

# Mikä motivoi työssä? Case elokuva- ja televisioalan työt

Susanna Helminen

OPINNÄYTETYÖ  
Toukokuu 2022

Media-alan tutkinto-ohjelma  
Tuotanto

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Media-alan tutkinto-ohjelma  
Tuotanto

HELMINEN SUSANNA

Mikä motivoi työssä? Case elokuva- ja televisioalan työt

Opinnäytetyö 55 sivua, joista liitteitä 2 sivua  
Toukokuu 2022

---

Opinnäytetyössä kartoitettiin elokuva- ja televisioalan työmotivaation tilaa sekä työn motivaatiotekijöitä. Tarkoituksena oli myös selvittää, miten työmotivaatiota voitaisiin ylläpitää tai parantaa.

Opinnäytetyö rakentuu motivaatioon liittyvästä kirjallisuuskatsauksesta sekä kvalitatiivisesta kyselytutkimuksesta. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä, joka oli suunnattu kaikille av-alalla työskenteleville ihmisille. Kyselyn avulla löytyi useita tekijöitä, jotka vaikuttavat työn merkityksen kokemuksiin sekä työmotivaatioon.

Tutkimuksesta ilmeni, että useat vastaajat kokevat työnsä merkitykselliseksi. Osa kertoi tuntevansa työn imua eli uppoutumista ja omistautumista työtä kohtaan. Suurimmat tekijät, jotka vaikuttavat työmotivaatioon vastaajien mukaan ovat johtajuus, työilmapiiri sekä sopiva työmäärä.

Tutkimustulokset osoittavat, että motivoituminen on yksilöllistä. Yksilölliset motivaatiotekijät tekevät esimiestyöstä haasteellista. Kyselyn vastauksissa nousi esiin huoli riittävästä osaamisesta varsinkin alan johtamistehtävissä. Vastaajat kokivat, että esimerkiksi resurssien kasvattaminen muun muassa rahoituksen osalta sekä kiireen väheneminen lisäisi alan työmotivaatiota merkittävästi.

---

Asiasanat: työmotivaatio, motivaatio, työssä jaksaminen, työn imu, johtaminen, elokuva- ja televisioala

## **ABSTRACT**

Tampereen Ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Culture and Arts, Film and Television  
Producing

HELMINEN SUSANNA  
What Motivates You at Work? Case Film And Television Work

Bachelor's thesis 55 pages, appendices 2 pages  
May 2022

---

The purpose of this thesis was to study the state of work motivation and work motivation factors in the film and television industry. Additionally, the goal of this study was also to find out how work motivation could be maintained or improved.

The thesis was based on a review of literature dealing with motivation and a qualitative survey. This thesis used a survey aimed at all people working in the audiovisual field as a research method. The survey found several factors that influence the experiences of the importance of one's work as well as work motivation.

The survey showed that several respondents of the survey find their work to be meaningful. Some said they felt that their job was engaging they had dedication toward their work. The respondents said that the biggest factors influencing work motivation were leadership, work atmosphere and a suitable workload.

The research results show that motivation is individual. Individual motivational factors make supervisory work challenging. The respondents were worried about the sufficient competence especially in management field in the industry. The respondents believe that funding should be improved, and urgency reduced, in order to increase motivation in the audiovisual field considerably.

---

Key words: work motivation, motivation, coping at work, work engagement, management, film and television industry

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	MOTIVAATION MÄÄRITELMÄT .....	7
2.1	Motivaatio .....	7
2.1.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio .....	8
2.2	Motivaatioprosessin kuvaus .....	9
2.2.1	Tarveteoriat .....	9
2.2.2	Prosessiteoriat .....	10
2.3	Työmotivaatio .....	11
2.3.1	Mistä työmotivaatio syntyy? .....	12
2.3.2	Työn imu .....	14
3	ELOKUVA- JA TELEVISIOALAN ERITYISPIIRTEET .....	17
3.1	Elokuva- ja televisioalan yleispiirteet .....	17
3.1.1	Projektiluontoisuus .....	18
3.1.2	Työaika ja työolosuhteet .....	19
3.1.3	Työympäristö ja työilmapiiri .....	21
4	TUTKIMUS .....	22
4.1	Tutkimusmenetelmä .....	22
4.2	Tutkimusmenetelmän suunnittelu ja toteutus .....	23
4.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	24
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	25
5.1	Alkukartoitus ja taustat .....	25
5.2	Työn merkitys elokuva- ja televisioalan työntekijöille .....	26
5.3	Työmotivaation tilanne elokuva- ja televisioalalla .....	28
5.3.1	Työmotivaatiota lisäävät tekijät .....	32
5.3.2	Työmotivaatiota vähentävät tekijät .....	35
5.4	Johtamisen vaikutus työmotivaatioon .....	38
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
6.1	Keinot työmotivaation ylläpitoon ja sen parantamiseen elokuva- ja televisioalalla .....	42
6.2	Kyselytutkimuksen yhteenveto .....	46
6.2.1	Kiire ja jaksamisongelmat .....	48
6.2.2	Johtajuus .....	48
6.2.3	Työilmapiiri .....	49
7	POHDINTA .....	50
	LÄHTEET .....	52
	LIITTEET .....	54



# 1 JOHDANTO

Tiedämme, että ilman motivaatiota työ tuntuu raskaalta. Usein hakeudumme työskentelemään sellaiselle alalle, joka kiinnostaa ja motivoi meitä kaikkein eniten.

Opiskelen itse elokuva- ja televisioalaa ja valmistumiseni ajankohta lähestyy. Olen opintojeni aikana huomannut, että elokuva- ja televisioalalla työskentely voi olla kuormittavaa ja oma vapaa-aika saattaa välillä olla hyvinkin kortilla. Tämä on saanut minut miettimään, pärjääkö elokuva- ja televisioalan työssä sekä miten ihmiset ylipäättään jaksavat työskennellä alalla, paljon julkisuudessa-kin keskustelluista haasteista huolimatta.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon elokuva- ja televisioalalla. Minua kiinnostaa tutkia varsinkin sitä, millaiset asiat saavat ihmiset jaksamaan luovalla alalla ja mikä vaikuttaa positiivisesti alalla toimivien työmotivaatioon. Lisäksi haluan selvittää, onko työmotivaation puutteen syynä paljon puhuttu työkuorma ja jaksamisongelmat vai joku muu.

Luvussa 2 määrittelen motivaation ja työmotivaation. Esittelen motivaation teoriaa lähdekirjallisuuden avulla. Sen jälkeen esittelen elokuva- ja televisioalan yleis- ja ominaispiirteitä. Tässä käytän lähteenäni Työturvallisuuskeskuksen julkaisua ”Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä”. Luku 4 käsittelee tutkimusmenetelmää sekä tutkimusprosessia. Sen jälkeen esittelen kyselytutkimuksen tulokset. Kuvaan kyselyaineiston pohjalta sekä positiivisesti että negatiivisesti työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä työn merkitystä. Lisäksi tarkastelen, millainen vaikutus johtamisella on työmotivaation. Lopuksi pohdin, miltä työmotivaatioon liittyvät tekijät näyttävät elokuva- ja televisioalalla sekä miten motivaatioon vaikuttavia tekijöitä voitaisiin mahdollisesti parantaa tulevaisuudessa.

Työmotivaation tutkiminen ja tarkastelu on mielestäni tärkeää, sillä se on kytköksissä ihmisten työhyvinvointiin. Koen, ettei työelämässä voi huolehtia liikaa ihmisten työhyvinvoinnista. Toivon, että tämä opinnäytetyö lisää motivaatioon liittyvää ymmärrystä ja sen merkitystä elokuva- ja televisioalan työssä.

## 2 MOTIVAATION MÄÄRITELMÄT

Määrittelen kappaleessa kaksi ensin yleisesti motivaation ja työmotivaation, jonka jälkeen perehdyn tarkemmin kirjallisuuslähteiden avulla työmotivaatioon sekä työn imuun.

### 2.1 Motivaatio

Motivaatio liittyy meidän jokapäiväiseen elämäämme. Ilman motivaatiota, emme nousisi aamulla sängystä, solmisi ystävyysuhteita tai harrastaisi erilaisia aktiiviteetteja. Motivaatio vaikuttaa todella paljon muun muassa opiskeluun, elintapoihin sekä opinnäytetyössä käsiteltävään työssä suoriutumiseen.

Työterveyshuollon erikoislääkäri Marjo Sinokin (2016, 60) teos ”Työmotivaatio - Innostusta, laatua ja tuottavuutta” määrittelee motivaation olevan psyykinen tila, joka määrää millä vireydellä yksilö toimii jotakin asiaa kohti. Sana motivaatio tulee latinankielisestä sanasta ”movere”, joka tarkoittaa liikkumista. Voidaan siis sanoa, että motivaatio liikuttaa meitä toimimaan jotakin kohti ja samalla se on liikkumisemme voimanlähde.

Jokainen ihminen on varmasti tuntenut joskus motivaation puutetta. Motivaatiopuutteen iskiessä yleensä yritetään miettiä, mitkä asiat motivaatiota vievät pois sekä samalla etsitään keinoja, mistä motivaatiota saataisi lisää. Motivaatio vaikuttaa siihen, kuinka tiukasti me sitoudumme asioihin ja kuinka hyvin me suoriudumme (Sinokki 2016, 60). Voi siis olla, että jätämme asioita puolitiehen tai kokonaan tekemättä, jos koemme motivaatiopuutetta.

Motivaation kantasana toimii motiivi. Motiivilla tarkoitetaan jotain syytä tai aiheita. Lähes kaikki ihmisen toiminta saa alkunsa jostakin syystä. Lasse Seppänen (2018, 101) kuvaa hyvin kirjassaan ”Motivaatio - perseelle potkimisen käsikirja” erilaisia motiiveja. Motiivit ohjaavat ihmisen käyttäytymistä kohti tiettyjä tavoitteita ja motivaatio on puolestaan se liikkeelle paneva voima, jonka avulla toimitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Motiivit voivat olla myös ristiriitaisia: esimerkiksi halu tehdä jokin asia loppuun ja tarve mennä lepäämään sohvalle

saattavat vaikuttaa samaan aikaan. Yleensä tällöin vahvempi motiivi pääsee voitolle. (Jylhä & Viitala 2019, 231.)

Me olemme yksilöitä ja me eroamme toisistamme muun muassa kyvyiltämme, asenteeltamme sekä motiiveiltamme. Motiiveihin vaikuttavat esimerkiksi yksilön halut, tarpeet, sisäiset yllykkeet sekä palkkiot ja rangaistukset. (Sinokki 2016, 62.) Sen vuoksi me motivoidumme eri asioista. Käsittelen opinnäytetyöni myöhemmissä osioissa sitä, mitkä eri asiat voivat motivoida ihmisiä.

Voimme vaikuttaa motivaatioon, vaikka joskus tuntuukin, että motivaatiota jostakin asiaa kohtaan on mahdoton löytää. Seppänen (2018, 103) nostaa teoksessaan esille erilaiset mielikuvaharjoitteet, joiden avulla voimme luoda mielikuvia jostain asioista ja sitä kautta nostattaa motivaatiotamme. Esimerkkinä motivaation puute kuntosalitreeniä kohtaan. Jos luomme mielikuvan siitä hyvästä olosta, joka yleensä urheilun jälkeen tulee, myös motivaatiomme hyvin todennäköisesti salitreeniä kohtaan kasvaa. Käytännössä siis mikä tahansa mielikuva tai tavoite voi toimia motivaatiota herättävänä tekijänä.

### **2.1.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio**

Professori Matti Peltosen sekä apulaisprofessori Pekka Ruhotien (1987, 25) kirjan ”Motivaatio - menetelmiä työhalun paranemiseksi” mukaan motivaatio voi olla joko ulkoista tai sisäistä motivaatiota. Kun puhutaan sisäisestä motivaatiosta, puhutaan siitä, että ihminen tekee jotain ilman ulkoisia palkkioita, vain koska saa tekemisestään mielihyvää tai pitää sitä tärkeänä ja merkityksellisenä. Sisäisen motivaation omaavalla ihmisellä on yleensä halu kehittyä ja oppia jotain uutta.

Jos ihminen puolestaan tekee jotakin vain palkkion esimerkiksi rahan tai maineen toivossa, motivaatio on ulkoista. Ulkoisen motivaation lähteet ovat siis lähtöisin jostakin muualta kuin ihmisen toiminnasta, yleensä ympäristöstä. Mitä houkuttelevimpia nämä ulkoiset palkkiot ovat, sitä enemmän on motivaatiota tehdä asioita niiden saavuttamiseksi.

Sisäinen motivaatio on pitkäkestoisempaa kuin ulkoinen motivaatio ja se kytkeytyy usein ihmisen tunteisiin. Sisäisen motivaation ollessa pitkäkestoisempaa,

myös tavoitteiden saavuttaminen on todennäköisempää. (Peltonen & Ruohotie 1987, 40.)

Ulkoinen ja sisäinen motivaatio on tärkeää erottaa toisistaan, sillä ne vaikuttavat eri tavoin yksilön suoritukseen. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio voivat kuitenkin joskus täydentää toisiaan, esimerkiksi jos ihminen kokee motivoituvansa sekä sisäisesti että ulkoisesti. Tosin siinäkin tapauksessa toiset motiivit ovat vallitsevimpia kuin toiset. (Moksi 2016.)

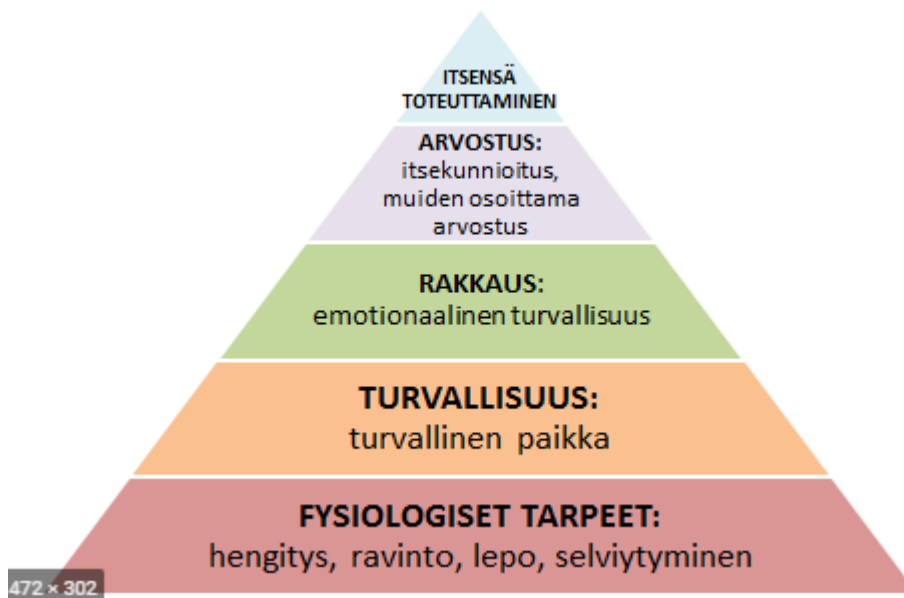
## **2.2 Motivaatioprosessin kuvaus**

Miksi toisilla on enemmän motivaatiota kuin toisilla? Tutkijoiden mukaan, motivaation tutkiminen on ollut yllättävän haastavaa. Vaikka motivaatiota on tutkittu ja siitä on luotu paljon erilaisia teorioita, ei mikään teoria kuitenkaan pysty täysin selittämään motivaation syntyä. (Sinokki 2016, 63.) Erilaiset motivaatioteoriat kuvaavat motivaatiota eri näkökulmista. Teoriat lähinnä täydentävät toisiaan ja ne voidaan jakaa kahteen pääryhmään: tarveteorioihin sekä prosessiteorioihin.

Vaikka motivaatioteoriat eivät täysin selitä jokaisen yksilön motivaation syntyä tai tilaa, näistä voi saada paljon apua esimerkiksi työmotivaation tutkimiseen ja ymmärtämiseen.

### **2.2.1 Tarveteoriat**

Yksi kuuluisimmista tarveteorioista on Maslow'n tarvehierarkiateoria. Sen on nimensä mukaisesti luonut amerikkalainen psykologi Abraham Maslow. Teoria tarkoittaa sitä, että ihmisen perustarpeet (nälkä, uni, lämpö, vaatetus) on tyydytettävä ensin, ennen kuin voidaan hakea tyydytystä "korkeammille" tarpeille. Nämä "korkeammat" tarpeet ovat esimerkiksi yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. (Sinokki 2016, 73.)



KUVIO 1. Maslow'n tarvehierarkian avulla voidaan ymmärtää paremmin ihmisten motivoitumisesta. (Snellman 2020)

Niin kuin kuvioista 1 näkyy, Maslow'n tarvehierarkiaa kuvataan usein hierarkkisella pyramidilla. Maslow'n mukaan, vasta ylemmällä tasolla voi kokea itsensä toteuttamisen tarvetta ja sitä kautta motivaatiota ja innostusta.

Maslow on kuitenkin todennut myöhemmin, ettei tarpeiden tyydytys etenekään välttämättä täysin hierarkkisesti, vaan mikä tahansa tarve voi korostua riippumatta alempien tarpeiden tilasta. Esimerkkinä tästä ovat vaikka taiteilijat ja tutkijat, jotka ovat pystyneet luomaan jotain uutta ja ihmeellistä, vaikkei alemmat kohdat eli ravinto, turvallisuus ja lepo olisi täysin täyttyneetkään.

### 2.2.2 Prosessiteoriat

Kognitiiviset eli prosessiteoriat ovat motivaatioteorioita, joissa analysoidaan, kuinka ihminen saadaan liikkeelle, miten liikettä ylläpidetään ja ohjataan sekä miten se saadaan päättymään. Kuten jo aiemmin mainitsin, ihmiset kokevat asioita hyvin yksilöllisesti. Prosessiteoriat kuvaavat juuri näitä yksilöiden eroja reagoida ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. (Sinokki 2016, 74–76.) Tunnetuimpia prosessiteorioita on Victor Vroomin odotusarvoteoria sekä John Stacey Adamsin tasapainoteoria.

Vroomin odotusarvoteorian mukaan ihminen harkitsee tai arvioi, onko tavoitetta mahdollista saavuttaa, mitä saavuttamisesta seuraa ja onko päämäärä tarpeeksi houkutteleva. Sitä kautta ihminen sitten motivoituu tai ei. (Sinokki 2016, 76.) Kyse on siis ponnistuksen ja palkkioiden välisestä yhteydestä. Vroomin teorialla on ollut iso vaikutus palkitsemista koskevaan ajatteluun. Jos palkkio ei ole ihmisen mielestä tarpeeksi houkutteleva tai hän ei luota täysin sen saatavuuteen, usein se ei myöskään motivoi rehkimään suorituksen eteen. (E. Jylhä & R. Viitala 2019, 238.)

Adamsin tasapainoteoria puolestaan määrittelee motivaation syntyvän ihmisen halusta saavuttaa tasapaino oman panoksen ja tuotoksen välillä. Tasapainoteoriassa ihminen hakee toiminnassaan oikeudenmukaisuutta. Adamsin mukaan, ihminen vertailee omaa panostaan ja siihen saamaa vastinetta muihin, esimerkiksi ystäviinsä. Jos ihminen kokee oman tilanteensa epäoikeudenmukaiseksi, esimerkiksi niin, että saa suureen panostukseensa nähden liian vähän palkkioita, hänen motivaationsa voi joutua koetukselle. Silloin hän voi laskea oman toimintansa tehokkuutta. Adamsin tasapainoteorian mukaan, vertailu voi yhtä lailla lisätä ihmisen työn tehokkuutta tai suoritusta (Sinokki 2016, 112.)

### **2.3 Työmotivaatio**

Työmotivaatiolla tarkoitetaan motivaatiota, joka yksilöllä on omaa työskentelyään kohtaan. Työmotivaatiolla on suuri merkitys työn mielekkyyteen. Työmotivaatio vaikuttaa myös työn tehokkuuteen, palvelun laatuun sekä koko työyhteisön työhyvinvointiin. (Sinokki 2016, 11.)

Ihmisten käsitykset työstä vaihtelevat erittäin paljon ja kaikki motivoituvat eri asioista työssä. Joku voi olla motivoitunut saamansa palkkion takia, joku taas siitä, että saa tehdä työtä mukavien ihmisten kanssa. (Sinokki 2016, 81.) Voidaan siis puhua ulkoisen ja sisäisen motivaation eroista myös työelämässä.

Työ merkitsee ihmisille eri asioita. Osa pitää työtään identiteettinä, kun taas toisille työnteko merkitsee elannon ansaitsemista. Ihmiset, jotka haluavat kehittää itseään, suhtautuvat yleensä muita myönteisemmin haastavampiin ja monipuolisiin töihin (Sinokki 2016, 82). Työn merkitys voi liittyä vahvasti itsen sekä omien tarpeiden toteuttamiseen. Osa täyttää suurimmat itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet työssä, jotkut puolestaan voivat toteuttaa itseään vapaa-ajalla, esimerkiksi harrastustoiminnassa.

Tavoitteet ovat tärkeä osa motivaatiota ja ne liittyvät usein työmotivaation syntyyn. Tavoitteiden tulisi olla selkeitä, ymmärrettäviä sekä hyväksytyjä. Jokainen voi laatia tavoitteensa itse tai ne voidaan laatia esimerkiksi ryhmässä. Tavoitteiden tarkoituksena on ohjata motivaatiota valitsemiimme asioihin ja pitää huolta siitä, että tarvittavat asiat tulisivat tehtyä tavoitteiden saavuttamiseksi. Huonosti asetetut tavoitteet heikentävät motivaatiotamme. (Seppänen 2018, 57.)

Tavoitteisiin liittyy usein myös strategia. Strategia tarkoittaa suunnitelmaa, jolla pyritään saavuttamaan yhteinen päämäärä. Strategia yhdistää organisaation tai tiimin yhteiset ja tärkeimmät tavoitteet, toimintatavat sekä toiminnan. (Sinokki 2016, 167.) Työ- ja yritysmaailmassa erilaisia strategioita voi olla esimerkiksi liiketoimintastrategia, markkinointistrategia, henkilöstöstrategia tai tuotantostrategia. Johtajat ja esimiehet ovat päävastuussa, että strategia toteutuu, mutta toteutukseen tarvitaan koko organisaation tuki.

Työmotivaatioon liittyvät tuntemukset voivat vaihdella paljon. Joskus meistä voi tuntua, että töihin lähteminen tai siellä oleminen on hyvin haastavaa. Jonain päivänä voimme taas saada nautintoa työstämme. Siksi onkin mielenkiintoista selvittää, mistä motivaatio työtä kohtaan syntyy ja mitkä puolestaan vähentävät sitä.

### **2.3.1 Mistä työmotivaatio syntyy?**

Ruohotien ja Peltosen (1987, 22) mukaan, yksilön työmotivaatioon vaikuttaa kolme keskeisistä asiaa. Nämä kolme asiaa ovat työntekijän persoonallisuus,

työn ominaisuudet ja työympäristö. Näiden lisäksi siihen vaikuttaa työntekijän elämäntilanne.

Yksilön persoonallisuus on yksi merkittävimmistä tekijöistä motivaatioon liittyen. Monet persoonallisuuspiirteet pysyvät melko samanlaisina koko elämän ajan. Muun muassa vuorovaikutustaidot, reagoitavat, sekä ajattelu-kyky erottaa meidät muista yksilöistä. (Sinokki 2016, 102.) Sen vuoksi työpaikalta löytyy yleensä niin monta erilaista persoonaa kuin työntekijääkin. Työmotivaatioon vaikuttavia persoonallisuustekijöitä ovat muun muassa työntekijän mielenkiinnon kohteet, asenne työtä kohtaan, itseluottamus sekä erilaiset tarpeet (Peltonen & Ruohotie 1987, 23). Erilaisia tarpeita voivat esimerkiksi tarve saada rahaa, tarve kokea arvostusta tai tarve kokea kuuluvansa johonkin työyhteisöön.

Yksilön elintavat, elämänvaihe ja muutokset omassa henkilökohtaisessa elämässä, voivat olla sidoksissa työmotivaatioon. Jos ihminen kokee olevansa uupunut tai väsynyt, voi motivaatio olla työtä kohtaan nollassa. Olen itsekin huomannut tietyissä työtehtävissä työmotivaationi olleen alhaalla, jos olen nukkunut huonosti tai en ole ehtinyt kunnolla palautumaan fyysisen työn jälkeen. Lisäksi työmotivaatioon voi vaikuttaa jonkun läheisen ihmisen poismeno tai oman lapsen syntymä. Silloin yleensä oma keskittyminen voi olla työn ulkopuolisissa asioissa. Myös ihmisen ikä vaikuttaa työmotivaatioon. Aikuisiällä työllä saattaa olla hyvinkin erilainen merkitys kuin nuoruudessa. (Sinokki 2016, 103.)

Työn sisältö ja ominaisuudet on toinen merkittävä asia, jotka vaikuttavat työmotivaatioon (Sinokki 2016, 81–82). Työn sisältöä voidaan tarkastella esimerkiksi siten, kuinka mielekästä ja vaihtelevaa työ on, onko työssä mahdollisuus kehittyä tai millaista palautetta työstä saa. Lisäksi vastuun saamisella ja itsenäisellä työskentelyllä voi olla vaikutusta työmotivaatioon. Joillakin se voi lisätä työmotivaatiota, kun taas joillain se vähentää sitä.

Työolosuhteet vaikuttavat työhön. Työpaikan työtilat, työn suorittamisessa tarvittavat laitteistot sekä kaikki kahvihuoneen espressokoneesta työpisteen mukavuuteen voivat vaikuttaa työn tehokkuuteen. Työolosuhteiden tulee olla turvalli-

set ja mahdollistaa työntekijöille hyvä työsuoritus. Huonot työolosuhteet vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon ja saattavat altistaa työntekijöitä erilaisille sairauksille ja tapaturmille. (Sinokki 2016, 91.)

Kolmas merkittävä tekijä työmotivaation syntyyn ja ylläpitämiseen on työyhteisö. Työyhteisöllä on suuri vaikutus yksilön työmotivaatioon sekä koko työyhteisön motivaatioilmapiiriin. Ihmiset voivat kokea työilmapiirin hyvinkin eri tavoin. (Sinokki 2016, 81.) Työyhteisön ilmapiiri syntyy jokapäiväisen toiminnan seurauksena, joten jokainen työntekijä voi vaikuttaa siihen omalta osaltaan. Epävarmuus ja konfliktit koetaan vaikuttavan työilmapiiriin negatiivisesti.

Työilmapiiri on sidoksissa esimies- ja johtamistyöhön. Hyvällä johtajuudella on katsottu olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden tehokkuuteen ja työmotivaatioon. Ihmisillä on usein ennakkokäsityksiä siitä, millaisia ominaisuuksia hyvällä esimiehellä pitäisi olla (Peltonen & Ruohotie 1987, 87). Esimiehen tärkeimmät tehtävät ovat kannustaa, arvostaa sekä motivoida työntekijöitä (Sinokki 2016, 90). Johtaja tai esimies pystyy yleensä vaikuttamaan työyhteisössä paremmin työntekijöiden työolosuhteisiin sekä mahdollisiin epäkohtiin.

Työssä motivoituminen on helpompaa, jos ihminen kokee olevansa oikealla alalla. Mikäli ammatilliset haaveet ovat romuttuneet ja työntekijä huomaakin ajautuneensa väärälle alalle, on motivaation löytäminen usein vaikeampaa (Sinokki 2016, 13). Myös se, kokeeko työn olevan itselleen merkityksellistä, vaikuttaa työmotivaatioon.

### **2.3.2 Työn imu**

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, joka syntyy työskennellessä. Hollantilaiset tutkijat Wilmar Schaufeli sekä Arnold Bakker loivat käsitteen ”work engagement”, jonka Työterveyslaitoksen tutkia Jari Hakanen myöhemmin suomensi työn imuksi. (Hakanen 2011, 38.)

Työn imua voidaan kuvata kolmella eri ominaisuudella: uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuminen. Uppoutuminen on syvä keskittymisen tila, jolloin ihminen uppoutuu ja paneutuu työhönsä niin, että hänen ajantajunsa voi hämärtyä ja työstä irrottautuminen voi olla hankalaa. Tarmokkuudella tarkoitetaan energistä otetta työhön sekä ponnistelun ja sinnikkyuden halua vastoinkäymisistä huolimatta. Omistautuminen puolestaan on kokemus innokkuudesta, ylpeydestä sekä haasteellisuudesta työssä.

Työn imua ei voida pitää samana asiana kuin flow-tilaa, vaikka se sitä paljon muistuttaakin. Työn imu ei ole flow'n kaltainen hetkellinen kokemus vaan pysyvämpi tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan tai tapahtumaan. (Hakanen & Perhoniemi 2008.)

Hakasen (2011, 41) mukaan työn imua kokevat työntekijät haluavat olla työelämässä kiinni pidempään, saavat aikaiseksi parempia suorituksia sekä ovat oma-aloitteellisempia ja sitoutuneita työhönsä. He ovat usein myös muita työntekijöitä onnellisempia ja terveempiä. Tästä kaikesta on hyötyä organisaatioille, sillä mikäpä yritys ei haluaisi työntekijöidensä olevan tehokkaita, sitoutuneita ja onnellisia.

Hakasen (2011, 39) mukaan työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että töissä olisi joka päivä kivaa. Työntekijän olisi kuitenkin hyvä tuntee työn imua aidosti edes kerran viikossa, jotta hän pystyisi menestymään työssään. Työn imu on parhaimmillaan silloin, kun ihminen kokee olevansa oma itsensä töissä. Työssä täytyy olla elementtejä, jotka mahdollistavat työn imun. Työn imu edellyttää usein hyvää johtamista ja ilmapiiriä, hyvää itsensä johtamista sekä mahdollisuutta kehittyä työssä.

Taloussanomien verkkojulkaisun mukaan (Kuparinen 2019) noin 60 prosenttia suomalaisista tuntee työn imua vähintään kahdesti viikossa. Artikkelin mukaan vähiten imua koetaan rutiininomaisissa työtehtävissä, joissa työ ei ole vaihtelevaa ja joissa tavoitteet voivat olla epäselviä. Eniten työn imua koetaan asiantuntija- ja johtotehtävissä. Artikkelin pohjautuu Työterveyslaitoksen sekä belgialaisen KU Leuvenin yliopiston yhteistyössä tehtyyn tutkimukseen työn imusta.

Osa ihmisistä pitää rutiininomaisista töistä. Joillekin rutiinit voivat tuoda turvaa ja ne saattavat jopa lisätä työmotivaatiota. Rutiininomainenkin työ voi olla hyvin merkityksellistä ja palkitsevaa.

Työ voi sekä lisätä että vähentää ihmisen voimavaroja. Hakasen (2011, 128) mukaan työmussa yhdistyy parhaimmillaan ihmisen hyvinvointi sekä motivaatio. Työn imun kokemus voi jopa välittyä ihmisen vapaa-aikaan. Työn imua kokeva ihminen saattaa olla paljon iloisempi ja energisempi myös työn ulkopuolella.

Työn imun kokemus on myönteinen asia. Työn imua kokevat voivat tartuttaa imua muihinkin ja silloin koko työyhteisön suoritus voi kohentua (Hakanen & Perhoniemi 2013, 88–89). Työn imu tarttuu varsinkin työyhteisöissä, joissa ollaan paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa.

### **3 ELOKUVA- JA TELEVISIOALAN ERITYISPIIRTEET**

Kuten aiemmin totesin, työympäristöllä ja -olosuhteilla on suuri vaikutus työmotivaatioon. Tässä osiossa kuvailen hieman elokuva- ja televisioalan työolosuhteita ja yleispiirteitä.

#### **3.1 Elokuva- ja televisioalan yleispiirteet**

Elokuva- ja televisioalalla tuotetaan nimensä mukaisesti erilaisia audiovisuaalisia sisältöjä muun muassa televisioon, elokuvateattereihin, eri sosiaalisen median alustoille sekä erilaisiin tapahtumiin. Alalla työskentelee useiden ammattiryhmien edustajia, esimerkiksi kuvaajia, ohjaajia, käsikirjottajia, lavastus- ja pukusuunnittelijoita, leikkaajia, äänittäjiä ja tuottajia.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta löytyy erilaisia julkaisuja, jotka käsittelevät eri alojen työyhteisöjä ja ominaispiirteitä. Lisäksi sivuilta löytyy työsuojeluoppaita, joiden tarkoituksena on parantaa eri alojen hyvinvointia ja turvallisuutta. Myös elokuva- ja televisioalalle on julkaistu oma työsuojeluopas.

Lisäksi sivuilta löytyy julkaisu ”Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä”. Julkaisun on kirjoittanut työterveyden asiantuntija Päivi Rauramo (2019). Julkaisun mukaan, suurin osa alan työntekijöistä on freelancereita. Lisäksi tuotantoyhtiöissä työskentelee vakituisissa työsuhteissa jonkin verran ihmisiä, mutta usein vakituisten työsuhteiden määrä riippuu tuotantoyhtiön koosta ja siellä tehtävien tuotantojen määrästä. Työn projektiluontoisuudesta johtuen työnantajilla on tarjolla usein vain freelancersuhteita.

Freelancerit työllistyvät tuotantoyhtiöihin. Toukokuussa 2022 Apfin eli Suomen av-alan tuottajien edunvalvontajärjestön jäsenenä toimi 109 tuotantoyhtiötä (Audiovisual Producers Finland, n.d). Jäsenet ovat Suomen merkittävimpiä av-alan tuotantoyhtiöitä. Lisäksi Suomessa toimii viisi merkittävää televisiokanavayhtiötä, jotka työllistävät myös alan työntekijöitä. Suurin yhtiö on valtion omistuksessa oleva Yleisradio Oy eli tuttavallisemmin Yle. (Argillander & Muikku 2015, 7.) Lisäksi Suomessa toimii muita pienempiä tuotantoyhtiöitä, mutta kaikkien tuotantoyhtiöiden yhteismäärästä ei löydy tarkkaa tietoa.

### 3.1.1 Projektiluontoisuus

Elokuva- ja televisioalalla työskentely on hyvin usein projektiluontoista. Projektiluontoinen työ sopii ihmisille, jotka pitävät vaihtelusta ja monipuolisuudesta. Alalla jokainen projekti on erilainen ja ainutlaatuinen. Projektiluontoisuuden vuoksi työympäristö ja -kaverit saattavat vaihtua usein. Myös työryhmän koko vaihtelee projekteittain. Vaihtelevan työryhmän kokoonpanon kanssa työskentely voi sopia joillekin, mutta osa voi kokea sen kuormittavaksi. Varsinkin freelancereilla pysyvä työyhteisö puuttuu usein kokonaan, joka voi myös olla kuormittavaa. (Rauramo 2019.)

Projektiluontoisen työn vuoksi tuotannossa mukana olevilla työntekijöillä saattaa olla rinnakkain tai peräkkäin monia eri projekteja ja työsuhteita, joka tarkoittaa sitä, että työtehtävät voivat limittyä toisiinsa eikä työntekijä välttämättä pysty palautumaan tarpeeksi. Jos ihmiset työskentelevät yhtäaikaisesti tai peräkkäin useissa tuotannoissa, ihmis- ja työsuhteiden määrä ja niihin panostaminen voidaan kokea kuormittavaksi (Rauramo 2019). Voi myös olla, ettei kaikkiin projekteihin pystytä motivoitumaan riittävästi. Siksi olisikin tärkeää opetella havaitsemaan oman palautumisen tarpeen sekä motivaation katoamisen merkkejä.

Lisäksi projektiluontoisuuteen liittyy usein työttömyyskausia. Uusi projekti ei välttämättä ala heti vanhan projektin päätyttyä. Varsinkin COVID19- pandemian alkuvaiheessa työttömyys alalla lisääntyi, sillä projekteja täytyi perua tai siirtää. Teme eli teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto kertoi tosin tiedotteessaan, että pandemian aikana suoratoistopalveluiden kulutus kasvoi, jonka myötä myös uusia sarjoja ja elokuvia tarvittiin lisää. Temen mukaan suomalaiset elokuva- ja televisiotuotannot pystyivät vastaamaan kasvaneeseen kysyntään koronapandemiasta huolimatta. Vaikka pandemian alkuvaiheessa työt peruuntuivat tai siirtyivät, osa tuotannoista pystyttiin toteuttamaan vaihtoehtoisin keinoin.

Projektiluontoisen työn johtaminen on haastavaa. Työ voi pirstaloitua useaan projektiin, jonka vuoksi esimiehen voi olla vaikea havaita työntekijöiden kuormitusta tai tuen tarvetta. (Rauramo 2019.) Myös esimiehen voi olla vaikea palau-

tua suuresta työkuormasta. Kuten myös muilla toimialoilla, myös elokuva- ja televisioalalla johtaminen ja esimiestyö on hyvin tärkeää, sillä he ovat vastuussa koko projektin sekä työryhmän työskentelyn sujuvuudesta ja tyytyväisyydestä.

### 3.1.2 Työaika ja työolosuhteet

Työpäivän kesto määräytyy usein projektin mukaan. Joskus päivät, varsinkin kuvauspäivät, voivat olla hyvinkin pitkiä. Erot palautumisen ja levon suhteen ovat hyvin yksilöllisiä. Joillekin epäsäännöllinen työaika soveltuu loistavasti, ilman mitään haittoja. Osa taas kaipaa enemmän aikaa palautumiseen.

Elokuva- ja televisioalan työaika on määritelty alan työehtosopimuksessa. Alalla on käytössä jaksotyöaikamuoto (Rauramo 2019). Jaksotyöaika tarkoittaa, että työajan pituus voidaan määrittää yleistyoaikaan verrattuna lyhyemmissä, yleensä kahden tai kolmen viikon jaksoissa, esimerkiksi siten, että työntekijä tekee 130 tuntia työtä kolmessa viikossa.

Lomat ja vapaapäivät määräytyvät projektien mukaan. Teme on työehtosopimuksessaan määritellyt tarkat työ- ja lepoajat, joita alalla tulisi noudattaa. Vaikka tarkat ohjeistukset työpäivien ja lepoajan pituuteen on olemassa, silti jossain projekteissa ohjeita ei noudateta, mikä johtaa liian pitkiin työpäiviin. Usein tämä johtuu siitä, että aikataulusta ollaan myöhässä ja pidemmällä työpäivillä yritetään päästä takaisin suunniteltuun aikatauluun.

Temen lakimies Ilona Vartiainen (2021) on kirjoittanut Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton juristiblogiin alan ylitöistä. Vartiaisen mukaan varsinkin elokuva- ja televisioalalla ylityöstä sopiminen on yleistynyt ongelmaksi asti. Vartiaisen (2021) mukaan hänelle tulee vastaan usein työ sopimuksia, joihin on kirjattu ennakollinen suostumus ylityön tekemiseen. Vartiainen haluaa muistuttaa, että ylityösuostumusta ei lain mukaan voi antaa työ sopimuksessa. Ylitöistä tulisi sopia työntekijän ja työnantajan kesken erikseen aina tapauskohtaisesti. Ylityön tekeminen on työntekijälle vapaaehtoista eli ylityön tekemiseen tarvitaan työntekijän suostumus. Jos ylitöitä syntyy, ne täytyy lain mukaan korvata työntekijälle joko rahana tai ylimääräisenä vapaana.

Elokuva- ja televisioalan työtavat ja epäkohdat ovat olleet viime vuosina mediassa esillä. Muun muassa Yle on julkaissut erilaisia uutisartikkeleita liittyen elokuva- ja televisioalalla esiintyviin uupumis- ja jaksamisongelmiin. Toimittaja Ville Vedenpää (2020) on artikkelissaan haastatellut av-alalla yli kymmenen vuotta toiminutta Asta Viertolaa. Viertola kertoo sairastuneensa työuupumukseen pitkien ja kuormittavien työpäivien vuoksi.

Työuupumuksen lisäksi tasa-arvoon liittyvät epäkohdat ovat puhuttaneet alalla. Lähitulevaisuuden tavoitteena onkin tasavertaisuuden parantaminen sekä työolosuhteiden korjaaminen. Vaikka tasa-arvoa ja työhyvinvointia on yritetty parantaa, vielä riittää paljon korjattavaa. Ylen nettiartikkeli ”Suomalainen elokuva-ala on uuvuttanut työntekijöitä vuosikymmeniä – liian pitkistä työpäivistä halutaan eroon” käsittelee työuupumusta ja muita alan epäkohtia. Artikkelissa haastatellun Teatteri ja media-alan liiton tiedottajan Anne Saveljeffin mukaan monet ovat vuosien saatossa uupuneet ja vaihtaneet toiselle alalle työn rasittavuuden ja liian pitkien työpäivien vuoksi (Koskinen 2017). Saveljeffin mielestä suomalainen elokuva-ala on ollut vuosikymmenien ajan melkoinen villi länsi varsinkin työaika- ja työolosuhteiden suhteen. Saveljeff muistuttaa artikkelissa, ettei kyseessä ole pelkästään työsuojelu- ja työturvallisuuskysymys, vaan kyse on myös ihmisten luovuudesta ja taiteesta. Jos ihmiset ovat umpiväsyneitä, niin he eivät pysty työskentelemään tuotteliaasti tai luovasti.

Elokuva- ja televisioalan työolosuhteet voivat vaihdella suuresti (Rauramo 2019). Toimistotilat ovat varmasti alan yleisempiä työpaikkoja, mutta ammattinimikkeestä riippuen osa voi työskennellä myös pienessä editointihuoneessa tai ulkona kuvauspaikalla. Joskus alalla työskentelevät joutuvat työskentelemään sateessa, ahtaissa paikoissa ja epäturvallisissa olosuhteissa.

Alalla törmää usein erilaisiin turvallisuusriskeihin. Monet työskentelevät esimerkiksi korkeissa paikoissa tai sähkölaitteiden ja erikoistehosteiden kanssa. Elokuva- ja televisioalan yleisimmät tapaturmat ovat liikkumisen yhteydessä sattuvat kaatumiset ja kompastumiset. Usein tapaturman aiheuttaja on esimerkiksi kulkureittien rosoiset tai liukkaat alustat sekä niillä olevat johdot ja kaapelit. Lisäksi raskaissa nostotilanteissa tapahtuvat tapaturmat ovat yleisiä alalla. Työ-

turvallisuuskeskuksen työsuojeluopas elokuva- ja televisioalalle antaa hyvät ohjeet, kuinka työturvallisuutta ja -ympäristöä voitaisi edistää (Työturvallisuuskeskus 2019.)

### **3.1.3 Työympäristö ja työilmapiiri**

Työympäristö ja ilmapiiri vaikuttavat työmotivaatioon. Työkavereiden työtavat sekä heidän persoonansa voivat vaatia joiltakin enemmän totuttelua. Jos projekteissa on töissä liian erilaisia persoonia tai työtapoja omaavia ihmisiä, voi syntyä helpommin konflikteja, joka puolestaan vaikuttaa työilmapiiriin. Myös kiire ja stressi voi kiristää ilmapiiriä. (Sinokki, 2016, 191.) Hyvä työilmapiiri voi puolestaan lisätä työmotivaatiota. Monet kokevatkin projektin onnistuneeksi, jos sen saa tehdä hyvän työryhmän kanssa.

Työmotivaatiolla ja ilmapiirillä on suuri merkitys myös yrityksille ja organisaatioille. Työmotivaatio vaikuttaa esimerkiksi organisaation taloudelliseen tulokseen. Hyvä työmotivaatio vähentää muun muassa sairauspoissaolo- työtapa- turma- ja työkyvyttömyyseläkekustannuksia. (Sinokki 2016, 84.) Elokuv- ja televisioalalla tuotantoyhtiöt haluavat panostaa projekteihin ja tuottaa hyvää audiovisuaalista sisältöä eri kanaviin. Työntekijöiden motivaation puute voi heijastua lopputulokseen. Elokuv- ja televisioalalla sanotaan ajan olevan rahaa, josta voidaan päätellä, että tuotantoyhtiöillä ja yrityksillä ei ole varaa pitää joukossaan huonon motivaation ja sen myötä huonon tuottavuuden omaavia tekijöitä.

Huonon työmotivaation omaava ihminen voi olla haitaksi työyhteisölle sekä työilmapiirille, joten usein sellainen ihminen jätetään palkkaamatta ja otetaan tilalle enemmän työmotivaatiota omaava ihminen. Huono työmotivaatio voi siis vaikuttaa työllistymiseen. Muita huonon työmotivaation seuraamuksia voi olla yrityksen imagon huonontuminen, henkilöstökato sekä jo mainittu työilmapiirin heikentyminen.

## 4 TUTKIMUS

Tässä osiossa esittelen opinnäytetyötä varten tehdyn kyselytutkimuksen.

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkin elokuva- ja televisioalan työntekijöiden työmotivaatiota luomalla sähköisen kyselyn (liite 1). Valitsin tutkimusmenetelmäksi kyselyn, sillä se on tehokas ja nopea tapa saada erilaisia vastauksia ympäri Suomea työskenteleviltä ihmisiltä.

Kyselytutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä tutkimuksesta kerätty tieto on peräisin ihmisten ainutlaatuisista kokemuksista. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti eikä kohdejoukkoa valita sattumanvaraisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Lisäksi kvalitatiivisia piirteitä tutkimukseeni toi se, että annoin kyselyssä vastaajille mahdollisuuden vastata omin sanoin. Näin ollen sain hyvin henkilökohtaisia ja ainutlaatuisia vastauksia sekä vastaajien näkökulmat ja oma ”ääni” pääsivät esiin.

Kyselyni oli tarkoitettu kaikille av-alan työntekijöille. Tavoitteenani oli saada useampi vastaaja alan työkentältä. Halusin selvittää, miten motivoituneita työntekijät ovat ja mitä työ merkitsee ihmisille. Kyselyn tavoitteena oli myös selvittää, mitkä asiat vaikuttavat motivaatioon positiivisesti ja negatiivisesti elokuva- ja televisioalalla. Tutkimuksessani pyrin myös selvittämään, miten alan tekijöiden mielestä työmotivaatiota pystyttäisiin lisäämään av-alalla.

Tämän lisäksi halusin myös tutkia, millainen vaikutus johtamisella on työmotivaatioon. Valitsin johtajuuden osaksi tutkimustani siksi, että se kiinnostaa itseäni tuottajaopiskelijana kaikkein eniten, mutta myös siksi, sillä se puhutti jo aiemmin tekemässäni seminaarityössä tutkimukseen osallistuneita.

## 4.2 Tutkimusmenetelmän suunnittelu ja toteutus

Aloitin tutkimusprosessin pohtimalla, millaiset kysymykset olisivat mahdollisimman tarkkoja kertomaan tämänhetkisen työmotivaation tilanteesta elokuva- ja televisioalalla. Mietin myös, millaiset kysymykset olisivat selkeitä sekä ymmärrettäviä vastaajien näkökulmasta. Päädyin käyttämään kyselyssä pelkkiä avoimia kysymyksiä, sillä kuten mainitsin aiemmassa luvussa, halusin saada vastaajien oman äänen mahdollisimman hyvin kuuluviin. Kyselyssäni oli avoimien kysymysten lisäksi yksi strukturoitu kysymys, joka liittyi työmotivaation tasoon. Pyysin vastaajaa määrittelemään hänen sen hetkisen työmotivaation tason asteikolla 1–10. Pyysin myöhemmin vastaajaa perustelemaan, miksi hänen työmotivaationsa on kyseisellä tasolla.

Lisäksi liitin vielä kyselyni loppuun kohdan ”Muuta/palautetta”, johon vastaaja pystyi halutessaan kirjoittamaan palautetta kyselystä sekä mahdollisesti myös jonkun muun aiheeseen liittyvän seikan, jota kyselyssä ei muuten välttämättä otettu huomioon.

Kaikki kysymykset olivat vastaajille pakollisia, paitsi viimeinen ”Muuta/palautetta”- kysymys. Pakollisilla kysymyksillä varmistin sen, että saan jokaiseen kysymykseen vastauksen. Kyselyalustana käytettiin Google Formsia. Vastaukset annettiin anonyymisti.

Kyselyyn vastasi 30 henkilöä. Jaoin kyselylinkkiä muutamassa eri av-alan Facebook-ryhmässä sekä omalla LinkedIn-sivustollani. En voi tarkalleen tietää, kuinka moni ihminen sattui näkemään kyselyn. Koen kuitenkin, että jo 30 vastausta auttoi minua tekemään tämän tutkimuksen ja sain lisätietoa työmotivaatiosta.

Kyselystä saadun aineiston analysointimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Teemoittelu on yksi tapa analysoida laadullisen tutkimuksen avulla saatua aineistoa (Hirsijärvi ym. 2008, 209). Teemoittelun kautta pyritään hahmottamaan tutkimusongelmalle olennaisia keskeisiä sekä toistuvia aihepiirejä tai teemoja.

### 4.3 Luotettavuus ja eettisyys

Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23). Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa se, että noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tulosten arvioinnissa. Myös muiden aiempien tutkimusten kunnioittaminen ja oman tutkimuksen hyvä suunnittelu kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön.

Pyrin toimimaan eettisesti kaikissa opinnäytetyöni vaiheissa. Pyrin kirjoittamaan rehellisesti sekä perustelen kirjoittamani tiedon mahdollisimman tarkasti, plagioimatta kenenkään tekstiä. Pyrin myös noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön edellyttämiä tapoja sekä TAMK:in käyttämiä tutkimuseettisiä ohjeita, jotka on laadittu opinnäytetöitä varten.

Kerroin kyselyni alussa selkeästi etukäteen, että kysely suoritetaan anonymisti. Pyrin tekemään vastaajille selväksi, että käytän vastauksia vain opinnäytetyöni tutkimusta varten. Minulle ei missään vaiheessa selvinnyt kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys.

Koen, että kyselyn tulos ei olisi muuttunut mitenkään, jos olisin tiennyt kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyden. En voi myöskään olla täysin varma, olivatko kaikki kyselyyn vastanneet täysin rehellisiä tai ymmärsivätkö he kaikki kysymykset, niin kuin ne oli tarkoitettu. Hirsjärvi ym. (2009, 195) toteaaakin, että tutkimuskyselyn heikkouksia on muun muassa onnistuneen kyselylomakkeen teon haasteellisuus. Väärinymmärryksiä kyselyissä ei voida mitenkään kontrolloida, koska vastaajien kanssa ei olla henkilökohtaisesti tekemisissä. Sen takia yritinkin luoda kysymykset niin, että ne olivat mahdollisimman yksinkertaisimmassa muodossa. Pyrin myös siihen, että en johdattelisi kyselyssä vastaajaa.

Pyrin analysoimaan tutkimustani mahdollisimman huolellisesti, kuitenkaan kauristelematta tuloksia. En halua olla harhaanjohtava tai yleistää saatuja tuloksiani. Lisäksi tulen tuomaan ilmi rehellisesti tutkimuksen mahdolliset puutteet.

## **5 TUTKIMUSTULOKSET**

Tässä luvussa esittelen kyselyaineistoa. Anonyymien kyselyyn vuoksi avoimiin kysymyksiin vastanneet on nimetty numeroin, esimerkiksi vastaaja 3, vastaaja 7 ja niin edelleen.

### **5.1 Alkukartoitus ja taustat**

Aloitin tutkimukseni selvittämällä, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt alalla ja mitä työtä hän tekee. Koin, että kyselyssä on hyvä selvittää nämä asiat, jotta voin tutkimusta tehdessäni analysoida, onko mahdollista motivaation puutetta esimerkiksi juuri alalle tulleilla tai vaihtoehtoisesti jo pidempään työskennelleillä. Työroolin selvitin siksi, että näkisin, onko esimerkiksi työmotivaation tilanne joissakin tietyissä rooleissa toimivilla ihmisillä parempi kuin toisilla. Ylipäätään nämä tiedot auttoivat minua hieman hahmottamaan vastaajan taustoja.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli työskennellyt alalla yli kymmenen vuotta. Jopa 12 vastaajaa 30 vastanneesta on tehnyt alalla töitä yli 20 vuotta. Muutama vastaaja kertoi olleensa alalla vasta reilu vuoden. Tutkimukseeni osallistui laajasti eri työtehtävissä toimivia ihmisiä. Mukana oli muun muassa lavastajia, äänittäjiä, tuottajia, ohjaajia sekä leikkaajia.

Vastaaja 1: Suunnittelutyöt 27 vuotta	Vastaaja 2: Äänityöt 20 vuotta	Vastaaja 3: Apulaistuottaja 15 vuotta	Vastaaja 4: Ohjaaja&Käsikirjoittaja 11 vuotta	Vastaaja 5: Tuottaja, ohjaaja & käsikirjoittaja 13 vuotta
Vastaaja 6: Kuvaaja & Leikkaaja 10 vuotta	Vastaaja 7: Työtehtävää ei määritelty 14 vuotta	Vastaaja 8: Leikkaaja 6 vuotta	Vastaaja 9: Leikkaaja 14 vuotta	Vastaaja 10: Kuvaaja & Leikkaaja 4 vuotta
Vastaaja 11: Tuottaja & Lavastaja ja rekvisitööri 3 vuotta	Vastaaja 12: Tuottaja 19 vuotta	Vastaaja 13: Ohjaaja& käsikirjoittaja 25 vuotta	Vastaaja 14: Ohjaaja& Käsikirjoittaja 25 vuotta	Vastaaja 15: Kuvausjärjestäjä 26 vuotta
Vastaaja 16: Jälkituotannon työtehtävät 1 vuosi	Vastaaja 17: Ohjaaja, kuvaaja & leikkaaja 40 vuotta	Vastaaja 18: Äänisuunnittelija & miksaaja 8 vuotta	Vastaaja 19: Rekvisitööri 5 vuotta	Vastaaja 20: Viestinnänassistentti 2 vuotta
Vastaaja 21: Pukusuunnittelija 20 vuotta	Vastaaja 22: Tuotannon eri tehtävät 5 vuotta	Vastaaja 23: Ohjaaja&Tuottaja 15 vuotta	Vastaaja 24: Leikkausassistentti 4 vuotta	Vastaaja 25: Valaisija 22 vuotta
Vastaaja 26: Ohjaaja 23 vuotta	Vastaaja 27: Tuotanto 2 vuotta	Vastaaja 28: Tuotanto& Käsikirjoitus 1 vuosi	Vastaaja 29: Tuottaja 30 vuotta	Vastaaja 30: Monia eri työtehtäviä 22 vuotta

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden työroolit ja työkokemus alalla

Pohdin luvussa 6.2 tarkemmin, oliko työkokemuksella tai työrooleilla minkäänlaista yhtenäisyyttä työmotivaation tilaan.

## 5.2 Työn merkitys elokuva- ja televisioalan työntekijöille

Tätä tutkimusta tehdessä, halusin oppia, mitä alalla työskentely sekä ylipäättään työ merkitsee ihmisille. Koin hyötyväni tiedosta, sillä työn merkityksellisyyden koetaan olevan yhteydessä hyvinvointiin, onnellisuuteen sekä työmotivaatioon (Sinokki 2016,13).

Tutkimuksessa selvisi, että työ merkitsee monelle paljon muutakin kuin elantoa. Moni kertoi työn olevan hyvin merkityksellistä.

*”Parhaimmillaan se (työ) on intohimoni.”*

*Vastaaja 2*

*"Elämäntapaa, elämän merkittävää sisältöä, jatkuvaa uudenoppimista ihmisyydestä."*

Vastaaja 14

*"12h työpäiviä 8h palkalla koska työkaverit ja maine. Itseilmaisua, identiteettiä, intohimoa ja sokeaa uppoutumista."*

Vastaaja 18

*"Työni on minulle todella merkittävä. Koen että minulla on paljon annettavaa, olen hyvä ihmisten kanssa, hallitsen monipuolisesti tv-tuotannon saloja, ymmärrän kokonaisuuksia sekä tietysti rahaa. Työni on iso osa minua ja persoonaani."*

Vastaaja 3

*"Olen työkseni taiteilija, työni on myös osa elämäntapaani eikä sitä voi aina erottaa vapaa-ajastani tai yksityiselämästäni."*

Vastaaja 4

*"Työni on läheisten ihmisten lisäksi tärkein asia elämässäni."*

Vastaaja 22

Kuten huomaa, työ merkitsee monelle jopa elämäntapaa tai identiteettiä. Työtä ei siis todennäköisesti tehdä vain toimeentulon takia, vaan työ on kiinteänä osana elämää. Vastaaja 26 mainitsi työn merkityksen kokemuksen tulevan siitä, että saa tehdä työtä, jolla on myös merkitystä muille ihmisille.

*"Tiedän ohjelmien merkityksen ja tärkeyden etenkin yksinäisille, vanhuksille ja haastavassa elämäntilanteessa oleville. Se että tietää tekevän tärkeää työtä merkitsee paljon ja motivoi."*

Vastaaja 26

Myös tuotannon tehtävissä toimiva, vastaaja 12, kertoi merkityksen tunteen tulevan siitä, että saa tuottaa sisältöä muille ihmisille.

*”Olen työorientoitunut henkilö. Työ merkitsee minulle toimeentulon lisäksi myös sitä, että pääsen toteuttamaan yhdessä tiimin kanssa sisältöä katsojille.”*

*Vastaaja 12*

Osa tutkimukseen osallistuneista koki työnsä merkinneen ennen paljon enemmän kuin nyt.

*”Nykyään pääasiassa vain toimeentuloa.”*

*Vastaaja 15*

*”Ennen se merkitsi huomattavasti enemmän. Nykyään se on vain tulonlähde.”*

*Vastaaja 5*

Vastaajat eivät kuitenkaan perustelleet sen tarkemmin, minkä vuoksi työn merkitys on muuttunut. Vastaaja 16 puolestaan kertoi, ettei työ merkitse itselleen juurikaan mitään.

*”Eipä hirveesti mitään. Mahdollisuutta kehittyä tekijänä ja sitten pääsee joskus tekemään jotain siistimpää.”*

*Vastaus 16*

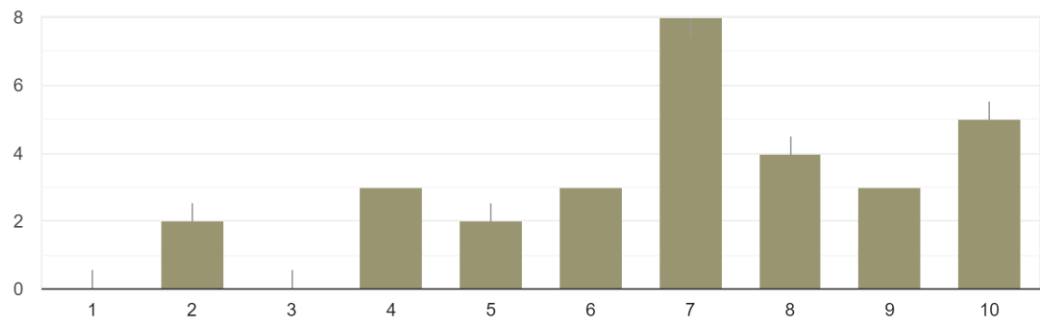
Merkitsipä työ sitten ensisijaisesti toimeentuloa, intohimoa tai identiteettiä, jokainen haluaa varmasti voida hyvin työpaikallaan. Työ voi joka tapauksessa tyydyttää monia perustarpeita riippumatta siitä, miten suhtaudumme työhön. Yleensä ihminen huomaa työn merkityksen vasta esimerkiksi työpaikan menettäessään. Silloin saattaa ymmärtää, mitä työ oikeasti merkitsee. (Hakanen 2011, 28.)

### **5.3 Työmotivaation tilanne elokuva- ja televisioalalla**

Pyysin tutkimukseen vastanneita arvioimaan oman työmotivaationsa asteikolla 1–10 (Kuvio 2).

Minkä arvosanan antaisit työmotivaatiollesi tällä hetkellä?

30 vastausta



KUVIO 2. Vastaajien työmotivaatio asteikolla 1–10

Tämän kysymyksen vastausjakauma oli melko suuri. Eniten vastauksia sai arvo 7, joka yleensä luetaan ainakin kouluarvosanana tyydyttävänä numerona. Myös luvut 8 ja 10 saivat useampia vastauksia. 10 eli täydet pisteet työmotivaatiolleen antoi 5 ihmistä. He olivat perustelleet vastaustaan näin.

*"Työ on tosi mielenkiintoista."*

Vastaaja 1

*"Minulla on ollut "varaa" lähteä mukaan ainoastaan sellaisiin projekteihin, jotka kiinnostavat ja haastavat minua ammatillisesti. Tuotantoyhtiö, jossa toimin edustaa lisäksi omia arvojani ja minulla on erinomaisia lähimpiä kollegoita."*

Vastaaja 4

*"Koska teen vain 4kk alan töitä työsopimuksen alla ja muun ajan oleskelen ulkomailla kehitellen omia tulevaisuuden projekteja."*

Vastaaja 9

*"Elokuvaprojekti tukevasti käynnissä, tunnen tekeväni tärkeää työtä."*

Vastaaja 14

*"Koska teen taiteellisesti merkittävää työtä ja vaikutan myös tulevaisuuden kestävään kehitykseen, kirjoitan ja olen menestynyt."*

Vastaaja 21

Hyvää työmotivaatiota on perusteltu työn merkityksellisyydellä, mielenkiintoisuudella sekä vapaudella valita projekteja. Selvästi motivaation lähteet ovat sisäisiä: ihminen haluaa tehdä merkityksellistä työtä ja toteuttaa itseään.

Suurin osa vastauksista sijoittui yli viiden yläpuolelle. Siitä voidaan päätellä, ettei työmotivaatio kyselyyn vastanneilla ole heikko. Yksikään vastaaja ei vastannut työmotivaationsa olevan tasolla 1. Arvot 2–5 saivat kuitenkin vastauksia, josta voidaan päätellä, että myös osalla kyselyyn vastanneilla on matala työmotivaatio. Vastaajat, jotka olivat antaneet työmotivaatiollensa arvon kaksi (2) olivat perustelleet tilannettaan näin.

*”Työmotivaationi on huono työuupumuksen vuoksi.”*

*Vastaaja 15*

*”Budjeteista johtuva jatkuva kiire, sähläys ja pakollinen alisuorittaminen, riman alittaminen hipoen, sekä ”tarpeeksi hyvä” -mentaliteetti ja suoranainen rahallinen vittuilu tuotantoyhtiöiden suunnalta. Toisinaan tuntuu, että etenkin oman ammattikuntani työpanosta pidetään vain pakollisena menoeränä. Sisäsiittoisuus ja etenkin YLE- sekä Aalto-Mafiat ja työhönsä kyllästyneet mutta asemaansa puolustavat, vastahakoiset jarru-ukot.”*

*Vastaaja 18*

Vastaaja 15 mainitsi työuupumuksen. Työuupumus on työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, jonka oireita on muun muassa jatkuva väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä työtä kohtaan negatiivisesti muuttunut asenne (Sinokki 2016, 91). Alalla on puhuttu työuupumuksesta jo pitkään. Näyttää siis siltä, että työuupumisen riski on alalla edelleen uhka. Heikkoa työmotivaatiota oli lisäksi perusteltu seuraavanlaisesti.

*”Työtä on liikaa liian tiukkiin aikatauluihin nähden. Ohjaamis- ja käsikirjoitusta on lähes mahdotonta saada leikkausprosessissa, sillä valtaosa esituotannossa ja kuvauksissa olleista työntekijöistä on jo siirtynyt muihin töihin. Viestintä ei toimi ja tuntuu, että on yksin vastuussa siitä, että ohjelman valmistuminen pysyy aikataulussa ja valmis tuote saadaan toimitettua asiakkaalle eli kanavalle.”*

## Vastaaja 8

*”Olen aina kokenut pääasiassa suurta työnimua työhöni. Tällä hetkellä olen kuitenkin työskennellyt ilman lomaa noin 2 vuotta ja jaksaminen on koetuksella. Tämä vaikuttaa olennaisesti myös työmotivaatioon. Lisäksi nykyisen työsuhteeni työnkuva on olosuhteiden vuoksi muuttunut siitä mitä työsuhteen alussa oli tarkoitus. Työnkuva pitää tällä hetkellä sisällään asioita, jotka eivät normaalisti kuuluisi tehtäviini. Osaan ja hallitsen nämä osa-alueet, mutta ne eivät tuo tai opeta minulle mitään uutta tai tarjoa kaipaamaani haastetta.”*

## Vastaaja 12

Kiire ja liian suuri työmäärä toistuvat usein vastauksissa. Vastaaja 8 mainitsee myös heikon viestinnän vaikuttavan negatiivisesti työmotivaatioon. Vastaaja 12 puolestaan kertoo ylimääräisten työtehtävien kasaantuneen hänen harteilleen.

Vastaaja 17 kertoo työmotivaationsa olevan 4. Hän on selvästi tyytymätön alan rahoitusjärjestelmään sekä tiettyjen tahojen suosimiseen.

*”Alan rahoitusjärjestelmä tappaa vapaan kilpailun ja rahoitukset jaetaan suhteilla. Osaamista ei osata arvostaa. Monet projektit saavat rahoitusta, vaikka tekijöillä ei ole juurikaan ammattiosaamista.”*

## Vastaaja 17

Vastaaja 29 työskentelee tuottajana. Hän kertoo työmotivaationsa olevan asteikolla 9, perustellen vastaustaan näin:

*”Ala kehittyy koko ajan niin valtavasti, että mielenkiinto pysyy yllä. Työ on myös monipuolista ja hyvällä tavalla haastavaa. Pidän siitä, että pääsee tekemisiin ihmisten kanssa, sosiaalinen kun olen. Kahta samanlaista päivää ei ole.”*

## Vastaaja 29

Äänitöiden parissa työskentelevä vastaaja 2 on puolestaan asiasta ihan eri mieltä. Hänen mielestään päivät toistavat itseään. Hän oli antanut työmotivaatiolleen arvosanan 6.

*”Samaa päivästä toiseen. Tuotannot sakkaa, vaikka kuinka ennakkoon yrittäisi palaveerata ja sopia ja varmistaa jne. Välillä tuotetaan isolla budjetilla ihan hirveää sisältöä. Tuotoksissa maailmankuva on vanhanaikainen eikä anna mitään uutta maailmalle.”*

*Vastaaja 2*

Vastaaja 22 ja 24 kertovat nauttivansa alan töistä, mutta haluaisivat kuitenkin hieman vaihtelua ja haasteita työhönsä. Lieneekö se olevan keino, jolla heidän työmotivaationsa kasvaisi.

*”Viihdyn työssäni, työkaverini ovat erinomaisia ja pidän tuotannoista, joita teen, mutta kaipaisin työhöni lisää vastuuta ja haasteita.”*

*Vastaaja 22*

*”En ole varma haluanko leikata, mutta silti tarvitsen rahaa ja en ole varma, miten edetä käsikirjoittamaan. Kuitenkin nautin leikkausassistentin töistä, mutta myös koen välillä tylsyyttä.”*

*Vastaaja 24*

### **5.3.1 Työmotivaatiota lisäävät tekijät**

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli kartoittaa tekijöitä, jotka lisäävät työmotivaatiota. Pyysin kysymyksessä kuusi (6) vastaajaa kertomaan työmotivaatioon positiivisesti vaikuttavia asioita. Suurin osa vastaajista mainitsi työyhteisön ja työkavereiden olevan tärkeä motivaation tuoja. Muun muassa vastaajat 21, 3 ja 7 vastasivat heti ensimmäiseksi työkavereiden merkityksen.

*”Oma tiimi on kaikki kaikessa ja myös pitkäaikaiset tekijä ystävät”*

*Vastaaja 21*

*”Työkaverit, joilta saa tukea ja joiden kanssa on helppo keskustella / pallotella asioita. Muuttuva työrytmi. Työni tuomat vapaudet ja oman ajankäytön hallinta. Myös monipuoliset työtehtävät ja mahdollisuudet lisäävät motivaatitani.”*

*Vastaaja 3*

*”Kivat työkaverit ja innostava ilmapiiri, turvallinen työympäristö niin fyysisesti, kuin psykologisesti, autonomian tunne työssäni.”*

*Vastaaja 7*

Hyvää työilmapiiriä ja mukavia työkavereita pidetään hyvin tärkeänä asiana. Jotta voisimme kokea, että työllämme on tarkoitus, tarvitaan toisilta ihmisiltä saatua palautetta ja kiitosta edesauttamaan työn merkityksellisyyden tunnetta (Laasio 2019). Yksi vastaajista muistutti ”kiitos”-sanon tärkeydestä.

*”Minulle merkitsee, kun tuotannossa sanotaan perinteisesti päivän päätteeksi ”Kiitos tästä päivästä”. Sitä oikeasti tarkoitetaan, kun se sanotaan. Se myös viittaa hyvään ryhmähenkeen.”*

*Vastaaja 11*

Kuten jo aiemmin vastaaja 3 mainitsi, työn monipuolisuuden oleva tärkeä tekijä. Moni näkeekin sen lisäävän työmotivaatiota. Tässä tutkimuksessa monipuolisuus sekä vaihtelevat projektit ja työtehtävät nousivat yhdeksi suurimmaksi motivaation tuojaksi.

*”Monipuolinen ala ja kiva auttaa muita.”*

*Vastaaja 20*

*”Hyvin monipuolinen ala! Kivaa tekemistä.”*

*Vastaaja 6*

*”Monipuoliset työtehtävät missä oppii koko ajan uutta.”*

*Vastaaja 23*

*”Audiovisuaalisen kerronnan eri tavat ja tekninen kehitys pitävät mielenkiinnon yllä. Olen myös ollut mukana kehittämässä erilaisia formaatteja, eikä liene yhtään genreä, mitä en olisi ollut mukana toteuttamassa. Alan monipuolisuus ylipäänsä on mahtavaa.”*

*Vastaaja 29*

Osa kertoo monipuolisuuden ja hyvän työyhteisön lisäksi hyvän johtajuuden vaikuttavan työmotivaatioon.

*"Nykyään se, että olen poissa oravanpyörästä 8-9kk vuodesta. Hyvät työkaverit. Ihmisläheinen ja ymmärtävä pomo/työnjohto, joka näkee potentiaalini ja tarjoaa minua haastavia töitä myös leikkajaboksin ulkopuolelta (ohjaaja, toimittaja) pitäen näin työtehtäväni monipuolisina ja antoisina. Työvälineet ja työhuone on toimiva ja ongelmiin saan pikaisesti apua."*

Vastaaja 9

*"Esimies ja / tai vastaava tuottaja, jonka koen, että arvostaa näkemyksiäni, ammattitaitoani. Työnantaja ja organisaatiokulttuuri kenen arvomaailma liiketoiminnan harjoittamisessa sekä henkilöstön johtamisessa kohtaa omat arvoni sekä oikeudenmukaisuuden tajun. Lisäksi innostunut, tiimityöhön osallistuva tiimi kasvattaa omaa motivaatiotani."*

Vastaaja 12

Harva vastasi tässä kohtaa ulkoisten motivaatioiden lähteiden eli esimerkiksi palkan tai palkkioiden vaikuttavan työmotivaatioon. Palkka oli kuitenkin mainittu parissa eri vastauksessa heti ensimmäisenä.

*"Palkka. Haasteet. Toimiva workflow. Hyvä tarina / kunnianhimoinen teos."*

Vastaaja 2

*"Hyvä palkka ja riittävä aikataulu työn tekemiseen."*

Vastaaja 30

Vastaaja 12 mainitsi aiemmin hänen työmotivaationsa lisääntyvän, jos hän kokee, että esimies arvostaa hänen työtään. Myös muut vastaajat kertoivat työn arvostamisen vaikuttavan työmotivaatioon.

*"Arvostus, jonka puute yhteiskunnallisella tasolla nyt nakertaa. Täytyy olla tunne, että teen tarpeellista kulttuurityötä."*

Vastaaja 14

*”Intohimoprojektit ja käsikirjoittamisen harjoittaminen olisi tärkeää. Kuitenkin tärkeintä olisi pomon arvostus työtäni kohtaan. En halua kokea olevani osa vain koneistoa.”*

*Vastaaja 24*

*”Työkaverit, hyvät lähtömatskut, hyvä meininki, hyvä kommunikaatio ja arvostetus.”*

*Vastaaja 18*

Työn arvostuksella sanotaan olevan vaikutusta omaan ammatilliseen itsetuntoon. Kun ihminen kokee työnsä arvostetuksi, se lisää usein myös ihmisen sitoutuneisuutta, tehokkuutta sekä motivaatiota työssä. Arvostava vuorovaikutus syntyy yleensä jokapäiväisistä tavoista ja teoista. Arvostus voi näkyä esimerkiksi siten, että kysymme työkaverilta mielipidettä, pyydämme häneltä apua tai olemme kiinnostuneita hänen työtehtävistään. (Lämsä 2017.)

Yksi vastaaja mainitsi rehellisesti omat motivaation lähteensä tulevan seuraavista asioista:

*”Meemit :) ja espressokone!”*

*Vastaaja 16*

### **5.3.2 Työmotivaatiota vähentävät tekijät**

Tutkimuksessa selvitettiin myös, millaiset tekijät voivat vaikuttaa negatiivisesti työmotivaatioon. Kiire, ylikuormitus sekä stressi mainittiin asioina, jotka vähentävät työmotivaatiota.

*”Kiire, työkuormituksen kasaantuminen, kommunikaatio-ongelmat ja työyhteisön ongelmat. Tällä hetkellä: oman elämän kuormitus yhdistettynä työskentelyyn.”*

*Vastaaja 22*

*”Aikanaan lomien vähyys (freelancerina sopimuksia peräjälkeen ilman lomia), vähäisten lomien ajoittuminen keväälle/syksylle siten, ettei kesällä ollut koskaan*

*lomaa samaan aikaan perheeni ja ystäväni kanssa, edittipuolen somesälän liisääntyminen ja valuminen leikkaajan niskaan.”*

*Vastaaja 9*

*”Resurssipula, ylikuormitus, kiire”*

*Vastaaja 5*

*”Stressi, kiire, pitkä työmatka, ennustamattomuus aikataulujen suhteen ja tunne, etten kykene hallitsemaan omaa aikaani.!”*

*Vastaaja 7*

Toisille stressi ja pieni paine voivat olla työmotivaation kannalta hyvä asia. Ne voivat lisätä työntekijän tehokkuutta sekä auttaa kohdistamaan energiaa oikeisiin asioihin. Tutkimuksessa tuli kuitenkin ilmi, ettei stressitasoja ole aina pysytty pitämään kohtuullisina. Vastauksista on selvästi luettavissa oman elämän ajanhallinnan vaikeutuminen. Sekä vastaaja 7 että vastaaja 9 mainitsivat oman vapaa-ajan ja lomien olevan välillä vähäistä. Tämä kaikki voi pitkällä aikavälillä heikentää työmotivaatiota. Stressin ja kiireen lisäksi huono johtajuus sekä epäammattimaisuus mainittiin monessa eri vastauksessa.

*”Ainainen vääntäminen työajoista ja lepoajoista sekä epäammattimaiset tuotannot.”*

*Vastaaja 25*

*”Rahasta/soppareista vääntäminen tuottajien kanssa. Välillä se on niin hämäävä, että turhauttaa.”*

*Vastaaja 11*

*”Toksiset ihmiset, tuotantojen raha-ahneus, negatiivinen hierarkia, tuottaja, jonka moraalit ovat lasten kengissä tai vasta tutustuu alaan mutta jostain syystä on vastuussa (näitä on paljon)”*

*Vastaaja 21*

*”Nykyisten tuotantojen järjettömyys, huonot esimiehet, pitämättömät lupaukset.”*

*Vastaaja 10*

*"Ikävä työilmapiiri ja huono esihenkilötoiminta."*

*Vastaaja 27*

Vastauksista voi lukea jonkinlaisen turhautumisen ja tyytymättömyyden. "Huonot esimiehet" nousevat monesti esille. Vastaaja 26 mainitsee huonon palautteen ja liian kovan työtahdin vähentävän työmotivaatiotaan.

*"Mahdollinen huono palaute. Liian kova työtahti - voi tulla pakollinen tarve hengittää, että jaksaa. Silloin on vaan ajateltava, että teen sen verran mitä pystyn. Tämä liittyy lähinnä ohjelman valmisteluun."*

*Vastaaja 26*

Osa mainitsee jälleen arvostuksen puutteen vaikuttavan työmotivaatioon negatiivisesti:

*"Jos en saa arvostusta työstäni, ja jos koen, että en ole osa tiimiä."*

*Vastaaja 24*

*"Nillitys, mikromanagerointi, aikataulujen kosahtelu, epäarvostettu fiilis, rikkoutuvat kamat, ammattitaidoton asennoituminen juuri tähän hommaan."*

*Vastaaja 18*

Vastaaja 18 mainitsee mikromanageroinnin. Mikromanagerointi tarkoittaa työn tekemisen hyvin yksityiskohtaista ja kritisoivaa ohjausta tai johtamista, joka tapahtuu siinä vaiheessa, kun työntekijä on jo perehdytetty työhönsä. Siinä vaiheessa yleensä työntekijällä on jo valtaa tehdä itsenäisiä päätöksiä ja johtaa omaa työtään. Sen vuoksi mikromanagerointi voi ärsyttää ja se voi tuntua kontrolloivalta tai hallitsevalta. (Yrttiaho 2021.) Osa kutsuu mikromanagerointia termillä "pomo hengittää niskaan".

Tutkimuksen tässä osiossa, palkka mainittiin pariinkin eri otteeseen. Vastaajien 14 ja 23 vastauksissa on selvästi nähtävillä aiemmin luvussa 2.2.1 mainittu Vroomin motivaatioteoria. Vroomin teorian mukaan huono palkkio omaan suoriin nähden ei motivoi ihmistä ponnistelemaan työsuorituksen eteen.

*”Huono palkka, joka on osa arvostuksen puutetta.”*

Vastaaja 14

*”Palkka ja huono työryhmä ja -olot.”*

Vastaaja 23

Vastaaja 3 ja vastaaja 4 kertoivat huonon työmotivaation johtuvan välillä henkilökohtaisista syistä. He kuitenkin listaavat myös muita, jo aiemmissakin vastauksissa esille nousseita epäkohtia.

*”Jatkuva peukaloiden pyörittely, luottamuksen puute, mutta ehkä useimmiten kyse on jostain henkilökohtaisesta painavasta syystä, miksi on joitain päiviä, jolloin työmotivaatio laahaa perässä.”*

Vastaaja 3

*”Liian helpot ja rutiinimaiset työtehtävät, negatiivinen ryhmähenki, tilanteet, joissa yksityiselämäni asiat eivät ovat kunnossa.”*

Vastaaja 4

Tuottajana työskentelevä vastaaja 29 puolestaan kertoo, ettei ole mitään, mikä vaikuttaisi työmotivaatioon negatiivisesti.

*”En tiedä onko niitä? Pidän kaikenlaisista haasteista.”*

Vastaaja 29

#### **5.4 Johtamisen vaikutus työmotivaatioon**

Usein johtamisesta puhuttaessa tarkastellaan sekä ihmisten että asioiden johtamisesta. Elokuva- ja televisioalalla johtaja on laaja käsite. Johtaja voi olla esimerkiksi tuotantoyhtiön toimitusjohtaja, projekti- eli tuotantopäällikkö, elokuvan ohjaaja tai televisiomainoksen tuottaja, riippuen siitä, millainen tuotanto tai projekti on kyseessä. Johtajia voi olla yksi tai useampi.

Elokuva- ja televisioprojekteissa on paljon eri osastoja ja tiimejä, esimerkiksi vaikkapa lavastustiimi, valotiimi ja äänitiimi. Yleensä jokaisella osastolla on vastaava henkilö eli niin sanottu HOD. HOD-lyhenne tulee englanninkielen sanoista "head of department". Jokaisen osaston HOD:iakin voidaan kutsua johtajaksi, sillä usein he ovat tiimin taiteellisesti sekä tuotannollisesti vastuullisimmat henkilöt.

Johtajan on hyvä ymmärtää, mikä ihmisiä motivoi työssä. Se voi olla hyvin vaikeaa, sillä jokainen ihminen motivoituu eri asioista työssä. Sanotaan, ettei työympäristössä ole edes mahdollista johtaa toisten motivaatiota. Kyse on ennemminkin siitä, että työpaikalla voidaan mahdollistaa olosuhteet, jotka ovat otollisia työmotivaation syntymiselle. (E. Jylhä & R. Viitala 2019, 240.)

Kartoitin kyselyssä, millainen vaikutus johtamisella on työmotivaatioon elokuva- ja televisioalalla. Vastaaaja 12 ja vastaaaja 24 kertoivat, että johtajuudella on motivaation kannalta suuri merkitys.

*"Sillä miten tulen johdetuksi, on suuri vaikutus työmotivaatiooni. Hyvä johtaminen pitää motivaation tasoa korkealla. Huonoa johtamista kohdatessani motivaatio voi pysyä korkealla, mikäli tiimi itsessään on motivoitunut."*

*Vastaaaja 12*

*"Hyvä johtaminen on minulle tärkeintä töissä. Jos pomo on hyvä huomioimaan minua, pystyn tekemään mitä tahansa työtä hyvällä motivaatioilla. Huono pomo voi kuitenkin tehdä unelmatyöstäni helvettiä."*

*Vastaaaja 24*

Vastaaaja 15 mainitsi hyvän esimiehen olevan oikeudenmukainen sekä henkilöstöä tukeva.

*"Johtamisella on suuri merkitys. Hyvä johtaja kuuntelee muita, ottaa huomioon realiteetit ja tekee niiden pohjalta tarvittavat johtopäätökset. Oma motivaationi kasvaa, kun johto osoittaa kaikkien oleva ns. samalla viivalla."*

*Vastaaaja 15*

Vastaajan 28 mielestä esimiehen täytyy olla esimerkillinen.

*”Jos johtaja on se, josta katsotaan mallia, on johtajan oltava myös sellainen, jota haluaa mallata.”*

Vastaaja 28

Vastaaja 18 mainitsi aiemmin mikromanageroinnin vaikuttavan negatiivisesti omaan työmotivaatioonsa. Vastaajat 13 ja 7 mainitsevat vastauksissaan mikromanageroivan johtamisen.

*”Johtamien vaikuttaa aika paljon. Jos on esimies, joka esimerkiksi mikromanageroi tai ei kanna omia vastuitaan kunnolla, se syö työstä iloa ja innostusta.”*

Vastaaja 13

*”Paljonkin. Välinpitämätön, taikka mikromanageeraava johtaminen vievät molemmat motivaationi.”*

Vastaaja 7

Tutkimuksessa moni mainitsi palautteiden puutteellisuuden sekä kommunikatio-ongelmat. Usein niiden ajatellaan johtuvan huonosta johtajuudesta. Vastaaja 3 on itse työskennellyt tuottajana sekä apulaistuottajana. Hän antaa hyvän vinkin, miten esimies voi vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon.

*”Avoin ja rakentava palautteenanto ja sekä vastaanotto ovat todella tärkeitä mielestäni hyvin toimivassa työympäristössä. Itsekin pyrin panostamaan näihin. Haluan kuunnella ja tuoda työntekijäni kuulluiksi työpaikallaan. Luottamus on äärimmäisen tärkeää, että pystyy puhumaan myös hankalista asioista suoraan.”*

Vastaaja 3

Avoimen ilmapiirin merkitys ja sen luominen varsinkin suhteessa esihenkilöön, nousee muissakin vastauksissa esille. Vastaaja 23 mainitsee itselleen olevan tärkeää, että johto on helposti lähestyttävissä.

*”Johdon pitää olla lähellä, helposti lähestyttävä ja sellainen, joka ottaa palautteen vastaan, sekä toimii sen mukaan. Toki jos vain pystyy.”*

*Vastaaja 23*

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Keinot työmotivaation ylläpitoon ja sen parantamiseen elokuva- ja televisioalalla

Pyysin vastaajia kertomaan, millaiset keinot ovat kohentaneet työmotivaatiota sekä mitkä tekijät mahdollisesti lisääisivät työmotivaatiota. Suurin osa vastasi tauon tai loman olevan hyvä konsti saada kadonnut motivaatio takaisin.

*"Pieni tauko työstä tai uusi projekti. Yleensä työmotivaation laskettua, se ei enää nouse, ellei projekti vaihdu."*

Vastaaja 24

*"Tauko töistä. Uusi projekti, jossa hommat toimivat paremmin ja työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota."*

Vastaaja 8

*"Loma. Perspektiivin hakeminen. Tai mokailun kautta nöyrytyminen."*

Vastaaja 2

*"Loma tuotannon välissä sekä hyvin sujuvat tuotannot."*

Vastaaja 19

Vastaaja 3 kertoo puhumisen sekä omien ajatusten purkamisen helpottavan tuntemuksiaan. Sitä kautta hän on tukahduttanut huonoa työmotivaatiota.

*"Työmotivaation laskemisesta on pystyttävä myös avoimesti puhumaan ja siitä on hyvä olla rehellinen sekä itselle että muille niin pyritään sitten yhdessä löytämään ratkaisut motivaation nousemiseen. Uusi päivä ja uudet kujeet auttaneet ja / tai ylipäättään hankalasta tilanteesta puhuminen esihenkilön kanssa tilanteen ylipääsemiseksi on auttanut."*

Vastaaja 3

Tosiasia kuitenkin on, ettei lomailu ja uuteen projektiin vaihtaminen auta alan epäkohtiin. Vastauksissa korostuu, että jaksamis- ja motivaatio-ongelmaan voisi vaikuttaa rahoitusta muuttamalla.

*”Elokuva-alalla ennakoitavuus: rahoituspäätökset tulisi järjestää aiemmin kuin nyt. Avoimuus: rekrytoinneissa voisi kokeilla muutakin kuin valmiita verkostoja ja puskaradiota.”*

*Vastaaja 13*

*”Realistinen rahoitus (helpommin sanottu kuin tehty), väljä aikataulu, lomien pitäminen, työyhteisön kommunikaatio, järkevät suunnitelmat ja hyvä työyhteisö yleisesti. Kuuntelevat, vastaanottavat ja ammattitaitoiset HODit ja tuottajat.”*

*Vastaaja 22*

Myös Ylen artikkelissa (Vedenpää 2020) haastatellun Asta Viertolan mielestä alan epäkohtia pitää lähteä purkamaan rahoituksen osalta. Viertola sanoo, että jos projekteille ei ole tarpeeksi rahaa, ei ole myöskään aikaa. Viertolan mielestä aika on luovilla aloilla keskeinen resurssi, ja aikaa ja työvoimaa saadaan rahalla. Viertola ei kuitenkaan halua sysätä rahoitusta pelkkien tuotantoyhtiöiden hartaille, vaan hän haluaisi, että julkiseen rahoitukseen kiinnitettäisiin paremmin huomiota.

Paremman rahoituksen ja parempien resurssien lisäksi, moni kyselyyn osallistunut mainitsee palkan ja aikataulutuksen. Osan mielestä parempi palkkausjärjestelmä sekä järkevämmät ja väljemmät aikataulut parantaisivat työmotivaatiota.

*”Palkka. Jos työmäärän lisääntyessä siitä maksettaisiin. Kuukausipalkka luo toki elämään turvallisuutta, mutta kun koskaan ei makseta ylitöistä vaan katsotaan että lisätyöt pitää mahtua työaikaan. Ohjaajana en halua tehdä huonompaa, niitten töitä myös vapaa-ajalla.”*

*Vastaaja 26*

*”Palkkaus ja lisää työpäiviä budjettiin. Laadukkuus. Se, että tehtäisiin uudella tavalla, uutta sisältöä ja siihen olisi oikeasti aikataululliset ja rahalliset mahdollisuudet.”*

*Vastaaja 2*

Vastaajan 9 mielestä työntekijöiden toiveita ja fiiliksiä olisi kuunneltava enemmän ja heidän kohtelunsa pitäisi olla oikeudenmukaisempaa.

*”Työntekijän kuunteleminen ja toiveiden huomioon ottaminen resurssien ja muiden tuotannollisten tekijöiden rajoissa lisää huomattavasti työmotivaatiota. Lainmukaiset lomat, jotka eivät ole syrjiviä (itselläni lapsettomana ne parin viikon vuosittaiset lomat ajoittuivat keväälle/syksylle, koska perheelliset saivat pitää lomansa kesäkuukausina.). Elämäntilanteen mukaan töiden joustaminen.”*

*Vastaaja 9*

Vastaajan 4 mielestä keskustelua, varsinkin freelancereiden jaksamisesta olisi lisättävä. Lisäksi hänen mielestään johtajakoulutukseen olisi syytä panostaa.

*”Johtamiskoulutukseen panostaminen, ammattiliittojen vahvistaminen ja tiiviimmät keskustelut työssäjaksamisesta freelance-painotteisessa työkuultuurissa.”*

*Vastaaja 4*

Myös vastaaja 29 mainitsee jatkokoulutusten hyödyntämisen.

*”Alalle on mielestäni hyvin tarjolla jatkokoulutuksia, jotka antavat mahdollisuuden kehittää itseään. Niihin täytyisi kannustaa tarttumaan.”*

*Vastaaja 29*

Vastauksissa moni toivoi, että työntekijöitä arvostettaisiin ja kuunneltaisiin enemmän. On paljon erilaisia keinoja, joilla työntekijöiden sekä johtajien välistä kommunikaatiota voitaisiin parantaa. Esimerkiksi erilaiset kehitys- ja palautekeskustelut auttavat esihenkilöitä ja työntekijöitä ymmärtämään toisiaan paremmin. Keskusteluissa voidaan käydä läpi esimerkiksi yhteisiä ta-

voitteita sekä annetaan palautetta, puolin ja toisin. (Sinokki 2016, 247–249.) Hyvässä keskustelussa on tärkeää ylläpitää rakentava sekä luottamuksellinen ilmapiiri.

Olen itse ainakin työharjoitteluissa ollessani huomannut, että tällaiset varta vasten pidetyt palautekeskustelut ovat olleet todella toimivia. Olen huomannut, että kaikista eniten niistä on hyötyä, jos sellaisia pystyy pitämään sekä tuotannon aikana että tuotannon loppuvaiheessa. Mielestäni tämä parantaa huomattavasti työntekijöiden ja esimiesten välistä kommunikaatiota.

Vastaajan 25 mielestä jaksotyön poistaminen ja tiettyjen osastojen ammattimaistuminen lisää työmotivaatiota alalla.

*”Asialliset työajat, jaksotyön poistaminen ja tiettyjen osastojen ammattimaistuminen (tuotantopäälliköt, apulaisohjaajat)”*

*Vastaaja 25*

Osaamispulasta elokuva- ja televisioalalla on muutenkin käyty keskusteltua. Helsingin Sanomat julkaisi kesällä 2021 artikkelin, jossa kerrottiin Business Finlandin teettäneen av-alasta toimialaselvityksen. Selvityksen mukaan suomalaisella elokuva- ja televisioalalla on huutava pula osaavista ammattilaisista. Eniten osaajia puuttuu varsinkin tuotanto-osaston puolelta. Lisäksi osaavia apulaisohjaajia sekä rekvisitöörejä tarvitaan lisää. Artikkelissa on haastateltu selvitykseen osallistunutta tuottaja ja konsultti Erika Vermilää, jonka mukaan ongelma on sekä määrällinen että laadullinen. (Kuokkanen 2021.)

Verkosta löytyy Business Finlandin tekemä toimialaselvitys. Selvityksen mukaan osaajakato johtuu sekä tuotantojen kasvaneesta määrästä että alanvaihtajista. Selvityksen mukaan osaamispulaan on vaikuttanut myös elokuva- ja tv-alan koulutuksen väheneminen. (Keinonen H. & Vermilä E. 2021) Elokuva- ja televisioalan työmotivaation kannalta selvitys on hyvin mielenkiintoinen. Selvityksen mukaan pitkän linjan ammattilaiset vaihtavat yhä useammin muille toimialoille, jonka vuoksi juuri valmistuneet, ei niin kokeneet henkilöt tulevat heidän tilalleen. Selvityksestä ei varsinaisesti tule ilmi, miksi alanvaihtajia on nykyään enemmän, mutta se on hyvin mielenkiintoista työmotivaation kannalta.

Myös tutkimuskyselyyn osallistunut vastaaja 7 kertoi harkinneensa vaihtaa alaa, mutta päätyi silti uuteen projektiin mukaan.

*”Aloitin juuri uuden työn ja mietin, oliko se oikea ratkaisu, sillä olin jo vaihtamassa alaa.”*

*Vastaaja 7*

Samoin Ylen artikkelissa (Vedenpää 2020) haastateltu Viertola kertoi harkinneensa vaihtavan alaa työn kuormittavuuden vuoksi, mutta lopulta päätyikin vaihtamaan apulaisohjaajan töistä tuotannon työtehtäviin. Viertolan mielestä alalla olevien henkilöiden jaksamisesta ja motivaatiosta pitäisi pitää paremmin huolta. Hänen mukaansa uusien ihmisten kouluttaminen ei auta, sillä kokemusta ja osaamista tarvitaan. (Vedenpää 2020.)

## **6.2 Kyselytutkimuksen yhteenveto**

Työmotivaatio kiinnostaa aiheena, sillä olin tyytyväinen, että sain 30 vastausta kyselyyn. Lisäksi moni antoi hyvää palautetta sekä piti tutkimuksen aihetta hyvin mielenkiintoisena. Sain kattavan määrän erilaisia vastauksia työn merkitykseen sekä työmotivaatioon liittyen. Vaikka koko elokuva- ja televisioalan työmotivaation mittaamiseen olisi luultavasti tarvittu paljon laajempi tutkimus, koen, että tässä opinnäytetyössä jo 30 ihmisen vastaukset vakuuttivat minut siitä, että jostain on tehtävä, jotta työntekijöiden työmotivaatio ei vähentyisi.

Tutkimuksesta selvisi, että moni pitää työtään hyvin merkityksellisenä. Monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä mielenkiintoiset ja luovat projektit saavat monet motivoitumaan sekä työskentelemään tällä alalla. Yllätyin, kuinka paljon sisäiset motivaation lähteet ohjaavat ihmisiä. Useat vastaajat kokivat työn imua.

Tutkimukseen osallistui eri työtehtävissä toimivia henkilöitä. Huomasin, että varsinkin jälkituotannon parissa työskentelevillä henkilöillä ilmeni työmotivaation puutetta. Tämä selvisi sekä avoimista vastauksista että vastattaessa työmotivaatioasteikkoon. Eniten työmotivaatiota esiintyi selvästi ohjaajilla, käsikirjoittajilla sekä rekvisiitan parissa työskentelevillä.

Yllätyin, kuinka moni tutkimukseen osallistunut henkilö oli työskennellyt alalla niinkin kauan. Jopa 12 vastaajaa 30 vastanneesta on tehnyt alalla töitä yli 20 vuotta. Se on 40 % prosenttia kaikista vastanneista. En kuitenkaan huomannut suurta eroa työmotivaatiossa, oliko vastaaja työskennellyt alalla pitkään vai ei. Luulen, että työmotivaatio ei pelkästään riipu työkokemuksen pituudesta, vaan muista seikoista. Edelleen sekä alan pitkäaikainen että lyhytaikainen työkokemus voi tuottaa työmotivaatio-ongelmia.



KUVIO 3. Työmotivaatioon eniten vaikuttavat tekijät elokuva- ja televisioalalla

Tutkimuksesta nousi esille kolme teemaa, joilla on suuri vaikutus elokuva- ja televisioalan työntekijöiden motivaatioon. Nämä kolme teemaa ovat: johtajuus, työilmapiiri sekä sopiva työmäärä. Lisäksi itsensä johtamisen taidolla on suuri merkitys työmotivaation säätelyssä.

Tutkimuksesta selvisi myös muita motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Muun muassa projektien budjetit ja resurssit, kommunikaatio sekä työn arvostus nousivat vastauksissa usein esiin.

### **6.2.1 Kiire ja jaksamisongelmat**

Jaksamisongelmat puhuttivat kaikista eniten vastaajia. Moni puhui kiireestä, stressistä, liian suuresta työmäärästä sekä vähäisestä vapaa-ajasta. Moni mainitsi parempien työaikojen, sopivan työmäärän sekä tarpeeksi riittävän aikataulun lisäävän omaa työmotivaatiota.

Vastaukset työn stressaavuudesta ei tule sinänsä yllätyksenä, sillä sekä oman työkokemukseni että Rauramon (2019) mukaan elokuva- ja televisioalalla työ on usein stressaavaa. Rauramon mukaan stressaantuminen johtuu usein siitä, että alalla työskentely on lähes aina samaan aikaan luovaa sekä kiireistä. Haitallinen stressi voi aiheuttaa ihmisille ahdistusta, lisääntynyttä päihteidenkäyttöä, epävarmuutta sekä vieraantumista (Sinokki 2016, 96).

### **6.2.2 Johtajuus**

Johtaminen ja esihenkilötyö oli toinen teema, joka puhutti tutkimukseen osallistuneita. Moni kertoi johtamisella olevan hyvin suuri vaikutus omaan työmotivaatioon. Monet vastaajat kertoivat olevansa tyytymättömiä tämänhetkiseen johtamiseen elokuva- ja televisioalalla. Vastaajat kertoivat ammattitaidottomuudesta, kommunikaatio-ongelmista sekä arvostuksen puutteesta. Jotkut puolestaan olivat kiitollisia siitä, että saavat työskennellä itseään arvostavan ja ymmärtävän johdon tai esihenkilön kanssa.

Niin kuin muillakin toimialoilla, myös av-alalla esihenkilöillä ja johtajilla on paljon erilaisia työtehtäviä. Kaikkien työntekijöiden yksilöllinen motivointi on varmasti kokoaikaisesti todella vaikeaa, lähes mahdotonta. Tähän vaikuttaa se, mikä tulee esiin tässäkin kyselytutkimuksessa: jokainen ihminen motivoituu eri asioista. Se on jokaisen johtajan hyvä ymmärtää.

Tästä tutkimuksesta tuli ilmi, että pienilläkin asioilla on hyvin suuri merkitys. Esi-merkiksi jos esihenkilö pystyy jollakin tapaa osoittaa arvostavansa työntekijää, se voi lisätä työntekijän arvostuksen tunnetta sekä motivaatiota. Arvostukseen liittyy vahvasti kyky hyväksyä erilaiset ihmiset ja mielipiteet työpaikalla. Jokainen ihminen on hyvä jossain ja jokaiselta voi oppia jotakin.

Myös positiivisella tai kannustavalla palautteella sekä ylipäättään avoimella keskustelulla voi olla suuri merkitys työntekijöiden motivaatioon. Lisäksi oppimisen kannalta on tärkeää kuulla myönteistä palautetta. Se lisää muun muassa sietokykyä sietää kritiikkiä. Liika negatiivinen palaute voi vaikuttaa ihmisten motivaatioon huomattavasti. Joitakin kritisoiva palaute saattaa kannustaa parempiin suorituksiin, toisia se puolestaan saattaa lannistaa ja aiheuttaa esimerkiksi pahaa mieltä tai arkuutta. Palautteen puuttuminen kokonaan voi puolestaan herättää joissakin tunteen, ettei omalla suorituksella ole mitään arvoa tai merkitystä. Joillekin se voi taas merkitä sitä, että kaikki on hyvin, eikä omassa työsuorituksessa ole mitään moitittavaa tai kehitettävää. (E. Jylhä & R. Viitala 2019, 241.)

Hyvä johtaja on kiinnostunut työntekijöiden asioista ja kuuntelee heitä. Itsellänikin tulee usein hyvä fiilis, jos esimies tai pomo tietää, mitä työtä teen ja antaa suoraa palautetta siihen liittyen. On vaikea saada arvostusta, jos esimies jää itselleen kaukaiseksi henkilöksi. Moni mainitsi vastauksissaan mikromanageroinnin, joka yleensä nähdään jonkinlaisena luottamuspulana. Hyvän johtajan täytyy myös osata luottaa työntekijöihinsä. Luottamuksen on oltava tietenkin molempien puoleista. Tässäkin täytyy taas muistaa se, että jotkut henkilöt voivat motivoitua siitä, että heitä ohjataan tai jopa kontrolloidaan tarpeeksi.

### **6.2.3 Työilmapiiri**

Kolmas asia, joka tutkimuksen perusteella vaikuttaa eniten alalla työskentelevien työmotivaatioon, on työilmapiiri. Työilmapiirin ja työyhteisön tärkeys nousi tutkimuksessa esiin varsinkin kohdassa, jossa puhuttiin työmotivaatiota lisäävistä tekijöistä. Suurin osa kyselyyn osallistuneista mainitsi innostavan ja mukavan ilmapiirin tuovan itselleen työmotivaatiota. Osa piti tärkeänä sitä, että voi puhua työkavereidensa kanssa avoimesti mieltä askarruttavista asioista.

Vastaavasti usea vastaaja mainitsi huonon työilmapiirin ja negatiivisten ihmisten vähentävän omaa motivaatiota. Työyhteisöllä on siis tärkeä merkitys työmotivaation synnyssä, varsinkin näin ihmisläheisellä ja projektiluontoisella alalla.

## 7 POHDINTA

Elokuva- ja televisioalalla on paljon vastuullisesti toimivia organisaatioita ja yrityksiä, jotka huolehtivat työntekijöidensä jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Olen onnekkaasti saanut olla osa tällaisia tuotantoja. Tämä tutkimus kuitenkin osoitti, että alalla on edelleen epäkohtia, joita täytyy korjata, jotta työhyvinvointi ja työmotivaatio paranisivat.

Tutkimuksesta selvisi, että työmotivaation puutteen syynä on liiallinen työkuorma sekä jaksamisongelmat. Palautuminen ja yksityiselämän hallinta saattaa olla vaikeaa, jos vapaa-aikaa tai lomiamia ei ole riittävästi. Oman kokemukseni mukaan, pitkien työpäivien aiheuttaman rasituksen ohella, muiden harrastustoimintojen ja ihmissuhteiden ylläpito on hankalaa. Jaksamisongelmien lisäksi vastaajat nostivat esiin huonon johtajuuden, kommunikaatio-ongelmat, vähäiset resurssit sekä arvostuksen puutteen. Vaikka alalla työskentely on varmasti monelle mieleistä ja moni kokee olevansa kutsumusammattissa, työmotivaation puute voi iskeä kenelle tahansa, varsinkin jos asiat päästetään menemään huonompaan suuntaan.

Keskustelua alan kehittämisestä parempaan suuntaan tulisi käydä kattavasti. Varsinkin alan rahoitukseen on satsattava, sillä rahoituksella on hyvin keskeinen rooli tämän alan työhyvinvoinnin takaamisessa. Tulevaisuudessa olisi hyvä tutkia, miten alan rahoitusta ja resursseja voitaisi parantaa. Tutkimus siitä, miten ja millä perusteilla julkisia tukia on viime vuosina jaettu, olisi mielestäni hyvin mielenkiintoinen tutkimusaihe. Olen tullut siihen tulokseen, ettei tuotantoa ei pitäisi ollenkaan toteuttaa, jos rahoitusvaiheessa on jo täysin selvää, ettei ole resursseja huolehtia tarpeeksi työntekijöiden työhyvinvoinnista. Lisäksi aikataulujen tulisi olla realistisia kaikissa tuotannon vaiheissa. Isoin panostus kannattaisi käyttää esituotantoon, jotta kuvausvaiheessa voitaisiin välttyä mahdollisimman monelta virheeltä, joka olisi voitu ennakkoon välttää. Kiireessä saadaan harvoin aikaiseksi mitään hyvää.

Moni vastaaja kertoi huonon työmotivaation johtuvan huonosta johtamisesta, kiireestä tai stressaavasta työstä. Tulini siihen tulokseen, että jokaisen työntekijän on osattava johtaa itseään siten, että tietää, missä menee oma jaksamisensa

raja. Voidaan puhua niin sanotusta itsensä johtamisesta. Uupumuksesta ja liiallisesta työmäärästä on uskallettava puhua, ennen kuin sairastuu työuupumukseen. Sen takia avoimuutta ja armollisuutta olisi hyvä lisätä sekä samalla ylisuorittamista ja alan sisäistä kilpailua täytyisi keventää. Jokaisella on myös oma vastuu siinä, työskenteleekö varmasti oikealla alalla eli onko varmasti kiinnostunut ja motivoitunut kyseistä alaa kohtaan.

Positiivista on, että moni pitää työtään merkityksellisenä, jopa omana identiteettinä tai elämäntapanaan. Ala on monipuolista ja sen parissa pääsee tekemään paljon mukavia ja mielenkiintoisia projekteja. Sen myötä moni tutkimukseen osallistunut koki olevansa hyvin motivoitunut. Myös hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit lisäävät monen ihmisen työmotivaatiota.

Toivon tämän opinnäytetyön avanneen mahdollisimman monen silmiä alan työmotivaatioon liittyen. Ennen kaikkea tämä oli hyvä oppi itselleni tulevana tuottajana. Nyt ymmärrän, että millaiset olosuhteet minun kannattaa mahdollistaa johtajana tai esihenkilönä, jotta työntekijäni jaksavat ja motivoituvat paremmin töissä.

## LÄHTEET

Audiovisual Producers Finland, APFI ry. n.d. Jäsenluettelo. Verkkosivu. Luettu: 8.3.2022. <https://apfi.fi/jasenluettelo/>

Argillander T. & Muikku, J. 2015. Suomen audiovisuaalisen alan tuottajat SATU ry: Tv-tuotannon toimintamallit ja kasvun lähteet. Verkkoiteos. Julkaistu: 28.4.2015. Luettu 10.2.2022. <https://www.docplayer.fi/513151-Suomen-audiovisuaalisen-alan-tuottajat-satu-ry-tv-tuotannon-toimintamallit-ja-kasvun-lahteet-28-4-2015-jari-muikku-ja-timo-argillander.html>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Tieteellinen artikkeli. Luettu: 2.4.2022. Saatavilla: [https://www.researchgate.net/publication/237085273\\_Tyon\\_imun\\_ja\\_ys-tavallisuuden\\_siirtyminen\\_tyopareilla](https://www.researchgate.net/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ys-tavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla)

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Karisto.

Jylhä, E. & Viitala, R. 2019. Johtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Koskinen, V. 2017. Suomalainen elokuva-ala on uuvuttanut työntekijöitä vuosikymmeniä – liian pitkistä työpäivistä halutaan eroon. Yle Uutiset. Julkaistu: 14.12.2017. Päivitetty 14.12.2017. Luettu: 20.2.2022. <https://www.yle.fi/uutiset/3-9977146>

Kuokkanen, V. 2021. Suomalaisella tv- ja elokuva-alalla on huutava pula ammattilaisista, eikä kyse ole vain hetkellisestä piikistä: ”Tila on kriittinen”. Helsingin Sanomat, kulttuuri. Julkaistu: 17.6.2021. Luettu: 8.4.2022. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000008057183.html>

Kuparinen, J. 2019. Haluatko päästä huikeaan ”työn imuun”? Professori: näillä asioilla työpaikalle saa kunnon pöhinän päälle. Taloussanomat. Julkaistu: 28.8.2019. Luettu: 2.4.2022. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000006219499.html>

Laasio, K. Kiitos – tuo työelämän pieni suuri asia. Bonfire. Verkkootikkeli. Julkaistu: 31.12.2019. Luettu: 1.4.2022. <https://bonfire.fi/kiitos-tuo-tyoelaman-pieni-suuri-asia/>

Lämsä, M. 2017. Jokainen ansaitsee arvostusta. Blogikirjoitus. Julkaistu: 8.11.2017. Luettu: 27.3.2022. <https://kollega.fi/2017/11/jokainen-ansaitsee-arvostusta/>

Moksi, K. 2016. Johtajuus on luonnetta: Mistä motivaatio työhön kumpuaa? Blogikirjoitus. Luettu 10.2.2022 <https://www.hyvejohtajuus.fi/15918/mista-motivaatio-tyohon-kumpuaa/>

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1989. Motivaatio menetelmiä työhalun parantamiseksi. 3. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Rauramo, P. 2019. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä  
Julkaisija: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Digijulkaisu. Luettu: 2.2.2022.  
[https://ttk.fi/oppaat\\_ ja\\_ ohjeet/digijulkaisut/elokuva- ja\\_ tv-tuotantoalan\\_ tyohyvinvoinnin\\_ erityispiirteita#johdanto\\_1](https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/elokuva- ja_ tv-tuotantoalan_ tyohyvinvoinnin_ erityispiirteita#johdanto_1)

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Seppänen, L. 2018. Motivaatio. Perseelle potkimisen käsikirja. Lahti: Fitra.

Teme, 2021. Elokuva- ja tv-tuotantoala tuottanut sisältöä suomalaisille myös korona-aikana. Verkkotiedote. Julkaistu: 7.5.2021. Luettu: 7.5.2022.  
<https://www.teme.fi/fi/elokuva-ja-tv-tuotantoala-tuottanut-sisaltoa-suomalaisille-myos-korona-aikana/>

Työterveyslaitos, 2022. Työn tuunaaminen. Luettu: 5.5.2022.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu/tyon-tuunaaminen#toc--ty-n-tuunaamisen-hy-dyt->

Työturvallisuuskeskus, 2019. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työsuojeluopas. Digipapas. Luettu: 8.5.2022. Saatavilla: [https://ttk.fi/oppaat\\_ ja\\_ ohjeet/ladattavat\\_julkaisut/elokuva- ja\\_ tv-tuotantoalan\\_ tyosuojeluopas#99e4e391](https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/ladattavat_julkaisut/elokuva- ja_ tv-tuotantoalan_ tyosuojeluopas#99e4e391)

Vartiainen, I. 2021. Voiko ylitöistä sopia työsopimuksessa? Blogikirjoitus. Julkaistu: 8.4.2021. Luettu: 29.3.2022. <https://www.teme.fi/fi/voiko-ylitoista-sopia-tyosopimuksessa/>

Vedänpää, V. 2020. Harva uskaltaa puhua uupumisesta elokuva- ja tv-alalla – Asta Viertolalla kahden vuoden työputki vei unirytmien ja tukkaa irtosi päästä. Yle Uutiset. Julkaistu: 28.2.2020. Päivitetty 28.2.2020. Luettu: 18.2.2022.  
<https://yle.fi/uutiset/3-11217676>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Yrttiaho, T. 2021. Mikromanagementti näkyy hyvinvointia työpaikoilla – psykologi kertoo, mitä kontrolloivasta esi-henkilöstä pitäisi ajatella. Helsingin Sanomat. Julkaistu: 13.12.2021. Päivitetty 14.12.2021. Luettu: 30.3.2022.  
<https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-200008441530.html>

## LIITTEET

### Liite 1. Kysely.

Mikä sinua motivoi työssäsi?

Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä anonyymisti tietoa siitä, mikä saa henkilöt työskentelemään ja motivoitumaan elokuva- ja televisioalalla. Kysely liittyy opinnäytetyöhöni, joka käsittelee alan työmotivaatiota. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa n. 10-15min. Iso kiitos jo etukäteen kaikille vastanneille!

- 1) Kauanko olet työskennellyt av-alalla ja mitä työtä teet?
- 2) Minkä arvosanan antaisit työmotivaatiollesi tällä hetkellä?

Erittäin huono 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Huippuhyvä

- 3) Miksi työmotivaatiosi on kyseisellä tasolla?
- 4) Miksi olet hakeutunut työskentelemään elokuva- ja televisioalalle?
- 5) Mitä työsi merkitsee sinulle?
- 6) Mitkä tekijät lisäävät työmotivaatiotasi?
- 7) Mitkä tekijät vähentävät työmotivaatiotasi?
- 8) Jos/kun työmotivaatiosi on laskenut, mitkä tekijät ovat saaneet sen nousemaan?
- 9) Miten johtaminen vaikuttaa työmotivaatioosi?
- 10) Mitkä tekijät mielestäsi lisääisivät työmotivaatiota elokuva- ja televisioalalla?
- 11) Palautetta/ Muuta sanottavaa

