

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Media-alan koulutusohjelma

Sanni Juhela

NUORI TYÖNTEKIJÄ SUOMALAISESSA AV-TUOTANNOSSA

Opinnäytetyö
Marraskuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2020
Media-alan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Sanni Juhela

Nimeke
Nuori työntekijä suomalaisessa av-tuotannossa

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö tutkii, mitä pitää ottaa huomioon, kun suomalaisessa audiovisuaalissa tuotannossa on mukana alaikäisiä lapsia tai nuoria. Käsittelin aihetta, koska sen tutkiminen hyödyttää uraani ja koska se on ajankohtainen. Tuotannoissa tarvitaan ja tullaan aina tarvitsemaan alaikäisiä lapsia ja nuoria.

Käytin opinnäytetyön menetelmänä alan ammattilaisten haastatteluja ja tietopohja käsitteli lasten ja nuorten työntekoa koskevia lakeja, näyttelijän ohjaamista, työsuojelua ja työilmapiiriä. Haastattelujen ja tietopohjan perusteella syntyi opinnäytetyö, joka on kattava kooste alaikäistä työntekijää koskevista laista, säännöksistä ja käytännöistä. Tämä opinnäytetyö ja sen lopussa oleva muistilista huomioon otettavista asioista auttavat alaikäisen työntekijän kanssa työskenteleviä luomaan alaikäiselle hyvät työolosuhteet.

Kieli
suomi

Sivuja 36
Liitteet 1
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
Alaikäinen työntekijä, nuori työntekijä, työsuojelu, työilmapiiri, audiovisuaalinen tuotanto



THESIS
November 2020
Degree programme in Media

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Sanni Juhela

Title
Young Employee in a Finnish Audiovisual Production

Abstract

This thesis explores what should be taken into consideration when there are underage children and youth in a Finnish audiovisual production. This subject was explored to strengthen the author's professional skills and because the subject is broadly topical. There is and always will be a need for underage children and youth in productions.

As a method, interviews from professionals of the industry were used and the knowledge base covered children and youth working laws, directing an actor, work safety and work atmosphere. This thesis which is an encompassing compilation of the laws, sanctions and practices regarding the work of underage employees was made based on the interviews and knowledge base. This thesis and the checklist about things that should be taken into account will help people working with underage children and youth to create good working conditions for them.

Language
Finnish

Pages 36
Appendices 1
Pages of Appendices 3

Keywords

Underage employee, young employee, work safety, work atmosphere, audiovisual production

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Nuori työntekijä	6
3	Tutkimus ja haastattelu	7
	3.1 Tutkijan positio	7
	3.2 Haastattelu.....	8
4	Kuka tarkkailee työn lainmukaisuutta?.....	11
5	Esituotanto	13
	5.1 Casting eli roolitus	13
	5.2 Sopimukset ja erityisluvut.....	15
6	Kuvaukset	16
	6.1 Työsuojelu.....	16
	6.2 Työilmapiiri.....	19
	6.3 Alaikäisen näyttelijän ohjaaminen	23
	6.4 Työajat.....	25
7	Jälkituotanto	26
8	Muistilista alaikäisen kanssa työskentelevälle.....	28
9	Pohdinta	30
	Lähteet.....	36

Liite

Liite 1 Poikkeuslupahakemus

1 Johdanto

Tutkin opinnäytetyössäni sitä, mitä tulee ottaa huomioon, kun suomalaisessa audiovisuaalisessa tuotannossa on mukana alaikäisiä nuoria tai lapsia. Lasten ja nuorten työntekoon liittyy useita eri lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä, jotka eroavat täysi-ikäisten työntekoa koskevista säännöksistä. Opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan toimintatapoja lähinnä elokuva- ja tv-tuotannoissa, mutta samat lait ja säännöt koskevat myös monia muita media-alan projekteja. Tuotannon koosta riippuen joistakin käsitellyistä asioista saattaa vastata eri työryhmän henkilöt. Pienissä tai harrastelijatuotannoissa kun ei välttämättä ole mukana esimerkiksi apulaisohjaajaa.

Opinnäytetyöni on tarkoitus olla kooste sekä asiaa koskevista lakipykälistä että käytännön ohjeista ja vinkeistä. Pyrin selvittämään, miten luodaan erityisesti alaikäiselle lapselle tai nuorelle hyvä työilmapiiri ja mitä lainsäädännöllisiä asioita alaikäisen työntekoon liittyy. Lisäksi selvitän, kuka pitää huolen lapsen tai nuoren oikeuksista ja hyvinvoinnista tuotannon aikana. Tämä kooste on avuksi kenelle tahansa, joka on aikeissa toteuttaa tuotannon, jossa on mukana alaikäisiä tai vain haluaa kerätä tietoa ja oppia asiasta. Sen on tarkoitus myös kouluttaa minua syvemmin aiheesta.

Teen opinnäytetyön tästä aiheesta, koska huomasin opintojeni aikana tietäväni siitä todella vähän. Aihe tuli itselleni ajankohtaiseksi, kun erääseen koulussa toteutettuun tuotantoon oli tarkoitus roolittaa ala-asteikäisiä lapsia. Ymmärsin, että aiheen opiskelusta ei olisi minulle hyötyä vain kyseisellä kurssilla vaan myös urallani tulevaisuudessa.

Elokuviin, sarjoihin ja muihin media-alan tuotantoihin tullaan aina tarvitsemaan alaikäisiä näyttelijöitä, joten aihe tulee olemaan pysyvästi relevantti. Toki lait, säännökset ja käytännöt saattavat muuttua vuosien varrella, mutta lastensuojelu pysyy varmasti tärkeänä asiana. Työsuojaus on muutenkin tärkeä aihe, mutta kun on kyse alaikäisistä, on oltava erityisen tarkkana, koska säännökset

ovat syystäkin paikoitellen tiukempia kuin täysi-ikäisten kohdalla. Pienetkin laiminlyönnit voivat aiheuttaa isoja vahinkoja alaikäisille lapsille ja nuorille.

Opinnäytteeni tietoperusta koostuu nuorten työntekijöiden työntekoa koskevista lakipykälästä sekä erinäisistä alaa koskevista verkkolähteistä ja kirjoista. Tähän opinnäytetyöhön kirjatut lait ja säännökset perustuvat Suomessa opinnäytteen julkaisuhetkellä voimassa oleviin lakeihin ja ohjeistuksiin. Tuotantoa tehdessä tietojen ajantasaisuus tulisi aina tarkistaa luotettavista lähteistä. Jos tuotanto tehdään kokonaan tai osittain ulkomailla, on otettava huomioon myös kyseisen maan lait ja säännökset. Lisäksi työni tietoperusta koostuu elokuva- ja tv-alan kokeneiden ammattilaisten haastatteluista. Valitsin haastateltavaksi henkilöitä apulaisohjaajista, ohjaajista, roolittajista ja tuotantohenkilöistä, jotta saisin laajan kokonaiskuvan alaikäisiä koskevista säännöksistä ja käytännöistä tuotannon eri vaiheissa.

2 Nuori työntekijä

Nuori työntekijä on työntekijä, joka on iältään alle 18 vuotta. Heidän työntekoaan koskee jossain määrin tiukemmat lait ja asetukset kuin täysi-ikäisten työntekoa. Laissa nuorista työntekijöistä säädetään muun muassa nuorten työajoista ja siitä, minkä ikäinen nuori voi ylittää tehdä töitä. Nämä lait ja säännökset on asetettu suojelemaan nuorien työntekijöiden terveyttä sekä heidän kasvuun ja kehitystään. Mikäli nuori on vielä oppivelvollinen, ei työ myöskään saa olla vahingollista hänen koulunkäynnilleen. Kaikki alle 18-vuotiaat eivät kuitenkaan kuulu samaan kategoriaan työnteon suhteen. Mitä nuorempi nuori työntekijä on, sitä vahvempia säännöksiä ja lakeja hänen työnteolleen on asetettu ja alle 14-vuotiaat saavat tehdä vain tietynlaisia töitä ja niitäkin vain erityisluvalla. (Työsuojeluhallinto 2017.)

Elokuva- ja tv-tuotannoissa työskentelevät alaikäiset työntekijät ovat useimmiten näyttelijöitä tai avustajia. Kun tässä opinnäytetyössä kirjoitan nuoresta työntekijästä tai nuoresta näyttelijästä, tarkoitan siis alle 18-vuotiasta henkilöä, ellen

ole aiemmin samassa virkkeessä tai kappaleessa määritellyt lapsen tai nuoren ikää tarkemmin.

3 Tutkimus ja haastattelu

3.1 Tutkijan positio

Tutkimusta tehdessä pitää tutkijan huomioida oma positionsa. Positiolla tarkoitetaan kaikenlaista tutkijan suhdetta tutkittavaan aiheeseen. Tutkijalla on tutkitavasta aiheesta aina jonkinlainen ennakkokäsitys ja jokin syy, joka on saanut hänet kiinnostumaan tutkimuksen aiheesta. Oman position tunnistaminen on tärkeää, jotta tutkija ei joko tietoisesti tai tiedostamatta ryhdy osoittamaan omia ennakkokäsityksiään oikeaksi tai vääräksi. Myös haastattelutilanteissa on tärkeää huomioida oma positionsa. Kysymykset on mietittävä tarkkaan, jotta ne eivät johdattelisi haastateltavaa haastattelijan ennakkokäsitysten suuntaan. On myös hyvä huomioida haastattelijan suhde itse haastateltavaan henkilöön ja miten se voi vaikuttaa kysymyksen muotoiluun. Haastatteluissa haastattelijan vastauksiin saattavat vaikuttaa kysymyksissä esiintyvien sanavalintojen lisäksi haastattelijan kehonkieli ja kysymysten esitystapa. (Turtiainen & Östman 2015, 274-276.)

Jotta haastattelusta saataisiin mahdollisimman paljon informaatiota, pitää haastattelijan olla kouluttautunut rooliinsa. Sekä kysymysten muotoilu, niiden esittäminen ja haastattelusta saadun aineiston tulkinta vaativat taitoa ja kokemusta. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35.) Kysymyksiä laatiessa tulisi välttää epäselvää ja pitkää muotoilua. Useampi yksinkertainen kysymys on parempi vaihtoehto kuin yksi vaikeaselkoinen kysymys. Hypoteettisia kysymyksiä kysyessä tulisi muistaa, että vastaukset eivät tällöin myöskään ole täsmällisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 105.) Kysymykset eivät myöskään saisi olla johdattelevia, sillä tämä saattaa vaikuttaa vastauksiin. Kaikenlaiset haastattelijan ennako-oletukset ja päätelmät myös muokkaavat todennäköisesti sitä, miten hän tulkitsee vastauksia.

(Hirsjärvi & Hurme 2015, 125.) Olen aiemmin opinnoissani oppinut myös, että jos haastateltavalta odotetaan selittävää vastausta, olisi kysymys hyvä muotoilla sellaiseksi, että siihen ei voi vastata vain ”kyllä” tai ”ei”. Näin kysymyksiin on helpompi vastata ja vastuu hyvän vastauksen saamisesta on enemmän kysymyksen asettajalla eikä haastateltavalla henkilöllä.

Haastateltavia tulisi olla niin monta, että tutkija saa tarvitsemansa tiedot eli haastateltavien henkilöiden määrä on aina riippuvainen siitä, mikä tutkimuksen tarkoitus on (Hirsjärvi & Hurme 2015, 58). Keräsin haastateltavat pitkälti omien kontaktieni kautta. Näin haastateltavaksi päätyi muutama ennestään minulle tuttu henkilö. Osan kanssa olen työskennellyt aiemmin työharjoittelujeni aikana. Heitä oli helppo lähestyä ja sain heidän kauttaan myös lisää kontakteja, minulle ennestään tuntemattomiin henkilöihin. Lisäksi lähetin ja kysymyksiä työsuojeluviranomaisille ja oikeusrekisterikeskuksen asiantuntijalle. Loput haastateltavista hain Google- ja Imdb-sivustojen avulla. Etsin suomalaisia live action -lastenelokuvia ja elokuvia ja tv-sarjoja, joissa on ylipäättään lapsia ja nuoria näyttelijöinä. Kävin läpi tuotantojen työryhmiä ja kun löysin usein toistuvia nimiä, otin ne ylös ja lähdin selvittämään, löytyisikö heidän yhteystietojaan netistä tai jonkun aieman kontaktini kautta.

3.2 Haastattelu

Haastattelu saattaa tutkijalle tuntua yksinkertaiselta, miellyttävältä ja mielenkiintoiselta tavalta kerätä aineistoa tutkittavasta aiheesta. Sitä ei kuitenkaan kannata valita ainoaksi tutkimusmetodiksi. Tutkijan tulisi valita metodeita, jotka täydentävät ja tukevat toisiaan ja siten myös vievät tutkijaa kohti tutkimuksen laajempia tavoitteita. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 16.)

Haastattelussa on sekä etuja että haittoja, ja näitä on syytä punnita, ennen kuin metodia päätetään käyttää. Päätin valita haastattelun yhdeksi tiedonhankintamenetelmäksi, koska koin, että kysymällä harkittuja kysymyksiä alan ammattilaisilta, saisin hyvän kuvan alalla vallitsevista tilanteista ja käytännöistä. Tein lähes

kaikki tähän opinnäytetyöhön sisältyvät haastattelut sähköpostitse. Yhden haastattelun toteutin puhelimitse, koska haastateltavan työaikataulu oli todella kiireinen ja hän pyysi, että haastattelu hoidettaisiin puhelimesta. Olin lähettänyt kysymykset hänelle etukäteen sähköpostitse, joten hän oli ehtinyt tutustua niihin ja miettiä vastauksia jo ennen varsinaista haastattelupuhelua. Sain myös luvan nauhoittaa puhelun ja myöhemmin litteroin haastattelun nauhoitteen pohjalta. Sähköpostin ja puhelun välityksellä tehdyissä haastatteluissa on molemmissa omat hyötynsä ja haittansa.

Sähköpostin etuja ovat sen nopeuden ja helppouden lisäksi se, että se ei maksa mitään eikä ole sidoksissa kellonaikoihin. Viestin voi lähettää mihin aikaan vain ja vastaanottaja voi lukea sen ja vastata kun hänelle sopii. Sähköpostin välityksellä on myös helppo haastatella maantieteellisesti kaukana olevia haastateltavia, joiden luo matkustamiseen kasvotusten haastattelua tekemään kuluisi paljon aikaa ja rahaa. (Hiilamo 1998, 269.) Olisin voinut haastatella osan haastateltavista sähköpostitse ja osan kasvotusten, mutta halusin antaa kaikille haastatteluille mahdollisimman samat lähtökohdat. Valitsin tämän haastattelutavan myös korona-pandemian vuoksi. Sähköpostia käyttämällä ei tarvinnut olla lähikontaktissa kenenkään kanssa. Pyysin haastateltaviksi ammattilaisia muutamista eri työnkuvista, koska mielestäni en olisi saanut tarpeeksi kattavaa tulosta, jos olisin haastatellut vain esimerkiksi tuottajia. Myös esimerkiksi ohjaajat ja apulaisohjaajat ovat tuotannoissa rooleissa, joissa he ovat vastuussa lasten ja nuorten työntekoon liittyvien säännösten noudattamisesta.

Haastattelussa ollaan yleensä kasvokkain haastateltavan kanssa ja tällöin esimerkiksi kehonkielestä voidaan päätellä ja ymmärtää paljon lisätietoa kielellisten vastausten lomasta (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34). Tämä ei kuitenkaan päde sähköpostitse tehtäviin haastatteluihin ja on siten yksi sähköpostihaastattelujen ongelmista. Kun kehonkieli, ilmeet ja äänenpainot jäävät havainnoimatta, ei haastattelijalla voi niiden perusteella tehdä myöskään intuitiivisia lisä- ja jatkokysymyksiä. Tällöin on hyvin mahdollista, että jokin tieto jää haastattelijalta saamatta. Kirjallisten vastausten tulkinnassa tapahtuu myös usein väärinkäsityksiä. Sähköpostihaastattelun muita ongelmia ovat myös esimerkiksi epävarmuus siitä, kuka vastaukset on oikeasti kirjoittanut. Haastattelijalla ei voi olla täysin

varma, että haastatteluun haluttu henkilö on itse kirjoittanut vastauksen. Vaikka vastaus tulisi haastatteluun pyydetyn henkilön henkilökohtaisesta sähköpostista, on mahdollista, että sen on kirjoittanutkin joku muu. Sähköposteihin on myös helppo jättää vastaamatta tai koska vastaanottaja voi vastata viestiin oman aikataulunsa mukaan, saattaa vastausten saamisessa kestää kauan. (Hii-lamo 1998, 270.) Puhelimen välityksellä tehdyssä haastattelussa taas haastattelija ja haastateltava kuulevat toisensa, joten äänenpainot kuullaan ja voidaan tulkita. Spontaaneja lisä- ja jatkokysymyksiä on myös helpompi kysyä puhelimessa kuin sähköpostitse.

Vaikka puhelinhaastattelussa osapuolet eivät näe toisiaan, olisi kuitenkin hyvä käyttäytyä iloisesti ja ystävällisesti. Hymyileminen kannattaa, vaikka haastateltava ei näe haastattelijan kasvoja, koska hymyily kuuluu myös puheäänestä. Puhelimessa on kuunneltava toista tarkasti, etteivät esimerkiksi sarkastiseksi tarkoitetut kommentit mene fyysisen kanssakäymisen ja ilmeiden ja eleiden puutteen takia ohi. Kasvotusten tehdyssä haastattelussa pidetyt pienet tauot voivat rohkaista haastateltavaa jatkamaan puhumista ja vastaustaan. Puhelimessa hiljaisuuksia kannattaa kuitenkin välttää, koska toinen voi helposti luulla sinun kadonneen linjoilta. Joskus puhelinlinjat eivät ole täysin selkeät ja ääni kuuluu huonosti mikä vaikeuttaa haastattelun tekemistä ja on yksi puhelinhaastattelun haasteista. Myös vaikeaselkoista aksenttia tai murretta saattaa olla vaikeampi ymmärtää puhelimessa kuin kasvotusten. (The News Manual 2008.) Kun haastattelua tekee puhelimitse, olisi hyvä löytää hiljainen paikka, jossa haastattelua ei keskeytetä eikä ympäristön meteli estä osapuolia kuulemasta toisiaan (Maurice 2020). Pidin itse enemmän sähköpostitse tehdystä haastattelusta kuin puhelinhaastattelusta. Kasvotusten tehty haastattelu olisi lopulta kuitenkin varmasti aina informatiivisin tapa haastatella henkilöitä.

Haastattelin opinnäytetyöhöni linjatuottajaa, tuotantokoordinaattoria, apulaisohjaajaa, ohjaajaa ja roolittajaa. Kaikki haastattelemani henkilöt esiintyvät opinnäytetyössäni nimettöminä. Haastattelemani linjatuottaja toimii yhdessä Suomen suurimmista tuotantoyhtiöistä ja on toiminut erilaisissa tuotannollisissa pes-teissä monissa pitkissä elokuvissa ja muutamassa tv-sarjassa. Tuotantokoordi-

naattori taas on työskennellyt moninaisissa tuotannollisissa tehtävissä tv-sarjoissa, joista useimmat ovat olleet reality-ohjelmia. Opinnäytetyöhön haastateltu apulaisohjaaja kertoo tehneensä töitä myös roolittajana ja näyttelijänä. Hän on apulaisohjannut ja näytellyt monissa tv-sarjoissa sekä joissakin elokuvissa. Lisäksi hän on toiminut roolittajana muutamissa tuotannoissa. Ohjaaja ja roolittaja ovat haastateltujen ammattilaisten joukosta selkeästi kokeneimmat alalla. Ohjaaja on ohjannut kourallisen lastenelokuvia sekä muita tuotantoja ja myös näytellyt useassa tuotannossa alaikäisten kanssa. Ohjaamissaan lastenelokuvissa ohjaaja on ohjannut 7-13-vuotiaita lapsia. Roolittaja taas on roolittanut yli 90 tuotantoa ja hän on myös toiminut opettajan tehtävissä kulttuurialalla ja työskentelee Helsingissä sijaitsevassa roolitustoimistossa. Kaikki haastateltavat ovat tehneet töitä tuotannoissa, joissa on ollut mukana alaikäisiä työntekijöitä.

4 Kuka tarkkailee työn lainmukaisuutta?

Työ ei saa olla nuoren henkiselle tai fyysiselle kehitykselle vahingollista eikä liian vaativaa tai vastuullista nuoren ikään ja voimiin nähden. Työnantajan on valvottava, että työ on nuorelle turvallista ja terveellistä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 9§.) Työnantajaa edustavat työpaikalla esimiehet, jotka toimivat omien ennalta määritettyjen vastuualueidensa mukaisesti. Kokonaisturvallisuudesta on kuitenkin yleensä vastuussa tuotantoyhtiö, vaikka se olisi ulkoistanut joitakin turvallisuuspalveluita. (Työturvallisuuskeskus 2020, 13-14.) Työturvallisuuden kuuluu siis monia vastuita:

Työturvallisuuden johtaminen käytännössä

- Johto edistää työturvallisuutta organisaation keskeisenä arvona ja viestittää tämän myös työntekijöille.
- Johdolla on tieto organisaation työturvallisuus- ja työterveysriskien riskiprofiilista.
- Johto toimii esimerkinä ja noudattaa työturvallisuusmääräyksiä kaikissa tilanteissa.
- Eri toimijoiden tehtävät ja vastuut työterveys- ja työturvallisuusriskien ehkäisemisessä ja hallinnassa on selvästi määritelty ja niitä valvotaan.
- Työpaikalla on toimivat järjestelmät työturvallisuuden seurantaan ja arviointiin tuotannon kaikissa vaiheissa.
- Työnantajan vastuulla on tarkkailla työyhteisössä ja –ympäristössä vallitsevaa tilaa sekä varmistaa, että käytettävät työtavat ovat turvallisia. (Työturvallisuuskeskus 2020,14.)

Työntekijän vastuulla on noudattaa annettuja ohjeita, työturvallisuuslakia ja työn vaatimaa huolellisuutta. Hänen tulee myös käyttäytyä asiallisesti muita kohtaan. Lisäksi työntekijän pitäisi heti informoida työnantajaa mahdollisista huomaamistaan terveydelle tai turvallisuudelle haitaksi olevista seikoista. (Työturvallisuuskeskus 2020, 15.)

Tuotannon eri vaiheissa nuoria työntekijöitä koskevien lakien ja säännösten noudattamista valvoo haastattelemani linjatuottajan (2020) mukaan tuotantoyhtiön edustaja, joka on yleensä tuotantopäällikkö ja/tai linjatuottaja. Myös roolittajana ja näyttelijänä toiminut apulaisohjaaja (2020) lisää tähän listaan vielä, että kuvauksissa myös apulaisohjaaja sekä työryhmän luottamushenkilö seuraavat, että kuvaukset tapahtuvat sekä nuorten työntekijöiden, että muun työryhmän osalta lainmukaisesti. Lopuksi vielä työsuojeluviranomaiset valvovat, että lakia nuorista työntekijöistä noudatetaan (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 17§).

5 Esituotanto

5.1 Casting eli roolitus

Castingilla tarkoitetaan tuotannon esituotantovaiheeseen kuuluvaa prosessia, jossa etsitään näyttelijöitä ja esiintyjä tuotantoon. Castingin tavoite on löytää rooleihin parhaiten sopivat näyttelijät, joiden avulla tarinan kerronta on uskottavinta ja vangitsevinta. (StageMilk Team 2017.) Tuotannon ohjaaja ja tai ohjaaja ja tuottaja yhdessä päättävät mitkä näyttelijät sopivat rooleihin parhaiten. Joskus apuna käytetään myös ammattiroolittajaa. (Huuskonen 2007.) Tuotannon taiteelliseen työryhmään kuuluva roolittaja etsii näyttelijöitä ja esiintyjä ja ehdottaa heitä sitten ohjaajalle ja tuottajalle, jotka tekevät lopulliset päätökset roolituksesta (Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry 2017).

Hyvä alaikäinen näyttelijä voi olla todella monenlainen. Aina ei etsitä reippainta mahdollista lasta tai nuorta. Riippuu täysin tuotannon ja roolin tyylistä, millainen lapsi tai nuori sopii parhaiten rooliin. Esimerkiksi komediaan etsitään todennäköisesti erilaista lasta kuin nälkävuosiin sijoittuvaan draamaan. Toisinaan näyttelijää etsitään myös vahvasti ulkonäön sanelemin ehdoin. Voidaan etsiä esimerkiksi vanhanaikaisen näköistä lasta tai nuorta. Vanhemman käytös roolitusilanteessa voi vaikuttaa siihen, saako lapsi tai nuori roolin. Vanhempi voi esimerkiksi itse olla yli-innokas ja joskus on nähtävissä, että näytteleminen on vanhemman haave eikä niinkään lapsen tai nuoren. (Roolittaja 2020.) Judith Westonin (1999) mukaan kannattaa lapsinäyttelijäksi etsiä älykästä, herkkää ja vapaata lasta, joka on avoin sekä mielikuvituksessaan että tunteissaan. Koekuvauksissa roolittajan tulisi tarkkailla myös lapsen vanhempia, sillä on mahdollista, että vanhemmat ovat opettaneet repliikit lapselle tietyllä tavalla ja siksi lapsi esittää ne opittuun väärään sävyyn. Westonin mukaan lapset myös oppivat muistamaan vuorosanansa todella nopeasti, joten usein ne voi antaa lapselle vasta viime tipassa. (Weston 1999, 339.)

Haastattelemani ohjaaja muistuttaa ohjaamansa ikäryhmän (7-13-vuotiaat) sisältävän todella eritasoisia valmiuksia. Hänen mielestään alaikäisen näyttelijän

tulisi olla keskittymiskykyinen ja ennen kaikkea hänen tulisi pitää näyttelemisestä. Kyky kuunnella, reagoida ja tehdä yhteistyötä vastaanäyttelijöiden kanssa ovat myös tärkeitä piirteitä alaikäisessä näyttelijässä. Näyttelemisen on kuin leikkimistä ja siitä pitämisen tulisi olla syy, jonka vuoksi näyttelijä tulee koekuvauksiin. Julkisuuden havittelu tai se, että vanhemmat haluavat lapsestaan esiintyjän eivät ole hyviä syitä pyrkiä näyttelemään. Lisäksi näyttelijän tulee sopia rooliin myös ulkoisilta ominaisuuksiltaan. Toisinaan myös käy niin, että näyttelijä on todella hyvä yksin, mutta ei erinäisistä syistä kuitenkaan sovi vastaanäyttelijäksi jollekin toiselle. Nuorta näyttelijää roolittaessa pitää ottaa huomioon muun muassa hänen vanhempansa ja elämäntilanteensa. Ammattinäyttelijän kanssa näitä ei tarvitse huomioida. Roolitusprosessin tulee myös olla niin pitkä, että ammattiin sopimattomat luonteenpiirteet tulevat esiin. (Ohjaaja 2020.)

Avoimia hakuja tehdään nuorille näyttelijöille todella harvoin. Eräässä Helsingissä sijaitsevassa roolitustoimistossa on kerran kuukaudessa päivä, jolloin myös lapset ja nuoret näyttelijät voivat käydä täyttämässä henkilötietolomakkeen ja otattamassa valokuvat itsestään ja osallistumassa pieneen haastatteluun. Haastattelussa katsotaan muun muassa, onko lapsi sopivan reipas esiintyjän ammattiin. Haastattelun jälkeen kokeillaan vähän näyttelemistäkin esimerkiksi jonkin lorun muodossa. Jotkut lapset saattavat myös osata improvisoida tai kertoa jonkinlaisen pidemmän vitsin. Lähempänä täysi-ikäisyyttä olevat nuoret esittävät jo monologeja näytelmistä tai osia kirjoista. (Roolittaja 2020.) Tällaisia niin sanottuja arkistopäiviä, joissa roolitustoimisto tutustuu uusiin innokkaisiin näyttelijän alkuihin, on myös muissa roolitustoimistoissa.

Nuorten näyttelijöiden kysyntä on kasvanut viime aikoina ja rooleihin etsitään myös lisääntyvässä määrin eri etnisten taustojen omaavia henkilöitä. Kasvanut kysyntä selittyy sillä, että tuotantoja tehdään koko ajan enemmän. Joskus tehtiin muutamaa televisiosarjaa vuodessa, nyt on samanaikaisesti käynnissä useita tuotantoja. (Roolittaja 2020.)

5.2 Sopimukset ja erityisluvut

Työhön saa ottaa 15 vuotta täyttäneen ja oppivelvollisuutensa suorittaneen henkilön. 14-vuotiaan tai saman vuoden aikana 14 vuotta täyttävän henkilön voi ottaa kevyeen työhön. Tällainen kevyt työ tarkoittaa, että se ei saa vahingoittaa nuoren työntekijän kehitystä tai terveyttä, eikä häiritä hänen koulunkäyntiään. 14-vuotias saa tehdä töitä korkeintaan puolet kulloinkin koulusta annetusta loma-ajasta. Lisäksi hän saa koulun aikana olla tilapäisesti tai lyhytaikaisesti yllä mainitun kaltaisessa kevyessä työssä. Tätä nuorempi henkilö voi työskennellä tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä tai muissa saman tyyppisissä tilaisuuksissa. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 2§.) Alle 14-vuotiaan osallistumisesta kuvaus- ja esiintymistöihin tai muihin vastaaviin töihin on haettava poikkeuslupaa aluehallintovirastolta. Lomakkeen poikkeusluvan hakemiseen löytää aluehallintoviraston verkkosivuilta (liite 1). Lomakkeeseen pitää työn, työnantajan ja nuoren työntekijän tietojen lisäksi kirjata esimerkiksi kuvaus tehtävästä työstä, suunnitellut työajat, perusteet työluvan hakemiselle sekä kuvaus työolosuhteista ja työn riskiarvio. Lisäksi lomake vaatii nuoren työntekijän huoltajan suostumuksen työnteolle.

15-vuotias nuori saa tehdä itsenäisesti työsopimuksensa työnantajan kanssa. Hän saa myös irtisanoutua ja purkaa työsopimuksensa itse. Jos nuori työntekijä on alle 15-vuotias, tulee huoltajan tehdä työsopimus tai antaa lupa nuorelle tehdä se itse. Mikäli työstä on haittaa nuoren terveydelle, kehitykselle tai kasvatukselle, voi huoltaja purkaa nuoren työsopimuksen. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 3§.) Alle 18-vuotiaan nuoren iästä ja siitä, onko nuori oppivelvollinen, tulee olla luotettava selvitys ennen kuin hänet otetaan töihin (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 12§).

6 Kuvaukset

6.1 Työsuojelu

Hyvä työsuojelu on työntekijöiden ja työnantajan toimivaa yhteistyötä, jolla ylläpidetään ja parannetaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työkykyä. Kun työsuojelu on aktiivista ja tehokasta mahdollistetaan kaikille työntekijöille olosuhteet, joissa he voivat tehdä työnsä sujuvasti, tavoitteellisesti ja vahingoittamatta itseään henkisesti tai fyysisesti. Tavoitteellinen työnteko tarkoittaa kustannustietoisuutta ja tavoiteltuun laatuun yltämistä, kun taas sujuvaan työntekoon sisältyy hyvä ajankäyttö ja häiriötön työn suorittaminen. (Työturvallisuuskeskus 2020, 11.)

Työnantajan tulee vaatia nähtäväksi työntekijän rikostaustaote, jos työntekijän työtehtäviin kuuluu olennaisesti ja pysyväluontoisesti työntekoa yhden tai useamman lapsen kanssa. Rikosrekisteriotteesta eli rikostaustaotteesta selviävät vain ne rikosrekisterin tiedot, joilla on mahdollisesti merkitystä lasten parissa työskentelyssä. Otteesta selviää, onko henkilö tuomittu lapseen kohdistuvista rikoksista, seksuaalirikoksista, väkivaltarikoksista, vapauteen kohdistuvista rikoksista tai huumausainerikoksista. Rikosrekisteriote myönnetään vain työntekijälle itselleen. Otteen vastaanottava työnantaja ei saa koota, kopioida tai tallentaa siinä esiintyviä tietoja. Työnantaja saa tehdä itselleen merkinnät, henkilön nimestä, otteen päivämäärästä ja siitä, että ote on näytetty. Rikostaustaote hankitaan oikeusrekisterikeskuksesta ja sen saa vain yli kolmen kuukauden pituisia virka- tai työsuhdetta varten. (Oikeusrekisterikeskus 2019.) Lakiin on alettu hakea muutosta vuonna 2019, joka oikeuttaisi työnantajia selvittämään työnhakijan rikostaustaa myös alle kolme kuukautta kestävässä pesteissä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

Mikäli tuotannossa olisi lastenhoitaja, joka olisi jatkuvassa kontaktissa alaikäisen näyttelijän kanssa ja hänen työnsä kestäisi yli kolme kuukautta, tulisi häneltä pyytää rikostaustaote. Tuotannossa voi olla myös muita henkilöitä kuin lastenhoitaja, jotka ovat vastaavanlaisessa kontaktissa nuoreen työntekijään.

Tämä on kuitenkin niin tapauskohtaista, että yllä mainitun lain lisäksi mitään selkeää sääntöä ei ole. Oikeusrekisterikeskuksella ei ole mitään tilastoa siitä, miten usein rikostaustaotteita pyydetään elokuva- ja tv-alan töihin liittyen. Rekisteriasiantuntijan mukaan rikostaustaotteita on kuitenkin pyydetty myös elokuva- ja tv-tuotantoihin, joissa kameran edessä esiintyy lapsia. (Rekisteriasiantuntija 2020.)

Lakia nuorista työntekijöistä sovelletaan työhön, jota tehdään työ- tai virkasuhteessa alaikäisen henkilön toimesta (Laki nuorista työntekijöistä 1993/998 1§). Jos työstä ei makseta nuorelle työntekijälle palkkaa tai palkkiota, ei tällöin koko lakia sovelleta hänen tekemäänsä työhön. Työnantajan ei siis tämän mukaan olisi pakko noudattaa esimerkiksi työaikoja tai taukoja määritteleviä lakipykäliä. Aluehallintovirasto kuitenkin suosittelee, että lain säädöksiä noudatettaisiin, vaikka kyse ei olisikaan työsuhteesta. (Tarkastaja 2020.) Aluehallintovirastossa työskentelevän Päivi Vitikaisen (2020) mukaan työstä maksettavan palkan ei tarvitse olla rahaa, vaan se voi olla myös esimerkiksi elokuvalippu, lahjakortti tai muu vastaavanlainen palkkio.

Laissa nuorista työntekijöistä 3. luvussa määritettyjä säädöksiä sovelletaan kuitenkin myös muuhun kuin työ- tai virkasuhteessa tehtyyn työhön. Tähän lukuun kuuluu esimerkiksi säädös siitä, että työ ei saa olla vahingoksi nuoren henkille tai fyysiselle kehitykselle eikä se vaadi nuoren ikään tai voimiin nähden kohtuutonta ponnistelua. (Laki nuorista työntekijöistä 1993/998 9§.) Eli vaikka alaikäinen näyttelijä tai avustaja ei saisi työstään palkkaa tai mitään korvausta, ei työ saa silti verottaa häneltä liikaa fyysisiä tai henkisiä voimia.

Alle 14-vuotiaiden tekemän työn sisällöstä tehdään selvitys työsuojelun vastuuyksikölle sekä yrityksen omalle työsuojeluvaltuutetulle, jotka arvioivat roolin ja työn riskejä (Linjatuottaja 2020). Työn suoritusajaksi koetetaan valita nuorelle mahdollisimman inhimillinen ajankohta. Mukavuustekijät, kuten kuvauspaikalla lämpimänä pysyminen, suunnitellaan kaikille näyttelijöille etukäteen. Nämä vahvistavat henkistä jaksamista. (Apulaisohjaaja 2020.)

Mikäli kuvattavan kohtauksen sisältö on sopimaton nuoren näyttelijän ikään nähden, on asia käytävä läpi ensin hänen vanhempiansa kanssa. Keskustellaan siitä, miten kohtaus kuvataan niin, ettei siitä aiheudu lapselle henkistä vahinkoa. Sen jälkeen kohtauksen sisältö selitetään nuorelle näyttelijälle hänen iälleen sopivalla tavalla. Kuvasuunnitelma tehdään sellaiseksi, että nuori näyttelijä pystyy näyttelemään kohtauksen vaatimat asiat ja tunteet, mutta ei kuitenkaan joudu altistumaan ahdistavalle sisällölle. Kun kohtaus sitten on tehty, käydään tilanne vielä läpi nuoren kanssa ja pidetään huoli, että hänelle ei jää tilanteesta pahoja muistoja. Painotetaan, että kyse on leikistä ja tarinasta ja kerrotaan, miksi tarinassa on tällainen kohtaus. Nuoren ikä pitää ottaa huomioon kaikessa ja muotoilla lähestymistapa siihen sopivaksi. Mikäli nuori käyttäytyisi itse huonosti toisia kohtaan, pitää asiaan puuttua heti ja keskustella asiasta asiallisesti, mutta jämäkästi hänen kanssaan. (Ohjaaja 2020.) Jos kohtaus on nuorelle työntekijälle sopimaton, saatetaan tarpeen vaatiessa selvittää myös mitä lapsi pelkää tai millaiset asiat ovat hänelle arkoja. Toki joskus vaikkapa vanhempiansa avioeron kokenut lapsi saattaa suhtautua ymmärtäväisemmin kyseeseen teemaan kohtauksessa. Tärkeintä on, että esiintyminen on lapselle yleisesti mieluisaa. Lapsilla on nykyään jo varhaisessa vaiheessa yhä enemmän erityistaitoja. Joku saattaa jopa osata käsitellä asetta. Tällainen lapsi siis todennäköisesti suhtautuu huolettomammin rikossarjoissa käytettäviin aseisiin. (Apulaisohjaaja 2020.)

Vanhemmat tietävät melko vähän lastensa työntekoa koskevasta lainsäädännöstä ja lapsensa oikeuksista työelämässä. Paljon töitä tehneet lapset ja nuoret, sekä heidän huoltajansa tietävät jo pääpiirteittäin, miten asiat kuvauksissa ja sen ulkopuolella toimivat. Usein kokonaiskuva työstä muodostuu vanhemmille parhaiten seuraamalla ja tarkkailemalla työryhmän toimintaa sivusta. Samalla kuitenkin vanhempien ja lapsenkin ennakkotietämys ammattia koskevista säännöksistä ja vanhemman luottavainen, mutta sopivasti kyseenalaistava suhtautuminen helpottavat työskentelyä. Kuvauksissa lapsen tai nuoren mukana olevan henkilön liian vahva tai välinpitämätön suhtautuminen tai yli-innokkuus voivat aiheuttaa lapsellekin ahdistusta. (Apulaisohjaaja 2020.) Nuoren työntekijän on helpointa toteuttaa työtään, kun yhteiset säännöt ja työn määränpää ovat selvillä ja tukiverkosto kunnossa. Hänen tulisi voida luottaa sekä työryhmään,

tukihenkilöönä että näiden tahojen toimivaan yhteistyöhön. Näin nuori työntekijä saa keskittyä omaan työhönsä ja tuntee olonsa turvalliseksi töissä.

Kuvauksissa käytetään liian harvoin lastenhoitajaa. Kun lastenhoitajaa ei käytetä, on jonkun muun työryhmän henkilön vahdittava tuotannon nuoria työntekijöitä silloin kun he eivät ole kameran edessä. Kyseisellä työryhmän jäsenellä on todennäköisesti myös omat työtehtävänsä lasten tai nuorten vahtimisen lisäksi. Ideaalia olisi, että lapsia sisältäviin tuotantoihin hankittaisiin aina lastenhoitaja, jotta työryhmän muut jäsenet voisivat keskittyä pelkästään omiin töihinsä. Jos lastenhoitajaa ei ole, pitäisi kuitenkin vähintään yksi henkilö valtuuttaa pitämään huolta alaikäisistä työryhmän jäsenistä. Kyseisen henkilö tulisi olla täysi-ikäinen ja pätevä huolehtimaan lapsista ja nuorista ja hänen pätevyytensä pitäisi myös varmistaa. (Tuotantokoordinaattori 2020.)

6.2 Työilmapiiri

Työturvallisuuskeskuksen (2020) Elokuva ja tv-tuotantoalan työsuojeluopas tarjoaa käytännön apukeinoja psykososiaalisesti kuormittaviin tilanteisiin. Työ tai tilanne on psykososiaalisesti kuormittava, kun se on sisällöltään, järjestelyiltään tai työyhteisön sosiaaliselta toimivuudeltaan haitallisesti kuormittavaa työntekijälle. Tällaiset tilanteet ovat aina vaaraksi työhyvinvoinnille ja niistä tulisi puhua, jotta ne saataisiin ratkaistua. Sekä työntekijän että työnantajan tulisi ottaa havaitsemansa kuormittavat tilanteet puheeksi. Yhdessä ongelmista keskusteleminen ja mahdollisten jatkotoimien miettiminen ovat hyvä tapa aloittaa kuormittavien tilanteiden purkaminen.

Työilmapiirin parantamiseksi voi hakea apua myös työsuojelusta ja työterveyshuollosta tai työpaikan työsuojeluvaltuutetulta, mikäli työpaikalla sellainen on. Tässäkin voi olla kyse vain keskustelemisestä ja vaihtoehtojen punnitsemisesta eikä asiaa tarvitse viedä sen pidemmälle. Työssä viihtymisen perusedellytyksiä kuitenkin on, että työntekijä tuntee voivansa vaikuttaa työhönsä ja tulee kuuluksi. Lisäksi tulisi olla selkeät, yhteiset ja kaikkien tiedossa olevat säännöt työnteosta. Säännöistä tulisi selvittää ainakin se, mitä kohti tehdään töitä ja miten.

Kaikkien työntekijöiden tulisi myös tietää oma roolinsa työpaikalla. (Hautamäki 2017.)

Lapsinäyttelijällä kannattaa olla mukanaan tarpeeksi viihdykettä esimerkiksi lelujen, kirjojen ja pelien muodossa. Tylyys saattaa tehdä lapsesta turhan aktiivisen ja vaikeasti kontrolloitavan kuvauspaikalla. On hyvä varata näyttelijöille aikaa tutustua, jotta lapsinäyttelijällä on viihtyisämpi olo kuvauspaikalla. (Courtenay 2020.) Lapsen tarpeista tulisi olla tietoinen jatkuvasti. Lapsilla on samat perustarpeet esimerkiksi vessatauon, ruoan tai juoman suhteen kuin aikuisilla. Lapsilla nämä tarpeet saattavat kuitenkin olla intensiivisempiä ja esimerkiksi pieni janoisuus saattaa olla todella suuri häiriötekijä työhön keskittymisessä. (Al-dredge 2017.)

Pieniä, alle teini-ikäisiä lapsia sisältäviin kohtauksiin varataan jo kuvauksia aikalauluttaessa enemmän aikaa kuin pelkästään vanhempien näyttelijöiden kohtauksiin, koska lapsilta voi kuvauksissa tulla esimerkiksi yllättäviä rektioita. Pienten lasten tukena ja turvana on paikalla yleensä aina lapsen huoltaja. Nuoret taas tulevat usein kuitenkin kuvauksiin yksin ja heille huoltajan läsnäolo voisi olla rajoittavaa ja vaikeuttaa esiintymistä. Lisäksi etenkin vastasyntyneiden ja vauvojen kohdalla pyritään varmistamaan, että kuvauspaikka olisi yleiseltä volymiltaan hiljaisempi. Tästä on saatettu mainita jo call sheetissä eli päivittäiskataulussa ja apulaisohjaaja voi aina pyytää työryhmältä hiljaisempaa ja rauhallisempaa työskentelyä. Setissä pyritään myös usein vähentämään turhia kontakteja lapsinäyttelijöiden ja työryhmän välillä. Yleensä pyritään siihen, että vain muutamat vastuuhenkilöt, kuten esimerkiksi ohjaaja ja puku-maskin edustajat, lähestyvät lasta. (Apulaisohjaaja 2020.) Näin lapsi ei hämmenny ja pystyy keskittymään olennaiseen.

Fyysisiä riskejä ja vaaroja voidaan kuvauksissa välttää niin, että jokainen tilanne harjoitellaan ja että harjoittelussa ei kiirehdi. Kaikkea fyysisesti haastavampaa toimintaa on konsultoimassa alan ammattilainen. Roolituksessa on myös saatettu jo painottaa jotain fyysistä taitoa tai yleistä ketteryyttä. (Apulaisohjaaja 2020.) Kun käydään läpi koko käsikirjoitus nuoren näyttelijän kanssa, luodaan nuorelle turvallinen työilmapiiri ja vakaa pohja työskennellä, koska hän tietää

mitä on tulossa seuraavaksi ja mitä odotuksia häntä kohtaan on. Nuorilla työntekijöillä on myös lakisääteisesti lyhyemmät työpäivät ja harjoittelu auttaa tekemään työskentelystä tehokkaampaa. Aikaa ei kulu niin paljon, kun tiedetään mitä tehdään. Mikäli nuori näyttelijä ei syystä tai toisesta kykene johonkin, häntä ei pidä ikinä pakottaa. Vuorosanoja tai kohtauksia täytyy muuttaa, jos ne eivät harjoittelunkaan jälkeen toimi. Tarinan toimivuus otetaan muutoksissa kuitenkin huomioon. Harjoitukset ovat ennen kuvausten alkua tärkeitä, koska niissä selviää, mihin näyttelijä jo valmiiksi kykenee, mihin hän pystyy harjoittelulla venymään ja mihin ei. (Ohjaaja 2020.)

Kuvauksissa toimitaan lapsen edun mukaisesti ja mikäli tarpeellista, kuvaus voidaan aina keskeyttää. Käytännössä keskeyttäminen voi lähteä myös esimerkiksi lapsen vastanäyttelijän aloitteesta, sillä on mahdollista, että hän huomaa jotakin, mitä muut eivät näe. Jos lapsen on vaikea suoriutua kohtauksesta, voidaan sitä mahdollisesti myös muuttaa esimerkiksi uuden kamerakulman valinnalla. Joskus lapsi saattaa hämmentyä tai lamaanua liiasta huomiosta. Rentoutumista voidaan koettaa avustaa esimerkiksi sillä, että lapselle ei kerrota milloin kamera käy. (Apulaisohjaaja 2020.)

Erityisesti nuorelle työntekijälle hyvää työilmapiiriä voi luoda myös esimerkiksi rauhoittamalla työympäristöä. Ohjaaja voi myös välillä esimerkiksi katsoa lapsen kanssa älypuhelimella hauskoja videoita tehdäkseen työpäivästä lapselle viihtyisämmän. Toisinaan perinteinen lahjonta herkuilla on toimiva tapa rentouttaa lasta. (Apulaisohjaaja 2020.) Haastatteleman ohjaaja (2020) kertoo, että karkkia ei ole hänen kuvauksissaan tarjolla kuin vain poikkeuspäivinä ja nuoren näyttelijän älypuhelimien käyttöäkin kannattaisi rajoittaa, koska se rikkoo keskitymisen työhön. Puhelinta voi käyttää jonkin aikaa esimerkiksi ruokatauolla, mutta silloinkin olisi parempi suosia vaikkapa lautapelejä.

On tärkeää antaa itsestään helposti lähestyttävä ja luotettava kuva. Aikuiset näyttävät omalla käyttäytymisellään esimerkkiä. Asialliset käytöstavat työryhmän kesken pitää muistaa erityisesti silloin kun nuoria työntekijöitä on lähettyvillä. Nuoret työntekijät pääsevät jännityksestään usein jo vain sillä, että joku jut-

telee heidän kanssaan heille tärkeistä asioista ja ottaa huomioon heidän tarpeensa. Jos kuvauspaikalla on hetkittäinen kaaos, ei sitä kannata näyttää esiintyjille vaan tulisi pitää huoli yleisesti rennosta ympäristöstä. Nuorten työntekijöiden kanssa työskentelyssä on kuitenkin myös hyvä olla tietyt säännöt ja kuri, jotta työskentely pysyy kasassa. (Tuotantokoordinaattori 2020.)

Ohjaaja auttaa luomaan nuorelle työntekijälle hyvää työilmapiiriä myös innostamalla häntä ”leikkimään” tilanteita harjoiteltaessa ja kuvatessa. Ohjaaja ja näyttelijä tavallaan leikkivät toistensa kanssa samaa leikkiä. Pitkän työpäivän aikana myös fyysiset leikit, kuten esimerkiksi hippa tai jalkapallo, auttavat pitämää nuoren työntekijän vireystilaa yllä ja hallitsemaan ylienergisyttä. On kuitenkin huolehdittava, etteivät roolivaatteet likaannu. (Ohjaaja 2020.)

Monet täysi-ikäiset näyttelijät ovat työskennelleet jo aiemmin alaikäisten näyttelijöiden kanssa ja pystyvät siksi olemaan heille tukena ja tekemään siten työilmapiiristä mukavamman. Toiselle näyttelijälle läsnä oleminen on tuttua näyttelijöille, joten se onnistuu helposti myös alaikäisen näyttelijän kanssa. (Apulaisohjaaja 2020.) Vastanäyttelijät ja puvustuksen sekä maskeerauksen työntekijät ovat usein ensimmäisiä henkilöitä, jotka nuori näyttelijä kohtaa kuvauspäivän aluksi. Tällöin tunnelma on usein todella rento eikä kameran edessä esiintyminen jännitä ainakaan vielä ylenpalttisesti. Nämä kohtaamiset rennossa ympäristössä ovat nuorelle näyttelijälle tärkeitä ja kohdatut henkilöt pysyvät tukipilareina läpi kuvauspäivän.

Lapset ovat usein paljon älykkäämpiä ja intuitiivisempia esiintyjä kuin voisi ensin kuvitella. Hän painottaa, että lapselle on tarjottava turvallinen, rauhallinen ja rento ilmapiiri, mutta pitää kuitenkin olla luottoa siihen, että pienikin ihminen voi kestää rankkojakin työympäristöjä tai tarinallisia aiheita. Kuvauspäivät eivät saa olla liian pitkiä, sillä keskittyminen alkaa herpaantua usein jo muutamassa tunnissa. Näin käy varsinkin, jos rooli vaatii lapselta suurien tunteiden ja teemojen käsittelemistä. (Apulaisohjaaja 2020.)

6.3 Alaikäisen näyttelijän ohjaaminen

Haluan sivuta hieman sitä, miten alaikäisiä näyttelijöitä kannattaisi ohjata. Nuori näyttelijä on mahdollisesti jo roolitusvaiheessa, mutta ainakin kuvauksissa tiiviissä työsuhteessa ohjaajan kanssa. Niinpä ohjaajan tavat ohjata nuorta näyttelijää sekä ohjaajan ja näyttelijän yhteistyön toimivuus ovat suorassa yhteydessä työilmapiirin mielekkyyteen.

Jos lapsi ei opi vuorosanojaan ja kohtausten toimintaa käsikirjoituksesta, on matkiminen varteenotettava keino. Ohjaaja voi näyttää lapselle mitä kohtauksessa tulisi sanoa ja tehdä ja pyytää, että lapsi kokeilee toistaa saman. Tästä voi kehittää lapsen kanssa hauskan leikin, joka helpottaa kuvaustilannetta. (Aldredge 2017.) Weston (1999) kehottaa ohjaajia käyttämään improvisaatiota lasten kanssa. Improvisoinnista näkee, onnistuuko lasta kuljettaa halutulla tavalla mielikuvitusta apuna käyttäen. Fantasiat ovat Westonin mukaan voimakkaita ja niihin kannattaa pyrkiä pääsemään käsiksi. Improvisaatiosta ja fantasiamaailmalla leikkittelystä on apua myös harjoituksissa. (Weston 1999, 339.)

Lapselle ei tulisi koskaan valehdella. Ei tarvitse esimerkiksi väittää lapsen äidin olevan sairas, jotta lapsesta saataisiin esiin toivottu tunnereaktio. On parempi keskustella lapsen kanssa ja kysyä lapselta osaisiko hän kuvitella, miltä vastaanlainen tilanne saattaisi tuntua. (Weston 1999, 339.) Myös haastatteleman ohjaaja sanoo, että nuoren luottamusta ei saa pettää valehtelemalla tai manipuloimalla. Ohjaajalta vaaditaan hyvää psykologista silmää, jotta hän osaa lukea nuorta näyttelijää ja hänen tunnetilojaan. Tällaista on vaikea opettaa, mutta jos ohjaajalla on tuntemusta psykologiasta tai hän on itse vanhempi, on siitä jonkin verran apua. On tutustuttava nuoreen huolella, jotta pystyy aistimaan, jos nuorella ei ole kaikki hyvin tai hänellä on jotain mielen päällä. Joillekin ohjaajille on luonnostaan helpompaa osata lukea nuorta näyttelijää ja olla herkkä hänen tunnetiloilleen. Jos tämä on ohjaajalle haastavaa, kannattaa jonkun muun nuorta näyttelijää lähellä olevan työryhmän jäsenen tarkkailla hänen mielialojaan. Tämä työryhmän jäsen voi olla esimerkiksi apulaisohjaaja. (Ohjaaja 2020.)

Kommunikointi lapsinäyttelijän kanssa sujuu parhaiten, kun ohjaajan ja näyttelijän energiatasot ovat samat. Jos lapsi ei ole ottanut oppitunteja näyttelemisessä, voi hänelle puhua esteettömämmin tunteista kuin aikuiselle näyttelijälle. Tämä johtuu siitä, että näyttelemiseen kouluttamaton lapsi ei ole vielä älyllistänyt tunteitaan, kuten aikuisilla on usein tapana tehdä. (Weston 1999, 339.) Älyllistämällä tarkoitetaan sitä, kun omista tunteista tai tunteita herättäneestä kokemuksesta puhutaan älyllisesti, ilman tunnetta ja järjellä selittäen (Nyyti Ry 2020, 79).

Nuorten näyttelijöiden ohjaamiseen ei varmasti ole mitään yhtä oikeaa tapaa. Haastattelemani ohjaaja käyttää itse hyväksi omia taitojaan näyttelijänä ja innostaa nuoria näyttelijöitä leikkimällä heidän kanssaan. Hän myös harjoittelee kaikkia kohtauksia ja taitoja niin paljon, että ne tuntuvat näyttelijälle sopivilta ja toimivat. Ohjatessa puhutaan suoraan, nuoren ikä huomioon ottaen, ja tarkkailaan nuorta näyttelijää, jotta on mahdollista aistia hänen olotilaansa. Ohjaajan täytyy pitää huolta, että nuori ei keskity vain omiin vuorosanoihinsa vaan kuuntelee vastanäyttelijän repliikkejä ja reagoi niihin. (Ohjaaja 2020.)

Ohjaajan ei pidä unohtaa, että lapsinäyttelijät ovat usein amatöörejä ja amatöörit eivät tiedä esimerkiksi sellaisista asioista kuin askelmerkeistä, toisen näyttelijän päälle puhumisesta tai erinäisistä teknisistä seikoista kuten valaistuksesta. Amatööreiltä tulisi pyytää vain yksinkertaisia ja heitä lähellä olevia asioita sekä ohjeistaa heitä sanoittamaan repliikkinsä niin kuin oikeassa elämässä. Näin syntyy paras lopputulos. (Weston 1999, 340.)

Näytteleminen on erityisesti lapsille leikkimistä ja jos pitää lasten kanssa leikkimisestä ja heidän kanssaan asioiden tekemisestä, on heidän ohjaamisensa myös helpompaa. Lapseen, jonka kanssa tekee töitä, on sitouduttava eri tavalla kuin aikuiseen. Aikuinen on itse vastuussa jaksamisestaan ja innostuksen taustaan ja hänellä on enemmän välineitä kehittää rooliaan kuin alaikäisellä näyttelijällä. Aikuista voi myös vaatia tekemään enemmän töitä itsenäisesti. Myös teini-ikäiseltä voi jo vaatia enemmän kuin esimerkiksi 7-vuotiaalta, koska teini-ikäiset jaksavat enemmän. Jos lapsi ei kykene harjoitustenkään avulla johonkin, ei häntä pidä pakottaa. (Ohjaaja 2020.)

Varhaisnuoret ja teini-ikäiset ovat lapsuuden ja aikuisuuden rajalla. Heidän vapaat fantasiansa saa vielä kiinni, mutta heitä voi ruveta jännittämään, ja he voivat kehittää erilaisia maneeereja. Ohjaajan on voitettava heidän luottamuksensa ja kunnioituksensa ihmisenä saadakseen heiltä yksinkertaisen ja aidon esityksen. (Weston 1999, 340.)

Ohjaajalla on suurempi vastuu nuoren näyttelijän roolisuorituksesta kuin aikuisen. Ammattinäyttelijälle ei pidä luoda samalla tavalla innostavaa työilmapiiriä kuin nuorelle. Ohjaaja on tiiviimmässä suhteessa nuoreen kuin ammattinäyttelijään, joka on kouluttautunut selviämään ammattinsa vaatimista asioista. Ohjaaja vastaa siitä, että tarinan kokonaiskaari toimii ja nuori näyttelee vain kohtauksen ja tilanteen kerrallaan. (Ohjaaja 2020.)

6.4 Työajat

Nuoren työntekijän työaika saa olla enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 6§). Kuitenkin 15-vuotiaalla nuorella säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin samaa työtä tekevien täysi-ikäisten henkilöiden. Jos nuori on vielä oppivelvollinen, hänen työaikansa saa olla koulun vapaapäivinä enintään 7 tuntia ja koulupäivinä kaksi tuntia. Nuoren työajan ja koulupäivän yhteispituus saa kuitenkin olla enintään 8 tuntia ja viikossa töitä saa tehdä korkeintaan 12 tuntia. Alle 15-vuotias nuori saa koulujen loma-aikana tehdä vuorokaudessa enintään 7 tuntia töitä. Viikossa hänen työaikansa saa olla enintään 35 tuntia. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 4§.)

15 vuotta täyttäneen työaika on sijoitettava aamukuuden ja iltakymmenen välille, kun taas alle 15-vuotiaan työaika tulee sijoittaa aamukahdeksan ja iltakahdeksan välille. Alle 15-vuotiaan työaikaa voi kuitenkin aikaistaa alkamaan jo aamukuudelta painavista työn järjestämiseen liittyvistä syistä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 7§.)

Joka vuorokausi alle 15-vuotiaan on saatava vähintään 14 tuntia kestävä lepoaika. 15-vuotta täyttäneen vastaava lepoaika tulee olla vähintään 12 tuntia. Lepoajan tulee aina olla keskeytymätöntä. Nuoren työntekijän viikoittainen keskeytymätön vapaa-aika on vähintään 38 tuntia. Jos nuoren työpäivä on pidempi kuin neljä ja puoli tuntia, tulee hänelle antaa yksi vähintään puolen tunnin lepotauko. Tänä aikana hän saa halutessaan poistua työpaikalta. Lepotaukoja on oltava vähintään yksi, mutta niitä voi tuki halutessaan ja mahdollisuuksien mukaan myöntää useammankin. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 §8.)

Ylityötä on työ, joka ylittää työaikalaisissa tarkoitetun säännöllisen työajan enimmäismäärän. Säännöllisen työajan ylittävä työ on ylityötä vain, jos sitä tehdään työnantajan aloitteesta ja hyväksymänä. Ylityön teettäminen edellyttää aina myös työntekijän suostumuksen. Työntekijä voi antaa suostumuksensa vain kutakin kertaa varten erikseen. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Viisitoistavuotias tai sitä vanhempi nuori saa tehdä ylitöitä omalla suostumuksellaan. Ylitöitä saa tehdä säännöllisen työajan lisäksi enintään 80 tuntia kalenterivuodessa. Häätötyössä viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa pitää vain, jos samaan tehtävään ei ole saatavissa täysi-ikäistä työntekijää. Alle viisitoista vuotias nuori ei saa tehdä ylitöitä eikä hätätöitä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 5§.)

Joissain ääritilanteissa työnantaja voi teettää työtä säännöllisen työajan ja ylityön päälle. Häätötyö astuu kuvioihin, kun jokin yllättävä tapahtuma on aiheuttanut tai uhkaa aiheuttaa keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai uhkaa johtaa hengen, terveyden tai omaisuuden menetyksiin. Hätätöitä voi teettää enintään kaksi viikkoa. (Työsopimus 2013.)

7 Jälkituotanto

Lapset ja nuoret eivät yleensä ole enää fyysisesti läsnä tuotannossa, kun kuvaukset päättyvät. Joitakin tuotantoja kuitenkin markkinoidaan näkyvissä rooleissa olleiden nuorten näyttelijöiden avulla, ja kun tuotanto tulee julkiseksi, nuoren yksityisyyden suoja särkyy. Markkinoinnista ja yksityisyyden suojasta saisi

varmasti ihan oman opinnäytetyönsä. Sivuan näitä aiheita hieman tässä luvussa, mutta en kuitenkaan pyri käsittelemään niitä tyhjentävästi, opinnäytetyöni aiheen rajaamisen vuoksi.

Erityisesti reality-tuotannoissa kaikki leikkauspöydälle päätyvä materiaali ei ole etukäteen suunniteltua. Materiaaliin, josta voisi olla jonkinlaista haittaa nuorelle työntekijälle tulisi reagoida. Leikkaajien kanssa pitää käydä keskustelua siitä, mitä sisällöltä halutaan ja mitä tulisi jättää pois. Lapsia ja nuoria sisältävää materiaalia tulisi tarkastella kriittisesti ja yrittää unohtaa sen viihdearvo. Ratkaisut täytyy tehdä hyvän maun rajoissa ja ihmisiä arvostaen. ”Mitä sinä haluaisit omasta lapsestasi näytettävän tai minkälaisen kuvan olisit halunnut itsestäsi lapsena antaa muille?” (Tuotantokoordinaattori 2020.)

Lapsilla on YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen mukaan oikeus yksityisyyden suojaan. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että lasta koskevia tietoja ei saa levittää ulkopuolisille ilman lapsen lupaa. (Unicef 2020.) On mielenkiintoista pohtia, miten tämä toteutuu elokuva- ja tv-alalla. Jos tuotannossa on näyttelijänä niin pieni lapsi tai vauva, että hän ei vielä ole kykeneväinen ilmaisemaan haluaan näytellä, miksi vanhemmalla on oikeus päättää lapsen esiintymisestä kameran edessä. Eikö tämä riko lapsen yksityisyyden suojaa, kun hän ei itse saa päättää olevansa kameran edessä? Jos kyseessä on pieni lapsi, joka jo osaa ilmaista haluavansa näytellä, mutta ei täysin ymmärrä mitä yksityisyyden suoja tarkoittaa tai mitä positiivisia tai negatiivisia seurauksia julkisella esiintymisellä voi olla, onko eettisesti oikein päästää häntä kameran eteen. Toki pieni lapsi kasvaa nopeasti ja niin hänen ulkonäkönsä myös usein muuttuu paljon lyhyessä ajassa. Lapsi tai vauva ei siis ole kovinkaan pitkään tunnistettavissa varhaisten rooliansa pohjalta. En myöskään ole suoranaisesti sitä mieltä, etteikö vauvoja tai pieniä lapsia saisi päästää kameran eteen, mutta näitä aiheita olisi varmasti hyvä käsitellä laajemminkin audiovisuaalisella alalla. Alan ammattilaisista erityisesti lapsia roolittavien ja lasten vanhempiensa kanssa työsuhteissa olevien henkilöiden olisi hyödyllistä seurata aihetta tarkasti, jotta lapset eivät ainakaan päätyisi kameran eteen täysin vääristä syistä.

Haastattelemani ohjaaja (2020) kertoo, että ainakin hänen tuotannoissaan autetaan nuorta näyttelijää kestämään julkisen työnsä tuomia paineita. Tuotannon markkinointiin keskitytään vasta kuvausten jälkeen. Sitä ennen kaikki julkisuus on minimoitu. Haastatteluissa on nuoren näyttelijän kanssa aina joku tuotannon aikuisista, esimerkiksi ohjaaja tai tuottaja. Nuoren näyttelijän kanssa sovitaan myös etukäteen mistä aiheista haastatteluissa puhutaan. Käydään läpi mistä ei tarvitse puhua, kuten yksityisasiasta ja perheestä ja mistä taas on hyvä puhua, kuten tarinasta ja tekemisestä. Samat asiat käydään läpi myös nuoren vanhempien kanssa.

Jos lopullisen tuotoksen ikäraja ylittää nuoren näyttelijän iän, kutsutaan ensi-iltaan nuoren vanhemmat. Myös mahdollinen fyysinen kopio tuotoksesta lähetetään sitä pyydettyä vanhemmille. Mikäli nuori näyttelijä on näytellyt tuotannossa pääosaa tai muuta näkyvää roolia, fyysisistä kopioista sovitaan usein jo työsopimuksessa. (Linjatuottaja 2020.)

8 Muistilista alaikäisen kanssa työskentelevälle

1. Tarkista lainsäädäntö ja noudata sitä.

Mikäli et ole ennen työskennellyt lasten ja nuorten kanssa tai olet muuten vain epävarma vallitsevasta alaikäisten työntekoa koskevasta lainsäädännöstä, tarkista lainsäädäntö Finlexistä. Jos jokin asia jää mietityttämään, voit ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon. Tee tämä etenkin, jos työskentelet tuotannossa johtavassa asemassa ja työsi liittyy suoraan nuoreen työntekijään (olet esimerkiksi tuottaja tai apulaisohjaaja).

2. Suunnittele näyttelijän ikään sopiva roolitusprosessi.

Kuten opinnäytetyössäni kerroin, pienempien lasten roolitusprosessi on enemmänkin leikkimistä kuin vaikkapa monologin ulkoa muistamista. Jos vastaat esituotannollisista vaiheista, mieti siis mitä halutaan saada sel-

ville alaikäisen näyttelijän kyvyistä ja millä näyttelijän ikään sopivin keinoin ne voisivat selvitä roolitustilanteessa. Mikäli mahdollista, ammattiroolittajan käyttö on suositeltavaa, sillä he ovat asiassa kokeneita.

3. Hae ajoissa erityislupaa työskentelylle, mikäli työntekijä on alle 14-vuotias.

Tuotannollisissa tehtävissä olevan henkilön tulisi hakea erityislupaa ajoissa aluehallintovirastolta, koska hakemuksen käsittelyyn voi kulua aikaa. Huomioi kuitenkin, että et voi lähettää hakemusta ennen kuin osaat esimerkiksi kertoa työolosuhteista ja työn mahdollisista haittavaikutuksista nuorelle työntekijälle.

4. Laadi sopimukset huolella ja lainmukaisesti.

Tuotantotyöntekijöiden tulee laatia sopimukset huolella ja usein jo niissä sovitaan esimerkiksi nuoren työntekijän työajoista. Asioista kirjallisesti ennen kuvauksia sopiminen helpottaa kaikkien osapuolten työskentelyä.

5. Mieti miten alaikäiselle voisi luoda parhaan mahdollisen työympäristön ja työilmapiirin.

On hyvä pohtia jo etukäteen, mitkä tekijät luovat hyvän työympäristön ja työilmapiirin. Tällöin hyvää työympäristöä ja –ilmapiiriä on helpompi toteuttaa. Ole avoin, helposti lähestyttävä, rauhallinen ja kuuntele nuorta työntekijää. Mikäli työsi ei ole läheistä nuoren työntekijän kanssa voit ottaa etäisemmän roolin ja antaa vain lapselle/nuorelle tilaa ja olla hänelle yleisesti ystävällinen.

6. Noudata kuvauksissa lain määrittämiä työaikoja ja taukoja.

Vaikka työajoista ei olisi sovittu työ sopimuksessa, on lain määrittämiä työaikoja ja taukoja silti noudatettava. Kuvauksissa etenkin apulaisohjaajan ja ohjaajan on hyvä pitää mielessä alaikäisten työajat, koska kuvauspäivän aikana päivän kulku saattaa muuttua, mutta vain 15-vuotias tai sitä vanhempi saa tehdä ylitöitä ja lepoajat eivät saa alittua.

7. Tarkkaile nuorta työntekijää työtilanteessa.

Seuraa miltä lapsen/nuoren mieliala vaikuttaa töissä. Mikäli hän vaikuttaa turhautuneelta, hämmentyneeltä tai vaikka surulliselta, mene puhumaan hänelle ja kyselemään hänen vointiaan. Jos et ole tuotannon aikana vielä tutustunut lapseen/nuoreen, kannattaa asiasta vinkata vaikkapa apulaisohjaajalle, joka voi jutella nuoren työntekijän kanssa.

8. Suunnittele etukäteen nuoren työntekijän osallisuus tuotannon markkinoinnissa.

Mieti miten lapsi tai nuori näkyy markkinoinnissa. Jos hän esimerkiksi osallistuu haastatteluihin, on hänen mukanaan aina hyvä olla tuotannosta tuttu aikuinen, joka osaa auttaa kysymyksiin vastaamisessa. On hyvä myös sopia etukäteen, mistä haastatteluissa on hyvä ja ei tarvitse puhua.

9 Pohdinta

Lähtiessäni tutkimaan tämän opinnäytetyön aihetta, minulla oli jo jonkin verran ennakkokäsityksiä ja kokemuksia tuotannoista, joissa on mukana alaikäisiä lapsia ja nuoria. Aiheen valintakin johtui siitä, että halusin kokemusteni jälkeen vielä lisää tietoa. Olen ammattikorkeakoulussa tuottanut yhden markkinointivideon, jossa esiintyi vain alaikäisiä ja lisäksi olen ollut apulaisohjausharjoittelijana tv-sarjassa, jossa oli mukana muutama alaikäinen lapsinäyttelijä. Sarjassa yksi työtehtävistäni oli koordinoita näyttelijöitä kuvauspaikan ja pukumaskitilan välillä. Työssä oppi tarkkailemaan näyttelijöiden viihtyvyyttä, työryhmän käytäntöjen toimivuutta ja apulaisohjaajan tehtäviä. Aiemmat kokemukseni siis ovat vaikuttaneet aiheen valintaan ja yritin tietoisesti välttää niiden vaikutuksia esimerkiksi haastattelujen tekemisessä. Yritin muotoilla kysymykset niin, että mahdolliset ennakkotietoni, oletukseni ja mielipiteeni eivät paistaisi niistä läpi ja näin vaikuttaisi haastateltavien antamiin vastauksiin. Kävin haastattelukysymyksiä läpi usein myös ulkopuolisen henkilön kanssa, jotta sain niistä toisen mielipiteen. Aiemmalla kokemuksellani oli kuitenkin vaikutusta aiheen tutkimisessa,

koska lähdin hakemaan tietoa aiempien tietojeni pohjalta. Onnistuin kasvattamaan tietopohjaani tehdessäni tätä opinnäytettä ja löytämään myös asialliset ja luotettavat lähteet jo kokemuksieni kautta keräämälleni tiedolle.

Haastateltavien joukossa oli jonkin verran minulle ennestään tuttuja henkilöitä. Yksi heistä oli kaverini ja kahden kanssa olin työskennellyt tiiviistikin aiemmissa työharjoitteluissani. Nämä suhteet eivät vaikuttaneet kysymyksiin, jotka heille esitin, koska olin valmistellut kysymykset ennen kuin tiesin, että saisin haastattelut juuri heiltä. Kysyin samat kysymykset kaikilta saman ammattiryhmän edustajilta. Kysymysten yhteydessä oli myös pohjustus siitä, mitä aihetta opinnäytetyöni tutkii ja, että tarkoitan kysymyksissä käytetyllä nuori työntekijä –termillä kaikkia alle 18-vuotiaita työntekijöitä. Tämä pohjustus auttoi haastateltavia vastaamaan monipuolisemmin ja eri ikäisten lasten ja nuorten työntekoa huomioiden.

Omien aikataulujeni sekä vallitsevan korona-pandemian vuoksi, tein kaikki haastattelut etänä. Yksi haastattelu tehtiin puhelimitse ja muut sähköpostitse. Sähköposti oli mielestäni erittäin toimiva tapa tehdä haastatteluja. Vastaukset olivat kaikilta hyvin harkittuja ja monipuolisia. Ennen haastattelujen tekemistä pelkäsin, että vastaukset jäisivät lyhyiksi, koska pitkien vastausten kirjoittaminen olisi haastateltaville mahdollisesti epämukavaa. Näin ei kuitenkaan tainnut käydä. En ainakaan osaa vastauksia lukiessani arvioida, että niistä olisi jäänyt jotain kirjoittamatta vastaustavan työteliäisyyden vuoksi. Yritin myös jo kysymyksiä muotoillessa huomioida mahdollisia tarpeita lisäkysymyksiin ja liitin niitä varsinaisten kysymysten oheen. Tämä johtui siitä, että sähköpostitse lisäkysymysten esittäminen ensimmäisten vastausten jälkeen on jokseenkin kankeaa. Lähetät kysymykset, saat vastaukset, lähetät uudet kysymykset ja jätät taas odottamaan vastauksia. Kovin hankala ja aikaa vievä tapa työskennellä. Mielestäni sain kysymysten tarkalla muotoilulla hyvin eliminoitua tarpeen lisäkysymyksiin.

Puhelimitse toteutetussa haastattelussa oli huomattavasti helpompi kysyä lisäkysymyksiä ja esitinkin yhden sellaisen. En kuitenkaan kokenut tarvetta useam-

malle. Tässä tapauksessa oli todella paljon apua siitä, että haastateltava oli ehtinyt tutustua kysymyksiin jo etukäteen. Näin hän oli ehtinyt miettiä vastauksiaan ja uskon, että ne eivät olisi olleet yhtä monipuolisia, jos haastateltava olisi kuulut kysymykset ensimmäistä kertaa puhelun aikana. Vastaukset eivät kuitenkaan olleet niin loppuun asti harkittuja kuin sähköpostitse toimitetut vastaukset. Näin minulle jäi hieman enemmän tulkinnanvaraa. Puhelimessa kuitenkin kuulin haastateltavan äänenpainot, mikä saattoi auttaa vastausten tulkinnassa.

Kummassakaan haastattelutavassa, sähköposti ja puhelin, en kuitenkaan kyennyt näkemään haastateltavan kehonkieltä eivätkä he vastavuoroisesti nähneet minun kehonkieltäni. Tämä saattoi vaikuttaa kysymysten ja vastausten tulkinnaan. Koin kuitenkin, että jokainen haastateltava ymmärsi kysymykseni juuri niin kuin olin ne tarkoittanutkin. Yritin myös vastauksia lukiessani miettiä, voisiko ne tulkita jotenkin eri tavalla kuin miten ensilukemalla ne tulkitsin, mutta en löytänyt niihin muita kulmia. Uskon siis vahvasti tulkinneeni vastaukset niin kuin ne oli tarkoitettu.

Koin etähaastattelun hyvänä metodina, varsinkin pandemian aikana. Pystyin myös haastattelemaan henkilöitä, jotka eivät olleet kanssani samassa kaupungissa, koska ei ollut tarvetta matkustaa haastateltavan luokse. Olisin mielelläni tehnyt useampiakin haastatteluja, mutta monet haastatteluihin pyytämäni henkilöt joko kieltäytyivät tai eivät vastanneet pyyntööni. Lopulta myös oma aikatauluni määritteli, että oli siirryttävä haastatteluista seuraavaan prosessiin. En kuitenkaan koe, että haastatteluista saamani tiedot olisivat jääneet liian vähäisiksi aikatauluni tai käyttämieni haastattelumetodien vuoksi, koska sain kaikkiin kysymyksiini useampia perusteellisia vastauksia.

Joskus kuvauspaikalla pyörii paljon työryhmän jäseniä ja melukin voi olla yllättävän kova. Apulaisohjaaja voi pyytää työryhmää mahdollisuuksien mukaan työskentelemään hiljempaa tai rajoittamaan työskentelyään nuoren työntekijän läheisyydessä. Näin ympäristö ja ilmapiiri muuttuvat rauhallisemmiksi ja nuoren työntekijän on usein helpompi keskittyä omaan tekemiseensä. Olen kokenut tämän kuvauspaikalla toimiessani erittäin hyväksi tavaksi rauhoittaa tilanteita nuo-

relle työntekijälle. Olen myös eräässä tv-sarjassa työskennellessäni nähnyt jännittävän lapsinäyttelijän tarkkailevan ympärillään työskenteleviä ihmisiä ja tulkit-
sin tilanteen niin, että hän jännitti sitä, että kaikki ympärillä olevat ihmiset katso-
vat hänen työntekoaan. Tähänkin voi auttaa, jos työryhmä ei ole tarpeettomasti
kontaktissa hänen kanssaan tai kiinnitä häneen paljon huomiota. Kun oma työ-
tehtävä vaatii kontaktia nuoren näyttelijän kanssa, kannattaa se toteuttaa rau-
hallisella ja varmalla otteella samalla tarpeen mukaan rohkaisten. Ympärillä
oleva varmuus ja rauhallisuus voivat auttaa rauhoittamaan myös nuoren näytte-
lijän hermoja.

Haastattelujen perusteella ainakin haastattelemani henkilöt ovat hyvin perillä
alaikäisten lasten ja nuorten työntekoon liittyvistä laista, säännöksistä ja käytän-
nöistä. Toivon tämän heijastavan myös alan yleistä tietoutta näistä asioista.
Haastatteluista löytyi paljon hyviä käytännönkin vinkkejä nuorten työntekijöiden
kanssa työskentelyyn. Esimerkiksi mielestäni tärkeä huomio on, että kaikki tun-
tevat olonsa epävarmoiksi, jos eivät ole varmoja mitä heiltä vaaditaan. Tämä
epävarmuuden tunne on varmasti erityisen vahva etenkin kokemattomilla lap-
silla ja nuorilla. Siksi pidän tärkeänä myös omissa tulevissa apulaisohjaajan
pesteissäni ohjeistaa kaikkia, mutta etenkin alaikäisiä, selkeästi ja rauhallisesti.
Kun yhteinen määränpää ja omat työtehtävät ovat selvät, on työskentely huolet-
tomampaa ja joutuisampaa ja lopputulos näyttää paremmalta. Etenkin lapsille ja
nuorille on hyvä myös painottaa, että aina saa ja kannattaa kysyä, jos on epä-
varma jostain asiasta, kaipaa apua tai on muuten vain jotain mielenpäällä.
Viime aikoina työsuojelu on puhuttanut paljon elokuva- ja tv-alalla. Työsuoje-
lusta tuotannossa vastuussa olevien sekä työtä tekevien tahojen tulisi mieles-
täni aina olla perillä teettämänsä ja tekemänsä työn laillisuudesta ja turvallisuu-
desta sekä tarkkailla työilmapiirin mielekkyyttä ja olla valmiita kehittämään sitä
yhdessä. Lisäksi nuoren työntekijän huoltajan olisi hyvä tietää alaikäisen oi-
keuksista ja velvollisuuksista työelämässä. Haastattelujen perusteella alalla
töitä tekevien alaikäisten lasten vanhemmat eivät usein tiedä paljonkaan alan
käytännöistä tai lastensa oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijänä. Tämä on
mielestäni hieman huolestuttavaa.

Joissakin haastatteluvastauksissa ilmeni myös pieniä ristiriitoja haastateltavien välillä. Nämä johtuivat varmaankin haastateltavien työtehtävien eroavaisuuksista, heidän omista kokemuksistaan ja siitä, että monille käytännön tilanteille ei ole ennalta määritettyjä yleisiä sääntöjä tai lakeja. Yksi näistä aiheista oli nuoren työntekijän sokerin ja elektronisten laitteiden käyttö kuvauksissa. Kuten haastatteleman ohjaaja, pidän itsekin hyvänä ajatuksena rajoittaa sekä sokerin että elektronisten laitteiden tarjoamien viihdykkeiden kuluttamista työpäivän aikana. Tämä koskee etenkin pieniä lapsia. Toisaalta jos lapsi tai nuori jännittää kovasti voi näistä oikein käytettynä varmasti olla myös apua, kuten haastateltu apulaisohjaaja vinkkasi. Uskoisin, että riippuu myös lapsesta tai nuoresta, miten paljon esimerkiksi älylaite häiritsee keskittymistä tai sopiiko hänen syödä sokeria työpäivän aikana vai aiheuttaako se mahdollisesti esimerkiksi ylivilkkautta. Nuoresta näyttelijästä kuvauksissa vastuussa olevat henkilöt osaavat arvioida vastaavanlaiset asiat huolellisemmin, jos he ovat päässeet tutustumaan häneen jo ennen kuvausten alkua.

Sain tätä opinnäytetyötä tehdessä myös vastauksia kaikkiin johdannossa määrittelemiini kysymyksiin sekä paljon muuta tietoa alaikäisten lasten ja nuorten työntekoon liittyen. Kokoamani tiedon perusteella erityisesti alaikäiselle työntekijälle hyvä työilmapiiri luodaan sekä lakia noudattamalla että ymmärtäväisellä ja kuuntelevaisella asenteella. Hyvä ennakkosuunnittelu, mahdollisten riskien arviointi ja selkeä tarkoitus ja suunta nuoren työntekijän työnteolle auttavat luomaan turvaa. Tuotannon aikana lasten ja nuorten oikeuksista ja hyvinvoinnista pitää huolen tuotantoyhtiön edustaja, apulaisohjaaja ja työryhmän luottamushenkilö sekä lopuksi työsuojeluvirannonainen. Oma tietämykseni aiheen tiimoilta on kasvanut ja kehittynyt valtavasti ja siitä on jo tämän prosessin aikana ollut konkreettista hyötyä työelämässä. Olen työharjoitteluissa apulaisohjauspuolella hyötynyt esimerkiksi siitä, että tiedän nuorten työntekijöiden työaikoja koskevat lait. Tämän opinnäytetyön ansiosta olen myös saanut itsevarmuutta keskustelussa työsuojeluun liittyvistä seikoista.

Olisi mielenkiintoista tutkia aihetta vielä lisää ainakin markkinoinnin osalta, mutta koin, että aihetta oli rajattava tämän osa-alueen kohdalta. Myös eettiset kysymykset yksityisyyden suojasta kiinnostavat ja ovat varmasti aihe, jonka

pohjalta voisi tehdä vielä lisää tutkimusta. Jään seuraamaan mahdollisia lakimuutoksia, jotta pystyn päivittämään tietämystäni. Erityisen kiinnostunut olen siitä, muuttuuko rikosrekisteriotteen pyytämisoikeutta koskeva laki. Henkilökohteisesti toivon, että se muuttuu, koska mielestäni työntekijä ehtii alle kolmessa kuukaudessa tutustua nuoreen työntekijään ja mikäli aikuisen rikostausta on nuoren työntekijän kanssa työskentelyn kannalta ongelmallinen, voivat jälkiseuraukset olla vakaviakin.

Tärkeintä lasten kanssa työskentelyssä on tämän koonnin mukaan siis noudattaa työaikoja ja muita lakeja sekä kuunnella lasta tai nuorta ja kommunikoida hänelle selkeästi, mitä häneltä odotetaan ja miten siihen lopputulokseen päästään yhdessä. Näyttelemisen tulisi olla varsinkin pienille lapsille leikkimistä eikä niinkään työtä ja lapsen tai nuoren iästä riippumatta sen tulisi olla yleisesti mukavaa. ”Lapsissa on jotain mystistä viisautta ja suoruutta ihmisyyttä kohtaan kaikkienensa, siksi he ovat parhaimmillaan loistavia näyttelijöitä” (Apulaisohjaaja 2020).

Lähteet

- Aldredge, J. 2017. Tips for Working with Child Actors on a Film or Video Set. Premium Beat. <https://www.premiumbeat.com/blog/working-child-actors-on-set/>. 18.8.2020.
- Apulaisohjaaja. 2020. Näyttelijä-roolittaja-apulaisohjaaja. Helsinki. Sähköpostitse toteutettu haastattelu. 14.8.2020.
- Courtenay, J. 2020. How to work with child actors on set. InFocus Film School. <https://infocusfilmschool.com/how-to-work-with-child-actors/>. 18.8.2020.
- Hautamäki, M. 2017. Miten parantaa tulehtunutta työilmapiiriä – näitä lääkkeitä työpaikalla voi kokeilla. YLE. <https://yle.fi/uutiset/3-9444174>. 11.8.2020.
- Hiilamo, H. 1998. Koneella tiedon kimppuun. Teoksessa Kantola, A. & Mörä, T. (toim.) Journalismia! Journalismia? Helsinki: WSOY, 255-290.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Huuskonen, M. 2007. Roolitus oli ennen ”käästingää”. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000004453281.html>. 2.5.2020.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
- Linjatuottaja. 2020. Linjatuottaja. Sähköpostitse toteutettu haastattelu. 12.8.2020.
- Maurice. 2020. How Journalists can Perform Excellent Phone Interviews. Noblecopy. <https://www.noblecopy.com/journalists-perform-excellent-phone-interviews/>. 24.9.2020.
- Nyyti Ry. 2020. 5. Tunteet, itsetuntemus ja itsetunto. <http://www.nyyti.fi/wp/wp-content/uploads/2016/09/luku5.pdf>. 12.8.2020.
- Ohjaaja. 2020. Ohjaaja. Sähköpostitse toteutettu haastattelu. 6.9.2020.
- Oikeusrekisterikeskus. 2019. Rikostaustaote lasten kanssa toimimiseen. https://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/loa-der.html.stx?path=/channels/public/www/ork/fi/structured_nav/asia-kaspalvelu/rikosrekisteri/rikostaustaote. 17.5.2020.
- Roolittaja. 2020. Roolittaja, helsinkiläinen roolitustoimisto. Puhelimitse toteutettu, nauhoitettu haastattelu. 9.9.2020.
- Rekisteriasiantuntija. 2020. Rekisteriasiantuntija, oikeusrekisterikeskus. Kysymyksiä rikosrekisteriotteesta. joel.rouvinen@om.fi. 20.9.2020.
- StageMilk. 2017. What is Casting? <https://www.stagemilk.com/what-is-casting/>. 3.5.2020.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry. 2017. Elokuva-alan ammattien määritelmiä. <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-set/elokuva-alan-ammattien-maaritelmia/>. 3.5.2020.
- The News Manual A professional resource for journalists and the media. 2008. Chapter 17: Telephone interviews. https://www.thenewsmanual.net/Manuals%20Volume%201/volume1_17.htm. 23.9.2020.
- Tuotantokoordinaattori. 2020. Tuotantokoordinaattori. Sähköpostitse ja Google Sheetsissä toteutettu haastattelu. 2.10.2020.
- Turtiainen, R. & Östman, S. 2015. Verkkotutkimuksen eettiset haasteet: Armi ja anoreksia. Teoksessa Laaksonen, S. Matikainen, J. & Tikka, M. (toim.) Otteita verkosta. Tampere: Vastapaino, 221-307.

- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. HE laiksi lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain muuttamisesta. <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM055:00/2019>. 26.8.2020.
- Työsopimus. 2013. Työaikalaki. <https://tyosopimus.fi/tyoaikalaki/>. 24.5.2020.
- Työsuojeluhallinto. 2017. Nuoret. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/nuoret>. 31.3.2020.
- Työsuojeluhallinto. 2020. Lisä- jaylityöt. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>. 25.5.2020.
- Työturvallisuuskeskus. Elokuva- ja tv-tuotantoalan työsuojeluopas. https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/ladattavat_julkaisut/elokuva- ja_ tv-tuotantoalan_ tyosuojeluopas. 22.5.2020.
- Unicef. 2020. Lapsen oikeuksien sopimus – koko teksti. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>. 24.9.2020.
- Tarkastaja. 2020. Tarkastaja, Itä-Suomen aluehallintovirasto. Nuori työntekijä elokuva- ja tv-alalla. paivi.vitikainen@avi.fi. 27.4.2020.
- Tarkastaja. 2020. Tarkastaja, Itä-Suomen aluehallintovirasto. Nuori työntekijä elokuva- ja tv-alalla. paivi.vitikainen@avi.fi. 4.5.2020.
- Weston, J. 1999. Näyttelijän ohjaaminen: Kuinka luoda vaikuttavia esityksiä televisioon ja elokuvaan. Helsinki: Nemo

Poikkeuslupahakemus



Itä-Suomen aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue
tyosuojelu.ita@avi.fi

POIKKEUSLUPAHAKEMUS

alle 14-vuotiaan osallistuminen kuvaus-, esiintymis- tai vastaaviin töihin

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 15 § 1 mom. kohta 1.

14 vuotta täyttäneen pitäminen työssä säännöksistä poikkeavasti

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 15 § mom. kohta 2.

Poikkeuslupa tarvitaan työhön, jota nuori tekee työsuhteessa.

1. Tiedot työnantajasta ja työpaikasta

Työnantajan nimi	Y-tunnus	Toimiala (TOL-numero)
Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
Sähköpostiosoite	Tapaturmavakuutusyhtiön nimi	
Työn suorituspaikka (paikkakunta ja osoite, jos poikkeaa työnantajan osoitteesta)		
Yhteyshenkilö lisätiedusteluja varten	Yhteyshenkilön puhelinnumero	Yhteyshenkilön sähköpostiosoite

2. Lapset

Lasten nimet ja syntymäajat (ei henkilötunnusta)

--

3. Työ

Haetun luvan alkamispäivä / 20	Luvan päättämispäivä / 20
Kuvaus työstä (produktion nimi, kuvaus roolien sisällöstä) Työajat (päivittäinen työaika: alkamis- ja päättymisaika ja tuntimäärä, viikoittainen työaika: kertoja/vko)	
Hakemuksen perustelut (minkä vuoksi lupaa haetaan ja miksi kuvaus-, esiintymis- tai vastaaviin töihin otetaan lapsi tai nuori)	

Työolosuhteet (aterian saaminen työaikana, taukojen järjestäminen, työmatkakuljetukset)
Työnantajan selvittämät ja arvioimat työn haitta- ja vaaratekijät (fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät)
Työnantajan vastuuhenkilö (nuoren opastamiseen ja perehdyttämiseen harjoitusten ja näyttösten/esiintymisten aikana)
Onko varmistettu, että nuorelle tulee vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa? <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Onko varmistettu, että nuorella on huoltajien suostumus työn tekemiseen? <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä eikä työsuojeluvaltuutettua, on huoltajien suostumus toimitettava kirjallisena työsuojeluviranomaiselle poikkeuslupahakemuksen liitteenä.
Onko koulun kanssa sovittu tarvittavista poissaoloista? <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei

4. Hakijan allekirjoitus

Paikka ja aika	Allekirjoitus
	Nimenselvennys Henkilön asema / tehtävä
Haluatteko päätöksen <input type="checkbox"/> Sähköpostilla <input type="checkbox"/> Kirjeellä	Sähköpostiosoite, johon päätös toimitetaan:

5. Työntekijöiden edustajan lausunto edellä olevasta hakemuksesta

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 10 § 1 mom mukaan työnantajan on varattava työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaisella luottamusmiehelle tai työ sopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti. Jollei työpaikalla ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava työsuojeluvaltuutetulle.	
<input type="checkbox"/> Puollan	<input type="checkbox"/> En puolla
Perustelu	
Paikka ja aika	Allekirjoitus
	Nimenselvennys Henkilön asema / tehtävä
Puhelinnumero	Sähköpostiosoite
<input type="checkbox"/> Työsuojeluvaltuutettu	<input type="checkbox"/> Pääluottamusmies
<input type="checkbox"/> Luottamusmies	<input type="checkbox"/> Luottamusvaltuutettu

6. Huoltajien suostumukset nuoren työntekijän kuvaus-, esiintymis- tai vastaaviin töihin

Työnantajan on toimitettava huoltajien suostumus kirjallisena työsuojeluviranomaiselle, mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä eikä työsuojeluvaltuutettua.	
Lapsen nimi (nimet)	
<input type="checkbox"/> Puollan <input type="checkbox"/> En puolla	
Postiosoite	
Postinumero	Postitoimipaikka
Paikka ja aika	Allekirjoitus Nimenselvennys
Lapsen nimi (nimet)	
<input type="checkbox"/> Puollan <input type="checkbox"/> En puolla	
Postiosoite	
Postinumero	Postitoimipaikka
Paikka ja aika	Allekirjoitus Nimenselvennys
Lapsen nimi (nimet)	
<input type="checkbox"/> Puollan <input type="checkbox"/> En puolla	
Postiosoite	
Postinumero	Postitoimipaikka
Paikka ja aika	Allekirjoitus Nimenselvennys

Lomakkeen voi lähettää myös postitse osoitteeseen:

ITÄ-SUOMEN ALUEHALLINTOVIRASTO
 Työsuojelun vastuualue
 PL 1741, 70101 KUOPIO
tyosuojelu.ita@avi.fi
 Puhelinvaihte 0295 016 800

Tämä hakemus tallennetaan työsuojeluviranomaisen asianhallintajärjestelmään ja/tai luparekisteriin. Tarkempia tietoja henkilötietojen käsittelystä työsuojeluviranomaisessa ja rekisteröidyn oikeuksista sekä rekisterinpitäjän ja tietosuojavastaavan yhteystiedot löytyvät osoitteesta www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/tietosuoja.