmat opiskelijat”. Verkkojulkaisu. Viitattu 29.10.2021. <https://yhdenvertaisuus.fi/syrjintayhdyshenkilo>
- Onali, Alma 2021. Mätä kulttuuri. Helsingin Sanomat 22.7.2021. Verkkojulkaisu. Viitattu 11.10.2021. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000008135852.html>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategia 2025. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:20. Viitattu 6.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-466-5>
- Paarto, Moona 2018. Seksuaalinen häirintä suomalaisilla musiikkifestivaaleilla. Yleisyys, ilmeneminen ja puuttuminen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotanto. Opinnäytetyö. Viitattu 4.9.2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018112117652>
- Paasivirta, Aino-Maria 2021. Videohaastattelu 15.10.2021. Haastattelija: Viivi Rapo. Haastatteluaineisto haastattelijan hallussa.
- Palokangas, Iina 2021. ”Aina pitää v-ttu todistella. Not just a pretty face.” Laulaja-lauluntekijänaisten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta toimintaan musiikkialalla. Oulun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Musiikkikasvatus. Pro gradu -tutkielma. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202106228618>
- Pohto, Anni 2021. Seksuaalinen häirintä musiikkialalla, osa 1. Musa vai bisnes -podcast. Radio Helsinki. Viitattu 3.11.2021. <https://www.radiohelsinki.fi/podcastit/seksuaalinen-hairinta-musiikkialalla-osa-1/>
- Poikolainen, Janne 2015. Musiikkifanius ja modernisoitua nuoruus. Populaarimusiikin ihailijakulttuurin rakentuminen Suomessa 1950-luvulta 1970-lubun alkuun. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Pokkinen, Lottaliina 2020. Muusikon sopimusopas. 3.painos. Helsinki: Art House Oy / Tietosanoma.
- Rautala, Mirkka 2021. Videohaastattelu 8.10.2021. Haastattelija: Viivi Rapo. Haastatteluaineisto haastattelijan hallussa.
- Rossi, Annika 2021. Uusia yleisöjä saavutettavuutta edistämällä. Näkökulmia yleisöjen kasvattamiseen sosiaalisen ja taloudellisen saavutettavuuden kautta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotanto. Opinnäytetyö. Viitattu 20.9.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105046805>
- Seye, Elina 2018. Tutkimus seksuaalisesta häirinnästä musiikkialalla. Suomen Muusikkojen Liitto ry 27.7.2018. Viitattu 29.9.2021. https://www.muusikkojenliitto.fi/wp-content/uploads/2018/08/Seksuaalinenhairinta_tutkimusraportti.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Viitattu 18.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Stranius, Leo 2011. Degrowth: Ihmisten hyvinvointia ekologisissa rajoissa. Teoksessa Anneli Pohjola & Riitta Särkelä (toim.) Sosiaalisesti kestävä kehitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 37–45.
- Suomen virallinen tilasto 2018. Populaarimusiikin konserteissa käynti lisääntynyt. Verkkojulkaisu. Viitattu 29.10.2021. https://www.stat.fi/til/vpa/2017/01/vpa_2017_01_2018-11-21_kat_002_fi.html

- Suomen virallinen tilasto 2019. Suurin osa kuuntelee pop- tai rockmusiikkia. Verkkojulkaisu. Viitattu 29.10.2021. https://tilastokeskus.fi/til/vpa/2017/04/vpa_2017_04_2019-05-22_kat_003_fi.html
- Suomen YK-Liitto 2021. Agenda 2030 kuvake. Kuva 1. Viitattu 29.10.2021. https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/images/SDGt_kaikki_uusi_0.jpg
- Suomen ympäristökeskus 2018. Maailman maat ovat vielä kaukana kestävästä hyvinvoinnista. Suomen ympäristökeskus 14.9.2018. Viitattu 29.10.2021. [https://www.syke.fi/fi-FI/Suomi_ja_kestava_hyvinvointi/Kestavaan_hyvinvointiin_vielä_matkaa/Maailman_maat_ovat_vielä_kaukana_kestava\(47889\)](https://www.syke.fi/fi-FI/Suomi_ja_kestava_hyvinvointi/Kestavaan_hyvinvointiin_vielä_matkaa/Maailman_maat_ovat_vielä_kaukana_kestava(47889))
- Särkelä, Riitta 2011. Osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet ja sosiaalinen kestävyys. Teoksessa Anneli Pohjola & Riitta Särkelä (toim.) Sosiaalisesti kestävä kehitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 144–167.
- Tapahtumateollisuus ry 2021a. Check!-merkki on turvallisten tapahtumien tunnus. Viitattu 27.9.2021. <https://www.tapahtumateollisuus.fi/ajankohtaista/2021/06/check-merkki-on-turvallisten-tapahtumien-tunnus/>
- Tapahtumateollisuus ry 2021b. Turvallisettapahtumat.fi-verkkosivuston etusivu. Viitattu 27.9.2021. <https://turvallisettapahtumat.fi/>
- Tasa-arvovaltuutettu 2021a. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. Viitattu 11.10.2021. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>
- Tasa-arvovaltuutettu 2021b. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Viitattu 11.10.2021. <https://tasa-arvo.fi/hairinta>
- Teosto 2021. Musiikkialan ja kulttuurin avainlukuja. Kulttuurin osuus taloudesta, musiikkialalla työskentelevät ja heidän asemansa. Viitattu 8.10.2021. <https://www.teosto.fi/ajankohtaista/tutkimukset-ja-tilastot/musiikkialan-ja-kulttuurin-avainlukuja/>
- Tervonen, Kari 2021. Musiikinkuuntelu Suomessa 2020. Kummajaisvuosi. Viitattu 2.11.2021. https://www.teosto.fi/app/uploads/2020/10/07123946/ifpi-teosto_musiikinkuuntelu-suomessa-2020_final.pdf
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2021. Sosiaalisesti kestävä kehitys. Viitattu 1.10.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/tavoitteet/sosiaalisesti-kestava-kehitys>
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (E-kirja.) Helsinki: Tammi.
- Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes 2021a. Tapahtumaturvallisuus-opas. Viitattu 29.10.2021. <https://tukes.fi/documents/5470659/11781251/Tapahtumaturvallisuusopas/c6c8241a-abb6-123f-1752-bf0c1cd85451/Tapahtumaturvallisuusopas.pdf?t=1610003747436>
- Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes 2021b. Yleisö- ja tapahtumaturvallisuus. Viitattu 29.10.2021. <https://tukes.fi/tapahtumaturvallisuus>
- Työturvallisuuskeskus 2021. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Verkkojulkaisu. Viitattu 28.9.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/tasa-arvo_tyopaikalla#3a3b2b94
- Töyrylä, Katariina 2018. Yhden miehen sikailun paljastamisesta se alkoi: Näin #metoo-tviitti on ravis- tellut maailmaa. Verkoartikkeli. Yle 31.1.2018. Viitattu 19.9.202. <https://yle.fi/uutiset/3-10048821>
- Valtioneuvosto 2021. Hallituksen kestävyystiekartta kokoaa yhteen sosiaalisen, taloudellisen ja ekolo- gisen kestävyiden nykytilan ja tavoitteet vuodelle 20230. Verkkojulkaisu. Viitattu 29.10.2021.

<https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallituksen-kestavyystiekartta-kokoa-yhteen-sosiaalisen-taloudellisen-ja-ekologisen-kestavyyden-nykytilan-ja-tavoitteet-vuodelle-2030>

Valtioneuvoston kanslia 2020. Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda 2030:sta. Kohti hiilineutraalia hyvinvointiyhteiskuntaa. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2020:7. Viitattu 30.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-942-4>

Valtioneuvoston kanslia 2021a. Kestävän kehityksen globaali toimintaohjelma Agenda 2030. Viitattu 8.9.2021. <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>

Valtioneuvoston kanslia 2021b. Kohti Suomea, jonka haluamme 2050. Kestävän kehityksen tila vuonna 2019 indikaattoreiden ja vertailujen valossa. Verkkojulkaisu. Viitattu 29.9.2021. <https://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/Kestävän+kehityksen+tila+2019>

Varis, Ulla 2021. Videohaastattelu 13.10.2021. Haastattelija: Viivi Rapo. Haastatteluaineisto haastattelijan hallussa.

Veitola, Maria 2021. Seksuaalinen häirintä musiikkialalla, osa 2. Musa vai bisnes -podcast. Radio Helsinki. Viitattu 3.11.2021. <https://www.radiohelsinki.fi/podcastit/seksuaalinen-hairinta-musiikkialalla-osa-2/>

Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. (E-kirja.) Jyväskylä: PS-kustannus.

Women in Live Music 2020. Pregnancy and Motherhood in the Live Music Industry. Verkkojulkaisu. Viitattu 1.10.2021. https://womeninlivemusic.eu/wp-content/uploads/2020/06/Pregnancy-Motherhood-Survey-REPORT_Final.pdf

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021a. Positiivinen erityiskohtelu. Viitattu 17.9.2021. <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021b. Yhdenvertaisuus. Viitattu 2.11.2021. <https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuus>

Ympäristöministeriö 2021. Mitä on kestävä kehitys? Viitattu 3.10.2021. <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>

Ympäristöosaava.fi 2021. Kulttuurinen kestävyys. Viitattu 3.10.2021. <https://www.ymparistosaava.fi/sosiaali-ja-terveysala/index.php?k=22588>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Esittely ja taustatiedot

- Esittele itsesi ja organisaatiosi lyhyesti (nimi, työnimike, toimenkuva, koulutustausta)

TEEMA 1: Hyviä käytänteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi

Kestävä kehitys

- Edistetäänkö organisaatiossa kestävä kehitystä? Jos edistetään, mitä osa-alueita ja miten? *Kestävä kehitys kattaa taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen kestävyuden.*
- Miten kuvailisit sosiaalisen kestävyuden tämänhetkistä tilannetta:
 - a. koko elävän musiikin toimialalla
 - b. omassa organisaatiossasi / työssäsi?

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toiminnassa

- Millä konkreettisilla tavoilla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen näkyvät organisaation toiminnassa?
- Miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on jalkautettu osaksi arjen toimintaa? *(Esimerkiksi osaksi työpaikkakulttuuria, viestintää tai ohjelmistovalintoja.)*
- Mitä resursseja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen vaatii ja miten edistämistyö toteutetaan kustannustehokkaasti?
- Miten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan?

Monimuotoisuus

- Mikä merkitys representaatiolla on organisaation toiminnassa?
- Millä konkreettisilla tavoilla organisaation monimuotoisuutta kehitetään?
- Mitä organisaatio voi tehdä, jotta sen toiminnasta kiinnostuu aiempaa monimuotoisempi joukko erilaisia ihmisiä? *(Esimerkiksi monimuotoisempi joukko työnhakijoita tai osallistujia yleisössä.)*

Sosiaalinen ja henkinen turvallisuus

- Miten luodaan (sosiaalisesti ja psyykkisesti) turvallinen työympäristö
- musiikkitapahtuma?
- Kenen tehtävä on puuttua häirintään ja syrjintään, ja millä tavalla? *Kerro esimerkiksi hyväksi havaituista käytänteistä ja ohjeistuksista.*
- Miten yleisö saadaan käyttäytymään musiikkitapahtuman arvojen mukaisesti?
- Mikä on järjestäjän vastuu yleisön (sosiaalisen ja psyykkisen) turvallisuuden takaamisessa?
- Mitä seuraamuksia häirinnän tai syrjinnän tekijälle koituu? *(Esimerkiksi poistaminen tapahtumapaikalta tai työsopimuksen irtisanominen.)*

TEEMA 2: Tulevaisuuden toiminta

- Mitä pitää muuttaa, jotta elävän musiikin ala toimii tulevaisuudessa nykyhetkeä yhdenvertaisemmin, tasa-arvoisemmin ja monimuotoisemmin?
- Mitä uusia käytänteitä kaipaavat elävän musiikin alalle, ja miksi?
- Mikä elävän musiikin alalla toimii jo hyvin?

Liite 2: Kyselylomake tekstimuodossa

Sosiaalisen kestävyysden nykytila ja hyvät käytänteet populaarimusiikkialan yleisötilaisuuksissa

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Kyselytutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa populaarimusiikkialan sosiaalisen kestävyysden nykytilaa sekä kerätä yhteen hyväksi havaittuja käytänteitä, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja vähennetään eriarvoisuutta alan yleisötilaisuuksissa. Tutkimus on suunnattu musiikkitapahtumien järjestämisen parissa työskenteleville. Kyselytutkimuksen tilaaja on LiveFIN ry, ja sen toteuttaa Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelija Viivi Rapo osana opinnäytetyötään.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää konkreettisia toimintatapoja populaarimusiikkialan yleisötilaisuuksien sosiaalisen kestävyysden edistämiseksi sekä tuottaa LiveFIN ry:lle aineistoa, jota yhdistys hyödyntää sosiaalisesti kestävästä musiikkialan kehittämisessä. Mikäli sinulle herää kysyttävää kyselytutkimuksen tiimoilta, voit olla yhteydessä:

Viivi Rapo (HUMAK): viivi.rapo@humak.fi tai Jenna Lahtinen (LiveFIN ry): jenna.lahtinen@livefin.fi

Ohjeita kyselyn täyttämiseen

Kyselylomake on jaettu viiteen osioon:

1. Taustatiedot
2. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toiminnassa
3. Monimuotoisuuden edistäminen
4. Yleisön sosiaalinen turvallisuus
5. Tulevaisuuden toiminta

Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä, mutta joukossa on myös muutama avoin kysymys. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä (*).

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Vastaukset voi tallentaa sivun (2–4) lopusta löytyvän painikkeen avulla, ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Kysely on täysin anonymi. Kyselyyn voi vastata 8.10.2021 saakka.

Osio 1: Taustatiedot

1. Mikä on sukupuolesi? *

Valitse yksi vaihtoehdoista.

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu
- ☐ En halua kertoa

2. Minkä ikäinen olet? *

Kirjoita ikäsi numeroina alla olevaan tekstikenttään.

3. Kuinka pitkään olet työskennellyt elävän musiikin parissa? **Valitse yksi vaihtoehdoista.*

- ☐ alle 1 vuoden
- ☐ 1–5 vuotta
- ☐ 6–10 vuotta
- ☐ 11–15 vuotta
- ☐ yli 15 vuotta

4. Millä toimialalla työskentelet? **Voit valita useamman sopivan vaihtoehdon.*

- ☐ Keikkapaikka
- ☐ Festivaali
- ☐ Tapahtumajärjestäjä
- ☐ Konserttijärjestäjä
- ☐ Agentti / Ohjelmistotoimisto
- ☐ Manageri / Manageritoimisto
- ☐ Muu, mikä? _____

5. Mikä on asemasi musiikkialalla? **Voit valita useamman sopivan vaihtoehdon.*

- ☐ Johtavassa asemassa
- ☐ Hallituksen jäsen
- ☐ Esihenkilö
- ☐ Työntekijä
- ☐ Yrittäjä
- ☐ Freelancer
- ☐ Harjoittelija / Opiskelija
- ☐ Muu, mikä? _____

6. Kuinka monta vakituista työntekijää organisaatiossa työskentelee? **Valitse yksi vaihtoehdoista.*

- ☐ 1
- ☐ 2–5
- ☐ 6–10
- ☐ 11–20
- ☐ 21–30
- ☐ yli 30

7. Onko organisaatio LiveFIN ry:n jäsen? **Valitse yksi vaihtoehdoista.*

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En tiedä

Osio 2: Yhdenvertaisuuden edistäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen

Sosiaalinen kestävyys on osa kestävästä kehitystä. Taloudellisen ja ekologisen kestävyys rinnalla se edistää yhteiskunnan hyvinvointia, siirtäen hyvinvoinnin edellytyksiä sukupolvelta toiselle. Sosiaalinen kestävyys vähentää eriarvoisuutta hyvinvoinnissa, terveydessä ja osallisuudessa

Sosiaalisesti vastuullisessa yhteisössä panostetaan ihmisten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Yhdenvertaisuuden käsitteen mukaisesti kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi.

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä.

8. Edistetäänkö organisaatiossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa? *

Valitse yksi vaihtoehtoista.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon termejä on avattu kysymyksen yläpuolella

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

9. Kenelle organisaation yhdenvertaisuuteen liittyvistä arvoista viestitään? *

Vastaa sen perusteella, mitä tiedät ja muistat. Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Yleisölle
- ☐ Työntekijöille
- ☐ Vapaaehtoisille
- ☐ Yhteistyökumppaneille
- ☐ Tapahtumapaikalle
- ☐ Alihankkijoille
- ☐ Esiintyjille
- ☐ Ei kenellekään
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muulle, kenelle? _____

10. Onko organisaatio allekirjoittanut Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teesit? *

Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teeseillä pyritään edistämään musiikkialan yhteistä, tasa-arvoista tulevaisuutta. <https://www.yhdenvertainenmusiikkiala.com/>

Valitse yksi vaihtoehtoista.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En tiedä

11. Miten Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teesit näkyvät organisaation toiminnassa? *

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto.

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Ei hyvin, eikä huonosti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti (teesit on allekirjoitettu, mutta ne eivät näy toiminnassa)
- ☐ En osaa sanoa

12. Onko organisaatiolla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat? *

Mikäli työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan lain mukaan laadittava suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Valitse yksi vaihtoehtoista

- ☐ Molemmat
- ☐ Vain tasa-arvosuunnitelma
- ☐ Vain yhdenvertaisuussuunnitelma
- ☐ Ei kumpaakaan
- ☐ En tiedä

13. Miten hyvin tai huonosti tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmat näkyvät organisaation arjessa?

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto.

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Ei hyvin, eikä huonosti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti
- ☐ En osaa sanoa

14. Mitä seuraavista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävistä toimista organisaatiossa hyödynnetään? *

Vastaa sen perusteella, mitä muistat ja tiedät. Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Anonyymit rekrytoinnit
- ☐ Positiivinen erityiskohtelu
- ☐ Läpinäkyvä palkkaus
- ☐ Tasavertaiset etenemismahdollisuudet
- ☐ Johtoportaan ja hallituksen tasavertainen sukupuolijakauma
- ☐ Avoin päätöksenteko johdon ja henkilöstön välillä
- ☐ Henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa päätöksiin
- ☐ Avoin ja salliva organisaatiokulttuuri
- ☐ Häirintänohjelmatoleranssi
- ☐ Saavutettavat ja esteettömät tilat
- ☐ Koulutukset ja työpajat
- ☐ Työnantajan joustavuus työajoissa
- ☐ Erilaisten elämäntilanteiden huomioiminen työjärjestelyissä
- ☐ Ei mitään
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muita toimia, mitä? _____

15. Kuinka usein seuraavia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan menetelmiä organisaatiossa käytetään?

Valitse jokaiselta tähdellä merkityltä riviltä yksi parhaiten sopiva vaihtoehto.

	Kerran viikossa	Kerran kuukaudessa	Muutaman kerran vuodessa	Kerran vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei käytössä
Työhyvinvointikyselyt *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Henkilöstöraportit *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Henkilöstön haastattelut *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Henkilöstön kehityskeskustelut *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kyselyt ja palautejärjestelmät henkilöstölle *	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kyselyt ja palautejärjestelmät yleisölle	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Muu, mikä? _____	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Osio 3: Monimuotoisuuden edistäminen

Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen sekä työyhteisöissä työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.

Homogeenisen työyhteisön jäsenet voivat olla esimerkiksi samasta ikäryhmästä, samaa sukupuolta, samanlaisista taustoista tai samanlaisia persoonia.

16. Arvioi organisaation tämänhetkistä homogeenisyyttä tai monimuotoisuutta liukuasteikolla 1–5. *

Pohdi, minkälaisia ihmisiä on mukana organisaation koko toiminnassa eli työyhteisön lisäksi esimerkiksi esiintyjissä ja yleisössä.

- 1: Erittäin homogeeninen
- 2: Melko homogeeninen
- 3: Ei homogeeninen, eikä monimuotoinen
- 4: Melko monimuotoinen
- 5: Erittäin monimuotoinen

Erittäin homogeeninen	1	2	3	4	5	Erittäin monimuotoinen
-----------------------	---	---	---	---	---	------------------------

17. Organisaatiossa tehdään tietoisia toimia seuraavien ryhmien monimuotoisuuden lisäämiseksi:

Valitse jokaiselta tähdellä () merkityltä riviltä yksi vaihtoehto.*

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
A: Esiintyjät *	☐	☐	☐
B: Työyhteisö *	☐	☐	☐
C: Yleisö *	☐	☐	☐
D: Myy ryhmä, mikä? _____	☐	☐	☐

18. Millä seuraavista osa-alueista pyritään edistämään organisaation monimuotoisuutta? *

Vastaa sen perusteella, mitä tiedät ja muistat. Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Henkilöstön rekrytoinnit
- ☐ Vapaaehtoisten rekrytoinnit
- ☐ Artistivalinnat
- ☐ Ohjelmistovalinnat
- ☐ Yhteistyöt
- ☐ Viestintä ja markkinointi
- ☐ Tapahtuma- tai keikkapaikan valinta
- ☐ Yleisötyö
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Ei millään näistä
- ☐ Muu, mikä? _____

Osio 4: Yleisön sosiaalinen turvallisuus

Jokaisella ihmisellä on tarve kuulua joukkoon ja olla osa yhteisöä. Sosiaalisesti turvallisessa musiikkitapahtumassa yleisöllä on mahdollisuus vuorovaikuttaa, kokea yhteisöllisyyttä ja saada äänensä kuuluviin ilman häirintää, syrjintää tai kiusaamista.

Jos organisaatiosi toiminnalla ei ole mahdollista vaikuttaa yleisötilaisuuksien turvallisuuteen, siirry seuraavalle sivulle kysymykseen 23.

19. Mitä seuraavista toimista organisaatiossa hyödynnetään yleisön sosiaalisen turvallisuuden takaamiseksi?

Vastaa sen perusteella, mitä muistat ja tiedät. Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Häirintänohallatoleranssi
- ☐ Häirintäyhdyshenkilö
- ☐ Saavutettavuusvastaava
- ☐ Järjestyksenvalvojien määrän lisääminen
- ☐ Järjestyksenvalvojien koulutus
- ☐ Alihankkijoiden koulutus
- ☐ Yleisörajapinnassa toimivan henkilökunnan koulutus
- ☐ Yleisörajapinnassa toimivien vapaaehtoisten koulutus
- ☐ Mahdollisuus valita turvatarkastuksen tekijä sukupuolen mukaan
- ☐ Turvallisemman tilan periaatteet
- ☐ Yleisön osallistaminen
- ☐ Tiedotuskampanjat
- ☐ Yhteistyöt sosiaalisen median vaikuttajien kanssa
- ☐ Yhteistyöt ja kokemusasiantuntijat suunnittelussa
- ☐ Ei mitään
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Muu, mikä? _____

20. Organisaatiolla on ohjeistuksia seuraaviin tilanteisiin puuttumiseksi:

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehdoista.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ohjeistus on tekeillä
A: Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	☐	☐	☐	☐
B: Seksuaalinen häirintä	☐	☐	☐	☐
C: Syrjintä	☐	☐	☐	☐

21. Miten yleisötilaisuuden henkilökunta (esimerkiksi järjestyksenvalvojat) ohjeistetaan toimimaan tilanteessa, jossa yleisön edustaja ilmoittaa häirinnästä, seksuaalisesta häirinnästä tai syrjinnästä?

Tämä on avoin kysymys. Kerro omin sanoin käytännöistä, joita muistat ja tiedät organisaatiolla olevan. Jos et osaa tai halua vastata, merkitse vastauksesi viivalla (-) ja siirry kysymykseen 22.

22. Arvioi seuraavien tapojen toimivuutta, kun musiikkitalaisuuden yleisö halutaan sitouttaa noudattamaan tapahtuman ohjeistuksia.

Valitse jokaiselta riviltä mielestäsi sopivin vaihtoehto.

	Erittäin huono	Melko huono	Ei hyvä, eikä huono	Melko hyvä	Erittäin hyvä
Arvojen hyväksyminen lipunoston yhteydessä (code of conduct)	☐	☐	☐	☐	☐
Infokirje sähköpostitse ennen tapahtumaa	☐	☐	☐	☐	☐
Viestintä sosiaalisessa mediassa	☐	☐	☐	☐	☐
Arvojen ja ohjeistusten esittely nettisivuilla	☐	☐	☐	☐	☐
Ohjeistukset tapahtumapaikan näytöillä ja opasteissa	☐	☐	☐	☐	☐
Ohjeistukset henkilökunnalta	☐	☐	☐	☐	☐
Ohjeistukset artistilta keikan yhteydessä	☐	☐	☐	☐	☐
Yleisön osallistaminen	☐	☐	☐	☐	☐
Muu, mikä? _____	☐	☐	☐	☐	☐

Osio 5: Tulevaisuuden toiminta

Tämä on kyselyn viimeinen osio. Avoimissa kysymyksissä pohditaan elävän musiikkialan tulevaisuutta ja seuraavia askelia kohti sosiaalista kestävyyttä.

Osion kysymykset eivät ole pakollisia, joten jos et halua tai osaa vastata kysymyksiin, merkitse vastauksesi viestikenttään viivalla (-).

23. Miltä näyttää sosiaalisen kestävyuden edistämistyö työpaikkasi / yhdistyksesi tulevaisuudessa?

Voit esimerkiksi kertoa, mitä aiheen tiimoilta tapahtuu seuraavaksi tai mitä on jo tekeillä.

24. Mikä sosiaalisen kestävyuden edistämisessä tuntuu helpolta? Entä mikä vaikealta?

25. Missä asioissa kaipaat uusia käytänteitä tai vanhojen käytänteiden päivittämistä?

26. LiveFIN ry on aloittanut sosiaalisen kestävyuden kehitystyön livemusiikkialalla. Minkälaisesta toiminnasta olisi mielestäsi konkreettista hyötyä alalle?

LiveFIN ry:n tarkoituksena on auttaa ja ohjata elävän musiikkialan toimijoita kohti sosiaalisesti kestävä tulevaisuutta. Voit vapaasti ideoida ja esittää toiveita LiveFIN ry:lle

27. Mikäli mielessäsi on vielä hyväksi havaittuja käytänteitä tai muuta kyselyn aiheisiin liittyvää kerrottavaa voit jättää kommenttisi tähän:

Kiitos osallistumisestasi kyselyyn!