



# **Ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavat tekijät audiovisuaalisissa tuotannoissa**

Elina Tossavainen

OPINNÄYTETYÖ  
Joulukuu 2019

Media-ala  
Tuotannon ammattiopinnot

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Media-ala, Elokuva & televisio  
Tuotannon ammattiopinnot

TOSSAVAINEN, ELINA:

Ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavat tekijät audiovisuaalisissa tuotannoissa

Opinnäytetyö 45 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Joulukuu 2019

---

Tässä laadullisessa opinnäytetyössä tutkittiin ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavia tekijöitä audiovisuaalisissa tuotannoissa. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat eniten av-alan työntekijän itsetunnon kehittymiseen niin positiivisessa, kuin negatiivisessakin tapauksessa. Tavoitteena oli löytää yhtenäisiä ilmiöitä elokuva-, TV- ja mainostuotannoissa työskennelleiden kokemuksista ammatillisen itsetunnon kehittymiseen liittyen. Osana tutkimusta suoritettiin kysely, johon vastasi 41 alan toimijaa, joissa he kertoivat omia kokemuksiaan av-alan tuotannoista.

Opinnäytetyössä perehdyttiin ammatilliseen itsetuntoon työhyvinvoinnin ja av-alalle erityisten piirteiden kautta. Taustatietoa kerättiin myös mm. työuupumuksesta ja työn eri kuormittavuustekijöistä. Teoriapohjaa vahvistettiin erilaisten työhyvinvointi-tutkimusten, ja muun kirjallisen lähdeaineiston avulla. Kirjallisessa aineistossa työhyvinvointiin ja ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavat kuormittavuustekijät jaettiin henkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Selvisi, että näistä etenkin henkiset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat av-alan työntekijän itsetuntoon vahvasti. Kyselyn pohjalta selvisi, että av-alalla työskennellessä eniten itsetunnon kehittymiseen vaikuttavat ilmapiiri työyhteisössä, hallinnan tunne omassa työssä ja arvostuksen saaminen kollegoilta sekä esimiehiltä.

Kyselyn vastaajista valtaosa oli kokenut paljon erilaisia itsetunnon kolauksia työssään. Kaikki vastaajat tiedostivat alalle ominaiset sanattomat sopimukset ja käytännöt, mutta useat heistä toivoivat niihin muutosta. Osa vastaajista kuitenkin koki stressin ja väsymyksen kuuluvan luovaan työhön. Av-alan toimijoiden ammatillista itsetuntoa voi tukea ja kehittää positiiviseen suuntaan lisäämällä alalla avointa keskustelua, johtajakoulutusta sekä kehittämällä tarkempia yhteisiä sääntöjä, jotka pätevät tuotannosta toiseen.

---

Asiasanat: itsetunto, av-tuotanto, työhyvinvointi

## **ABSTRACT**

Tampere University of Applied Sciences  
Degree programme in Film and Television  
Production

TOSSAVAINEN, ELINA:  
Factors effecting professional self-esteem in audio visual productions

Bachelor's thesis 45 pages, appendices 4 pages  
December 2019

---

The purpose of this qualitative thesis was to study the factors effecting professional self-esteem in Finnish audio visual productions. The main goal was to find out which factors have the most significant effect on developing individuals professional self-esteem, both in positive and in negative ways. The objective was to find common factors for the developing of professional self-esteem from the people working in movies, TV-series and commercials. As a part of the study a questionnaire was done with 41 employees explaining their own experiences from the audio visual productions.

Common professional self-esteem factors as well as audio visual production factors are discussed in this thesis. Background data was collected in addition from burn outs, workload factors and wellbeing at work. To verify the theory was background data collected also from different studies of wellbeing at work, as well as other written material. The workload factors concerning wellbeing at work and professional self-esteem was divided into three categories in literature; mental, physical and social. Based on the questionnaire was found out that especially mental and social factors have an effect on the professional self-esteem of the employees in audio visual work field. The atmosphere of the working environment, the feeling of control in a work task and getting valuation from colleagues and superiors had the most impact in developing ones' professional self-esteem in audio visual productions.

Most of the responds had experienced a lot of different negative blows in their self-esteem when working in audio visual productions. All responds were aware of the unspoken rules and practices in the work field, but many of them wished a change in them. Some responds even stated that stress and tiredness are a notable part of creative work. The professional self-esteem of employees in audio visual productions could be improved by increasing open discussions, training the leaders about leadership more and by inventing new and precise practices to help in every production there is.

---

Key words: self-esteem, audio visual, production, wellbeing, work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	KESKEISET KÄSITTEET .....	7
	2.1 Av-ala opinnäytetyössä .....	7
	2.2 Freelancerina toimiminen .....	7
	2.3 Työhyvinvointi av-alalla .....	8
	2.4 Ammatillinen itsetunto .....	9
	2.5 Työhyvinvoinnin vaikutus ammatilliseen itsetuntoon.....	10
3	AMMATILLISEEN ITSETUNTOON VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	13
	3.1 Työn mielekkyys .....	13
	3.2 Työaika .....	15
	3.3 Työn vastualueet ja perehdytys työhön .....	16
	3.4 Työympäristö .....	17
	3.5 Työnantajan ja esimiehen vastuu ja velvollisuudet .....	18
	3.6 Työryhmä.....	19
4	KYSELY .....	21
	4.1 Kyselyn laatiminen.....	21
	4.2 Aineiston käsittely.....	22
	4.3 Työn mielekkyys .....	22
	4.4 Työaika .....	27
	4.5 Työn vastualueet ja perehdytys työhön .....	29
	4.6 Työympäristö .....	31
	4.7 Työnantajan ja esimiehen vastuu ja velvollisuudet .....	31
	4.8 Työryhmä.....	34
	4.9 Kyselyn yhteenveto .....	35
5	POHDINTA .....	37
	LÄHTEET .....	39
	LIITTEET .....	42
	Liite 1. Kyselylomake.....	42
	<b>Ammatillisen itsetunnon kehittyminen av-tuotannoissa .....</b>	<b>42</b>

## 1 JOHDANTO

Aihe opinnäytetyölleni kirkastui mielessäni erään rankan kuvausjakson iltana, kun istuimme väsyneinä ja kylmettyneinä ulkokuvauspäivän jälkeen hotellin ravintolassa parin työkaverini kanssa. Päivä oli ollut pitkä, ja yhtäkkiä yksi työkavereistani kysyi ”Tuleekohan tämän alan töissä koskaan sellainen olo, ettei olisi ihan sysip\*ska?”. Kysymys herätti meissä hämmentyneiden naurahdusten lisäksi myös totista keskustelua jaksamisesta, sekä omanarvontunnosta audiovisuaalisen alan tuotannoissa.

Eri av-tuotannoissa työskennellessäni olen usein törmännyt tilanteisiin, joissa työntekijät joutuvat tinkimään omasta hyvinvoinnistaan saadakseen työnsä tehtyä vaaditulla tavalla, ja harvoin saavat edes kunnollista kiitosta joustamisesta. Alalla on ikään kuin kilpailu käynnissä siitä, kuka jaksaa pisimpään lyhimmillä yönillä, ja kuka on ollut epämiellyttävimmässä tuotannossa töissä. Samaan aikaan alan tulevilla uusilla tekijöillä täytyy olla kova palo ja intohimo työhön, koska ilman niitä ei tule pärjäämään. Harvoin uusiin työtehtäviin saa kunnollista perehdytystä tai ohjausta, eivätkä esimiestehtävissä toimivat ihmiset ole välttämättä saaneet koulutusta johtamiseen. Nämä kuvailut eivät tietenkään päde kaikkiin tuotantoihin, mutta ovat mielestäni ongelma alalla silti.

Väestöliiton sivuilla kerrotaan, että ihmisen itsetunto kehittyy myönteiseen suuntaan positiivisten kokemusten sekä vuorovaikutustilanteiden myötä. Onko siis ihme, ettei av-alalla työskentelevien ammatillinen itsetunto usein ole kovin korkealla, tai se heittelee paljon tuotantojen aikana? Näiden kysymysten pyöriessä mielessä tuntuu hurjalta kuunnella, kun alan konkarit päivittelevät miten tällä hetkellä työtilanne alalla on ”liian hyvä”, ja että lamaa odotetaan jotta ”jyvät karsiutuisivat akanoista taas vihdoin”. Minusta tuntuu siltä, että ihan kuin meissä nuorissa ja uusissa työntekijöissä ei olisi kerta kaikkiaan mitään hyvää, ja että kaikki muuttuu taas paremmaksi, kun meille ei enää riitä töitä. Ylipäättään arvostuksen saaminen kollegoilta ja esimiehiltä av-alalla tuntuu välillä olevan kiven alla.

Tässä itsetuntoon ja minäkuvaan liittyvässä opinnäytetyössä haluan tutkia kirjallisen aineiston sekä kyselyn avulla sitä, mitkä tekijät vaikuttavat av-alan työntekijöiden ammatillisen itsetunnon kehittymiseen. Haluan ottaa selvää, kehittykö ammatillinen itsetunto aina kokemuksen myötä paremmaksi.

Aineiston keräämistä varten toteutin kyselyn ammatillisen itsetunnon kehittymisestä av-alan tuotannoissa. Lähetin kyselyn sekä kokeneemmille ammattilaisille, että uraansa aloitteleville tekijöille. He edustivat av-tuotantojen eri osa-alueita laajasti. Aihe on minulle tärkeä, sillä se mietityttää päivittäin, ja koska itsetunnon kolaukset saavat usein pohtimaan esimerkiksi alanvaihtoa. Tärkeimpinä tiedonlähteinä toimivat kyselylomakkeen vastaukset sekä lähdemateriaali, joka koostuu pääasiassa Internet-artikkeleista.

Itsetunto ja ammatillinen itsetunto ovat suosittuja aiheita opinnäytetöissä, ja hakiessani tutkielmia näillä hakusanoilla, löytyi Theseuksestakin satoja ja tuhansia töitä liittyen niihin. Aion omassa työssäni sivuta aiheina myös työhyvinvointia ja työuupumusta av-alalla, sekä freelancerin työnkuvan vaikutuksia ammatilliseen itsetuntoon. Mainittavaa on, että näistäkin aiheista löytyy jo monen monta opinnäytetyötä, ja viittaa tässä omassa työssäni muutamiin niistä.

Aloitan kuvaamalla työhöni liittyvät keskeiset käsitteet, kuten av-alan ja ammatillisen itsetunnon, sekä työhyvinvoinnin av-alalla ja sen vaikutukset ammatilliseen itsetuntoon. Seuraavaksi paneudun kirjalliseen aineistoon sekä hieman myös omiin kokemuksiini av-tuotannoissa, ja kuvaan ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavia tekijöitä yleisesti, sekä audiovisuaalisella alalla toimiessa. Lopuksi keskityn kertomaan toteuttamastani kyselystä koskien ammatillisen itsetunnon kehittymistä av-alan töissä, ja pohdin kyselyn tulosten lisäksi myös muun muassa omaa suhdettani ammatilliseen itsetuntooni.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Av-ala opinnäytetyössä

Tässä opinnäytetyössä olen rajannut media-alasta tarkasteluun audiovisuaaliset tuotannot. Opetus- ja kulttuuriministeriön sivuilla audiovisuaaliseksi kulttuuriksi lasketaan mm. elokuvat, televisio-ohjelmat, digitaaliset pelit, musiikkivideot ja videotaide sekä näiden tuotanto, jakelu ja kaikki esittäminen tallennus- ja jakelualustoista riippumatta (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.). Työssäni keskityn käsittelemään pelkästään elokuva-, tv- sekä mainostuotantoja. Viittaan niihin käyttämällä käsitettä av-tuotanto.

### 2.2 Freelancerina toimiminen

Freelancer tarkoittaa henkilöä, joka tekee erilaisia pätkätöitä. Freelancetyötä tekevällä voi olla samanaikaisesti monta eri toimeksiantajaa (Eezy 2017). Freelancerina toimiminen on yleistynyt työelämän murroksen myötä, ja etenkin media-alalla suurin osa tekijöistä työskentelee nykyisin freelancereina. Koko Suomessa heitä on jo noin 40 000. Koska av-tuotannoissa työskennellään yleensä projektiluontoisesti, ja keikkojen pituus voi vaihdella muutamista päivistä vuosiin, on freelancerin palkkaus usein parempi vaihtoehto työnantajalle. Työnantajan näkökulmasta freelancer työntekijänä on etu, sillä se vähentää taloudellista vastuuta työnantajalta, jolla ei ole kokoaikaista työtä tarjolla (Eezy 2017).

Freelancer voi toimia kolmella eri tavalla: hän voi olla työsuhteessa, toimia yrittäjänä tai saada korvausta työstä olematta kumpaakaan näistä. Kuitenkin työn muoto ja palkan maksamisen muoto vaikuttavat osaltaan muun muassa freelancerin verotukseen, sosiaaliturvaan, sivukuluihin ja myös asemaan työmarkkinoilla lisäten mahdollisia työttömyysjaksoja (Eezy 2017).

Tampereen Ammattikorkeakoulusta valmistunut Ninni Pääkkönen toteutti opinnäytetyötään (2018) varten kyselyn media-alalla toimiville freelancereille, ja vastauksia hän sai yhteensä 70:ltä freelanceriksi itsensä kuvaavalta toimijalta.

Vastaajien mukaan eniten freelancerina toimiessa kuormittavat mm. jatkuva epävarmuus toimeentulosta ja töiden jatkuvuudesta, huono palkkaus, työttömyysjaksoihin liittyvä byrokratia ja ylipäätään ennakoimattomuus työhön liittyen. Omien oikeuksien vaatiminen ja siitä koituvat seuraukset aiheuttivat ahdistusta, ja yli puolet vastaajista kokivat freelancetyön stressaavaksi. Syitä jatkaa media-alan freelancereina kuitenkin löytyi myös, ja niistä suurin oli työn mahdollistama vapaus. Vastaajat arvostivat myös alan samanhenkisiä toimijoita. Media-alan töitä kohtaan on niin suuri palo, että työn vuoksi ollaan valmiita tekemään myös uhrauksia (Pääkkönen 2018).

### **2.3 Työhyvinvointi av-alalla**

Työhyvinvointi näkyy työn arjessa päivittäin työntekijöiden työkyynä. Se koskettaa niin henkilöstöä, työympäristöä, työyhteisöä, työprosesseja kuin johtamistakin, koska kaikilla näillä on vaikutuksensa työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille, työnantajalle, esimiehille ja työntekijöille. Työntekijän hyvinvoinnista kannattaa olla kiinnostunut, sillä työntekijän työkyky vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen (Työterveyslaitos n.d.).

Työhyvinvointi media-alalla on puhuttanut viime vuosina paljon. Aiheesta on kirjoitettu lukuisia artikkeleita, ja opinnäytetöiden aiheenakin se on ollut suosittu. Miksi hyvinvointi media-alalla ja av-tuotannoissa puhuttaa? Tampereen ammattikorkeakoulusta tuottajaksi valmistunut Saara-Lotta Hynynen (2017) käsittelee aihetta alan tuottajien näkökulmasta, ja kertoo, että media-ala on jatkuvan muutoksen kourissa. Media-ala on jatkuvasti otsikoissa myös muun muassa työolosuhteisiin liittyvien negatiivisten ilmiöiden vuoksi (Hynynen 2017).

Koska av-tuotantoja tehdään yleensä peräkkäin eri tuotantoyhtiössä, työntekijä vaihtaa usein työnantajaa. Hän joutuu nopeasti perehtymään vaihtuvien työnantajien erilaisiin käytäntöihin. Muutos voi aiheuttaa työntekijälle epävarmuuden tunnetta (Työterveyslaitos n.d.), ja av-alan töissä muutoksia tulee vastaan lähes jokaisen työsuhteen alussa, kun esimerkiksi palkka neuvotellaan uusiksi ja uuden työpaikan käytänteet on otettava haltuun hyvin



nopeasti. Myös esimerkiksi usein vaihtuvat työympäristöt voivat aiheuttaa stressiä ja jopa emotionaalista uupumista.

Työturvallisuuskeskuksen laatima Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinnan opas (Mattila & Pääkkönen 2015) jaottelee työhyvinvoinnin kuormittavuustekijät henkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin osa-alueisiin. Henkisiin kuormittavuustekijöihin kuuluvat muun muassa työn mielekkyys, työaika, työn vastuut, muutokset ja alalle ominaiset haasteet. Fyysisiin luetellaan työympäristö ja muut fyysiset tekijät, ja sosiaalisiin taas työnantajan vastuu, työyhteisö sekä erilaiset vuorovaikutustilanteet töissä. Saara-Lotta Hynysen (2017) haastattelut media-alan tuottajille osoittavat, että eri kuormittavuustekijöillä on vaikutuksia heidän työhyvinvointiinsa muun muassa väsymyksenä ja stressinä, ja sen myötä myös ammatilliseen minäkuvaan eli itsetuntoon. Hynysen (2017) haastatteluiden mukaan haastateltavat kokivat kuormittavina etenkin työajan ja ylityöt, työmäärän sekä suhteen esimieheen ja työyhteisöön. Suurin osa haastatelluista kokivat kuormittuneisuutta, mutta myös näkivät sen osana työnkuvaansa.

## **2.4 Ammatillinen itsetunto**

Itsetunto on ihmisen persoonallisuuden ominaisuus, joka muovautuu läpi elämän erilaisten kokemusten kautta (Turpeinen 2018). Itsetunnosta käytetään monia erilaisia nimityksiä, kuten omanarvontunto, itsensä hyväksyminen ja itsekunnioitus. Psykologiassa itsetunto luetaan osaksi ihmisen minäkuvaa ja vaikka sitä usein kuvataan hyvänä tai huonona, sillä tarkoitetaan oikeastaan aika tilannesidonnaista ihmisen arvottavaa suhtautumista itseensä. Itsetunnolla tarkoitetaan siis jokaisen omaa käsitystä ja arviota itsestään eri tilanteissa (Rautiainen n.d.). Väestöliiton Hyvä kysymys-verkkosivujen mukaan (Nuorten asiantuntijat 2018) itsetunto on sitä, kuinka paljon ihminen näkee hyviä ominaisuuksia itsessään, ja kuinka omien puutteiden näkeminen ei vähennä luottamusta omaan itseensä. Itsetuntoa ei peritä vanhemmilta, kuten esimerkiksi ulkoisia ominaisuuksia, vaan se kehittyy erilaisten kokemusten kautta (Nuorten asiantuntijat 2018).

Ammatillisella itsetunnolla tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään osana jotakin työyhteisöä, ja oman työnsä arvostusta. Psykologian näkökulmasta

ammattillinen itsetunto koostuu siitä, että ihminen kokee pystyvänsä työhönsä (Helaakoski 2018). Terveyskirjasto Duodecimissa (2018) ammatillisen itsetunnon ovat työterveyspsykologi Kirsi Ahola, psykiatrian erikoislääkäri Katinka Tuisku ja työterveyshuollon erikoislääkäri Helena Rossi kuvanneet näin:

*”Ammatillinen itsetunto koostuu siitä, että kokee pystyvänsä työhönsä. Pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemukset vähenevät työuupumuksen kehittyessä. Aikaansaaminen koetaan huonommaksi omaan aiempaan ja muiden suoriutumiseen verrattuna.”*

Emmi Haapala ja Suvi Wallenius kuvaavat opinnäytetyössään (2018) hyvää ammatillista itsetuntoa varhaiskasvatuksen näkökulmasta siten, että työntekijä haluaa suorittaa työnsä niin hyvin kuin mahdollista. Jotta työntekijän ammatillisuus toteutuisi, tulisi hänen kyetä olla oma itsensä ja esittää omia näkemyksiään. Suurena apuna tähän toimivat itsetutkiskelu ja itsearviointi, mutta myös toisten antama positiivinen palaute (Haapala & Wallenius 2018; viitattu lähteeseen Miettinen ym. 2000. 42).

Ammatilliseen itsetuntoon liittyy vahvasti myös henkilön ammatti-identiteetti. Kun ihminen tuntee itsensä henkilöksi, jolla on ammattiin vaaditut taidot ja vastuu, ja kun hän tietää mihin pystyy ja mihin ei, hänellä on ammatillinen identiteetti. Tällöin henkilön on helppoa samaistua oman ammattiryhmänsä normeihin ja etiikkaan. (Arosola 2004)

## **2.5 Työhyvinvoinnin vaikutus ammatilliseen itsetuntoon**

Työhyvinvoinnilla on selvä merkitys myös ammatilliselle itseluottamukselle sekä itsetunnolle. Työhyvinvointi-kirjassa (Manka & Manka 2016, 161) selitetään, että itseluottamus tarkoittaa uskoa omiin kykyihinsä motivoitua ja suorittaa tehtävä menestyksekkäästi. Työntekijän itseluottamus, ja etenkin esimiehen itseluottamus heijastuvat työryhmään, samoin kuin epävarmuus.

Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistunut Katariina Tolvanen (2018) on tutkinut opinnäytetyössään media-alan johtamista sekä työhyvinvointia. Koska media-alalla työskentely on ajoittain todella kuluttavaa, työhyvinvoinnin merkitys

jaksamiselle sekä itsetunnolle korostuvat. Pätkätöitä tehdessä lepo ja oman ajan merkitys voivat unohtua, ja tällaisissa tilanteissa Tolvasen (2018) mukaan hyvä itsetunto ja itsensä johtaminen helpottavat ehkäisemään loppuun palamista. Itsensä johtamisella tarkoitetaan sitä, että henkilöllä on tarve ja halu tulla aina paremmaksi kanssaihmiseksi ja johtajaksi sekä itselleen, että myös muille. Itsensä johtamisessa on tärkeää osata tunnistaa omia vahvuuksia ja heikkouksia, ja ottaa itse oma elämä hallintaan, eikä antaa ns. kohtalon viedä. Itsensä lisäksi on osattava ottaa huomioon myös muut, sillä itsensä johtaminen on myös vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. Kun opit johtamaan itseäsi oikein, opit samalla muistakin ihmisistä paljon (Salmimies 2008, 22-23).

Kun työhyvinvointiin ei panosteta tarpeeksi, erilaiset kuormitustekijät altistavat työntekijää entistä enemmän pitkittyneelle stressille ja pahimmillaan työuupumukselle:

*”Työuupumuksen oireet ja ilmenemismuodot ovat hyvin yksilöllisiä, mutta tavallisimpia ovat voimakas ja kokonaisvaltainen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.” (Helaakoski 2018)*

Av-tuotannoissa työskentelevällä freelancerilla on erityisen suuri vastuu omasta jaksamisestaan, koska työsuhteet voivat olla niin lyhyitä, ettei työn suorittaja välttämättä edes tapaa esimiestään. Etelä-Suomen aluehallintavirasto toteutti vuonna 2017 työsuojelutarkastuksen 78 elokuva-alan työpaikkaan, (Hakola 2018) jossa valvonta kohdistui yrityksiin, jotka keskittyvät elokuvien, videoiden ja televisio-ohjelmien tuotantoon, jälkituotantoon ja levitykseen sekä äänistudioihin ja musiikkituottajiin. Koska työsuojeluviranomainen valvoo vain työnantajia, ei valvonta koskenut freelancer-sopimuksella tai yrittäjinä työskentelevien työsuhteita lainkaan. Suuri osa alan työntekijöistä jäi siis tarkastuksen ulkopuolelle. Kyselyn tuloksista selvisi kuitenkin, että työterveyshuolto ja työajan seuranta ovat edelleen huonosti hoidossa media-alalla. Molemmat vaikuttavat merkittävästi työntekijän hyvinvointiin.

Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen tekemästä työsuojelupäälliköille ja –valtuutetuille suunnatusta Työsuojelupaneelistä

(Työterveyslaitos 2016) selviää, että etenkin liian suuri työmäärä, heikko tiedonkulku, keskeytykset sekä jatkuvat muutokset ovat arkea työpaikoilla, ja aiheuttavat työuupumusta. Työntekijät, joita työsuojeluhenkilöt tapaavat, ovat yhä useammin väsyneitä ja stressaantuneita, ja työsuojelu joutuu setvimään työpaikan sisäisiä konflikteja sekä ilmapiiriongelmia. Eräs paneeliin vastannut toteaaakin, että: "Työntekijöiden jaksaminen on aivan äärirajoilla, ja se aiheuttaa kireitä välejä työyhteisössä" (Työterveyslaitos 2016). Työpaikoilla tulisikin pohtia yhdessä, mitkä ovat riskitekijöitä ja mitä kuormitukselle voi tehdä.

Audiovisuaalisissa tuotannoissa työskenteleville asia ei tietenkään ole näin yksinkertainen, koska työyhteisö ja -ympäristö vaihtuvat jatkuvasti, eikä asioihin ehkä ehditä tai jakseta puuttua lyhyessä ajassa. Olisikin tärkeää, että työhyvinvointi otettaisiin johtotasolla huomioon entistä paremmin.

### 3 AMMATILLISEEN ITSETUNTOON VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Kuten aiemmassa kappaleessa kerroin, ammatilliseen itsetuntoon vaikuttaa vahvasti työhyvinvointi, sekä tunne siitä, että kykenee hoitamaan työnsä hyvin. Tässä kappaleessa kuvaan eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, ja sitä kautta ammatilliseen itsetuntoon ja sen kehittymiseen. Kerron myös lyhyesti, miten nämä tekijät vaikuttavat juuri av-alan tuotannoissa.

#### 3.1 Työn mielekkyys

Työterveyslaitoksen verkkosivuilla työn mielekkyyteen liitetään termi työn imu. Se tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Kun työntekijä kokee työssään imua, hän lähtee yleensä joka päivä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii sen tekemisestä. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn tulisi aina olla kivaa. Riittää, että sitä kokee edes välillä työssään. Työn imun kokeminen on yhteydessä muun muassa työntekijän terveyteen sekä hyvään työsuoritukseen (Työterveyslaitos n.d.).

Työn mielekkyyttä käsittelevässä artikkelissa (Ojala 2016) tutkijat Elina Henttonen ja Kirsi LaPointe kuvaavat mielekkyyden tunteen työssä syntyvän merkityksellisyyden tunteen kokemuksesta. Mielekkyyttä ajatellessa työn kautta voidaan tavoitella asioita ja päämääriä, joilla itsellään voidaan saada hyvää aikaan. Esimerkkinä tästä voidaan pitää esimerkiksi erilaisia hyvätekeväisyyskonsertteja, jotka lähetetään television lähetyksellä katsojille. Näin työn päämäärä on saada audiovisuaalisen tuotannon toteuttamisella kerättyä rahaa hyvään tarkoitukseen. Henttonen ja LaPointen (Ojala 2016) mukaan keskiössä on toimijuus eli se, minkälaisiksi omat tulevaisuudennäkymät ja mahdollisuudet vaikuttaa koetaan. Työ ei voi olla kovin mielekästä, jos kokee jatkuvasti, ettei omilla mielipiteillä ole juuri merkitystä, tai jos ei koe kehittyvänsä työssään tai etenevänsä urallaan. Henttonen ja LaPointen (Ojala 2016) näkökulmasta av-alaltakin tuttu suorituskulttuuri on erityisen haitallista, koska välineellisiin tavoitteisiin keskittyminen vie huomiota työn perimmäisiltä tavoitteilta.

*”Mielekkään työn tila löytyy kun työntekijät kokevat pystyvänsä itse vaikuttamaan työhönsä ja tavoittelemaan työnsä moraalisia päämääriä” (Ojala 2016).*

Henttosen ja LaPointen (2018) mukaan kaoottiselta tuntuvassa työelämässä ihminen voi kokea helpommaksi sen, että laatii itselleen suunnitelman oman työnsä toteuttamiseksi tehokkaammin, vaikka oikeastaan muutoksen kohteeksi tulisi ottaa yksilön sijaan yhteiset käytännöt.

*”Käytännöt ovat erilaisia rutinoituneita tapoja tehdä asioita yhdessä. Ne pyörittävät arkea ja työtä. Suorituskulttuurissa käytäntöjen voima tuppaa kuitenkin unohtumaan ja kaikkia työssä tai sen ulkopuolella ilmeneviä ongelmia hoidetaan trendikkäällä taikakeinolla: itsensä johtamisella” (Henttonen & LaPointe 2018).*

Yksilö voi esimerkiksi hallita kiirettä tehostamalla omaa ajankäyttöään, mutta silloin perimmäinen ongelma, eli työyhteisön kiirettä luovat käytännöt eivät muutu. Kiireen osalta parempi vaihtoehto voisi olla esimerkiksi suorittamista korostavien ja kohtuuttomia tulospaineita luovien arviointi- ja palkitsemiskäytäntöjen haastaminen (Henttonen & LaPointe 2018).

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla (Paanetoja 2018) selvityksestä voidaan todeta, että elokuva-alalla toimintakulttuurin ongelmat johtuvat juurikin vakiintuneista käytänteistä ja ”sanattomista sopimuksista”. Alan ongelmiin on vaikeaa puuttua, ellei halua pilata uraansa. Alalla vallitsee vahvasti sellainen toimintatapa, jossa yksilön oikeudet ja suoja eivät ole yhteisön kanssa samanarvoisia. Paanetojan selvityksen (2018) mukaan elokuva-alalla nämä toimintatavat ja ”sanattomat sopimukset” ovat läsnä syvällä toiminnan rakenteissa, rahoitus- ja koulutusorganisaatioita myöten.

Kun työhön ja alaan liittyy paljon epävarmuutta, eikä se ole mielekäästä tai motivoivaa, työntekijä voi kyynistyä alaansa ja edustamaansa ammattia kohtaan. Kyynistyminen tarkoittaa sitä, kun henkilön oma asenne työtä kohtaan

muuttuu negatiiviseksi: hän alkaa epäillä työnsä merkitystä, ja kokemus työn mielekkyydestä häviää. Työ ei tunnu yhtä tärkeältä kuin ennen. Tyypillisiä tunteita kynnistyneelle ovat negatiivisuus, turhautuminen ja välinpitämättömyys suhteessa työhön (Helaakoski 2018).

### 3.2 Työaika

Työajan käsite tarkoittaa työaikalain mukaan työntekijän vuorokautista ja viikoittaista aikaa, joka käytetään työntekoon. Työehtosopimuksessa voidaan erikseen määritellä ja sopia eri määritelmiä työntekijän työaikaan liittyen, esimerkiksi ammattiin liittyvien omien sääntöjen ja määräysten mukaan. Työaikalaissa määritellään kuitenkin säännöllisen työajan päivittäinen enimmäistyöaika sekä ylityö, työvuorojen väliset lepoajat ja työaikakirjanpitovelvoite. (Työsuojeluhallinnan verkkopalvelu n.d.).

Pitäytyminen lain määrittämässä rajoissa työajan suhteen on av-alan töissä haasteellista, sillä etenkin kuvausjaksoilla työpäivät voivat venyä älyttömiltä tuntuviin tuntimääriin. Media-alan tuotannoissa viime vuosina yleistynyt jaksotyö jakaa alan työntekijöiden mielipiteitä, sillä se ei täysin tunnu sopivan alalle, koska eri osastoilla työtehtävät voivat jatkua kuvauspaikan sekä call sheetiin merkityn kuvausajan ulkopuolellakin. Esimerkiksi 2. ja 3. apulaisohjaajan työssä avustajien hankintaa ja call sheetien laatimista joudutaan usein jatkamaan myös kotona, ja catering muun muassa valmistaa aamiaisen ennen kuvauspaikalle tuloa. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (2018) kuvaa nettisivuillaan jaksotyön olevan joustava työaikamalli, jossa pidemmät päivät ovat välillä sallittuja. Yli 8-tuntisia päiviä tasoitetaan jossain vaiheessa työjaksoa tasoitusvapailta, joilla tasataan ”sisääntehtyjä” tunteja. Tasoitusvapaat päivät ovat työntekijöille tarkoitettuja palkallisia palautumispäiviä, ja näin ollen tärkeitä levon kannalta. Aina av-tuotannon työntekijällä ei kuitenkaan ole mahdollisuutta pyhittää tasoitusvapaita levolle, koska valmistelutyötä on tehtävänä ennen seuraavia kuvauspäiviä.

Jakson pituus voi elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen mukaan olla kahdesta päivästä 27 viikkoon, mutta työaikalain mukaan jaksotyössä voi kuitenkin olla vain joko kahden tai kolmen viikon pituisia jaksoja.

Tärkeintä jaksotyössä on määritellä jakson pituus selkeästi ja muistaa se, että jaksoa tarkastellaan kokonaisuutena, eikä yksittäisellä päivän tai viikon työajalla ole niin suurta merkitystä. Työnantaja on kuitenkin velvollinen määrittelemään työvuoroluettelon etukäteen, eikä yhtäkkisiin muutoksiin tarvitse työntekijän aina suostua. Lepoajan minimiksi on laissa määritelty 11 tuntia työvuorojen välillä, ja sen toteutumisessa täytyy työnantajan olla av-tuotannoissa tarkka (Teme 2018).

### 3.3 Työn vastualueet ja perehdytys työhön

Jotta työtään voi tehdä motivoituneena ja kokea työnteon mielekkääksi, on tärkeää, että työntekijällä on selkeä kuva omasta työtehtävästään ja vastuualueistaan (Työturvallisuuskeskus 2018). On hyödyllistä, että työn tarkoitus ja tavoitteet ovat mahdollisimman selkeitä niin yksittäisille työntekijöille, työyksiköille kuin organisaatiollekin. Selkeät tehtäväkuvat vähentävät osaltaan työn aiheuttamaa haitallista henkistä kuormitusta.

On myös erityisen tärkeää perehdyttää uusi työntekijä huolellisesti ennen aloittamista, ja tutustuttaa turvallisiin käytänteisiin ja työmenetelmiin. Perehdyttämiskäytäntöjen laadinnasta ja työturvallisuuteen perehdyttämisestä vastaa aina työnantaja (Työturvallisuuskeskus 2018).

Työturvallisuuskeskuksen (2018) laatimassa oppaassa kerrotaan, että sekä liian vähäinen että liian suuri työmäärä kuormittavat työntekijää. On työnantajan vastuulla huolehtia riittävästä resursseista, suunnittelusta sekä työmenetelmien kehittämisestä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Av-alalla työskennellessä kuulee paljon sitä, kuinka yhdelle työntekijälle jää hoidettavaksi liikaa tehtäviä, ja tuotannosta tulee tälle henkilölle kilpailu aikaa vastaan.

Työturvallisuuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen tiedote (2016) kuvaa ilmiötä näin:

*”Psyykkistä kuormitusta työpaikoilla voivat aiheuttaa esimerkiksi epäselvyys työn tavoitteista, jatkuva kiire, vaikutusmahdollisuuksien puute, puutteelliset mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta, puutteellinen palaute, pitkittynyt epävarmuus, keskeytykset ja suuri vastuu” (Työterveyslaitos 2016).*



### 3.4 Työympäristö

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa (2019) työympäristö on kuvattu seuraavanlaisesti:

*”Turvalliset, terveelliset ja tarkoitukseen sopivat työtilat edistävät työn sujuvaa tekemistä ja ehkäisevät tapaturmia ja sairastumisia. Työympäristö on suunniteltava ja rakennettava huolellisesti, ja sen lisäksi tiloja ja siellä olevia laitteita on huollettava säännöllisesti. Työpaikalla havaitut viat ja puutteellisuudet on myös korjattava mahdollisimman nopeasti.”*

Audiovisuaalisissa tuotannoissa työympäristö vaihtuu tuotannosta riippuen useita kertoja kuvausjakson aikana, ja työskentely tapahtuu hyvin erilaisissa paikoissa sisätiloissa ja ulkona (Rauramo 2019). Av-tuotannoissa kuvausjaksolla työympäristö on usein se paikka, missä milloinkin elokuvaa, tv-sarjaa tai mainosta kuvataan. Toisena päivänä voidaan olla ahtaissa ja kuumissa sisätiloissa kuvaamassa, ja seuraavana päivänä jo vaikka -20 asteen pakkasessa metsässä. Vaatii paljon ennakkosuunnittelua työntekijältä, että osaa varautua kulloiseenkin päivään ja kuvauspaikkaan oikeilla varusteilla (Rauramo 2019).

*”Asiantuntevan riskienarvioinnin, ennakkosuunnittelun ja perehdytyksen ohella on tärkeää, että kaikilla osallisilla on kykyä tehdä havaintoja ja arvioida, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tarvittaessa tehdä ehdotuksia turvallisuuden parantamiseksi. Esimerkkejä riskeistä, joihin tulee varautua elokuva- ja tv-tuotannossa ovat tapaturmat, rakenteiden sortuminen, säätilan aiheuttamat riskit, kuten liukas keli, kova tuuli ja pyrotekniikan aiheuttamat riskit”* (Rauramo 2019).

Lehtiset-verkkojulkaisussa (Hirn 2019) kuvataan elokuvajärjestäjän työtä. Kuvauspaikkajärjestäjän vastuulla on etsiä kuvauspaikat ja huolehtia lupasioista sekä käytännönjärjestelyistä kuvausten aikana. Kuvauspaikan valinnassa täytyy miettiä tarkoin käyttötarkoituksen ja toiveiden pohjalta, mikä

olisi järkevin, mutta myös kuvauksellisin vaihtoehto. Järjestysosastoon kuuluu kuvausten aikana usein parikin henkilöä, jotka vastaavat muun työryhmän puolesta myös esimerkiksi logistisista ratkaisuista, kuten teiden auraamisesta ja kulkureittien kartoittamisesta etukäteen. Järjestäjät huolehtivat, että työryhmän on mahdollisimman helppo saapua paikalle kuvauspäivänä, ja tehdä työtään turvallisissa olosuhteissa (Hirn 2019).

### **3.5 Työnantajan ja esimiehen vastuu ja velvollisuudet**

Kaikilla aloilla työskennellessä työnantajalla on työntekijään verrattuna omat vastuunsa ja velvoitteensa hoidettavanaan. Työnantajan oikeutta määrätä työpaikan asioista kutsutaan työnjohto-oikeudeksi, ja siihen kuuluu pääsääntöisesti määräykset koskien mitä työntekijä tekee (työn sisältö), kuinka työntekijä työnsä suorittaa (suoritustapa), milloin työtä tehdään (työaika) sekä missä työtä tehdään (työpaikka). Työnantajan tulee aina valvoa alaistensa työskentelyä, yksityisyydensuojan kunnioituksen puitteissa kuitenkin, sillä hän on viime kädessä aina vastuussa turvallisuudesta. Työnantajalla on myös velvollisuus varmistaa, että työ suoritetaan annettuja määräyksiä noudattaen. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitään aina tasapuolisesti sekä oikeudenmukaisesti (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019).

Av-tuotannoissa työskennellessä tuotantoyhtiöissä työnantajina toimivat usein tuottajat, mutta näin ei ole aina (TE-palvelut n.d.). Juridisesti työnantaja on aina se, kenen kanssa solmitaan työsopimukseen perustuva työsuhde, ja yritys on vastuussa työntekijästä työnantajana. Omanlaisen hierarkiansa vuoksi av-tuotannoissa esimies ja työnantaja voivat mennä helposti sekaisin. Eri osastoilla on usein omat esimiehensä, niin kutsutut HOD:it (Head Of Department), jotka eivät kuitenkaan solmi työsopimuksia, tai maksa työntekijöille palkkaa, vaan lähinnä ohjaavat oman osastonsa työntekoa. Työelämäpalveluiden (TE-palvelut n.d.) Ammattinetti-sivustolla kuvataan elokuvatuottajan johtavan ja valvovan elokuvatuotantoa vastaten muun muassa elokuvan budjetoinnista. Tuottajan työtehtäviin kuuluu myös esimerkiksi työryhmän kokoaminen, sopimusasiat ja markkinointi. Usein tuottaja toimii myös tuotantoyhtiön toimitusjohtajana. Tuottajan työtehtävät riippuvat tuotantoyhtiöstä ja tehtävästä tuotannosta, mutta pääasiallisesti ajateltuna tuottaja on se henkilö, jolla tulisi olla kaikki langat

käsissään koko tuotantoa ajatellen, ja joka vastaa viime kädessä kaikista ongelmatilanteista. (TE-palvelut n.d.).

Jaana Paanetojan (2018) selvitys tuo ilmi sen tosiseikan, ettei elokuvatuotannoissa organisaation ja valtasuhteiden hahmottaminen ole yleisesti ottaen helppoa edes alan toimijoille. Elokuvatuotannon organisaatio kun koostuu ikään kuin monen eri organisaatiomallin yhdistelmästä, jonka päällä leijuu lisäksi ”taiteellisuuden” sumuverho.

*”Osalle alan toimijoista tuotannon valtasuhteet eivät aina ole selviä, ei myöskään se, kuka tuotannossa ylipäänsä voi käyttää työnantajan työjohtovaltaa. Epävarmuutta ilmeni kunkin työntekijän lähiesimiehen määrittämisessä, samoin kuin erityisesti ohjaajan ja tuottajan välisen toimivallan jaosta”. (Paanetoja 2018, 67-68)*

### 3.6 Työryhmä

Työterveyslaitoksen mukaan toimivassa työyhteisössä on yhteinen päämäärä ja tavoite. Tärkeää on myös, että työyhteisössä on sovittu selkeä työn- ja vastuunjako, jotta jokainen tietää, mitkä ovat odotukset hänen työnsä suhteen. Yhteiset toimintatavat ja käytänteet on hyvä sopia yhdessä, ja päätöksentekoa ei tulisi salailla. Jokaisen työntekijän hyvinvointia rakentaa se, että työyhteisön väliset mahdolliset ristiriidat otetaan nopeasti käsittelyyn, eikä tilanteista vain kävellä pois. Jokainen, myös esimies, arvostaa toista ja toisen työpanosta (Työterveyslaitos n.d.).

Elokuva-, tv- ja mainostuotannoissa toimitaan kuvauspaikoilla työryhmissä, joiden kokoonpano hieman vaihtelee riippuen tuotannosta. Av-alan tuotannoissa Temen (2017) ja Elokuvantaju-sivuston (n.d.) mukaan työryhmästä löytyvät ainakin käsikirjoittaja, tuotannon työntekijät, roolittaja, catering-osasto, ohjaaja (tai useampi), apulaisohjauksen osasto, kuvaussihteeri, puvustus-, maskeeraus-, lavastus- ja rekvisiittaosastot sekä kamera-, valo- ja ääniryhmät. Näiden lisäksi kuvauksista löytyy yleensä myös aiemmin opinnäytetyössäni mainittu järjestysosasto. Kuvausjaksot ovat usein tiiviitä ja kuluttavia ajanjaksoja, jolloin

työkaverit saattavat olla sillä hetkellä ainoita sosiaalisia kontakteja, joiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa.

## 4 KYSELY

### 4.1 Kyselyn laatiminen

Keräsin ammatilliseen itsetuntoon liittyvää aineistoa kyselyn avulla. Laadin kyselyyn 22 kysymystä vastaamaan suurempaan kysymykseen: mitkä tekijät vaikuttavat media-alalla ammatillisen itsetunnon kehitykseen, ja mitkä tekijät vaurioittavat sitä (ks. liite 1)? Kyselyssä oli yhdeksän monivalintakysymystä ja 13 avointa kysymystä, joihin toivoin pidempiä vastauksia vapaalla sanalla. Halusin käyttää molempia kysymysmalleja saadakseni sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista aineistoa tutkimukseeni. Kysely oli täysin anonyymi, jotta vastaajilla olisi turvallinen olo sitä täyttäessään.

Suunnittelin ensin laittavani linkin kyselyyn Facebookin ”TV-friikuille töitä”-ryhmään, mutta pelkäsin sen jäävän muiden ryhmän julkaisujen varjoon, ja saavani lopulta liian vähän ja huolettomasti täytettyjä vastauslomakkeita. Valitsinkin siis 15 työkaveriani aiemmista projekteistani täyttämään lomakkeen, ja osaa heistä pyysin jakamaan lomakkeen eteenpäin omille työkavereilleen ja tutuilleen. Vastaajien joukossa oli eri-ikäisiä miehiä ja naisia, ja pyrin saamaan vastauksia mahdollisimman monelta eri osastolta. Viikon aikana kyselyyni tuli yhteensä 41 vastausta. Vastaajissa oli tuotannon, äänen, kameran, lavastuksen, puvustuksen, järjestyksen ja leikkauksen osaajia. Heidän työkokemuksensa av-alalta vaihteli yhdestä vuodesta kolmeenkymmeneen. Suurin osa kyselyn vastaajista oli tehnyt töitä myös muilla osastolla, esimerkiksi useampi tuotannon työntekijä oli tehnyt apulaisohjauksen, käsikirjoituksen ja esimerkiksi teknisten assistenttien töitä, kuvaajat olivat myös leikanneet ja järjestäjät olivat tehneet tuotannon töitä ja mm. ajaneet maskibussia. Kolmekymmentä vastaajaa 41:stä oli työskennellyt kaikissa kolmessa eri av-tuotannossa: elokuva-, tv- ja mainostuotannossa. Loput 11 olivat työskennelleet yhdessä näistä kolmesta. Vastaajat olivat pääosin Helsingistä, ja muutama Tampereelta, sillä näihin kaupunkeihin Suomen av-tuotannot ovat keskittyneet.

Vastaukset olivat monipuolisia, yksityiskohtaisia, sekä henkilökohtaisia. Aihe oli ilmeisesti mietityttänyt vastaajia jo aiemmin, ja luulen että anonyymiys rohkaisi kirjoittamaan vastauksia avoimemmin. Koska kuitenkin valitsin osan vastaajistani

itse, kyselyn tuloksia ei voi yleistää koko av-alalle. Aineistoni kuvaa ammatillisen itsetunnon kehittymistä joukolle ihmisiä av-alalla, ja kertoo heidän kokemuksistaan.

## **4.2 Aineiston käsittely**

Kyselystä saamaani aineistoa aloin käsitellä lukemalla ensin kaikki vastaukset huolella, ja kirjoittamalla niistä itselleni muistiinpanot. Kysymyksiin tulleista vastauksista löysin paljon teemoja, jotka liittyivät opinnäytetyön aiheisiin ja kysymyksiin, vaikkeivat kysymykset olleet suoraan linjassa opinnäytetyön teoriapohjan kanssa. Tarkastelin vastauksia realistisella analyysiotteella, ja peilasin niitä kirjoittamaani teoriaan, sekä omiin kokemuksiini. Useat vastauksista olivat pidempiä avoimia vastauksia, joita jaottelin teemoittain tutkimuksen väitteiden mukaan. Koska osa vastauksista oli monivalintakysymyksiä, pääsin tarkastelemaan vastaajien kokemuksia myös kvantitatiivisesti. Pyrin tiivistämään teemojen keskeistä antia omin sanoin mutta teoriaan pohjaten, jotta saisin kuvattua, mitä aineistossa kerrotaan tutkimastani aiheesta. Poimin myös mielestäni mielenkiintoisimmat vastaukset suoriksi lainauksiksi tekstiin, ja käsitelin näin vastauksia laadullisesti. Nostan siis tästä pienelle joukolle tekemästäni kartoituksesta ilmiöitä, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen: Kuinka ammatillinen itsetunto kehittyy kotimaisissa av-tuotannoissa?

## **4.3 Työn mielekkyys**

Kyselyn 41:stä vastaajasta 35 kuvaili työn mielekkyyden eri tavoin vaikuttavan heidän ammatilliseen itsetuntoonsa. Työn mielekkyyteen ja ammatilliseen itsetuntoon vaikuttavia positiivisia tekijöitä lueteltiin vastatessa kysymyksiin ”Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat työntekijän ammatillisen itsetunnon positiiviseen kehitykseen?” ja ”Kerro omin sanoin, kuinka koet ammatillisen itsetuntosi kehittyneen urasi aikana?”. Vastaajien mukaan näitä tekijöitä olivat mm. uuden oppimiseen kannustaminen, omat onnistumiset ja mahdollisuus kehittyä av-alalla. Myös se, että muut huomaavat tekemäsi työn, toistui vastauksissa. Vastaajille tärkeää oli, että työssä on mahdollisuus kehittyä turvallisessa ympäristössä, jossa ei tarvitse pelätä epäonnistumista, ja jossa kannustetaan näyttämään omat taitonsa. Eräs vastaajista kuvasi asian näin:

*”Palautteen saaminen alan töissä on aina hyvä asia, vaikka se olisikin negatiivista. Silloin saa mahdollisuuden kehittyä. Jos kukaan ei koskaan kommentoi tekemää työtäsi, voi tulla turhautunut olo, eikä oikein tiedä miten kehittää itseään eteenpäin.”*

Ammatillinen itsetunto av-alan tuotannoissa vastaajien mukaan kehittyy positiiviseen suuntaan, kun kollegoilta ja esimiehiltä saa luottamusta hoitaa vastuullisia töitä, ja kun hoidetuista tehtävistä saa osakseen myös arvostusta. Rakentava kritiikki, sekä uusissa tilanteissa avun ja tuen saaminen listattiin myös tärkeiksi positiivisen itsetunnon nostattajiksi alan töissä. Työn mielekkyyteen tuntuu vastausten mukaan liittyvän erityisesti av-tuotannoissa resurssien riittävyys, ja hyvin organisoitu projekti, esituotantoa myöten. Kun palkkaus projektiin tapahtuu tarpeeksi aikaisessa vaiheessa, ehtii työntekijä paneutumaan tehtäviinsä hyvin ja suoriutumaan niistä vaaditulla tavalla, kun taas kiire lisää paineen ja stressin tuntua, jotka osaltaan heikentävät työmotivaatiota. Muutama vastaaja kertoi omaan itsetuntoonsa vaikuttavan myös sen, kuinka kollegat suhtautuvat alan ongelmakohtiin, ja tunnustetaanko niitä lainkaan.

Kysymykseen ”Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat työntekijän itsetunnon negatiiviseen kehitykseen?” vastattiin kuvaillen tilanteita, joissa työn mielekkyys ja imu eivät toteudu. Epävarmuutta toivat uudet määräykset ja käytännöt, joiden haltuun ottamisessa erään vastaajan mukaan on iso työ. Av-tuotannoille tyypillisiä kehityksen kohteita olivat mm. alan hierarkian käyttäminen väärin, liian myöhäinen palkkaus projektiin, väheksyminen ja arvostuksen puute kollegoilta ja työhyvinvoinnin sekä väsymyksen vähättely. Alalla tuntuu kyselyn mukaan olevan yleistä, että itsensä loppuun väsyttämisen työssä pitäisi olla kuin jokin itseisarvo, ja tarinoita työntekijöistä jotka tekevät töitä ääriajoille asti pidetään eräänlaisina sankareina. Työhyvinvoinnin vähättely voi aiheuttaa työntekijälle epäonnistumisia työssä, ja sen vuoksi turhauttaa ja aiheuttaa kyynistymistä alaa kohtaan:

*”Aiheeton kritisointi, mahdottomat vaatimukset, liian kireät työajat tai liian pienet resurssit vs. laatuvaatimukset. Nämä kaikki aiheuttavat turhaa stressiä, joka taas aiheuttaa helposti itsensä mollaamista.*

*Väsymys ja huono ilmapiiri aiheuttavat kireyttä, joka taas helposti kääntää fiiliksen siihen, ettei työ enää oikeasti kamalasti kiinnosta, ja tekee sitten hieman vasemmalla kädellä ja jälleen mollaa itseään siitä, ettei jaksa edes yrittää.”*

*”Koen kyynistyneeni alaa kohtaan usein, varsinkin loppuun palamisen jälkeen. Se ilmenee negatiivisilla ja kyseenalaistavilla ajatuksilla alaa ja alan töitä kohtaan, kuten ”onko tämä tuotanto oikeasti tämän arvoista”. Ärtymyksenä alan työntekijöitä kohtaan, jotka kohtelevat epätasa-arvoisesti tai vähättelevästi, se ettei saa edes TEMEn mukaista palkkaa työstään ja joutuu väsyneenäkin pitämään itsensä mukavana päivästä toiseen, silloinkin kun on ”ei mukavien” ihmisten ympäröimänä.”*

Yksi vastaajista, noin kymmenen vuoden kokemuksella av-tuotannoista, kertoi kyynistyneensä alaa kohtaan jopa siinä määrin, että inhoaa useita alan ihmisiä ja työtään noin 90% ajasta. Lisäksi hän kertoi, että aloittaa jokaisen uuden tuotannon valmiiksi pelokkain ajatuksin, kuin valmistautuen ”pahimpaan”.

Työyhteisöstä tai -osastosta ulkopuolelle jättäminen, sekä informaation pihtaaminen mainittiin myös vaikuttavan negatiivisesti käsitykseen omasta osaamisestaan. Muutama kyselyn vastaaja kertoi kuulleensa olevansa liian herkkä tai kiltti alalle, ja että ajan kanssa kaikkien työntekijöiden on kovetettava itsensä, jotta voi pärjätä näissä töissä. Eräs vastaajista kertoi kokemuksistaan näin kysyttäessä itsetunnon negatiivisesta kehityksestä:

*” Usein itsellä on ulkopuolinen ja näkymätön olo, joka johtuu osittain myös työtehtävistä, sillä en toimi muiden kanssa kuvauspaikoilla. Se yhdistettynä niinkin pieneen asiaan, kuin että puuttuu työryhmälistasta, saa huonoina päivinä aikaan olon, että on täysi nolla, eikä ketään kiinnosta olisinko tuotannossa vai en. Myös liiankin yleisen oloinen tapa ja kulttuuri, että tällä alalla pitää olla kova ja pärjätä, on rasittavaa, ja että se joka tekee pisintä päivää lyhimmillä unilla voittaa. Onneksi kulttuuri on myös muuttumassa ja tämä on ennen kaikkea*



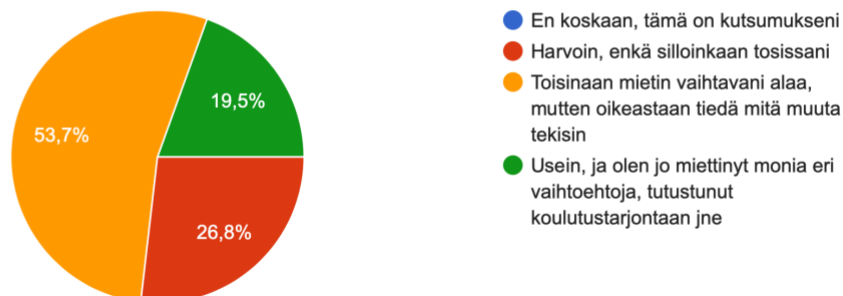
*ihmisten työ, niin kuin mikä tahansa muukin. Joskus on myös tuntunut, että koska ei ole esimerkiksi lapsia tai mitään muuta elämää, ei ole oikeutta sanoa, että ei halua olla joka päivä 15 tuntia töissä. Tästä olen opetellut pois, enkä arvota enää koko minuuttani työn kautta. Olisi kauheaa joutua esimerkiksi tilanteeseen, jossa en vaikkapa fyysisistä syistä pystyisi enää työhöni, ja olisin määrittänyt koko minuuteni sen kautta.”*

Vastauksissa myös korostuivat freelancetyö ja sen aiheuttama epävarmuus. Taloudellinen epävarmuus ja jatkuva pelko siitä, ettei seuraavaa työkeikkaa tulekaan, vaikuttivat vastaajien itsetuntoon. Tähän vastaajien mukaan helpottaa kokemus alalta; mitä useammassa projektissa työskentelee, ja kun rekrytoidaan uudestaan samaan tuotantoyhtiöön, epävarmuus töiden saannista helpottuu. Työvuosien myötä monet kokivatkin saaneensa lisää varmuutta tekemiseensä. Kaksi vastaajaa kuvaili tämän varmuuden tarkoittavan sitä, että oma ”nahka on vuosien myötä kovettunut”.

Kyselyn tuloksista paljastui, että kaikki vastaajat ovat harkinneet alan vaihtoa (kuva 1). 53,7 % vastaajista miettii alanvaihtoa toisinaan, muttei oikein tiedä mitä muutakaan tekisi työkseen. Kuitenkin jopa 19,5 % kaikista vastaajista on miettinyt alan vaihtoa usein, ja tutustunut jo vaihtoehtoihin ja esimerkiksi muiden alojen koulutustarjontaan. Yksi vastaajista mainitsi työnkuvaan liittyvässä kysymyksessä vaihtaneensa jo alaa kyselyn täyttämisen aikaan.

## Oletko koskaan miettinyt alanvaihtoa?

41 vastausta



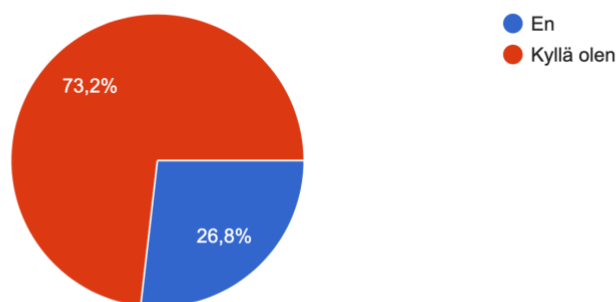
Kuva 1. Alan vaihtaminen

Alanvaihtoa koskevasta monivalintakysymyksestä itselleni jäi päällimmäisenä mieleen se, että jopa yksi kokeneimmista vastaajista oli vastannut miettivänsä alan vaihtoa toisinaan. Hänellä oli kokemusta av-alalta kertynyt jo useita kymmeniä vuosia.

Hätkähdyttävien tulos oli silti mielestäni se, kuinka 41:stä vastaajasta kolmekymmentä, eli kaikista vastaajista 73,2% tunsi kokeneensa loppuun palamisen työssään (kuva 2).

## Oletko koskaan tuntenut palavasi loppuun media-alan töissä?

41 vastausta



Kuva 2. Loppuun palaminen

Kolmekymmentä neljästäkymmenestä on merkittävä otos, mutta tätäkään tulosta ei tietenkään voi yleistää koko alalle. Mielestäni se kuitenkin kertoo jotakin hyvin perustavanlaatuisista av-alan työskentelytavoista ja -asenteista. Syyt vastaajien

loppuun palamiselle olivat mm. liian suuri paine ja kiire työssä, ja niistä syntyvä pitkäaikainen väsymys. Stressin koettiin kestäneen liian kauan yhtäjaksoisesti, kun vapaa-ajallakaan ei ole päässyt työsähköposteja karkuun. Seuraavassa kappaleessa perehdyn enemmän työaikaan liittyviin vastauksiin.

#### 4.4 Työaika

Vastaajista merkittävä määrä (29) kuvasi paineen tunteen av-tuotannoissa syntyvän nimenomaan työajan puutteellisen suunnittelun takia. Työaika mainittiin kaikkien avointen kysymysten vastauksissa. Vastauksissa painotettiin, ettei kaikissa tuotannoissa työaikojen kanssa ole ongelmaa, mutta liian usein tulee vastaan tilanteita kuvauksissa, joissa on pakko joustaa ennalta sovituista aikatauluista. Ylityöt tuntuvat vastausten perusteella olevan enemmänkin normi kuin poikkeus, ja ainakaan vastaajat eivät näe jaksotyön käyttöönoton helpottavan tilannetta. Kuvausten aikana olen itsekin kuullut työntekijöiden kiroavan jaksotyön ja tasoitusvapaat, kun kaikki osastot eivät vapaapäiviä välttämättä ehdi pitää kuitenkaan. Eri osastojen välillä on vaikeaa määritellä kaikkien työntekijöiden päivien pituus etukäteen, koska työnkuvat ja vastualueet voivat olla hyvin erilaisia, ja sitä mukaa myös päivien pituudet vaihtelevat. On hyvin yleistä, että kuvauspäivän lopulla apulaisohjaaja tulee kysymään, onko kaikille ok jäädä ylitöihin, koska ollaan jäljessä kuvausaikataulusta. Tällöin työntekijä ei olisi lain mukaan velvollinen jäämään, mutta harvoin kukaan silti lähtee kotiin. Kovin moni alan työntekijä ei halua vaikuttaa tuleviin työnsaantimahdollisuuksiinsa olemalla ”se hankala tyyppi”.

Vastaajat toivoisivat, että lepoaikoja kunnioitettaisiin enemmän, sekä niiden pituudella, että pyhittämällä ne täysin työntekijän oman elämän hoitamiseen. Tässä muutama ote kyselyn vastauksista liittyen työaikaan:

*”Ongelmallista ovat pitkät työajat, liian lyhyet lepoajat ja on vaikea irtautua vapaa-ajalla työstä, kun puhelimeen tulee työviestejä ja - sähköposteja.”*

*”Liikaa töitä ja epäinhimilliset odotukset aikatauluista vaikuttivat burn outin laukeamiseen.”*

*” Tehtävää on ollut yksinkertaisesti liikaa määrätulle työajalle. Paineet kasaantuvat ja lepoa ei ole riittävästi.”*

*” Ylityöt ja työvuorosuunnittelu uuvuttivat. Lepoajoista ei ollut pidetty huolta.*

*” Pitkät työpäivät ja se, ettei ole mahdollisuutta riittävään lepoon ja omaan henkilökohtaiseen elämään aiheuttivat uupumusta.”*

Kuvausten aikatauluihin ja niiden suunnitteluun vaikuttavat niin monet eri tekijät, että av-alan työntekijöillä on usein paine venyä ylipitkiin päiviin, ettei heitä syytettäisi joustamattomiksi jälkeinpäin. Jos esimerkiksi ollaan myöhässä kuvausaikataulusta, eikä kohtausta ehditäkään kuvata, on kaikki näyttelijöiden aikatauluja ja kuvauspaikan käyttömahdollisuuksia myöten selvitettävä, ja järjestettävä kohtauksen kuvaus uudestaan joko varapäivälle (jota ei yleensä ole suunniteltu) tai mahdutettava se jollekin olemassa olevista päivistä. Joka tapauksessa se lisää työmäärää ja ylimääräistä järjestelyä, joten yleensä kaikki haluavat saada kohtauksen kuvattua silloin kuin on alun perin suunniteltu. 12 vastaajaa mainitsee myös, että uran alussa ja ensimmäisissä projekteissa haluaa näyttää kaikille osaavansa ja olevansa ”hyvä tyyppi”, ja niin ollen ei esimerkiksi tajua pitää huolta omasta jaksamisestaan, tai ottaa palautumisaikaa eri tuotantojen välille.

Kysymyksien ”Kuinka kuvailisit mediatuotannoissa vallitsevaa ilmapiiriä omin sanoin?” ja ”Mitä muutoksia toivoisit media-alan sisäisiin käytänteisiin, jotta jokaisen työntekijän ammatillinen itsetunto kehittyisi helpommin positiiviseen suuntaan?” vastauksissa todettiin tyhjentyvästi, että kun tuotannossa on alusta alkaen liian pieni budjetti kunnianhimoisen projektin toteuttamiseen, palkataan siihen liian vähän henkilöstöä, jonka vuoksi työntekijöille jakautuu enemmän vastuuta per henkilö, ja tällöin syntyy valmiiksi kammottava kiireen tuntu koko tuotannon ajaksi, eikä kukaan oikein ehdi tehdä mitään kunnolla valmiiksi. Työjaksosta tulee selviytymistä, eikä omalle henkilökohtaiselle elämälle, saati sosiaalisille suhteille jää lainkaan aikaa. Tällaisen projektin jälkeen työntekijä on

usein todella väsynyt, eikä välttämättä koe suurta ylpeyttä omaa työpanostaankaan kohtaan.

#### 4.5 Työn vastualueet ja perehdytys työhön

Uudessa roolissa aloittaminen av-tuotannoissa on tietyllä tavalla arkipäivää, koska tuotannosta toiseen siirtyessä on mahdollista, että työntekijä palkataan eri rooliin kuin edeltävässä projektissa. Esimerkiksi tekniikan puolella tällaiset eri tehtävissä toimimiset riippuen tuotannosta ovat yleisiä, ja tuotannon sekä apulaisohjauksen työntekijät ovat myös usein kokeneita molemmilta osastoilta. Av-alalta löytyy myös todellisia moniosajia, jotka ovat työskennelleet niin tekniikan kuin tuotannon sekä esimerkiksi käsikirjoituksenkin osastoilla. Tästäkin syystä kaksikymmentä 41:stä vastaajasta kertoi ammatillisen itsetunnon kehittyvän positiiviseen suuntaan, kun työnkuva on katsottu esimiehen kanssa selkeästi läpi heti työsuhteen alussa, ja kun työtehtäviin on saanut tarpeeksi perehdytystä. Jos työnkuva ei ole selkeä ja perehdyttäminenkin jää vajaaksi, on vastaajien mukaan vaikeaa tuntea oloaan itsevarmaksi, koska hallinnan tunne puuttuu. Usein työn määrä yllättää av-tuotannossa työskentelevän freelancerin. Eräs vastaajista kuvaili kokemusta näin:

*”Itsetuntoa on hankala kehittää paremmaksi, jos työtaakka on paljon suurempi kuin on odottanut. Ylipäänsä on hankala olla varma tekemisistään valmistautumatta, eli jos työhön kutsunta on tapahtunut lyhyellä varoitusajalla, tai työnkuva ei ole selkeä (olen törmännyt tähän jo monessa projektissa, vaikka kokemusta alasta ei ole vielä paljoa). Epäonnistumiset nakertavat aina itsetuntoa ja niihin tarjotaan monia tilanteita media-alalla.”*

Myös tietynlaiset ”ylennykset” roolista vaativampaan voivat tapahtua hyvin lyhyen ajan sisällä. Eräs kyselyn osallistujista vastasi kysymykseen ”Minkälaisissa tilanteissa olet joutunut kyseenalaistamaan oman toimintasi tai ammattitaitosi?”, että muiden tuotannollisten haasteiden lisäksi työtehtävien ja –nimikkeiden vaihtelevuus tuotannosta toiseen edetessä aiheuttavat epävarmuutta. Kun tekee aina ns. ensimmäistä kertaa jollain nimikkeellä töitä,

ei ammatillinen identiteetti aina pysy perässä, ja ammattitaito tai tunne siitä voi jäädä vajaaksi. Siksi voisi kuvitella, että alalla jokainen rooli olisi tarkoin määritelty, ja perehdyttämiseen käytettäisiin erityisen paljon resursseja. Näin ei kuitenkaan aina ole, ja usein työntekijä aloittaa tuotannossa silloin, kun suurin kiire on jo päällä. Perehdyttämiseen ei yksinkertaisesti käytetä tarpeeksi aikaa, vaan työntekijä saattaa joutua hyvinkin paljon itse miettimään, mitä kaikkea omaan työtehtävään kuuluu. Puutteellinen perehdytys voi aiheuttaa sen, että tekijä epäilee osaamistaan koko tuotannon ajan:

*” Kyseenalaistan oman ammattitaitoni, kun joudun kohtaamaan uuden haastavan tilanteen, tai tilanteen, johon minua ei ole perehdytetty kunnolla, eikä tuotannon käynnissä ollessa ehkä ole aikaa perehdyttää enää kunnolla. Tällöin tuntuu, että en kyllä ihan osaa, enkä ole varma, miten pitäisi toimia.”*

Useissa vastauksissa kysymyksiin oman ammattitaidon epäilyistä ja itsetunnon negatiivisesta kehityksestä toistui se, kuinka työssä jo opiskeluun liittyvän harjoittelun aikana odotettiin työskentelyä itsenäisesti ammattilaisen lailla, ja kuinka liian korkeat vaatimukset ovat vaikuttaneet itsetunnon kehittymiseen negatiivisesti. Tällaisissa tilanteissa on vaarana, että työntekijä kynnistyy alaansa kohtaan jo uransa alkuvaiheessa, eikä se luo tukevaa pohjaa itsetunnon kehittymiselle jatkossakaan. Työtehtävien vaatimukset tulisi suhteuttaa työntekijän osaamiseen, ja jos vaatimukset ylittyvät, tulisi jonkun olla tukena:

*” Liian haastavat työtehtävät tai työtehtävät jotka eivät haasta tai motivoi lainkaan aiheuttavat kyseenalaistamisen tunnetta. Luulen, että liian haastavia työtehtäviä ei olisi, mikäli saisi tarpeeksi tukea. Kaiken pystyy oppimaan mutta se vaatii esimieheltä ja kollegoilta tukea sekä tsemppiä. Tällöin näistä haastavista kokemuksista voisi tulla positiivisia onnistumisia.”*

Kysymykseeni koskien alan käytäntöihin toivottavia muutoksia muutama vastasikin, että toivoisi av-alalle enemmän perehdytystä ja tukea uusiin työtehtäviin. Ylipäätään vastauksissa toistettiin sitä, kuinka pitkään tehneiltä

alan konkareilta toivottaisiin enemmän neuvoja, apua ja tukea, ja vähemmän inhottavaa kommentointia ja arvostelua. Esimiestasolta toivottaisiin ymmärrystä työntekijän jaksamista kohtaan ja inhimillisyyttä. Kukaan ei halua tuntea jäävänsä yksin töidensä kanssa, sillä usein av-tuotannoissa niin tuntuu käyvän.

#### **4.6 Työympäristö**

Vastaajat eivät kokeneet työympäristön aiheuttaneen kuormitusta. Mahdollisesti av-tuotannoissa työskentelevät ovat tottuneet vaihtelevaan työympäristöön, ja oppineet varustautumaan eri sääolosuhteisiin? Kysyttäessä kynnistymisestä alaa kohtaan yksi vastaajista kuitenkin mainitsi sen, ettei Suomessa talvipakkasilla työskentely aina ole se mukavin kokemus, koska kylmyys vaikuttaa ihmisten lisäksi myös kalustoon, ja esimerkiksi kameran akkuja saa pakkasella vaihtaa useammin. Toinen vastaaja taas kertoi kysyttäessä alalla vallitsevasta ilmapiiristä, että hänelle vaihtuva työympäristö ja etenkin ulkokuvauspäivät olivat yksi monista syistä hakeutua alalle ylipäättään. Hän myös koki eri kuvauspaikoilla työskentelyn muodostavan työyhteisöstä tiiviimmän.

Omasta kokemuksestani kuvauspäivät ovat raskaita, mikäli itse ei ole varustautunut vaativiin kuvauspaikkoihin tai -olosuhteisiin tarpeeksi hyvin. Joskus esimerkiksi Suomen sää voi yllättää työryhmän, mutta mielestäni ammatillisen itsetunnon kehittymiseen vaikuttavat aivan eri asiat kuin kuvauspaikat. Muistan kuitenkin, että silloin kun toimin 3. apulaisohjaajana eräässä kotimaisessa draamasarjassa, koin paljon ahdistusta liittyen avustajien taukotiloihin. Harmillisen harvoin avustajat otetaan huomioon suunnitellessa kuvauspäivää, vaikka usein hekin joutuvat olemaan paikalla useita tunteja, joskus jopa koko päivän. Kun toimii itse siinä tehtävässä, että joutuu houkuttelemaan avustajia paikalle olemattomalla korvauksella, ja pitämään heidät tyytyväisinä kuvauspaikalla, työympäristön eli kuvauspaikan järjestelyt korostuvat. Tässä näen ainakin itse selkeän kehityksen kohteen av-tuotannoissa, vaikka muuten kuvauspaikkojen järjestelyt onkin omasta kokemuksestani hoidettu niin hyvin kuin mahdollista.

#### **4.7 Työnantajan ja esimiehen vastuu ja velvollisuudet**

Merkittävä osa (useita vastauksia useaan eri kysymykseen) kyselyn vastauksista käsitteli nimenomaan työnantajan vastuuta työntekijän ammatillisen itsetunnon kehittymistä koskien. Muun muassa kysymyksiin ”Oletko kokenut vähättelyä/arvostelua muiden työryhmäläisten toimesta?” ja ”Kuinka kuvailisit mediatuotannoissa vallitsevaa ilmapiiriä omin sanoin?” vastattiin pohtien työnantajan arvostusta työntekijää kohtaan, ja kuinka sitä voisi av-alalla lisätä. Vastaajien mukaan palkkaneuvottelut ovat stressaavia, koska melkein joka kerta omaa tarjousta pidetään liian suurena, ja tarjottava palkkio on liian pieni tehtävään työhön ja vastuuseen nähden. Vastaajilla oli myös kokemusta kohtuuttomista vaatimuksista ja odotuksista esimerkiksi käytettävään aikaan ja budjettiin nähden työnantajan taholta. Yleinen näkemys vastauksissa tuntui olevan se, ettei av-tuotannoissa työnantaja välttämättä aina ymmärrä tarpeeksi eri osastojen tehtävistä. Hyvänä esimerkkinä toimii erään lavastuspuolen työntekijän vastaus kyselyyn:

*” Työnantajan tai esimiehen negatiivinen suhtautuminen ja ymmärtämättömyys työtehtävän vaativuudesta, sekä epärealistiset odotukset työnantajan puolelta ovat vaikuttaneet ammatilliseen itsetuntooni negatiivisesti. Esimerkiksi tuotannoissa, joissa lavastussuunnittelijan tulisi myös rakentaa setti, ja rekvisitoida sekä maalata ja toimia hankkivana rekvisitöörinä, kuitenkin saaden palkkaa vain yhdestä työtehtävästä, kuten esim. lavastajan työstä, ja senkin usein tingatusti ”könttäsummaksi”.*

Kysyttäessä muutostoiveita alan käytänteisiin liittyen, vastaajat listasivat tuotantoyhtiöiden toiminnasta sen, että tuottajat ja muut tuotantoyhtiön edustajat kävisivät useammin kuvauspaikoilla, ja osoittaisivat enemmän kiinnostusta kentällä tapahtuviin asioihin. Ainakin viittä vastaajaa turhautti, että useissa tuotannoissa kuvauspaikoilla päivittäin toistuvista ongelmatilanteista oli harvoin edes tuottaja tai tuotantoyhtiö työnantajana tietoinen. On toki hienoa, että esimerkiksi erilaiset työhyvinvointikyselyt yleistyvät kotimaan tuotannoissa, mutta ongelmiin on hyvin vaikea puuttua ajoissa, jos ne havaitaan vasta tuotannon lopussa.



Useissa vastauksissa oman ammatillisen itsetunnon kehittymiseen liittyen todettiin, että niissä tuotannoissa missä työnantajan ja työntekijän suhde on ollut helppo ja lämmin, on ollut mukavaa ja turvallista työskennellä. Jos työnantaja on ollut vain joku kaukainen taho, jonka mahdollisesti tapaa kerran tuotannon aikana ja toisen kerran karonkassa, on esimerkiksi ongelmatilanteista puhuminen vaikeaa tai jopa mahdotonta. Toivottavaa olisi, että kaikki kommunikointi ja päätöksenteko olisi mahdollisimman läpinäkyvää, jotta jokainen tuotannossa työskentelevä henkilö voisi tuntea itsensä tärkeäksi ja arvokkaaksi osaksi projektia. Jos työnantajalle tai esimiehelle ei ole helppo puhua, tai tuntee vähättelyä työnantajan puolelta, avoimessa keskustelussa ja kommunikoinnissa on epäonnistuttu. Työntekijä voi tällaisessa tilanteessa kokea painetta siitä, että on vastuussa yksin työstään, eikä uskalla pyytää apua tai tukea ennen kuin on myöhäistä. Eräs osallistuja vastasi näin kysyttäessä ammatillisen itsetunnon kehittymisestä negatiivisesti:

*”Erityisesti tuotannollisesti vastuullisissa tehtävissä tuntuu siltä, että mikäli tekee virheen/virheitä, on niiden esille tuominen todella vaikeaa ja tuntuu siltä, että yksikin virhe on ”kohtalokas” tuotannon kannalta. Se ei ole yksittäisen työntekijän vika, että budjetit ja resurssit ovat niin tiukalla. On edesvastuutonta laittaa (ammatillisesti) nuorta tekijää perehdyttämättä tilanteeseen, jossa hän ei koe olevansa parhaimmillaan ja joka tuntuu hankalalta. Nämä tilanteet pitäisi tunnistaa avoimen keskustelun kautta.”*

Ihannetilanne olisi vastaajien mukaan se, että av-tuotannossa työskennellessä työnantajille ja muille esimiehille pidettäisiin enemmän pakollisia koulutuksia johtajuudesta, ja että työyhteisössä olisi selkeät säännöt koskien työryhmässä työskentelyä ja toisten ihmisten kunnioittamista, johtotasolta lähtien. Ihannetilanteessa työnantaja kävisi omien töidensä hoitamisen lisäksi aktiivisesti kuvauspaikoilla, ja olisi kiinnostunut työryhmänsä ilmapiiristä kuvausten aikana, ja toteuttaisi työhyvinvointikyselyn kuvausten aikana tai päättyessä. Ihannetilanteessa tuottajalla olisi käytettävissään tarvittavan kokoinen budjetti, jonka jakaminen eri osa-alueille tapahtuisi tasa-arvoisesti ja harkitusti. Ihannetilanteessa resurssit ja tuotannon vaatimukset olisivat punnittu tarkkaan, ja jokainen työntekijä saisi ammattitaitoaan vastaavaa palkkaa suorittamastaan

työstä. Ihannetilanteessa myös työnantajat sekä esimiehet saisivat tukea sitä tarvitessaan.

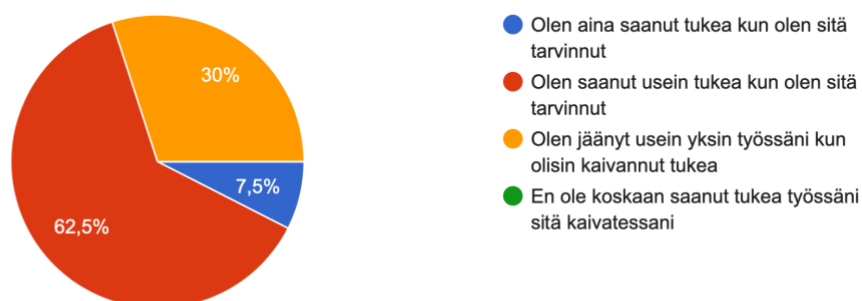
#### 4.8 Työryhmä

Elokuvaa, tv-sarjaa tai mainosta kuvatessa työskennellään eri pituisia ajanjaksoja tiiviisti tietyn työryhmän kanssa. Vastausten perusteella työryhmän jäsenten väliset henkilökemat ja toisten arvostus ovat erityisen tärkeässä asemassa ammatillisen itsetunnon kehitystä pohtiessa.

Melkein kaikki vastaajat kokivat, että tukea ja inhimillisyyttä saisi olla av-tuotannoissa enemmän. Tämäkin toistui useisiin eri kysymyksiin vastattaessa. Kolmekymmentä prosenttia vastaajista kokivat jääneensä usein yksin niissä tilanteissa, kun olisi kaivannut tukea työkavereilta tai esimieheltä (kuva 3).

#### Koetko saaneesi tukea työssäsi aina tarvittaessa joko esimiehiltä tai työkavereilta?

40 vastausta



Kuva 3. Esimiehiltä ja kollegoilta saatu tuki

Niinkin pieni asia, kuin toisten asiallinen huomioiminen kuvauspaikalla vaikkapa tervehtimällä tuntui usein unohtuvan. Mielenkiintoista oli se, että muutamakin nuori kyselyyn vastannut nainen mainitsi, etteivät työryhmän vanhemmat mieshenkilöt näyttäneet edes huomaavan heitä kuvauspaikalla. Yllättävän moni vastaajista oli myös kokenut vähättelyä ja jopa nöyryytystä kollegoiden tai esimiesten toimesta kuvauspaikalla. Toisten huonoa kohtelemista selitellään av-alalla usein sillä, että inhottava työkaveri on usein tosi kokenut ja taitava

työssään. Audiovisuaalisten tuotantojen toteuttaminen perustuu ihmisten tekemään työhön, joten olisi tärkeää, että kaikki epäasiallinen käytös saataisiin kitkettyä pois. Eräs vastaaja kokee huonon ilmapiirin vaikuttavan häneen näin:

*”Huono ilmapiiri, jossa saa pelätä jatkuvasti epäonnistuvansa ja jossa epäonnistumista tai virheitä ei sallita millään muotoa, sekä työkaverit, jotka tietoisesti tai tiedostamatta kohtelevat huonosti tai eivät arvosta, ovat vaikuttaneet siihen, että itsetunto on kehittynyt negatiivisesti ja on kyseenalaistanut oman osaamisen.”*

Kuvasten ilmapiiri vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden viihtymiseen. Etenkin silloin, kun kuvaukset järjestetään jossain muualla kuin työntekijän kotipaikkakunnalla, työkavereiden merkitys korostuu. Ei ole lainkaan yhdentekevää, minkälainen ilmapiiri kuvauspaikalla on, ja kuinka ihmiset toisiaan kohtelevat. Henkilökemiat ja ihmisten aiemmat kokemukset vaikuttavat valitettavan usein etenkin konfliktitilanteissa, mutta parhaassa tapauksessa kuvauksista voi myös löytyä ne parhaat ystävät.

#### **4.9 Kyselyn yhteenveto**

Kyselyn vastausten mukaan suurin vaikutus työntekijän ammatilliseen itsetuntoon on työyhteisön ilmapiirillä ja sillä, kuinka muut työntekijät ja esimiehet häneen suhtautuvat. Vastauksista huokui budjetin ja resurssien pienuuden aiheuttama riittämättömyyden tunne, kun silti tavoitellaan enemmän ja laadukkaampaa lopputulosta. Kyselyn osallistujat olivat kokeneet itsetunnon kolauksia etenkin silloin, kun omaa työtä ei arvostettu, tai kun koki vähättelyä ja häpeää työryhmän silmien edessä.

Työn suorittamispaikoilla tai muilla fyysisillä seikoilla ei näyttänyt olevan suurta vaikutusta vastaajien ammatillisen itsetunnon kehittymiseen, mutta liiallinen työn määrä ja venyvät työajat saivat vastaajat epäilemään omaa jaksamistaan sekä motivaatiotaan. Suuristakin työmääristä selviytyminen tuntui vastausten mukaan olevan kuitenkin mahdollista, mikäli työryhmässä vallitsi hyvä ja kaikkia arvostava ilmapiiri, ja kun tukea ja perehdytystä työhönsä sai tarvittaessa kollegoilta tai esimiehiltä. Vähättelevä ja nöyryyttävä ilmapiiri sekä selän takana juoruilu taas

koettiin ahdistaviksi ja itsetuntoa latistaviksi, mutta myös valitettavan tunnistettaviksi ilmiöiksi av-alalla työskennellessä.

Vaikka valtaosa vastauksista oli lohdutonta luettavaa, eivät kaikki vastaajat kuitenkaan kokeneet työskentelyä av-alalla niin ongelmalliseksi. Viisi vastaajaa koki todella olevansa oikealla alalla töissä, ja piti työtään pääasiassa mielekkäänä. Hekin myönsivät, että av-tuotannoissa on kehitettäviä osa-alueita, mutta totesivat näin olevan kaikilla muillakin toimialoilla. Eräs vastaaja kuvaili kokemusta siten, että ”kiiltokuva” jokaisesta alasta haalenee työkokemuksen myötä, ja että kyynistymisen sijaan av-tuotannoissa työskentely on muuttunut realistiseksi suhtautumiseksi alan työhön. Myös suurin osa niistä vastaajista, jotka listasivat useita eri kehityskohteita, ja jotka jakoivat kipeitä kokemuksiaan, kokivat työskentelyn av-alalla olevan kuitenkin vielä enemmän mielekäästä ja kiinnostavaa kuin pelkästään puuduttavaa.

Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että kotimaisissa audiovisuaalisissa tuotannoissa on vielä paljon kehitettävää johtotasolta lähtien, mutta tilanne tuntuu olevan paranemaan päin. Ongelmakohtia tunnistamalla ja niistä puhumalla työkuultuuri av-alalla voi kehittyä, kun keskustelu on avoimempaa ja kaikilla on yhteinen päämäärä työssä viihtymisestä, ja parhaan mahdollisen lopputuloksen aikaansaamisesta.

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa audiovisuaalisella alalla työskentelevien henkilöiden ammatillisen itsetunnon kehittymistä. Tietoa ammatillisesta itsetunnosta ja siihen liittyvistä tekijöistä etsin verkkolähteistä ja kirjallisuudesta, ja lisäksi keskustelin aiheesta paljon alalla työskentelevien kanssa jo ennen tutkimuksen aloittamista, saadakseni jonkinlaista käsitystä tilanteesta. Koska itsetunto on jokaisen ihmisen oma ja henkilökohtainen, päätin toteuttaa anonyymin kyselyn selvittääkseni mitkä tekijät av-alalla työskennellessä vaikuttavat eri henkilöiden itsetuntoon. Kyselyn vastaajien löytäminen ei ollut haastavaa, mutta teoriapohjan muodostamisen ja sen sovittamisen vastauksiin koin hetkittäin haastavaksi. Olisi ollut helppoa perustaa teoria omiin kokemuksiini sekä alalta kuultuihin tarinoihin, mutta lopulta onneksi sain muodostettua lähteisiin pohjautuvan ja siksi luotettavamman teoriapohjan tutkimukselleni. Koin jo aloittaessani tutkimusta työni aiheen mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi, sillä se tuntui herättävän joka kerta keskustelua kollegoiden keskuudessa. Välillä av-tuotannoissa työskentely voi tuntua selviytymistaistelulta, jossa ei tarpeeksi ajatella työntekijöiden henkistä hyvinvointia ennen kuin on liian myöhäistä esimerkiksi työntekijän uupuessa työhönsä. Elokuvien, TV-sarjojen ja mainosten kuvaaminenkin on loppujen lopuksi vain ihmisten työtä, ja vaikka se onkin luovaa sellaista, on työhyvinvointiin ja työntekijöiden arvostukseen silti panostettava aiempaa enemmän.

Kyselyn toteuttaminen oli loppujen lopuksi opinnäytetyöprosessin helpoin ja mielenkiintoisin osuus, sillä sain vastaajia kyselyyn enemmän kuin odotin, ja vastausten läpikäynti oli todella mielenkiintoista ja antoisaa. Opin prosessin aikana paljon etenkin eri osastojen erityispiirteistä, sekä ongelmakohtista liittyen kuhunkin osastoon. Kyselyn vastauksia lukiessani tajusin, että olisi kaikille erittäin hyödyllistä ymmärtää myös toisten osastojen työnkuvaa ja vastuuta, ja erityisen tärkeää se olisi alan työnantajille ja esimiehille. Käsitykseni alalla vallitsevista sanattomista säännöistä ja kyseenalaisista normeista vahvistuivat, mutta sain myös intoa ja toiveikkuutta tulevaisuuden tuotantoihin. Uskon vahvasti, että nuoret tekijät yhdessä niiden reilujen konkareiden kanssa mullistavat vielä audiovisuaalisten tuotantojen työkultuurin.

Koen, että onnistuin tutkimuksessa hyvin, vaikka asetinkin itselleni aika tiukan aikataulun sen toteuttamiseksi. Olen tosin aina toiminut hyvin paineen alla, ja siksi koen vähäisestä ajasta huolimatta perehtyneeni ammatillisen itsetunnon kehittymiseen juuri av-alan tuotantojen erityispiirteisiin pureutuen laajasti. Kyselyä olisin voinut lähettää täytettäväksi vieläkin suuremmalle joukolle, ja vastausten käsittelemiseen olisin voinut käyttää vaikka vuoden päivät, mutta olen kuitenkin tyytyväinen tähän lopputulokseen. Mielestäni on hyvä, että rajasin lopulta aiheeni koskemaan vain audiovisuaalisia tuotantoja, sillä koko media-alan kenttä olisi ollut turhan suuri aihe käsiteltäväksi. Vaikka ammatillisen itsetunnon kehittämisestä onkin kirjoitettu aiemmin opinnäytetöitä, tämä oli käsittäkseni ensimmäinen koskien av-alaa. Uskon, että työni lukemisesta voisi olla hyötyä niin alan konkareille, aloittelijoille kuin opiskelijoillekin. Toivon, että työ voisi herättää alan tekijöitä ajattelemaan, kuinka itse voisi vaikuttaa siihen, ettei omalla käytöksellään aiheuta toisen ammatilliseen itsetuntoon kolauksia.

Opinnäytetyötäni on mahdollista jatkaa ja laajentaa. Olisi hienoa esimerkiksi nähdä saman kyselyn tulokset vaikkapa kymmenen vuoden päästä, tai keskittäen tutkimuksen ammatillisen itsetunnon kehittämisestä jollekin tietylle osastolle. Tutkimuksen voisi myös toteuttaa erilaisilla haastattelumetodeilla, riippuen mihin näkökulmaan haluaa keskittyä.

## LÄHTEET

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto Duodecim. Luettu 10.11.2019.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681)
- Arosola, P. 2004. Osviitta 1/2004. Luettu 10.11.2019. <https://uraohjauksen-sanakirja.purot.net/ammatti-identiteetti>
- Eezy. 2017. Freelancer. Luettu 15.11.2019. <https://www.eezy.fi/freelancer/>
- Elokuvantaju. Elokuvakulttuuri. Luettu 20.11.2019.  
<http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/tuotanto.jsp>
- Haapala, E. & Wallenius, S. 2018. Asenne on taito – Itsensä johtamisen taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö. Luettu 11.11.2019.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147524/Haapala\\_Emmi\\_Valleniuss\\_Suvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147524/Haapala_Emmi_Valleniuss_Suvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hakola, E. 2018. Elokuva-alan työsuojelutarkastaja Louhimies-tapauksesta: Ei yleistä – silti paljon parannettavaa. Kauppalehti. Luettu 16.11.2019.  
<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/elokuva-alan-tyosuojelutarkastaja-louhimies-tapauksesta-ei-yleista-silti-paljon-parannettavaa/8a086899-a319-3efd-bfb5-3154703f0fbb?ref=iltalehti%3Aafac>
- Henttonen, E., LaPointe, K. 2018. Mistä on työn mielekkyys tehty? Valtaamo-blogi. Luettu 20.10.2019. <https://www.valtaamo.fi/mista-on-tyon-mielekkyys-tehty/>
- Helaakoski, M. 2018. Työuupumus – mitä se on ja miten se vaikuttaa urasuunnitteluun? Psykologiaa-sivusto. Luettu 10.11.2019.  
<https://psykologiaa.com/2018/05/02/tyouupumus-mita-se-on-ja-miten-se-vaikuttaa-urasuunnitteluun/>
- Hirn, J. 2019. Maaseudun tulevaisuus esittelee verkkolehdeessään elokuvajärjestäjän työtä. Lehtiset-verkkojulkaisu. Luettu 20.11.2019.  
<https://lehtiset.net/maaseudun-tulevaisuus-esittelee-verkkolehdessaan-elokuvajarjestajan-tyota/>
- Hynynen, S-L. 2017. Televisiotuottajien työn kuormittavuustekijät. Opinnäytetyö. Luettu 20.10.2019.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139069/Hynynen\\_Saara-Lotta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139069/Hynynen_Saara-Lotta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Luettu 25.11.2019.  
[https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)

Miettinen, S. Miettinen, M. Nousiainen, I & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Luettu 20.11.2019. Juva: Bookwell Oy.

Mäkelä, L. Audiovisuaalinen kulttuuri. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettu 11.11.2019. <https://minedu.fi/audiovisuaalinen-kulttuuri>

Nuorten asiantuntijat 2018. Itsetunto on itsensä tuntemista. Hyvä kysymys, Väestöliitto. Luettu 22.10.2019. <https://www.hyvakysymys.fi/artikkeli/itsetunto-on-itsensa-tuntemista/>

Ojala, M. 2016 Tilaa mielekkäälle työlle. Ympäristöasiantuntijoiden keskusliiton jäsenlehti. Luettu 16.11.2019. <http://cdn2.utbudet.com/storage/ma/ffd6bfb95cd7443b96b452bcdac0ac36/d0a7e58671d747899d50c34617918fe1/pdf/2FABB5CE9476EEA9CE044F264A620CE16BA7C7EC/Ymparistoasiantuntija%204%2015.pdf>

Paanetoja, J. 2018. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla. Opetus ja kulttuuriministeriön selvitys. Luettu 15.11.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM\\_31\\_2018\\_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM_31_2018_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rauramo, P. 2019. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä. Työturvallisuuskeskus. Luettu 26.11.2019. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva-\\_ja\\_tv-tuotantoalan\\_tyohyvinvoinnin\\_erytyispiirteita](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva-_ja_tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_erytyispiirteita)

Rautiainen, M. Huono itsetunto. Mehiläinen Oy. Luettu 11.11.2019. <https://www.mehilainen.fi/mielenterveys/itsetunto>

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY Pro.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2017. Elokuva-alan ammattien määritelmiä. Luettu 20.11.2019. <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-set/elokuva-alan-ammattien-maaritelmia/>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2018. Työaika ja –tunnit haltuun jaksotyössä. Luettu 22.10.2019. <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-set/tyoaika-ja-tunnit-haltuun-jaksotyossa/>

Tolvanen, K. 2018. Esimiestyö ja työhyvinvointi media-alalla. Luettu 20.10.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156393/Tolvanen\\_Katariina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156393/Tolvanen_Katariina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Turpeinen, A-K. 2018. Mistä itsetunto muodostuu ja kuinka sitä voi parantaa? Mielipalvelut Oy. Luettu 20.10.2019. <https://www.mielipalvelut.fi/artikkelit/mista-itsetunto-muodostuu-ja-kuinka-sita-voi-parantaa/>

Työelämäpalvelut. Elokuvatuottaja. Ammattinetti. Luettu 17.11.2019 [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/178\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/178_ammatti)

Työsuojeluhallinnan verkkopalvelu. 2019. Työaika. Luettu 11.11.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoaika>



Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Luettu 18.11.2019.  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>

Työterveyslaitos. Työntekijöiden hyvinvointi organisaatiomuutoksessa. Luettu 15.11.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/tyontekijoiden-hyvinvointi-organisaatiomuutoksessa/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Luettu 15.11.2019.  
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työterveyslaitos. 2016. Työsuojeluhenkilöstö: Liian suuri työmäärä ja heikko tiedonkulku kuormittavat työpaikoilla. Tiedote. Luettu 16.11.2019.  
<https://www.ttl.fi/tyosuojeluhenkilosto-liian-suuri-tyomaara-ja-heikko-tiedonkulku-kuormittavat-tyopaikoilla/>

**LIITTEET**

1(4)

## Liite 1. Kyselylomake

**Ammatillisen itsetunnon kehittyminen av-tuotannoissa**

## Kyselylomake opinnäytetyöhön

Itsetunto, eli omanarvontunto on ihmisessä jatkuvasti kokemusten myötä muuttuva ominaisuus, joka vaikuttaa kriittisesti henkilön minäkuvaan. Itsetuntoa voi vahvistaa tietoisesti, mutta esimerkiksi työn mielekkyys ja sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa siihen myös negatiivisesti. Opinnäytetyössäni haluan tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat ammatillisen itsetunnon kehittymiseen media-alan töissä, ja kehittykö se aina positiiviseen suuntaan.

Kysely koostuu sekä monivalinta-, että avoimista kysymyksistä. Kaikkiin kysymyksiin ei ole pakko vastata, jos ei halua, mutta toivoisin sitä. Vastaukset voivat olla lyhyitä tai pitkiä, kunhan ne ovat helposti ymmärrettäviä. En julkaise kenenkään vastaajan nimeä opinnäytetyössäni, ellen erikseen kysy henkilöltä itseltään lupaa siihen.

Elina Tossavainen

Tampereen Ammattikorkeakoulu, Media-ala

Sukupuoli:

- Nainen
- Mies
- Muu

Työtehtäväsi/ -nimikkeesi tällä hetkellä:

Oma vastauksesi

Missä muissa työtehtävissä olet työskennellyt media-alalla? 2(4)

Oma vastauksesi

Montako vuotta olet työskennellyt media-alalla?

Oma vastauksesi

Minkälaisissa av-tuotannoissa olet työskennellyt?

- Draamatuotannoissa (elokuvat & tv-sarjat)
- Reality-tuotannoissa
- Mainostuotannoissa
- Useissa tai kaikissa yllämainituissa

Koetko olevasi arvokas ja haluttu työntekijä alalla?

- Ehdottomasti, eikä se muutu tuotannosta/tuotantoyhtiöstä riippumatta
- Kyllä koen, toisissa tuotannoissa kuitenkin enemmän kuin toisissa
- Joskus, mutta usein epäilen itseäni ja alaa
- En oikeastaan

Onko sinun helppo kehua itseäsi esimerkiksi työhaastattelussa?

- Tietenkin, tiedän olevani hyvä siinä mitä teen
- Kyllä, vaikka välillä itsensä kehuminen tuntuukin liioittelulta
- Ei, koen etten oikeastaan osaa kauheasti, ja tuntuu että valehtelen kun kehun itseäni
- En pysty kehumaan itseäni työntekijänä media-alalla

Kun aloitat työt uudessa tuotannossa, onko ensimmäinen tunteesi yleensä:

- Rauhallinen, mukava päästä tekemään projektia uusien ja vanhojen tuttujen kanssa
- Innostunut, et malta odottaa että pääset näyttämään kaikille mitä osaat
- Jännittynyt, haluat näyttää osaamistasi mutta olo voisi olla itsevarmempikin
- Ahdistunut, haluat todistaa olevasi hyvä tyyppi vaikka pelkäätkin mokaavasi

Oletko koskaan kärsinyt ns. "huijarisyndroomasta"? (= pelkäätkin muiden huomaavan ettet osaa niin paljon kuin esität):

- En koskaan 3(4)
- Harvoin
- Toisinaan
- Usein

Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat työntekijän ammatillisen itsetunnon positiiviseen kehitykseen?

Oma vastauksesi

Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat työntekijän ammatillisen itsetunnon negatiiviseen kehitykseen?

Oma vastauksesi

Koetko saaneesi tukea työssäsi aina tarvittaessa joko esimiehiltä tai työkavereilta?

- Olen aina saanut tukea, kun olen sitä tarvinnut
- Olen saanut usein tukea, kun olen sitä tarvinnut
- Olen jäänyt usein yksin työssäni, kun olisin kaivannut tukea
- En ole koskaan saanut tukea työssäni sitä kaivatessani

Oletko koskaan miettinyt alanvaihtoa?

- En koskaan, tämä on kutsumukseni
- Harvoin, enkä silloinkaan tosissani
- Toisinaan mietin vaihtavani alaa, mutten oikeastaan tiedä mitä muuta tekisin
- Usein, ja olen jo miettinyt monia eri vaihtoehtoja, tutustunut koulutustarjontaan jne

Oletko kokenut tuotannoissa vähättelyä/arvostelua muiden työryhmäläisten toimesta? Kuinka se ilmeni?

Oma vastauksesi

Kerro omin sanoin, kuinka koet ammatillisen itsetuntosi kehittyneen urasi aikana? Onko se muuttunut paljon/usein?

Oma vastauksesi

4(4)

Koetko koskaan kyynistyneesi alaasi ja/tai ammattiasi kohtaan? Kuinka se ilmenee?

Oma vastauksesi

Kuinka kuvailisit mediatuotannoissa vallitsevaa ilmapiiriä omin sanoin? Tukeeko se mielestäsi kaikkia tasapuolisesti?

Oma vastauksesi

Minkälaisissa tilanteissa alalla olet joutunut kyseenalaistamaan oman toimintasi tai ammattitaitosi?

Oma vastauksesi

Oletko koskaan tuntenut palavasi loppuun media-alan töissä?

- En
- Kyllä olen

Jos vastasit edelliseen kyllä, mitkä tekijät vaikuttivat burn outin laukeamiseen?

Oma vastauksesi

Mitä neuvoja antaisit media-alan aloitteleville tekijöille, jotta he oppisivat arvostamaan itseään työntekijöinä?

Oma vastauksesi

Mitä muutoksia toivoisit media-alan sisäisiin käytänteisiin, jotta jokaisen työntekijän ammatillinen itsetunto kehittyisi helpommin positiiviseen suuntaan?

Oma vastauksesi

Kiitos vastauksistasi!