

Opinnäytetyö (AMK)

Viestintä

Mediatuotanto

2013

Jenna Lindén

# HARJOITTELIJOIDEN TYÖOLOJAT ELOKUVATUOTANNOISSA

– Selvitys Suomen elokuvasäätiölle



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Viestintä | Mediatuotanto

2013 | 31 sivua + 2 liitettä

Ohjaaja: Markus Hatakka

Jenna Lindén

# HARJOITTELIJOIDEN TYÖOLOJAT ELOKUVATUOTANNOISSA - Selvitys Suomen elokuvasäätiölle

Kaksiosaisen opinnäytetyöni ensimmäinen osa eli käytännön opinnäytetyö käsittelee Suomen elokuvasäätiölle toimeksiantona tehtyä tutkimusta, jonka aihe on harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannoissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa harjoittelijoiden työoloja ja selvittää harjoittelijoiden kokemuksia elokuvatuotannoissa sekä löytää kohtia työharjoittelussa, joihin kaivattaisiin muutosta.

Tutkimuksen kohteena olivat elokuva-alan työharjoittelijat ja tutkimusaineisto saatiin sähköisellä kyselyllä, joka lähetettiin elokuva-alan koulutusta tarjoaviin korkeakouluihin. Kyselyssä kartoitettiin opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta sisältäen kysymyksiä liittyen muun muassa palkkaan, työaikaan, ohjaukseen sekä työharjoittelun kehittämiseen. Kysely toteutettiin 21.11–17.12.2012 välisenä aikana ja siihen vastasi yhteensä 53 opiskelijaa.

Tuloksista selvisi, että palkallisia ja palkattomia harjoittelijoita on ollut lähes yhtä paljon. Tulokset osoittivat, että harjoittelijat tekivät paljon korvauksettomia ylitoita ja että oppilaitoksen ja harjoittelijan välinen yhteydenpito harjoittelun aikana oli ollut vähäistä. Harjoittelun parhaita puolia olivat muun muassa uusien kontaktien luominen, pitkän elokuvan tuotannon näkeminen ja eri osastoihin tutustuminen. Huonoja puolia olivat huono työilmapiiri ja kohtelu, harjoittelijoiden taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät sekä palkattomuus tai huono palkka ja pitkät työpäivät.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että elokuva-alan työharjoittelu kaipaakin etenkin kehittämistä palkkauksen ja ylitoiden korvausten osalta, harjoittelijan kunnollista perehdytystä ja muutosta harjoittelijoiden tuotantokohtaiseen liialliseen määrään. Oppilaitoksen puolelta kehitystä kaivattaisiin palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyvissä asioissa sekä harjoitteluun valmentamisessa.

Tämä opinnäytetyö kertoo tutkimuksen tekemisestä ja se sisältää myös kokonaisuudessaan Suomen elokuvasäätiölle tehdyn raportin.

ASIASANAT:

Työharjoittelu, kyselytutkimus, elokuvatuotanto, työolot

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Media Arts | Media Management

2013 | 31 pages + 2 appendixes

Instructor: Markus Hatakka

Jenna Lindén

# INTERNS WORKING CONDITIONS IN FILM PRODUCTIONS

## – Report for Finnish Film Foundation

The first part of my two-part thesis, i.e. the practical thesis, deals with a research made as a commission for Finnish Film Foundation. The subject of the research is trainees' working conditions in film productions. The purpose of the research was to identify trainees' working conditions and their experiences of films productions as well as to find points of internships which needed change.

The research focused on interns of film industry. The research material was got from an electronic questionnaire which was sent to schools that provide film education. The survey identified students' experiences about internships including questions for example about trainees' wages, working hours, guidance and developing internships. The survey was performed from 21<sup>st</sup> of November to 17<sup>th</sup> of December 2012 and the questionnaire was answered by 53 students.

The results showed that there were as much paid as unpaid interns. The interns did a lot of unpaid overtime and the communication between the school and the intern was slight. The best features of the internship was creating new contacts, seeing the production of a feature film and exploring different departments. The worst features were poor working atmosphere and treatment, underestimation of trainees' skills, bad assignments, being unpaid or low wage and long working hours.

Based on the results it seems that the internship of film industry needs development, particularly salary and overtime payment, trainees' proper orientation and change to the amount of trainees per production. For schools development is needed in pay, contracts, communication issues and preparing trainees for internships.

This thesis describes how the research was made and it also includes the full report made for Finnish Film Foundation.

### KEYWORDS:

Internship, survey research, film production, working conditions

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 TUTKIMUSPROSESSI</b>	<b>8</b>
2.1 Tutkimuksen suunnittelu	8
2.2 Otanta	10
2.3 Tutkimusaiheet ja kyselyn rakenne	11
2.4 Kysymykset	13
2.5 Ulkoasu	16
2.6 Testaus	17
2.7 Lähetys ja vastaaminen	18
<b>3 TULOSTEN ANALYSOINTI</b>	<b>20</b>
3.1 Raportointi	22
3.2 Tulokset	24
<b>4 POHDINTA</b>	<b>27</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>31</b>

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje.

Liite 2. Selvitys harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa.

## KUVAT

Kuva 1. Havainnekuva Webropol-kyselylomakkeesta.	16
--	----

## KUVIOT

Kuvio 1. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Kananen 2011, 20).	9
---	---

# 1 JOHDANTO

Kaksiosaisen opinnäytetyöni ensimmäinen osa eli käytännön opinnäytetyö käsittelee Suomen elokuvasäätiölle toimeksiantona tehtyä tutkimusta, jonka aihe on harjoittelijoiden työskentelyolosuhteet pitkän elokuvan tuotannoissa. Opinnäytetyö käsittelee elokuva-alan työharjoittelijoiden nykytilannetta. Opinnäytetyöni kertoo työharjoittelijoita koskevan tutkimuksen tekemisestä oman työskentelyni näkökulmasta ja se sisältää kokonaisuudessaan myös Suomen elokuvasäätiölle tehdyn raportin tutkimuksen tuloksista.

Opinnäytetyön toinen osa eli kirjallinen opinnäytetyö käsittelee elokuva-alan työharjoittelun kehittämistä. Kirjallisessa opinnäytetyössä käyn läpi tutkimuksessa esille nousseita asioita, jotka kaipaavat muutosta ja pyrin löytämään niille kehitysehdotuksia kyselyyn vastanneiden ehdotusten sekä tuottajien, Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin liiton sekä Suomen elokuvasäätiön haastatteluiden avulla.

Toimeksiantajanani Suomen elokuvasäätiö tukee ja edistää suomalaista elokuva-alaa. Säätiö on perustettu vuonna 1969 ja se myöntää tukea ammattimaiseen elokuvien tuotantoon, esittämiseen sekä levittämiseen. Elokuvasäätiö vastaa myös merkittävästi suomalaisen elokuvan kulttuuriviennistä ja jakaa tukea elokuvien kansainväliseen toimintaan. Elokuvasäätiö saa varansa Veikkausvoitovaroista. (SES 2013.) Opinnäytetyöni ohjaajia säätiössä olivat hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Kemppinen.

Idea tutkimuksen tekoon lähti omasta kiinnostuksestani yleisesti elokuva-alan työhyvinvointia kohtaan. En ollut miettinyt valmiiksi tutkimukselle tarkkaa aihetta tai rajausta, mutta Suomen elokuvasäätiön hallintojohtaja Niina Otvan ja tuotantojohtaja Petri Kemppisen kanssa keskusteltaessa päädyimme työharjoittelijoiden tilannetta kartoittavaan tutkimukseen.

Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen, sillä mediassa heräsi paljon keskustelua elokuva-alan huonoista työoloista, joista nousi esiin etenkin harjoittelijoiden

käyttö ilmaisena työvoimana. Esimerkiksi Antti Järvi kirjoitti Helsingin Sanomien lauantaisessa elokuva-alan työoloista, joissa harjoittelijat voivat tehdä pitkiä työpäiviä pelkällä ruokapalkalla ja heiltä vaaditaan aivan liikaa (Järvi 2012). Palkattomuus vaikutti siis olevan yksi suurimmista ongelmista, mutta sen lisäksi harjoittelijoiden työoloissa oli muitakin ongelmia.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa harjoittelijoiden työoloja elokuvatuotannoissa. Tavoitteena oli selvittää harjoittelijoiden kokemuksia elokuvatuotannoissa ja löytää kohtia työharjoittelussa, joihin kaivattaisiin muutosta. Tutkimuksen tulokset tulivat Suomen elokuväsäätiön käyttöön.

Tutkimuksen kohteena olivat korkeakouluissa opiskelevat elokuva-alan opiskelijat, jotka olivat olleet työharjoittelussa pitkän elokuvan tuotannossa. Rajaukseen päädyttiin yhdessä elokuväsäätiön kanssa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä, joka lähetettiin kaikkiin elokuva-alan opetusta tarjoaviin korkeakouluihin. Kysely sai huomiota myös Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitossa ja liiton tiedottaja julkaisikin linkin kyselyyn liiton sivuilla.

Tutkimuksen teosta sopiminen ja toimeksianto Suomen elokuväsäätiöltä tuli lokakuun 2012 alussa, jonka jälkeen aloin työstämään tutkimusta. Tutkimuksen valmistumisajankohdaksi sovittiin 31.1.2013. Kysely toteutettiin 21.11.–17.12.2012 välisenä aikana. Vastausten purku ja tulosten analysointi tapahtui joulutammikuun aikana ja tutkimus valmistui sovittuun päivämäärään mennessä.

Oma tavoitteeni oli tehdä kattava tutkimus, joka vastaisi toimeksiantajan tavoitteita ja olisi myös hyödyllinen toimeksiantajalle. En ollut aiemmin toteuttanut näin laajaa kyselytutkimusta, joten itsessään jo tutkimukset toteuttaminen oli minulle uutta ja haasteellista, mutta halusin toteuttaa tutkimuksen silti mahdollisimman hyvin.

Tutkimustoiminta ei suoranaisesti liity mediatuotannon alaan, mutta olen suuntautunut opinnoissani elokuva-alalle, joten tutkimuksen aihe koskettaa minua

läheisesti ja olen itsekin ollut työharjoittelussa elokuvatuotannoissa. Olen kiinnostunut työhyvinvoinnista sekä elokuva-alan kehittämisestä, joten ammatillisesti tutkimus harjoittelijoiden työoloista kiinnostaa minua paljon.

Tässä opinnäytetyössä kerron tutkimuksen teosta vaiheittain. Alussa käsitellään laajemmin tutkimusprosessia, jonka jälkeen käsitellään tulosten analysointia ja Suomen elokuvasäätiölle tehdyn raportin tekemistä, jossa käydään läpi lyhyesti myös tutkimuksen tulokset. Tarkemmat tutkimustulokset käsitellään elokuvasäätiölle tehdyssä raportissa, joka on opinnäytetyön lopussa liitteenä

## 2 TUTKIMUSPROSESSI

Media-alan työharjoitteluista on aiemmin tehty opinnäytetöitä. Nämä opinnäytetyöt ovat kuitenkin kattaneet laaja-alaisemmin koko media- tai audiovisuaalisen alan. Koin, että tekemälleni tutkimukselle oli tarvetta, koska täysin samanlaista ja tiukemmin rajattua kvantitatiivista tutkimusta ei ollut aiemmin tehty. Käytän tässä opinnäytetyössä tutkimus-käsitettä, vaikka tutkimus ei täytä täysin tieteellisen tutkimuksen kriteerejä.

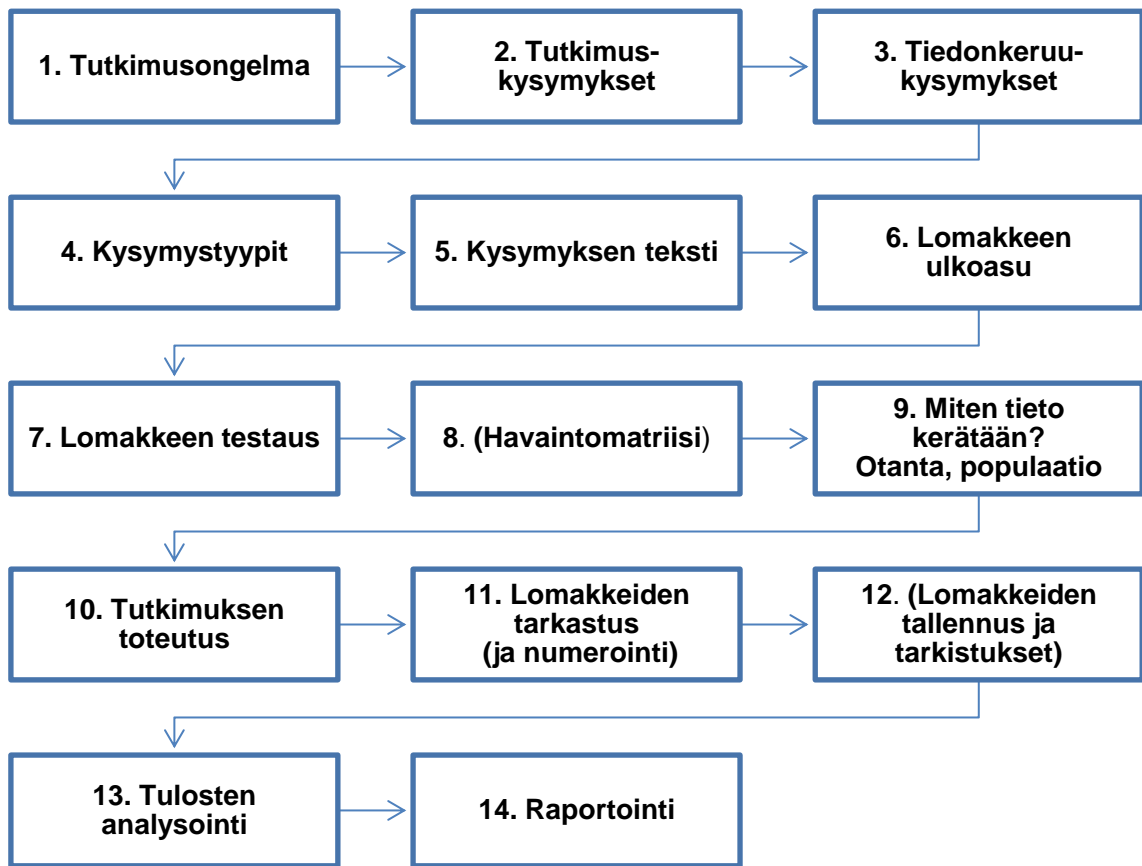
Tutkimusongelma eli tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaiset harjoittelijoiden työolot ovat pitkissä elokuvatuotannoissa.

### 2.1 Tutkimuksen suunnittelu

Tutkimuksen alkuvaiheessa oli selvää, että tutkimus tulisi olemaan kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella pyritään saamaan yleistettävät tutkimustulokset ja otoksen edellytetään edustavan perusjoukkoa (Kananen 2011, 17). Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa puolestaan tutkimusta tehdään usein havaintoihin ja keskusteluihin pohjautuen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Koska tässä tutkimuksessa haluttiin tutkimustulokset, jotka voitaisiin yleistää koskemaan koko perusjoukkoa eli elokuva-alan työharjoittelijoita, oli kvantitatiivinen tutkimus oikea vaihtoehto.

Kvantitatiivinen tutkimus on prosessi, joka etenee vaihe vaiheelta. Prosessi ei ole kovin joustava, vaan yleensä tutkimukset etenevät samojen vaiheiden mukaan. (Kananen 2011, 20.) Seuraavassa kuviossa (Kuvio 1.) on esitetty yksi malli kvantitatiivisen tutkimusprosessin vaiheista.





Kuvio 1. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Kananen 2011, 20).

Tässä tutkimuksessa noudatin melko tarkkaan kuviossa esitettyjä tutkimuksen vaiheita. Suluissa olevat vaiheet jäivät omasta tutkimusprosessistani pois, koska tein kyselyn internetpohjaiseen kyselyohjelmaan, enkä näin ollen käyttänyt paperilomakkeita. Kyselyohjelma myös tallensi vastaukset omaan tietokantaansa, joten erillistä havaintomatriisia ei tarvinnut tehdä tulosten syöttämistä varten.

Aina ennen tutkimuksen isompia vaiheita olin yhteydessä toimeksiantajaan. Annoin toimeksiantajalle tarkastettavaksi tiedonkeruukysymykset, kyselylomakkeen, saatekirjeen sekä raportin ensimmäisen version. Muuten työstin tutkimusta itsenäisesti.

Tutkimusaineisto saatiin kyselyllä, joka kohdistettiin elokuva-alan työharjoitteissa olleille opiskelijoille. Kyselyssä käytettiin sähköistä lomaketta, joka tehtiin Webropol-kyselyohjelmalla. Tätä tutkimusta varten kysely oli hyvä vaihtoehto

muun muassa siksi, että vastaajien tapaaminen henkilökohtaisesti ei ollut mahdollinen vaihtoehto suurten välimatkojen takia. Kysely soveltuu myös hyvin nuoremmille kohderyhmille, joten koska suurin osa opiskelijoista on vielä melko nuoria, sopi verkkokysely hyvin tähän tarkoitukseen (Aaltola & Valli 2007, 111).

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada mahdollisimman suuri ja kattava otos lyhyessä ajassa, joten kyselymenetelmä oli ainoa vaihtoehto kerätä aineistoa. Kyselyn avulla tutkimuskustannukset olivat lähes olemattomat ja opinnäytetyön tekoon varattuun aikaan nähden myös hyvin nopea tapa. Sähköinen lomake mahdollisti sen, että vastausten syöttämiseen erilliseen ohjelmaan ei tarvinnut käyttää aikaa, koska vastaukset tallentuivat ohjelmaan automaattisesti ja analysoinnin pystyi aloittamaan heti kaikkien vastausten tultua. Sähköisen lomakekyselyn avulla vastaajat pysyivät anonyymeinä, joten he pystyivät vastaamaan kysymyksiin avoimemmin, kuin henkilökohtaisessa haastattelussa. Omalla nimellä epäkohdista kertominen olisi voinut olla monelle vaikeaa.

Vaikka kysely on helppo ja nopea vaihtoehto ja tähän tutkimukseen hyvä valinta, liittyy siihen kuitenkin omat heikkoutensa. Yksi kyselyn ongelmista oli se, että ei tiedetä miten selvillä ja perehtyneitä vastaajat ovat aihealueesta (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Tässä tutkimuksessa uskoin kuitenkin perehtymättömyyden ongelman olevan pieni, sillä kysely osoitettiin harjoitteluissa olleille opiskelijoille ja kaikki kysymykset koskivat työharjoittelua. Pyrin myös selittämään kysymykset mahdollisimman selkeästi ja testautin niitä opiskelijatovereilla, jotta epäselviä kysymyksiä ei olisi. Kyselyn heikkouksia ovat myös epävarmuudet siitä, saadanko riittävästi vastauksia ja mittaavatko kysymykset tutkittavia asioita (Vehkalahti 2008, 12).

## 2.2 Otanta

Perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksen kohderyhmää, josta tehdään päätelmiä ja jota tutkimustulokset voidaan yleistää koskemaan. Tutkimusta varten valitaan otos, joka edustaa perusjoukkoa. (Kananen 2011, 65.) Tässä tutkimuksessa perusjoukkona olivat pitkien elokuvien tuotannoissa työharjoittelussa olleet

opiskelijat. Otantamenetelmänä käytettiin kaksiaseteista ryväotantaa, jossa olemassa olevien ryhmien, eli esimerkiksi tässä tapauksessa oppilaitosten oppilasryhmien, sisältä valitaan erilliset otokset (Pahkinen 2012, 51–52). Kysely meni opiskelijoille ryhmittäin, mutta yhdessä koulutusohjelmassa olevat opiskelijat eivät kaikki voineet olla potentiaalisia vastaajia, sillä tutkimukseen haluttiin elokuvatuotannoissa harjoittelijoina olleita opiskelijoita. Otosta varten opiskelijat rajattiin korkeakouluopiskelijoihin ja oppilaitoksiin, joissa on elokuva-alan opetusta. Koska kysely lähetettiin pelkästään elokuvakoulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin ja elokuva-alaan liittyviin koulutusohjelmiin, jäivät kyselystä pois esimerkiksi maskeerauksen, vaatetusalan sekä muotoilun koulutusohjelmat.

Tutkimuksessa mukana olleet oppilaitokset olivat Aalto-yliopisto, Arcada, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Metropolia, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu sekä Turun ammattikorkeakoulu. Kysely lähetettiin myös Kemi-Tornion ammattikorkeakouluun, mutta tutkimuslupaongelmien takia kyseinen oppilaitos ei kuitenkaan ehtinyt osallistumaan tutkimukseen.

### 2.3 Tutkimusaiheet ja kyselyn rakenne

Harjoittelijoiden työolojen selvittämiseksi jaettiin tutkittava aihe alakategorioihin. Tutkimuksessa selvitettiin harjoittelupaikan hakemiseen, palkkaukseen, työ sopimukseen, työaikaan, ohjaukseen, harjoittelijan kokemukseen, tulevaisuuteen ja harjoittelun kehittämiseen liittyviä asioita. Tarkempi kysymysrunko eli lista kysymyksistä ja vastausvaihtoehdoista on Suomen elokuvasäätiölle tehdyn raportin lopussa (Liite 2).

Taustatiedot toimivat kyselyn alussa helppoina kysymyksinä, joita ei tarvitsisi kauaa pohtia ja vastaaja pääsisi vähitellen alkuun (Aaltola & Valli 2007, 103). Taustatietoja voi kysyä myös kyselyn lopussa, koska joidenkin taustatietojen kertominen voi olla vastaajalle arkaluonteista (Kananen 2011, 41). Tämän lisäksi kyselyn loppua kohden vastaajan motivaatio ei ole enää huipussaan, joten

lopussa olevat taustakysymykset eivät vaatisi ponnistelua (Aaltola & Valli 2007, 103–104). En kuitenkaan kysynyt taustatiedoissa esimerkiksi tulotasoa, joten koin taustatietojen kysymisen kyselyn alussa järkevämmäksi. Lisäksi halusin, että kyselyn aloitus olisi vastaajalle helppo ja vasta sitten tulisi vähitellen vaikeammat kysymykset, jotta aloitus ei olisi liian haastava ja vastaaminen jäisi sen takia kesken. Taustatiedot tulivat tilastointia varten, joten en käyttänyt niitä vastaajien yksilöintiin yksittäisten vastausten esittämisen yhteydessä, jotta vastaajat saisivat pysyä anonyymeinä. Käytin niitä hahmottamaan esimerkiksi minkä ikäisiä vastaajat olivat ja minkä verran vastaajia oli mistäkin oppilaitoksesta.

Tutkimuksessa kysyttiin taustatietoja myös viimeisimmästä harjoittelusta. Kyselyssä ei lähdetty selvittämään elokuvaa tai tuotantoyhtiötä, jossa harjoittelija on työskennellyt, koska tutkimuksessa ei ollut tarkoitus etsiä tiettyjä elokuvia tai tuotantoyhtiöitä vaan kartoittaa nykytilaa yleisemmällä tasolla. Viimeisimmän harjoittelun tiedot toivat tietoa muun muassa siitä, miltä vuodelta viimeisin työharjoittelukokemus on. Jos esimerkiksi moni vastauksista olisi sijoittunut paljon ennen vuotta 2012, ei tutkimus olisi kartoittanut hyvin työharjoitteluiden nykytilaa.

Tutkimuksessa käsiteltiin myös viimeisintä harjoittelupaikan hakuprosessia. Kysymysten avulla selvitettiin, millaiselta harjoittelupaikan hakeminen oli tuntunut opiskelijoiden mielestä - olivatko esimerkiksi harjoittelupaikat niin sanotusti kivien alla vai oliko niitä helppo löytää ja millä keinoin harjoittelupaikkaa oli ylipäättään haettu.

Palkkaan liittyviä asioita sisältävät kysymykset olivat alusta alkaen itsestäänselvyys. Harjoittelijoiden palkka-asiat olivat herättäneet keskustelua, joten niitä sekä muita työ sopimukseen ja työaikaan liittyviä kysymyksiä kyselyssä oli useampia. Jotta vertailu palkallisen ja palkattoman harjoittelijan välillä olisi helpompaa, kyselyyn tehtiin kaksi kysymyssivua erikseen molemmille vaihtoehdoille. Lisäksi erilliset sivut mahdollistivat hieman erityyppisiä kysymyksiä eikä vastaajan tarvitsisi itse ohittaa häntä koskemattomia kysymyksiä. Molemmat kysymysosiot sisälsivät kysymyksiä liittyen samoihin aihepiireihin.

Seuraavat kategoriat olivat ohjaus ja palautteen anto niin harjoittelupaikassa kuin myös oppilaitoksen puolelta. Tarkoituksena oli selvittää, millaiselta työharjoittelun ohjaus on tuntunut harjoittelijan mielestä. Onko hän saanut riittävästi ohjausta ja onko hän ylipäättään tiennyt, kuka hänen ohjaajansa on ollut. Työpaikan ohjauksen lisäksi kysymyksiä oli liittyen oppilaitoksen antamaan ohjaukseen. Kysymyksillä haluttiin selvittää, millaista oppilaitoksen tuki harjoittelulle on ollut ja onko sitä ollut riittävästi

Seuraavana aihealueena olivat kokemukset siitä, miltä harjoittelijan mielestä työharjoittelu on tuntunut. Kahdella sivulla esitettiin erilaisia väittämiä ja vastaajia pyydettiin arvioimaan niiden paikkansapitävyyttä. Kysymykset liittyivät muun muassa työtehtäviin, harjoittelijaan suhtautumiseen ja harjoittelun merkitykseen yleensä. Väittämät jaettiin kahdelle sivulle, jotta yhdellä sivulla ei olisi liikaa kysymyksiä ja kysely pysyisi näin selkeämpänä.

Väittämien jälkeen seurasivat uudella sivulla avoimet kysymykset siitä, mikä harjoittelussa oli parasta ja mikä huonointa. Avointen kysymysten ideana oli, että harjoittelijat kertoisivat avoimesti omista kokemuksistaan. Avointen kysymysten avulla vastaajan mielipiteet tulevat selville yksityiskohtaisemmin kuin monivalintakysymyksissä (Aaltola & Valli 2007, 124).

Kyselyn loppupuolella kartoitettiin harjoittelijan tulevaisuuden suunnitelmia elokuva-alalla. Näkeekö opiskelija työskentelevänsä tulevaisuudessa elokuva-alalla ja millaisissa työtehtävissä hän haluaisi työskennellä. Lopuksi opiskelijoita pyydettiin vastaamaan avoimesti, miten heidän mielestään työharjoittelua voisi kehittää työnantajan ja oppilaitoksen taholta ja mitä muuta palautetta ja kommentteja he haluavat antaa elokuva-alan työharjoitteluun liittyen.

## 2.4 Kysymykset

Kysymysten laadinta oli tutkimuksen teossa haastava vaihe. Vaikka kysymysideoita oli helppo keksiä omien ajatusten pohjalta sekä ajankohtaisiin asioihin liittyen ja Suomen elokuvasäätöön ehdotuksiin pohjautuen, varsinaisten kysymysten muotoileminen ja etenkin vastausvaihtoehtojen miettiminen oli ongel-

mallista. Jos vastaajat ymmärtäisivät jonkun kysymyksen väärin, ei kysymystä enää pystyisi jälkikäteen muuttamaan eikä olisi mahdollista pyytää vastaajia tarkentamaan vastauksiaan.

Hyvän kysymyksen ominaispiirre on muun muassa se, että kysymys ei saa olla liian johdatteleva. Koska olen itse työskennellyt elokuvatuotannoissa ja olen muodostanut harjoittelijoiden työoloista oman mielipiteeni, kysymyksiä laatiessa piti olla tarkkana, etteivät omat mielipiteeni tule kysymyksissä tai annetuissa vastausvaihtoehdoissa esille. Kyselyssä ei siis saisi johdatella vastaajaa vaan kysymysten pitäisi olla objektiivisia. Hyvä kysymys on myös riittävän lyhyt. (Heikkilä 2008, 57.) Toimivat ja hyvät kysymykset ovat myös yksiselitteisiä ja sellaisia, että vastaaja ymmärtää ne oikein. Lisäksi vastaajalla on oltava kysymysten edellyttämä tieto ja halu vastata kysymyksiin. (Kananen 2011, 30.)

Käytin kyselyssä useita erilaisia kysymystyyppejä. Alun kysymykset olivat suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä, keskivaiheilla oli mielipideväittämiä ja lopussa avoimia kysymyksiä. Enimmäkseen monivalintakysymykset olivat joko suljettuja tai sekamuotoisia kysymyksiä eli kysymyksiä, joissa on sekä valmiit vastausvaihtoehdot että avoin ”muu, mikä?” -vaihtoehto (Heikkilä 2008, 52). Valmiit vastausvaihtoehdot sisältävät kysymykset nopeuttivat vastaamista ja helpottivat tulosten käsittelyä. Vaikka monivalintakysymykset helpottaisivatkin vastaamista, eivät ne kuitenkaan ole ongelmattomia. Monivalintakysymyksiin voidaan vastata harkitsemattomasti tai vastaajalle sopivin vaihtoehto voi puuttua. Valmiiden vastausvaihtoehtojen joukkoon voi lisätä myös itsekäin käyttämäni ”muu, mikä?” -vaihtoehdon, joka helpottaa kysymykseen vastaamista, kun sopivaa vaihtoehtoa ei vastaajalle löydy. (Aaltola & Valli 2007, 123; Heikkilä 2008, 52.) Käytinkin muutamissa kysymyksissä vaihtoehtojen lisäksi avointa vastauskohtaa, jotka osoittautuivat ainakin kyseisten kysymysten kohdalla tarpeellisiksi.

Mukana oli myös avoimia kysymyksiä, sillä kaikille kysymyksille oli mahdotonta miettiä valmiita vastausvaihtoehtoja ja lisäksi avoimet kysymykset mahdollistivat paremmin vastaajan omat mielipiteet ja ajatukset kyseisestä aiheesta. Koska kysely oli pitkä, halusin pitää avointen kysymysten määrän mahdollisimman

pienenä. Niiden purkuun ja analysointiin menisi kuitenkin huomattavasti enemmän aikaa kuin suljettuihin kysymyksiin.

Muutamalla kysymyssivulla oli myös mielipideväittämiä. Väittämissä käytin Likertin asteikkoa, jossa viiden vaihtoehdon ääripäinä olivat eri mieltä ja samaa mieltä (Aaltola & Valli 2007, 115–116). Väittämät mahdollistivat vastausvaihtoehtojen objektiivisuuden sekä toivat vaihtelua vastaustapaan pitkässä kyselyssä. Vastausvaihtoehtojen antaminen oli vaikeaa ja pohdin esimerkiksi toisen ääripään vastausvaihtoehtojen ”täysin samaa mieltä” ja ”samaa mieltä” välillä. ”Täysin samaa mieltä” kuulosti omasta mielestäni liian kärjistetyltä, vaikka sitä joissain kyselyissä onkin käytetty, joten päädyin valitsemaan toiseksi ääripääksi ”samaa mieltä” -vaihtoehdon.

Kysymyksiä suunniteltaessa ongelmaksi muodostui se, miten vastaajat erittelisivät vastauksensa eri harjoittelupaikkojen mukaan. Esimerkiksi ohjaus työpäikällä on voinut toisessa työharjoittelussa olla hyvää ja toisessa taas ei. Olisi ollut myös kohtuutonta pyytää vastaajaa täyttämään lomake uudestaan jokaisen työharjoittelupaikan näkökulmasta, etenkin kun kyselystä muodostui niin pitkä. Lopulta päädyin siihen, että vastaajat vastaisivat tarvittaessa aina viimeisimmän työharjoittelupaikkansa perusteella, jolloin väärinymmärryksiltä vältyttäisiin mahdollisimman hyvin. Ajatukset viimeisimmästä työharjoittelusta olisivat myös parhaiten muistissa.

Kysymyksiä oli lopulta yhteensä 66, sisältäen erilliset osiot palkallisille ja palkattomille vastaajille. Kysymyksiä yksittäiselle vastaajalle oli 54 kappaletta. Kyselylomakkeessa oli 11 eri aihealuetta ja kysymykset olivat jaoteltuina aihepiireittäin lomakkeen eri sivuille. Kysely oli siis pitkä, joten pyrin nopeuttamaan vastaamista monivalintakysymyksillä ja jättämällä avoimet kysymykset mahdollisimman vähäisiksi. Lomakkeen pituutta täytyy miettiä hyvin, mutta sivumäärän sijaan voi lomakkeen pituutta pohtia täyttämiseen menevän ajan mukaan (Aaltola & Valli 2007, 104). Lomakkeen testausvaiheessa keskimääräiseksi täyttöajaksi tuli 15 minuuttia, joten vaikka lomake oli pitkä ja kysymyksiä oli paljon, ei täyttämiseen menevä aika ollut kuitenkaan pitkä. Toivoin myös aiheen ajankohtaisuuden sekä toimeksiantajan lisäävän kiinnostusta kyselyä kohtaan. Aiheen merkitys vas-

taajalle vaikuttaa vastaamisinnostukseen, joten jos kohderyhmä on oikea ja aihe kiinnostaa vastaajia, voi lomaketta jaksaa täyttää kauemmin (Aaltola & Valli 2007, 104).

## 2.5 Ulkoasu

Halusin kiinnittää huomiota kyselyn ulkoasuun, sillä kysymysten rakenteen lisäksi se vaikuttaa kyselyn selkeyteen. Vastaja voi jo kyselyn ulkonäön perusteella päättää, haluaako hän vastata kyselyyn. Hyvän tutkimuslomakkeen pitää siis olla selkeä, siisti ja houkuttelevan näköinen. (Heikkilä 2008, 48.) Jos lomakkeen rakenne ja ulkoasu ovat huonosti suunniteltuja, ne voivat hermostuttaa vastaajaa ja pahimmassa tapauksessa lomakkeen täyttäminen jää kesken (Kananen 2011, 44). Pyrin selkeyttämään kysymyksiä mahdollisimman lyhyiksi ja yksinkertaisiksi sekä pitämään ulkoasun siistinä.

**VIIMEISIMMÄN HARJOITTELUN OHJAUS & PALAUTE KOULUSSA**  
Vastaa seuraaviin kysymyksiin viimeisimmän työharjoittelusi perusteella.

**46.** Oliko sinun ja koulun välillä yhteydenpitoa harjoittelun aikana?  
 Kyllä  
 Ei

**47.** Oletko tyytyväinen koulun antamaan tukeen harjoittelulle?  
 Kyllä  
 Osittain  
 En

**48.** Antoiko koulu palautetta harjoittelusta työnantajallesi?  
 Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

**49.** Käsitteletkö päättynyttä harjoittelua koulussa?  
 Kyllä, miten?   
 Ei

Kuva 1. Havainnekuva Webropol-kyselylomakkeesta.



Kyselyn ulkoasu (Kuva 1) oli neutraalin valkoinen ja vaaleansininen, ja valitsin lisäksi otsikoille sinisen sävyn, jotta kysely ei näyttäisi liian kliiniseltä ja tylsältä. Kyselyn pituuden takia en kokenut värikästä ulkoasua pidemmän päälle miellyttäväksi. Lisäsin kyselyyn myös etenemispalkin, josta vastaaja pystyi seuraamaan kyselyn etenemistä ja näkemään, kuinka paljon hänellä olisi vielä kysymyksiä vastattavana.

## 2.6 Testaus

Valmista kyselylomaketta on aina testattava etukäteen, jotta varmistetaan kysymysten ja ohjeiden toimivuus (Vehkalahti 2008, 48). Omiin kysymyksiin voi olla niin paneutunut, että on mahdollista olettaa väärin myös muiden ymmärtävän kysymykset yhtä hyvin kuin itse (Kananen 2011, 22). Testautin kyselylomaketta luokkatovereillani, koska he kuuluivat tutkimuksen kohderyhmään. Kävimme yhden luokkatoverin kanssa kyselyä yhdessä läpi samalla kommentoiden ja pohtien vastausvaihtoehtoja ja kysymyksiä. Toinen luokkatoveri testasi kyselyä itsenäisesti. Korjausten jälkeen kävimme kyselyä läpi opinnäytetyön ohjaavan opettajan kanssa ja kun olin tehnyt tarvittavat muutokset, annoin kyselyn testattavaksi vielä kahdelle opiskelijatoverille. He täyttivät lomaketta itsenäisesti, mutta seurasin itse vierestä, jos he jäisivät miettimään jotain kysymystä pidempään siksi, että kysymystä olisi esimerkiksi vaikea ymmärtää. Otin lisäksi molempien luokkatovereidensa kanssa aikaa siitä, kuinka kauan heillä menee lomakkeen täyttämiseen. Näin pystyin antamaan lomakkeen saatekirjeeseen arvio kyselyn täyttämisaikasta.

Jokaisen testauskerran jälkeen tein muutoksia kyselyyn kommenttien perusteella, joten testaus oli siis erittäin järkevää ja hyödyllistä. Heikkilän (2008, 61) mukaan 5-10 testaajaa riittää, kunhan he syventyvät lomakkeen täyttämiseen kunnon. Tämän kyselyn osalta siis Heikkilän mainitsema vähimmäismäärä täyttyi.

## 2.7 Lähetys ja vastaaminen

Tein kyselyn oheen opiskelijoille menevän saatekirjeen (Liite 1), josta selvisi muun muassa kyselyn tarkoitus ja tavoitteet. Kyselyn lisäksi vastaaja voi päättää myös saatekirjeen perusteella, vastaako hän kyselyyn, joten sen täytyy motivoida vastaajaa sekä selvittää tutkimuksen taustaa (Heikkilä 2008, 61). Saatekirjeen tulee sisältää ainakin perustiedot tutkimuksesta sekä tiedot tutkimuksen tekijästä, vastaajien valinnasta sekä tutkimuksen käyttötarkoituksesta (Vehkalahti 2008, 47).

Koin, että Suomen elokuvasäätiön tuominen esille saatekirjeessä voisi lisätä vastaajien kiinnostusta kyselyä kohtaan, joten toimeksiantajan maininnan lisäksi toin esille sen, miten Suomen elokuvasäätiö tulee käyttämään tutkimusta. Halusin myös tuoda esille, mitä hyötyä vastaamisesta on, jotta vastaaja tuntee omalla vastauksellaan olevan jotain merkitystä.

Viimeisten testausten jälkeen lähetin kyselyn korkeakoulujen opettajille eteenpäin välitettäväksi keskiviikkona 21.11.2012. Tavoitteenani alun perinkin oli lähettää kysely marraskuun puolella, sillä halusin välttää loma-aikoja. Vastausaika oli 17.12.2012 asti eli noin kolme ja puoli viikkoa. Pidin vastausajan niin pitkänä, sillä halusin sisällyttää tuohon aikaan myös mahdollisuuden lähettää muistutusviestin. En myöskään voinut etukäteen tietää, kuinka nopeasti opettajat välittäisivät viestini opiskelijoille, joten oli hyvä pitää vastausaika varmuuden vuoksi pitkänä.

Lähetin kyselyn jokaiseen oppilaitokseen aina kyseisen oppilaitoksen opettajan kautta. Tämän lisäksi linkki kyselyyni julkaistiin Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton sivuilla. Koska lähetin kyselyn oppilaitoksiin opettajien kautta, en saanut tarkkaa määrää kuinka monelle henkilölle kysely on lähtenyt tai kuinka paljon potentiaalisia vastaajia olisi ollut. Vastausprosenttia en siis pystynyt selvittämään, mikä olisi ollut mielenkiintoista tietoa. Se olisi kertonut vastaajien kiinnostuksesta kyselyä kohtaan.

Laitoin opettajien kautta opiskelijoille muistutusviestin 4.12.2012. Ennen muistutusviestin lähetystä vastaajamäärä oli 48 ja lopullinen vastaajamäärä oli 53.

### 3 TULOSTEN ANALYSOINTI

Ennen tulosten analysointia on aineistoa käsiteltävä ja järjesteltävä. Materiaalin jäsentely vie paljon aikaa, mutta tässä tutkimuksessa käytetty internetpohjainen kyselyohjelma mahdollisti sen, että vastauksia ei tarvinnut syöttää erilliseen ohjelmaan. Ohjelmalla pystyi myös esimerkiksi automaattisesti laskemaan vastausten prosenttiosuuksia. En ollut aiemmin purkanut tällaista aineistoa, joten vaikka vältin kyselyohjelman ansiosta suuremman työn aineiston käsittelystä, vei tulosten purku ja analysointi kuitenkin paljon aikaa.

Ennen varsinaista analysointiosuutta selailin ja tarkistin vastauksia. Yleisesti kyselyyn oli osattu vastata tarkoituksenmukaisesti. Yksi vastaaja ei ollut vastannut kaikkiin alun taustatietoja käsitteleviin kysymyksiin, mutta näiden tietojen puuttumisen takia en kuitenkaan hylännyt kaikkia saman vastaajan vastauksia, vaan otin sen huomioon prosenttiosuuksia laskiessa. Avoimiin kysymyksiin ei myöskään tullut kaikilta vastausta, mutta ne eivät vaikuttaneet muihin kyselyn tuloksiin, joten vastausten puuttuminen ei ollut ongelma. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli myös vapaaehtoista, joten vastausten puuttuminen oli odotettavissa. Avoimiin kysymyksiin voidaan helposti vastata myös epätarkasti tai aiheen vierestä (Aaltola & Valli 2007, 124). Tässä tutkimuksessa tämä ei kuitenkaan ollut ongelma, vaan suurin osa avoimiin kysymyksiin vastanneista oli kirjoittanut ajatuksiaan hyvin kattavasti.

Monivalintakysymysten tulosten purku prosenttiosuuksiin oli melko helppoa, mutta avoimien kysymysten kohdalla sen sijaan purku oli haastavampaa. Purin avoimia vastauksia luokittelemalla niitä eli etsimällä yhteisiä tekijöitä. Luokittelu on yksinkertaisin laadullisen aineiston analysointitekniikka, jossa aineisto jaetaan eri luokkiin ja lasketaan, kuinka monta kertaa luokat esiintyvät aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Koin luokittelutekniikan parhaimmaksi valinnaksi kvantitatiivisessa tutkimuksessa, koska tarkoitus on pyrkiä määrällisyyteen ja yleistämiseen. Aloitin analysoinnin yliviivaamalla esimerkiksi työharjoittelun huonoista puolista yleiseksi nousseen palkkauksen yhdellä värillä, ohjauksen

toisella värillä ja niin edelleen. Tällaisella värikoodauksella yhteisiä luokkia löytyi hyvin. Alussa jaoin aineistoa useampaan luokkaan, jonka jälkeen yhdistelin samaan aihepiiriin kuuluvia vastauksia, koska useampaan luokkaan jaoteltua aineistoa voi yhdistellä myöhemmin, mutta suurien luokkien jakaminen pienempiin osiin ei enää olisi mahdollista, ellei luokittelua aloita alusta (Aaltola & Valli 2007, 124). Luokittelun lisäksi käytin suoria lainauksia opiskelijoiden vastauksista ja pyrin valikoimaan erilaisia vastauksia mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti. Etenkin avoimien vastausten analysoinnissa oli tärkeää pitää yllä objektiivisuutta. Tutkimuksessa, jossa tutkijalla on kokemusta tutkimuksen aiheesta, eli tässä tapauksessa kokemusta harjoittelijana työskentelystä elokuvatuotannossa, on tärkeää muistaa, ettei aineisto ole sama kuin tutkijan omat kokemukset aiheesta (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 122). Tästä syystä pidin avoimien vastausten analysoinnissa hyvänä ideana värikoodausta, josta pystyin laskemaan tietyyntyyppisten vastausten määriä ja esittämään näin luotettavasti tutkimustuloksia ilman, että korostan omasta mielestäni tärkeimpiä tuloksia.

Kävin läpi myös tuloksien riippuvaisuuksia toisistaan. Korrelaatioiden selvittäminen onnistui kyselyohjelman avulla. Otin tarkasteluuni ne kysymykset, jotka kyselyohjelman mukaan korreloivat keskenään parhaiten ja jotka olivat myös tilastollisesti merkitseviä. Arvioin riippuvuussuhteiden merkittävyyttä myös itse ja otin raportissani huomioon vain merkittävimmät riippuvaisuudet. Esimerkiksi iän ja vuosikurssin välillä oli ohjelman mukaan merkittävä riippuvuus, mutta käytännössä tieto oli tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta täysin turha.

Tulosten analysoinnissa tutkija on avainasemassa eli tulosten tulkinta ja tutkimustulosten esille tuominen on tutkijan oman ymmärryksen varassa. Tutkija voi siis tehdä virheitä ja kiinnostavia tutkimustuloksia voi jäädä löytymättä. (Ronkainen ym. 2011, 123.) Ensikertalaisena tutkimuksen tekijänä ymmärrän hyvin sen, että kokeneempi tutkimuksen tekijä olisi voinut löytää erilaisia ja kiinnostavampia tuloksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekeminen oli minulle kuitenkin helpompaa kuin kvalitatiivisen tutkimuksen teko olisi ollut, vaikka kysely sisälsikin paljon avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissäkin pyrin luokittelun avulla

määrällisiin tuloksiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointi olisi perustunut enemmän vastausten tulkintaan tai havainnointiin, joka olisi ollut haasteellisempaa ja mahdollisuus sisältää virheellisiä päätelmiä olisi ollut kokemattomana tutkimuksen tekijänä suurempi.

### 3.1 Raportointi

Tein Suomen elokuvasäätiölle erillisen raportin, joka on liitteenä (Liite 2) tämän opinnäytetyön lopusta. Säätiölle toimittamani raportti sisältää lyhyesti tietoa tutkimuksen tekemisestä, mutta tutkimustuloksia on käsitelty laajasti.

Tutkijan pitää päättää, mitä tuloksia raportissa esitetään ja mitä jätetään pois, mutta toisaalta tutkija ei saa myöskään piilottaa tai tarkoituksella korostaa tiettyjä tuloksia (Ronkainen 2011, 48). Ensikertalaisena tutkimuksen tekijänä näin parhaaksi käydä raportissa läpi kaikki tutkimustulokset, vaikka jotkut asiat eivät välttämättä olisi olleet tutkimuksen kannalta merkityksellisiä. Koska tutkimus meni toimeksiantajan käyttöön, näin kaikkien tulosten esittelyn myös sen takia hyvänä valintana.

Kirjoitin suuren osan vastauksista sanallisesti, vaikka esitinkin prosenttilukuja tai määriä. Käytin joissakin kohdissa kevennettyjä versioita lukujen ilmaisuista, kuten ilmaisuja puolet tai suurin osa, koska pitkien prosenttilukutietojen luettelaminen on ikävää luettavaa (Kananen 2011, 89). Aloitin usein tulosten esittelyn kertomalla tuloksen yhteenvedon yhdellä lauseella, jonka jälkeen esitin tarkemmat prosenttiluvut. Raportin yhteenvedossa pyrin välttämään lukujen esittämistä.

Esitin raportissa muutamia tuloksia taulukkomuodossa. Osassa taulukoista tulokset esitettiin prosentteina ja osassa määrinä. Pelkkien määrien esittäminen taulukoissa on väärä tapa, koska kvantitatiivisessa tutkimuksessa tuloksia pyritään yleistämään (Kananen 2011, 75). Esitin kuitenkin muutamissa taulukossa ja kuvioissa tulokset määrinä, koska esimerkiksi harjoittelijoiden määrää eri osastoilla kuvaavassa taulukossa prosenttiosuuksien esittäminen ei ollut mahdollista, sillä osa vastaajista oli ollut useammalla osastolla samassa harjoitte-

lussa. Käytin määriä myös niissä kohdissa, joissa vastaajamäärä oli pienempi. Esimerkiksi palkattomien harjoittelijoiden vastauksia esittäessä ei prosenttiosuuksien luominen pienestä vastaajamäärästä, eli tässä kohdassa 25:stä, olisi ollut luotettavaa.

Diagrammien, kuten pylväs- ja ympyräkaavioiden, esittäminen ei sovellu hyvin tieteellisiin tutkimuksiin, vaan ennemmin pitäisi käyttää taulukoita. Raportti ei Kanasen mukaan saa olla ”piirakkanäyttely”, koska ne voivat johtaa tuloksia harhaan. (Kananen 2011, 76.) Käytin toimeksiantajan raportissa kuitenkin pylväskaavioita vertailua esittävässä tuloksissa. Palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden välisiä eroja esittäessä mielestäni pylväskaavion avulla eroavaisuudet tulivat paremmin esille kuin taulukkomuodossa. Myös Hirsjärvi (2009, 328) pitää kuvioita käyttökelpoisempina kuin tekstiä ja taulukoita, jos halutaan esittää esimerkiksi vertailuja ja suhteita.

Vastausten välisiä riippuvuuksia esittäessä kirjoitin tulokset sanallisesti auki. Esitin riippuvuuksista yhden ristiintaulukoinnin, jotta lukijalle kävisi selväksi millä tavalla riippuvuuksia on tutkittu ja tulkittu.

Raportin lopussa käsiteltiin harjoittelun hyviä ja huonoja puolia sekä vastaajien antamia kehitysehdotuksia, jotka olivat avoimia kysymyksiä. Esitin paljon suoria lainauksia vastaajien kommenteista, koska ne lisäävät tekstin kiinnostavuutta (Ronkainen ym. 2011, 48). Päädyin siihen, että suorien lainauksien oheen ei tulisi mitään tunnistetietoa vastaajista. Olin luvannut myös jo saatekirjeessä, että taustatietoja ei tulisi yhdistämään vastaajien tunnistamiseksi. Koska vastaajat olivat suurimmaksi osaksi samanikäisiä, ei esimerkiksi iän ilmoittaminen sitaatin yhteydessä olisi ollut järkevää. Anonymisoinnissa tulee aina ottaa huomioon aihepiirin arkaluonteisuus, mutta asenteita ja mielipiteitä mittaavat kyselyt sen sijaan edellyttävät vähemmän tarvetta anonymisoinnille (Kuula 2006, 213). Vaikka tässä tutkimuksessa ei kysytykään esimerkiksi vastaajan terveydentilaan liittyviä asioita, koin silti tunnisteiden esittämisen sitaattien yhteydessä tarpeettomaksi.

Elokuvasäätiöllä ei ollut graafista ohjeistusta raportteihin, joten päätin raportin ulkoasusta itse. Pidin raportin ulkoasun yksinkertaisena ja käytin otsikoissa samaa sävyä kuin Suomen elokuvasäätiön logossa.

### 3.2 Tulokset

Yksityiskohtaisemmat tutkimustulokset ovat Suomen elokuvasäätiölle tehdyssä raportissa, joka on opinnäytetyön lopussa liitteenä (Liite 2).

Kuvausvaihe työllisti eniten harjoittelijoita. Harjoittelupaikan löytäminen ei ollut vaikeaa, vaikka oppilaitokset eivät olleet ohjeistaneet opiskelijoita harjoittelupaikan valinnassa.

Palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden määrällä ei ollut suurta eroa. Yleisin palkallisten harjoittelijoiden palkka oli 500–600 euroa ja palkattomien harjoittelijoiden yleisimmät korvaukset olivat lounassetelit tai matkakorvaukset. Kouluilta ei tullut ohjeistusta harjoittelijoille palkka-asioissa.

Lähes kaikki harjoittelijat olivat tehneet työnantajan kanssa joko koulun harjoittelusopimuksen tai sopimuksen työnantajan kanssa. Työsuhteeseen liittyviä asioita harjoittelijan ja työnantajan kanssa oli käyty läpi vaihtelevasti. Harjoittelijat olivat suurimmaksi osaksi vakuutettuja joko työnantajan tai oppilaitoksen puolesta. 32 % vastaajista ei kuitenkaan tiennyt, oliko tapaturmavakuutettuna tai ei.

Työharjoittelut olivat suurimmaksi osaksi kahden kuukauden eli elokuvan kuvausjakson pituisia. Työpäivien pituuksissa oli paljon vaihtelua, mutta 10-tuntisia päiviä oli kuitenkin eniten. Työharjoittelijat olivat tehneet enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa harjoittelijoista ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylitöistä.

Suurin osa tiesi oman ohjaajansa työharjoitteluunsa ja yli puolet oli joko tyytyväinen tai osittain tyytyväinen saamansa ohjauksen määrään. Ohjauksella oli myös merkitystä siihen, tunsiko työharjoittelija työtehtävänsä merkityksellisiksi, kokiko hän myönteistä suhtautumista, arvostettiinko häntä, tuntuiko harjoittelu



hyödylliseltä ja miten harjoittelu vastasi harjoittelijan odotuksia. Suurin osa vastaajista oli saanut palautetta jossain vaiheessa työharjoittelua työnantajalta. Myös palautteen saaminen työnantajalta vaikutti siihen, että työharjoittelun tuntui oppimisen kannalta hyödylliseltä.

Palautteenantoa työnantajalta oppilaitokselle ei ollut paljon tai siitä ei oltu tietoisia. Myöskään päinvastoin palautetta oppilaitokselta työnantajalle ei ollut paljon tai siitä ei tiedetty.

38 % harjoittelijoista koki työharjoittelun auttaneen työllistymisessä tuomalla uusia kontakteja ja työtarjouksia sekä kasvattamalla työkokemusta.

Suurimmalla osalla harjoittelijoista ei ollut yhteydenpitoa koulun kanssa työharjoittelun aikana. Tyytyväisyydessä koulun antamaan tukeen oli vaihtelua vastaajien kesken, kuitenkin alle kolmasosa oli tyytyväinen koulun antamaan tukeen. Suurin osa vastaajista oli käsitellyt päättynyttä työharjoittelua koulussa jollakin tavalla.

Vaikuttaminen omiin työtehtäviin vaihteli harjoittelijoiden kesken. Suurin osa tunsi kuitenkin työtehtävät tärkeiksi tai merkityksellisiksi ja ne olivat suurimman osan kanssa ainakin osittain vastanneet etukäteen sovittua. Harjoittelu oli suurimman osan kanssa vastannut harjoittelijan koulutusta tai suuntautumisvaihtoehtoa ja suurimman osan kanssa työn haastavuus oli vastannut harjoittelijan osaamista. Työmäärän tuntumisessa sopivalta oli ollut vaihtelua harjoittelijoiden kesken.

Suurin osa oli joko samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että harjoittelijaan oli suhtauduttu työpaikalla myönteisesti. Hieman yli puolet oli myös kokenut, että häntä arvostettiin työntekijänä. Suurimman osan mielestä harjoittelu oli tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä. Harjoittelun vastaamisessa odotuksia oli kuitenkin vaihtelua.

Työharjoittelun parhaita puolia olivat uusien kontaktien luominen ja uusien asioiden oppiminen. Pitkän elokuvan tuotannon näkeminen sekä eri osastoihin ja työnkuviin tutustuminen koettiin myös työharjoittelun hyväksi puoliksi. Työharjoit-

telun huonoja puolia olivat huono ilmapiiri ja kohtelu sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät. Myös palkattomuus tai huono palkka sekä pitkät työpäivät koettiin harjoittelun huonoina puolina.

Suurin osa vastaajista näkee työskentelevänsä elokuva-alalla tulevaisuudessa.

Harjoittelijoiden mielestä työharjoittelua voisi kehittää työnantajan puolelta etenkin palkkauksen sekä ylitöiden ja kulujen korvauksen osalta. Lisäksi kunnollinen perehdytys, harjoittelun parempi suunnittelu ja harjoittelijoiden vähäisempi määrä nousivat esille kehitysehdotuksissa. Oppilaitoksen puolelta työharjoittelua harjoittelijoiden mielestä voisi kehittää palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyvissä asioissa. Harjoittelijat toivoivat myös etukäteen harjoitteluun valmentamista.

## 4 POHDINTA

Tutkimusongelmana oli selvittää, millaiset harjoittelijoiden työolot ovat pitkissä elokuvatuotannoissa. Tavoitteena oli kartoittaa harjoittelijoiden kokemuksia elokuvatuotannoissa ja löytää kohtia harjoitteluissa, joihin kaivattaisiin muutosta. Mielestäni tutkimustulokset vastaavat hyvin tutkimusongelmaan. Kyselylomake oli kattava, joten harjoittelijoiden työoloista saatiin paljon monipuolista tietoa. Tutkimuksessa nousi esille myös selkeitä ongelmakohtia harjoitteluissa.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten luotettavuutta, pysyvyyttä ja mittauksen tarkkuutta eli käytännössä jos tutkimus toistettaisiin uudelleen, saataisiin samat tulokset (Kananen 2011, 119; Ronkainen ym. 2011, 130). Tämä tutkimus olisi toistettavissa, sillä tutkimusvaiheet noudattivat tiettyä kaavaa. Vastausprosentin puuttuminen kuitenkin heikentää reliabiliteettia. Validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli mitataanko tutkimuksessa niitä asioita, mitä pitääkin ja kuvaako tutkimus tutkittavaa ilmiötä (Kananen 2011, 121; Ronkainen ym. 2011, 129–130). Tämän tutkimus on mielestäni validiteetiltaan hyvä, sillä tutkimustulokset kertovat hyvin harjoittelijoiden työolojen nykytilanteesta, niin kuin pitääkin ja vastaajat ovat käsittäneet kysymykset niin kuin niiden oli tarkoitus.

Tutkimusprosessin aikana ilmeni muutamia pienempiä ongelmia ja virheitä, mutta mitään muita suurempia ongelmia vastausprosentin puuttumisen lisäksi tutkimusprosessissa ei kuitenkaan ollut.

Tutkimuksen suurimpana ongelmana oli se, että vastausprosenttia ei pystynyt selvittämään. Vastausprosentti olisi kertonut opiskelijoiden kiinnostuksesta kyselyä ja aihetta kohta. Potentiaalisten vastaajien määrää olisi kuitenkin ollut vaikeaa lähteä selvittämään, sillä se olisi vaatinut oppilaitosten henkilökunnalta lisäpanostusta selvittää elokuvatuotannoissa harjoittelussa olleiden opiskelijoiden määrän. Kyselin alustavasti ennen kyselyn lähettämistä asiaa muutamien oppilaitosten opettajilta, mutta he eivät osanneet sanoa tarkkaa määrää elokuvatuotannoissa työskennelleistä opiskelijoista. Audiovisuaalisen alan opiskelijat eivät kaikki opiskele elokuva-alaa eivätkä elokuva-alan opiskelijoista kaikki ole

olleet työharjoittelussa pitkässä elokuvassa. Vastausprosentin saamiseksi harjoittelijoiden tavoittamiseksi olisi voinut miettiä jotain muuta keinoa. Yksi mahdollisuus oli toimeksiannon alussa pohdittu tapa, jossa harjoittelijoiden yhteystiedot olisi hankittu vuoden 2012 aikana kuvattujen elokuvien tuotantoyhtiöiltä. Näin kysely olisi lähetetty vain tiettyihin sähköpostiosoitteisiin ja vastaajien määrän perusteella olisi saatu vastausprosentti. Tämä olisi kuitenkin vienyt tutkimuksen alkupuolella paljon aikaa ja vaatinut panostusta myös tuotantoyhtiöiden puolelta.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kuitenkin edellytetään riittävää määrää havaintoyksiköitä eli vastauksia, jotta tuloksiin voitaisiin luottaa ja ne vastaisivat perusjoukkoa (Kananen 2011, 18). Mitään tarkkaa määritelmää riittävälle määrälle ei ole. Tähän tutkimukseen osallistui 53 vastaajaa ja mielestäni sitä voi pitää riittävänä, koska otos edustaa hyvin perusjoukkoa, mikä tarkasti rajattuna ei myöskään itsessään ole kovin suuri. Potentiaalisten vastaajien määrää voi yrittää laskea kertomalla vuoden aikana kuvattujen elokuvien määrän harjoittelijoiden määrällä. Vuonna 2012 kuvattuja elokuvia on arviolta 25 ja jos tämä kerrotaan Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton suosittelemalla harjoittelijoiden maksimimäärällä eli neljällä harjoittelijalla per tuotanto, saadaan tulokseksi 100 harjoittelijaa. Tämän tuloksen perusteella vastausprosentiksi muodostuisi 53 prosenttia, jota voidaan pitää hyvänä vastaajamääränä.

Olin kirjoittanut kaikkien tarvittavien kysymyssivujen otsikoihin sekä otsikoiden jälkeisiin selitteisiin, että seuraaviin kysymyksiin vastataan viimeisimmän työharjoittelun perusteella, mutta silti muutamissa vastauksissa oli kirjoitettu myös muista työharjoitteluista. Kyselyä tehdessä mietin, laitanko jokaisen kysymyksen kohdalle maininnan viimeisimmästä harjoittelusta vai riittääkö, että se mainitaan jokaisella kysymyssivulla. Jokaisen kysymyksen kohdalla maininta tuntui turhalta toistolta eikä kyselyn testaajienkaan mielestä se tuntunut tarpeelliselta. Näin jälkikäteen ajateltuna siitä olisi kuitenkin voinut olla hyötyä väärinkäsitysten välttämiseksi. Täsmennyksen olisi myös voinut kirjoittaa jo saatekirjeeseen, jolloin se olisi voinut kiinnittää enemmän huomiota. Toisaalta voi olla mahdollista, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset oikein, mutta ovat silti halunneet

kertoa myös edellisistä harjoitteluista. Näissä kohdissa, joissa oli käsitelty useampaa työharjoittelua, oli usein vertailtu kahta paikkaa. Toisessa harjoittelussa vastaajaa oli esimerkiksi kohdeltu hyvin ja toisessa harjoittelussa vastaaja oli kokenut epäasiallista kohtelua

Jotkut kysymykset olivat sellaisia, joita olisi voinut vielä tarkemmin miettiä etenkin tulevien vastausten kannalta. Esimerkiksi väittämissä useat vastaukset olivat keskivaiheen kohdassa eli ”en eri enkä samaa mieltä”, mikä ei antanut tuloksia analysoidessa tarkkaa tietoa, etenkin kun vastauksissa oli paljon hajontaa. Tällaisen vastausvaihtoehdon olisi voinut poistaa, jotta vastaajien olisi pitänyt paremmin olla jotain mieltä ja erilliseksi vaihtoehdoksi olisi voinut laittaa ”en osaa sanoa”. Toisaalta on hyvin mahdollista, että vastaajat eivät olisi siltikään asettaneet vastauksiaan jommallekummalle kannalle.

Onnistuneita asioita tutkimusprosessissa oli etenkin varsinaisen kyselyn tekeminen kokonaisuudessaan. Webropolilla tehty kyselylomake onnistui mielestäni todella hyvin ja se toimi tarkoituksenmukaisesti. Mielestäni myös säätiölle tekemäni raportti oli selkeä ja tulokset on esitetty johdonmukaisesti.

Avoimiin kysymyksiin oli vastattu laajasti, mikä oli todella positiivista. Avointen kysymysten vastaukset olivat tutkimuksen kannalta hyvin antoisia. Opiskelijoiden vastaukset toivat myös heidän ääntään esille vielä paremmin kuin prosentiosuuksiin pohjautuvissa tuloksissa.

Myös tutkimusprosessin aikataulutukset onnistuivat hyvin. Vaikka en aikaisemmin ollut tehnyt tutkimusta, en kokenut aikataulutusta ongelmalliseksi. Koska tutkimuksen tekeminen oli melko itsenäistä työtä, oli aikataulun tekeminen ja siinä pysyminen helppoa.

Oma tavoitteeni oli tehdä yleistettävissä oleva tutkimus, joka kertoisi alan tilanteesta ja vastaisi toimeksiantajan tavoitteita ja olisi myös hyödyllinen toimeksiantajalle. Suomen elokuvasäätiön tuotantojohtaja Petri Kemppisen mukaan tekemäni tutkimus vastasi hyvin heidän tarpeitaan, joten siltä osalta oma tavoitteeni täyttyi ja onnistuin myös omasta mielestäni hyvin tekemään tilaajan tavoitteita vastaavan tutkimuksen. Elokuvasäätiö on järjestämässä tutkimukseen liit-

tyen työharjoitteluihin yhteydessä oleville tahoille yhteisen tilaisuuden, jossa käsitellään työharjoittelun ongelmia. Tutkimus tulee siis oikeaan käyttöön.

Tutkimuksen tekeminen oli minulle uusi ja haastava kokemus. Tutkimuksen läpi vieminen oli kuitenkin mielenkiintoinen prosessi ja koen, että opin etenkin tämän tyyppisen tutkimuksen tekemisestä paljon.

Mainitsin jo aiemmin, että tutkimuksen tekeminen ei suoranaisesti liity media-tuotannon alaan, mutta olen kuitenkin opinnoissani suuntautunut elokuvapuolelle, joten tutkimuksen aihe oli minulle läheinen. Tutkimuksen tulokset kiinnostivat ammatillisesti minua todella paljon. Palkka-asioihin ja ylityökorvauksiin liittyvät tulokset eivät sinänsä yllättäneet, mutta se että oppilaitoksilla olisi monen opiskelijan mielestä paljon kehitettävää, oli yllättävämpi tulos. Harjoittelijoiden kokemus huono kohtelu on hyvin valitettava asia ja niistä kirjoitetut avoimet vastaukset tyrmistyttivät. Harjoittelijoiden työoloille on tehtävä jotain ja näitä asioita käsitellen opinnäytetyöni toisessa eli kirjallisessa osassa. Kirjallisessa osassa elokuva-alan työharjoittelujen kehittämistä käsitellään elokuva-alan ammattilaisten haastattelujen avulla.

## LÄHTEET

Aaltola, J & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Järvi, A. 2012. Elokuva vaarantaa terveytesi. Helsingin Sanomat. 15.9.2012.

Kananen, J. 2011. Kvantti: kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lindén, J. 2013. Tavoitteena reilu harjoittelu - Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen elokuva-tuotannoissa. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Pahkinen, Erkki. 2012. Kyselytutkimuksen otantamenetelmät ja aineistoanalyysi. Jyväskylä: JULPU.

Ronkainen, S; Pehkonen, L; Lindblom-Ylänne, S & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro.

Suomen elokuvasäätiö 2013. Esittely. Viitattu 15.2.2013. <http://ses.fi/saatio/esittely/>.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

## Saatekirje

Hei!

Opiskelen neljättä vuotta Turun ammattikorkeakoulun taideakatemiassa mediatuotantoa ja teen opinnäytetyönäni tutkimuksen Suomen elokuvasäätiölle. **Tutkimuksen aiheena on harjoittelijoiden työskentelyolosuhteet pitkän elokuvan tuotannoissa.** Tarkoituksena on selvittää harjoittelijoiden kokemuksia elokuvatuotannoissa ja löytää muutosta kaipaavia kohteita työharjoitteluissa.

Omalla vastauksellasi autat tutkimuksessa, jonka avulla herätetään avointa keskustelua työharjoittelun ongelmakohdista sekä yleisesti tavoitellaan tulevaisuudessa parempia työoloja elokuva-alalle.

Suomen elokuvasäätiö tulee käyttämään tutkimusta keskusteluissa eri elokuva-alan tilaisuuksissa sekä julkaisemaan tutkimuksen tulokset nettisivuillaan.

Tutkimuksen kohteena ovat **korkeakouluissa opiskelevat elokuva-alan opiskelijat, jotka ovat olleet työharjoittelussa pitkän elokuvan tuotannossa.** Kysely on lähetetty kaikkiin korkeakouluihin, joissa on elokuva-alan opetusta.

Kyselyyn vastataan **anonymisti.** Vastajaan antamia taustatietoja ei tulla yhdistämään niin, että vastaaja olisi tunnistettavissa.

Kyselyn täyttämiseen menee noin 15 minuuttia ja vastausaikaa on 17.12.2012 asti.

Tässä on linkki kyselyyn: <http://www.webpolsurveys.com/S/8F63C6EBB92E987C.par> (jos linkki ei toimi, kopioi se selaimen osoiteriville)

Toivottavasti sinulla on aikaa vastata kyselyyn ja vaikuttaa omalla vastauksellasi!

Ystävällisin terveisin,

Jenna Lindén

Opiskelija, mediatuotanto, viestinnän koulutusohjelma  
Turun ammattikorkeakoulun taideakatemia  
[jenna.linden@students.turkuamk.fi](mailto:jenna.linden@students.turkuamk.fi)

sekä

Suomen elokuvasäätiö  
[www.ses.fi](http://www.ses.fi)



## **Selvitys harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa**

**SELVITYS HARJOITTELIJOIDEN  
TYÖOLOISTA ELOKUVATUOTANNOISSA**

---

Jenna Lindén

31.1.2013



Suomen elokuväsäätiö

## TIIVISTELMÄ

Julkaisupäivä: 31.1.2013

Tekijä: Jenna Lindén

Sivumäärä: 35

### Selvitys harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa

Tämä selvitys käsittelee Suomen elokuvasäätiön toimeksiannosta tehtyä tutkimusta, jonka aiheena on harjoittelijoiden työskentelyolosuhteet pitkän elokuvan tuotannoissa. Tutkimuksen kohteena olivat korkeakouluissa opiskelevat elokuva-alan opiskelijat, jotka olivat olleet työharjoittelussa pitkän elokuvan tuotannossa. Tutkimus tehtiin sähköisenä kyselylomaketutkimuksena, joka lähetettiin 11 elokuva-alan opetusta sisältävään korkeakouluun. Kysely toteutettiin 21.11.–17.12.2012 välisenä aikana ja siihen vastasi 53 pitkän elokuvan tuotannossa työskennellyttä harjoittelijaa.

Tuloksista selvisi, että palkallisia ja palkattomia harjoittelijoita on elokuvatuotannoissa ollut lähes yhtä paljon. Tulokset osoittivat, että harjoittelijat tekevät paljon korvauksettomia ylitöitä ja että koulun ja harjoittelijan välinen yhteydenpito harjoittelun aikana on ollut vähäistä.

Työharjoittelun parhaiksi puoliksi nousivat uusien kontaktien luominen ja uusien asioiden oppiminen, pitkän elokuvan tuotannon näkeminen sekä eri osastoihin ja työnkuviin tutustuminen. Huonoiksi puoliksi koettiin huono työilmapiiri ja kohtelu, harjoittelijoiden taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät sekä palkattomuus tai huono palkka ja pitkät työpäivät. Harjoittelun ohjaus näyttäisi vaikuttavan moneen asiaan, kuten harjoittelijan kokemaan arvostukseen sekä harjoittelun hyödyllisyyteen, joten kunnollista ohjausta harjoittelun aikana voidaan pitää tärkeänä.

Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että elokuva-alan työharjoittelu kaipaa kehittämistä palkkauksen sekä ylitöiden ja kulujen korvausten osalta, harjoittelijan kunnollista perehdytystä ja harjoittelun suunnittelua sekä muutosta harjoittelijoiden tuotantokohtaiseen liialliseen määrään. Oppilaitoksen puolelta kehitystä kaivattaisiin palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyvissä asioissa sekä harjoitteluun valmentamisessa.

# SISÄLTÖ

1. Johdanto .....	4
2. Tulokset .....	5
2.1 Taustatiedot.....	5
2.2 Viimeisin työharjoittelu .....	6
2.3 Hakuprosessi.....	8
2.4 Palkkaus .....	10
2.5 Työsopimus.....	12
2.6 Työaika.....	13
2.7 Ohjaus ja palautteenanto työpaikalla.....	15
2.8 Ohjaus ja palautteenanto koulussa .....	16
2.9 Kokemukset työharjoittelusta .....	16
2.10 Työharjoittelun hyvät ja huonot puolet .....	18
2.11 Tulevaisuus elokuva-alalla .....	21
2.12 Kehitysehdotuksia .....	22
3. Vastausten väliset riippuvuudet .....	26
4. YHTEENVETO .....	28
5. LIITE: KYSELYLOMAKE .....	30

## 1. JOHDANTO

Tämä selvitys käsittelee Suomen elokuvasäätien toimeksiannosta tehtyä tutkimusta, jonka aiheena on harjoittelijoiden työskentelyolosuhteet pitkän elokuvan tuotannoissa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa harjoittelijoiden työskentelyolosuhteita elokuvatuotannoissa. Tavoitteena oli selvittää harjoittelijoiden kokemuksia elokuvatuotannoissa ja löytää kohtia työharjoittelussa, joihin kaivattaisiin muutosta.

Tutkimuksen aihe oli tekovaiheessa ajankohtainen, joka oli myös yksi syy tutkimuksen tekoon. Harjoittelijoiden käyttö sekä yleisesti elokuva-alan työolot olivat herättäneet keskustelua mediassa. Etenkin harjoittelijoiden käyttö ilmaisena työvoimana on ollut valitettavan yleinen ongelma, mutta palkattomuuden lisäksi harjoittelijoiden työoloissa voi olla muitakin kehittämistä kaipaavia kohtia.

Tutkimuksen kohteena olivat korkeakouluissa opiskelevat elokuva-alan opiskelijat, jotka olivat olleet työharjoittelussa pitkän elokuvan tuotannossa. Mukana tutkimuksessa oli suurimmaksi osaksi vain koulujen nykyisiä opiskelijoita, sillä tutkimuksessa oli tarkoitus kartoittaa myös koulun osuutta työharjoittelussa ja nykyiset opiskelijat toivat tutkimukseen uusinta ja ajantasaisinta tietoa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä, joka lähetettiin kaikkiin elokuva-alan opetusta sisältäviin korkeakouluihin. Kysely toteutettiin 21.11.–17.12.2012 välisenä aikana.

Kysely lähetettiin 11 korkeakouluun, jotka olivat Aalto-yliopisto, Arcada, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Metropolia, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu sekä Turun ammattikorkeakoulu. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ei kuitenkaan lopulta osallistunut kyselyyn vastaamiseen tutkimuslupaongelmien takia. Kysely lähetettiin jokaiseen oppilaitokseen aina kyseisen oppilaitoksen opettajien kautta.

Koska kysely lähetettiin opiskelijoille opettajien kautta, ei potentiaalisten vastaajien määrästä saatu tietoa eikä näin ollen saatu vastausprosenttia. Lopullinen vastaajamäärä oli kuitenkin 53.

## 2. TULOKSET

Vastauksia tuli yhteensä 53 kappaletta. Tuloksissa annetut prosenttiosuudet on pyöristetty kokonaislukuihin, joten näin ollen kaikkien prosenttiosuuksien yhteenlaskettu summa ei ole 100 %.

### 2.1 Taustatiedot

Enemmistö vastaajista eli 54 % oli 23–25-vuotiaita. 20–22-vuotiaita oli 23 %, 26–30-vuotiaita 13 % ja 31–35-vuotiaita 10 % vastanneista.

Miesten ja naisten välillä vastaajissa ei ollut suurta eroa. Vastanneista 46 % oli miehiä ja 54 % naisia.

Seuraavasta taulukosta (Taulukko 1.) selviävät vastaajien määrät oppilaitoksittain.

Taulukko 1. Vastaajamäärät eri oppilaitoksissa.

<b>Koulu</b>	<b>Määrä</b>
Aalto-yliopisto	6
Arcada	6
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu	0
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu	2
Lahden ammattikorkeakoulu	3
Metropolia	3
Oulun seudun ammattikorkeakoulu	2
Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu	8
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	1
Tampereen ammattikorkeakoulu	8
Turun ammattikorkeakoulu	14

Suurin osa vastaajista oli joko kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoita. Ensimmäisen vuoden opiskelijoita oli 4 %, toisen vuoden 8 %, kolmannen vuoden 37 %, neljännen vuoden 29 % ja viidennen vuoden 21 % vastanneista. Kaksi prosenttia oli yli yhdeksännen vuoden opiskelijoita.

Suurin osa vastanneista oli ollut yhdessä työharjoittelussa pitkän elokuvan tuotannossa. Työharjoittelujen määrä vaihteli yhdestä kolmeen. Yhdessä työharjoittelussa olleiden määrä oli 64 %, kahdessa työharjoittelussa olleita oli 25 % ja kolmessa työharjoittelussa olleita 12 % vastanneista.

## 2.2 Viimeisin työharjoittelu

Suurin osa vastanneista oli ollut viimeksi työharjoittelussa vuonna 2012. Seuraavasta taulukosta (Taulukko 2.) selviävät viimeisimmän työharjoittelun ajankohdat.

Taulukko 2. Viimeisin työharjoitteluvuosi.

Harjoitteluvuosi	Määrä
2012	53 %
2011	21 %
2010	11 %
2009	9 %
2008	2 %
...	
2005	4 %

Kuvausvaihe työllisti eniten harjoittelijoita. Osa vastaajista oli työskennellyt myös useammassa tuotantovaiheessa. 47 vastaajaa oli työskennellyt kuvausvaiheessa, 13 vastaajaa esituotannossa ja 9 vastaajaa jälkituotannossa.

Eniten harjoittelussa oli oltu tuotanto-osastolla. Osa vastaajista oli työskennellyt myös useammalla osastolla samassa harjoittelussa. Harjoittelijoiden määrät eri osastoilla selviävät alla olevasta taulukosta (Taulukko 3.).

Taulukko 3. Harjoittelijoiden määrät eri osastoilla.

Osasto	Määrä
Tuotanto	22
Valo	7
Järjestys	6
Kuvaus	5
Ääni	4
Grip	4
Apulaisohjaus	3
Lavastus & rekvisiitta	3
Leikkaus	3
Catering	1
Maski & puku	1

Vastaajia pyydettiin myös kuvailemaan harjoittelunsa työtehtäviä. Vastausten perusteella harjoittelijoiden työkuvaan oli kuulunut monenlaisia työtehtäviä sekä eri osastoilla työskentelemistä. Seuraavassa on esimerkkejä vastauksista:

*Runnerointi, alustavat call sheetit, avustajien hankkiminen, avustajien ohjaus ja sopimukset kuvauspaikalla, yleiset paperihommat ja muiden osastojen apuna oleminen.*

*Elokuvan markkinointi tehtävissä sekä ensi-illan järjestämisessä.*

*Materiaalin synkkaus ja järjestely.*

*Elokuvan kuvauksissa 2. puomimies ja "radiomikkivastaava" (Laittaa mikin paikoilleensa ja huolehtii siitä).*

*Pystyttää lamppuja jalustoille ja vetää niihin sähköt sekä rajata valoa pois ohjeiden mukaisesti. Päivystää radiopuhelinliikennettä pyyntöjä odotellen. Auttaa myös muita osastoja jos on aikaa.*

*Lavasteiden asettelu, niiden tekeminen (esim. photoshopilla), askartelu, pois vienti ja hakeminen sekä siivoaminen.*

*Kameraratojen rakentamista ja kraanan kasaamista, yms kaikkea pientä.*



## 2.3 Hakuprosessi

Harjoittelupaikan löytäminen ei ollut vaikeaa. Vastaajista 79 % oli sitä mieltä, että harjoittelupaikan löytäminen ei ollut vaikeaa ja loput 21 % oli sitä mieltä, että harjoittelupaikan löytäminen oli jonkin verran vaikeaa.

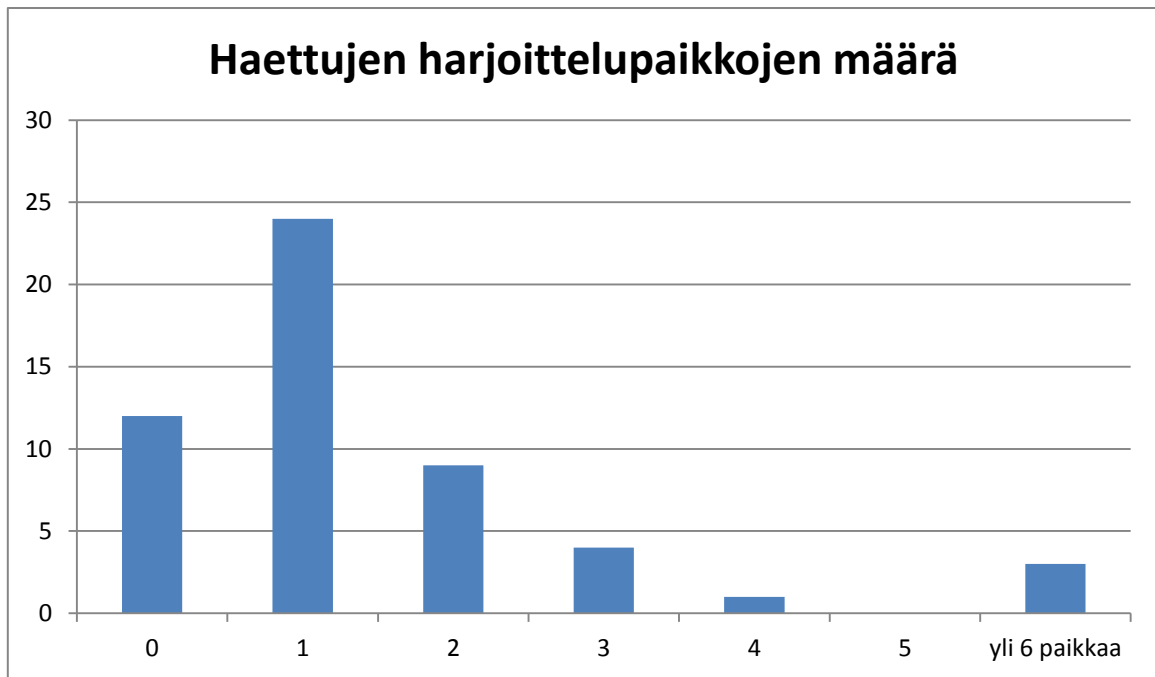
Harjoittelupaikan hakemisessa oli useita eri tapoja, mutta suurin osa harjoittelupaikoista oli löytynyt koulun sisäisen ilmoituksen perusteella. Harjoittelupaikkoja on haettu myös usealla eri tavalla. Seuraavasta taulukosta (Taulukko 4.) selviää, mitä hakutapoja on ja miten paljon niitä on käytetty.

Taulukko 4. Harjoittelupaikkojen hakutavat.

Hakutapa	Määrä
Koulun sisäisen ilmoituksen perusteella	20
Paikkaa tarjottiin suoraan harjoittelupaikasta	12
Tuttavan kautta	11
Tein avoimen työhakemuksen	10
Muun ilmoituksen perusteella	7
Koulu järjesti harjoittelupaikan	2
Muuta kautta	5

Muita hakutapoja olivat suoraan työnantajalta tiedusteleminen ja tuotantoyhtiön internetsivuilta löytyneen ilmoituksen perusteella hakeminen.

Suurin osa vastaajista haki vain yhteen harjoittelupaikkaan. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 1.) selviää haettujen harjoittelupaikkojen määrä. 12 vastaajaa ei hakenut yhteenkään paikkaan, sillä heille tarjottiin paikkaa suoraan harjoittelupaikasta.



Kuvio 1. Haettujen harjoittelupaikkojen määrä.

Vastaajista 58 % oli ollut työhaastattelussa ja 42 % ei ollut työhaastattelussa.

Koulu ei ohjeistanut suurinta osaa harjoittelijoista harjoittelupaikan valinnassa. 70 % vastaajista ei saanut koululta ohjeistusta, 23 % prosenttia oli saanut ohjeistusta jonkin verran ja 8 % oli saanut ohjeistusta.

Harjoittelupaikan valintaan olivat vaikuttaneet eniten palkka, sijainti, kesto, kiinnostava tuotanto ja pitkän elokuvan tuotannossa mukana oleminen. Seuraavassa on esimerkkejä vastauksista:

*Halusin kokemuksen pitkän elokuvan tuotannosta/kuvauksista. Tuotantoyhtiö ja itse tuotanto sisällöltään olivat kiinnostavia.*

*Tuotanto oli kotikaupungissa.*

*Työn palkallisuus ja kiinnostavuus, sekä sen sijoittuminen kotikaupunkiini.*

*Pitkä harjoittelusopimus, mahdollisuus olla mukana myös esi- ja jälkituotannossa, lupaukset työnkuvasta.*

*Minulla tarjottiin paikkaa ja katsoin netistä tietoa kyseisestä tuotantoyhtiöstä, paikka vaikutti hyvältä ja työntekijät erittäin mukavilta!*

## 2.4 Palkkaus

Palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden määrällä ei ollut suurta eroa. Palkallisia oli 53 % ja palkattomia 47 % harjoittelijoista.

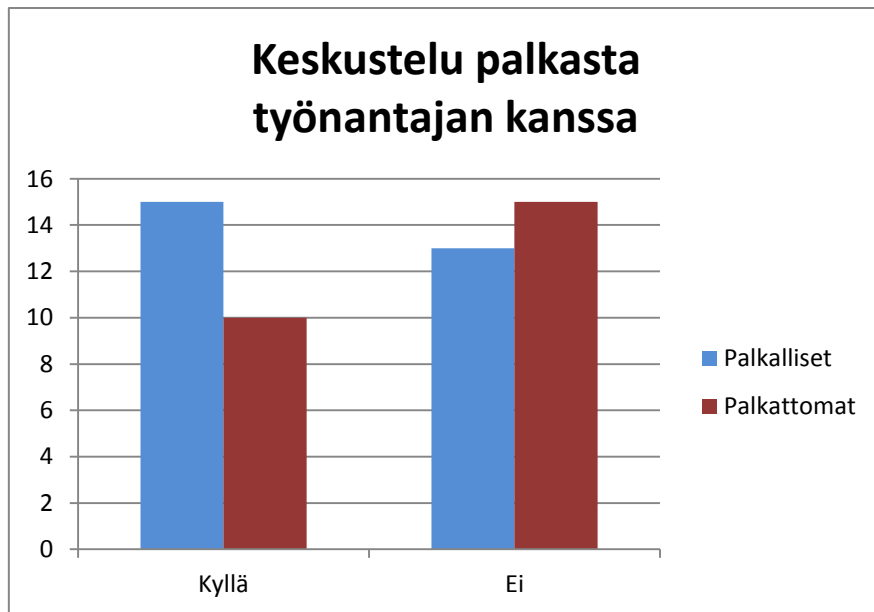
Palkallisten harjoittelijoiden yleisin palkka oli 500–600 euroa kuukaudessa. Palkan määrässä oli myös suurempia vaihteluita. Alin palkka oli 200 euroa kuukaudessa ja muutaman harjoittelijan palkka oli ollut 2000–2500 euroa kuukaudessa.

Tyytyväisyys palkkaa kohtaan vaihteli. Palkkaa saaneita harjoittelijoita oli 28 ja heistä 7 oli tyytyväinen saamaansa palkkaan. 13 oli osittain tyytyväinen ja 8 ei ollut tyytyväinen saamaansa palkkaan. Palkkaansa tyytymättömiltä kysyttiin heidän mielestään sopivaa palkkaa ja ilmoitetut summat vaihtelivat alimmillaan 600 eurosta ylimmillään 2500 euroon. Keskimääräinen palkkatoive oli noin 1300 euroa.

Palkattomia harjoittelijoita oli 25 ja heistä 17 oli saanut jotain muunlaista korvausta työharjoittelusta, joka yleisimmin oli joko lounasseteli tai matkakorvaukset. Vastaajista kahdeksan ei saanut mitään muunlaista korvausta työharjoittelustaan.

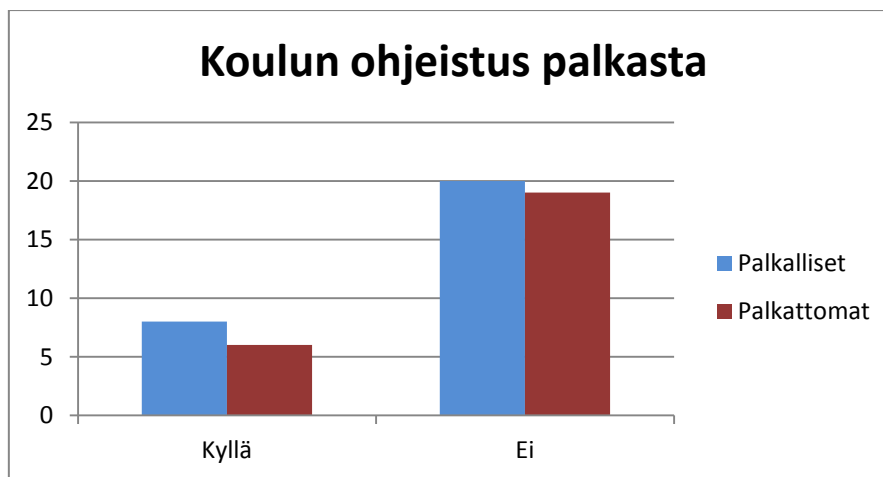
Suurin osa palkattomista vastaajista olisi halunnut työharjoittelustaan palkkaa. 21 vastaajaa olisi halunnut palkkaa ja neljä vastaajaa ei olisi halunnut. Palkattomien harjoittelijoiden määrittelemät sopivat palkat vaihtelivat. 500–600 euroa oli osan mielestä sopiva summa ja osan mielestä sopiva palkka olisi ollut 1250 eurosta 1600 euroon. Sopivan palkan ilmoittamistavoissa oli myös eroa, ja vastausten joukossa oli muun muassa 10 euron tuntipalkka, 75 euron päiväpalkka ja 80 % normaalista palkasta.

Harjoittelijoista 47 % oli keskustellut työnantajan kanssa palkasta ja 53 % ei ollut keskustellut palkasta työnantajan kanssa. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 2.) selviävät palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden väliset erot palkkakeskusteluissa.



Kuvio 2. Keskustelu palkasta työnantajan kanssa palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

Suurin osa ei ollut saanut ohjeistusta palkka-asioihin koululta. 74 % ei ollut saanut ohjeistusta ja 26 % oli saanut neuvoja koululta palkka-asioissa. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 3.) selviävät palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden väliset erot koulun palkkaohjeistuksessa.



Kuvio 3. Koulun ohjeistus palkka-asioihin palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

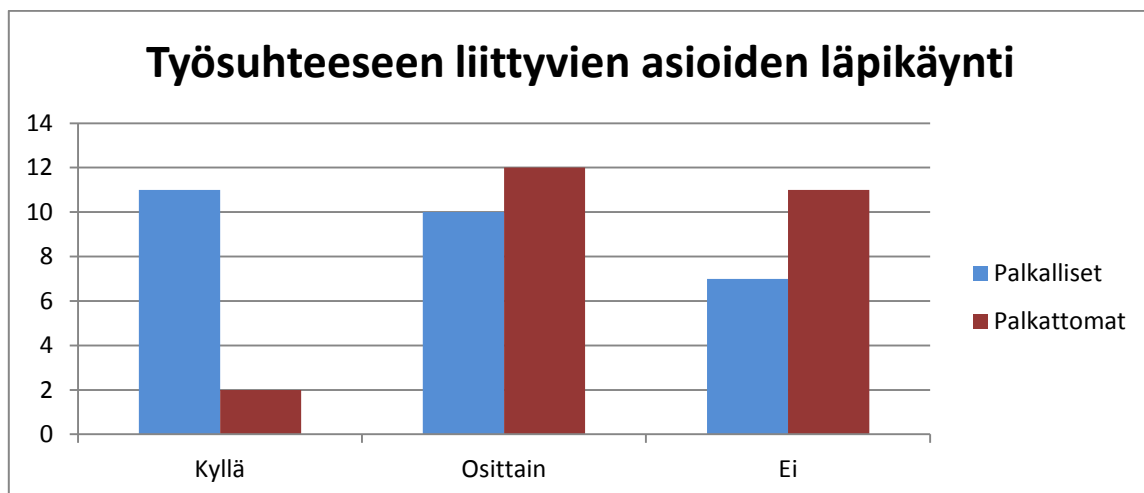
Suurin osa vastaajista eli 87 % oli saanut työnantajan kustantaman ruokailun. 13 % ei ollut saanut työnantajan kustantamaa ruokailua.

## 2.5 Työsopimus

Kaikkien palkallisten harjoittelijoiden kanssa tehtiin kirjallinen työsopimus.

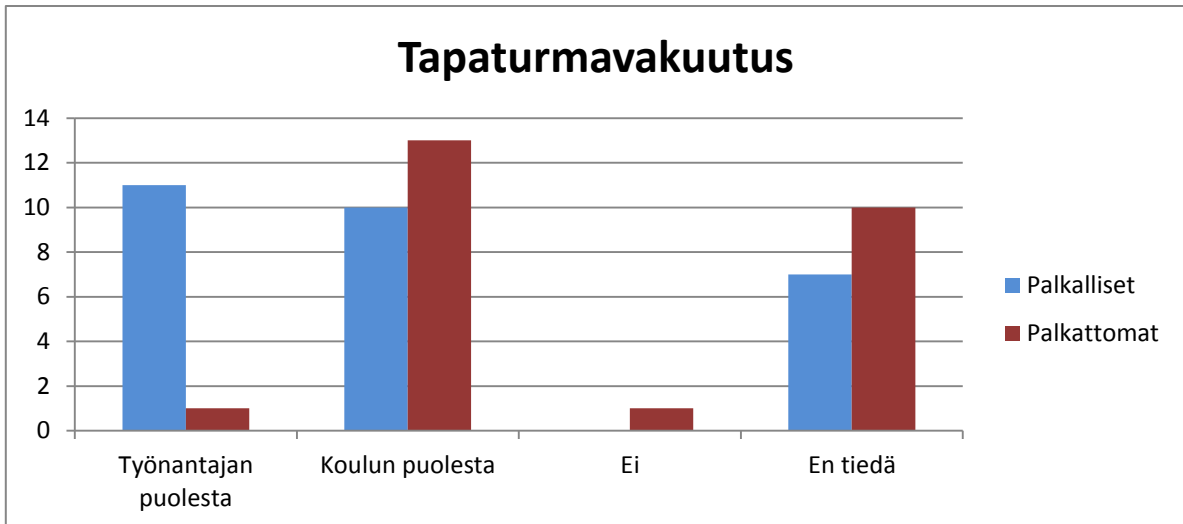
Palkattomista harjoittelijoista suurimman osan kanssa oli tehty koulun harjoittelusopimus. 18 vastaajaa oli tehnyt koulun harjoittelusopimuksen ja viisi vastaajaa oli tehnyt työsopimuksen työnantajan kanssa. Kaksi vastaajaa ei ollut tehnyt kirjallista sopimusta työharjoittelusta.

Työsuhteeseen liittyvien asioiden, kuten sairastumisien, ylityökorvauksien ja lomakorvauksien käsittelyssä oli vaihtelua. 25 % vastaajista oli käynyt työnantajan kanssa läpi työsuhteeseen liittyvät asiat, 42 % vastaajista oli käynyt asiat läpi osittain ja 34 % vastaajista ei ollut käynyt työsuhteeseen liittyviä asioita läpi. Palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden välillä työsuhteeseen liittyvien asioiden välillä oli jonkin verran vaihtelua. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 4.) selviävät harjoittelijoiden väliset erot työsuhteeseen liittyvien asioiden läpikäynnissä.



Kuvio 4. Työsuhteeseen liittyvien asioiden läpikäynti palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

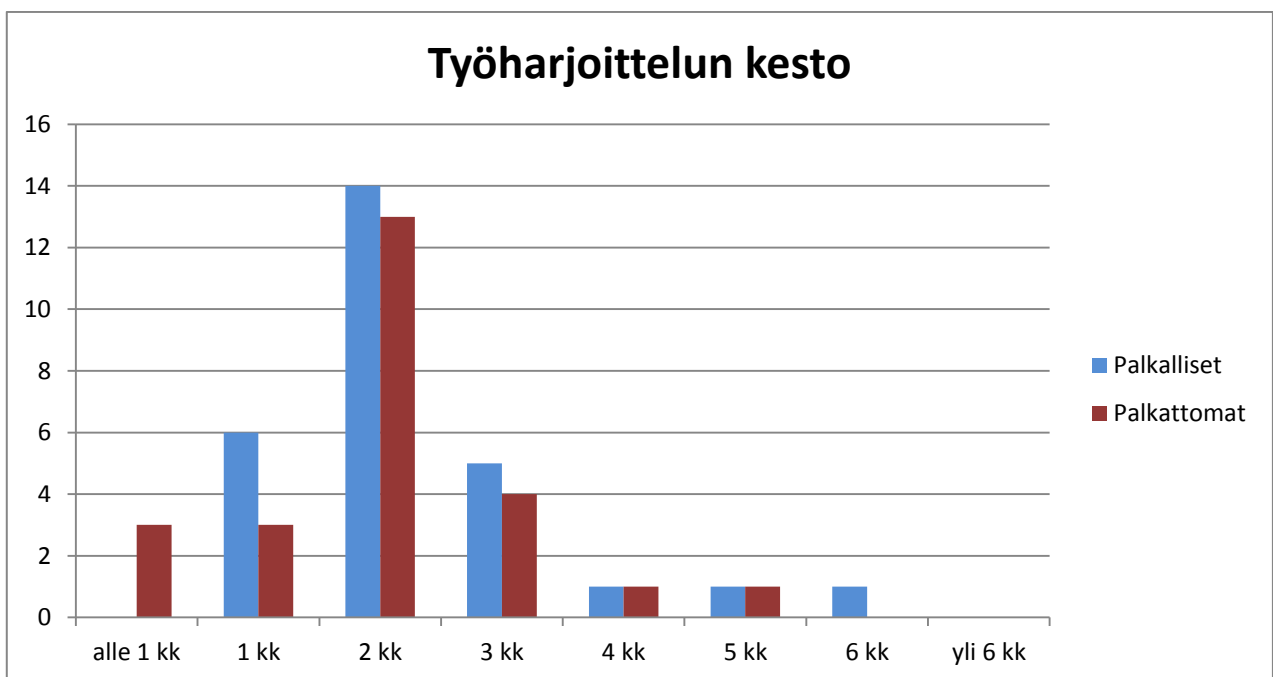
Vastaajat olivat suurimmaksi osaksi vakuutettuja joko työnantajan tai koulun puolesta. 23 % vastaajista oli vakuutettuna työnantajan ja 43 % vastaajista koulun puolesta. 2 % vastaajista ei ollut tapaturmavakuutettu ja 32 % vastaajista ei tiennyt, oliko tapaturmavakuutettuna. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 5.) selviävät harjoittelijoiden väliset erot tapaturmavakuutuksissa.



Kuvio 5. Tapaturmavakuutus palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

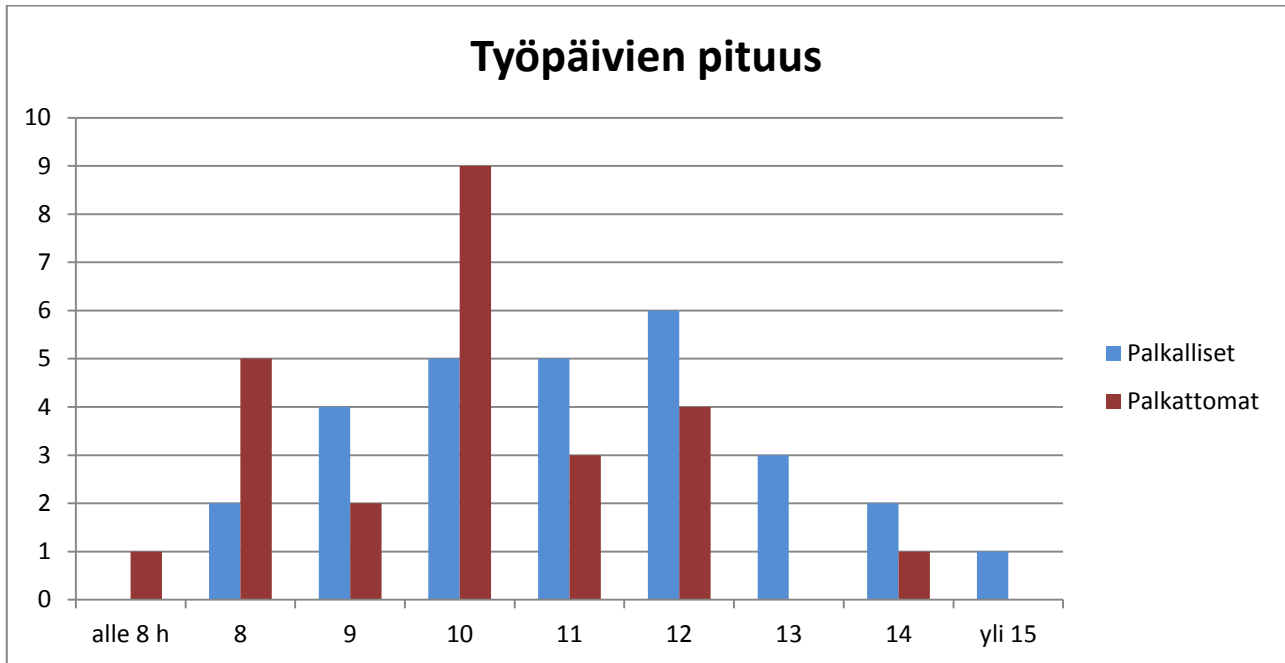
## 2.6 Työaika

Yleisin työharjoittelun kesto oli kaksi kuukautta, minkä pituisessa harjoittelussa oli työskennellyt 51 % vastaajista. Seuraavaksi eniten oli työskennelty yhden ja kahden kuukauden pituisissa harjoitteluissa, joissa molemmissa oli työskennellyt 17 % vastaajista. Palkallisten ja palkattomien välillä ei ollut suurta eroa työharjoittelun pituudessa. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 6.) selviävät harjoittelun kestot.



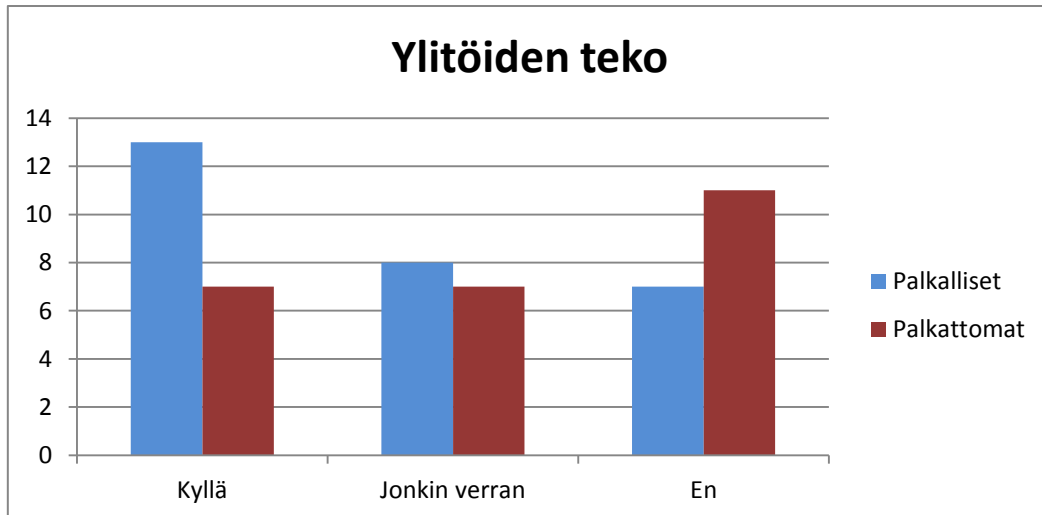
Kuvio 6. Työharjoittelun kesto palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

Työpäivien pituuksissa oli paljon vaihtelua. Yleisimmät työpäivät olivat 10-tuntisia (26 % harjoittelijoista) sekä 12-tuntisia (19 % harjoittelijoista). Seuraavasta kuviosta (Kuvio 7.) selviävät työpäivien keskimääräiset pituudet palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden välillä.



Kuvio 7. Työpäivän pituus palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

Suurin osa harjoittelijoista teki enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty. 38 % vastaajista oli tehnyt selvästi enemmän työtunteja kuin oli sovittu ja 28 % vastaajista oli tehnyt jonkin verran enemmän työtunteja. 34 % vastaajista ei ollut pääsääntöisesti tehnyt enemmän työtunteja kuin oli sovittu. Palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden välillä ei ollut suuria eroja, mutta palkalliset harjoittelijat tekivät pääsääntöisesti hieman enemmän ylitöitä kuin palkattomat harjoittelijat. Seuraavasta kuviosta (Kuvio 8.) selviää, miten ylitöiden teko on jakaantunut palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden kesken.



Kuvio 8. Harjoittelijoiden tekemät ylityöt palkallisilla ja palkattomilla harjoittelijoilla.

Suurin osa vastaajista eli 55 % ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylityöistä. 11 % vastaajista sai tehdyt ylityöt palkkana ja 11 % vastaajista sai ylityöt vapaana. 6 % vastaajista kertoi saaneensa korvaukset ylityöistä jollain muulla tavalla, joita olivat opintopisteet ja ylityöiden korvaus vaihtelevasti osittain vapaana ja osittain palkkana. Loput 17 % eivät tehneet ylityöitä.

## 2.7 Ohjaus ja palautteenanto työpaikalla

Suurin osa vastanneista tiesi kuka hänen ohjaajansa oli työharjoittelussa. 79 % vastaajista tiesi ohjaajansa, koska se oli hänelle kerrottu. 15 % harjoittelijoista oli päätellyt työharjoittelun ohjaajan itse. Kaksi prosenttia vastaajista ei ollut varma ohjaajastaan ja neljä prosenttia ei tiennyt työharjoittelunsa ohjaajaa.

Suurin osa vastaajista oli saanut ohjausta työhönsä. Vastaajista 58 % oli saanut mielestään riittävästi ohjausta työhönsä. 30 % oli osittain tyytyväinen saamaansa ohjauksen määrään. 11 % ei saanut mielestään riittävästi ohjausta.

50 % vastaajista oli saanut työnantajalta palautetta harjoittelustaan työharjoittelun aikana. 27 % oli saanut palautetta työharjoittelun loppuun ja 23 % ei ollut saanut työharjoittelustaan palautetta.

Harjoittelijoista 53 % vastasi, että työnantaja ei ollut antanut palautetta työharjoittelusta oppilaitokselle. 40 % ei osannut sanoa. Kahdeksan prosenttia vastasi, että työnantaja oli antanut palautetta oppilaitokselle.



62 % vastanneista kokee, että viimeisin työharjoittelu ei ole auttanut työllistymisessä tähän mennessä. 38 % työharjoittelijoista kokee harjoittelun auttaneen työllistymisessä. Avoimissa vastauksissa työharjoittelun kerrottiin auttaneen esimerkiksi tuomalla uusia kontakteja ja työtarjouksia sekä itsessään työkokemuksena.

## 2.8 Ohjaus ja palautteenanto koulussa

Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut yhteydenpitoa koulun kanssa harjoittelun aikana. Heitä oli 79 %. Koulun kanssa yhteydenpitoa oli ollut 21 %:lla vastaajista.

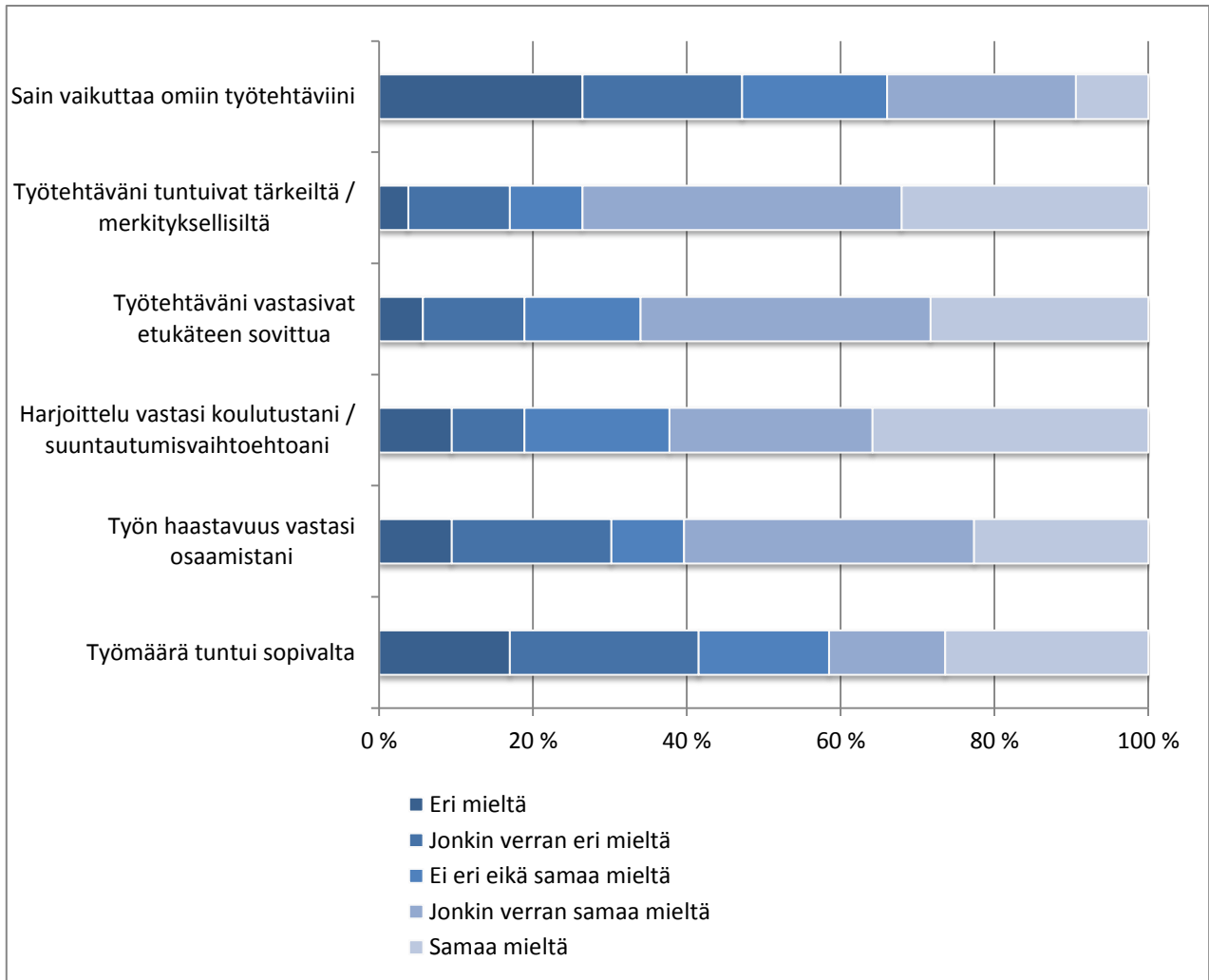
Tyytyväisyydessä koulun antamaa tukeen oli vaihtelua. 27 % oli tyytyväinen koulu antamaan tukeen, 42 % oli osittain tyytyväinen ja 31 % ei ollut tyytyväinen koulun antamaan tukeen.

Harjoittelijoista 50 % vastasi, että koulu ei ollut antanut palautetta työharjoittelusta työnantajalle. 42 % ei osannut sanoa. Kahdeksan prosenttia vastasi, että työnantaja oli antanut palautetta oppilaitokselle.

60 % harjoittelijoista oli käsitellyt päättynyttä työharjoittelua koulussa. 40 % vastanneista ei ollut käsitellyt harjoittelua. Työharjoittelua oli suurimmaksi osaksi käsitelty työharjoitteluseminaarien, keskusteluiden, raporttien sekä päiväkirjojen avulla.

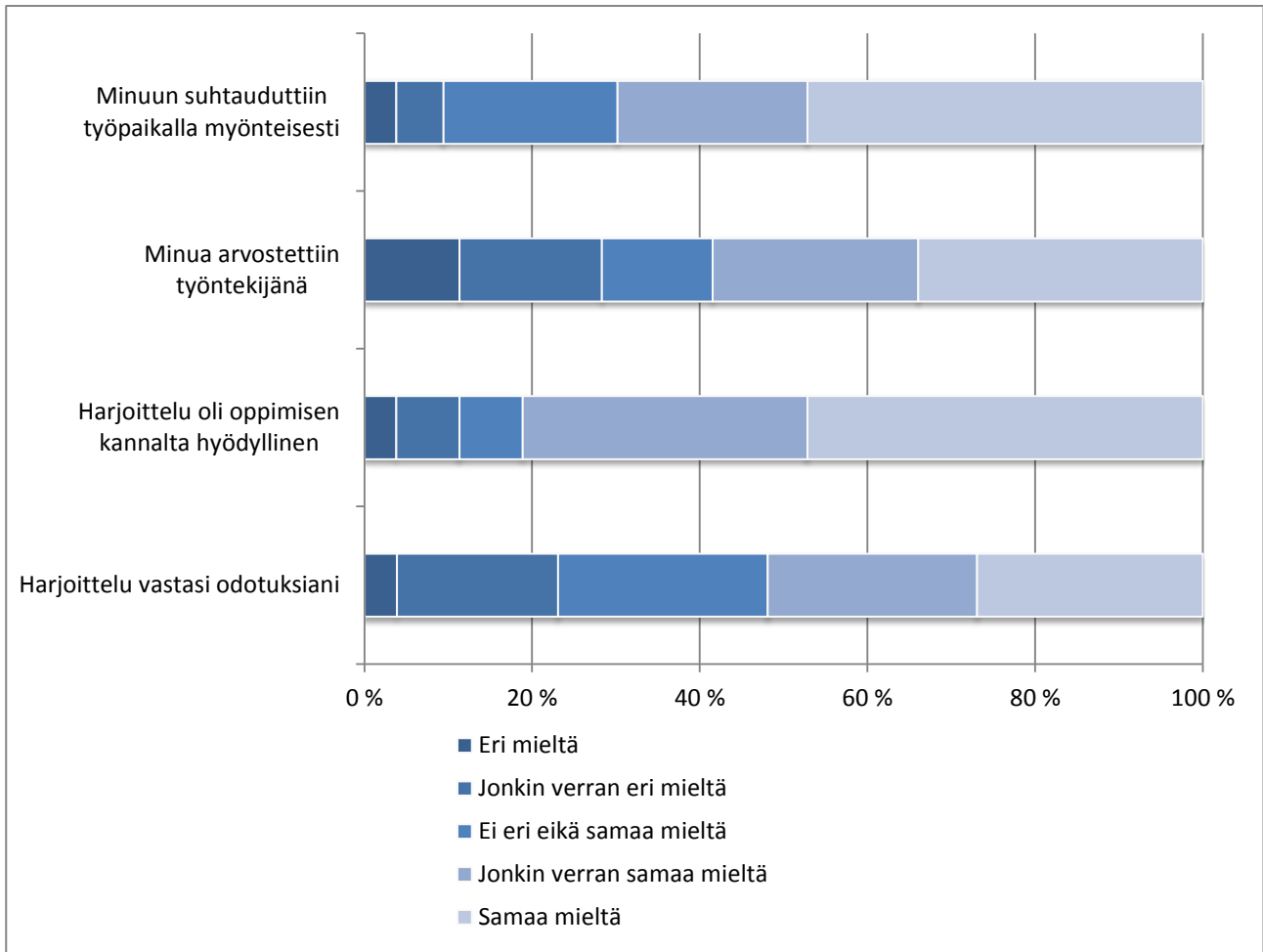
## 2.9 Kokemukset työharjoittelusta

Seuraavasta kuviosta (Kuvio 9.) selviävät harjoittelijoiden mielipiteet siitä, millaiselta työharjoittelu on tuntunut työtehtävien, osaamisen ja työmäärän osalta. Palkkien värit kertovat jakaumat eri mielipiteiden kesken. Esimerkiksi väittämässä ”Työtehtäväni tuntuivat tärkeiltä/merkityksellisiltä” suurin osa vastauksista on joko ”jonkin verran samaa mieltä” tai ”samaa mieltä”. Harjoittelijat ovat siis suurimmaksi osaksi kokeneet työtehtävänsä tärkeiksi ja merkityksellisiksi.



Kuvio 9. Harjoittelijoiden kokemukset viimeisimmästä työharjoittelusta, osa 1.

Edellisen kuvion tapaan seuraava kuvio (Kuvio 10.) kertoo harjoittelijoiden mielipiteet harjoittelijaan suhtautumisesta ja arvostamisesta sekä harjoittelun hyödyllisyydestä ja vastaamisesta odotuksia.



Kuvio 10. Harjoittelijoiden kokemukset viimeisimmästä työharjoittelusta, osa 2.

Edellisten kuvioiden (Kuvio 9 & Kuvio 10.) perusteella voidaan esimerkiksi todeta, että työtehtävät ovat vastanneet melko hyvin sovittua. Työmäärän sopivuudessa on ollut paljon mielipide-eroja, osan mielestä työmäärä on tuntunut sopivalta ja osan mielestä taas ei. Yleisesti harjoittelijoihin on suhtauduttu työpaikalla myönteisesti ja työharjoittelun on tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä.

## 2.10 Työharjoittelun hyvät ja huonot puolet

Työharjoittelun parhaiksi puoliksi nousivat etenkin suhteiden ja uusien kontaktien luominen sekä uusien asioiden oppiminen. Seuraavassa esimerkkejä harjoittelun hyviin puoliin liittyen:

*Alan ammattilaisiin tutustuminen ja suhteiden luominen.*

*Verkostoituminen alan ihmisiin.*

*Muutammat hienot ihmiset, joihin tutustui harjoittelun saralla.*

*Tutustuminen oman alan tekijöihin.*

*Kontaktiverkostoni kasvoi valtavasti, jonka uskon poikivan lisää työtä tulevaisuudessa.*

*Uuden oppiminen, uudet kontaktit.*

*Oppia paljon asiasta joka kiinnosti, - -*

*Sain työskennellä alan ammattilaisten kanssa ja opin paljon uutta.*

*Olin ensimmäistä kertaa elokuvan tuotannossa mukana joten oikeastaan kaikki mitä opin oli minulle uutta.*

*Oppi paljon uutta pitkän elokuvan tekemisestä, mitä ei koulussa pystytäkään opettamaan.*

Hyviä puolia olivat myös pitkän elokuvan tuotannon näkeminen sekä eri osastoihin ja työnkuviin tutustuminen.

*Pääsi näkemään kuinka oikea suuren budjetin elokuvatuotanto toimii, ja kuinka sen eri osastot työskentelevät.*

*Sain oppia tuntemaan ja kokemaan suomalaista elokuvaa ja asioihin jotka vaikuttavat sen lopputulokseen.*

*Harjoittelussa näki hyvin eri osastojen työnkuvat kuvauksissa. Harjoittelu avasi myös hyvin esituotannon ja kuvausten arkea ja eri osastojen vastuualueita.*

*Pääsin seuraamaan ammattilaisten työskentelyä läheltä.*

*Pääsi näkemään minkälaista elokuva-ala on.*

Muita työharjoittelun hyviä puolia olivat kuvausvaiheessa työskentely, työkaverit, työilmapiiri, työkokemuksen saaminen, vastuu ja luottamus sekä työn tärkeys ja mielekkyyys.

*Työskentely kuvauksissa. Se, että sain vastuuta ja tunsin olevani työryhmän oleellinen jäsen. Monipuoliset työtehtävät.*

*Ihmiset, hyvä porukka ja hyvä meininki. Tykkäsin kyllä olla mukana.*

*Kokea, että oma pieni työnikin oli tarpeellista.*

*Vastuun antaminen, työnantajan luottamus taitoihini.*

*Vastuu, oikea työskentely jolla on oikeasti paljon merkitystä.*

*Kun pääsin settiin ja näin kuvauksia läheltä.*

*Ihmiset ja uudet kokemukset.*

*Työryhmä, luottamuksen osoitus, - -*

Huonoimmiksi puoliksi nousivat huono ilmapiiri ja kohtelu sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät.

Seuraavassa on esimerkkejä harjoittelijoiden vastauksista huonoon ilmapiiriin ja kohteluun liittyen:

*Huutamista ja haukkumista oli paljon, ja se kohdistui assareihin ja harjoittelijoihin.*

*Samalla osastolla sain joiltakin jatkuvaa huonoa kohtelua ja asiatonta vähättelevää käytöstä.*

*Muutama negatiivinen työntekijä saa väsyneen työryhmän nopeasti pois raiteiltaan.*

*Osastonjohtaja kohteli minua ala-arvoisesti. Hän huusi minulle usein julkisesti muun ryhmän edessä, ei ohjannut työssäni, - -*

*- - ei arvostava työilmapiiri.*

*Esimiesten puutteelliset esimiestaidot.*

*Ison osan ajasta huono työilmapiiri, - -*

Huonot työtehtävät sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi olivat myös harjoittelun huonoja puolia.

*Pompottaminen (työtehtävien teko jotka eivät kuuluneet minulle), - -*

*Runnereilla ja muilla ylimääräisillä avustajilla teetettiin joskus täysin toimenkuvaan kuulumattomia tehtäviä.*

*Väärät lupaukset työnkuvasta.*

*Välillä tuli turha olo, tunsin olevani ylimääräinen kun tarpeeksi töitä ei ollut.*

*- - minulla olisi ollut enemmän annettavaa kuin kuvauspaikalla seisoskeleminen.*

*Työn yksipuolisuus.*

*- - itsensä turhaksi tunteminen.*

Myös palkattomuus tai huono palkka sekä pitkät työpäivät koettiin harjoittelun huonoina puolina.

*Liian vähän rahaa työn vaativuuteen nähden.*

*500e/kk Palkka on kiva bonus, mutta eihän se vastaa mitenkään työn määrää (10-11h/vrk).*

*Palkattomuus.*

*Taloudellinen tilanne romahtaa, kun ei ole aikaa tehdä muuta palkkatyötä samalla.*

*Se ettei saanut palkkaa - -*

*En saanut minkäänlaista korvausta - -*

*Ei palkkaa (orjatyö), - -*

*- - minun usein oletettiin ennalta kysymättä tekevän 12-16 tuntisia päiviä esituotantoaikana vaikka sain palkkaa kahdeksasta tunnista.*

*Jokapäivä tein useita ylityötunteja.*

*Lepoaika minulla tuli täyteen ehkä kerran viikossa.*

*- - työpäivät olivat harjoittelijalle liian pitkät*

*Pitkät työpäivät eikä ylityökorvauksia - -*

*- - lepoaikojen laiminlyöminen, - -*

*Reilusti yli sovitun työajan venyneet työpäivät.*

Vastauksissa nousivat esille myös kiire sekä vastuun puute tai sen liiallisuus.

*Minulle ei annettu vastuuta osa-alueilla, jotka olisin varmasti hallinnut.*

*Liika kiire kuvauksissa.*

*Töiden aikataulu oli todella kiireinen.*

*Minulle annettiin aivan liikaa vastuuta!!*

*Minulle olisi voinut antaa enemmän vastuuta asiakastilanteissa.*

## 2.11 Tulevaisuus elokuva-alalla

Suurin osa vastanneista eli 62 % näkee työskentelevänsä elokuva-alalla tulevaisuudessa. 31 % näkee ehkä työskentelevänsä ja kaksi prosenttia ei näe itseään työskentelevän elokuva-alalla. Kuusi prosenttia vastanneista ei osannut sanoa.

Tulevaisuuden työtehtävistä harjoittelijat mainitsivat useamman eri tehtävän tai osaston. Monella oli siis paljon vaihtoehtoja, millä osastoille he tulevaisuudessa tulisivat työskentelemään. Osalla

puolestaan oli selkeämmin yksi työ, kuten ohjaus, jossa he näkevät työskentelevänsä tulevaisuudessa.

## 2.12 Kehitysehdotuksia

Kehitysehdotuksia työnantajille tuli yhteensä 41. Vastauksista nousivat etenkin harjoittelijan palkka sekä ylitöiden ja kulujen korvaus.

*Maksaa edes minimipalkkaa harjoittelijoille.*

*Lisäksi tiedän vallan hyvin, että jos on esim. kraana muutaman päivän jotain kolmea kuvaa varten, joita ei sitten ehditä tehdä, sillä vuokrarahalla olisi voitu maksaa mulle oikeaa palkkaa.*

*Ei lähtökohtaisesti yritettäisi pimittää edes vähäistä harjoittelijan suosituspalkkaa joka kuitenkin on selkeästi varaa maksaa.*

*En näe paljoa parannettavaa muissa kuin palkka-asioissa.*

*Maksaa palkkaa osaavalle harjoittelijalle.*

*Aina, kun harjoittelija on todellisesti vastuussa jostain työtehtävästä, hänen tulee saada palkkaa.*

*Edes pieni palkka motivoisi, varsinkin jos päivät ovat niin pitkiä, että elämään ei oikeasti mahdu muuta kuin työ sen aikana.*

*Ylitöistä olisi kuitenkin hyvä maksaa korvausta. Motivaatio laskee ja hyväksikäytön tunne tulee nopeasti, jos ylitöihin jääminen ilmaiseksi on työnantajalle oletus.*

*Pitkät päivät voitaisiin myös huomioida ja jonkinlaista ylityökorvausta PITÄISI maksaa.*

**YLITYÖKORVAUKSISTA PITÄÄ SOPIA ETUKÄTEEN, YLITÖIHIN EI VOI OLLA VELVOLLISUUTTA JOS EI OLE PALKKAA.**

*Jos opiskelijalle ei ole mahdollista asua sillä paikkakunnalla jossa harjoittelu tapahtuu, työnantaja voisi tulla kuluissa vastaan.*

*Edes matka- ja ruokakulut tulisi kattaa!*

Työharjoitteluihin toivottiin lisäksi kunnollista perehdytystä sekä harjoittelun parempaa suunnittelua etukäteen.

*Työnantajan on otettava vastuu työharjoittelun sisällöstä, eli ohjaus ja se, että työharjoittelu opettaa harjoittelijalle oman suuntautumisalalan taitoja.*

*- - aina tehtäisiin harjoittelu suunnitelma, joka sitoo työn antajan noudattamaan suunnitelmaa.*

*Pitää kunnan harjoittelusuunnitelma, varsinkin niillä yhtiöillä jotka pitävät usein harjoittelijoita.*

*Antaa kiireisille työnantajille todella tiukan ohjepaketin miten harjoittelijasta saa "kaiken irti". Eli miten kaikki hyötyy.*

*Harjoittelulle pitää kirjata sisältö ja tavoitteet. Ohjausta pitää antaa.*

*Ohjaamista voisi kehittää, vaikka luottamuksen osoitus onkin mukavaa.*

*Työnantajalla tulee olla selkeä henkilö joka on vastuussa harjoittelijasta ja hänen työstään, ja joka neuvoo ja opettaa harjoittelijaa koko harjoittelun aikana.*

*Selkeämmät vakiintuvat käytännöt harjoittelijoille, enemmän huomiota harjoittelijoiden ohjeistukseen ja ohjaukseen läpi harjoittelun.*

*Selvittää paremmin, mitä harjoittelija osaa ja hyödyntää näitä taitoja. Kertoa harjoittelijan kyvyistä koko työyhteisölle.*

Harjoittelijoiden liialliseen määrään toivottiin myös muutosta.

*Välttää liiallista harjoittelijoiden ottamista (liiton 1/osasto on hyvä) sekä ammattilaisen työpanoksen korvaamista harjoittelijalla.*

*Harjoittelijoiden määrä suurissa tuotannoissa on järkyttävä, näin ei voi jatkaa. Opiskelijat eivät ole halpatyövoimaa, jotka vievät ammattilaisten paikat.*

*Tuotantoon ei myöskään saa palkata liikaa harjoittelijoita.*

*Myös palkattomien harjoittelijoiden pitäisi pitää vähempänä, esimerkiksi elokuvassa missä minä oli tuotannon osastolla jo kolme palkatonta harjoittelijaa, mikä on mielestäni liikaa.*

*Ottaa niin vähän harjoittelijoita, että pystyisi maksamaan kaikille kunnollista palkkaa.*

Kehitysehdotuksia oppilaitoksille tuli 38 kappaletta. Ehdotuksia tuli etenkin palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyen. Myös harjoitteluun valmentaminen etukäteen tuli vastauksissa esille. Harjoittelijat muun muassa toivoivat, että oppilaitokset pitäisivät enemmän huolta siitä, että harjoittelijoille maksetaan palkkaa:



*Ehkä tuota palkka-asiaa voisi kehittää siten, että jos opettajilta pyydetään harjoittelijoita tuotantoon voisivat he ilmoittaa, että opiskelijalle pitää maksaa vähintään tuo harjoittelijan palkka.*

*Oppilaitosten tulisi vaatia, että harjoittelusta maksetaan palkkaa.*

*Maksaa palkkaa ja aina tehtäisiin harjoittelu suunnitelma, joka sitoo työn antajan noudattamaan suunnitelmaa.*

*En tiennyt, että olisin voinut saada rahaakin harjoittelusta; jos koulu olisi tästä infonnut, olisin osannut sitä ehkä vaatiakin.*

*Oppilaitoksen tulisi vaatia tuottajilta palkkausta. Koska elokuva-alan harjoittelu on käytännössä aina 10-12h päivässä, ei tätä aikaa voi olettaa ihmisen antavan ilmaiseksi. Eri asia, jos päivät ovat "vain" 8h. Jos tämä ei ole mahdollista, palkkaus olisi välttämätöntä.*

*Oppilaitosten pitäisi painostaa työnantajia järjestämään enemmän palkallisia harjoittelijaksoja.*

Palkan lisäksi vastaajien mielestä opiskelijoiden muita etuja pitäisi valvoa paremmin ja tarkistaa, että työsopimus on oikeudenmukainen.

*Oppilaitos voisi paremmin valvoa opiskelijoidensa etuja työharjoittelutilanteissa. Ja palkattomat orjatyöharjoittelut voisi lopettaa kokonaan. Lisäksi oppilaitos voisi varmistaa että harjoittelun aikana tehdyt työtehtävät tosiaan vastaavat niitä sopimuksessa saneltuja tai muuten ennalta sovittuja tehtäviä.*

*Oppilaitoksen tulisi tukea opiskelijaa kun opiskelija solmii työharjoittelu-sopimuksen ja tarkistaa että sopimus on asiallinen ja vastaa harjoittelun odotuksia.*

*Työsopimusten tarkistaminen, että eivät ole laittomia/ovat oikeudenmukaisia.*

Harjoittelijat toivoivat, että oppilaitoksen pitäisivät yhteyttä harjoittelijoihin harjoittelun aikana.

*Opiskelijasta vastaavan opettajan on oltava yhteydessä opiskelijan ohjaajaan tavalla tai toisella (puhelinsoitto tai paikan päällä käynti). Myös opiskelijaan olisi pidettävä yhteyttä edes kerra harjoittelun aikana.*

*Ohjaavan opettajan yhteydenpito harjoittelijaa harjoittelun aikana pakolliseksi.*

*Ehkä pitää hieman useammin yhteyttä harjoittelijaan.*

*Oppilaitoksen olisi hyvä olla tietoisia missä oppilaat tekevät harjoittelunsa, myös olla oppilaaseen yhteydessä harjoittelun aikana.*

*Yhteydenpito harjoittelijaan harjoittelun aikana.*

*enemmän kontaktia oppilaaseen.*

Opiskelijat toivoivat, että harjoitteluun valmentamista kehitettäisiin ja opiskelijoille kerrottaisiin omista oikeuksistaan.

*Informaatio harjoittelijoiden oikeuksista ja velvollisuuksista koulun puolesta pakolliseksi.*

*Työharjoitteluun voitaisiin ohjata paremmin, esimerkiksi erilaiset työnimikkeet voitaisiin tuntea paremmin.*

*Paremmat valmiudet koulusta työelämään/ harjoitteluihin, eli faktat pöytään ennen harjoitteluun lähtemistä.*

*Kertoa minkälaisiin tehtäviin kannataa hakea. Oppilaat voisivat kirjoittaa palautetta koululle yleiseen käyttöön omista kokemuksistaan, ettei useampi henkilö hae vaikka samaan huonoon paikkaan.*

Muita kommentteja ja palautetta elokuva-alan työharjoitteluun liittyen harjoittelijoilta tuli 40 kappaletta. Seuraavassa otteita harjoittelijoiden antamasta palautteesta.

*Koen tilanteen olevan ongelmallinen. Joidenkin mielestä harjoittelun on tarkoitus olla "tulikoe", jolla testataan uusien tulokkaiden selkärankaa. Itse taas näkisin sen ajavan lahjakkaita tekijöitä muille aloille, joilla on inhimillisemmät työolosuhteet. Osalla nuorista työntekijöistä on jo suurempi halu pitää työ ja vapaa-aika erillään, eikä tähän kuvaan sovi 12 tuntiset työpäivät. "Näin on aina tehty" -ihmiset jarruttavat kehitystä.*

*Arvostan heti sellaista työnantajaa joka pitää harjoittelijoita vertaisina työntekijöinä. Inhimillisuus. Enemmän palautetta työn aikana ja harjoittelun jälkeen. Siitä kehittyy ja virheistä oppii.*

*Maksakaa palkkaa, arvostakaa myös harjoittelijoita älkääkö kohdelko heitä huonosti. Sitä kun ei koskaan tiedä kuka tulevaisuudessa palkkaa ja kenet. Tuntimäärä yleisesti pienemmäksi ja jos harjoittelijalla ei kuulu olla vastuullisia tehtäviä, älkää antako niitä hänelle.*

*Oli kiva kokemus ja oli mukava huomata, ettei tuotannossa eroteltu harjoittelijoita, vaan he olivat ihan samaa työryhmää, kuin kaikki muutkin.*

*Työ on ajoittain hyvin raskasta, mutta erittäin palkitsevaa.*

*Palkallinen harjoittelu pitäisi olla perusoletus ei poikkeustapaus.*

*Olemme elokuvan tulevaisuus, emme loisia, joita täytyy sietää. Meistä voi olla paljon apua, kunhan meihin ja perehdytykseemme jaksaa resursoida vain hieman aikaa.*

### 3. VASTAUSTEN VÄLISET RIIPPUVUUDET

Muutamilla vastauksilla oli riippuvuussuhteita toistensa kanssa. Tässä on tarkasteltu vain niitä kysymyksiä, jotka kyselyohjelman mukaan korreloivat keskenään parhaiten ja olivat tilastollisesti merkittäviä myös oman arviointini ja tarkastukseni jälkeen.

Työmäärän sopivuudella ja ylitöiden teolla oli riippuvuussuhde. Seuraavasta taulukosta (Taulukko 5.) voidaan tarkastella näiden kahden riippuvuutta toisistaan.

Taulukko 5. Työmäärän sopivuus tehtyjen ylitöiden mukaan.

Teitkö enemmän työtunteja kuin oli sovittu?	Työmäärä tuntui sopivalta				
	Eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Samaa mieltä
Kyllä	100 %	69 %	11 %	0 %	7 %
Jonkin verran	0 %	15 %	67 %	50 %	21 %
En	0 %	15 %	22 %	50 %	71 %
Yhteensä	100 % (N=9)	100 % (N=13)	100 % (N=9)	100 % (N=8)	100 % (N=14)

Yllä olevasta taulukosta (Taulukko 5.) voidaan päätellä, että ne harjoittelijat, jotka olivat tehneet enemmän työtunteja kuin sopimukseen oli merkitty, eivät tunteneet työmäärän olleen sopiva. Puolestaan ne harjoittelijat, jotka eivät tehneet enemmän työtunteja kuin oli sovittu, tunsivat työmäärän olleen sopiva.

Myös harjoittelun vastaamisella harjoittelijan odotuksia oli riippuvuussuhde tehtyjen ylitöiden kanssa. Tehdyillä ylitöillä on voinut olla osittain vaikutusta siihen, vastasiko työharjoittelu harjoittelijan odotuksia. Ne harjoittelijat, jotka eivät tehneet ylitöitä, tunsivat harjoittelun vastanneen odotuksia.

Työhön saatu ohjaus oli vaikuttanut moneen asiaan. Jos harjoitteliija oli saanut riittävästi ohjausta työhönsä, hän oli voinut kokea työtehtävänsä tärkeämmiksi ja merkityksellisemmiksi kuin vähemmän ohjausta saanut harjoittelija. Ohjaus oli myös osittain voinut vaikuttaa siihen, oliko

harjoittelija kokenut myönteistä suhtautumista häneen ja oliko häntä arvostettu työntekijänä. Harjoittelun ohjaus vaikutti myös siihen, että harjoittelu oli tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä ja se oli vastannut harjoittelijan odotuksia. Myös palautteen saaminen työnantajalta oli vaikuttanut siihen, että työharjoittelun oli tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä.

## 4. YHTEENVETO

Kuvausvaihe työllisti eniten harjoittelijoita. Harjoittelupaikan löytäminen ei ollut vaikeaa, vaikka koulut eivät olleet ohjeistaneet opiskelijoita harjoittelupaikan valinnassa.

Palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden määrällä ei ollut suurta eroa. Yleisin palkallisten harjoittelijoiden palkka oli 500–600 euroa ja palkattomien harjoittelijoiden yleisimmät korvaukset olivat lounassetelit tai matkakorvaukset. Kouluilta ei tullut ohjeistusta harjoittelijoille palkka-asioissa.

Lähes kaikki harjoittelijat olivat tehneet työnantajan kanssa joko koulun harjoittelusopimuksen tai sopimuksen työnantajan kanssa. Työsuhteeseen liittyviä asioita harjoittelijan ja työnantajan kanssa oli käyty läpi vaihtelevasti. Harjoittelijat olivat suurimmaksi osaksi vakuutettuja joko työnantajan tai koulun puolesta. 32 % vastaajista ei kuitenkaan tiennyt, oliko tapaturmavakuutettuna tai ei.

Työharjoittelut olivat suurimmaksi osaksi kahden kuukauden eli elokuvan kuvausjakson pituisia. Työpäivien pituuksissa oli paljon vaihtelua, mutta 10-tuntisia päiviä oli kuitenkin eniten. Työharjoittelijat olivat tehneet enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa harjoittelijoista ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylitöistä.

Suurin osa tiesi oman ohjaajansa työharjoitteluunsa ja yli puolet oli joko tyytyväinen tai osittain tyytyväinen saamansa ohjauksen määrään. Ohjauksella oli myös merkitystä siihen, tunsiko työharjoittelija työtehtävänsä merkityksellisiksi, kokiko hän myönteistä suhtautumista, arvostettiinko häntä, tuntuiko harjoittelu hyödylliseltä ja miten harjoittelu vastasi harjoittelijan odotuksia. Suurin osa vastaajista oli saanut palautetta jossain vaiheessa työharjoittelua työnantajalta. Myös palautteen saaminen työnantajalta vaikutti siihen, että työharjoittelun tuntui oppimisen kannalta hyödylliseltä.

Palautteenantoa työnantajalta oppilaitokselle ei ollut paljon tai siitä ei oltu tietoisia. Myöskään päinvastoin palautetta oppilaitokselta työnantajalle ei ollut paljon tai siitä ei tiedetty.

38 % harjoittelijoista koki työharjoittelun auttaneen työllistymisessä tuomalla uusia kontakteja ja työtarjouksia sekä kasvattamalla työkokemusta.

Suurimmalla osalla harjoittelijoista ei ollut yhteydenpitoa koulun kanssa työharjoittelun aikana. 27 % oli tyytyväinen koulu antamaan tukeen, 42 % oli osittain tyytyväinen ja 31 % ei ollut tyytyväinen koulun antamaan tukeen harjoittelulle. 60 % vastaajista oli käsitellyt päättynyttä työharjoittelua koulussa jollakin tavalla.

Vaikuttaminen omiin työtehtäviin vaihteli harjoittelijoiden kesken. Suurin osa tunsikin kuitenkin työtehtävät tärkeiksi tai merkityksellisiksi ja ne olivat suurimman osan kanssa ainakin osittain vastanneet etukäteen sovittua. Harjoittelu oli suurimman osan kanssa vastannut harjoittelijan koulutusta tai suuntautumisvaihtoehtoa ja suurimman osan kanssa työn haastavuus oli vastannut harjoittelijan osaamista. Työmäärän tuntumisessa sopivalta oli ollut vaihtelua harjoittelijoiden kesken.

Suurin osa oli joko samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että harjoittelijaan oli suhtauduttu työpaikalla myönteisesti. Hieman yli puolet oli myös kokenut, että häntä arvostettiin työntekijänä. Suurimman osan mielestä harjoittelu oli tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä. Harjoittelun vastaamisessa odotuksia oli kuitenkin vaihtelua.

Työharjoittelun parhaita puolia olivat uusien kontaktien luominen ja uusien asioiden oppiminen. Pitkän elokuvan tuotannon näkeminen sekä eri osastoihin ja työnkuviin tutustuminen koettiin myös työharjoittelun hyväksi puoliksi. Työharjoittelun huonoja puolia olivat huono ilmapiiri ja kohtelu sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät. Myös palkattomuus tai huono palkka sekä pitkät työpäivät koettiin harjoittelun huonoina puolina.

Suurin osa vastaajista näkee työskentelevänsä elokuva-alalla tulevaisuudessa.

Harjoittelijoiden mielestä työharjoittelua voisi kehittää työnantajan puolelta etenkin palkkauksen sekä ylitöiden ja kulujen korvauksen osalta. Lisäksi kunnollinen perehdytys, harjoittelun parempi suunnittelu ja harjoittelijoiden vähäisempi määrä nousivat esille kehitysehdotuksissa.

Oppilaitoksen puolelta työharjoittelua harjoittelijoiden mielestä voisi kehittää palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyvissä asioissa. Harjoittelijat toivoivat myös etukäteen harjoitteluun valmentamista.

## 5. LIITE: KYSELYLOMAKE

### TAUSTATIEDOT TILASTOINTIA VARTEN (sivu 1)

1. Ikä
  - a. 18-yli 56
2. Sukupuoli
  - a. Mies
  - b. Nainen
3. Missä koulussa opiskelet?
  - a. Aalto-yliopisto
  - b. Arcada
  - c. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
  - d. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
  - e. Lahden ammattikorkeakoulu
  - f. Metropolia
  - g. Oulun seudun ammattikorkeakoulu
  - h. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
  - i. Seinäjoen ammattikorkeakoulu
  - j. Tampereen ammattikorkeakoulu
  - k. Turun ammattikorkeakoulu
  - l. Muu, mikä?
4. Minkä vuosikurssin opiskelija olet?
  - a. 1.- yli 9.
5. Kuinka monessa työharjoittelussa olet ollut pitkän elokuvan tuotannossa?
  - a. 1
  - b. 2
  - c. 3
  - d. 4
  - e. 5
  - f. 6
  - g. yli 7

### VIIMEISIMMÄN HARJOITTELUN TIEDOT (sivu 2)

6. Minä vuonna olit harjoittelussa? (Jos harjoittelu on jatkunut toiselle vuodelle, valitse alkamisvuosi)
  - a. 2000–2012
7. Missä tuotantovaiheessa olit harjoittelussa?
  - a. Esituotanto
  - b. Kuvausvaihe
  - c. Jälkituotanto
8. Millä osastolla olit harjoittelussa?
  - a. Tuotanto
  - b. Apulaisohjaus
  - c. Järjestys
  - d. Catering
  - e. Maski&Puku
  - f. Kuvaus
  - g. Ääni
  - h. Valo
  - i. Lavastus & rekvisiitta
  - j. Leikkaus
  - k. Muu, mikä?
9. Kuvaile harjoittelusi työtehtäviä.

### VIIMEISIN HAKUPROSESSI (sivu 3)

10. Oliko harjoittelupaikan löytäminen vaikeaa?
  - a. Kyllä
  - b. Jonkin verran
  - c. Ei
11. Miten hait harjoittelupaikkoihin?
  - a. Tein avoimen työhakemuksen
  - b. Koulun sisäisen ilmoituksen perusteella
  - c. Muun ilmoituksen perusteella
  - d. Koulu järjesti harjoittelupaikan
  - e. Paikkaa tarjottiin suoraan harjoittelupaikasta
  - f. Tuttavan kautta
  - g. Muuten, miten?
12. Kuinka moneen harjoittelupaikkaan hait?
  - a. 0
  - b. 1
  - c. 2
  - d. 3
  - e. 4
  - f. 5
  - g. yli 6
13. Olitko työhaastatteluissa?
  - a. Kyllä
  - b. En
14. Ohjeistiko koulu harjoittelupaikan valinnassa?
  - a. Kyllä
  - b. Jonkin verran
  - c. Ei
15. Mitkä tekijät vaikuttivat harjoittelupaikan valintaan?

### PALKKAUS VIIMEISIMMÄSSÄ HARJOITTELUSSA (sivu 4)

16. Saitko harjoittelustasi palkkaa? (Valinta vaikuttaa seuraaviin kysymyksiin)
  - a. Kyllä
  - b. En (hyppää kysymykseen 29)

### PALKKAUS VIIMEISIMMÄSSÄ HARJOITTELUSSA (sivu 5)

17. Kuinka paljon palkkaa sait kuukaudessa? (ennen veroja)  
(Laske saamastasi palkasta arvioitu kuukausipalkka, vaikka olisitkin ollut tuntipalkalla yms.)
18. Olitko tyytyväinen saamaasi palkkaan?
  - a. Kyllä
  - b. Osittain. Mikä olisi ollut sopiva palkka?
  - c. En. Mikä olisi ollut sopiva palkka?
19. Keskustelitko työnantajan kanssa palkasta?
  - a. Kyllä
  - b. En
20. Ohjeistiko/neuvoiko koulu palkka-asioissa?
  - a. Kyllä
  - b. Ei
21. Oliko ruokailu työnantajan kustantama?
  - a. Kyllä
  - b. Ei

### TYÖSOPIMUS & TYÖAIKA VIIMEISIMMÄSSÄ HARJOITTELUSSA (sivu 6)

22. Tehtiinkö harjoittelusta kirjallinen työsopimus?



- a. Kyllä
  - b. Ei
23. Kävikö työnantaja läpi työsuhteeseen liittyvät asiat? (esim. sairastumiset, ylityökorvaukset, lomakorvaukset)
- a. Kyllä
  - b. Osittain
  - c. Ei
24. Olitko tapaturmavakuutettu
- a. Kyllä, työnantajan puolesta
  - b. Kyllä, koulun puolesta
  - c. En
  - d. En tiedä
25. Kuinka kauan olit harjoittelussa? ( Pyöristä tarvittaessa puolikkaat kuukaudet ylöspäin)
- a. Alle 1 kuukautta
  - b. 1 kk
  - c. 2 kk
  - d. 3 kk
  - e. 4 kk
  - f. 5 kk
  - g. 6 kk
  - h. yli 6 kk
26. Kuinka pitkiä työpäiviä keskimäärin teit?
- a. alle 8 tuntia/päivä
  - b. 8
  - c. 9
  - d. 10
  - e. 11
  - f. 12
  - g. 13
  - h. 14
  - i. yli 15
27. Teitkö enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty?
- a. Kyllä
  - b. Jonkin verran
  - c. En
28. Miten ylityöt korvattiin?
- a. En tehnyt ylitöitä
  - b. Vapaa
  - c. Palkka
  - d. Ei korvattu
  - e. Muuten, miten?

(Kysymykseen 16 kyllä-vastanneet siirtyvät kysymykseen 34)

#### PALKKAUS VIIMEISIMMÄSSÄ HARJOITTELUSSA (sivu 7)

29. Saitko jonkinlaista muuta korvausta harjoittelusta?
- a. En
  - b. Kyllä, millaista?
30. Oliko ruokailu työnantajan kustantama?
- a. Kyllä
  - b. Ei
31. Olisitko halunnut harjoittelusta palkkaa?
- a. Kyllä. Mikä olisi ollut sopiva summa?
  - b. En
32. Keskustelitko työnantajan kanssa palkasta?
- a. Kyllä
  - b. En

33. Ohjeistiko/neuvoiko koulu palkka-asioissa?
- Kyllä
  - Ei

TYÖSOPIMUS & TYÖAIKA VIIMEISIMMÄSSÄ HARJOITTELUSSA (sivu 8)

34. Tehtiinkö harjoittelusta kirjallinen sopimus?
- Kyllä
  - Ei
35. Kävikö työnantaja läpi työsuhteeseen liittyvät asiat? (esim. sairastumiset, ylityökorvaukset, lomakorvaukset)
- Kyllä
  - Osittain
  - Ei
36. Olitko tapaturmavakuutettu
- Kyllä, työnantajan puolesta
  - Kyllä, koulun puolesta
  - En
  - En tiedä
37. Kuinka kauan olit harjoittelussa? ( Pyöristä tarvittaessa puolikkaat kuukaudet ylöspäin)
- Alle 1 kuukautta
  - 1 kk
  - 2 kk
  - 3 kk
  - 4 kk
  - 5 kk
  - 6 kk
  - yli 6 kk
38. Kuinka pitkiä työpäiviä keskimäärin teit?
- alle 8 tuntia/päivä
  - 8
  - 9
  - 10
  - 11
  - 12
  - 13
  - 14
  - yli 15
39. Teitkö enemmän työtunteja kuin työ sopimukseen oli merkitty?
- Kyllä
  - Jonkin verran
  - En
40. Miten ylityöt korvattiin?
- En tehnyt ylitöitä
  - Vapaa
  - Palkka
  - Ei korvattu
  - Muuten, miten?

VIIMEISIMMÄN HARJOITTELUN OHJAUS & PALAUTE HARJOITTELUPAIKASSA (sivu 9)

41. Tiesitkö, kuka oli ohjaajasi harjoittelussa?
- Kyllä, se kerrottiin minulle
  - Kyllä, päättelin sen itse
  - En ollut varma
  - En
42. Saitko mielestäsi riittävästi ohjausta työhösi?
- Kyllä
  - Osittain

- c. En
- 43. Saitko palautetta harjoittelustasi työnantajalta?
  - a. Kyllä, harjoittelun loppuksi
  - b. Kyllä, harjoittelun aikana
  - c. En
- 44. Antoiko työnantaja palautetta harjoittelusta oppilaitokselle?
  - a. Kyllä
  - b. Ei
  - c. En osaa sanoa
- 45. Onko harjoittelu auttanut työllistymisessä tähän mennessä?
  - a. Kyllä. Miten?
  - b. Ei

#### VIIMEISIMMÄN HARJOITTELUN OHJAUS & PALAUTE KOULUSSA (sivu 10)

- 46. Oliko sinun ja koulun välillä yhteydenpitoa harjoittelun aikana?
  - a. Kyllä
  - b. Ei
- 47. Oletko tyytyväinen koulun antamaan tukeen harjoittelulle?
  - a. Kyllä
  - b. Osittain
  - c. En
- 48. Antoiko koulu palautetta harjoittelusta työnantajallesi?
  - a. Kyllä
  - b. Ei
  - c. En osaa sanoa
- 49. Käsittelittekö päättynyttä harjoittelua koulussa?
  - a. Kyllä, miten?
  - b. Ei

#### KOKEMUKSET VIIMEISIMMÄSTÄ HARJOITTELUSTA (sivu 11)

Kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävä mielestäsi paikkaansa?

1= Eri mieltä, 2= Jonkin verran eri mieltä, 3= Ei eri mieltä eikä samaa mieltä, 4= Jonkin verran samaa mieltä, 5= Samaa mieltä

- 50. Sain vaikuttaa omiin työtehtäviini.
- 51. Työtehtäväni tuntuivat tärkeiltä/merkityksellisiltä.
- 52. Työtehtävät vastasivat etukäteen sovittua.
- 53. Harjoittelu vastasi koulutustani/suuntautumisvaihtoehtoani.
- 54. Työn haastavuus vastasi osaamistani.
- 55. Työmäärä tuntui sopivalta.

#### KOKEMUKSET VIIMEISIMMÄSTÄ HARJOITTELUSTA (sivu 12)

Kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävä mielestäsi paikkaansa?

1= Eri mieltä, 2= Jonkin verran eri mieltä, 3= Ei eri mieltä eikä samaa mieltä, 4= Jonkin verran samaa mieltä, 5= Samaa mieltä

- 56. Minuun suhtauduttiin työpaikalla myönteisesti.
- 57. Minua arvostettiin työntekijänä.
- 58. Harjoittelu oli oppimisen kannalta hyödyllinen.
- 59. Harjoittelu vastasi odotuksiani.

#### KOKEMUKSET VIIMEISIMMÄSTÄ HARJOITTELUSTA (sivu 13)

- 60. Mikä harjoittelussa oli parasta?
- 61. Mikä harjoittelussa oli huonointa?

## TULEVAISUUS (sivu 14)

62. Näetkö työskenteleväsi elokuva-alalla tulevaisuudessa?
- Kyllä
  - Ehkä
  - En
  - En osaa sanoa
63. Millaisissa työtehtävissä haluaisit työskennellä tulevaisuudessa?

## TYÖHARJOITTELUN KEHITTÄMINEN (sivu 15)

64. Miten työharjoittelua voisi kehittää työnantajan taholta?
65. Miten työharjoittelua voisi kehittää oppilaitoksen taholta?
66. Mitä muuta palautetta/kommentteja haluat antaa elokuva-alan työharjoitteluun liittyen?

Opinnäytetyö (AMK)

Viestintä

Mediatuotanto

2013

Jenna Lindén

# TAVOITTEENA REILU HARJOITTELU

– Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen  
elokuvatuotannoissa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Viestintä | Mediatuotanto

2013 | 34 sivua + 1 liite

Ohjaaja: Vesa Kankaanpää

Jenna Lindén

## TAVOITTEENA REILU HARJOITTELU – Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen elokuvatuotannoissa

Kaksiosaisen opinnäytetyöni toinen osa eli kirjallinen opinnäytetyö käsittelee elokuvatuotantojen työharjoittelun kehittämistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli haastatteluiden ja muun lähdemateriaalin avulla selvittää, miten elokuva-alan työharjoitteluja voisi kehittää. Tässä opinnäytetyössä palataan käytännön opinnäytetyönä tehtyyn tutkimukseen, jonka pohjalta valittiin käsiteltäväksi suurimmat kehittämistä kaipaavat kohdat työharjoitteluista. Näitä aiheita ovat harjoittelijoiden palkkaus, ylityöt, perehdytys, työilmapiiri ja kohtelu, työtehtävät, harjoittelijoiden määrä ja koulun rooli.

Eri näkökulmien saamiseksi haastateltiin kahta tuottajaa, kahta Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallituksen jäsentä ja kahta Suomen elokuvasäätiön edustajaa. Haastattelujen lisäksi aiheita käsitellään aiheeseen liittyvien artikkelien, lainsäädännön ja kirjallisuuden kautta.

Haastateltavien mielestä harjoittelijoille ei tarvitse maksaa palkkaa, jos he eivät tee vastuullista työtä. Osa haastateltavista kuitenkin ehdotti pientä harjoittelijapalkkaa elämisen helpottamiseksi. Ylitöistä pitää ehdottomasti sopia etukäteen ja ne on korvattava joko rahana tai vapaana. Harjoittelijat tarvitsevat myös kunnollisen perehdytyksen ja ohjausta harjoittelun aikana ja työtehtävät pitää määritellä ennen harjoittelun alkamista. Epäasialliseen kohteluun pitää puuttua heti ja tarvittaessa apua pitää saada oppilaitokselta ja liitolta. Harjoittelijoita ei myöskään saa olla tuotannoissa liikaa ja määrä pitää suhteuttaa ohjaajien määrään. Oppilaitosten pitäisi haastateltavien mielestä kehittää toimintaansa ja luoda pelisääntöjä työharjoitteluihin.

Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen vaatii yhteistyötä eri tahojen eli oppilaitosten, rahoittajien, liiton ja työnantajien välillä. Yhteisten sääntöjen luominen ja niiden noudattaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta harjoittelijoiden työoloihin saataisiin muutosta.

ASIASANAT:

Työharjoittelu, elokuvatuotanto, työolot, kehittäminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Media Arts | Media Management

2013 | 34 pages + 1 appendix

Instructor: Vesa Kankaanpää

Jenna Lindén

## AIMING FOR A FAIR INTERNSHIP – Development of Interns' Working Conditions in Film Productions

The second part of my two-part thesis, i.e. the written thesis, deals with the development of film productions internship. The purpose was to find out how internships could be developed with the help of interviews and other source material. The biggest subjects that needed change in internships were based on the research, which was made for the practical thesis. These subjects include trainees' wages, overtime work, orientation, treatment and work atmosphere, work tasks, the number of trainees and the role of the school.

In order to obtain different points of view there were interviews of two producers, two board members of the Union of Finnish Film and Video Employees and two commissioners of the Finnish Film Foundation. In addition to the interviews the subjects are dealt with related articles, law and literature.

According to the interviewees, trainees don't need to be paid if their job is not responsible. However, some interviewees suggested that a small salary would ease the life of the trainee. Overtime work needs absolutely to be agreed in advance and overtime must be compensated either by money or free. Trainees also need a proper orientation and guidance during the internship and the work tasks must be defined before the internship begins. Inappropriate treatment has to be interfered immediately and if necessary assistance should be available from the educational institution and labor union. There shouldn't be too many trainees in one production and the amount has to be proportional to the number of instructors. According to the interviewees the educational institutions should develop their actions and create rules to the internships.

The development of trainees' working conditions requires a lot of cooperation between the educational institutions, funding agencies, labor union and employers. In order to change trainees' working conditions it's important to create and obey common rules.

### KEYWORDS:

Internship, film production, working conditions, development

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 ELOKUVA-ALAN TYÖHARJOITTELU</b>	<b>6</b>
2.1 Keskustelua mediassa	6
2.2 Kyselytutkimus työoloista	8
2.3 Haastattelut	9
<b>3 KEHITTÄMISKOHTEET</b>	<b>11</b>
3.1 Harjoittelijan palkka	11
3.2 Ylityöt	14
3.3 Perekädytys	17
3.4 Työilmapiiri ja kohtelu	19
3.5 Harjoittelijoiden työtehtävät	22
3.6 Harjoittelijoiden määrä	24
3.7 Koulun rooli	26
<b>4 POHDINTA</b>	<b>30</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>33</b>

## LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset.

## TAULUKOT

Taulukko 1. Osapuolten vastualueet (Korkeakouluosaajat.fi).	28
---	----



# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni jakautuu kahteen osaan: ensimmäiseen osaan eli käytännön työhön ja toiseen osaan eli kirjalliseen työhön. Tein käytännön työnä selvityksen harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa toimeksiantona Suomen elokuväsäätiölle. Käytännön opinnäytetyöni sisältää säätiölle tehdyn tutkimuksen tulokset ja lisäksi se käsittelee tutkimuksen tekoprosessia. Tutkimus kartoitti työharjoittelun nykytilannetta ja se oli harjoittelijoiden näkökulma asiaan. Halusin kuulla myös muiden tahojen ajatuksia harjoittelijoiden tilanteesta, joten päätin tehdä siitä kirjallisen opinnäytetyöni. Koska käytännön työ kartoitti nykytilaa, otin tähän kirjalliseen opinnäytetyöhön kehittämisenäkökulman. Olen kiinnostunut työhyvinvoinnista sekä elokuva-alan kehittämisestä, joten samalla kun kirjallinen työni on hyvä jatkumo käytännön työlle, olen myös itse kiinnostunut aiheesta.

Opinnäytetyön tavoitteena on haastatteluiden ja muun lähdemateriaalin avulla selvittää, miten elokuva-alan työharjoitteluja voisi kehittää. Palaan tässä kirjallisessa opinnäytetyössäni käytännön opinnäytetyönä tekemääni tutkimukseen ja kerron tutkimuksen sisällöstä sekä tuloksista. Tähän työhön olen valinnut kehittämiskohteiksi seitsemän tutkimuksen tuloksista suurinta harjoittelun ongelmakohtaa. Nämä aiheet ovat palkka, ylityöt, perehdytys, työilmapiiri ja kohtelu, työtehtävät, harjoittelijoiden määrä ja koulun rooli.

Jotta saisin kehitysideoihin eri näkökulmia, päätin haastatella eri tahoja. Haastateltaviani olivat Solar Filmsin tuottaja Jukka Helle ja Kinottaren tuottaja Lasse Saarinen, Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen ja varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski sekä Suomen elokuväsäätiön hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Keppinen. Haastattelut tehtiin kehittämisenäkökulma mielessä pitäen, joten haastateltavilta tiedusteltiin ratkaisuehdotuksia kyselytutkimuksessa esille tulleisiin kohteisiin. Haastatteluiden lisäksi käsittelen aihetta muiden lähteiden, kuten aiheeseen liittyvien artikkeleiden, lainsäädännön ja kirjallisuuden kautta.

## 2 ELOKUVA-ALAN TYÖHARJOITTELU

Elokuva-alan opetusta on Suomessa yliopistotasoisena Aalto yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitoksella sekä ammattikorkeakouluissa, joista valmistutaan medianomeiksi. Elokuva- ja tv-opintojen nimellä kulkevia linjoja on tällä hetkellä neljässä ammattikorkeakoulussa: Metropoliasissa, Arcadassa, Tampereen ammattikorkeakoulussa sekä Turun ammattikorkeakoulussa. (Pasanen 2012, 8.) Näiden oppilaitosten lisäksi elokuvaan voi suuntautua myös muissa koulutusohjelmissä.

Työharjoittelu kuuluu osaksi ammattikorkeakouluopintoja sekä joihinkin yliopistojen tutkintoihin. Harjoittelun kesto riippuu oppilaitoksesta ja koulutusohjelmasta ja tutkinnosta. Työharjoittelun tarkoituksena on, että opiskelija perehtyy ohjautusti oman alansa töihin oikeassa työpaikassa. (Työelämään.fi 2013.)

### 2.1 Keskustelua mediassa

Elokuva-alan työolot ovat herättäneet keskustelua mediassa ja etenkin syksyllä 2012 Helsingin Sanomissa julkaistu toimittaja Antti Järven kirjoitus elokuva-alan työoloista herätti keskustelua alan työntekijöiden keskuudessa. Järvi kirjoitti Helsingin Sanomien lauantaiessessä elokuva-alan työoloista otsikolla *Elokuva vaarantaa terveytesi* esimerkiksi siitä, millaisia vaaratilanteita elokuvan kuvauksissa on sattunut. Järven haastatteleva Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n tiedottaja Anne Saveljeff kuvaili elokuva-alan työkulttuuria, jossa päivät venyvät pitkiksi ja harjoittelijoille annetaan liian vastuullisia työtehtäviä. Saveljeff kommentoi myös, että väsymyksestä ja ylitöiden teosta ei paljon puhuta, koska seurauksena voi olla se, ettei seuraavaa työkeikkaa enää tarjota. Harjoittelijat voivat tehdä pitkiä työpäiviä pelkällä ruokapalkalla ja vaatimukset harjoittelijoita kohtaan ovat kovat. Järvi kirjoittaa, että rahoituksen sijaan vakavin ongelma on suomalainen työkulttuuri, ja hän vertaa Suomen työkulttuuria ruotsalaiseen kirjoittamalla, että Ruotsissa ongelmia pohditaan kahvikupin ääressä, kun taas

*"Suomessa purraan hammasta ja rämmitään 24 tuntia hangessa"*. Ruotsissa kuvauspäivän pituus on kahdeksan tuntia, kun puolestaan Suomessa alle kymmenen tunnin päiviä ei juuri ole. (Järvi 2012.)

Kirjailija ja elokuvaohjaaja Jörn Donner kommentoi Järven lauantaisesseetä toteamalla, että *"elokuva-alan työolot ovat skandaali"*. Donner kertoo esikuvansa Ingmar Bergmanin kuvanneen vain 5-7 tuntia päivässä, sillä pidemmät kuvaajat vaikeuttaisivat keskittymistä. Donner mainitsee elokuvatuotantojen yhtenä ongelmana ilmaiset harjoittelijasopimukset sekä ylityöehtojen puuttumisen. (Donner 2012.) Helsinki-Filmin tuottaja Aleksis Bardy kommentoi Donnerin mielipidekirjoitusta sekä Järven lauantaisesseetä kirjoittamalla, että elokuvatuotannoissa ylitöistä maksetaan korvauksia ja onnettomuuksien määrä on ollut suhteellisen pieni. Bardy kirjoittaa myös, että lakeja ja sopimuksia pitää noudattaa myös elokuva-alalla. (Bardy 2012.)

Kirjailija ja elokuvaohjaaja Janne Kuusi kirjoitti Uusi Suomi -lehden blogissa elokuvatuotannon olevan kaaostilassa. Kuusi kertoi nuorempana korostaneensa kärsivällisyyttä ja toivoneen asioiden pikkuhiljaa muuttuvan parempaan suuntaan, mutta niin ei kuitenkaan käynyt. Kuusen mielestä liian monet lahjakkuudet palavat jo nuorena puhki saamatta tilaisuutta tehdä osaamisensa tasoista työtä. Kuusi kirjoitti myös bloginsa kommentteihin työharjoittelun ongelmista. Ilmaisia harjoittelijoita on käytettävissä niin paljon, että ammattilaisten työt teetetään harjoittelijoiden avulla ilmaiseksi. (Kuusi 2012.)

Myös dokumentaristi Inka Achté kirjoitti Suomen elokuvatyöntekijöiden liiton Lehtiset-lehden kolumnissaan elokuva-alan ongelmista. Achté kirjoittaa uhkailuista ja hyväksikäytöstä työ- ja harjoittelupaikoilla: *"On vaikeaa uskaltaa valittaa epäkohdista, koska kuulemma aina löytyy joku toinen, joka on valmis tekemään saman työn puoli-ilmaiseksi."* (Achté 2012.)

Studio55.fi -sivustolla haastateltiin elokuvaohjaaja Lauri Törhöstä, jonka mielestä Suomessa tuetaan liian monia elokuvia. Useiden elokuvien tukeminen tarkoittaa Törhösen mukaan sitä, että yksittäiset tuotannot saavat pientä tukea, joka puolestaan vaikuttaa työoloihin ja -turvallisuuteen negatiivisesti. (Simola 2012.)

## 2.2 Kyselytutkimus työoloista

Tein käytännön opinnäytetyönäni Suomen elokuvasäätiölle tutkimuksen harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa. Kysely kohdistettiin korkeakouluopiskelijoille ja se lähetettiin 11 korkeakouluun, joissa on elokuva-alan opetusta. Kysely toteutettiin 21.11.–17.12.2012 välisenä aikana ja tutkimus valmistui 31.1.2013.

Kyselyssä kartoitettiin harjoittelijoiden kokemuksia työharjoittelusta sisältäen kysymyksiä liittyen muun muassa palkkaan, työaikaan, ohjaukseen sekä työharjoittelun kehittämiseen. Kyselyyn vastasi yhteensä 53 opiskelijaa.

Tutkimustulosten perusteella palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden määrällä ei ollut suurta eroa. Yleisin palkallisten harjoittelijoiden palkka oli 500–600 euroa ja palkattomien harjoittelijoiden yleisimmät korvaukset olivat lounassetelit tai matkakorvaukset. Kouluilta ei tullut ohjeistusta harjoittelijoille palkka-asioihin.

Lähes kaikki harjoittelijat olivat tehneet työnantajan kanssa joko koulun harjoittelusopimuksen tai sopimuksen työnantajan kanssa. Työsuhteeseen liittyviä asioita harjoittelijan ja työnantajan kanssa oli käyty läpi vaihtelevasti. Harjoittelijat olivat suurimmaksi osaksi vakuutettuja joko työnantajan tai koulun puolesta. Osa vastaajista ei kuitenkaan tiennyt, oliko tapaturmavakuutettuna tai ei.

Työharjoittelut olivat suurimmaksi osaksi kahden kuukauden eli elokuvan kuvausjakson pituisia. Työpäivien pituuksissa oli paljon vaihtelua ja työharjoittelijat olivat tehneet enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa harjoittelijoista ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylitöistä.

Suurin osa tiesi harjoittelunsa ohjaajan ja yli puolet oli joko tyytyväinen tai osittain tyytyväinen saamansa ohjauksen määrään. Ohjauksella oli vaikutusta moneen asiaan, kuten siihen, kokiko harjoittelija olevansa arvostettu. Suurin osa vastaajista oli saanut palautetta jossain vaiheessa työharjoittelua työnantajalta. Palautteenantoa työnantajalta oppilaitokselle ei ollut paljon tai siitä ei oltu tietoisia. Myöskään päinvastoin palautetta oppilaitokselta työnantajalle ei ollut paljon tai siitä ei tiedetty. Suurimmalla osalla harjoittelijoista ei ollut yhteydenpitoa kou-

lun kanssa työharjoittelun aikana eikä koulun antamaan tukeen oltu kovin tyytyväisiä.

Vaikuttaminen omiin työtehtäviin vaihteli harjoittelijoiden kesken. Suurin osa tunsikin kuitenkin työtehtävät tärkeiksi tai merkityksellisiksi ja ne olivat suurimman osan kanssa ainakin osittain vastanneet etukäteen sovittua. Harjoittelu oli suurimman osan kanssa vastannut harjoittelijan koulutusta tai suuntautumisvaihtoehtoa ja suurimman osan kanssa työn haastavuus oli vastannut harjoittelijan osaamista. Työmäärän tunteisissa sopivalta oli ollut vaihtelua harjoittelijoiden kesken. Suurin osa oli joko samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että harjoitteliijaan oli suhtauduttu työpaikalla myönteisesti. Hieman yli puolet oli myös kokenut, että häntä arvostettiin työntekijänä. Suurimman osan mielestä harjoittelu oli tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä. Harjoittelun vastaamisessa odotuksia oli kuitenkin vaihtelua.

Työharjoittelun parhaita puolia olivat uusien kontaktien luominen, uusien asioiden oppiminen, pitkän elokuvan tuotannon näkeminen sekä eri osastoihin ja työnkuviin tutustuminen. Työharjoittelun huonoja puolia olivat huono ilmapiiri ja kohtelu sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät. Myös palkattomuus tai huono palkka sekä pitkät työpäivät koettiin harjoittelun huonoina puolina.

Harjoittelijoiden mielestä työharjoittelua voisi kehittää työnantajan puolelta etenkin palkkauksen sekä ylitöiden ja kulujen korvauksen osalta. Lisäksi kunnollinen perehdytys, harjoittelun parempi suunnittelu ja harjoittelijoiden vähäisempi määrä nousivat esille kehitysehdotuksissa. Oppilaitoksen puolelta työharjoittelua harjoittelijoiden mielestä voisi kehittää palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyvissä asioissa. Harjoittelijat toivoivat myös etukäteen harjoitteluun valmistamista.

### 2.3 Haastattelut

Halusin haastateltaviksi ammattilaisia elokuva-alan eri tahoilta, joten haastatelin kahta tuottajaa, kahta Suomen elokuväsäätiön edustajaa ja kahta Suomen

Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallituksen jäsentä. Elokuvatuottajista haastattelin Solar Filmsin toimitusjohtaja ja tuottaja Jukka Hellettä ja Kinottaren toimitusjohtaja ja tuottaja Lasse Saarista. Suomen elokuvasäätiöltä haastateltaviani olivat hallintojohtaja Niina Otva sekä tuotantojohtaja Petri Kemppinen. Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liitto SET:n hallituksesta haastateltaviani olivat Marika Väisänen ja Antti Tuomikoski. Väisänen on hallituksen puheenjohtaja sekä dokumenttiohjaaja, televisio-ohjaaja ja -toimittaja. Tuomikoski on hallituksen varapuheenjohtaja sekä leikkaaja ja dokumenttielokuvantekijä.

Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jossa haastattelukysymykset ovat kaikille haastateltaville samoja ja kysymyksiin vastataan omin sanoin. Haastattelujen helpompaa purkoa ajatellen puolistrukturoitu haastattelu oli tähän opinnäytetyöhön parempi vaihtoehto kuin esimerkiksi teema-haastattelu, jossa kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa. Strukturoidussa haastattelussa myös vastausvaihtoehdot on valmiiksi annettu, mutta se ei olisi vastannut työn tarkoitusta. (Aaltola & Valli 2007, 27.) Haastattelut toteutettiin sähköpostilla. Haastatteluteemoina käytettiin tutkimuksessa esille nousseita kehittämisalueita, joita olivat palkka, ylityöt, perehdytys, työilmapiiri ja kohtelu, työtehtävät, harjoittelijoiden määrä ja koulun rooli. Sähköpostihaastatteluissa haastateltaville esitettiin tutkimustulokset edellä mainittujen aihepiirien mukaan, jonka jälkeen he saivat vapaasti kertoa omia ajatuksiaan tutkimustuloksista sekä kehitysideoita aiheeseen liittyen. Haastattelukysymykset löytyvät liitteenä (Liite 1).

Edellä mainittujen haastateltavien lisäksi haastattelin Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton lakimies Erika Mattssonin puhelimitse selvittääkseni harjoittelijoiden ylitöihin liittyviä asioita.

## 3 KEHITTÄMISKOHTEET

Käsittelen työharjoittelujen kehittämiskohteita seuraavissa luvuissa. Esittelen jokaisen aiheen tutkimustuloksia lyhyesti, jonka jälkeen käydään läpi lain, liiton tai kirjallisuuden näkökulmia aiheesta. Elokuva-alan ammattilaisten haastattelut ovat kehittämiskohteiden pohdinnassa suurimmassa roolissa. Lopuksi esittelen omia ajatuksiani ja ehdotuksiani ongelmien ratkaisemiseksi.

### 3.1 Harjoittelijan palkka

Tutkimuksen perusteella noin puolet harjoittelijoista sai palkkaa ja puolet ei. Palkkaa saaneiden yleisin palkka oli 500–600 euroa kuukaudessa. Alin palkka oli 200 euroa kuukaudessa ja muutaman harjoittelijan palkka oli ollut 2000–2500 euroa kuukaudessa. Palkattomat harjoittelijat saivat korvaukseksi työharjoittelusta useimmiten lounasseteleitä tai matkakorvauksia.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (2012a) on julkaissut Nuoret keikalla, kesätyössä ja harjoittelemassa -ohjeistuksen. Ohjeistuksen mukaan työharjoittelu, joka liittyy opintoihin ja josta saa opintopisteitä, voi olla palkatonta. Myös monen haastateltavan mielestä harjoittelu voi olla palkatonta, jos harjoittelu on todellakin vain harjoittelua eikä harjoittelija korvaa ammattilaista. Osa haastateltavista kannattaa kuitenkin pientä harjoittelupalkkaa.

Jukka Helteen mukaan Solar Filmsillä noudatetaan periaatetta, jonka mukaan opintoihin kuuluvasta harjoittelusta ei makseta palkkaa, vaan he pyrkivät antamaan harjoittelijalle ammattiin pätevöittävää koulutusta. Helle toteaa, että harjoittelija sitoo jonkun ammattilaisen työpanoksesta osan harjoittelijan opastukseen ja valvontaan, joka sinällään on ”*rasite*”, mutta toisaalta he haluavat edesauttaa opiskelijoiden kehittymistä alan ammattilaisiksi. Suomen elokuväsäätiön Niina Otvan ja Petri Kemppisen mielestä opintoihin kuuluva harjoittelu voi olla palkatonta, kunhan harjoittelun kesto on mitoitettu opintopisteiden mukaisesti. Otva ja Kemppinen kuitenkin huomauttavat, että ateriat- ja matkakorva-

ukset olisi hyvä korvata harjoittelijalle: *”Hyvän tavan mukaista olisi tarjota ateriat, jos ollaan opiskelupaikan ulkopuolella eikä tuettua opiskelija-ruokailua ole mahdollista käyttää. Samoin hyvän tavan mukaista voisi olla tapauksesta riippuen korvata matkakuluja, mikäli harjoittelu tapahtuu opiskelupaikkakunnan ulkopuolella.”* Myös SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mielestä harjoittelija voi tehdä harjoittelun kokonaan ilman palkkaa, mutta painottaa, että silloin *”harjoittelun pitäisi olla vain harjoittelua”*. Todellisuus Väisäsen mukaan media-alalla on kuitenkin toinen.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoskella on kokemusta leikkausassistentin ja tuotantotehtäviä tekevien harjoittelijoiden tilanteesta. Tuomikoski ei ole koskaan tavannut lounaseteleitä ja matkakorvauksia suurempaa korvausta leikkausassistenttiharjoittelijoilla. Tuomikosken mukaan palkaton harjoittelu on ongelma etenkin siksi, että jälkituotannon harjoittelijoilla ei käytännössä ole koskaan työn ohjaajaa vaan he tekevät ammattitaitoa vaativia tehtäviä itsenäisesti. Tuomikoski sanoo asian johtuvan siitä, että tuotantoyhtiöiden tuotantopuolen työntekijöillä ei ole leikkaustyöskentelyn ohjaamiseen vaadittavia teknisiä erityistaitoja ja tietokonepohjaisen leikkaamisen takia assistenttien ja leikkaajan työt ovat eriytyneet toisistaan. Tuomikoski korostaa, että näissä tapauksissa siis ilmaisella harjoittelijatyövoimalla on korvattu ammattilaisten työtä.

Työsuhteessa oleva harjoittelija on normaalissa työsuhteessa ja hänen kuuluu saada elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen mukaisesti palkkaa (Teme 2012a). Opintojen ulkopuolella tapahtuvasta harjoittelusta Solar Filmsillä maksetaan Helteen mukaan tehtävästä ja harjoittelijasta riippuen noin 50–70 % työehtosopimuksen mukaisesta minimipalkasta. Väisäsen mielestä virallisten suositusten harjoittelijapalkka eli 75 % normaalista palkasta ei ole realistinen vaatimus. Lasse Saarisen tuotantoyhtiö Kinottarella vastavalmistuneen ensimmäisestä työstä maksetaan Väisäsen mainitsema 75 % alimman palkkaryhmän palkasta, mutta palkka on siis vastavalmistuneen, ei harjoittelijan, palkka.

Saarisen mielestä opintoihin kuuluva harjoittelu voi olla periaatteessa palkatonta, mutta Kinottarella maksetaan kuitenkin harjoittelijoille palkkaa noin 500 eu-



roa: *”Opiskelijankin pitää elää”*, Saarinen muistuttaa. Tuotantoyhtiöissä, joissa Väisänen on ollut, harjoittelijat ovat saaneet palkka noin 500–600 euroa ja he ovat pitäneet sitä mukavana asiana. Palkka helpottaa Väisäsen mukaan pääkaupunkiseudulla elämistä eikä harjoittelun lisäksi tarvitse mennä muihin palkkailisiin töihin. Väisänen esittää, että ala voisi tehdä yhdessä suosituksia palkkauksen suhteen ja harjoittelijoille voisi maksaa 500–600 euroa kuukaudessa.

Tuomikosken mielestä vastuullisissa tehtävissä olevalle harjoittelijalle, joka ei saa ohjausta, kuuluisi maksaa työn mukaista palkkaa ja muutenkin harjoittelijoille tulisi maksaa liiton palkkasuosituksen mukaista harjoittelijapalkkaa. Myös Otvan ja Kemppisen mielestä opintoihin kuulumattomasta harjoittelusta tulisi maksaa palkkaa harjoittelijan työkokemuksen ja työehtosopimuksen mukaan.

Asioiden kehittämiseksi Otvan ja Kemppisen mielestä koulujen ja tuotantoyhtiöiden pitäisi parantaa yhteistyötään ja luoda yhteisiä pelisääntöjä. Tuomikosken mielestä suomalaisessa elokuvassa työntekijöiden palkkoja poljetaan ja palkkakuluja alibudjetoidaan ja harjoittelijoiden palkattomuus on osa tätä suurempaa ongelmaa. Tuomikoski mainitsee, että Suomen elokuva- ja videotyöntekijän liitto SET on yrittänyt puuttua asiaan avaamalla keskustelua rahoittajien kuten tv-kanavien, elokuväsäätiön ja AVEK:n eli Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskuksen suuntaan, mutta tulokset ovat olleet tähän mennessä vähäisiä.

Mielestäni Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton säännöt palkallisista ja palkattomista harjoitteluista ovat hyviä, jos ne toimivat oikeasti käytännössä. Eli jos harjoittelusta ei saa palkkaa, pitäisi työn olla oikeasti vain työn harjoittelua ilman suurta vastuuta. Saarisen ja Väisäsen esittämä 500–600 euron palkka on mielestäni hyvä ajatus. Koska harjoittelu kuuluu opintoihin, ei palkkaa harjoittelijalle voi kuitenkaan vaatia. Palkanmaksu on siis tuotantoyhtiön päätettävissä, joten on mietittävä syitä, miksi työnantajan pitäisi maksaa harjoittelijalle palkkaa.

Yksi perustelu on se, että monet opiskelijat tekevät koulun ohella palkkatöitä, mutta elokuvatuotantoharjoittelun ja palkallisen sivutyön yhdistäminen on käytännössä mahdotonta. Myös toiselta paikkakunnalta esimerkiksi Helsinkiin muuttaminen pelkän opintotuen avulla ei ole helppoa. Pahimmassa tapaukses-

sa harjoittelupaikasta voi joutua kieltäytymään siksi, että harjoittelu toisi opiskelijalle menoja eli harjoittelija joutuisi maksamaan omasta työharjoittelustaan. Itse olen joutunut kerran kieltäytymään harjoittelupaikasta, koska palkan saaminen ei ollut neuvoteltavissa eli työharjoittelu olisi ollut palkaton eikä Turusta Helsinkiin muuttaminen pelkän opintotuen voimin olisi siten ollut mahdollista.

Vaikka työharjoittelija on Helteen sanoja mukaillen rasite, koska hän tarvitsee työhönsä ohjausta, on hän varmasti myös työnantajalle hyödyllinen. Harjoittelijaa voi siis pitää yhtenä työntekijänä, joten miksi hänelle ei voisi maksaa harjoittelusta pientä korvausta? Palkan saaminen kertoisi myös harjoittelijan arvostamisesta. Täytyy kuitenkin muistaa se, että 500 euron palkka ei tarkoita sitä, että harjoittelijalle voi kasata enemmän vastuuta ja työtehtäviä.

### 3.2 Ylityöt

Tutkimuksen perusteella suurin osa harjoittelijoista oli tehnyt enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylityöistä. Lain mukaan ylityötä ei voi sisällyttää palkkaan, vaan niistä on aina maksettava erikseen. Yli 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa tehtävä työ on ylityötä. (Teme 2012a.) Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton julkaiseman Meteli-lehden juristin palstalla on annettu ylityöihin liittyvä esimerkki: *”Työntekijä saapuu kuvauspaikalle klo 8 ja työpäivä päättyy kello 22. Työntekijällä on oikeus klo 16 jälkeen ylityökorvaukseen, joka on klo 16–18 väliseltä ajalta 50 % korotettu tuntipalkka. Klo 18–22 väliseltä ajalta on maksettava tuplapalkka.”* (Vettainen 2012, 56.) Jos taas ylityöt on sovittu korvattavaksi vapaina, lasketaan vapaiden määrä samoilla prosenteilla kuin palkkana maksettava vapaakin. Edellisen esimerkin mukaisesti siis klo 16–18 väliseltä ajalta annettaisiin puolitoistakertainen vapaa ja klo 18–22 väliseltä ajalta annettaisiin tuplatunnit vapaina. (Teme 2012b.)

Laissa on myös säädetty vuorokausilevoista. Sen tulee olla yhdenjaksoinen ja kestoltaan vähintään 11 tuntia jokaista 24 tuntia kohden. Tämän perusteella

työhön ja taukoihin käytetty aika voi olla siis yhteensä maksimissaan 13 tuntia vuorokaudessa, jotta vuorokausilepo täyttyisi. (Vettainen 2012, 57.)

Laissa ei ole määritelty, miten palkattomien harjoittelijoiden ylityöt korvataan. Selvittääkseni hieman asiaa otin yhteyttä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton lakimies Erika Mattssoniin. Mattssonin mukaan pääsääntöisesti opintopisteet vastaavat vain säännöllistä työaika, eli ne eivät kata ylitöitä. Tehdyt ylityöt voitaisiin lisätä opintopisteisiin, mutta jos tämä ei onnistu, tulisi ylitöistä sopia työnantajan kanssa etukäteen. Eli jos käytettävissä on vain rajallinen määrä opintopisteitä, niiden sisältämän tuntimäärän voisi ilmoittaa työnantajalle ja sopia yli menevästä ajasta erilliset korvaukset. Mattssonin mukaan työsopimukset ovat lähtökohtaisesti koulun ja työnantajan välinen asia, jossa ylitöistäkin pitää sopia ja työsopimuksista pitäisi olla tarkat säännöt myös jokaisella oppilaitoksella. Säännöissä voitaisiin jo määritellä, miten ylitöiden kanssa menetellään. Mattsson korostaa, että ylityötunneista pitää keskustella aina työnantajan kanssa työsopimusta tehtäessä eikä vasta jälkikäteen, kun ylitöitä on jo tehty. (Mattsson, Erika, lakimies. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 4.1.2013.)

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että palkattomia ylitöitä ei pidä teettää harjoittelijoilla. Solar Filmsin Jukka Helle huomauttaa, että palkattomat ylityöt *”syö motivaatiota, työtehoa ja yleistä moraaliala työpaikalla”*. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen toteaa, että ylitöiden teettäminen harjoittelijoilla on niin helppoa, koska ylityökorvaukset eivät juokse: *”Siksi tähän pitää suhtautua kielteisesti. Sitä paitsi he vasta opettelevat alalle ja työelämään.”* Kinnottaren Lasse Saarinen on samaa mieltä Väisäsen kanssa: *”Moni työnantaja tietenkkin laskee, että harjoittelijan ylityöt ovat halvempia kuin muun ryhmän.”* SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski painottaa, että palkattomat ylityöt ovat ongelma sekä harjoittelijoiden että palkattujen ammattilaisten parissa: *”Ne ovat vahingollinen, mutta hiljaisesti hyväksytty käytäntö.”*

*”Työsopimukseen kirjattujen työtuntien ylityksestä on aina sovittava erikseen ja ne on korvattava joko vastaavana vapaana tai rahakorvauksena”*, Elokuvasäätiön Otva ja Kempainen painottavat. Helteen mukaan harjoittelijoiden ylityöt voidaan sovittaessa korvata vapaina, mutta pääsääntöisesti kuitenkin ylityökorva-

uksella. Myös Väisäsen mukaan teetetyt ylityöt tulisi ensisijaisesti korvata rahana. Väisänen muistuttaa, että jos ylityöt kuitenkin korvataan vapaina, ei niiden pitäisi mennä kuitenkaan yksi yhteen tuntien kanssa. Väisänen myös ehdottaa, että harjoittelijat voisivat tehdä kuuden tunnin työpäiviä, kuten joissain ammattikouluissa.

Tuomikoski korostaa ylitöiden teon ongelman koskevan myös ammattilaisia: *”Työntekijät on ajettu kilpailemaan toisiaan vastaan. Vain muutamilla halutuimmilla tekijöillä on mahdollisuus todella pitää kiinni työajoistaan.”* Tuomikosken mukaan ongelma on epärealistisissa tuotantobudjeteissa ja huonosti suunnitelluissa aikatauluissa: *”Lisää rahaa ja realismia ajankäytön suunnitteluun, niin varmasti ylityöongelma helpottaisi.”* Tuomikosken mielestä koulujen opetushenkilökunnan pitäisi miettiä näitä asioita eikä epätervettä työkulttuuria saisi tahallisesti välittää opiskelijoille: *”Ehkä osaltaan tähän vaikuttaa myös kiero kulttuurinen ajattelu - jo alan kouluissa ihannoidaan järjettömän pitkän päivän painamista kofeiinipäissään, ja työajoista kiinni pitävät leimataan virkamiesmäisiksi pikkusieluiksi”*, Tuomikoski kuvailee. *”Missään työtehtävissä, saati sitten taiteellista ajattelua tai ylipäätään korkeampia loogisia prosesseja vaativissa, ei ihminen ole kovinkaan tehokas oltuaan puoli vuorokautta yhtämittaa sorvin ääressä”*, Tuomikoski huomauttaa.

Vaikka harjoittelija saa opintopisteitä ja ylityöt voidaan periaatteessa lisätä niihin, ei mielestäni ole kuitenkaan oikeudenmukaista, että varsinkin palkattomat harjoittelijat tekevät ylitöitä, joista korvauksena ovat opintopisteet. Opintopisteet ovat etenkin siinä vaiheessa laiha lohtu, jos vuorokausilepo ei täyty tai opintopisteet ovat tulleet täyteen. Tästä syystä ylitöistä pitäisikin aina sopia etukäteen työnantajan kanssa. Toki työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kertoa työsuhteeseen liittyvistä asioista, mutta näistä asioista olisi hyvä olla valmiita sääntöjä oppilaitoksen puolelta. Oppilaitoksen olisi hyvä kertoa opiskelijoilleen työelämän säännöistä, jotta opiskelija osaisi myös itse valvoa omia oikeuksiaan.

Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, kuinka tietoisia työnantajat olivat harjoittelijoiden tekemistä ylityötunneista. Yksi ongelma nimittäin voi olla se, että palkattomien tai kuukausipalkkaisten harjoittelijoiden tuntimääriä ei seurata, jos ylityökorva-

uksia ei makseta. Näin myöskään työnantaja ei välttämättä havahdu harjoittelijan tekemien ylityötuntien määrään. Mielestäni työharjoittelijan olisi hyvä pitää harjoittelun aikana tuntilistaa, vaikka työnantaja ei sitä vaatisikaan, jotta siitä voi tarvittaessa näyttää työnantajalle, kuinka pitkiä päiviä harjoittelija on tehnyt.

### 3.3 Perehdytys

Harjoittelijoiden kertomissa työnantajapuolen kehitysideoissa toivottiin harjoittelun kunnollista perehdytystä sekä harjoittelun parempaa suunnittelua etukäteen. Seuraavassa on muutama esimerkki harjoittelijoiden vastauksista:

Työnantajan on otettava vastuu työharjoittelun sisällöstä, eli ohjaus ja se, että työharjoittelu opettaa harjoittelijalle oman suuntautumisalnan taitoja.

- - aina tehtäisiin harjoittelu suunnitelma, joka sitoo työn antajan noudattamaan suunnitelmaa.

Pitää kunnan harjoittelusuunnitelma, varsinkin niillä yhtiöillä jotka pitävät usein harjoittelijoita.

Solar Filmsin Jukka Helle korostaa, että harjoittelija ei ole ylimääräinen resurssi vaan ainakin osittain tuotannon resursseja käytetään harjoittelijan ohjaamiseen siinä toivossa, että harjoittelijasta kasvaisi täysiverinen ammattilainen. Helle kuitenkin toteaa, että ongelmana ovat kuitenkin usein budjettisyistä pienet ryhmäkoot: *”On vaikea irrottaa harjoittelijan perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa tuotannon muutenkin niukoista aika- ja henkilöresursseista.”* Myös SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen tiedostaa, että monet harjoittelijat joutuvat aloittamaan työt ilman mitään perehdytystä ja pitää sitä valitettavana asiana: *”Olen myös itse joutunut ottamaan harjoittelijoita mukaan pystymetsästä, koska harjoittelijoiden perehdyttämiseen ei ole varattu aikaa.”* SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski on samaa mieltä luvun alussa esitettyjen harjoittelijoiden mielipiteiden kanssa harjoittelusuunnitelman tärkeydestä, mutta hän ei ole kuitenkaan itse käytännössä nähnyt kenenkään koskaan saavan minkäänlaista perehdytystä: *”Tai ehkä harjoittelijalle kerrotaan, mistä jatkojohdosta yksikön virrat saa päälle.”*

Tuomikosken mukaan harjoittelijalle pitäisi antaa vähintään viikon perehdytysjakso, jolloin ammattilaiselta olisi välittömästi saatavilla neuvoa ja myöhemmin tähän pitäisi olla mahdollisuus. Myös harjoittelijan todellinen tieto- ja taitotasoa pitäisi kartoittaa. *”Itse tekisin tätä enemmän kuin mielelläni, jos siitä vain maksettaisiin”*, Tuomikoski kertoo. Tuomikoski muistuttaa, että työelämän taitoihin kuuluu myös itsenäinen tiedonhaku: *”- - mutta jotta siinä ei mene metsään, täytyy alussa saada ohjausta.”* Tuomikoski huomauttaa, että joskus kyse voi olla myös asenteista: *”Harjoittelija voi pelätä tunnustaa, ettei ymmärrä jotain prosessia niin syvällisesti kuin kymmenen tai kaksikymmentä vuotta alalla ollut ammattilainen.”* Myös Väisäsen mielestä työnantajien pitäisi varata aikaa harjoittelijoiden perehdyttämiseen eikä olettaa sen onnistuvan siinä sivussa: *”Usein työnantajilla aloittaa useita harjoittelijoita lähes samanaikaisesti joten ehkä he voisivat harkita yhteisiä perehdyttämispäiviä harjoittelijoille.”* Kinottaren Lasse Saarisen mielestä elokuvatuotannoissa harjoittelusuunnitelman tekeminen olisi helppo tehdä ja toteuttaa, mutta Saarinen kuitenkin huomauttaa, että *”meiltä ei kukaan ole sitä ikinä kysynytäkään”*.

Suomen elokuvasäätiön Niina Otvan ja Petri Kemppisen mukaan harjoittelijoiden perehdyttämisen kehittäminen pitää aloittaa koulujen ja tuotantoyhtiöiden pelisääntöjen luomisella, jolloin määritellään mitkä asiat ovat oppilaitosten ja mitkä työnantajien vastuulla: *”Harjoittelusuunnitelman pohja tulisi luoda tällaisen yhteistyön kautta ja sisällyttää siihen yksityiskohtaisesti tiedot siitä, kenellä on vastuu mistäkin. Käytännön tasolla oppilaitoksen, opiskelijan ja harjoittelupaikan tulisi allekirjoittaa suunnitelma.”* Otva ja Kemppinen painottavat, että harjoittelijan perehdytys on tietenkin harjoittelupaikan vastuulla. Saarinen mainitsee, että *”harjoittelijat ovat useimmiten kakkos- tai kolmosassistentteja, jolloin perehdytys tapahtuu ryhmän sisällä”*. Ehkä yhtenä ongelmana onkin se, että harjoittelijan perehdytys on aina jokaisen osaston johtajalla, jolloin osaston johtaja ei ole tietoinen harjoittelijan tarvitsemasta perehdytyksestä ja siitä tavasta, miten harjoittelijaa tulisi perehdyttää.

Korkeakouluosaajat.fi -sivustolla esitellään ohjeita työpaikan ohjaajalle. Ohjeistuksen mukaan opiskelijalla pitää olla nimettynä ohjaaja työpaikalta. Harjoittelun

aluksi pidettäisiin tavoitekeskustelu, jossa käytäisiin läpi molempien osapuolisen odotuksia työharjoittelusta. Työharjoittelun alussa harjoittelijalle annetaan enemmän ohjeistusta ja loppua kohden enemmän palautetta ja kannustusta. Lopussa on hyvä pitää loppukeskustelu, jossa pohditaan miten yhteistyö on sujunut. (Korkeakouluosaajat.fi.)

Harjoittelijan kunnollinen perehdytys ja ohjaus ovat mielestäni edellytyksiä sille, että työtä voi kutsua harjoitteluksi. Harjoittelun alussa ja mahdollisesti jopa ennen työsopimuksen allekirjoittamista olisi hyvä pitää keskustelu työnantajan ja harjoittelijan kesken harjoittelun tavoitteista ja sisällöstä. Tähän keskusteluun myös oppilaitoksen puolelta voisi olla yksi edustaja. Työnantajan on hyödyllistä tietää, mitä harjoittelija osaa tehdä, mitä hän haluaisi tehdä, mihin hän tarvitsee ohjausta ja mihin hän pystyy itsenäisesti. Myös muille työntekijöille on hyvä kertoa harjoittelijasta ja harjoittelijan työtehtävistä. Alun keskustelun lisäksi myös kunnollinen perehdytys alussa on mielestäni tärkeää. Alussa pidetty perehdytys voi olla hyödyllinen etenkin silloin, jos harjoittelun aikana on vaikeaa löytää aikaa ohjaukselle.

Edellä esitetty korkeakouluosaajat.fi -sivuston ohjeistus on mielestäni hyvä ja myös sivuston esittämä loppukeskustelu on hyvin tärkeä. Tällöin sekä harjoittelija että työnantaja saavat antaa molemminpuolista palautetta, joista molemmat osapuolet hyötyvät. Harjoittelijan antama palaute voi hyödyllistä työnantajalle etenkin siksi, että työnantaja pystyy tämän avulla parantamaan oman tuotantoyhtiönsä harjoittelukäytäntöjä, mikä auttaa koko elokuva-alan harjoittelijoiden työolojen kehittämisessä pidemmällä tähtäimellä.

### 3.4 Työilmapiiri ja kohtelu

Harjoittelijat kokivat yhtenä harjoittelun huonona puolena huonon työilmapiirin sekä huonoon kohteluun liittyviä asioita. Seuraavassa on muutama esimerkki harjoittelijoiden vastauksista:

Huutamista ja haukkumista oli paljon, ja se kohdistui assareihin ja harjoittelijoihin.

Samalla osastolla sain joiltakin jatkuvaa huonoa kohtelua ja asiatonta vähättelevää käytöstä.

- - ei arvostava työilmapiiri.

Osastonjohtaja kohteli minua ala-arvoisesti. Hän huusi minulle usein julkisesti muun ryhmän edessä, ei ohjannut työssäni, - -

Työilmapiiriin vaikuttavat etenkin ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Huono työilmapiiri vähentää motivaatiota sekä työhyvinvointia ja usein huono työilmapiiri kertoo johtamisen puutteesta ja sisäisten toimintatapojen kehittymättömydestä. Kielteisessä työilmapiirissä liikkuu huhuja ja tapahtuu klikkiytymistä. Myös yleinen valitus työpaikalla kuuluu kielteiseen työilmapiiriin. Asenne, jossa ajatellaan, että ”ei kuulu meille”, on myös yleistä huonossa työilmapiirissä. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa kielteistä käyttäytymistä, joka ei ole yleisen hyvän tavan mukaista. Epäasialliseen kohteluun lasketaan sekä kertaluontoiset tunteenpurkaukset että jatkuva ja tahallinen toiminta. Jos toinen osapuoli tuntee itsensä ahdistuneeksi, nöyryytyksi tai puolustuskyvyttömäksi joidenkin tekojen myötä, voidaan sitä pitää epäasiallisena kohteluna. Työturvallisuuskeskus listaa epäasiallista kohtelun voivan olla muun muassa nöyryyttävien käskyjen antamista, työyhteisön ja tiedonjaon ulkopuolelle jättämistä sekä työn laatu- tai määräraamusten perusteetonta muuttamista. (Rauramo 2012, 6-7.)

Solar Filmsin Jukka Helle pitää harjoittelijoiden kokemaa kohtelua pääsääntöisesti henkilölähtöisenä ongelmana. SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski on Helteen kanssa samoilla linjoilla: *”Tietenkin on luonnevikaisia esimiehiä, jotka noin käyttäytyvät, mutta tuntemani tapaukset käyttäytyvät niin kaikkia työntekijöitään kohtaan, eivät vain harjoittelijoita.”* SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mukaan esimiehen puolelta tuleva haukkuminen on ehdottoman väärin, koska esimiehen pitäisi ymmärtää harjoittelijan olevan vasta opettelemassa työtehtäviä. Väisänen kuitenkin toteaa tietävänsä itsekin osaavansa olla vaativa harjoittelijoita kohtaan: *”Tämä johtuu siitä, että heille annetaan tuotannoissa liian vaativia tehtäviä ja myös näiden osa-alueiden on toimittava, ja jos ne eivät toimi, joudun ohjaajana vastaamaan niiden toimimattomuudesta lopputuloksessa.”* Myös Kinottaren Lasse Saarinen pitää harjoitelli-



joiden huonoa kohtelua vääränä. Saarisen mukaan heidän tuotantoyhtiössään harjoittelijoita ei haukuta tai vähätellä, jos he tekevät vaaditut työt. Muutaman kerran Saarinen on huomannut harjoittelijoiden ”pomottamista”. Näihin tilanteisiin on puututtu heti, koska *”kuvauspaikan hyvä ilmapiiri on ensiarvoisen tärkeää”*, Saarinen korostaa.

Helle huomauttaa, että harjoittelijan pitäisi kääntyä rohkeasti esimiehen tai tuottajan puoleen, jos hän kokee tulevansa kohdelluksi huonosti tai epäoikeudenmukaisesti. Väisänen pitää tärkeänä sitä, että harjoittelijoille annettaisiin mahdollisuus onnistua työtehtävissä eikä harjoittelijalle kasattaisi liikaa vastuuta heti alussa: *”Myös muun työryhmän on tärkeää tietää kuka tuotannossa on harjoittelija, koska tämä ei ole isoissa tuotannoissa aina selvää.”* Saarinen on Väisäsen kanssa samoilla linjoilla harjoittelijoiden vastuun määrästä: *”Emme myöskään teetä harjoittelijoilla mitään sellaisia töitä, joista he olisivat yksin vastuussa.”*

Tuomikosken mielestä harjoittelijoiden huono kohtelu johtuu huonoista esimiestaidoista: *”- - miten sitten sellaisista kumpuavan huonon ilmapiirin tervehdyttää, vaatisi ennemminkin psykologin koulutusta kuin leikkaajan”*, Tuomikoski toteaa. Saarinen mainitsee tällaisten asioiden olevan työnjohdon vastuulla, joten esimerkiksi oppilaitoksen pitäisi olla yhteydessä tuotantoyhtiöön, jos asiatonta kohtelua esiintyy. Suomen elokuvasäätiön Niina Otva ja Petri Kemppinen muistuttavat, että huonoon kohteluun liittyvät asiat tulee voida ottaa esiin normaalien työsuojelureittien kautta: *”Tässä asiassa ammattiliitolla on myös vastuuta, vaikka harjoittelijat eivät vielä olisikaan liiton jäseniä.”*

Työilmapiirin ja harjoittelijoiden huonon kohtelun parantaminen on mielestäni kehitysaiheista haasteellisin, koska pelkkiä sääntöjä luomalla tilanteeseen voi olla vaikeaa saada muutosta ja ongelmat voivat olla henkilölähtöisiä. Yhden ihmisen stressi voi purkaantua muihin ihmisiin.

Työturvallisuuskeskuksen ohjeissa sanotaan, että työntekijän olisi hyvä puhua ensin suoraan epäasiallisesti kohtelevalle henkilölle. Jos tästä huolimatta epäasiallinen kohtelu edelleen jatkuu, pitää asiasta ilmoittaa esimiehelle. (Rauramo 2012, 8.) Asian kehittäminen lähtee mielestäni siitä, että opiskelijoita rohkais-

taan jo oppilaitoksen puolelta puuttumaan asioihin ja olemaan yhteydessä esimerkiksi työnantajaan, oppilaitokseen tai tarvittaessa liittoon, jos hän kokee epäasiallista kohtelua työharjoittelussaan. Myös yhteydenpito opiskelijan ja oppilaitoksen välillä harjoittelun aikana voi lisätä opiskelijan rohkeutta puuttua asioihin heti. Harjoittelun päättyessä huonolle kohtelulle ei voi enää tehdä mitään ja harjoittelusta voi jäädä huono mieli, joten muutosten aikaansaamiseksi kohteluun on puututtava heti. Vaikka opiskelija on vasta harjoittelijana, on hän mielestäni kuitenkin muiden työntekijöiden kanssa yhdenvertainen saamaan samanarvoista kohtelua.

### 3.5 Harjoittelijoiden työtehtävät

Huonoimmissa puolissa oli myös harjoittelijoiden huonot työtehtävät sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi. Seuraavassa muutama esimerkki vastauksista:

Pompottaminen (työtehtävien teko jotka eivät kuuluneet minulle), - -

Välillä tuli turha olo, tunsin olevani ylimääräinen kun tarpeeksi töitä ei ollut.

- - itsensä turhaksi tunteminen.

Runnereilla ja muilla ylimääräisillä avustajilla teetettiin joskus täysin toimenkuvaan kuulumattomia tehtäviä.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton ohjeistuksessa sanotaan, että harjoittelijalle ei saa antaa päävastuullista työtä itsenäisesti hoidettavaksi. Harjoittelija on siis harjoittelemassa ja oppimassa ja hänen pitää saada työhönsä ohjausta. Jos harjoittelija on kuitenkin verrattavissa työpanoksellaan ja vastuun määrällään muihin työntekijöihin, pitää siitä maksaa myös ammattilaiselle maksettavan palkan mukaan. (Teme 2012a.)

Solar Filmsin Jukka Helle toteaa, että tällaiset ongelmat ovat juuri harjoittelijan rooliin liittyviä: *Harjoittelija ei koskaan voi korvata oikeaa ammattilaista, vaan on mukana perehtyäkseen ja oppiakseen ammatissa toimimista.*” Helle kuitenkin

muistuttaa kuvauspäivien aikana kaikkien työntekijöiden työmäärien vaihtelevan paljon: *”Joko on kiire tai sitten odotellaan jotakin.”* SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski ei ole henkilökohtaisesti törmännyt ongelmaan, jossa harjoittelijalla olisi liian vähän tai yksitoikkoista tekemistä, mutta päinvas-  
taisia ongelmia hän on kylläkin kohdannut.

Helteen mukaan asian kehittäminen lähtee harjoittelijan roolin määrittelystä ja suunnitelmallisesta perehdyttämisestä. Myös Elokuvasäätiön Otvan ja Kemppisen mielestä työtehtävät pitää määritellä selkeästi. Tuomikoskenkin mukaan tehokkainta olisi tehdä kunnollinen harjoittelusuunnitelma ja noudattaa sitä. Myös Kinottaren Lasse Saarisen mielestä harjoittelijoilla pitäisi olla selkeät työtehtävät, joista ei poiketa. Tuomikoski kuitenkin muistuttaa, että *”suomalainen elokuvatuotanto on aika nappikauppaa, ja kaikki (kokeneimmat ammattilaisetkin) joutuvat välillä paikkaamaan ihan muissa tehtävissä kuin mitä heidän toimenkuvaansa kuuluu”*. Tuomikosken mielestä kuitenkin tuotantoon liittymättömiä juoksutuksia harjoittelijan ei tietystikään tarvitse tehdä, jos niistä ei ole sovittu. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen toteaa, että reilu työnantaja sopii harjoittelun alkaessa, mihin tehtäviin hänet ollaan palkkaamassa: *”Esimerkiksi jos harjoittelija on otettu leikkausassistentiksi, tulisi hänen ensisijaisesti tehdä näitä tehtäviä, koska olettavasti harjoittelija myös haluaa kehittyä tällä saralla.”* Väisänen kuitenkin muistuttaa esimerkiksi tuotantoassistentin työnkuvan olevan hyvin moninainen ja yllätyksien välttämiseksi työnantajan tulisi kertoa ennen työsuhteen alkamista mahdollisimman tarkasti, mitä työ pitää sisällään. Saarinen toteaa joskus voivan käydä niin, että harjoittelijalle ei ole tarjolla tarpeeksi mielekästä työtä, jolloin *”häntä ei tietysti olisi pitänyt ottaakaan tuotantoon mukaan”*. Otva ja Kemppinen muistuttavat, että harjoittelija voi ottaa asian myös itse esille, jolloin harjoittelijan on myös tiedettävä oma esimiehensä. Jos harjoittelijalla ei ole työntekävään kuuluvia tehtäviä riittävästi, voi Väisänen mielestä työnantaja kysyä harjoittelijan halukkuutta tehdä myös jotain muuta: *”Tämä on ennen kaikkea yhteistä sopimista asioista.”*

Harjoittelijan työtehtävien kehittämisessä auttavat mielestäni samat asiat kuin aikaisemmassa luvussa, jossa käsiteltiin harjoittelijan perehdytystä. Työn sisäl-

löstä pitäisi mielestäni keskustella jo harjoittelun alussa ja ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Pelkkä nimike ei kerro työn sisällöstä vielä mitään, joten harjoittelijan pitäisi saada tietää jo etukäteen tarkemmin tulevista työtehtävistään. Myös työnantajalle olisi hyvä kertoa koulutusohjelman sisällöstä sekä työharjoitteluun soveltuvista tehtävistä, jotta työnantaja pystyy suunnittelemaan opiskelijan työharjoittelun sisältöä etukäteen. Olen Otvan ja Kempin kanssa samaa mieltä siitä, että harjoittelija voi ottaa asia myös itse esille tuotannon aikana, jos hän kokee työtehtävät vääriksi tai esimerkiksi liian vähäisiksi.

### 3.6 Harjoittelijoiden määrä

Tutkimusvastauksissa harjoittelijat toivoivat muutosta harjoittelijoiden liialliseen tuotantokohtaiseen määrään. Liiton mukaan elokuvatuotannossa ei saisi olla enempää kuin neljä harjoittelijaa kerrallaan. Harjoittelun ohjaaja voi myös olla vastuussa vain yhdestä työharjoittelijasta kerrallaan eikä samalla nimikkeellä työskenteleviä harjoittelijoita voi olla kuin yksi. (Teme 2012a.)

Solar Filmsin Jukka Helteen mukaan koulutuspaikkojen runsas määrä suhteutettuna rajalliseen määrään harjoittelupaikkoja aiheuttaa painetta kasvattaa tuotannoissa mukana olevien harjoittelijoiden määrää. Helle kuitenkin korostaa, että opiskelija ei voi korvata ammattilaisen työpanosta ja että *”liian suuri määrä harjoittelijoita tuotannossa ei palvele ketään eikä mitään”*. Myös Kinottaren Lasse Saarinen painottaa, että harjoittelijoita ei saisi missään tapauksessa olla liikaa: *”Jokainen on assistenttina omassa ryhmässään lisäapuna eikä ammattilaisen korvaajana.”* Saarinen on huomannut, että harjoittelijoita ei voi olla mukana ammattituotannoissa kuin muutama, sillä muuten työt eivät etene. Myös Suomen elokuvasäätiön hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Kempinen korostavat, että harjoittelija ei voi tehdä vastuullista ammattilaisen työtä eikä korvata ammattilaista, koska harjoittelija on vielä harjoittelemassa eikä hänellä voi vielä olla ammattilaista korvaavaa ammattitaitoa. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mukaan harjoittelijoiden tuotantokohtaisesta

määrästä on annettu suosituksia, mutta toteaa kuitenkin, että *”ilmeisesti viime vuosina homma on lähtenyt taas käsistä”*.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikosken mukaan *”edelleenkin kysymys on puutteellisista budjeteista, huonosta organisoinnista ja siitä seuraavasta harjoittelijoiden riistämisestä ilmaistyövoimana ja toisaalta ammattilaisten palkkojen polkemisesta”*. Tuomikoski huomauttaa, että jos tuottajat noudattaisivat yhteisiä pelisääntöjä, auttaisi se jo pitkälle. *”Harjoittelijoiden ryöstöviljely pätevyyttä vaativissa tehtävissä ei myös ole yleensä taloudellisesti kannattavaa”*, Tuomikoski kertoo. *”Lisäksi ammattitaitoisen työvoiman puute näkyy suoraan elokuvan laadussa, esimerkiksi valaisussa”*, Tuomikoski täydentää. Väisäsen mielestä harjoittelijoiden liiallisen määrän vähentämiseksi tarvittaisiin tiukempaa ohjeistusta esimerkiksi elokuvatuotantojen rahoittajien puolelta. Otvan ja Kempisen mukaan *”osaston harjoittelijoiden määrä pitää suhteuttaa tarjolla olevien mielekkäiden työtehtävien määrään ja käytettävissä olevien mentoriohjaajien määrään.”* Jokaisella harjoittelijalla pitäisi siis olla ohjaaja, joka opastaa harjoittelijaa tehtäviinsä ja opettaa omalta osaltaan ammattimaisuutta.

Kuten jo aiemmin mainittiin, harjoittelijoiden määrästä on olemassa liiton suositus eli yhdessä tuotannossa saa olla enintään neljä harjoittelijaa ja yhdellä ohjaajalla yksi harjoittelija. Mielestäni nämä säännöt ovat hyviä, joten niitä tulisi myös noudattaa. Jotta sääntöjä noudatettaisiin, pitäisi mielestäni toimintaa myös valvoa esimerkiksi liiton tai elokuvasäätiön taholta. Myös oppilaitokset voisivat tarkkailla harjoittelijoidensa sijoittumista, jotta samasta oppilaitoksesta ei tulisi liikaa harjoittelijoita yhteen tuotantoon.

Helle nosti esiin media-alan ylikoulutuksen. Koulutuksen määrää on jo vähennetty useissa oppilaitoksissa. Elokuvaopetuksen linjoja on lopetettu muun muassa Lahden ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa ja aloituspaikkoja vähennetty esimerkiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa (Pasanen 2012, 8-9). Koulutuksen vähentäminen on hyvin valitettavaa, vaikka toisaalta pidän myös tärkeänä, että kaikille löytyisi oman alansa töitä.

### 3.7 Koulun rooli

Tutkimusvastauksissa harjoittelijat toivoivat kehitystä oppilaitoksen rooliin työharjoitteluihin liittyen. Harjoittelijat toivoivat koulujen esimerkiksi pitävän enemmän huolta siitä, että harjoittelijoille maksetaan palkkaa, ja että opiskelijoiden muitakin etuja valvottaisiin tarkemmin esimerkiksi tarkistamalla työsopimusten oikeudenmukaisuutta. Suurimmalla osalla harjoittelijoista ei ollut yhteydenpitoa koulun kanssa työharjoittelun aikana. 27 % oli tyytyväinen koulu antamaan tukeen, 42 % oli osittain tyytyväinen ja 31 % ei ollut tyytyväinen koulun antamaan tukeen harjoittelulle. 60 % vastaajista oli käsitellyt päättynyttä työharjoittelua koulussa jollakin tavalla.

Koulun harjoittelusopimus ja työnantajan kanssa tehtävä työsopimus pitää erottaa toisistaan, koska työsopimuksissa sovelletaan työlainsäädäntöä, mutta harjoittelusopimukseen sitä ei kuitenkaan käytetä (Salli 2012, 84). Tämä on ehkä yksi harjoittelun ongelmista. Harjoittelusopimukseen ei siis käytetä työlainsäädäntöä, mutta missä määritellään, mitä sääntöjä harjoitteluun sitten käytetään?

Suomen elokuvasäätiön Niina Otva ja Petri Kemppinen pitävät koulun roolia suurimpana ongelmana, joka nousi esille tutkimustuloksissa. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mielestä koulut tuntuvat jättävän harjoittelijat oman onnensa nojaan, vaikka näin ei saisi olla. Myös Kinottaren Lasse Saarinen on hämmästynyt siitä, miten vähän koulut ovat kiinnostuneita opiskelijoidensa harjoitteluista. Väisäsen mielestä koulujen tulisi vaatia kirjallisia harjoittelusopimuksia tarkistettavaksi ennen harjoittelun alkua sekä olla yhteydessä työnantajiin. Myös Otvan ja Kemppisen mielestä ohjaavan opettajan pitäisi olla yhteydessä harjoitteliijaan harjoittelun aikana ja tämän jälkeen käydä palautekeskustelua harjoittelupaikan kanssa. Saarisen mielestä koulut voisivat auttaa opiskelijoita tarkistamalla sopimukset ennen niiden allekirjoittamista. Koulun tulisi olla myös ensisijainen paikka, mihin harjoittelija on yhteydessä, mikäli asiat eivät toimi: *”Koulu on vielä tässä vaiheessa velvollinen pitämään huolta omistaan”*, Väisänen painottaa. Väisänen kuitenkin mainitsee, että toki he liitossa kantavat huolta harjoittelijoista, koska he kuuluvat elokuvatuotannon työntekijöi-

hin, mutta Väisänen korostaa kuitenkin vahvasti myös koulun vastuuta. Solar Filmsin Jukka Helteen mukaan selkeät pelisäännöt molemminpuolisesti selkeyttäisivät asiaa. Helle kuitenkin muistuttaa, että harjoittelijoita ei pääsääntöisesti pidetä ilmaisena työvoimana, vaan tulevaisuuden resurssina, joiden kouluttamiseen pitää ensin investoida. Otvan ja Kemppisen mukaan koulujen pitäisi tarjota harjoittelijoille tietoa työelämäoikeuksista ja työsopimuksista ja sopia yhteisiä pelisääntöjä tuotantoyhtiöiden kanssa.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski pitää yhtenä mahdollisuutena sitä, että oppilaitokset maksaisivat harjoittelijoiden palkat, kuten joissakin yliopistoharjoitteluissa on ollut. Tuomikoski kuitenkin toteaa, että käytännössä ammattikorkeakouluilla ei ole sellaiseen rahaa eikä hän usko, että valtio sitä edes heti myöntäisi. Tuomikoski myös muistuttaa, että se olisi myös huonoja käytäntöjä viljelevien tuotantoyhtiöiden taloudellista tukemista. Myös Saarinen pitää palkka-asiaa ongelmallisena. Saarisen mielestä harjoittelijoille ei voi vaatia oikeaa palkkaa, koska he eivät ole ammattilaisia: ” - - *silloin kyllä kannattaa palkata ammattilainen, joka myös osaa enemmän.*”

Tuomikoski ei näe kovin realistisena sitä, että koulut alkaisivat protestoida tuotantoyhtiöitä vastaan sopimusasioissa, koska kouluilla on tarve saada opiskelijoille harjoittelupaikat, jotka ovat edellytyksiä valmistumista ja koulun rahoitusta varten. Tuomikoski liittyy asian myös media-alan ylikoulutukseen. Tuomikoski suosittelee liittymistä ammattiliiton opiskelijajäseneksi, joka auttaa konkreettisten ongelmien selvittämisessä, kuten apua sopimusten tarkastamisessa.

Niin tutkimustuloksissa kuin haastateltavien vastauksissa eri kehitysehdotuksiin nousi vahvasti esille koulun rooli, jota pitäisi kehittää. Tutkimustulosten mukaan yhteydenpito harjoittelijan ja oppilaitoksen välillä oli ollut vähäistä ja harjoittelijat eivät olleen kovin tyytyväisiä oppilaitoksen antamaan tukeen. Kehitettävää olisi siis oppilaitosten puolella paljon.

Haastatteluissa tuli esille kehitysehdotus, että harjoittelijan rooli pitäisi määritellä tarkasti. Pelkän harjoittelijan roolin määrittely ei mielestäni kuitenkaan riitä, vaan olisi määriteltävä jokaisen harjoitteluun kuuluvan osapuolen rooli ja tehdä roolit

selväksi kaikille osapuolille. Korkeakouluosaajat.fi -sivustolla esitellään työharjoittelun eri osapuolten vastuualueita. Seuraavaan taulukkoon (Taulukko 1) on koottu yhteen sivuston esittelemät vastuualueet.

Taulukko 1. Osapuolten vastuualueet (Korkeakouluosaajat.fi).

Työnantaja	Opiskelija
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solmii harjoittelijan ja korkeakoulun kanssa tarvittavat sopimukset.</li> <li>• Nimeää harjoittelijalle ohjaajan.</li> <li>• Vastaa työsuhtevelvoitteista, perehdyttämisestä ja opiskelijan työn ohjauksesta.</li> <li>• Kirjoittaa harjoittelijalle työtodistuksen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hakee harjoittelupaikkaa ja hyväksyytään oppiaineessaan.</li> <li>• Neuvottelee harjoittelun palkasta ja solmii työ sopimuksen.</li> <li>• Laatii harjoittelustaan raportin korkeakouluun.</li> </ul>
Ammattikorkeakoulu	Yliopisto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nimeää harjoittelulle ohjaajan, jos harjoittelu on palkaton.</li> <li>• Hyväksyy opiskelijan harjoittelupaikan ja laatii opiskelijan kanssa harjoittelulle tavoitteet.</li> <li>• Toimittaa työnantajalle tietoa harjoittelun tavoitteista ja opiskelijan opinnoista.</li> <li>• Seuraa harjoittelun etenemistä ja mahdollisesti vierailee harjoittelupaikalla.</li> <li>• Järjestää mahdollisen arviointikeskustelun harjoittelun loppuksi.</li> <li>• Vastaa harjoittelijan raportin tai oppimispäiväkirjan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos harjoittelupaikalle on myönnetty rahallinen tuki, solmii sopimuksen ja toimittaa työnantajalle ohjeet tuen laskuttamisesta.</li> <li>• Hyväksyy opiskelijan pakollisen harjoittelun.</li> <li>• Vastaa mahdollisen raportin harjoittelusta.</li> </ul>

Yhteydenpitoa harjoittelijan ja oppilaitoksen välillä pitäisi mielestäni lisätä. Useissa oppilaitoksissa päättynyttä työharjoittelua käsiteltiin jollain tavalla, kuten raportin muodossa, mutta yhteydenpitoa pitäisi olla myös harjoittelun aikana.



Harjoittelijan olisi hyvä tietää, että hän ei ole harjoittelun aikana ongelmiansa kanssa yksin, vaan hän voi aina tarvittaessa olla yhteydessä opettajaan. Paras tapa mielestäni olisi, että opettaja kävisi edes kerran harjoittelupaikassa paikan päällä tai keskustelisi harjoittelijan kanssa ainakin puhelimitse. Keskustelut työnantajan ja oppilaitoksen välillä voisivat olla myös hyödyllisiä. Haasteellisinta yhteydenpito harjoittelun aikana voi olla kesäkuukausina, jolloin oppilaitokset ovat kiinni ja opettajat ovat lomalla, mutta silloinkin esimerkiksi lyhyen raportin tai sähköpostiviestin kirjoittaminen opettajalle harjoittelun aikana voisi kuulua osaksi harjoitteluprosessia. Ainakin opiskelijalla olisi mielestäni hyvä olla oppilaitoksen puolelta joku henkilö, johon hän voi tarvittaessa olla yhteydessä, jos ongelmia esiintyy.

Oppilaitosten toivottiin valvovan harjoittelijoiden etuja sekä tarkistavan työsopimuksia. Jos harjoitteliija tekee työsopimuksen työnantajan kanssa, olisi oppilaitoksen mielestäni hyvä tarkistaa sopimuksen sisältö, jotta se olisi oikeudenmukainen harjoittelijaa kohtaan. Koulujen olisi mielestäni hyvä myös kertoa harjoittelijoille työlainsäädännöstä ja työsopimuksista ennen ensimmäistä työharjoittelua. Näin harjoitteliija saisi tietoa omista oikeuksistaan työelämässä. Myös Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto järjestää ilmaisia luentoja alan kouluille. Työelämän oikeudet ja velvollisuudet -luento on kouluille maksuton, mutta koulu maksaa luennoitsijan matkalipun. Kaksi tuntia kestäväällä luennolla käsitellään työelämän keskeistä lainsäädäntöä sekä nuorten oikeuksia ja velvollisuuksia työelämässä. (Teme 2012c.)

Yhteisten pelisääntöjen luominen tuotantoyhtiöiden kanssa nousi esille monen haastateltavan kehitysehdotuksissa. Oppilaitosten pitäisi mielestäni luoda selvät kirjalliset säännöt, jotka tulisivat myös opiskelijan ja työnantajien tietoon. Säännöissä voitaisiin käsitellä etenkin ylityökorvauksia, harjoittelijan perehdytystä ja jokaisen osapuolen roolia työharjoitteluissa. Suomen elokuvasäätiön hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Kempainen ehdottavatkin pelisääntöjen luomiseksi elokuvasäätiön järjestämää tilaisuutta, johon kutsuttaisiin elokuva-tuottajat, oppilaitokset sekä mahdollisesti Opetus- ja kulttuuriministeriön opetuksen vastuutaho.

## 4 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli haastatteluiden ja muun lähdemateriaalin avulla selvittää, miten elokuva-alan työharjoitteluja voisi kehittää. Mielestäni haastattelut ja omat ajatukseni tarjoavat hyviä kehitysideoita eri tahojen pohdittavaksi. Oli mielenkiintoista lukea eri henkilöiden ajatuksia harjoittelujen kehittämistä. Vaikka haastateltavat edustivat elokuva-alan eri tahoja, löytyi vastauksista kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikosken mielestä *”rahojen päällä istuvat tahot”* eivät paranna työoloja pelkästään hyvästä tahdosta, vaan työntekijöiden pitäisi vaatia inhimillisiä työoloja kaikille: *”Tämä ei tule tapahtumaan, jos kaikki moninkertaisesti Jussi-palkitusta kuvaajasta palkattomaan runneriin Perähikiän AMK:sta eivät tunne ja tiedosta olevansa samassa veneessä ja paremmassa asemassa olevat nosta äläkkää pahnnpohjimmaisten puolesta.”* Olen samaa mieltä Tuomikosken kanssa siitä, että harjoittelijat eivät yksin pysty muuttamaan työolojaan parempaan suuntaan vaan tarvitaan yhteistyötä. Toki tätä yhteistyötä tarvitaan myös muilta työntekijöiltä, mutta kehitysten aikaansaamiseksi mielestäni isompien tahojen pitäisi ottaa asia tehtäväkseen. Kyselytutkimuksen ja haastattelujen perusteella etenkin oppilaitoksilla olisi kehitettävää harjoittelujen suhteen ja oppilaitosten pitäisikin ryhdistäytyä asiassa. Työolojen kehittäminen vaatii kuitenkin yhteistyötä useilta tahoilta eli oppilaitosten, rahoittajien, liiton ja työnantajien pitäisi yhteistoiminnallaan saada kehitettyä harjoittelijoiden työoloja eikä asiaa voi sysätä yhden tahon vastuulle.

Tuomikoski korosti haastattelussa, että harjoittelijoiden huonot työolot eivät ole erillinen ilmiö muusta työelämästä. Myös mediassa käydyissä keskusteluissa tuli esille, että harjoittelijoiden huonot työolot ovat vain osa suurempaa ongelmaa. Työolojen mainittiin johtuvan pienistä budjeteista ja yhtenä syynä pidettiin myös suomalaista työkuulttuuria.

Itse en näe harjoittelijoiden huonojen työolojen johtuvan pelkästään rahan puutteesta. Toki se voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että harjoittelijoille ei makseta

palkkaa, mutta kuten tutkimuksessa kävi ilmi, on työoloissa muutakin parannettavaa. En usko, että pelkästään rahan lisääminen toisi muutosta esimerkiksi harjoittelijoiden kohtaamaan epäasialliseen kohteluun tai harjoittelijoiden huonoihin työtehtäviin.

Elokuva-alalla olisi varmasti muutakin parannettavaa kuin pelkästään harjoittelijoiden työolot. Esimerkiksi ylityöt ovat varmasti myös muiden työntekijöiden kuin vain harjoittelijoiden ongelma. Vaikka ylitöistä maksettaisiinkin korvausta lain mukaan, ei se poista sitä, että vapaa-aikaa jää vähemmän ja väsymys painaa päälle. Suomalaista työkulttuuria pidettiin yhtenä ongelmana. Antti Järven mukaan Ruotsissa tehdään kahdeksantuntisia työpäiviä, mutta Suomessa kuvauspäivät ovat keskimäärin 10-tuntisia (Järvi 2012). Jos lyhyet kuvauspäivät toimivat Ruotsissa, niin mikseivät ne toimisi Suomessakin? Monet varmasti selittäisivät tämän johtuvan pienistä budjeteista eli siitä, ettei yksinkertaisesti ole varaa tehdä enemmän kuvauspäiviä. Kahdeksantuntisista työpäivistä ei kuitenkaan vielä tarvitse maksaa ylityökorvauksia, joten mietinkin, onko joku laskenut, että tulee huomattavasti halvemmaksi tehdä vähemmän päiviä ylitöiden kera kuin enemmän päiviä ilman ylitöitä? Onko joku kokeillut sitä, mutta kokenut sen huonoksi vaihtoehdoksi?

Solar Filmsin Jukka Helle huomautti haastattelussa, että turha yleistäminen ei edistä asioiden parantamista millään tavalla, vaan mahdolliset ongelmat kannattaa aina selvittää harjoittelupaikkakohtaisesti. Olen Helteen kanssa samaa mieltä siitä, että ongelmat on hyvä selvittää jo harjoittelupaikassa. Tutkimuksen ja media-alan keskustelujen mukaan ongelmia kuitenkin on enkä usko, että kysymys on vain yksittäisistä tuotantoyhtiöistä vaan yleisemmin ainakin osittain koko alaa koskevista ongelmista. Helteen kommentin pohjalta aloin miettiä myös sitä, ovatko kaikki työnantajat tietoisia harjoittelijoidensa työoloista. Harjoittelijan nimittäin voi olla vaikeaa kertoa työnantajalle kokemistaan ongelmista ja asioita voi tulla helposti pohdittua vain muiden työkavereiden kesken. Tämä voi johtua siitä, että harjoittelija voi pelätä antavansa huonon kuvan itsestään ja menettää samalla tulevat työmahdollisuudet. Työolojen parantamiseksi harjoittelijoiden pitäisi kuitenkin tuoda ääntään kuuluviin, vaikka se onkin helpommin sanottu

kuin tehty. Työharjoittelu on usein lyhyt, muutaman kuukauden työrupeama, joka voi olla myös yksi syy ongelmiin puuttumisessa. ”Yritä kestää, kohta se loppuu” -ajatuksella harjoittelu voidaan taistella läpi ilman, että ongelma-kohtiin yritetään oikeasti puuttua.

Harjoittelijan pitäisi siis tuoda rohkeasti asiat esille, jotta niihin saataisiin aikaan muutosta. Jos harjoittelija ei itse uskalla ottaa asioita puheeksi, on harjoittelijalla mielestäni oltava mahdollisuus ottaa yhteyttä opettajaan, joka voi olla yhteydessä työnantajaan. Harjoittelijoita pitäisi myös rohkaista kertomaan itsenäisesti työnantajalle harjoitteluun liittyvistä ongelmista. Luottamus työnantajan ja harjoittelijan välillä on myös tärkeää, jotta työsuhte on sellainen, että asioista uskalletaan puhua.

Mielestäni opinnäytetyöni osat eli käytännön opinnäytetyö ja kirjallinen opinnäytetyö toimivat hyvänä kokonaisuutena ja olen hyvin tyytyväinen siihen, että valitsin opinnäytetöideni aiheeksi harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannoissa. Olen myös itse ollut harjoittelijana elokuvatuotannoissa ja kohdannut tutkimustuloksissa esille nousseita epäkohtia. Vaikka aivan kaikki tutkimuksessa esille nousseet ongelmat eivät olekaan osuneet omalle kohdalleni, tiedän kuitenkin millaista on olla harjoittelija. Opinnäytetöiden tekeminen tästä aiheesta onkin ollut eräällä tavalla terapeutinen kokemus. On ehkä hieman outoa sanoa, että tutkimustuloksia lukiessa oli mukava huomata muidenkin harjoittelijoiden kohdanneen samanlaisia ongelmia harjoitteluissa kuin itse koin, mutta siltä se kuitenkin tuntui. En siis ollut yksin mielipiteeni kanssa siitä, että harjoitteluissa on ongelmia. Tätä opinnäytetyötä varten tehdyistä haastatteluista oli myös hienoa huomata, että harjoittelijoiden ongelmat on huomattu ja tiedostettu myös muiden alan työntekijöiden kesken ja niiden kehittäminen nähdään tärkeänä.

Nyt työolojen nykytilaa on selvitetty ja kehitysideoita esitelty. On kiinnostavaa jäädä seuraamaan, mihin harjoittelijoiden työolot tästä eteenpäin kehittyvät ja mitä työolojen parantamiseksi käytännössä tehdään.

## LÄHTEET

- Aaltola, J & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Achté, I. 2012. Kirje joulupukille. Lehtiset 4/2012, 46–47.
- Bardy, A. 2012. Elokuva-alan työolot eivät ole skandaali. Helsingin Sanomat. 21.9.2012.
- Donner, J. 2012. Elokuva-alan työolot ovat skandaali. Helsingin Sanomat. 17.9.2012.
- Halonen, J. 2012. En ole työturvallisuusriski. Helsingin Sanomat. 20.9.2012.
- Järvi, A. 2012. Elokuva vaarantaa terveytesi. Helsingin Sanomat. 15.9.2012.
- Korkeakouluosaajat.fi. Ohjeita työpaikan ohjaajalle. Viitattu 28.1.2013. [http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/ohjeita\\_tyopaikan\\_ohjaajalle](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/ohjeita_tyopaikan_ohjaajalle)
- Korkeakouluosaajat.fi. Harjoittelu – kuka vastaa mistäkin? Viitattu 28.1.2013. [http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/harjoittelu\\_-\\_kuka\\_vastaa\\_mistakin](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/harjoittelu_-_kuka_vastaa_mistakin)
- Kuusi, J. 2012. Menestymisen esteet: työolot ja palkka? Uusi Suomi. Puheenvuoro. Viitattu 27.11.2012. <http://jannekuusi.puheenvuoro.uusisuomi.fi/117456-menestymisen-esteet-tyoolot-ja-palkka>
- Lindén, J. 2013. Harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannoissa - Selvitys Suomen elokuväsäätöille. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Turku: Turun ammattikorkeakoulu
- Pasanen, T. 2012. Opiskelupaikat vähenevät. Lehtiset 2/2012, 8-9.
- Rauramo, P. (toim.) 2012. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. 8., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Suomen elokuväsäätö. Henkilöstön toimenkuvat ja puhelinnumerot. Viitattu 13.2.2013. <http://ses.fi/saatio/henkilokunta/henkiloestoen-toimenkuvat-ja-puhelinnumerot/>
- Simola, P. 2012. Lauri Törhönen: Suomessa tuetaan liian monia elokuvia. 27.9.2012. Viitattu 29.11.2012. <http://www.studio55.fi/irtiarjesta/artikkeli.shtml/1624430/lauri-torhonen-suomessa-tuetaan-liian-monia-elokuvia>
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2012a. Nuoret keikalla, kesätöissä ja harjoittelemassa. 9.10.2012. Saatavissa myös [http://www.teme.fi/images/nuoret\\_keikalla\\_2012.pdf](http://www.teme.fi/images/nuoret_keikalla_2012.pdf)
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2012b. Työ- ja lepoajat. Viitattu 5.12.2012.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2012c. Nuoret keikalla. Viitattu 22.3.2013. <http://www.teme.fi/tyoelama/nuoret-keikalla.html>
- Tynjälä, P; Välimaa, J & Murtonen, M. 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä: pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus
- Työelämään.fi. Työharjoittelu ja työssäoppiminen. Viitattu 13.2.2013. <http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 28.1.2013.  
[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison\\_toiminta/](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/)

Vesalainen, S. 2012. Näin kotimainen elokuva pelastetaan. Yle Uutiset. Viitattu 27.11.2012.  
[http://yle.fi/uutiset/nain\\_kotimainen\\_elokuva\\_pelastetaan/6300426](http://yle.fi/uutiset/nain_kotimainen_elokuva_pelastetaan/6300426)

Vettainen, H. 2012. Elokuva- ja tv-tuotannoissa työskentelevien työ- ja lepoajat. Meteli. 3/2012.

### **Haastattelut**

Helle, Jukka, toimitusjohtaja ja tuottaja. 19.2.2013. Solar Films Oy.

Kemppinen, Petri, tuotantojohtaja & Otva, Niina, hallintojohtaja. 12.3.2013. Suomen elokuväsäätiö.

Saarinen, Lasse, toimitusjohtaja ja tuottaja. 6.3.2013. Kinotar Oy.

Tuomikoski, Antti, varapuheenjohtaja. 1.3.2013. Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallitus.

Väisänen, Marika, puheenjohtaja. 28.2.2013. Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallitus.

Haastattelut ovat tekijän hallussa.

## Haastattelukysymykset

### 1. HARJOITTELIJAN PALKKA

*Tutkimuksen perusteella noin puolet harjoittelijoista sai palkkaa ja puolet ei. Palkkaa saaneiden yleisin palkka oli 500–600 euroa kuukaudessa. Alin palkka oli 200 euroa kuukaudessa ja muutaman harjoittelijan palkka oli ollut 2000–2500 euroa kuukaudessa. Palkattomat harjoittelijat saivat korvaukseksi työharjoittelusta useimmiten lounasseleitä tai matkakorvauksia.*

Mitä ajatuksia harjoittelijan palkka herättää? Miten palkkaukseen liittyviä asioita voisi kehittää?

### 2. YLITYÖT

*Tutkimuksen perusteella suurin osa harjoittelijoista oli tehnyt enemmän työtunteja kuin työ sopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylityöistä.*

Mitä ajatuksia harjoittelijoiden ylityöt herättävät? Miten ylityöihin liittyviä asioita voisi kehittää?

### 3. PEREHDYTYKSEEN

*Harjoittelijoiden kertomissa työnantajapuolen kehitysideoissa toivottiin harjoittelun kunnollista perehdytystä sekä harjoittelun parempaa suunnittelua etukäteen. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Työnantajan on otettava vastuu työharjoittelun sisällöstä, eli ohjaus ja se, että työharjoittelu opettaa harjoittelijalle oman suuntautumisalansa taitoja.

- - aina tehtäisiin harjoittelu suunnitelma, joka sitoo työnantajan noudattamaan suunnitelmaa.

Pitää kunnon harjoittelusuunnitelma, varsinkin niillä yhtiöillä jotka pitävät usein harjoittelijoita.

Mitä ajatuksia harjoittelijan perehdytys herättää? Miten perehdytykseen liittyviä asioita voisi kehittää?

#### 4. TYÖILMAPIIRI & KOHTELU

*Yhtenä harjoittelun huonoimpana puolena oli koettu huonoon työilmapiiriin ja kohteluun liittyviä asioita. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Huutamista ja haukkumista oli paljon, ja se kohdistui assareihin ja harjoittelijoihin.

Samalla osastolla sain joiltakin jatkuvaa huonoa kohtelua ja asiatonta vähättelevää käytöstä.

- - ei arvostava työilmapiiri.

Osastonjohtaja kohteli minua ala-arvoisesti. Hän huusi minulle usein julkisesti muun ryhmän edessä, ei ohjannut työssäni, - -

Mitä ajatuksia harjoittelijan kokema työilmapiiri ja kohtelu herättävät? Miten työilmapiiriin ja kohteluun liittyviä asioita voisi kehittää?

#### 5. TYÖTEHTÄVÄT

*Huonoimmassa puolissa oli myös harjoittelijoiden huonot työtehtävät sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Pompottaminen (työtehtävien teko jotka eivät kuuluneet minulle), - -

Välillä tuli turha olo, tunsin olevani ylimääräinen kun tarpeeksi töitä ei ollut.

- - itsensä turhaksi tunteminen.

Runnereilla ja muilla ylimääräisillä avustajilla teetettiin joskus täysin toimenkuvaan kuulumattomia tehtäviä.

Mitä ajatuksia harjoittelijoiden työtehtävät herättävät? Miten työtehtäviin liittyviä asioita voisi kehittää?

#### 6. HARJOITTELIJOIDEN MÄÄRÄ

*Kehitysehdotuksissa harjoittelijat toivoivat muutosta harjoittelijoiden liialliseen määrään. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Harjoittelijoiden määrä suurissa tuotannoissa on järkyttävä, näin ei voi jatkua.

Opiskelijat eivät ole halpatyövoimaa, jotka vievät ammattilaisten paikat.

Myös palkattomien harjoittelijoiden pitäisi pitää vähempänä, esimerkiksi elokuvassa missä minä oli tuotannon osastolla jo kolme palkatonta harjoittelijaa, mikä on mielestäni liikaa.

Mitä ajatuksia harjoittelijoiden määrä herättää? Miten harjoittelijoiden määrään liittyviä asioita voisi kehittää?



## 7. KOULUN ROOLI

*Harjoittelijat toivoivat kehitystä oppilaitoksen rooliin työharjoitteluihin liittyen. Harjoittelijat toivoivat, että koulut esimerkiksi pitäisivät enemmän huolta siitä, että harjoittelijoille maksetaan palkkaa, ja että opiskelijoiden muitakin etuja pitäisi valvoa tarkemmin esimerkiksi tarkistamalla työsopimusten oikeudenmukaisuuksia.*

Mitä ajatuksia koulun rooli herättää? Miten koulun rooliin liittyviä asioita voisi kehittää?

## 8. MUUT KOMMENTIT JA AJATUKSET

Halutessanne voitte vielä kommentoida harjoittelijoiden työoloja vapaasti