



Ett trivsamt jobb med få resurser och mindre fritid

En studie om arbetshälsa inom dramaproduktioner i den finska
film- och tv-branschen

Johanna Poikela

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Mediekultur
Identifikationsnummer:	8342
Författare:	Johanna Poikela
Arbetets namn:	Ett trivsamt jobb med få resurser och mindre fritid – En studie om arbetshälsa inom dramaproduktioner i den finska film- och tv- branschen
Handledare (Arcada):	Nanna Engebretsen
Uppdragsgivare:	-
<p>Sammandrag:</p> <p>Syftet med denna studie var att ta reda på finska film- och tv-industrins arbetares välmående på jobbet under dramaproduktioner. Denna studie presenterar hur de upplever sitt eget välbefinnande under inspelningsperioder. Ämnet är delvis baserat på författarens egna observationer av arbetet i branschen. Syftet var att ta reda på vilka enskilda faktorer som påverkar välmående på jobbet i branschen med fokus på inspelningsperioden. De undersökta ämnesområdena var sömn, fysisk aktivitet, kost och mentalt välbefinnande. Ämnet undersöktes med en enkät och genom att studera litterära- och internetkällor. Teoridelen i denna studie undersöker ovannämnda områden med fokus på välbefinnande på jobbet. Forskningsmetoder är valt så att det är möjligt att få både kvalitativa och kvantitativa data från enkäten. 54 film- och tv-branschproffs som svarade på enkät, och den största gruppen av respondenter var 18–29-åriga kvinnor som arbetade med produktion. 70,4% av alla respondenter var kvinnor, så resultaten kan inte tillämpas på hela fältet. Resultaten av studien jämförs med Cupores rapport <i>Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan</i> från 2020. Studien avslöjar att de flesta av de tillfrågade upplever problem när det gäller välbefinnande på jobbet. Majoriteten av de tillfrågade hade problem på alla de undersökta områdena; sömn, fysisk aktivitet, kost och psykiskt välbefinnande. I de frågorna där respondenterna kunde formulera sig fritt var de orsaker som oftast nämndes som orsakerna till problem med välbefinnande arbetsdagarnas längd, tidsbrist, brådska och dåliga resurser, och den grundläggande orsaken för problemet anses ligga i budgeten. Studien visar att under inspelningen av finska dramaproduktioner upplever arbetarna många olika problem med välbefinnandet på jobbet, vilka arbetarna känner att de inte helt kan påverka.</p>	
Nyckelord:	Arbetshälsa, film- och tv-produktion, dramaproduktion, välmående
Sidantal:	43
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Mediekultur
Identification number:	8342
Author:	Johanna Poikela
Title:	A pleasant job with few resources and less free time - A study on occupational health in drama productions in the Finnish film and television industry
Supervisor (Arcada):	Nanna Engebretsen
Commissioned by:	-
<p>Abstract:</p> <p>The purpose of this study was to find out how workers in the Finnish film and tv-industry experience well-being at work during drama productions. This study presents how they experience their own well-being during filming periods. The topic is partially based on the author's own observations on working in the field. The purpose was to find out which individual factors affect the well-being at work in the industry, focusing on the filming period. The researched subject areas were sleep, physical activity, nutrition and mental well-being. The subject was researched with a survey and by studying literary and internet sources. The theory part of this study examines the above-mentioned areas with focus on well-being at work. The research methods were chosen so that it's possible to get both qualitative and quantitative data from the survey. There were 54 film and tv-industry professionals who took the survey, and the largest group of respondents were 18-29-year-old women working with production. 70,4% of all the respondents were women, so the results can't be applied to the entire field. The results of the study are compared to Cupore's report <i>Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan</i> from 2020. The study revealed that most of the respondents' experience problems when it comes to well-being at work. The majority of the respondents had problems in all of the areas examined; sleep, physical activity, nutrition and mental well-being. In the questions in which the respondents could formulate the answers freely, the reasons that were mentioned most often as the reasons for problems with well-being were the length of the workdays, the lack of time, rush and poor resourcing, and the root of the issue was seen to be with budgeting. The study shows that during the filming of Finnish drama productions the workers experience many different problems with well-being at work, which the workers feel they can't fully make a difference on.</p>	
Keywords:	Occupational health, film- and tv-production, dramaproduction, well-being
Number of pages:	43
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Mediekultur
Tunnistenumero:	8342
Tekijä:	Johanna Poikela
Työn nimi:	Mukava työ vähillä resursseilla ja vapaa-ajalla – Tutkimus työhyvinvoinnista draamatuotannoissa Suomen elokuva- ja tv-alalla
Työn ohjaaja (Arcada):	Nanna Engebretsen
Toimeksiantaja:	-
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää suomalaisten elokuva- ja tv-alan draamatuotantojen työntekijöiden hyvinvointia. Tämä tutkimus esittelee, miten he kokevat oman hyvinvointinsa kuvausjaksojen aikana. Tutkimuksen aihe perustuu osittain kirjoittajan omiin havaintoihin alalla työskentelystä. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä yksittäiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin alalla, erityisesti kuvausjakson aikana. Tutkittavat aihealueet olivat lepo, fyysinen aktiivisuus, ravitsemus ja henkinen hyvinvointi. Tutkimuksen tekoon on käytetty kyselylomaketta sekä kirjallisia ja internetlähteitä. Tutkimuksen teoriaosuudessa on käsitelty edellä mainittuja aihealueita työhyvinvointi huomioon ottaen. Tutkimusmenetelmät on valittu niin, että lomakkeesta saa sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista informaatiota. Lomakkeeseen vastasi 54 elokuva- ja tv-alan ammattilaista, joista suurin vastaajaryhmä olivat 18-29-vuotiaat tuotannon parissa työskentelevät naiset. Kaikista vastaajista 70,4% oli naisia, joten kyselyn tuloksia ei voi soveltaa täysin koko alaa koskiviksi. Tutkimuksen tuloksia vertaillaan Cuporen <i>Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan</i> -raporttiin vuodelta 2020. Tutkimuksessa paljastui, että suurimmalla osalla vastaajista oli ongelmia työhyvinvoinnin suhteen. Useimmat vastaajat kokivat ongelmia hyvinvoinnin jokaisella tutkittavalla aihealueella; levossa, fyysisessä aktiivisuudessa, ravitsemuksessa ja henkisessä hyvinvoinnissa. Kysymyksissä joihin vastaajat saivat vastata omin sanoin hyvinvoinnin ongelmien syiksi mainittiin useimmiten työpäivien pituus, ajanpuute ja kiire kuvauksissa sekä huono resursointi, joiden juurisyy koettiin olevan budjetoinnissa. Tutkimus osoittaa, että suomalaisten draamatuotantojen kuvauksissa koetaan paljon erilaisia työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, joihin työntekijät eivät koe pystyvänsä kokonaisvaltaisesti vaikuttamaan.</p>	
Avainsanat:	Työterveys, elokuva- ja tv-tuotanto, draamatuotanto, hyvinvointi
Sivumäärä:	43
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL / CONTENTS

1	Inledning	6
1.1	Bakgrund	7
1.1.1	<i>Bakgrundsinfo om produktioner.....</i>	<i>7</i>
1.1.2	<i>Typiska yrkesroller.....</i>	<i>8</i>
1.2	Syfte och frågeställning	9
1.3	Metod och avgränsning	10
1.4	Undersökningens validitet och reliabilitet	11
2	Välmående på jobbet	12
2.1	Övergripande välmående	13
2.2	Vila och återhämtning.....	14
2.3	Fysisk aktivitet	17
2.4	Kost	20
2.5	Mentalt välmående	21
3	Enkät.....	23
3.1.1	<i>Kulturpolitiska forskningscentret.....</i>	<i>24</i>
3.2	Respondenterna	24
3.3	Vila under inspelningsperioden	25
3.4	Fysisk aktivitet under inspelningsperioden	26
3.5	Kost under inspelningsperioden	27
3.6	Mental välmående under inspelningsperioden	28
3.7	Allmänna frågor	29
4	Analys och slutsats.....	30
4.1	Analys av kvantitativa data	30
4.1.1	<i>Vila.....</i>	<i>31</i>
4.1.2	<i>Fysisk aktivitet</i>	<i>32</i>
4.1.3	<i>Kost</i>	<i>32</i>
4.1.4	<i>Mentalt välmående</i>	<i>33</i>
4.2	Analys av kvalitativa data	33
4.3	Slutsats.....	36
	Källor	38

1 INLEDNING

Det finns cirka 6500 personer som arbetar inom film- och tv-branschen i Finland enligt Statistikcentralen (2018, Bilaga 1). Människor i branschen har ofta olika anställningsformer; man kan jobba till exempel som företagare, frilansare, deltid- eller heltidsanställda. Anställningsförhållandena är ofta tillfälliga och projektbaserade och inkomstnivåerna kan variera.

Särskilt under inspelningsperioden kan arbetsdagarnas längd variera mycket. Dagarna är ofta väldigt långa och arbetsmiljön kan förändras varje dag. Arbetsförhållanden och arbetssätter på branschen kan vara stressande och betungande för många, och det kan vara svårt att kombinera sitt arbets- och privatliv på ett rimligt sätt.

I och med digitalisering och både inhemska och utländska streamingtjänster som Netflix och HBO har efterfrågan på nya dramaserier ökat betydligt i Finland. Enligt Helsingin Sanomat (2021) finns det brist på arbetskraft inom branschen och vissa produktioner har fått vända sig till andra länder för att hitta arbetskraft. Den stora efterfrågan har också tvingat produktionerna att ha ännu snabbare takt än tidigare. Arbetare inom den danska filmbranschen kämpar också med liknande problem, och nyligen skickade hundratals danska filmarbetare ett brev till danska producenter för att försöka få dem att förbättra arbetsförhållandena på fältet. (Svenska YLE, 2021)

Denna studie visar att många arbetstagare i branschen upplever problem med sin arbetshälsa både fysiskt och psykiskt. Trots det tycker de flesta inom branschen att deras arbete är meningsfullt och vill fortsätta arbeta i branschen. I den här studien försöker jag ta reda på vilka som är de största problemen då det gäller arbetshälsa inom branschen, varifrån dessa kommer och vad som kan göras för att förbättra arbetsförhållandena.

1.1 Bakgrund

Inspirationen att undersöka ämnet är baserad på mina egna erfarenheter av att arbeta inom dramaproduktioner på fältet, både som praktikant och anställd. Jag har märkt att när jag arbetar på inspelningar upplever jag många problem med mitt övergripande välmående. Jag har också hört liknande uttalanden från mina medarbetare, och jag ville veta hur vanliga dessa problem är. I allmänhet är min livsstil hälsosam och att arbeta i dramaproduktioner har inte gjort det möjligt för mig att leva så hälsosamt som jag skulle vilja under inspelningsperioden.

Jag har arbetat som produktionsassistent i flera dramaproduktioner och vanligtvis är inspelningsdagarna väldigt tröttsamma och långa, över 12 timmar, vilket är ganska vanligt i branschen. Jag brukar inte ha tid att äta ordentligt, återhämta mig efter inspelningsdagar eller ha tillräckligt med ledig tid mellan arbetsdagarna. Jag är intresserad av att se hur olika yrkesinriktningar upplever sitt välmående på jobbet, eftersom min egen erfarenhet främst är från produktionsavdelningen.

1.1.1 Bakgrundsinfo om produktioner

I detta examensarbete har jag koncentrerat mig på arbetsförhållanden och arbetshälsa under inspelningsperioden. En dramaproduktion indelas i tre olika arbetsfaser. Preproduktion är planeringsfasen där manuset skrivs, projektet utvecklas, finansieringen söks, inspelningsperioden och postproduktionen schemaläggs och planeras. Under inspelningsperioden spelas projektet in och postproduktionen innehåller bland annat ljudmixning och klippning av materialet.

Inspelningarna är ofta genomförda som periodarbete. (Hellén, 2018). Tehy (2021) beskriver periodarbete som sådant: inom periodarbete är den regelbundna arbetstiden de antal veckor som ingår i perioden gånger den arbetstid för en vecka som uppges i kollektivavtalet. Det är karakteristiskt för periodarbete att den dagliga eller veckovisa mängden arbete är svårt att förutse i förväg. Under periodarbete får man arbeta högst 80 timmar under

två veckor eller högst 120 timmar under tre veckor. (Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus, 2020).

1.1.2 Typiska yrkesroller

I det här kapitlet har jag samlat de mest typiska yrkesrollerna i film- och tv-produktioner enligt Teme (2017), fackförbundet för teater och media i Finland.

Producentens uppgift är att samla och ansvara för resurserna; finansiering, personal och utrustning. Producenten ansvarar för teamets funktionalitet och välbefinnande. Vanligtvis väljer avdelningscheferna sina egna anställda och producenten är chef för produktionsavdelningen. Utöver producenten finns det ofta en produktionschef och en produktionsassistent i produktionsteamet. Producenten sköter budgeten även under postproduktionen och sköter all rapportering som behövs.

Regissören ansvarar för det konstnärliga och narrativa uttrycket i filmen eller serien under en dramaproduktion. Regissören förhandlar praktiska, ekonomiska och tidtabellsfrågor med producenten, produktionsteamet och FAD (eng. first assistant director). Regissören arbetar tillsammans med alla de konstnärligt ansvariga teammedlemmar för att bygga de visuella elementen i filmen eller serien. Under postproduktionen arbetar regissören med klippare, ljuddesigner, kompositör och andra som arbetar med postproduktion.

FAD eller inspelningsledaren ansvarar för informationsflödet mellan regissör, filmfotograf och resten av teamet. Inspelningsledarens uppgift är att informera varje avdelning, även skådespelare och statister, om vad som händer under inspelningsdagen och med tidtabellen under hela produktionen.

Huvudfotograf planerar filmningen med regissören och leder filmteamet. Det finns vanligtvis mer än en kamera i en dramaproduktion, och varje kamera har sin egen operatör.

Ljusteamet samarbetar med fototeamet och ansvarar för ljussättningen av scenografin.

Utrustningen för både kamera- och ljuslaget är ofta ganska tung och de måste ofta flytta den från en plats till en annan med stora paketbilar fulla med olika lampor och annan utrustning.

Chefen för ljudlaget har ansvaret för den tekniska och konstnärliga kvaliteten på ljudet. Chefen för ljudlaget planerar, schemalägger och budgeterar de olika delarna av ljudproduktionen och väljer ljudlag och ljudutrustning. I ljudlaget finns vanligtvis chefen för ljudlaget, två ljudinspelare och en ljudassistent eller praktikant. Chefen för ljudlaget övervakar postproduktionen för ljudet tillsammans med regissören.

Scenografen är chef för scenografiavdelningen och är ansvarig för de visuella utseendena av inspelningsplatserna. I scenografilaget finns också ofta en rekvisitör och assistent till scenografen.

Kostymdesignern är chef för kostymavdelningen och ansvarar för planering och tillverkningen av de kostymer skådespelarna har på sig under inspelningar. Kostymören och kostymassistenten hjälper till med tillverkningen av kostymer.

Huvudmaskören planerar frisyurer och sminkningen för skådespelarna och andra medverkande och är chef för masköravdelningen. Det finns ofta en annan maskör och ibland en maskörassistent på inspelningar också.

Det finns också andra uppgifter under en film eller en tv-produktion, men de ovannämnda valdes för undersökningen för att de är de vanligaste.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med detta arbete är att undersöka arbetarnas välbefinnande i dramaproduktioner under inspelningsperioden, vad de möjliga problemen är och hur den ideala arbetsmiljön skulle se ut.

I detta examensarbete söker jag svar på följande forskningsfrågor:

- Hur påverkar arbetsmiljön på dramaproduktionernas inspelningar arbetarnas fysiska och mentala välbefinnande?
- Vad behöver man för att må bra på jobbet?

1.3 Metod och avgränsning

För denna studie gjorde jag en enkät för film- och tv-proffs som arbetar med dramaproduktioner i Finland. Enkäten är uppdelat under fem olika rubriker som baserar sig på den data jag hittade när jag forskade i ämnet: kost, vila, mentalt välbefinnande, fysiskt välbefinnande, och sista finns det några allmänna frågor för att få en bättre bild av helheten. Covid-19-pandemin beaktades inte i frågorna eftersom jag ville få en helhetsbild av tillståndet för arbetshälsan i allmänhet.

Jag genomförde enkäten med Google Forms och publicerade den i olika Facebookgrupper; en grupp med arbetsannonser för människor inom tv och filmindustrin och en alumni-grupp för Arcada-studenter. Jag skickade också enkäten via epost till mina medarbetare på Aito Media och mina klasskamrater i Arcada. Länken till enkäten var öppen i tre veckor och den resulterade i totalt 54 svar.

Frågorna i enkäten baserade sig huvudsakligen på teoridelen i examensarbetet. Materialet i teoridelen samlades från finskspråkig litteratur och både svensk- och finskspråkiga internetkällor. Jag byggde enkäten så att jag skulle få både kvalitativa och kvantitativa data om ämnet.

Målet med kvantitativ forskning är att få en numerisk beskrivning av det fenomen som forskas. Kvantitativ forskning kan också kallas statistisk forskning. Det är bara möjligt att kartlägga den redan befintliga situationen med kvantitativ forskning, men det är inte möjligt att undersöka orsakerna bakom den befintliga situationen med denna metod. Insamlingen av material för kvantitativ forskning kan ske genom en undersökning, systematisk observation eller med redan befintlig statistik. (Ala-Lahti, Alaterä, 2021).

Målet med kvalitativ forskning är att hjälpa till att förstå fenomenet som forskas och att förklara beteenden och orsakerna bakom det. Kvalitativ forskning är alltid empirisk, vilket innebär att den är baserad på olika material och analys av dessa material. Från kvalitativ forskning kan man få svar på frågor som varför, hur och hurdan. Genom att använda båda dessa metoder kan forskningen bli mer mångsidig. (Ala-Lahti, Alaterä, 2021).

Jag ska jämföra resultaten av enkäten med Kulturpolitiska forskningscentrets rapport Sinnikyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan från 2020. Jag kommer att analysera resultaten genom deskriptiv analys och jämförande (komparativ) analys. Deskriptiv analys används vanligtvis som en del av varje kvantitativ studie. Den används för att beskriva egenskaperna hos data i en studie för att ge sammanfattningar om resultaten. (Heikkilä, 2014). Jämförande analys kan användas på både kvalitativt och kvantitativt material och statistik som är jämförbar. (Jyväskylän universitet, 2015).

Ämnet är begränsat till endast dramaproduktioner inom film- och tv-branschen, eftersom andra typer av produktioner, till exempel reality-tv, ofta är väldigt olika jämfört med dramaproduktioner, vilket innebär att arbetsdagar och välbefinnande på jobbet upplevs annorlunda. Ämnet är begränsat till endast inspelningsperioden, eftersom preproduktions- och postproduktionsfaserna är väldigt olika och vanligtvis inte skapar liknande problem med välbefinnande på jobbet.

Denna studie kommer inte att titta närmare på t.ex. mobbning, #metoo-rörelsen eller sexuella trakasserier som förekommer i branschen. I enkäten fanns dock möjligheten att formulera sig fritt, men dessa ämnen togs inte upp i svaren.

1.4 Undersökningens validitet och reliabilitet

Studiens validitet indikerar hur väl studiens metod mäter egenskaperna hos de fenomen som forskats på. (Statistikcentralen, 2021). Validiteten för forskningen är genomsnittlig. Undersökningen samlade in 54 svar, och utfallsrummet är totalt cirka 6500, men svaren torde vara relativt giltiga och tillförlitliga eftersom urvalets storlek överskrider 50

observationer. Enkäten skickades inte till specifika personer personligen, men om man använder de cirka 6500 personer som arbetar inom branschen som ett utfallsrum är svarsprocenten 0,83%. Alla i branschen jobbar inte med dramaproduktioner, vilket innebär att svarsprocenten i verkligheten skulle vara en aning högre eftersom utfallsrummet är mindre. Respondenternas sammansättning när det gäller kön, ålder och arbetsuppgift var inte jämn, eftersom den största gruppen respondenter var kvinnor i åldern 18–29 som arbetar inom produktionen. Det leder till att studien endast ger en riktgivande uppfattning om arbetssituationen på branschen

Studiens reliabilitet uttrycker hur tillförlitligt och repeterbart metoden som användes mäter de fenomen som forskas. (Statistikcentralen, 2021). Reliabiliteten för studien är också genomsnittlig. Samtliga respondenter verkade förstå frågorna och det verkar inte finnas några svar från personer som inte jobbar med film- och tv-dramaproduktioner enligt svaren, men eftersom enkäten är anonym finns det inget sätt att veta detta säkert.

2 VÄLMÅENDE PÅ JOBBET

Arbetshälsa gäller alla inom arbetslivet. Enligt THL (2020) påverkas individens välbefinnande av till exempel deras hälsa och relationer. Övergripande arbetshälsa består av fysisk, mental och social hälsa. (Virolainen, 2012). Social- och hälsovårdsministeriet (2021) beskriver arbetshälsa som en helhet som inkluderar att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande.

Arbetarens arbetsförmåga påverkas av arbetshälsa, arbetsgemenskap och ledarskap på jobbet. Hur man upplever sin arbetshälsa påverkas av många saker förutom arbete, som ens egen hälsa, livsstil och livssituation när det gäller till exempel familj. (Virolainen, 2012)

MIELI Psykisk hälsa Finland rf (2021) listar i deras Må bra hand fem olika hörnstenar i vardagens välbefinnande: näring och måltider, sömn och vila, relationer och känslor, motion och att lyssna på sin kropp, fritid och kreativitet. Att ta hand om ditt dagliga välbefinnande stöder fysisk och psykisk hälsa och påverkar också arbetshälsa.



Figur 1. Må bra hand (MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021).

2.1 Övergripande välmående

När man har sin vardag i balans bör arbete och fritid hållas i balans så att man har energi för att både arbeta och njuta av sin fritid. En arbetare som är frisk är oftast också motive-rad och ansvarsfull, känner att hens jobb är viktigt och är framgångsrik och är entusiastisk över sitt jobb. (Arbetshälsoinstitutet, 2021). Övergripande välmående påverkas av många saker som kost, sömn och vila, mental välmående, motion, sexuell hälsa och relationer.

Även saker som ligger utanför en individs kontroll kan påverka övergripande välmående, som samhället, miljön, kön och gener. Alkohol-, drog- och spelmissbruk, rökning och andra former av beroenden har också en massiv effekt på individens övergripande välmående. Det största man kan göra för att förbättra och behålla sitt övergripande välmående är att göra hälsosamma vardagsval. (Autio, Heino, Jokitulppo, Mäki-Tulokas & Sipilä, 2017).

2.2 Vila och återhämtning

Enligt Duodecim God medicinsk praxis-rekommendationer behöver en vuxen cirka 6–9 timmars sömn under ett dygn, men behovet av sömn är individuellt och påverkas av genetiska faktorer. (Partonen, 2021). Enligt MIELI Psykisk hälsa Finland rf (2021) om man inte får tillräckligt med sömn kan det ha negativa effekter på hälsa, humör och minne. En regelbunden sömnrhythm på både vardagar och under semestrar hjälper till att behålla pigg.

THL (2020) har beskrivit i tabellen nedan hur man kan sova tillräckligt. Den första instruktionen är att uppskatta sömn och att komma ihåg att sömn är kvalitetstid. För det andra måste man reservera tillräckligt med tid för att sova varje natt. Den tredje instruktionen konstaterar att det är dåligt för ens sömn att ha för hektiskt schema. Det fjärde rådet uppmanar det att utföra sina dagliga aktiviteter och hobbyer tidigare på kvällen eller på eftermiddagen. Det femte rådet är att undvika för mycket ljus och tung uthållighetsmotion innan man somnar.

Näiden ohjeiden avulla voit turvata itsellesi riittävän pitkän yöunen

Annettavat ohjeet	Asia 1	Asia 2
Ohje 1	Arvosta unta.	Muista, että uni on todellista laatu-aikaa.
Ohje 2	Varaa yöunelle tarpeeksi aikaa.	24 tunnista varaa joka yö unelle tarvitsemasi tunnit.
Ohje 3	Huomaa, että kiire on unelle haitaksi.	Vältä minuuttiaikataulun tekoa.
Ohje 4	Raivaa iltapainotteisuus pois sosiaalisesta lukujärjestyksestäsi.	Tee mieleisesi asiat aiemmin iltopäivästä tai alkuillan aikana.
Ohje 5	Muista, että valo ja rasittava liikunta illalla estävät nukahtamista.	Rentoudu luomalla unta houkutteleva ilmapiiri.

Figur 2. Hur kan man sova tillräckligt. (THL, 2020).

Sömncykeln är en del av dygnsrytmen. Det finns olika faser i sömnen: icke-REM eller nREM, som är den grundläggande sömnen, och REM (kort för rapid eye movement) sömn. Det finns tre faser i nREM -sömn: somnandet, lätt sömn och djup sömn. Friska vuxna sover vanligtvis djup sömn i början av natten, och efter det blir sömnen lättare. nREM och REM sömncykler alternerar vanligtvis var 90: e minut och utgör en cykel som upprepas 4–6 gånger per natt. (Partonen, 2021)

Enligt Partonen (2021) är sömnbrist ett tillstånd där en person sover mindre än hen egentligen skulle behöva (sömnbehov). När sömnbrist återkommer ackumuleras sömnskulden, vilket orsakar trötthet, vilket kan ha negativa effekter på uppmärksamhet, observation och reaktionskunskaper samt orsaka irritation. Sömnbrist kan också orsaka ökad aptit, och man kan få lust på mat med mycket kolhydrater. Långvarig sömnbrist kan orsaka högre puls, högre blodtryck och fetma. För att göra det lättare att somna är det bra att koppla av

några timmar innan man ska sova, undvika intensiv sport 3–4 timmar innan man ska sova och äta lätt innan sömn. (Arbetshälsoinstitutet, 2016)

Många olika fysiska och psykiska faktorer kan störa sömnen. Dessa faktorer kan vara till exempel stress, oregelbundna sömnrhythm, användning av koffein eller alkohol och att inte få tillräcklig motion. Många psykiska och fysiska sjukdomar kan också orsaka sömnproblem. (Partonen, 2021). Rekommendationen är att inte arbeta över 12 timmar per dag, och under dagen bör man ha minst 11 timmars oavbruten vilotid. Det rekommenderas inte att arbeta mer än fyra 12-timmarsdagar i veckan regelbundet. (Virolainen, 2012)

Enligt Arbetshälsoinstitutet (2021) innebär vila inte bara sömn, det är också en mental process. Återhämtning från dagens arbetsbelastning sker redan under arbetsdagen under pauser. Med tanke på återhämtning är det viktigt att efter arbetsdagen kan man få sitt fokus ur jobbet och inte fortsätta arbeta hemma. Att göra roliga saker som motion, hobbyer, träffa vänner eller bara ligga i soffan kan stödja återhämtning.

Bilden nedan beskriver hur ett betungande arbete, dåliga livsvanor och sjukdomar påverkar återhämtningen negativt. Däremot påverkar god sömn, bra kost, aerobisk motion, socialt och aktivt liv, hobbyer och god hälsa återhämtningen positivt.



Figur 3. Verktyg för återhämtning. (Arbetshälsoinstitutet, 2021).

Långvarig belastning på jobbet kan leda till olika sjukdomar eller utbrändhet. Att inte hinna återhämta sig kan synas som ohälsosamma beteenden, som till exempel med att vräka i sig mat, använda för mycket alkohol eller sova för lite, vilket gör situationen bara värre. Återhämtning påverkas alltså bland annat av ålder, hälsa, alkoholkonsumtion och sovvanor. Då ett jobb är mindre ansträngande upplevs det som trevligare och då blir återhämtningen är också lättare. (Laitinen, 2017)

2.3 Fysisk aktivitet

Regelbunden motion upprätthåller både fysisk hälsa och mental hälsa. (Psykporten, 2021). Enligt THL (2021) är motion ett av de viktigaste sätten att stödja din hälsa. Motion behandlar och förebygger många psykiska och fysiska sjukdomar. Det hjälper dig att somna, minskar stress och ångest och förbättrar kognitiva färdigheter som minne och problemlösning. Motion hjälper också till att hålla vikten. (Huttunen, 2018). Vissa fördelar med motion märker man genast då man motionerar, medan andra fördelar kräver en mer regelbunden och långsiktig motion. Motion har både kortsiktiga och långsiktiga fördelar för hälsan. För att upprätthålla hälsan är det viktigt att motionera regelbundet. (UKK-Institutet, 2021)

Fysisk arbetshälsa är viktigt särskilt för dem som utövar fysiskt arbete. Fysisk arbetshälsa inkluderar bland annat omständigheter på arbetsplatsen, den fysiska belastningen på jobbet och ergonomi. Renlighet, temperatur och verktyg att arbeta med på arbetsplatsen är också en del av fysisk arbetshälsa. Att växla mellan olika uppgifter på jobbet hjälper till att undvika fysisk belastning och kan också kännas uppiggande. Stillasittande arbete kan också anstränga kroppen, och på grund av det är det viktigt att ta pauser där man står upp, sträcker och rör på sig. (Virolainen, 2012)

Huttunen (2018) delar upp motion i konditionsträning och hälsofrämjande motion. Konditionsträning ger dig bättre fysisk form och med hälsofrämjande motion stöder man den övergripande hälsan. Konditionsträning kan vara till exempel hobbyer som gymträning eller löpning. Hälsofrämjande motion kan vara vardagsmotion som rask rörelse på jobbet

eller fysiskt arbete. Både konditionsträning och hälsofrämjande motion går hand i hand, de stöder varandra och individens välbefinnande.

Andra exempel på vardagsmotion kan till exempel vara att cykla eller gå till jobbet, trädgårdsskötsel eller motionera lite på pausen från jobbet. (UKK-Institutet, 2021). Det är lätt att lägga till mer vardagsmotion med till exempel att använda trappan istället för hissen. Att bara lägga till ytterligare 30 minuters rörelse förbättrar hälsan, och det behöver inte ens vara kontinuerligt, det kan göras i mindre delar under dagen. (Mehiläinen, 2021).

Uthållighetsmotion hjälper till att underhålla uthållighetskonditionen. Uthållighetsmotion är rörelse som anstränger stora muskelgrupper, till exempel rask promenad eller cykling. Man kan lägga till olika typer av uthållighetsmotion i sin dag i form av vardagsmotion. Uthållighetsmotion har många positiva hälsofördelar. Den förbättrar hjärtat, lungor och det kardiovaskulära systemet och hjälper till att balansera fett- och sockernivån i blodet. Dålig uthållighetskondition ökar risken för olika artärsjukdomar och typ 2-diabetes. De som inte motionerar mycket har en större risk för högt blodtryck och fetma än de som motionerar regelbundet. (UKK-institutet, 2021).

Bra muskelkondition är viktigt särskilt för dem som utövar fysiskt arbete. Att träna muskelkonditionen stöder hälsan hos det muskuloskeletala systemet och koordinationsförmågan. För att bygga muskelkonditionen måste man träna minst två gånger i veckan och ta hand om uppvärmningen. (THL, 2020). Muskelkonditionen kan byggas med gymträning, men också med vardagsmotion som t.ex. snöröjning. Bra muskeluthållighet stödjer hälsan i ryggen och lederna. (UKK-institutet, 2020)

HÄLSA GENOM RÖRELSE

– ett steg i taget



Motionsrekommendation per vecka för 18–64-åringar
ukkinstituutti.fi

UKK-institutet

Figur 4. Motionsrekommendation per vecka för 18–64-åringar. (UKK-institutet, 2020).

Diagrammet ovan visar veckovisa motionsrekommendationer för 18–64-åringar. Enligt diagrammet ska muskelstyrka och rörelsekontroll tränas minst två gånger i veckan. Ansträngande rörelse bör göras minst en timme per vecka, eller alternativt snabb rörelse i två och en halv timme per vecka. Motion är ansträngande om det är svårt att prata eftersom man är andfådd. Rask motion innebär att man fortfarande kan prata trots att man är andfådd. Diagrammet rekommenderar att lätt vardagsrörelse ska göras så ofta som möjligt och att man ska undvika stillasittande alltför länge. Motionsrekommendationerna påminner också om viktigheten av att sova tillräckligt med återhämtande sömn. (UKK-institutet, 2021).

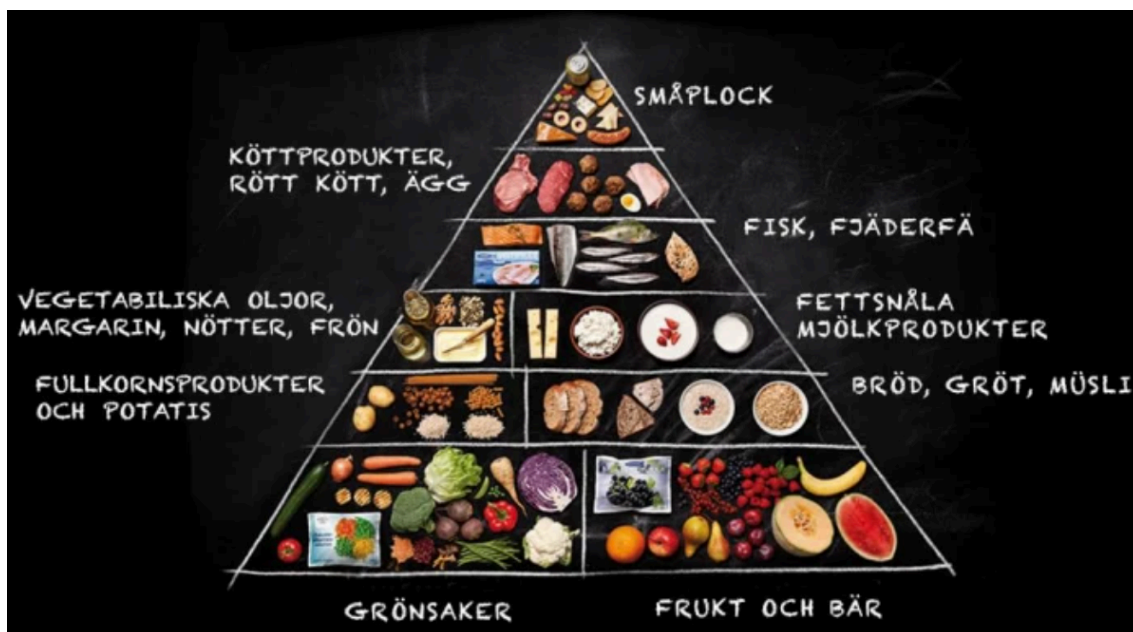
Enligt Huttunen (2018) bör alltför ansträngande motion undvikas eftersom den kan orsaka vävnadsskador och överbelastning. Den vanligaste olyckshändelsen i Finland är en olycka när man idrottar. Det är också viktigt att hitta en sport som man gillar, eftersom det gör det lättare att göra det till en del av det dagliga livet.

2.4 Kost

Näringsrik, hälsosam mat hjälper till att bibehålla energinivåerna och arbetsförmågan. (Arbetshälsoinstitutet, 2021). Arbetsgivaren kan stöda sina anställda med att äta enligt näringsrekommendationerna genom att ha sund kost tillgänglig för alla i personalrestaurangen och göra sunda val för maten som serveras vid till exempel vid möten och andra personalsamankomster. Arbetsgivaren bör också tillhandahålla företagshälsovård som ger näringsrådgivning och behandling i form av till exempel näringsterapi. (Livsmedelsverket, 2021). Hälsosamma matvanor på jobbet återspeglas också i de val man gör hemma. (Arbetshälsoinstitutet, 2021).

Genom att äta regelbundet kan man upprätthålla blodsockernivåer, vakenhet och energi hela dagen. Det hjälper också med att strukturera dagen. (Psykporten, 2021). Enligt Livsmedelsverket (2020) hjälper regelbundna matvanor också till att bibehålla vikten och skydda tänderna mot hål eftersom regelbundna matvanor minskar längtan efter söta eller energirika snacks mellan måltiderna. Att äta ger energi till hjärnan och kroppen, hjälper till med koncentration, motivation, minne och hantering av stress. (Psykporten, 2021). Både att äta för mycket och att äta för lite kan ha negativa effekter på produktiviteten på jobbet. (Arbetshälsoinstitutet, 2021). Båda kan orsaka bland annat trötthet. (Aro, Mutanen & Uusitupa, 2012).

Det är hälsosamt att äta regelbundet under dagen, ungefär fem gånger. Dessa kan till exempel vara frukost, lunch, middag och ett par mellanmål. (Livsmedelsverket, 2021). Förutom att äta är det viktigt att komma ihåg att dricka tillräckligt under dagen, 1,5–2 liter per dag. (Psykporten, 2021). Att äta enligt näringsrekommendationer hjälper man att få i sig alla vitaminer, spårämnen och energi som man behöver. (Arbetshälsoinstitutet, 2021).



Figur 5. Näringspyramiden. (Svenska YLE, 2016).

Näringspyramiden visar hur man kan bygga en hälsosam kost. I botten av pyramiden finns frukter, grönsaker och bär, vilket innebär att de bör ligga till grund för kosten med de andra lägre nivåerna av pyramiden, fullkornsprodukter och potatis, bröd, gröt och müsli. I mitten finns vegetabiliska oljor, margarin, nötter och frön och fettsnåla mjölkprodukter. Ovanför det finns fisk och fjäderfä, och efter det köttprodukter, rött kött och ägg. På toppen av pyramiden finns livsmedel som man bara ska äta mer sällan, som godis och läsk.

2.5 Mentalt välmående

WHO (2013) definierar mental hälsa som ett tillstånd där en person kan uppfatta sina egna förmågor, att klara av utmaningarna i livet och att arbeta och ta del av sin gemenskap. (MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021). Vardagens välbefinnande har en stor effekt på det mentala välbefinnandet. När allt känns bra i livet kan man leva vardagen utan att kämpa för mycket. En regelbunden dagsrytm stöder mental hälsa i allmänhet. (Psykporten, 2021). Psykisk hälsa skapar en grund för välbefinnande. Yttre saker som stöder psykisk hälsa kan vara möjligheten att utbilda sig själv, arbeta, få stöd från arbetsgemenskapen och chefen, ha känslan av att bli hörd och kunna påverka, arbeta i en trygg

livsmiljö och ha tillgång till hjälpmekanismer i sitt samhälle. (MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021).

En öppen och förutsägbar arbetsgemenskap där dialogen löper stöder mentala hälsan hos medlemmarna i arbetsgemenskapen. När det gäller välbefinnande är det viktigt att de anställdas arbetsuppgifterna motsvarar deras egna färdigheter och förmågor, samt att ansvarsnivån som krävs motsvarar det som de känner att de bemästrar. De ska också känna att de får tillräckligt mycket betalt i förhållande till sin utbildning och att kraven är rimliga i förhållande till resultaten.

De anställda kan få en känsla av kontroll över sitt jobb då deras uppgifter motsvarar deras kompetens, det finns tillräckligt med arbete och de får de rätta verktygen som behövs för att göra sitt jobb. Ledarskapet och kommunikationen på arbetsplatsen påverkar också arbetsplatsens funktion och atmosfär. Den operativa kulturen, normer och arbetssätt kan också påverka atmosfären på arbetsplatsen. Alla på arbetsplatsen bygger atmosfären med sin dagliga verksamhet och beteende. (MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021).

När man arbetar under lämplig press känner individer vanligtvis att deras arbete är tillräckligt utmanande och målen är genomförbara. När en individ närmar sig en specifik tidsgräns (eng. deadline) driver denna individen till att vara i tid och detta kan ha en energigivande effekt. Fördelaktig stress blir skadligt när det finns för många krav och inte tillräckligt med tid eller förmåga för att möta dessa krav. Kontinuerlig stress har negativa effekter på både fysisk och psykisk hälsa. Även en lämplig mängd stress kan bli skadligt med tiden. (Virolainen, 2012).

Accelererad puls och andningsfrekvens, ökat blodflöde till musklerna, muskelspänning och långsam metabolism är typiska konsekvenser av akut stress. Arbetsrelaterad stress medför stora utgifter och minskar produktiviteten på jobbet. Långvarig stress kan orsaka kronisk stressrespons i kroppen, vilket kan försvaga immunsystemet och öka risken för hjärt-kärlsjukdomar och astma. En stor del av de negativa hälsoeffekterna av stress orsakas indirekt av ohälsosamma val, som att röka eller använda alkohol mer än vanligt, äta ohälsosamt och inte motionera sig tillräckligt. (Virolainen, 2012)

Skadlig stress kan vara tillfällig, vilket vanligtvis leder till tillfällig fysisk trötthet eller uttråkning under arbetsdagen. Tillfällig stress övergår vanligtvis inom ett par dagar, men i värsta fall kan det leda till utbrändhet. Utbrändhet är ett allvarligt, arbetsrelaterat kroniskt stressyndrom. Utmattning på jobbet leder till försämrad produktivitet, vilket ökar stresskänslan. Både utbildningsbakgrund och livssituation har en effekt på hur man hanterar stress på jobbet. Den viktigaste faktorn för att förhindra utbrändhet är att förhindra den första fasen av den, som är utmattning på jobbet, genom att till exempel ändra förväntningarna, arbetsmängden, skyndsamhet och utmaningarna för att vara mer rimliga. Att ge fler chanser att påverka saker på jobbet och göra det möjligt att utveckla de anställdas kompetens kan också hjälpa till att förhindra utbrändhet. (Virolainen, 2012)

Mer än hälften av de finska löntagarna arbetar regelbundet övertid. Att arbeta övertid påverkar välbefinnandet på jobbet negativt. Effekterna kan också synas i privatlivet då man känner stress, man kan få utmaningar med att upprätthålla det socialt livet och/eller familjelivet, samt att man kanske inte får tillräckligt med sömn. Om man ständigt arbetar över 10 timmar om dagen och även arbetar under helgerna ökar risken för överbelastning betydligt. (Virolainen, 2012)

3 ENKÄT

Enkäten var riktad åt personer som arbetar med dramaproduktioner inom tv- och filmindustrin i Finland. Enkäten skickades till två olika Facebookgrupper, en alumnigrupp för Arcada -studenter och en grupp med arbetsannonser för människor inom tv- och filmindustrin. Jag skickade också enkäten till alla mina medarbetare på Aito media och mina klasskamrater på Arcada via epost. Länken till enkäten var öppen i tre veckor. Allt som allt var det 54 personer som besvarade enkäten. Enkäten hade 24 frågor med svarsalternativ från aldrig till alltid och två av dem var frågor där man fritt kunde formulera svar.

3.1.1 Kulturpolitiska forskningscentret

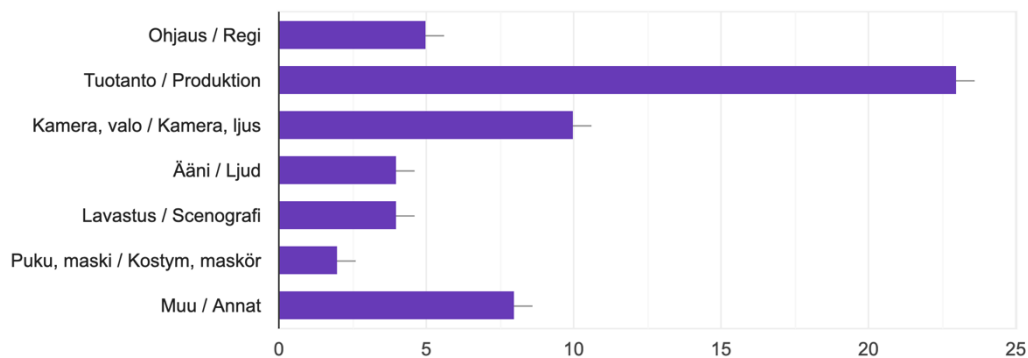
I detta kapitel kommer jag att jämföra resultaten av enkäten med Cupores (Kulturpolitiska forskningscentrets) rapport *Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan* från 2020. Cupores undersökning utreds sysselsättningen bland utexaminerade filmstuderande och deras syn på faktorerna som påverkat deras sysselsättning samt de egna möjligheterna att verka inom filmbranschen. Cupore syftar till att utveckla och dela kunskap om konst- och kulturpolitik. Den kulturpolitiska forskningsstiftelsen driver forskningscentret. Stiftelsen grundades av Jyväskylän universitet och Suomen kulttuurirahasto 2002. (Cupore, 2021).

3.2 Respondenterna

Av de 54 som besvarade enkäten var 38 (70,4%) kvinnor, 14 (25,9%) män, en som svarade annat och en som inte ville säga. 23 av respondenterna arbetar i produktionsavdelningen, tio med kamera/ljus, åtta svarade *annat*, fem arbetade i regi, fyra i både scenografi och ljud och två med kostym/maskör. Lite mer än hälften av respondenterna (51,9%) var i åldersgruppen 18–29 år, 31,5% var 31–40 år, 13% var 40–49 år och 3,7% var i åldern 50–59 år. De flesta av de tillfrågade, 37 personer, var freelancers. Det fanns också sex företagare, både fyra praktikanter och fyra deltidsanställd, och tre fastanställd bland respondenterna. Baserat på dessa uppgifter var den typiska respondenten en kvinna mellan 18 och 29 år som arbetade i produktionsavdelningen som freelancer.

Millä osastolla työskentelet / På vilken avdelning jobbar du

54 vastausta



Figur 6. Division till olika avdelningar (2021).

3.3 Vila under inspelningsperioden

Respondenterna ombads välja vilket av dessa alternativ som passar bäst för påståendet ”Min sömnrhythm är regelbunden”; *inte alls*, *sällan*, *hyfsat*, *ganska ofta* och *vanligtvis*.

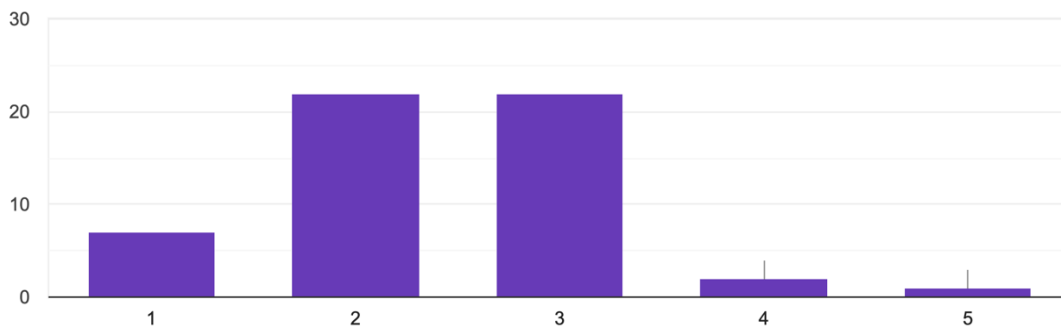
13 av respondenter svarade *inte alls*, 19 svarade *sällan*, 13 svarade *hyfsat*, åtta personer sa *ganska ofta* och endast en svarade *vanligtvis*. Svaren var ganska jämnt fördelade mellan olika avdelningar, så enligt dessa svar är inte sömnrhythm beroende av vilken avdelning man arbetar på. Majoritet var alltså av den åsikten att de inte har en regelbunden sömnrhythm.

Gällande arbetsdagarnas längd var resultat följande: fem svarande sa att deras arbetsdagar är *alldeles för långa*, 20 sa *för långa*, 17 tyckte att de är *ganska långa*, tio sa *nästan passande långa* och två sa *just passande långa*. I allmänhet tyckte de flesta av de tillfrågade att deras arbetsdagar är för långa, och de mest missnöjda med arbetsdagarnas längd jobbar inom produktion, foto och scenografi.

Endast en respondent av 54 sa att hen inte jobbar övertid, 21 tyckte att de jobbar för mycket övertid och 32 jobbar övertid ibland.

Ehdin palautua kuvauspäivän jälkeen / Jag hinner återhämta mig efter inspelningsdagen

54 vastausta



Figur 7. Återhämtning efter inspelningsdagen (2021).

Sju respondenter sa att de *aldrig har tid* att återhämta sig efter inspelningsdagen. Majoriteten av respondenterna sa att de *vanligtvis inte har tid* (22 svar) eller att de *ibland har tid* (22 svar). Två personer sa att de *vanligtvis har tid* och en *hinner varje dag*.

3.4 Fysisk aktivitet under inspelningsperioden

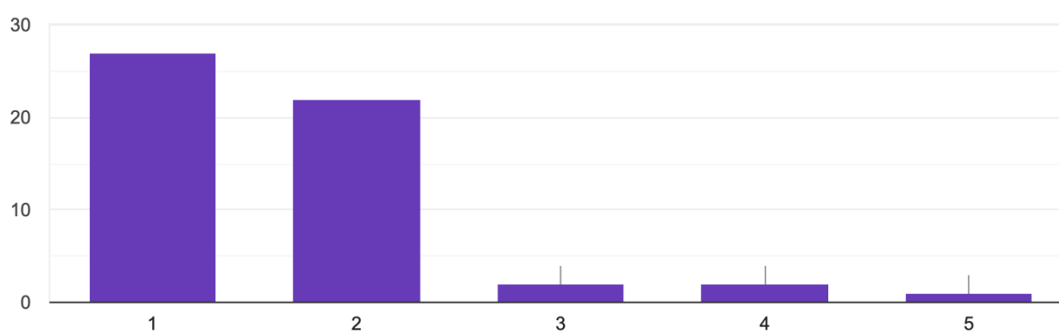
Svaren gällande fysisk aktivitet på jobbet var ganska jämnt fördelade. Sju respondenter tyckte inte att deras jobb *alls är fysiskt aktivt*, åtta tyckte att det är *lite aktivt*, tolv tyckte att det är *något aktivt*, 18 tyckte att det är *ganska aktivt* och nio tyckte att det är *väldigt aktivt*. De som tyckte att deras jobb är väldigt fysiskt aktivt arbetar inom scenografi, kamera och produktionsavdelningar. De som tyckte att deras jobb inte alls var aktiva arbetade också med *produktion* eller hade valt *annat*.

Svaren på nästa påstående, "Mitt jobb är fysiskt belastande", var ganska lika som frågan tidigare. Elva respondenterna tyckte att deras jobb *inte alls var fysiskt belastande*, åtta tyckte att det var *lite belastande*, 14 tyckte att det var *något belastande*, 15 tyckte att det var *ganska belastande* och sex *väldigt belastande*.

De allra flesta respondenter *har aldrig tid* (27 svar) eller *har sällan tid* (22 svar) för sina hobbyer och andra trevliga saker efter inspelningsdagen. Två respondenter tyckte att de *ibland har tid* och två tyckte att de *ofta har tid*. Bara en tyckte att de *alltid har tid*.

Ehdin harrastaa tai tehdä mieleisiä asioita kuvauspäivän jälkeen / Jag har tid för mina hobbyer och andra trevliga saker efter inspelningsdagen

54 vastausta



Figur 8. Aktiviteter efter inspelningsdagen (2021).

Fyra respondenter åker på inspelningsresor i Finland eller utomlands *varje vecka* och fyra respondenter gör det *varje månad*. 16 svarande sa att de åker *flera gånger per år*, 21 åker *mer sällan* och nio åker *aldrig*.

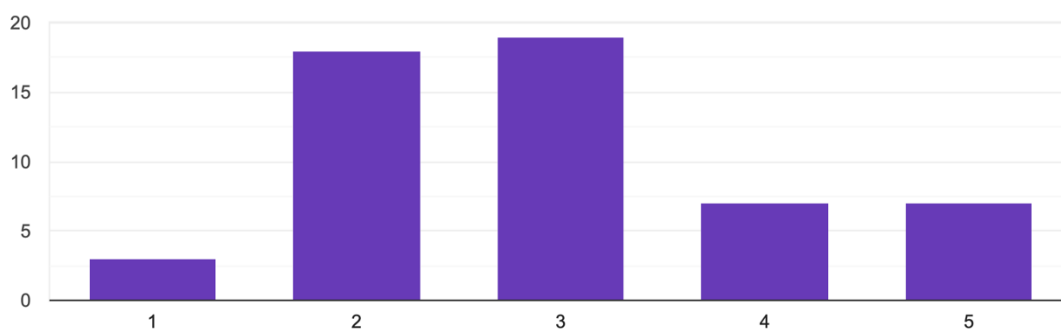
3.5 Kost under inspelningsperioden

De flesta av respondenterna har inte särskilt regelbundna måltider under inspelningsdagarna; 13 personer svarade att deras måltider på inspelningsdagar *inte alls* är regelbundna och 20 sa att de *sällan* är regelbundna. Sex respondenter sa att de *ibland* har regelbundna måltider, nio sa *ganska ofta* och sex sa *vanligtvis*.

Respondenterna frågades om de anser att de äter hälsosam och näringsrik mat på inspelningar, och de flesta svarande svarade *sällan* (18 svar) eller *ibland* (19 svar). Tre personer tyckte att de *aldrig* äter hälsosam och näringsrik mat på inspelningar, sju personer tyckte

att de gör det *ganska ofta* och sju personer *vanligtvis*. Alla utom en av de tillfrågade som sa att de äter näringsrik mat på inspelningar ganska ofta eller vanligtvis var kvinnor.

Syön kuvauksissa ravitsevasti ja terveellisesti / Jag äter hälsosam och näringsrik mat på inspelningar
54 vastausta



Figur 9. Mat på inspelningar (2021).

Tre respondenter tyckte att de äter *för lite* under inspelningsdagen, 22 tyckte att de *inte äter tillräckligt*, 14 var *nöjd* med mängden mat de äter, tio tyckte att de äter *lite för mycket* och fem tyckte att de äter *för mycket* under dagen.

3.6 Mental välmående under inspelningsperioden

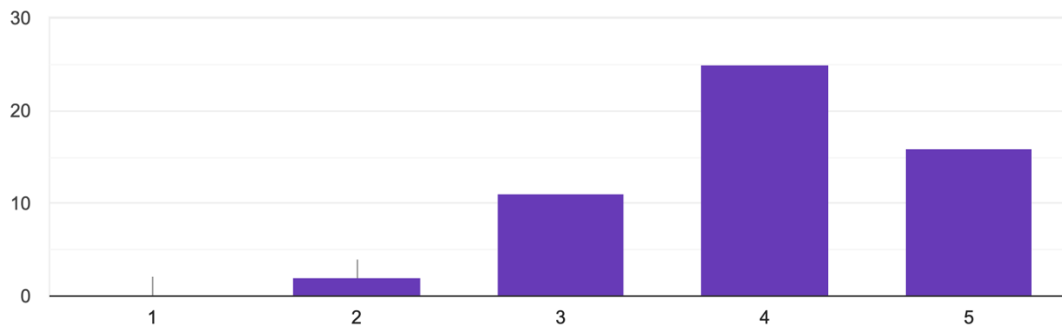
På frågan om deras jobb stöder deras psykiska välmående var svaren mestadels uppdelade mellan *lite* (18 svar), *en del* (15 svar) och *hyfsat* (12 svar). Sju personer sa att deras jobb *inte alls* stöder deras psykiska välmående och två personer tyckte att det stöttade *bra*.

Endast en respondent sa att hen *aldrig* känner sig stressad. Sex respondenter känner sig *sällan* stressade, 15 är *ibland* stressade, 24 är *ofta* stressade och åtta respondenter tycker att de *alltid* är stressade. De som kände sig mest stressad jobbar inom regi, scenografi och produktion.

De flesta respondenter trivs på sitt jobb *ganska ofta* (25 svar) eller *vanligtvis* (16 svar). Två respondenter sa att de *sällan* trivs på sitt jobb, elva svarade *ibland*. Ingen svarade att de inte trivs på sitt jobb alls.

Viihdyn työssäni / Jag trivs på mitt jobb

54 vastausta



Figur 10. Trivsel på jobbet (2021).

Åtta respondenter *tänker byta yrke*, fem vill *kanske byta yrke*. Åtta respondenter *vet inte* om de vill stanna kvar i sitt jobb, tio *vill troligen stanna kvar* och 23 respondenter *vill stanna kvar*.

3.7 Allmänna frågor

Respondenterna tillfrågades om de tycker att deras lön är rimlig i förhållande till deras arbetsbelastning, och svaren var ganska jämnt fördelade. Sex av de tillfrågade tycker *inte att deras lön alls är rimlig*, 16 tycker att det *inte är riktigt rimlig* och 16 tycker att *den kunde vara något bättre*. 13 av de tillfrågade är *nästan nöjd* med sin lön och tre tycker att *den är rimlig*. Det fanns ingen specifik avdelning som var mer missnöjd än de andra, alla de sex personer som svarade att deras lön inte är rimlig var från olika avdelningar.

Fyra respondenter sa att de *kan påverka saker som stöder deras välmående på jobbet alltid*. De flesta av respondenter (34 svar) svarade att de *kan påverka en del* och 16 respondenter sa att de *inte kan påverka alls*.

Det fanns två öppna frågor i enkäten (Vad skulle du ändra på i ditt jobb? och Ordet är fritt om du vill kommentera välbefinnandet i branschen) som kommer att analyseras i nästa kapitel.

4 ANALYS OCH SLUTSATS

I detta kapitel kommer jag att analysera resultaten av enkätet och koppla det till teoridelen av examensarbetet. Jag kommer också att jämföra en del av resultaten med Cupores forskningsprojekt *Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan*. (2020)

4.1 Analys av kvantitativa data

Syftet med denna enkät var att ta reda på hur arbetarna i finska dramaproduktioner upplever sin arbetshälsa. Baserat på enkät är situationen på branschen inte den mest ideala när det gäller arbetshälsa, men det är inte heller så illa som det kan vara. Svaren visar att arbetarna i film- och tv-branschen i genomsnitt inte är helt nöjda med någon av områdena; **vila, fysisk aktivitet, kost och mental välmående**.

Trots den oro för arbetshälsan och välbefinnande på jobbet som uttrycktes i denna enkät, tycker de flesta fortfarande om sitt jobb och vill arbeta på branschen så länge som möjligt, vilket är ganska motsägelsefullt.

Enligt Cupores rapport *Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan 2020*, kände två tredjedelar att de fortfarande vill arbeta inom området även om metoderna och tillvägagångssätten i branschen ifrågasattes av respondenterna, vilket tyder på att svaren i undersökningen i detta examensarbete är ganska lika som svaren i Cupores undersökning. Cupores

studie visar att de svåra arbetsförhållandena på branschen är särskilt svåra för kvinnor att hantera och bara en sjättedel av männen känner att de inte har resurser att fortsätta arbeta på branschen. I min studie fanns det ingen tydlig skillnad mellan respondenternas kön och deras resurser för att arbeta i branschen, men resultaten är inte helt jämförbara eftersom 70,4% av respondenterna var kvinnor.

4.1.1 Vila

Enligt svaren i enkäten brukar de flesta av de tillfrågade inte ha en regelbunden sömnrhythm under inspelningsperioden. Som nämnts i kapitel 2.2 kan en regelbunden sömnrhythm hjälpa till att behålla individen pigg och kan hjälpa med att undvika sömnbrist.

De flesta av de tillfrågade tycker att deras arbetsdagar är för långa, vilket också ofta kom upp i de öppna frågorna. För långa arbetsdagar kan göra det svårt att ha en regelbunden sömnrhythm, att upprätthålla relationer och hobbyer, och det kan orsaka extra stress. Arbetsdagarnas längd kan hänföras till den allmänna tidsbristen i produktioner, vilket ofta beror på att det inte finns tillräckligt med budget som leder till att antalet inspelningsdagar minskar under produktionen. Många respondenter i de öppna frågorna önskade att det skulle finnas en tidsgräns på till exempel tolv eller tio timmar för arbetsdagar.

Nästan alla respondenter arbetar övertid ibland eller för ofta, vilket kan ha negativa effekter på ens välbefinnande på jobbet, som det förklaras i kapitel 2.5. Majoriteten av respondenter har inte tillräckligt med tid att återhämta sig efter inspelningsdagen, vilket lätt kan orsaka utbrändhet på lång sikt. Alla områden inom återhämtning och sömn är anslutna till varandra, så om man har problem på ett av dessa områden kan det lätt leda till problem även i de andra områdena. Respektive kan förbättringar på ett område orsaka positiva effekter även i de andra områdena inom återhämtning och sömn som ses i figur 3 i kapitel 2.2.

4.1.2 Fysisk aktivitet

Det faktum att svaren på frågan gällande fysisk aktivitet på jobbet och gällande om jobbet fysiska belastning var ganska jämnt fördelade berättar att arbetsuppgifterna inom branschen är naturligt olika när det gäller fysisk aktivitet. Vissa yrkesroller innebär mycket stillasittande arbete, medan andra en hel del fysiska ansträngning. Det är bra att ha ett aktivt jobb, det hjälper en att behålla sitt fysiska kondition, så länge fysisk arbetshälsa beaktas på arbetsplatsen. Många inspelningsplatser är inte avsedda som arbetsmiljöer, vilket kan orsaka svårigheter för de som arbetar där. (Arbetarskyddscentralen, 2019).

Även om några av de tillfrågade känner att de har ett fysiskt aktivt jobb, har de flesta av de tillfrågade inte tid för hobbyer eller andra trevliga saker efter inspelningsdagen, vilket inte är bra för ens fysiska kondition. Det är särskilt dåligt för dem som inte är fysiskt aktiva under arbetsdagen, eftersom det betyder att de inte har tid att idrotta eller behålla sin fysiska aktivitet under dagen alls.

4.1.3 Kost

Majoriteten av respondenter har inte särskilt regelbundna måltider på inspelningsdagar, vilket kan leda till lågt blodsocker, trötthet, ätande av ohälsosamma mellanmål, koncentrationssvårigheter och andra problem som förklaras i kapitel 2.4.

Svaren på frågan om hälsosam och näringsrik mat på inspelningar var också mer på den negativa sidan. Många respondenter tog upp detta även i de frågorna där man kunde formulera sig fritt. Många skulle vilja ha fler vegetariska alternativ, att maten skulle vara mer hälsosam och bättre överhuvudtaget. Missnöjet med maten på inspelningarna är ett problem speciellt för att arbetsdagarna ofta är så långa. Det blir ofta bara en ordentlig måltid per arbetsdag, resten kan vara vilka mellanmål som finns och ofta måste folk äta medan de jobbar, vilket gör det svårt att äta fem gånger om dagen.

Svaren på om man äter tillräckligt eller inte under arbetsdagen var ganska varierande, vilket kan vara för att arbetsdagarna varierar för varje avdelning.

4.1.4 Mentalt välmående

Enligt enkäten känner de flesta tillfrågade sig stressade ibland, ofta eller alltid. Det fanns inget tydligt samband mellan arbetsuppgift och stressnivå, och självklart kan stressnivån vara olika i olika produktioner. Stress har en negativ effekt på sömnen, som förklaras i kapitel 2.2. Fysisk aktivitet och bra näring kan minska känslan av stress. Som förklaras i kapitel 2.5 kan även en lämplig mängd stress vara skadligt med tiden.

De flesta av de tillfrågade trivs på sitt jobb trots alla negativa känslor kring sin arbetshälsa. Dock nästan hälften av respondenter har tänkte att de kanske vill byta yrke eller har planerat att byta yrke. Svaren på båda dessa frågor var också ganska jämnt fördelade mellan olika avdelningar.

4.2 Analys av kvalitativa data

I den första frågan där man kunde fritt formulera svar, "Vad skulle du ändra på i ditt jobb?", svarade bara fem personer sa att de inte skulle ändra någonting. De flesta av de tillfrågade hade ganska starka åsikter om saker de skulle vilja ändra på. Något som kom upp väldigt ofta i svaren var arbetsdagarnas längd, som människor verkar uppleva som för långa. Arbetsdagarna i branschen kan ofta vara mer än 12 timmar långa. Många säger att långa arbetsdagar orsakar trötthet och att de inte har tid för saker som hobbyer efter jobbet.

Jag tycker det skulle vara underbart att normalisera 8-timmars arbetsdagar inom filmbranschen. 10h dagar är inte hållbart i längden och minskar ens prestation på grund av tröttheten den framkallar. Kvinna, 18–29, produktion

Detta kommer också fram i Cupores forskning, som säger att särskilt kvinnor som har familjer upplevde arbetets periodicitet, långa arbetsdagar och ovanliga arbetstider som ett problem.

En annan sak som kommer upp många gånger i svaren är för strama tidtabeller. Cupores forskning säger att arbetstidslagstiftningen och andra anställningsvillkor kan försummas på grund av dåliga resurser och tidsbrist. Cupores forskning konstaterar också att otillräckliga budgetar i produktioner också lätt kan leda till att människor måste arbeta utan lön.

En respondent i den öppna frågan säger att han måste ta långa pauser mellan de olika produktionerna eftersom han har arbetat alltför mycket övertid på grund av alltför strama tidtabeller.

Kuvasaika-aulut ovat liian tiukkoja joten ylitöitä tulee. Tuotantojen jälkeen joudun olemaan joskus pitkiäkin aikoja vapaalla. Man, 30–39, regi.

Många säger att det inte finns tillräckligt många människor som arbetar på deras avdelning, vilket gör det ännu svårare att hålla scheman och att detta tvingar dem att arbeta på fritiden.

Työ on usein hyvin kuormittavaa ja resursseja on liian vähän. Työmäärä ja työntekijöiden määrä ei kohtaa. Aikataulut ovat liian tiukat. Kvinna, 18–29, produktion

Työnhyvinvointiin sekä työn lopputuloksen laatuun vaikuttaisi mielestäni äärimmäisen positiivisesti kuvauspäivien lukumäärän lisääminen ja kuvauspäivien pituuden lyhentäminen. Kvinna, 30–39, kamera/ljus

Många respondenter associerar tidspressen och för långa och för få inspelningsdagar med att budgeten är otillräcklig. Dessutom påpekar en respondent att då preproduktionsfasen är för kort kastas man ut på fältet då allt ännu är halvfärdigt - inklusive manus, inspelningsplatser och bemanning.

Tästä voisin puhua tuntikausia. Kaikki ongelmat lähtevät tuotantorakenteesta, jonka taas määrittää rajallinen budjetti. Kuvauspäiviä on systemaattisesti liian vähän ja projektille ei ole riittävästi esivalmisteluaikaa. Kuvauksiin lähdetään keskeneräisillä kassareilla, kuvauspaikoilla ja miehityksillä. Kvinna, 30-39, regi

Periodarbetstid är vanligt i branschen, som också kom fram i svaren i denna enkät. Alla respondenter som tog upp det är missnöjda med hur det används och skulle vilja bli av med det helt eller ändra hur det används. Under inspelningsperioden kan till exempel de lediga dagarna placeras i slutet av inspelningen som inte hjälper återhämtandet under själva inspelningen.

Jaksotyössä tasoitusvapaita voisi olla enemmän kuvausjaksolla. Useat tuotannot edelleen väärinkäyttävät jaksotyötä ja tasoitusvapaat sijoitetaan työsuhteen loppuun, mikä ei edessuta työssäjaksamista kuvausjaksolla kun päivät ovat pitkiä ja palautumisajat lyhyitä. Varsinkin yökuvauksiin painottuvissa rikossarjoissa rytmin käännöt ovat usein kuormittavia. Kvinna, 18-29, annat

Många respondenter tog också upp lönen i sina svar. Många respondenter skulle vilja ha lönetransparens för branschen och mer jämställdhet i löner. Detta relaterar också till tidsbristen som togs upp tidigare, eftersom många människor måste arbeta på fritiden utan lön. En respondent tog också upp användningen av praktikanter på arbetsplatsen och hur de ska rådgivas och övervakas utan extra lön när man måste utföra alla andra obligatoriska uppdrag på jobbet samtidigt.

Haluaisin samat oikeudet ja lisät kaikille, sekä palkkatasa-arvon. Se lisäisi koko ryhmän työhyvinvointia ja heijastuisi sitä kautta minun työhöni. Myöskin harjottelijoiden liika käyttö ryhmässä vaikuttaa työhöni, sillä heillä usein on paljon vastuuta ja heitä pitäisi opettaa työn ohella, josta ei kuitenkaan makseta mitään lisiä. Kvinna, 18-29, produktion

Den sista delen i enkäten var ”Ordet är fritt om du vill kommentera välbefinnandet på branschen”, och nästan alla kommentarer där var om liknande ämnen och problem med budget och tidtabell som presenterades tidigare.

Työssä viihtyy ja sitä haluaa tehdä, mutta yleensä/toisinaan tätä halua hyväksikäytetään ja ihmisiä palaa loppuun. Visuaalisella puolella aina haluaisi antaa parempaa tulosta, jotta jatkossakin olisi töitä, joten tuo tulos annetaan selkärangasta. Joka taas johtaa vääristyneeseen kuvaan työmäärästä suhteessa tulokseen. Kvinna, 18-29, kostym/maskör

I allmänhet verkade många respondenter djupt missnöjda med situationen i branschen. Många tog upp hur så många i branschen upplever utbrändhet att det nästan är normalt.

Loppuun palaminen on vähän turhankin tuttu ilmiö tällä alalla. Siihen on tultava muutos. Man, 18–29, kamera/ljus

En liten del av respondenter tyckte inte att det finns så många problem eller att de känner att de mår bra trots problemen i branschen. Vissa känner sig bekväma i en föränderlig arbetsmiljö. Några respondenter säger att det beror på produktionen.

Henkilökohtaisesti epäsäännölliset työajat eivät haittaa, voin melkeinpä paremmin tuotannoissa, joissa on vaihtelua. Tuotantojen välillä on myös hurjasti eroa siinä, kuinka kuluttavia päivät ovat. Hyvä ennakkosuunnittelu ja sen puute vaikuttavat paljon. Kvinna, 18–29, annat

En respondent föreslår att lösningen är ett starkare fackförbund med tydliga branschregler.¹

Vahvempi liitto, niin kuin esim briteissä. Selkeitä pelisääntöjä ylitöistä, yöbonuksista ja palkoista. Tekemällä yhteistyötä suojaamme toisiamme ja meillä on enemmän valtaa yhteisistä työehdoista. Kvinna, 18-29, kamera/ljus

4.3 Slutsats

Enligt denna studie jobbar arbetarna i film- och tv-dramaproduktioner inte i en ideal arbetsmiljö. Majoriteten av respondenterna har problem inom ett eller flera av de studerade områdena; vila och återhämtning, fysisk aktivitet, kost och mentalt välbefinnande. Problem inom dessa områden är betungande när det kommer till arbetshälsa, och långvarigt kan de orsaka allvarliga problem som utbrändhet.

Missnöje och problem med välbefinnandet på jobbet, den allvarligaste av dem är utbrändhet, orsakar olika problem för arbetsgivaren. Dessa problem kan till exempel vara ekonomiska förluster eller problem med att hitta ett lämpligt substitut för den som är

¹ *Ett av de största fackförbunden i branschen är SET (Film- och mediearbetarnas förbund Finland). Det finns totalt 960 medlemmar, vilket utgör ungefär 14,8% av människorna i branschen. (Teme, 2021).*

frånvarande från jobbet. Det finns brist på arbetskraft i branschen för tillfället eftersom efterfrågan på finskt drama har ökat betydligt under de senaste åren, som det står i kapitel 1. Att ta bättre hand om arbetarnas välbefinnande skulle vara fördelaktigt för både arbetsgivaren och de anställda. Det kan också hjälpa arbetsgivarna att locka in fler människor till branschen och till specifika produktioner.

Branschen ses fortfarande som attraktivt, människor gillar sina jobb och de flesta respondenter vill arbeta i branschen i framtiden trots de problem de upplever. Respondenterna hade många bra idéer om hur situationen skulle kunna förbättras. Den största frågan för arbetarna är hur inspelningarna är arrangerade; att ha ”vanliga” åtta timmars arbetsdagar och fler inspelningsdagar istället för långa dagar och färre inspelningsdagar skulle lösa många problem för de anställda.

Personligen anser jag att generellt skulle de anställda behöva fler sätt att påverka sitt välbefinnande på jobbet. Detta kan arbetsgivaren göra genom att till exempel lägga till fler möjligheter för de anställda att ge anonym feedback under projektets gång. Att vara med i facket skulle också vara ett bra sätt för de anställda att göra förändringar i arbetskulturen inom film- och tv-branschen.

Genom att stödja arbetarna i branschen är det möjligt att skapa en positiv kedjereaktion; ju bättre arbetarnas arbetshälsa är, desto bättre kan de göra sitt jobb och desto bättre resultat kunde vi se i de finska filmerna och tv-programmen.

KÄLLOR

Ala-Lahti, Alaterä, 2021. Tillgänglig:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Hämtad: 3.11.2021

Ala-Lahti, Alaterä, 2021. Tillgänglig:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/>

Hämtad: 3.11.2021

Arbetskyddcentralen, 2019. Tillgänglig:

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digiulkaisut/elokuva- ja_tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_erityispiirteita

Hämtad: 6.10.2021

Aro, A., Mutanen, M., Uusitupa, M., 2012, *Ravitsemustiede*, Kustannus Oy Duodecim, Finland.

Arbetshälsoinstitutet, 2021. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hämtad: 13.9.2021.

Arbetshälsoinstitutet, 2021. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/somn-och-aterhamning/>

Hämtad: 16.9.2021.

Arbetshälsoinstitutet, 2021. Tillgänglig:

<https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>

Hämtad: 16.9.2021.

Arbetshälsoinstitutet, 2021. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hämtad: 20.9.2021.

Arbetshälsoinstitutet, 2021. Tillgänglig:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Hämtad: 17.9.2021.

Arbetshälsoinstitutet, 2021. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hämtad: 17.9.2021.

Autio, K., Heino, S., Jokitulppo, S., Mäki-Tulokas, E., Sipilä, T., 2017, *Työkuntoon*, Opetushallitus, Helsinki.

Cupore, 2021. Tillgänglig: <https://www.cupore.fi/fi/cupore>

Hämtad: 2.11.2021.

Duodecim god medicinsk praxis, 2016. Tillgänglig: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50075>
Hämtad: 16.9.2021

Duodecim god medicinsk praxis, 2020. Tillgänglig:
<https://www.kaypahoito.fi/nix02713>
Hämtad: 14.9.2021.

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus, 2020. Tillgänglig:
<https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2020/07/elotes-final-2020-2022.pdf>
Hämtad: 6.10.2021

Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv, 2021.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>
Hämtad: 5.10.2021.

Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv, 2021.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/>
Hämtad: 5.10.2021.

Föreningen matinformation rf, 2021. Tillgänglig:
<https://www.ruokatieto.fi/sv/node/776>
Hämtad: 17.9.2021.

Heikkilä, T., 2014. Tillgänglig:
<http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
Hämtad: 3.11.2021.

Hellen, P., 2018. Tillgänglig:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/149773/Hellen_Peppi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Hämtad: 30.11.2021.

Helsingin Sanomat, 2021. Tillgänglig: <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000008057183.html>
Hämtad: 30.11.2021.

Huttunen, J. 2018. Tillgänglig: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00934>
Hämtad: 17.9.2021.

Huttunen, J., 2020. Tillgänglig: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00928>
Hämtad: 9.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2020. Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
Hämtad: 9.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2020. Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>
Hämtad: 16.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2020. Tillgänglig: <https://thl.fi/sv/web/kost-och-levnadsvanor/motion>
Hämtad: 16.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2020. Tillgänglig:
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikunnan-terveyshyodyt>
Hämtad: 16.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2020. Tillgänglig: <https://thl.fi/sv/web/kost-och-levnadsvanor/motion>
Hämtad: 17.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2017. Tillgänglig:
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/terveys/mielenterveys>
Hämtad: 20.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2021. Tillgänglig:
<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot/elintavat-ja-mielenterveyshairiot>
Hämtad: 20.9.2021.

Institutet för hälsa och välfärd, 2019. Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>
Hämtad: 20.9.2021.

Jyväskylä universitet, 2015. Tillgänglig: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/vertaileva-tutkimus>
Hämtad: 10.11.2021.

Keinonen H., Vermilä E., 2019. Tillgänglig: <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Suomituotantopalvelumaana-selvitys-1.pdf>
Hämtad: 10.11.2021.

Konsumentförbundet, 2021. Tillgänglig:
<https://www.kuluttajaliitto.fi/materiaalit/terveelliset-ruokavalinnat/>
Hämtad: 20.9.2021.

Kurlin Niiniaho A., Oksanen-Särelä K., 2020. Tillgänglig: <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/sinnikkyys-ja-rakkaus-liikkuvaan-kuvaan-raportti.pdf>
Hämtad: 2.9.2021.

Laitinen, J., 2017. Tillgänglig:
<https://www.ttl.fi/tyopiste/kahdeksan-kysymysta-siita-miten-tyosta-palautuu/>
Hämtad: 16.9.2021.

Livsmedelsverket, 2021. Tillgänglig:

<https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemuksella-hyvinvointia/eri-vaestoryhmien-ravitsemuksen-edistaminen/tyoikaiset/>
Hämtad: 17.9.2021.

Livsmedelsverket, 2020. Tillgänglig:
<https://www.ruokavirasto.fi/sv/teman/halsoframjande-kost/narings--och-matrekommendationer/vuxna/>
Hämtad: 17.9.2021.

Mehiläinen, 2021. Tillgänglig: <https://www.mehilainen.fi/henkinen-ja-fyysinen-palautuminen>
Hämtad: 16.9.2021.

Mehiläinen, 2021. Tillgänglig:
<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/miten-lisaa-arkiliikuntaa>
Hämtad: 17.9.2021.

MIELI Suomen mielenterveys ry, 2021. Tillgänglig:
<https://mieli.fi/sv/material-och-utbildningar/material/ma-bra-hand/>
Hämtad: 1.12.2021

MIELI Suomen mielenterveys ry, 2021. Tillgänglig:
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/palauttava-uni/unen-tarve-vaihtelee/>
Hämtad: 14.9.2021.

MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021. Tillgänglig:
<https://www.mielenterveysseurat.fi/pirkanmaa/mielen-hyvinvoinnin-omahoito/mielen-hyvinvoinnin-tietopankki/>
Hämtad: 20.9.2021.

MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021. Tillgänglig:
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/>
Hämtad: 20.9.2021.

MIELI Psykisk hälsa Finland rf, 2021. Tillgänglig:
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mita-mielenterveys-on/mista-mielenterveys-rakentuu/>
Hämtad: 20.9.2021.

Miettunen, L., 2018. Tillgänglig:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/150918/Miettunen_Lauri.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Hämtad: 13.9.2021.

Partonen, T., 2021. Tillgänglig: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00534>
Hämtad: 16.9.2021.

Psykkporten, 2021. Tillgänglig: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/maahanmuuttajat/Pages/arjen_hyvinvointi.aspx
Hämtad: 14.9.2021.

Psykkporten, 2021. Tillgänglig:
https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/arjenperusteet.aspx
Hämtad: 20.9.2021.

Pääkkönen, N., 2018. Tillgänglig:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157629/Paakkonen_Ninni.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Hämtad: 13.9.2021.

Social- och hälsovårdsministeriet, 2021. Tillgänglig: <https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbets-halsa>
Hämtad: 13.9.2021.

Statistikcentralen, 2021. Tillgänglig: <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>
Hämtad: 10.11.2021

Statistikcentralen, 2021. Tillgänglig: <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>
Hämtad: 10.11.2021

Svenska YLE, 2021. Tillgänglig:
<https://svenska.yle.fi/a/7-10008614?fbclid=IwAR3mFIzCBuVQGwb7uT-GAP68TOYESMO4MJY1axwf2LgNeN4KXyybP3yEa1O0>
Hämtad: 30.11.2021

Svenska YLE, 2021. Tillgänglig:
https://svenska.yle.fi/artikel/2016/06/15/gar-det-att-ata-klimatsmart-och-halsosamt?_escaped_fragment=&qt-tabs=under+article=0
Hämtad: 1.12.2021.

Tehy, 2021. Tillgänglig: <https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/arbetstid/periodarbets-tid>
Hämtad: 6.10.2021

Teme, 2017. Tillgänglig: <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-set/elokuva-alan-ammattien-maaritelmiä/>
Hämtad: 9.11.2021.

UKK-Institutet, 2021. Tillgänglig:
https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-vaikutukset/#pll_switcher
Hämtad: 17.9.2021.

UKK-Institutet, 2021. Tillgänglig:
<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-ymparistot/arkiliikkuminen/>
Hämtad: 17.9.2021.

UKK-Institutet, 2020. Tillgänglig:

<https://ukkinstituutti.fi/fyysinen-kunto/kunnon-osa-alueet/kestavyyskunto/>

Hämtad: 17.9.2021.

UKK-Institutet, 2021. Tillgänglig:

<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>

Hämtad: 17.9.2021.

Virolainen, H., 2012, *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*, BoD - Books on Demand, Finland. (Helsinki)

BILAGA 1. Työllinen työvoima kulttuuriammateissa työssäkäyntitilaston mukaan 2018 (Tilastokeskus)

11.5 Työllinen työvoima kulttuuriammateissa työssäkäyntitilaston mukaan 2018 –

Employed labour force in cultural occupations 2018)

Ammatti – Profession	Henkilöitä – Persons
A. Koko työllinen työvoima – All employed labour force	2 373 668
Josta kulttuuriammatit – Of which cultural occupations	87 462
Joista kulttuuriammatit (%) – Of which cultural occupations (%)	3,7
B. Taide, muotoilu ja taidekäsiyö – Art, design and crafts	
Kuvataiteilijat – Visual artists (2651)	928
Muusikot, laulajat ja säveltäjät – Musicians, singers and composers (2652)	4 849
Tanssitaiteilijat ja koreografit – Dancers and choreographers (2653)	479
Ohjaajat ja tuottajat – Film, stage and related directors and producers (2654)	2 270
Näyttelijät – Actors (2655)	1 249
Muut taiteilijat – Creative and performing artists not elsewhere classified (2659)	865
Kirjailijat ym. – Authors etc. (2641)	573
C. Museo-, kirjasto-, ja arkistotyö – Cultural administration and museum, archive and library work	
Arkistonhoitajat – Archivists (26211)	695
Museoalan erityisasiantuntijat – Curators (26212)	882
Kirjastonhoitajat, informaattikot ym. – Librarians and related information professionals (2622)	2 385

Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät – Library and filing clerks (4411) 3 629

Gallerioiden, museoiden ja kirjastojen tekniset työt – Gallery, museum and library technicians (3433) 690

D. Mainonta – Advertising

Myynti- ja markkinointijohtajat – Sales and marketing managers (1221) 6 103

Mainos- ja tiedotusjohtajat – Advertising and public relations managers (1222) 1 420

Mainonnan ja markkinoinnin erikoisasiantuntijat – Advertising and marketing professionals (2431) 16 465

E. Journalistinen sekä elokuva- ja valokuva-alan työ – Journalistic and film and photography work

Toimittajat – Journalists (2642) 26

Toimituspäälliköt ja -sihteerit, ohjelmapäälliköt – Managing editors and subeditors (26421) 858

Lehtien yms. toimittajat – Journalists (newspapers etc.) (26422) 4 259

Juontajat, kuuluttajat ym. – Announcers on radio, television and other media (2656) 197

Radio- ja tv-toimittajat – Radio and television journalists (26423) 2 485

Valokuvaajat – Photographers (3431) 2 168

Kuvaussihteerit ja muut näyttämötekniset asiantuntijat – Producers assistants and other stagecraft associate professionals (34351) 1 691

Lähetys- ja audiovisuaaliteknikot – Broadcasting and audiovisual technicians (3521) 2 408

F. Käsityötuotteiden valmistajat ja painoalan työntekijät – Handicraft and printing workers

Soittimien tekijät ja virittäjät – Musical instrument makers and tuners (7312) 155

Koru-, kulta- ja hopeasepät – Jewellery and precious-metal workers (7313)	584
Saven- ja tiilenväljät ja dreijaajat – Potters and related workers (7314)	63
Lasinpuhaltajat, -leikkaajat, -hiojat ja -viimeistelijät – Glass makers, cutters, grinders and finishers (7315)	78
Kaivertajat, etsaajat ja koristemaalarit – Sign writers, decorative painters, engravers and etchers (7316)	40
Puu-, kori- yms. käsityötuotteiden tekijät – Handicraft workers in wood, basketry and related materials (7317)	73
Tekstiili-, nahka- yms. käsityötuotteiden tekijät – Handicraft workers in textile, leather and related materials (7318)	96
Muut käsityöntekijät – Other handicraft workers (7319)	14

G. Arkkitehdit ja suunnittelijat – Architects, planners and designers

Talonrakennuksen arkkitehdit – Building architects (2161)	3 978
Maisema-arkkitehdit – Landscape architects (2162)	141
Tuote- ja vaatesuunnittelijat – Product and garment designers (2163)	1 418
Graafiset ja multim mediasuunnittelijat – Graphic and multimedia designers (2166)	4 468
Sisustussuunnittelijat ym. – Interior designers and decorators (3432)	1 821

H. Taide-aineiden opettajat – Arts teachers

Taito- ja taideaineiden opettajat – Crafts and art teachers (23303)	473
Muut musiikin opettajat – Other music teachers (2354)	2 474
Muut taideaineiden opettajat – Other arts teachers (2355)	1 610

I. Graafisen alan työ – Graphics

Painopinnanvalmistajat – Pre-press technicians (7321)	979
Painajat	2 552
Jälkikäsittelijät ja sitomotyöntekijät – Print-finishing and binding workers (7323)	844

J. Muut kulttuuriammatit – Other cultural occupations

Matkaoppaat – Travel guides (5113)	1 047
Matkatoimistovirkailijat – Travel agency clerks (4221)	2 686
Kääntäjät, tulkit ja muut kielitieteilijät – Translators, interpreters and other linguists (2643)	4 385
Muut taide- ja kulttuurialan asiantuntijat – Other artistic and cultural associate professionals (3435)	9

1) Tilastokeskuksen vuoden 2010 ammattiluokitus – The 2010 classification of occupations of Statistics Finland (TOL2008).

Lähteet – Sources:

Tilastokeskus, Työssäkäyntitilasto – Statistics Finland, Employment Statistics

Päivitetty – Updated 12/2020.