



Kurkistus maskeeraajan työoloihin ja työhyvinvointiin suomalaisissa AV-tuotannoissa

Miten niitä voitaisiin parantaa?

Henna Pellonpää

OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2022

Media-alan tutkinto-ohjelma
Tuotanto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Media-alan tutkinto-ohjelma
Tuotanto

PELLONPÄÄ HENNA:

Kurkistus maskeeraajan työoloihin ja työhyvinvointiin suomalaisissa AV-tuotannoissa

Miten niitä voitaisiin parantaa?

Opinnäytetyö 36 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Kesäkuu 2022

Opinnäytetyössä selvitettiin suomalaisissa AV-tuotannoissa työskentelevien maskeeraajien työhyvinvointia ja sitä, miten tuottaja voi positiivisesti vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Maskeeraajat ovat oleellinen osa työryhmää ja lopputulosta, mutta silti heidän työhyvinvoinnistaan puhutaan todella vähän. Opinnäytetyössä perehdyttiin myös yleisesti maskeeraajan työnkuvaan ja merkitykseen tuotannolle sekä esitellään työhyvinvointia käsitteenä laajemmin.

Opinnäytetyön aineistonkeruussa käytettiin laadullisista eli kvalitatiivisista menetelmistä haastattelua, kyselyä ja havainnointia. Kyselyllä saatiin taustatietoa, jota hyödynnettiin haastatteluissa. Kyselyyn vastattiin neljätoista kertaa. Haastatteluista sai paljon näkökulmia ja erilaisia kokemuksia työkentältä. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kuutta maskeerausalan ammattilaista.

Vaikka AV-alalla on tapahtunut jo muutosta parempaan suuntaan, on selkeitä epäkohtia työhyvinvoinnissa vielä havaittavissa. Erityisesti korostettiin aikataulujen ja niiden ennakkosuunnittelun tärkeyttä. Työtilojen puutteellisuus on myös iso tekijä maskeeraajien työhyvinvoinnin kannalta. Lisäksi haastateltavia puhututti vähättelevä asenne maskeerausosastoa kohtaan.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tuottaja voi vaikuttaa eri tavoin maskeeraajien työhyvinvointiin ja sen toteutumiseen. Opinnäytetyön tekijän oma pohdinta ja ajatukset valottavat aihetta tulevan tuottajan näkökulmasta. Opinnäytetyö tuo esille haastateltavien toiveita siitä, millaisia muutoksia he maskeeraajina haluaisivat alalle. Erityisesti toivotaan hyvissä ajoin valmistautumista ja ennakointia tuotanto-osastolta. Suomessa toimivien ammattilaismaskeeraajien työhyvinvointia olisi hyödyllistä tutkia laajemmin, sillä tämän opinnäytetyön puitteissa käsiteltiin vain pientä joukkoa AV-alalla toimivista maskeeraajista.

Asiasanat: maskeeraus, työhyvinvointi, audiovisuaalinen tuotanto, Suomi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Culture and Arts
Production

HENNA PELLONPÄÄ:

A Peek at Working Conditions and Well-being at Work in Finnish Audiovisual Productions How Could They Be Improved?

Bachelor's thesis 36 pages, appendices 3 pages
June 2022

This thesis deals with the working conditions of makeup-artists in Finnish drama productions. In addition to that this thesis also discusses producers' impact on working conditions and how producers can improve them. Even though makeup-artists are a crucial part of the production, the discussion of their working conditions is very limited. In this thesis, the focus is on the makeup-artist's job description and its significance for productions.

The methods to conduct the study were qualitative. Data was collected by semi-structured interviews with six professional makeup-artists from Finland. Two makeup educators were also interviewed. Furthermore, an inquiry was conducted.

Even though there have been improvements in working conditions in the audiovisual industry it is still nowhere near where it should be. Notably highlighted was the subject of scheduling and how to prevent potential problems with it. Also, workspaces and their imperfections came up in the discussion often. Along with that, overall attitude towards makeup-artists is not always great.

In conclusion, producers can have a huge significant on the make-up artist's wellbeing. This study sheds light on the responsibility and perspective of the producer. The thesis also brings out thoughts on changes that make-up artists have. They especially request preparing on time and foresight in the production process. In Finland it would be useful to study this subject more because only a small number of makeup-artists were interviewed in this thesis.

Key words: make-up, workplace wellbeing, audiovisual production, finland

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN TAUSTAA.....	8
	2.1 Tutkimusmenetelmät.....	8
	2.2 Haastattelut ja kysely	8
	2.3 Tutkimuksen luotettavuus	9
3	MASKEERAAJAN TYÖ	11
	3.1 Työnkuva ja merkitys tuotannolle	11
	3.1.1 Esituotanto	12
	3.1.2 Kuvaukset.....	13
	3.2 Maskeeraajan opinnot.....	14
4	MASKEERAAJIEN TYÖHYVINVOINNISTA	16
	4.1 Hyvinvoinnista yleisesti	16
	4.2 Maskeeraajan työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja.....	17
	4.2.1 Psykososiaalinen kuormitus	17
	4.2.2 Työympäristö ja työergonomia	18
	4.2.3 Suhtautuminen maskeeraukseen	19
	4.2.4 Aikataulut ja resurssit	21
	4.3 Miten tuottaja voi edistää maskeeraajien työhyvinvointia?	24
5	POHDINTA	29
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	34
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	34
	Liite 2. Kysely maskeeraajille työhyvinvoinnista.....	36

1 JOHDANTO

Etsiessäni tietoa AV-tuotannoissa työskentelevien maskeeraajien työhyvinvoinnista Suomessa havaitsin, että aihetta ei juuri käsitellä media-alan liittyvissä tutkimuksissa ja opinnäytetöissä. Maskeerausta käsittelevät media-alan opinnäytetyöt liittyvät lähinnä elokuvamaskeeraajan työhön esituotannossa ja tuotannossa tai taiteellisiin ratkaisuihin. Tämän takia haluan opinnäytetyössäni tarkastella maskeeraajien työoloja ja työhyvinvointia suomalaisissa audiovisuaalisissa tuotannoissa. En kuitenkaan käsittele opinnäytetyössäni erilaisia maskeeraustekniikoita vaan keskityn työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin aiheisiin.

Minulle maskeeraus alana ja taiteenmuotona on ollut suurena kiinnostuksen kohteena jo vuosien ajan, mutta halusin oppia sen konkreettisuudesta media-alalla vielä lisää: mikä on maskeerauksen työnkuva AV-tuotannoissa ja millainen heidän työhyvinvointinsa produktioissa todellisuudessa on.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.) Työhyvinvointi on synnyttänyt keskustelua laajasti eri aloilla, mutta lähivuosina sen merkitys on korostunut erityisesti media-alalla. Media-alan työolosuhteista löytyy useita tekijöitä, joilla on negatiivinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, kuten poikkeuksellisen pitkät työpäivät ja freelancerin kokema epätietoisuus siitä, onko töitä tarjolla. Esimerkiksi työpäivät venyvät usein reilusti yli normaalin kahdeksan tuntisen työpäivän: kymmenestä kahteentoista tuntiin venyvä työvuoro on hyvin normaalia alalla ja näiden tuntien ylittäminen on ennemmin sääntö kuin poikkeus. Monet media-alan työntekijät, myös maskeeraajat, toimivat freelancereina eli ilman vakituista työsuhdetta, joten epävarmuus töistä ja niiden saatavuudesta on arkipäivää niin meneillään olevien produktioiden aikana kuin niiden jälkeenkin.

Mielestäni työtuntien suuret vaihtelut media-alan työntekijöiden kohdalla ei tulisi olla niin normalisoitua alalla. Työntekijöillä on kuitenkin elämää töidenkin ulkopuolella: kun työtunnit ovat liian joustavia, tasapainoilu vapaa-ajan ja työn välillä vaikeutuu ja voi aiheuttaa työhyvinvoinnin laskua. Tulevana tuottajana olen

huolestunut siitä, että ihmiset eivät voi hyvin työssään ja palavat loppuun, vaikka nämä asiat olisivat estettävissä esimerkiksi työtuntien muuttamisella ja työhyvinvointiin panostamisella. Alhainen työhyvinvointi on kuitenkin vahvasti yhteydessä tuotantojen laatuun sekä tuotantoprosessien etenemiseen ja loppuunsaattamiseen.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, millaiset työolot maskeeraajilla on suomalaisissa audiovisuaalisissa tuotannoissa. Haluan erityisesti selvittää, miten tuottaja voi positiivisesti vaikuttaa puuttamalla epäkohtiin työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyöni on luonteeltaan sekä tutkiva että kehittävä. Opinnäytetyötäni varten tutkin, millaiset työolosuhteet maskeeraajilla on suomalaisissa audiovisuaalisissa tuotannoissa. Opinnäytetyöni on myös kehittävä sen takia, että analysoin tutkimuksen tuloksia ja etsin niille kehitysratkaisuja. Lisäksi opinnäytetyötäni voi käyttää maskeeraajien työolosuhteiden parantamiseen tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöni tietoperusta rakentuu käyttämieni lähteiden sekä AV-tuotannoissa tekemieni havaintojen lisäksi kuuteen haastatteluun, jotka pidin maskeerausalan ammattilaisille, joiden joukosta löytyy sekä konkareita monen kymmenen vuoden työkokemuksella että uuden sukupolven tekijöitä. Näin sain mahdollisimman monipuolista näkökulmaa opinnäytetyöhöni ja siihen, millainen ala on ollut ja miten se on vuosien saatossa kehittynyt. Haastateltavani olivat maskeeraajat Hanna Ilkko, Salla Yli-Luopa ja Riikka Virtanen. Lisäksi haastattelin maskeeraajana, tuottajana sekä casting-vastaavana toimivaa Fanny Heinosta. Halusin työhöni myös maskeerauskouluttajien näkökulmaa, joten haastattelin Koulutus-Centerin kouluttajia Kaarina Kokkosta sekä Katri Haukijärveä. Kaikki haastateltavat omasivat laajaa kokemusta audiovisuaaliselta alalta ja heidän antinsa opinnäytetyölleni oli merkittävä. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 1. Haastattelun lisäksi keräsin tietoa anonyymillä kyselyllä (liite 2).

Etenen aiheen käsittelyssä niin, että ensin esittelen käyttämäni tutkimusmenetelmät. Tämän jälkeen käsittelen maskeeraajan työhön ja koulutukseen liittyviä asioita. Neljännessä luvussa painopiste on maskeeraajan työhyvinvointia ja työoloja käsittelevissä kysymyksissä, joiden yhteydessä tuon esille myös haastatteluista ja kyselystä nousseita maskeeraajien ajatuksia ja

kokemuksia. Lopuksi vedän yhteen johtopäätöksiäni ja tuon mukaan omaa pohdintaa ja ratkaisuja maskeeraajien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Opinnäytetyöni on suunnattu maskeerauksen ja tuotannon ammattilaisille. Lisäksi opinnäytetyö voi antaa työkaluja tuleville tuottajille sekä maskeerauksesta kiinnostuneille.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessani hyödynsin kvalitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä, eli kyseessä on laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa aineistona suositaan empiirisiä aineistoja, kuten kyselyitä ja haastatteluita. Aineistojen tuloksia ei siis muuteta numeeriseen muotoon kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tavoin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu- ja kyselytutkimuksen tuloksia käsitellään siinä muodossa, kuinka moni haastateltava on puhunut samoista aiheista. (Juhila n.d.). Tutkielman analyysi pohjustetaan näiden tietojen pohjalle.

2.2 Haastattelut ja kysely

Tutkimuksessani käytän aineistona haastatteluita ja kyselyä. Kyselyn loin syksyllä 2021 ja jaoin sitä erilaisiin alan Facebook ryhmiin. Mainostin kyselyä myös omilla sosiaalisen median tileilläni. Lisäksi lähetin kyselyn Yleisradion naamioitsijoille. En lähettänyt kyselyä kenellekään henkilökohtaisesti. Kyselyn täyttäminen oli anonyymiä ja se sisälsi suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä (liite 2).

Haastattelut pidin puolistrukturoituina, eli minulla oli valmiina kysymysrunko mutta halusin haastatteluiden pysyvän keskustelelevina, jolloin joitakin uusia kysymyksiä heräsi kesken haastattelun. Pidin suurimman osan haastatteluista Zoom-videopuhelusovelluksen välityksellä. Lisäksi pidin kaksi haastattelua puhelimen välityksellä ja yhden sähköpostitse.

Tutkimuksessani analysoin kyselyn ja haastattelun pohjalta sitä, kuinka hyvin maskeeraajat voivat työssään ja minkälaisia muutoksia he haluaisivat alalle. Lisäksi pohdin omien kokemusten ja tietojen kautta aiheetta. Tuon työhöni maskeeraajien sekä tuottajien näkökulmaa.

2.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkimus ja sen tulokset ovat luotettavia vain, jos tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön vaativalla tavalla. Tutkimuksissa tulee noudattaa rehellisyyttä, tarkkuuta ja yleistä huolellisuutta (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 8.)

Opinnäytetyöni aiheen tutkimisessa olen käyttänyt ammattilaisten haastatteluilla sekä kyselyllä koottua tietoa. Maskeeraajina tai kouluttajina työskentelevät avasivat minulle heidän omia kokemuksiaan liittyen työhyvinvointiin ja siihen, mihin he toivoisivat muutoksia. Lähteitä keräillessäni, olen käyttänyt lähdekritiikkiä.

Kaikki haastattelut on haastateltavien luvalla nauhoitettu tai tallennettu muulla tavoin. Kaikilta haastateltavilta on kirjallisesti sekä nauhoitteissa kysytty lupa haastattelun käyttöön opinnäytetyömateriaalina. Myös kyselyyn vastanneet ovat antaneet hyväksynnän kyselytulosten käyttämisen opinnäytetyössäni.

Haastatteluiden luotettavuus on korkea, sillä kaikki haastateltavat ovat työskennelleet alalla jo useita vuosia, jotkut jopa kymmeniä vuosia. He toimivat todellisina kokemusasiantuntijoina. Kyselyyn vastaajista ei voi olla täysin varma, sillä kysely täytettiin anonyyminä. Kyselyä kuitenkin jaettiin ammattilaisten käyttämille alustoille ja ammattilaisten keskusteluyhteisöihin.

Kaikki vastaajat kuitenkin vastasivat vain omasta puolestaan, joten tutkimusta ei voi pitää yleispätevänä. Otanta ei myöskään ole kovin suuri, sillä haastateltavia oli yhteensä kuusi ja kyselyyn vastanneita oli neljätoista. Tutkimustani ei siis voi käyttää yleistävänä vaan siihen tulee suhtautua kriittisesti.

Mielestäni kuitenkin tutkimusta voi käyttää perusteena sille, että työolosuhteisiin ja työhyvinvointiin tulisi puuttua. Vastaajien ja haastateltavien kesken oli yksimielisiä ajatuksia siitä, että asiat voisivat alalla olla paremminkin.

3 MASKEERAAJAN TYÖ

3.1 Työnkuva ja merkitys tuotannolle

Kun kameran edessä on henkilöitä, maskeeraajan työnkuvaan kuuluu tehdä heille projektiin sopivat maskit. Maskeeraajalla on iso taiteellinen vastuu projektin visuaalisesta onnistumisesta, sillä hän on osavastuussa esiintyjän ulkoisesta olemuksesta ja siitä, vastaako se projektin tavoitteita ja välittääkö se oikean viestin. Maskeeraaja työskentelee tiiviissä yhteistyössä erityisesti ohjaajan sekä puvustusosaston kanssa. Yhdessä nämä eri osastot luovat tunteita herättäviä hahmoja ja olentoja, jotka lopulta päätyvät katsojan nähtäväksi ja tuntemaksi.

Aina AV-tuotannoissa ei toimi ainoastaan yksi maskeeraaja, vaan maskeerausta hoitaa kokonainen tiimi. Maskeerausosastolla on erilaisia rooleja, kuten maskeeraussuunnittelija, maskeerausassistentti sekä maskeeraaja, joilla kaikilla on oma vastuualueensa parhaan lopputuloksen saamiseksi. Maskeeraussuunnittelija luonnollisesti on suunnittelemassa hahmojen visuaalista ilmettä ja isoissa tuotannoissa he tekevät pääroolien maskit. Maskeeraussuunnittelija johtaa maskeeraustiimiä ja hän delegoi työtehtäviä muille osaston työntekijöille. Maskeeraaja puolestaan työskentelee setissä ja hän meikkaa pienempiä rooleja ja auttaa maskeeraussuunnittelijaa. Mukana usein on myös maskeerausassistentti, joka järjestelee meikkejä ja muita välineitä sekä pitää huolta siitä, että maskeeraajilla on mahdollisimman helppoa toteuttaa työtään. Lisäksi maskeerausassistentti auttaa pienemmissä tehtävissä ja meikeissä. Joissakin tuotannoissa tarvitaan erikseen myös erikoistehosteisiin eli VFX:ään erikoistunut maskeeraaja, joka työskentelee muun muassa erilaisten proteesien kanssa. (Masterclass 2021.)

Kaikissa tuotannoissa ei kuitenkaan ole isoa maskeeraustiimiä, pienissä tuotannoissa on usein vain yksi ihminen, joka on vastuussa maskeerauksesta. Opiskelijatöissä on usein yksi maskeeraaja, joka on päävastuussa, ja assistentti tulee mukaan kuvauksiin tarvittaessa.

Yksi maskeeraajan tärkeimmistä ominaisuuksista on kyky tehdä yhteistyötä. Maskeeraaja Jan Musgrove (2003) korostaa kirjassaan *Make-up, hair and costume for film and television* yhteistyön ja joustavuuden merkitystä. Pelkästään maskitiimissä saattaa olla ihmisiä eri taitotasoilla ja jokaisen tulee kantaa oma kortensa kekoon, oli se sitten kahvin tuomista tai meikkisienien pesua. Lisäksi tiimissä työskenteleminen vaatii todella paljon joustavuutta. Työntekijänä joutuu tyytymään päätöksiin, jotka eivät tunnu itselle suotuisilta, mutta päätökset hyödyntävät suurinta osaa tiimistä ja ovat produktion etenemisen kannalta välttämättömiä. (Musgrove 2003, 21–22.)

3.1.1 Esituotanto

Maskeeraaja tulee mukaan tuotantoon jo aikaisessa vaiheessa. Yhdessä ohjaajan ja pukusuunnittelijan kanssa aletaan luoma hahmoille sopivaa visuaalista ilmettä. Luova prosessi vaatii aikaa ja kokeiluja, joten on erittäin tärkeää, että maskeeraaja tulee mukaan heti esituotannon alussa. Näin varmistetaan, että on aikaa hankkia kaikki tarvittava kuvauksia varten, kerätä maskeeraustyöryhmä sekä tehdä koemaskit.

Jokainen osasto tekee käsikirjoituksen purun ennen kuvauksia. Siinä käydään käsikirjoitus kohtaus kerrallaan läpi ja merkitään kaikki sen osaston erikoistarpeet, jotka tulee ottaa huomioon (Väisänen n.d.). Maskeeraaja pistää ylös, jos johonkin kohtaukseen tarvitaan jotain erikoistehosteita tai muuta maskia, mikä ei ole jokapäiväisessä käytössä.

Käsikirjoituspurkujen pohjalta apulaisohjaaja tekee päiväkohtaiset aikataulut eli call sheetit. Jos call sheet on tehty hyvin, siitä saa jokainen osasto kaiken tarvitsemansa informaation päivän kulusta. Maskeeraajan on tärkeää käydä call sheetit tarkasti läpi ja varmistaa, että maskin tekoon on annettu tarpeeksi aikaa.

3.1.2 Kuvaukset

Kuvauksissa maskeeraaja työskentelee tiimensä kanssa ja on mukana luomassa hahmon visuaalista ilmettä. Yleensä maskitiimillä on aikaisempi call time kuin muulla tiimillä, jotta varmistetaan, että kaikki on valmista, kun näyttelijät saapuvat. Kun maski on saatu valmiiksi, siirytään kuvauspaikalle. Usein maskeeraajan on mahdollista seurata monitorista kuvauksia, jotta hän huomaa, jos jotakin täytyy korjata ottojen välissä. Maskeeraaja pitää mukanaan pienempää meikkilaukkaa, missä on meikkejä ja muita tarvikkeita, joilla voi korjata maskia. Edellä mainittu on omaa havaintoa tuotannoista, joissa olen ollut mukana. Maskeeraajat yleensä tekevät muistiinpanoja tai valokuvia näyttelijöistä valmiissa maskissa, jotta he tietävät millainen maski on missäkin kohtauksessa. Jos joitakin ottoja joutuu tehdä uudelleen, maski pysyy samanlaisena ja jatkuvuus säilyy. (Screenskills n.d.) Se helpottaa maskeeraajan työtä huomattavasti, jos osaa organisoida työnsä hyvin.

Maskeeraaja on osaltaan vastuussa näyttelijän viihtymisestä ja hyvinvoinnista kuvauksissa. On siis tärkeää käyttäytyä asiallisesti ja olla kohtelias. Maskeeraajan täytyy myös olla jatkuvasti valppaana ja reagoida siihen, jos näyttelijällä on epämukava olla. Maskeeraus on todella intiimiä työtä ja joudutaan työskentelemään lähellä ihmisten kasvoja. Hyvä hygienia on myös erityisen tärkeää työskennellessä muiden ihmisten ihon kanssa. (Pepe 2019.)

Kuvausten päätyttyä maskitiimi auttaa näyttelijää ottamaan meikit pois. Myös mahdolliset peruukit ja erikoistehostemeikit otetaan pois ja varmistetaan, ettei mikään vaurioidu. Myös välineiden desinfiointi on tärkeä osa päivän rutiinia. (Workable-better hiring n.d.)

3.2 Maskeeraajan opinnot

Suomessa ammattimaskeeraajia kouluttaa erilaiset opistot. Suomessa yksi suurimmista kouluista on Koulutus-Center. Koulutuspaikat sijaitsevat Helsingissä sekä Tampereella, ja opiskelija on oikeutettu samanlaisiin tukiin kuin esimerkiksi ammattikorkeakouluopiskelija. Koulutus-Center on toiminut suomessa jo 36 vuoden ajan ja sieltä on valmistunut paljon alan ammattilaisia. Myös kaikki koulutuskeskuksen opettajat ovat kovan luokan ammattilaisia. (Koulutus-Center n.d.)

Toinen suuri kouluttaja Suomessa on Pro Maker Academy Helsingissä. Koulu sijaitsee Kaapelitehtaalla, joka on Suomen suurin kulttuurikeskus. Pro Maker Academy on voittanut seitsemän vuotta peräkkäin Maskeerauksen suomenmestaruuskilpailujen oppilassarjan. Tässäkin koulutuksessa opiskelija on oikeutettu saamaan Kelan tukia. (Pro Maker Academy n.d.)

Lisäksi maskeerausta voi opiskella muun muassa Stadin ammattiopistossa ja Etelä-Pohjanmaan Opistossa. Stadin ammattiopiston koulutukseen suositellaan pohjakoulutukseksi jokin kauneusalan perustutkinto, esimerkiksi hiusala. Plussana on myös muualta hankittu hiusalan ja maskeerauksen kokemus. (Stadin Ao, n.d.) Etelä-Pohjanmaan Opistolla hakukelpoisuudeksi riittää se, että olet käynyt peruskoulun, lukion tai muun vastaavan koulutuksen (Etelä-Pohjanmaan Opisto, n.d.).

Halusin selvittää, millainen opetussuunnitelma maskeerauskoululla on. Mielestäni opetussuunnitelman sisällöllä on iso merkitys myös työkentällä työhyvinvointiin. Kun maskeeraaja saa tarvittavan koulutuksen esimerkiksi kuvauksissa toimimiseen ja settietikettiin, on töissä toimiminen huomattavasti helpompaa. Keskustellessani maskeeraaja Hanna Ilkon (2022) kanssa kävi ilmi, että hänen aikanaan maskeerausopetuksessa ei ollut minkäänlaista työelämätaitoja käsittelevää opetusta. Olisi erittäin tärkeää jo opiskeluvaiheessa oppia käytännön asioita esimerkiksi kuvauksissa toimimiseen. Käsikirjoituksen purku olisi ehdottoman tärkeää osata jo ennen ensimmäisiä työkeikkoja setissä, sillä ilman ymmärrystä kokonaisuudesta on erittäin vaikea pysyä mukana.

Jo se, että uudet maskeeraajat ovat tietoisia työtavoista edistää työhyvinvointia. Työtä ohjaavan maskeeraajan ei tarvitse silloin käyttää niin sanotusti turhaa työenergiaa siihen, että selittää assistentille sitä, miten kuvauksissa toimitaan. Tällä myös ennaltaehkäistäisiin sitä, ettei tapahdu isoja turhia huolimattomuuksia tai virheitä kuvauksissa. Ne usein haaskaavat resursseja sekä saattavat jopa luoda vaaratilanteita.

Haastattelin Koulutus-Centerin kouluttajaa Kaarina Kokkosta. Hänellä on monen vuosikymmenen kokemus maskeeraajaksi kouluttamisesta. Keskustelin Kokkosen kanssa siitä, mitkä ovat merkittäviä tekijöitä maskeeraajien työhyvinvoinnissa.

Kokkonen (2022) kertoi kouluttaessaan puuttuvan heti muun muassa työergonomiaan. Hän korosti työasennon tärkeyttä ja kertoi, että on itse saanut vaurioita kehoonsa ammattinsa takia. Myös erilaisten esimerkkien kautta oikeista työtilanteista erityisesti korostuu se, miten itse täytyy suhtautua maskeeraajan työhön. Uralla tulee olemaan tilanteita, joissa kohtaa epäkohteliaita ihmisiä mutta maskeeraajana sinun täytyy osata ottaa tilanne haltuun. Työn tekeminen vaatii itsevarmuutta. Kokkonen painotti sitä, kuinka suuressa asemassa harjoittelut ovat koulutuksessa. Harjoitteluiden kautta saa pääasiallisen opetuksen työelämään ja työtapoihin. (Kokkonen 2022.)

Haastattelin myös sähköpostin välityksellä toista Koulutus-Centerin kouluttajaa, Katri Haukijärveä. Haukijärvi (2022) kertoo, että vaikka opetussuunnitelmaan ei kuulu työhyvinvoinnin käsittelyä, pyrkii hän itse kertomaan siitä opiskelijoilleen. Hän korostaa paljon hyvän työergonomian ja elämäntapojen merkitystä. (Haukijärvi 2022.)

4 MASKEERAAJIEN TYÖHYVINVOINNISTA

4.1 Hyvinvoinnista yleisesti

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka kattaa työn mielekkyyden, turvallisuuden, terveellisyyden ja hyvinvoinnin (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus n.d.). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on useita, niin yksilötasolla, yhteisötasolla kuin organisaatiotasolla. Yksilötason vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa henkilön oman elämän johtaminen. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli n.d.)

Itsensä johtaminen on noussut omien opintovuosien aikana kovasti pinnalle. Itsensä johtamisella tarkoitetaan omassa elämässä tehtyjä pieniä valintoja vapaa-ajalla sekä työelämässä. Näihin valintoihin kuuluu esimerkiksi oman unirytmien hallinta, riittävä liikunta, lepo ja ruokailutottumukset. Jotta voit palautua raskaasta työpäivästä, täytyy aikatauluttaa päivään tarpeeksi palauttavaa lepoa. (Seuri 2018) Yksilötason työhyvinvointiin vaikuttaa myös oma osaaminen ja varmuus työssä (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli n.d.). Olen itse huomannut stressitasojeni madaltuvan, mitä enemmän olen töitä tehnyt. Luonnollisesti uusiin työtehtäviin astuminen jännittää jokaista, mutta varmuus siitä, että osaa hommansa luo todella paljon miellyttävämmän työkokemuksen ja vahvistaa työntekijän omaa ammatti-identiteettiä. Vaikka uuden asian oppiminen voi tuoda lisäintoa, voi se myös olla todella kuormittavaa henkisesti. Mielestäni työssä kuuluisi olla hyvä tasapaino uusien ja jo opittujen työtehtävien välillä.

Hyvä työilmapiiri on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöltä saatu tuki voi helpottaa uupumisen tunteita ja huono työilmapiiri aiheuttaa henkistä kuormitusta. Hyvään työilmapiiriin vaikuttaa kollegoiden lisäksi esihenkilöasemassa olevat ihmiset. Esihenkilön vastuulla on huolehtia siitä, että jokaisella on turvallinen ja hyvä olo työpaikalla. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli n.d.)

4.2 Maskeeraajan työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja

Saadakseni taustatietoa media-alalla työskentelevien maskeeraajien työoloista, toteutin lyhyen monivalintakyselyn AV-tuotannoissa työskenteleville ammattimaskeeraajille (liite 2). Kyselyssä selvitin, kuinka tyytyväisiä maskeeraajat ovat työolosuhteisiin Suomessa tehtävissä AV-tuotannoissa ja mihin he toivoisivat parannusta. Jaoin kyselyä eri sosiaalisen median tileilläni, kuten Instagramissa ja Facebookin maskeeraajien ryhmässä. Lisäksi laitoin sen jaettavaksi muun muassa Yleisradion maskeeraajille. Kyselyyn vastasi neljätoista alan ammattilaista. Kysely koostui viidestä monivalintakysymyksestä ja yhdestä vapaaehtoisesta avoimesta kysymyksestä. Viimeisessä kysymyksessä maskeeraajat saivat lähettää terveisensä tuottajille ja kertoa omin sanoin, mitä epäkohtia he näkivät maskeeraajien työhyvinvoinnissa.

Kysely antoi hienosti perspektiiviä ja oli hienoa kuulla ammattilaisilta suoraan, mikä heidän mielestään ei toimi. Kyselyn vastaukset olivat melko yksipuolisia, kaikkien vastanneiden mielestä työolot eivät ole niin hyvät, kuin niiden kuuluisi olla. Tulevana tuottajana, tämä tieto on todella hyödyllistä, sillä tuottaja vastaa projektien organisoinnista ja sen kehittämisestä. Tieto epäkohdista mahdollistaa muutosten tekemisen. Työhyvinvointi tulee tarjota tiimin jokaiselle jäsenelle koko tuotannon ajan.

4.2.1 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat tekijöitä, joiden piirteet vaikuttavat yksittäiseen ihmiseen. Tällaisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työtehtävät, työn suunnittelu, johtaminen sekä työyhteisö. Kuormitustekijöitä ilmenee kaikilla aloilla. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät sisältävät sosiaalisia ja psyykkisiä kuormitustekijöitä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat ne, jotka liittyvät työyhteisön vuorovaikutukseen. Esimerkiksi epätasa-arvo, heikko tiedonkulku ja ongelmat työn organisoinnissa ovat sosiaalisia kuormitustekijöitä. Psyykkiset

kuormitustekijät aiheuttavat ristiriitaa työn vaativuuden ja voimavarojen välillä. Tällaisia ovat esimerkiksi jatkuva kiire, epäselvät tavoitteet, jatkuvat muutokset ja epävarmuus tulevaisuudesta. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Media-ala on pääosin freelancer-työtä, eli työntekijä ei toimi minkään yrityksen alaisena vaan työllistää itse itsensä. Tämä usein johtaa epävarmuuteen työssä, sillä ei voi olla varma, milloin seuraava työkeikka sattuu kohdalle. Maskeeraajat työskentelevät myös usein freelancereina. Tällä voi olla merkittäviä vaikutuksia kokemukseen työn kuormittavuudesta.

Aluehallintovirasto on teettänyt kyselyn, jossa on tutkittu elokuva- ja TV-alan psykososiaalista työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan media-alalla kaivattaisiin enemmän keskustelua työn tavoitteista ja niiden saavuttamisesta sekä työtehtävistä. Keskustelun uupuminen on koettu kuormitustekijänä. (Rauramo 2019.)

Mielestäni keskustelua tulisi ehdottomasti lisätä tuotannoissa erityisesti esihenkilöiden toimesta. Olen ollut mukana useassa tuotannossa, jossa kommunikaation uupuminen on ollut selkeä stressitekijä ja täten kuormittanut työntekijöitä. Olisi varmasti hyödyllistä pitää niin sanottuja välitseekkauksia tuotantojen aikana, jossa yhdessä keskityttäisiin työhyvinvointiin ja voisiko sitä vielä parantaa ja minkälaisilla keinoilla.

4.2.2 Työympäristö ja työergonomia

Elokuva- ja TV-alalla työympäristöt ovat erittäin vaihtelevat. Yhdessä tuotannossa voi olla todella monta eri kuvauslokaatiota, joista jokainen voi tuoda vastaan omia ongelmiaan. Yleensä kuvauslokaatioita ei ole suunniteltu työtiloiksi, mikä tarkoittaa sitä, ettei siellä ole työhyvinvoinnille edellytettävät tilat. Hyvällä ennakkosuunnittelulla voidaan minimoida erilaisia työtapaturmia ja riskejä. Jokaiselle työskentelevälle osastolle tulisi antaa aikaa arvioida työtilojen kunto ja antaa parannusehdotuksia, jos he kokevat työtilojen olevan liian heikot. (Rauramo 2019.)

Jokaisella osastolla tulisi olla kunnolliset työtilat tuotannoissa. Työtilassa tulisi olla mahdollisuus toteuttaa omaa työtään ilman suurempia rajoituksia ja työergonomian tulisi toteutua. Työergonomialla tarkoitetaan työtilojen, työtapojen sekä työympäristön muokkaamista työntekijälle suotuisaksi. Työergonomialla pyritään lisäämään työn turvallisuutta ja kehittämään työhyvinvointia. (Fysios n.d.) Haastatteluiden perusteella, maskeeraajien isoin työergonomiaan vaikuttava tekijä on työtila. Jossain tuotannoissa on mahdollisuutta saada maskeeraajan tarpeisiin vastaava työtila, mutta joskus työtilana on pieni nurkkaus, jonka ympärillä työskentelee muutkin osastot.

Kokkosen (2022) mukaan maskeeraustilaa pidetään yleisenä sosiaalisena tilana. Hän vertasi maskitilaa kotibileiden keittiöön, johon kaikki mielellään tulevat juoruamaan ja viettämään aikaa. Vaikka onkin tärkeää, että töissä voi pitää yllä rentoa ilmapiiriä, on tärkeää muistaa, että maskeeraajat tekevät tiloissa tärkeää työtä ja heidän työnsä vaikeutuu, jos ympärillä pyörii useita ihmisiä. (Kokkonen 2022)

4.2.3 Suhtautuminen maskeeraukseen

Eräs kyselyyni vastanneista kertoi, että maskeerauksen kunnioitus ei ole siinä missä sen kuuluisi olla ja sen merkitystä tuotannolle ei ymmärretä. Mielestäni olisi hyödyllistä tuoda maskeeraajien työnkuvaa ja vaikutusta tuotantoihin esille media-alan koulutuksissa. Tämä lisäisi maskeeraajien kunnioitusta jo kouluissa ja todennäköisesti jatkuisi työelämään saakka. Olen itse kokenut opiskelijatuotannoissa, että maskeeraajan työtehtävää usein pidetään ylimääräisenä lenkinä. Maskeerausta harvoin pidetään edes HOD-roolin työnä. HOD on lyhenne sanoista head of department, mikä tarkoittaa osaston johtajaa. Tähän lukeutuvat tuotannossa taiteellisesti vastuussa olevat henkilöt. Hahmolle sopiva ja visuaalisesti onnistunut maski tuo todella paljon lisää syvyyttä hahmoihin. Hahmon meikki voi olla täynnä tarkoin pohdittua symboliikkaa, joka on iso osa tuotannon tarinankulkua ja sille annettuja merkityksiä.

Ilkon (2022) kanssa keskustelimme siitä, miten hän kokee maskeeraajien työhyvinvoinnin tänä päivänä ja mitkä siihen vaikuttavat. Keskustelun kävimme

puhelimitse ja se oli todella silmiä avaava ja hyviä pointteja nousi esille. Isona asiana Ilkko (2022) nosti sen, että maskitiimiä ei aina pidetä samanarvoisena muiden tiimien kanssa. Tämä sama aihe nousi esiin myös kyselyn tuloksissa sekö muiden haastateltavien kanssa. Ilkko kertoi esimerkin projektista, jossa maskeeraajaa ei ollut laitettu mukaan sähköpostiketjuihin vaan oletettiin viestin menevän perille pukusuunnittelijan kautta. (Ilkko 2022) Olen itsekin huomannut ilmiön siitä, että kuvitellaan pukusuunnittelijan olevan maskeeraajien esihenkilö, vaikka asia ei tietenkään ole näin. Maskeeraaja ja pukusuunnittelijat tekevät todella läheistä yhteistyötä, mutta ei voi olettaa heidän olevan yksi ja sama osasto. Pukusuunnittelijalla on paljon omia työtehtäviä, joista huolehtia, joten ei voi vaatia hänen toimivan viestinviejänä maskeeraajalle.

Haastattelujen ja kyselyiden perusteella opin, että useissa tuotannoissa arvostus on vähäistä maskeeraajia ja maskiosastoa kohtaan. Haastattelemiini henkilöt puhuivat siitä, että ei uskalla vaatia arvostusta ja parempia oloja, jottei vaikuttaisi hankalalta ihmiseltä ja työntekijältä. Olen itsekin kokenut tällaista harjoittelupaikoissa. Jos alkaa vaatimaan oikeuksia, tulee heti tunne, että haluaa vain valittaa tai haastaa riitaa. Se on ollut ahdistavaa ajatella, että nyt sana leviää siitä, ettei minua kannata palkata koska olen hankala. Onneksi ei ole vielä tullut vastaan tilannetta, jossa minun hankaluuteni olisi vaikuttanut negatiivisesti tuleviin työpaikkoihin.

Kuitenkin alalla pitkään työskennelleet maskeeraajat kertoivat, että he ovat onnellisesti siinä asemassa, että he voivat alkaa vaatimaan tuotannoilta hyvä työoloja. Usein paine siitä, ettei uskalla vaatia tulee siitä, että on uusi alalla ja pelkää maineen menettämistä.

AV-alalla suhteiden merkitys on todella korkea. Iso osa työpaikoista saadaan suhteiden avulla tai sen avulla, että ihmiset suosittelevat toisiaan projekteihin. Olen itse saanut monia töitä suhteiden kautta, joita olen kerryttänyt edellisistä työsuhteista.

On huolestuttavaa, jos joutuu pelkäämään oman työpaikan ja maineen takia. Jokaisella on oikeus oikeanlaiseen kohteluun työpaikalla ja jos työhyvinvointi ei toteudu, olet oikeutettu sanomaan siitä asiallisesti esihenkilöllesi. Haluan

tulevaisuudessa olla vastaanottavainen tuottaja, jolle on helppo puhua vaikeistakin asioista työpaikalla.

Kokkonen (2022) on Suomen Maskeeraajat Ry:n jäsen ja hän kertoi, miten yhdistys on vaikuttanut maskeeraajien maineeseen. Yhdistys taistelee jatkuvasti parempien työolosuhteiden eteen. Yksi konkreettinen ja merkittävä edistys maskeeraajille on Jussi Gaalassa oman kategorian saaminen. Tämä alkoi siitä, kun Röllistä pukusuunnittelu sai Jussin, vaikka Jussi olisi kuulunut maskeeraussuunnittelijalle. Yhdistys vaati maskeeraajille omaa kategoriaa gaalaan, ja se kannatti. Nykyään Jussi-gaalassa on oma kategoriansa maskeeraussuunnitteluun. Ensimmäisen maskeeraus Jussin sai maskeeraaja Riikka Virtanen. (Kokkonen 2022) Lisäksi uutena edistysaskeleena Suomen Maskeeraajat Ry on tehnyt adressin, jossa kehoitetaan, että maskeeraussuunnittelu otettaisiin mukaan Kopioston tekijänoikeuskorvauksiin. (Silfvenius-Bart n.d.)

Kokkonen (2022) kokee yhä, että maskeerausta pidetään tuotannoissa niin sanottuna viimeisenä lenkkinä. Hän kertoi esimerkin kollegastaan, joka oli saanut juuri ennen kuvauspaikalle menoa tiedon siitä, että tarvitaankin lisää pukinpartoja. Oli ollut kauan jo tiedossa pukinpartojen tarve, mutta siitä oli unohdettu ilmoittaa maskeeraajalle. Tämä pistää maskeeraajan todella stressaavaan tilanteeseen. (Kokkonen 2022)

4.2.4 Aikataulut ja resurssit

Kyselyni perusteella selkeästi isoin ongelma työhyvinvoinnissa oli aikataulut. Maskeeraajan call time eli saapumisaika kuvauksiin saattaa olla ennen muuta työryhmää ja pois ei pääse aiemmin kuin muutkaan. Päivien pituus siis helposti venyy todella pitkiksi. Myös isona ongelmana pidettiin liian lyhyitä maskiaikoja ja sitä, että lähtökohtaisesti maskiosaston tulee joustaa, jos muu osasto on myöhässä. Työtä ei siis saa tehdä rauhassa, ja muiden osastojen virheistä ja hitaudesta rokotetaan maskeerausosastoa. Tämä tietenkin vaikuttaa tuotannon lopputulokseen. Itse kun olen ollut tekemässä maskeerausta lyhytelokuvaprojekteissa tai muissa AV-tuotannoissa, ei maskeerausta osata

aikatauluttaa oikein. Monesti ohjaaja haluaa jotain mahtipontista, mutta todellisuudessa suurelle maskeeraustyölle annetaan aikaa puoli tuntia.

Olin tekemässä asiakasprojektiin maskeerausta ja työnäni oli maskeerata useille henkilöille aikaa vaativa zombie-meikki. Vaikka meitä oli kaksi tekemässä maskeerauksia, maskeerauksessa tuli todella kova kiire. Zombieille, jotka tulivat viimeisinä penkkiin, ei saatu tehtyä niin näyttävää maskia, kuin olisi toivonut. Onneksi meillä oli hankittuna paljon tekoverta, joten sillä saatiin näyttävyyttä mukaan. Jos aikaa olisi ollut tarpeeksi kaikkien maskien tekemiseen, tuotannon laatu olisi parantunut.

Olen myös kouluprojekteissa huomannut sen, että maskeeraukseen annetaan melko niukasti budjettia. Koululla on ainakin ollut olemassa pieni maskiboxi joka sisältää lähinnä vanhoja puutereita sekä siveltimiä. Yleensä olen hankkinut halpoja puutereita näyttelijöille, jottei kenenkään tarvitsisi jakaa puutergia toisen näyttelijän kanssa. Joskus täytyy myös pyytää näyttelijöitä itseään tuomaan omia meikkejä mukanaan, sillä meillä ei ole niihin varattuja resursseja. Toivoisin, että tämä joskus muuttuisi, sillä on vaikea saada kaikkea irti maskeerauksesta, jos resursseihin ei panosteta.

Keskustelin Ilkon (2022) kanssa myös paljon siitä, kuinka helposti maski-, puku- ja rekvisiittatiimeiltä kiristetään aikatauluista samalla, kun jotkut muut osastot saavat venyttää aikatauluja melko paljon. Uskon, että tämä ilmiö johtuu puhtaasti tietämättömyydestä noita kyseisiä osastoja kohtaan ja arvostuksen puutteesta maskeerausosaston kohdalla.

Myös aikataulujen suunnitteluvaiheessa tulisi ottaa huomioon maskien korjausajat. Ilkko (2022) kertoi tilanteista, joissa ruokatunnin jälkeen ei ole annettu maskille aikaa korjaukseen, joten maskeeraajien täytyi lopettaa ruokatunti muita aikaisemmin. Se vaikuttaa maskeeraajien työhyvinvointiin, sillä he eivät saa samanlaista palautumista työpäivän keskellä, kuin muut osastot. Tämä myös vaikuttaa luonnollisesti näyttelijöihin ja heidän taukojensa pituuksiin. (Ilkko 2022) Tämä oli mielestäni todella merkittävä huomio Ilkolta. Aikatauluja suunnitellessa täytyy selkeämmin ottaa huomioon korjaukseen menevät ajat. Se

ei yleensä ole kymmentä minuuttia kauempaa, joten sen saa helposti lisättyä aikatauluihin ja merkattua call sheettiin.

Maskeeraajat tekevät myös oman käsikirjoituspurkunsu ennen kuvauksia, johon merkataan kaikki huomiota vaativat asiat. Tämän jälkeen päästään suunnittelemaan aikatauluja. Vaikka aikataulujen tekeminen ei pääasiassa kuulu muille osastoille, kuin apulaisohjausosastolle, voisi mielestäni tuoda enemmän osastoja mukaan aikataulutukseen. Vaikka usein tiimille annetaan sanavaltaa aikatauluun, lopullisen päätöksen tekee tuotanto-osasto. Usein aikataulua tehdessä pyritään ajattelemaan mahdollisimman taloudellisesti, mutta jossain tilanteissa täytyisi tehdä päätöksiä työhyvinvointi edellä. Mielestäni tässä korostuu se, kuinka tärkeää tuotantotiimillä on olla tietoa monista osastoista. Tuottajien koulutuksissa käydään toki monia osastoja ja niiden perusteita läpi, mutta esimerkiksi maskeerausosasto ja rekvisiittaosasto jätetään opetuksista kokonaan pois.

Haastateltavia puhutti paljon myös maskeeraajien työtilat. Ilkko (2022) kertoi siitä, että usein maskeeraajat pistetään tekemään töitään johonkin nurkkaan, ilman että on mietitty esimerkiksi sähköntulopisteitä. Myös maskeeraaja Salla Yli-Luopa (2022) puhui huonoista työtiloista. Usein, jos tuotannoissa on mukana maskibussi, tarkoittaa se, että siellä työskentelee monet muutkin kuin maskeeraajat. Pukutiimi on samassa bussissa toisessa päädyssä ja joskus sitä pidetään myös tuottajien toimistona. Tämä tarkoittaa sitä, että työ keskeytyy usein. Ihmisiä liikkuu bussiin sisään ja ulos sekä työtilat ovat ahtaat. Tällaisissa olosuhteissa, työnteko usein keskeytyy. Tilat ovat ahtaat ja täytyy koko ajan varoa muita bussissa olijoita. Maskeeraajan työ on usein pikkutarkkaa, joten se vaatii vahvan keskittymisen ja vakaan käden. Työn jälki saattaa siis kärsiä häiriötekijöistä. (Yli-Luopa 2022)

Ilkko (2022) kertoi myös tilanteista, joissa maskeeraaja keskeytetään apulaisohjaajan toimesta. Jos aikataulusta ollaankin etuajassa, halutaan kovasti nipistää maskeeraajan työajasta. Ilkon mielestä se on häiritsevää, jos apulaisohjaaja kyselee koko ajan sitä, kauanko maskilla menee. Se toki on osa apulaisohjaajan työtä, mutta Ilkko toivoi, että työrauha annettaisiin. Etenkin kun

call sheetissä on merkattu maskille tietty määrä aikaa. Se, että keskeytyksiä tapahtuu usein, stressaa myös näyttelijöitä. (Ilkko 2022)

Kokkonen (2022) puhui myös maskeeraajien työtiloista. Työtilat ovat parantuneet vuosien mittaan, mutta edelleen maskeerauspistettä pidetään niin sanottuna yleisenä taukopaikkana. Vaikka onkin mukavaa viettää aikaa kollegoiden kanssa, häiritsee se maskeeraajan keskittymistä eikä hän saa työrauhaa. Esiintyjien tulisi myös muistaa, että maskeeraus on tärkeää työtä, eikä voi koko ajan keskeyttää työntekoa. (Kokkonen 2022)

Usealla haastateltavalla oli samanlaisia ajatuksia siitä, että usein on vaikeuksia saada assistentteja mukaan maskitiimiin. Maskeeraaja Riikka Virtanen (2022) kertoi kokemuksistaan, joissa assistentteja ei ole laskettu edes budjettiin mukaan. Tämä luonnollisesti johtaa siihen, että pienelle tiimille tulee todella iso työmäärä.

Suomessa on audiovisuaalisiin tuotantoihin kansainvälisessä mittakaavassa hyvin pienet budjetit. Rahoittajia Suomessa ei ole montaa ja koko ajan tehdään suuria määriä AV-tuotantoja. Virtanen kertoi, että isoissa suomalaisissa tuotannoissa saa ihan hyvän budjetin maskiosastolle, mutta kansainvälisesti se ei ole juuri mitään. Ulkomailla töitä tehdessään Virtanen on saanut hyvän työtiimin, sillä esimerkiksi Virossa työntekijöiden palkkaus on halvempaa. Tällöin tiimin koko on tarpeeksi suuri. (Virtanen 2022)

4.3 Miten tuottaja voi edistää maskeeraajien työhyvinvointia?

Työhyvinvoinnista huolta pitämällä voidaan ennaltaehkäistä erilaisia tapaturmia ja sairauspoissaoloja (Terveystalo n.d.). Työuupumus on media-alalla yleinen ilmiö, sillä työajat ovat epäsäännölliset ja työ on henkisesti sekä fyysisesti kuormittavaa osastosta riippumatta. Eräs kyselyyni vastanneista kertoi, että hän uupui kahdeksan työvuotensa aikana niin pahasti, että joutui kouluttautumaan uudelleen ja vaihtaa alaa.

Haastatteluissa nousi esille myös muita työoloihin liittyviä ja terveyteen vaikuttaneita epäkohtia. Esimerkiksi Yli-Luopa (2022) kertoi saaneensa vuosien aikana useita fyysisiä sekä henkisiä vammoja työnsä takia. Huonoista työasennoista on tullut välilevynpullistuma sekä migreenikohtauksia. Useiden haastateltavien kanssa keskusteltiin väsymyksestä johtuvista vaaratilanteista. Autolla ajaminen on erittäin vaarallista väsyneenä, mutta silti kuvauspäivien jälkeen usein tiimiläiset ajavat autoilla kotiin.

Loppuun palaminen on yleinen ongelma luovilla aloilla. Työ on niin sanottua intohimityötä, joten sitä tehdään silläkin riskillä, että päivät venyvät todella pitkiksi. Tämä on ehdottomasti iso ongelma alallamme ja siihen pitäisi puuttua heti. Keskustelin Yli-Luopan (2022) kanssa aiheesta ja esille tuli ajatus siitä, kuinka esimerkiksi muissa pohjoismaissa on lyhyempiä työpäiviä verrattuna suomeen. Tanskassa työpäivät ovat yhdeksän tunnin mittaisia. (Yli-Luopa 2022.)

Jos Suomessa otettaisiin samanlainen käytäntö kuin Tanskassa, vähentäisi se huomattavasti työuupumusta. Myös se, että siirtyisimme kahdeksan tuntiseen työpäivään lisäisi huomattavasti työhyvinvointia, kun aikaa palautumiselle on enemmän. Tämä tosin tarkoittaisi sitä, että kuvausjaksot olisivat pidempiä. Siitä luonnollisesti aiheutuisi lisäkuluja tuotannolle. Esimerkiksi tilavuokrien ja kalustovuokrien määrät nousisivat. Mutta kun katsoo pidemmälle tulevaisuuteen, on se kannattavampaa. Kun työpäivät eivät veny liian pitkiksi, edesauttaa se ihmisten jaksamista työssä, jolloin työn jälki on myös parempaa. Itse tulevana tuottajana toivoisin, että ihmiset jaksaisivat työskennellä pidempiä aikoja putkeen ja että he työskentelisivät turvallisesti. Väsyneenä työskentely aiheuttaa monenlaisia vaaratilanteita, jotka olisivat estettävissä sillä, että työhyvinvoinnista pidettäisiin tarkempaa huolta. Yli-Luopa (2022) kertoi esimerkkinä tapauksen, jossa hän aiheutti vaaratilanteen ajaessaan autoa koska oli niin uupunut töiden takia. Tähän täytyisi puuttua välittömästi ja reagoida. Työturvallisuus on tärkeässä osassa työympäristöjä ja sitä ei saa laiminlyödä epäterveellisillä työajoilla.

Yli-Luopa (2022) ehdotti myös sellaista muutosta, jossa avustajat hankittaisiin mahdollisimman aikaisin. Olen itsekkin huomannut sen ilmiön, että avustajat otetaan mukaan usein lennosta, jopa saman päivän aikana. Nykyaikaan

sijoittuvissa projekteissa tämä toki toimii, mutta jos tehdään esimerkiksi epookkia voikin asia olla ihan toisin. Maskeeraajat ovat osavastuussa myös avustajien visuaalisesta ilmeestä. Jos maskeeraajat joutuvat yhtäkkiä hankkimaan esimerkiksi ison määrän peruukkeja sen takia, ettei ole oikeanlaisia avustajia hankittu ajoissa, puhutaan isoista resurssien hukkaamisesta.

Useat haastateltavat kertoivat siitä, että monesti on käynyt niin että tuotannossa loppuu rahat kesken ylitöiden takia. Tällä tarkoitetaan sitä, että liian helposti annetaan päivien mennä ylitöiden puolelle, jonka seurauksena ylimääräinen budjetti menee ylityökorvauksiin. Tämä vaikuttaa negatiivisesti joihinkin osastoihin. Maskeerausosastolle saattaa tulla kesken tuotannon yllättäviä menoeriä, jolloin budjetista pitäisi saada lohkaistua pieni pala. Tällaiset tapaukset ovat esimerkiksi assistenttien palkkaaminen. Jos rahaa ei riitä palkkaamaan apukäsiä päiville, jolloin niitä tarvittaisiin, vaikuttaa se negatiivisesti työhyvinvointiin. Tällaiset päivät pistävät maskeeraajat koville ja saattaa aiheuttaa loppuun palamisen tai muita ikäviä oireita. Tähänkin pystyisi varautumaan jo aikatauluvaiheessa. Lisäksi ylitöitä täytyisi koittaa välttää loppuun saakka ja työpäivä saa mennä yli ainoastaan, jos on aivan pakko.

Kokkonen (2022) ehdotti, että esiintyjien sopimukseen voisi merkata kohdan, joka valtuuttaisi esiintyjät olemaan ajoissa maskissa. Hän kertoi kokemuksistaan, joissa esiintyjät ovat useita minuutteja myöhässä, mikä suoraan vaikuttaa maskeeraajan työhön negatiivisesti. Vaikka esiintyjä olisi ajoissa kuvauspaikalla, kuuluisi hänen olla ajoissa myös maskissa. Kokkonen mukaan liian usein käy niin, että esiintyjä jämähtää hakemaan kahvia tai hakemaan catering pisteeltä aamupalaa, jonka takia hän saattaa olla useita kymmeniä minuutteja myöhässä maskista. Tällöin maskeeraaja ei voi tehdä työtään rauhassa ja lopputulos kärsii.

Maskeeraajana ja tuottajana toimiva Fanny Heinonen (2022) kehottaisi tuottajia keskustelemaan etukäteen maskeeraajien kanssa tuotannon resursseista ja siitä, mitä maskeeraajat tarvitsevat, jotta voivat työskennellä parhaalla mahdollisella tavalla olosuhteisiin nähden. Resurssit ovat hyödyllistä käydä läpi, ennen budjetin lyömistä lukkoon. Heinosen mukaan tuottajana sinun kuuluu myös varmistaa järjestäjän kanssa, että maskeeraajille on tarpeita vastaavat työtilat. (Heinonen 2022.)

Myös Virtanen (2022) kehotti tuottajien keskustelemaan muun muassa maskibusseista etukäteen maskeeraajien kanssa. Maskibusseissakin on paljon eroja, joten on hyvä selvittää etukäteen jo, millaiselle bussille on tarvetta. Virtanen kertoi esimerkkejä maskibussien tärkeydestä. Jossain tuotannoissa bussien epäkäytännöllisyys ja ahtaus ovat vaikuttaneet maskiaikoihin ja siihen, että aikatauluista oltiin myöhässä. Tässä korostuu työtilojen merkitys ja niihin todella täytyy tuotannoissa panostaa. (Virtanen 2022.)

Tuottajana on myös osavastuussa tuotannon yleisestä ilmapiiristä. Heinosen (2022) mukaan onkin erityisen tärkeää tuottajana pitää yllä hyvää mieltä tuotannoissa. Maskeeraajien tunnetilat välittyvät helposti esiintyjiin, joten yleinen rento ilmapiiri on todella merkittävää. (Heinonen 2022.)

Maskeeraajien palkkaus tapahtuu joskus myös liian myöhään. Keskustelin aiheesta haastateltavien kanssa ja monella oli kertoa kokemuksista, joissa on tullut kiire sen takia, ettei palkkausta ole tapahtunut tarpeeksi ajoissa. Etenkin jos kyseessä on suuria töitä vaativa tuotanto, aiheuttaa liian lyhyt valmistelu-aika paljon ylitöitä ja stressiä. Tavoitteena olisi, että kaikki esivalmistelut olisivat valmiita ennen kuvauksia.

Mielestäni tuottajana olisi hyödyllistä antaa maskeeraajille mahdollisuus porrastaa työpäiviä. Tämä toki vaatisi useamman tekijän palkkaamista, mutta mielestäni tämä olisi harkittava ajatus. Maskeeraajia täytyy olla päivän alussa useita paikalla, sillä silloin yleensä on suurin työmäärä. Olisiko mahdollista palkata loppupäiväksi eri maskeeraajat? Näin olisi kaksi eri maskitiimiä, jotka työskentelisivät puolikkaat päivät. Tätä voisi mahdollisesti hyödyntää myös muille osastoille, jotka työskentelevät erityisen pitkiä päiviä. Virtanen (2022) kertoi, että jossain tuotannoissa oli porrastamista ehdotettu, mutta se ei toimi liian pienellä maskeeraustiimillä. (Virtanen 2022.)

Tuottajalla on suuri vastuu tuotannon toteutumisen kannalta. Tuottajilla usein on kova paine saada tuotanto toimimaan mahdollisimman pienellä budjetilla ja raha ikävä kyllä puhuu monessakin asiassa. Kuitenkin opin haastatteluiden ja kyselyn pohjalta sen, että joskus on turha säästää, sillä se ei pitkällä aikavälillä olekaan

toimiva tapa. Muun muassa Virtanen (2022) kertoi siitä, että kiristämällä budjettia lopputuloksesta tulee halvan näköinen. Silloin on vaikeampaa myydä lopputulosta eteenpäin esimerkiksi kansainvälisille toimijoille. (Virtanen 2022.) Tässä alkaa pohtimaan sitä, että kannattiko säästäminen sittenkään, jos siitä ei todellisuudessa ole mitään hyötyä tulevaisuudessa?

Yli-Luopa (2022) kertoi minulle haastattelussa siitä, millaiseksi hän kokee maskeeraajien työhyvinvoinnin. Paljon puhuimme kriittisistä asioista ja siitä, mitä kaikkea alalla täytyisi kehittää. Löysimme kuitenkin vielä asioita, jotka ovat kehittyneet alallamme. Erityisesti Yli-Luopa kehui sitä, kuinka maskeeraajien työpisteiden taso on parantunut. Monissa muissa maissa on tapana käyttää erilaisia trailereita eri osastoille. Pikkuhiljaa tämä tapa on rantautumassa Suomeen, erityisesti kansainvälisten projektien ansioista. Muidenkin haastateltavien kanssa erityisesti nousi esiin se, kuinka työtilat ovat parantuneet. Maskibussit ovat yleistyneet suomalaisissa tuotannoissa, jotka lisäävät työtilojen tasoa.

5 POHDINTA

Sain tutkimuksestani paljon hyvää tietoa tulevaisuutta varten. Opin paljon siitä, mitä kaikkea maskeeraajan työnkuvaan kuuluu sekä miten voin kehittyä tuottajana. Maskeeraajien työhyvinvoinnissa AV-alalla on paljon parannettavaa, mutta positiivisia muutoksia on jo viime vuosien aikoina tapahtunut.

Tutkimukseni tavoitteenani oli selvittää, miten maskeeraajat voivat työssään ja miten tuottajana voisi vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Mielestäni tavoite toteutui hyvin, sillä sain paljon konkreettisia ehdotuksia siihen, miten tuottaja voi edesauttaa työhyvinvoinnin toteutumista. Tulokset olivat osittain yllättäviä ja silmiä avaavia. Kuulin paljon esimerkkejä, jotka saivat todella pysähtymään ja pohtimaan maskeeraajien arvostusta ja työhyvinvointia. Olen tehnyt omia havaintoja tuotannoista, joissa olen ollut mukana ja maskeeraajien kommentit vastasivat niitä. Erityisesti korostui aikatauluttamisen ja ennakkoinnin tärkeys tuotannoissa. Lisäksi työtilat puhututtivat paljon. Työtilat ovat usein ahtaita ja ruuhkaisia, joka luonnollisesti vaikuttaa työntekoon ja siihen, kuinka hyvin työtään voi toteuttaa. Ylitöiden määrä on myös huomattava tekijä työhyvinvointiin ja sen heikentymiseen. Se myös vaikuttaa budjettiin. Tulosten perusteella voi siis tehdä päätelmän siitä, että maskeeraajien työhyvinvoinnissa on paljon parantamisen varaa suomalaisissa av-tuotannoissa.

Tuottajalla on todella suuri vaikutus työryhmään ja sen työhyvinvointiin. Yksi tuottajan vastuista onkin varmistaa, että työhyvinvointi toteutuu. Itselleni se on todella tärkeä asia, sillä ihmisten tulee pysyä terveinä ja virkeinä töissä. Joskus täytyykin pohtia sitä, mikä olisi ryhmälle paras ratkaisu. Raha on myös painava asia tuotannoissa, mutta jos jokainen tuottaja ymmärtäisi sen, että ihmisten terveyttä ei voi rahassa mitata, oltaisiin jo hyvällä tiellä. Opin tutkimusta tehdessäni sen, että monesti jokin säästäminen tuotannon aikana kostaatuu tulevaisuudessa.

Tutkimustani voisi jatkaa vielä laajemmalle ja tehdä tutkimusta suuremmalla otannalla. Opinnäytetyötäni varten haastattelin vain kourallista kaikista suomessa toimivista ammattimaskeeraajista. Mielestäni alalle olisi hyödyllistä toteuttaa

laajempi tutkimus työhyvinvointiin liittyen, siten alaa voidaan viedä vielä enemmän eteenpäin.

Maskeeraajan työ on henkisesti todella raskasta ja kuormittavaa. Olisin kaivannut sitä puolta tutkimukseeni vielä enemmän, vaikkakin keskityin tuottajan vastuuseen. Tuotantojen esihenkilöt kuitenkin voivat vaikuttaa suuresti myös henkiseen hyvinvointiin.

Mielestäni onnistuin kuitenkin löytämään monipuolisia haastateltavia, joten sain erilaista näkökulmaa tutkimukseeni. Kyselyyn olisin toivonut enemmän vastauksia. Jos tekisin jotain toisin, lähettäisin kyselyä laajemmin eteenpäin, jotta saisin mahdollisimman paljon vastauksia. Hyödyntäisin sähköpostia paremmin ja lähettäisin kohdennetusti kyselyä eteenpäin ammattimaskeeraajille.

LÄHTEET

Etelä-Pohjanmaan opisto. n.d. Meikkaus ja maskeeraus. Verkkosivu. Viitattu 28.3.2022. <https://epopisto.fi/koulutustarjonta/opintolinjat/meikkaus-ja-maskeeraus/>

Fysios. n.d. Työergonomia. Verkkosivu. Viitattu 20.3.2022. <https://www.fysios.fi/palvelut/tyoergonomia>

Greene, K. Street M. 2013. Set Etiquette- dos and don'ts. Youtube-video. Julkaistu 24.05.2013. <https://www.youtube.com/watch?v=kzCbvpcwnUM>.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Pdf-dokumentti. Viitattu 21.4.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Juhila, K. n.d. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Verkkosivu. Viitattu 15.3.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Koulutus-Center. n.d. Maskeeraus- ja meikkikoulu. Verkkosivu. Viitattu 28.3.2022. <https://www.koulutuscenter.com/>

Marie, S. 2020. Film and TV Make-up Artist, Things You Need In A Makeup Kit Besides Makeup. Youtube-video. Julkaistu 09.05.2020. <https://www.youtube.com/watch?v=WUI0aQqMpsk>.

Marie, S. 2019. How To Become A Makeup Artist For Movies - Tips For Working On Set! Youtube-video. Julkaistu 31.08.2019. <https://www.youtube.com/watch?v=YCNVqA3p9xM>.

Masterclass. 2021. What Is a Film Makeup Artist? The Role of Makeup Artists on Film and Television Productions. Verkkosivu. Viitattu 10.4.2022. <https://www.masterclass.com/articles/what-is-a-film-makeup-artist-the-role-of-makeup-artists-on-film-and-television-productions#what-is-a-film-makeup-artist>

Musgrove, J. 2003. Make-up, hair and costume for film and television.

Pepe, H. 2019. Etiquette Tips for Professional Makeup Artists with Heather Pepe @makeuphkp. Youtube-video. Julkaisija Cinema Makeup School 14.12.2019. <https://www.youtube.com/watch?v=4Ha737OAc48>

Pro Maker Academy. n.d. Maker paras valinta. Verkkosivu. Viitattu 16.5.2022. <https://promaker.fi/koulutus-haku/maker-paras-valinta/>

Rauramo, P. 2019. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä. Verkkosivu. Viitattu 18.4.2022. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ohjeet/digijulkaisut/elokuva- ja_tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_erytispiirteita

Rodriquez, L. 2015. How to get work at set: For hairdressers and makeupartists. Kyselytuokio. Youtube-video. Julkaisija BeautyHealthTravel 3.2.2015. <https://www.youtube.com/watch?v=YCTuMLJgdAQ>

ScreenSkills. n.d. Hair and make-up designer (Film and TV Drama). Verkkosivu. Viitattu 2.5.2022. <https://www.screenskills.com/job-profiles/browse/film-and-tv-drama/craft/hair-and-make-up-designer-film-and-tv-drama/>

Seuri, V. 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Verkkosivu. Viitattu 12.3.2022. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>

Silfvenius-Bart, S. n.d. TEKIJÄNOIKEUSKORVAUKSET MYÖS MASKEERAAJILLE! Verkkosivu. Viitattu 25.5.2022. https://www.adressit.com/tekijanoikeuskorvaukset_myos_maskeeraajille?s=95665903

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. n.d. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 12.3.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stadin Ao. n.d. Esitys- ja teatteritekniikan ammattitutkinto, maskeeraajat. Verkkosivu. Viitattu 28.3.2022. <https://stadinao.fi/ammattitutkinnot/esitys-ja-teatteritekniikan-ammattitutkinto/>

Terveystalo. n.d. Työhyvinvointi lisää motivaatiota ja tuottavuutta. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi/#Mist%c3%a4%20ty%c3%b6hyvinvointi%20rakentuu?>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2022. https://ttk.fi/tyoturvaluus ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#7a354688

Väisänen, M. n.d. Käsikirjoituksen purku. Verkkosivu. Viitattu 20.3.2022. <https://minnavaisanen.com/elokuvanesisuotanto/kasikirjoituksenpurku/>

Workable-Better hiring. n.d. Movie Makeup Artist job description. Verkkosivu. Viitattu 14.5.2022. <https://resources.workable.com/movie-makeup-artist-job-description>

Haastattelulähteet

Haukijärvi, K. Maskeerauskouluttaja. 2022. Haastattelu 20.4.2022. Haastattelija Pellonpää, H. Tampere.

Heinonen, F. Maskeeraaja, roolittaja ja tuottaja. 2022. Haastattelu 19.3.2022. Haastattelija Pellonpää, H. Tampere.

Ilkko, H. Maskeeraaja. 2022. Haastattelu 24.2.2022. Haastattelija Pellonpää, H. Litteroitu. Tampere.

Kokkonen, K. Maskeerauskouluttaja. 2022. Haastattelu 7.4.2022. Haastattelija Pellonpää, H. Tampere.

Virtanen, R. Maskeeraaja. 2022. Haastattelu 6.4.2022. Haastattelija Pellonpää, H. Litteroitu. Tampere

Yli-Luopa, S. Maskeeraaja. 2022. Haastattelu 8.3.2022. Haastattelija Pellonpää, H. Litteroitu. Tampere.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset Hanna Ilkkolle, Salla Yli-Luopalle, Riikka Virtaselle:

Uratarina? Miten päädyit alalle?

Kauan olet toiminut maskeeraajana?

Kommentteja kyselyn tuloksista.

Samaistuttko? Jos ette, miksi ja jos kyllä miksi?

Esimerkkejä työoloista? Onko jotain negatiivista tai positiivista jäänyt mieleen?

Mitkä ovat mielestäsi isoimmat tekijät maskeeraajien työhyvinvointiin AV-alalla?

Mitä konkreettisia tekoja haluaisit tuotannoilta?

Haastattelukysymykset Fanny Heinoselle:

Ensiksi tahtoisin kuulla vähän uratarinaasi ja miten päädyit alalle? Myös olisi kiva kuulla siitä, miten sinusta tuli tuottaja-casting-maskeeraaja hybridi.

Oletko sinä kokenut työuupumusta urallasi ja mistä se mahdollisesti johtuu? Erityisesti kyselyyn vastanneiden kommentteissa nousi esiin kohtuuttomat työajat.

Saako mielestäsi maskeeraajat tarpeeksi resursseja tuotannoissa? Joutuuko usein taistelemaan saadakseen oikeutta työoloissa?

Tuleeko sinulle mieleen jotain negatiivisia tai positiivisia esimerkkejä liittyen maskeeraajien työhyvinvointiin? Onko jotkin asiat edistynyt jo?

Koetko, että sinulla on etua tuottajan työssä siitä, että olet myös kouluttautunut maskeeraajaksi?

Mitä mielestäsi tuottajan tulisi ottaa enemmän huomioon, jotta työhyvinvointi toteutuisi? Onko sinulla konkreettisia ehdotuksia muutoksiin?

Haastattelukysymykset Kaarina Kokkoselle ja Katri Haukijärvelle:

Uratarinaa? Miten päädyit koulutus-centerin kouluttajaksi?

Kuuluuko opetussuunnitelmaan työhyvinvoinnin käsittelyä? Jos kuuluu, miten se näkyy?

Millaisia työelämätaitoja koulutukseen kuuluu?

Minkä tekijöiden näet itse olevan maskeeraajien työhyvinvoinnille olennaisia AV-tuotannoissa?

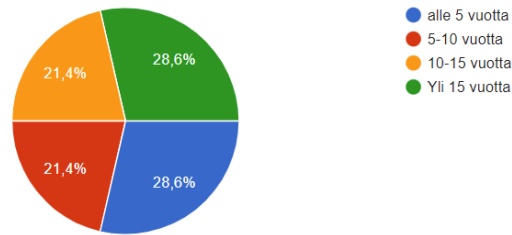
Millaisia muutoksia toivoisit työoloihin maskeeraajille AV-alalla?

Liite 2. Kysely maskeeraajille työhyvinvoinnista

Kauan olet toiminut maskeeraajana?

 Kopioi

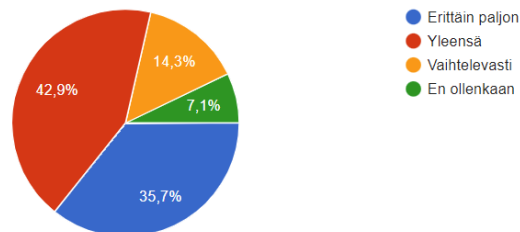
14 vastausta



Nautitko työstäsi?

 Kopioi

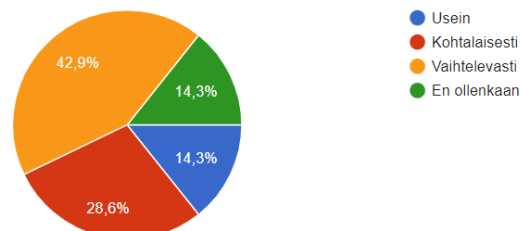
14 vastausta



Koetko työuupumusta?

 Kopioi

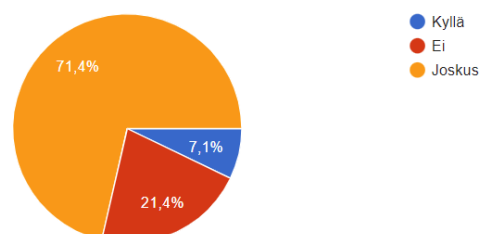
14 vastausta



Koetko työolosuhteiden olevan hyvät tuotannoissa?

 Kopioi

14 vastausta



Sana vapaa/terveiset tuottajalle! Tähän voit myös perustella aikaisempia vastauksiasi.