



Ira Venäläinen

## Alanvaihto tv-alalla

Mitkä syyt saavat ihmiset vaihtamaan pois tv-alalta?

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja

Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

14.3.2023

## Tiivistelmä

Tekijä(t):	Ira Venäläinen
Otsikko:	Alanvaihto tv-alalla
Sivumäärä:	39 sivua + 2 liitettä
Aika:	14.3.2023
Tutkinto:	Kulttuurituottaja
Tutkinto-ohjelma:	Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t):	Eeva-Katri Ahola

---

Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, jossa selvitetään syitä sille, minkä takia ihmiset vaihtavat pois tv-alalta. Työn tavoitteena on saada kuuluviin alan työntekijöiden ääni sekä löytää syitä siihen, minkä takia alalla ei enää viihdytä. Käytännössä tutkimuksen tarkoituksena on selvittää syitä alan ongelmille sekä löytää keinoja näiden ongelmien ratkaisemiseksi. Tämä opinnäytetyön tilaaja on Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Ry, Teme.

Työn teoreettinen viitekehys muodostuu keskeisimpien käsitteiden määrittelystä ja alaa säätelevien lakiperusteisten vaikuttavien tekijöiden roolien tarkastelusta. Keskeisiä teemoja opinnäytetyössäni ovat tv-ala Suomessa, alan vaihto, freelancer-työn ominaispiirteet ja työhyvinvointi. Merkittävässä roolissa aiheittani koskien ovat myös ammattiliitto ja työehtosopimukset.

Aineisto on kerätty kyselytutkimuksen ja sähköpostihaastattelun avulla. Tavoitteenani on kartoittaa alan henkilöstön ja tuotantoyhtiön ajatuksia tämän hetkisestä tilanteesta alalla ja syitä alan vaihtoon. Tuloksena syntyi ymmärrys siitä, että alalla on tällä hetkellä paljon asioita, joita tulisi tarkastella tarkemmin ja nostaa esiin tiukemmin. Työhyvinvointi, ihmisten kunnioitus, inhimillisuus ja johtamisen puute olivat tärkeimpiä kyselytutkimuksessa esiin nousseita teemoja.

Avainsanat: Tv-ala, alavaihto, työhyvinvointi, johtaminen, työuupumus,

## Abstract

Author(s): First Name Last Name  
Title: Leaving the TV industry in Finland  
Number of Pages: 39 pages + 2 appendices  
Date: 14 May 2023

Degree: Bachelor of Culture and Arts  
Degree Programme: Cultural Management  
Instructor(s): Eeva-Katri Ahola, Lecturer

---

This thesis is a case study that explores the reasons why people leave the TV industry in Finland. The goal of this work is to bring the tv workers' voice to be heard as well as to find reasons why people do not enjoy working in the field. In practice, the purpose of the research is to find out the reasons for the problems in the field and to bring ideas to solve these problems. In this thesis I introduce the most central concepts of the reference framework, the commissioner and present the research questions, after which I present the results and analysis of my survey.

The theoretical reference framework of this thesis consists of the definition of the most important concepts and the examination of the roles of the law-based factors that regulate the field. Central themes in my thesis are the TV industry in Finland, professional career change, the characteristics of freelance work and well-being at work. The trade union and collective agreements also play an important role regarding my topic. This thesis is commissioned by the Union of Theater and Media Workers, Teme.

The material has been collected using a survey and an email interview. My goals are to map out the thoughts of the industry's personnel and a production company about the current situation and the reasons for leaving the industry. The result was an understanding that there are currently a lot of issues in the field that should be looked at more closely and highlighted more strongly. Well-being at work, respect for people, humanity and lack of leadership were the most important emerging themes based on the survey.

Keywords: TV industry, changing career paths, work well-being, leadership, burnout

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tv-alaan vaikuttavat asiat Suomessa	3
2.1	Tv-ala Suomessa	3
2.2	Alavaihto Suomessa	4
2.3	Freelancer-työntekijät	6
2.4	Työhyvinvointi	7
2.5	Ammattiliitto ja työehtosopimukset	9
2.6	Budjetti	10
3	Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry	11
4	Tutkimuskysymykset	12
5	Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi ja menetelmät	13
5.1	Kehitystyön prosessikuvaus	13
5.2	Aiheen rajaaminen	15
5.3	Lähestymistapana tapaustutkimus	15
5.4	Kysely	16
5.5	Haastattelu	17
5.6	Aineiston analyysi	18
5.7	Aineiston hallinta	19
5.8	Oma roolini	19
6	Tulokset	20
6.1	Kyselyn vastaukset	20
6.1.1	Sukupuoli ja ikä alanvaihdossa	20
6.1.2	Työpaikka häirintä	22
6.1.3	Alan ongelmallinen johtaminen ja johtamisen puute	22
6.1.4	Koulutustausta ja alanvaihto	25
6.1.5	Alanvaihdon syyt	26
6.2	Haastattelun vastaukset	30
6.3	Tulosten yhteenveto	31
7	Kehittämisehdotukset	32
8	Pohdinta ja arviointi	35

Lähteet	39
Aineisto	42
Kysely	42
Sähköpostihaastattelu	42
Liitteet	43
Kyselylomake	43
Sähköpostihaastattelu	47
Tietosuojaseloste	49
Tiedote tutkimuksesta	52

## 1 Johdanto

Tv-ala on ollut viime vuosina kovan myllerryksen alla. Suomalainen tv- ja elokuva-ala on uuvuttanut työntekijöitään pitkään. Viime vuosien aikana alasta ja sen ongelmista on kirjoitettu uutisia ja artikkeleita, jotka ovat nostaneet tv-alan ongelmakohtia esille. ”Työnjohdon ymmärtämättömyyttä työn luonteesta ja piittaamattomuutta muusta kuin ohjelman valmistumisesta ajallaan. Kritiikin esittäjien mustamaalaamista ja sulkemista tulevien tuotantojen ulkopuolelle. Homeista ruokaa.” (Haapalainen 2022.) Ongelmat ovat edelleen olemassa ja muutosta ei toistaiseksi ole näkyvissä.

Tämä opinnäytetyö yrittää löytää vastauksia siihen, mitkä asiat ovat tehneet tv-alasta niin sanotun läpikulkupaikan. Minkä takia tv-alan ihmiset eivät viihdy työssään, ja mistä johtuu alalla vallitseva epäterveellinen työilmapiiri?

”Viimeisen kahden vuoden aikana tv-ala ja tuotantoyhtiöt ovat loistaneet miljoonavoitoilla, ja samaan aikaan alan työntekijät vaihtavat alaa ja venyvät selkänahastaan työpäivien ja pandemiarajoitusten takia” (Haapalainen 2022). Pelkästään pandemia ei ole tv-alaa vienyt siihen pisteeseen, missä se nyt on, joten tässä työssä kysytään alan tekijöiltä, missä todelliset syyt ovat.

Tv-alalla suurin osa työntekijöistä työskentelee freelancerina tai yrittäjänä pätkätoissa, mikä tuo alalle kilpailuasetelman työllistymisen suhteen; työpaikkoja ei riitä kaikille ympäri vuoden. Freelancer-työntekijällä pätkätyöt ovat arkea, ja säännölliset tulot laitetaan oman hyvinvoinnin edelle. Kiireisimpinä kuvausjaksoina työn ja vapaa-ajan tai perhe-elämän yhteen liittäminen saattaa olla todella vaikeaa. Tälläkin alalla olisi tärkeää pitää työntekijöistä huolta ja niiden, joilla on siihen mahdollisuus, ottaa asiasta vastuu.

Itse olen työskennellyt kolme vuotta tv-alan työssä. Alaa muutaman vuoden nähneenä lopputyöni aihevalinta oli minulle itsestäänselvyys. Alalla on paljon uusia ja vanhoja ammattitaitoisia elokuva- ja tv-alan työntekijöitä, jotka eivät

enää jaksaa alan kiihtynyttä työtahtia ja venymistä. Tässä opinnäytetyössä tärkeimmäksi sisällöksi nousee tv-alan työntekijöiden kuuleminen ja heidän viestinsä esiintuominen. Heillä on paljon sanottavaa, mutta liian vähän kuuntelijoita.

Kulttuurituottajan näkökulmasta tämä aihe on hyvin mielenkiintoinen, sillä kaikki alan tuotannolliset tehtävät kuuluvat kulttuurituottajan työlisterille. Tuottaja on tv-alalla suuressa vastuussa tiimistä ja sen hyvinvoinnista. On tärkeää ymmärtää, miten oma panos ja valinnat vaikuttavat suuressa mittakaavassa. Samaan aikaan tuottajan tulee painia tiukkojen budjettien ja monien päätösten kanssa. Kulttuurituottajalle tämä työ voi avata silmiä siitä, miten paljon vastuuta ja ristiriitaisia asioita sekä tilanteita tuottajan tulee ottaa huomioon omassa työssään.

Tässä työssä tutkin ja tuon esille tietoa tv-alalla vallitsevista ongelmista. Tutkin kysely- ja sähköpostihaastattelun avulla, mitä alasta tällä hetkellä puhutaan ja mihin ongelmiin tulisi kiinnittää eniten huomiota. Tulen esittämään ideoita siihen, millaisia asioita alalla tulisi kehittää, jotta alasta tulisi inhimillisempi sen työntekijöille. Ongelmat eivät kuitenkaan ole yksinkertaisella tavalla ratkottavissa, sillä ala on toiminut pitkään samalla tavalla eikä kukaan yksin kontrolloi saati muuta alan toimintatapoja, tai olemassa olevaa rakennetta. Toivon, että tämä työ lisäisi julkista keskustelua alan rakenteellisista ongelmista. Jokainen tv-alalla työskentelevä voi miettiä, mihin suuntaan haluaa itse alaa kehittää.

Tässä opinnäytetyössäni luon yleiskuvan alan tämän hetken tilanteesta ja niistä ongelmista, jotka vaatisivat tarkempaa tarkastelua ja korjausliikkeitä. Ideoideni pohjalta mietin, miten kukin taho voisi omalla toiminnallaan vaikuttaa alan epäterveisiin rakenteisiin.

## 2 Tv-alaan vaikuttavat asiat Suomessa

### 2.1 Tv-ala Suomessa

”Suomalaisella televisioalalla on mittavia rakenteellisia ongelmia, ja osaa suosituista sarjoista tehdään tinkien työntekijöiden työoloista, hyvinvoinnista ja palkasta.” Näin kirjottaa Iltalehden toimittaja Heidi Kilpamäki uutisessaan Sortuvissa kulisseissa vuonna 2021.

Tv-ala Suomessa koostuu eri osa-alueen freelancer-työntekijöistä, jotka tekevät pätkättöitä vakituisten työsopimusten sijaan ja taistelevat työllisyyden ja työttömyyden välillä kuukaudesta toiseen. Elokuva- ja tv-tuotannoissa työskentelee monen ammattiryhmän tekijöitä, kuten tuotantotiimi, ohjaaja, käsikirjoittaja, kuvaajat, äänittäjät, lavastus, puvustus, maskeeraus, kuvaussihteerit, leikkaajat, valoteknikot, näyttelijöitä, juontajia, järjestäjiä, avustajia ja äänikäsittelijöitä. ”Tuotannon elinkaari voidaan jakaa elokuvien ja televisio-ohjelmien suunnitteluun, tuotantoon, jälkituotantoon ja levitykseen.” (Ttk.fi 2023.)

Aluehallintoviraston teettämän työsuojelutarkastuksen yhteydessä tehdyn kyselyn mukaan psykososiaalisten tekijöiden osalta tv-tuotantoalalla nousee keskustelun tarve alan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Kyselyn johtopäätöksiä olivat, että tuotannon toteutusta usein rajoittavat taloudelliset tekijät, joka haittaa luovaa työtä. (Ttk.fi 2023).

”Alalla on parhaillaan työvoimapula, sanovat sekä tekijät että tuotantoyhtiöt. Sarjoja kuvataan enemmän kuin koskaan, mutta samalla moni tekijä päätyy vaihtamaan alaa. Yli 50-vuotiaita työntekijöitä on todella vähän, koska moni vaihtaa alaa siinä kohtaa, kun kroppa tai pää eivät enää kestä.” (Kilpamäki, 2021.)

Taistelu työpaikoista alalla on kovaa. Tuotantoyhtiöt rekrytoivat tekijöitä vain tarpeen mukaan. Alkuvuosi on yleensä hyvin hiljainen. Monet työntekijät ovat

työttöminä ja elättävät itsensä muilla tavoin. Tänä vuonna Ukrainan sodan ja energiakriisin keskellä tämä onkin korostunut huomattavasti. Todella suuri osa alan kokeneistakin tekijöistä on ollut alkuvuoden 2023 töitä vailla. (Facebook.com 2023.)

## 2.2 Alavaihto Suomessa

Alanvaihto on tätä päivää, kertoi TE-toimiston ammatinvalinta- ja uraohjauspsykologi Raimo Lahti Miia Vähähyyppän haastattelussa Iltalehdelle jo vuonna 2015. Lahti oli huomannut työssään, että alanvaihto on lisääntynyt selvästi, sillä tarjolla on monia koulutusvaihtoehtoja, kuten työssäoppimista ja aikuiskoulutusta. Suurin osa asiakkaista saapuu Lahden vastaanotolle uuden ammatin toivossa. Ihmisen loppuunpalaminen ja työrytmin kiihtyminen ovat Lahden mukaan yleisimpiä syitä uran vaihdolle. (Vähähyyppä 2015).

Samassa uutisartikkelissa psykologi Lahti listaa viisi yleisintä alanvaihtoon liittyvää pelkoa:

### 1. En uskalla luopua vakityöpaikasta.

- Tähän Lahti suosittelee miettimään tarkkaan mitä elämältään oikeasti haluaa. "Mieluisa työ on tärkeää ihmisen itsetunnon, identiteetin ja hyvinvoinnin kannalta." (Lahti 2015.)

### 2. Pelkään, ettei minusta ole enää opiskelemaan.

- Lahti pyytää miettimään, mikä olisi kiinnostava ala, ja millaiseen opiskeluun aika ja jaksaminen riittäisivät.

### 3. Minulla ei ole varaa opintoihin.

- Lahti kehottaa madaltamaan elintasoja, sekä uskallusta hakea erilaisia opiskelijatukia esimerkiksi opintovapaata, työttömyysetuutta tai kouluttautua aikuiskoulutusrahaston tuella, jos näiden hakuehdot vain täyttyvät.

### 4. Pelkään lähimpiin suhtautumista.

**5. Eihän viisikymppinen saa enää töitä.**

- ”Työ- ja elinkeinoministeriön tekemän tutkimuksen (Liikkuvuuden dynamiikkaa, 2012) mukaan 45–54-vuotiaista 13 prosenttia oli viimeisten kolmen vuoden aikana vaihtanut työpaikkaa sujuvasti ilman katkosta. Vastaava luku yli 55-vuotiailla oli 11 prosenttia. Työtä on tarjolla, kun uskaltaa vain hakea.”

**6. En viihdy nykyisessä työssä, mutta en tiedä, mitä muutakaan tekisin.**

- Lahti kertoo tämän olevan hyvin tavanomainen tilanne, kun ihmiset saapuvat ammatinvalintapsykologin juttusille. Yhdessä ruvetaan kaivelemaan mahdollisia ura haaveita ja toiveita.

**7. Olen kaikessa keskinkertainen, aina löytyy minua parempia.****8. Suomalaiset ovat liian vaatimattomia, eivätkä tunnista lahjakkuuksiaan.**

- Keskustelu ammattilaisen tai oman läheisen kanssa yleensä helpottaa minä-tuskaa.

Nykypäivänä samassa työssä ei enää tarvitse pysyä eläkkeeseen saakka. (Vähähyyppä 2015, Iltalehti).

Skills Finland on ammatillisen koulutuksen laatua ja vetovoimaa edistävä voittoa tavoittelematon yhdistys. Vuonna 2022 he teettivät kyselyn alanvaihtoon liittyen. 32,8 prosenttia vastaajista oli joko aloittanut uuden alan opiskelun tai kiinnostunut alanvaihdosta. (Kokko 2022.)

Aikuisopiskelijoiden määrä on ollut tasaisessa nousussa viime vuosina. Suomessa on 161 erilaista ammatillista perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. Vuonna 2022 aikuisopiskelijoita oli 342 000. (Kokko 2022.)

### 2.3 Freelancer-työntekijät

Freelancerilla tarkoitetaan henkilöä, jolla voi olla samanaikaisesti useita työ- tai toimeksiantajia. Yleisemmin freelancerina toimivat esimerkiksi toimittajat, valokuvaajat, teatterityöntekijät, muusikot ja tv-alan työntekijät. Tyypillistä freelancer-työlle on työtehtävien lukuisa määrä sekä työtehtävien tilapäisyys. Freelancer voi työskennellä perinteisen työsopimuksen perusteella, jolloin häntä koskevat samat velvoitteet ja oikeudet kuin muita palkansaaajia. Hän voi myös työskennellä yrittäjämäisesti toimeksiantosuhteessa. Toimeksiantosuhteessa freelancer muun muassa hankkii itse työssä tarvittavat työvälineet ja tarvikkeet ja kustantaa itse työmatka kustannukset, joita työn maksaja ei korvaa. Toimeksiantosuhteesta kuitenkin puuttuu yrittäjän tunnusmerkit, kuten esimerkiksi rekisteröityminen toiminnanharjoittajaksi. (vero.fi 2023).

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liiton (2021) lausunnossa Elokuva- ja tv-tuotantoala tuottanut sisältöä suomalaisille myös korona-aikana toiminnanjohtaja Karola Baran kertoo alan työntekijöiden kaipaavan lisä- ja täydennyskoulutusta. Työnantajat taas osaltaan odottavat työntekijöiltään erityisosaamista esimerkiksi kansainvälisistä tuotannoista. ”Toimialan pitäisi yhteisesti pohtia, millä tavoin alalla toimivat freelancerit voivat kouluttaa itseään työn ohessa. Esimerkiksi aikuiskoulutuksen ehdot eivät yleensä freelancereillä täyty” Baran jatkaa. (Baran 2021).

”Työllisyysrahaston myöntämää aikuiskoulutustukea voi saada työuran aikana yksiin tai useampiin opintoihin yhteensä 15 kuukaudelle.” Tuki jaetaan työntekijöille tarkoitettuun palkansaaajan aikuiskoulutukseen ja yrittäjille tarkoitettuun tukeen. Tuen myöntämisen edellytyksissä säädetään Suomen laissa. Keikkatyöläisellä tämä etuus ei kuitenkaan aina välttämättä täyty. Yleisin syy keikkatyöläisten kouluttamattomuuteen on, että määräaikainen työsuhde ehtii päättyä ennen aikuiskoulutuksen aloittamista. (Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas 2022.)

## 2.4 Työhyvinvointi

Sosiaali-, ja terveystieteiden ministeriö määrittelee työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen.” (stm.fi 2023)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ teetti yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa työhyvinvointiin liittyvän tallenteen, jossa he nostivat esille viisi työhyvinvointia kehittävää asiaa.



Kuva 1. Viisi hyvinvointia kehittävää asiaa

Tv-alalla on yleistä tehdä projekteja päällekkäin moneen eri tuotantoyhtiöön samanaikaisesti. Jokaisessa yrityksessä ja projektissa on omat toimintatapansa, kulttuurinsa ja erilaiset tavoitteet, joihin työntekijän tulee

muovautua. Tämä on suuri henkilökohtainen ihmissuhdekuormitus yhdelle ihmiselle suuren työmäärän lisäksi. Tv-alalla on jo pitkään puhuttu burnout-kulttuurista, sillä alalla tehdään töitä rakkaudesta tähän elämäntyyliin ja samanhenkisiin ihmisiin eikä niinkään itse työhön. Tällaisen kuormituksen keskellä olisi oleellista riittävä ja laadukas palautuminen, johon freelancer-työntekijällä ei välttämättä ole aikaa tai rahallista mahdollisuutta. ”Pitkien työpäivien ja stressin aiheuttaman rasituksen ohella työntekijän voi olla hyvin vaikeaa sitoutua mielihyvää tuottavaan, terveyttä edistävään ja palauttavaan tekemiseen kuten esim. harrastukseen. Pitkään jatkuessaan riittämätön palautuminen on tunnettu terveysriski.” (ttk.fi 2023).

Elokuva- ja tv-tuotannoissa työyhteisön rooli on valtava. Työtä tehdään vahvasti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn kuormittavuus ja stressi vaikuttavat jokaiseen työn osa-alueeseen. Tuotannot ovat yleensä alusta loppuun asti pitkiä ja monivaiheisia projekteja, joissa jokainen työntekijä joutuu sietämään keskeneräisyyttä, keskeytyksiä, uusintoja, häiriöitä ja muutoksia. Tuotantoja tehdään myös hyvin monipuolisissa toimintaympäristöissä. Vaihtuvat työympäristöt ulko- ja sisätiloissa vaativat työntekijältä paljon fyysistä ja psyykkistä venymistä työpäivien aikana. Työympäristö vaihtelee tuotannosta ja tuotannon eri vaiheista riippuen toimistotiloista studioon ja jopa äärimmäisiin luonnon eri kolkkiin kuten viidakoihin, autiomaihin tai vilkkaisiin kaupunkikohteisiin. Tämä vaatii työntekijältä kykyä hallita erilaisia tilanteita, kestää painetta ja tunnistaa myös oman hyvinvointinsa tilaa itsenäisesti. (ttk.fi 2023).

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (ttk.fi 2023)

Kymmenen vuotta alalla ollut Asta Viertola kertoi Ville Vedenpään tekemässä Ylen uutisartikkelissa 2020, että moni alalla oleva ei uskalla puhua jaksamisongelmista, sillä pelkää sen vaikuttavan työllistymismahdollisuuksiin

pienellä alalla. ”Tämä ei ole pelkästään minun vaan koko alan ongelma. Joskus jonkun pitää aloittaa ja nyt se olen minä.” - Asta Viertola (Yle.fi Vedenpää, 2020.)

## 2.5 Ammattiliitto ja työehtosopimukset

Elotes eli elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus on palvelualojen työnantajajärjestö PALTA Ry:n, työntekijöitä edustavan Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Ry:n sekä Suomen Journalistiliitto Ry:n neuvottelema työehtosopimus. Tämä työehtosopimus on normaalisitova, mikä tarkoittaa sitä, että sopimus koskee vain yrityksiä, jotka ovat allekirjoittaneet sopimuksen itse tai kuuluvat sopimuksen allekirjoittaneeseen järjestöön (Suomi.fi 2023.)

Elokuva- ja TV-tuotantoja koskeva normaalisitova työehtosopimus ei ole yleissitova. Tämä tarkoittaa, ettei suurten tuotantoyhtiöiden tarvitse sitoutua Elotesin mukaisiin vaatimuksiin. Normaalisitova työehtosopimus kuuluu vain tuotantoyhtiöiden järjestäytyneille tuottajille, eli vain murto-osalle alan ihmisistä (teme.fi 2023). Suurin osa tv-alan työntekijöistä, jotka työskentelevät freelancer-työsuhteessa eivät siis saa työehtosopimuksen tuomaa turvaa, ellei tuotantoyhtiö siihen sitoudu. Onneksi Suomessa monet suuret tuotantoyhtiöt ovat allekirjoittaneet edellä mainitun sopimuksen ja lupautuneet noudattamaan työehtosopimusta ja sen tuomia oikeuksia ja velvollisuuksia.

Tv-alalle on työehtosopimuksessa neuvoteltu projektityössä käytössä oleva jaksotyöaika, joka rakentuu normaalista yleistyöajasta poiketen.

”Työehtosopimuksen mukainen jaksotyöaika muoto on työaikalain mukainen työ ja sen säännöllinen työaika (8 tuntia / 40 tuntia) voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 12 tuntia, ellei toisin sovita. Työaika tasataan seuraavalla viikolla, mikäli mahdollista.

Työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi säännöllinen työaika ei saa

yhtenäkkään tasoittumisjakson kolmiviikkojaksona ylittää 150 tuntia.” (Elotes 2023.)

Tämä yllä mainittu ote työehtosopimuksesta ei kuitenkaan päde kaikissa tv-alan tuotantoyhtiöissä. Valitettavaa siis on, että työnantajat voivat edelleen kävellä työehtosopimuksen yli ja olla maksamatta työntekijälle ylityökorvausta tai sopia TESistä poikkeavia työaikoja tai palkkoja.

## 2.6 Budjetti

Suomi on pieni maa, jossa tv-ohjelmia tehdään halvalla, mutta laadukkaasti. Suomessa suurimmat kaupalliset kanavat ovat MTV, Nelonen, YLE ja Discovery. ”Kanavia on verrattain hyvin vähän ja tv-ohjelmia tuottavia tuotantoyhtiöitä toista sataa, joten kilpailu ohjelmatilauksista on todella kovaa”, kirjoittaa Manu Haapalainen (2022) Suomen journalistiliiton ammattilehden artikkelissaan *Palkoista, terveydestä ja turvallisuudesta tingitään, ja ainoastaan tv-ohjelmien valmistumisella on väliä. Tv-tuotantoalan työkuluttuuri rehottaa edelleen villinä* (Haapalainen 2022.) Samaisessa artikkelissaan Haapalainen haastattelee ITV Finlandin toimitusjohtajaa Pete Paavolaista, joka kertoo, että suomessa tehdyn suuren suosion reality tv-ohjelman budjetti on vain 60–70 prosenttia muiden pohjoismaiden budjeteista. (Haapalainen 2022, Journalisti).

Tämä näkyy myös kentällä: Iltalehden julkaisemassa artikkelissa vuodelta 2021 Heidi Kilpamäki haastattelee tv-alalla työskenteleviä henkilöitä. ”Usein törmää ajatteluun, että on pakko venyä, koska ei ole mitään muuta vaihtoehtoa. Normaali kuvauspäivän pituus on jo 10 tuntia, eli kaikki tän ylittävä alkaa olla jo tosi raskasta”, fiktion parissa työskentelevä henkilö kertoo. (Kilpamäki 2022.)

Tässä artikkelissa tulee hyvin esille tuotantojen budjettierot maailmalla. ”Viime kädessä kaikki kumpuaa siitä, että yritetään tehdä kansainvälistä laatua, mutta budjetit ovat vain murto-osan siitä, mitä ne ovat isossa maailmassa” kertoo

fiktio tuotantojen kanssa vuosia työskennellyt henkilö. (Kilpamäki 2021). Haastateltava jatkaa kertoen esimerkit kansainvälisissä reality-kuvauksista eri maiden tv-alan edustajat tulivat katsomaan, miten suomalaiset tekevät viihdettä halvemmallalla ja tehokkaammin kuin muut. ”Käsittääkseni ongelma on se, että kanava sanelee, kuinka paljon yksi jakso tv-viihdettä saa maksaa ja tuotantoyhtiö hyväksyy sen mukisematta. Välillä tuotannoissa puhutaan avoimesti, että tänä vuonna on 10 prosenttia pienempi budjetti kuin viime vuonna, mutta tehdään samanlainen ohjelma”, haastateltava kertoo. (Kilpamäki 2021, Iltalehti).

### **3 Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry**

Tämän opinnäytetyön tilaaja on Teme eli Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry. Teme on monen suomalaisen kulttuurikentän työntekijän turvarengas. Teme jakaa vuosittain apurahoja, palkkiota ja on mukana monissa hankkeissa. Temen tehtäviin kuuluu myös neuvontapalvelut elämän eri työtilanteisiin. Teme tarjoaa neuvotteluapua lakko-ohjeistuksesta työttömyysturvaohjeistuksiin ja palkkaturvaan, sekä apua opiskelijoille ja yrittäjille, verotuksesta perhevapaisiin ja sosiaaliturvaan. Tähän kaikkeen Temen jäsenenä on mahdollisuus ja näihin alan tekijät voivat tukeutua. Teme ei ole yksin vain tv-alan ja mediatyöntekijöiden liitto, vaan Temen jäsenistö pitää sisällään monia kulttuurin alan tekijöitä ja taiteilijoita. Teme on ollut mukana luomassa tv-alan työehtosopimuksia ja neuvottelemassa mediatyöntekijöiden puolesta paremmista työoloista alalle. (Teme.fi 2023)

Viimeisten vuosien aikana tv-alan työoloista on puhuttu paljon ja keskustelua on nostettu esille yksittäisten työntekijöiden toimesta. Monet eivät kuitenkaan ole uskaltaneet puhua näiden epäkohtien puolesta työllistymisen vaikuttavien tekijöiden pelossa. Temellä on siis suuri oikeus ja velvollisuus puhua näiden vaienneiden työntekijöiden puolesta.

#### 4 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni käsittelee suomalaista tv-alaa ja tämänhetkistä tilannetta, kun alanvaihtajia vaikuttaa olevan todella paljon. Tarkoitukseni on tutkia kyselytutkimuksen ja sähköpostihaastattelu kautta minkä takia alalla ei enää viihdytä ja mitkä ovat ne syyt, jotka johtavat tähän päätökseen alan vaihdosta. Heijastan myös vastauksia paljon kritisoituun työhyvinvointiin tv-alalla. Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymys on ”Mitkä syyt saavat ihmiset vaihtamaan pois tv-alalta?” Alakysymykset ovat: 1. Mitkä syyt saavat ihmiset vaihtamaan pois tv-alalta työntekijöiden näkökulmasta? 2. Mitkä syyt saavat ihmiset vaihtamaan pois tv-alalta työnantajan näkökulmasta?

Tällä opinnäytetyöllä toivon myös antavani alan ihmisille mahdollisuuden tulla kuulluiksi. Freelancer-alalla kerätään hirvittävän vähän työhön liittyvää dataa, mikä vaikeuttaa luotettavaan tietoon perustuvan tutkimuksen tekoa. Kyselytutkimuksen perusteella toivon saavani ihmisten äänen kuuluviin alan ongelmista ja syistä, miksi tv-ala Suomessa ei ole hyvinvoivien tekijöiden työpaikka. Tällä alalla ei tehdä tätä työtä rakkaudesta itse työhön, vaan rakkaudesta tähän vaihtelevaan elämänrytmiin, työympäristöihin ja samanhenkisiin ihmisiin ympärillä, joten mikä saa ihmiset jättämään elämäntylinsä ja vaihtaman alaa. Kyselytutkimuksessa pyydän vastanneilta myös mahdollisia kehitysehdotuksia: mikä olisi saanut heidät pysymään alalla? Sähköpostihaastattelussa yhdeltä alan suurimmista tuotantoyhtiöistä pyydän työnantajan näkökulmaa alaan ja sen vetovoimaisuuteen tällä hetkellä.

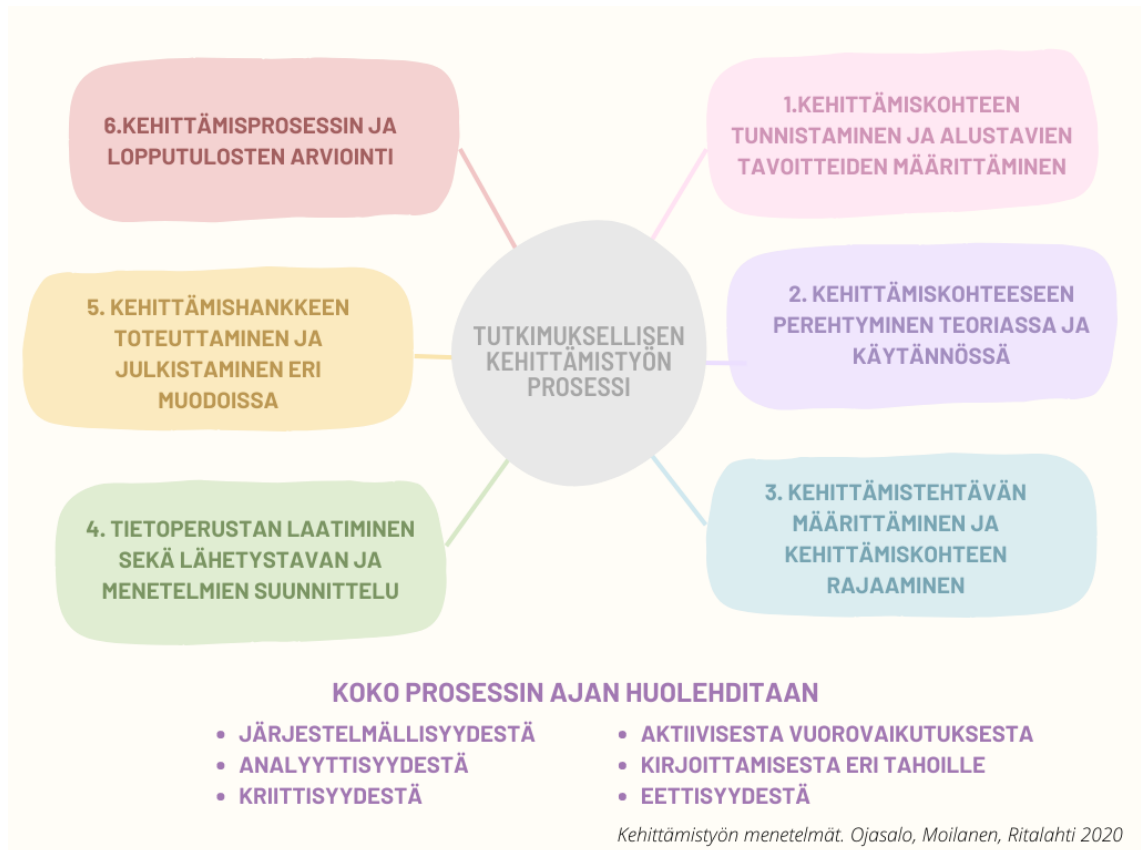
Tässä opinnäytetyössäni en tutki tilastollista muutosliikettä alaa vaihtavien ja uusien työntekijöiden välillä.

## 5 Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi ja menetelmät

### 5.1 Kehitystyön prosessikuvaus

Tämä opinnäytetyö syntyi halusta tutkia omaa alaa, jolla työskentelen. TV-alasta puhutaan paljon niin hyvässä, kuin pahassakin, jonka takia haluan nyt tällä työllä ottaa selvää missä mennään ja miksi ihmiset eivät halua tehdä enää töitä tv-puolella.

”Tutkimuksellisen kehittämishankkeen lähtökohtana ovat kehittämiskohteen tunnistaminen ja sen ja siihen liittyvien tekijöiden ymmärtäminen.” (Ojasalo ym., 2020, 23.) Itselle tutkimuskohteen tunnistaminen oli helppo, sillä työskentelen itse tv-alan freelancerina, joten oli helppo valita ala ja aihe, joka oli itselle jo entuudestaan tuttu. Ihan alusta asti tiesin, että työni aihe tulee käsittelemään tv-alaa ja sen ongelmia. Tiesin myös missä on alan ongelmat ovat, mutta se millaisen lähestymistavan valitsen, oli vielä kysymysmerkki. Tähänkin sain itselle sopivan lähestymistavan opinnäytetyön etenemisen myötä. Seuraavassa kuviossa esittelen opinnäytetyöni prosessin.



Kuva 2. Kehittämistyön menetelmät kaavio

Opinnäytetyöni lähti täysin liikkeelle olemassa olevasta ongelma. Tutkin aiheen lähteitä ja kirjallisuutta, jota ei kovin suuresti tältä alalta ole kirjoitettu.

Tutustuessani materiaaliin tunnistin, että työ tulee rajata hyvin, sillä mahdollisuus aiheen leviämiseen oli olemassa. Näin ollen rajasin aiheeni tarkkaan ja sen perusteella mietin parhaimmat aineistohankinta menetelmät ja lähdin työstämään niitä.

Tiedon kerääminen ja faktapohjaisen aineiston työstäminen alkoi, ja tähän työvaiheeseen kului eniten aikaa. Aineiston pohjalta kokosin opinnäytetyöni kasaan ja lopuksi vielä pohdin työn onnistuvuutta omasta ja työntilaajan näkökulmasta.

## 5.2 Aiheen rajaus

Työhyvinvointi on itselle todella tärkeä aihe ja ymmärrän myös, että monet alan ongelmat kumpuavat tämän aiheen tiimoilta. Yksittäisenä aiheena työhyvinvointi on liian suuri ja moniulotteinen, johon harvemmin pystyy vaikuttamaan, sillä se vaatisi suuria rakenteellisia muutoksia koko alalla.

Lähdin miettimään työtäni sitä kautta, mitkä ovat ne syyt, että alalla ei voida niin hyvin kuin mahdollista. Keskustelin kollegani kanssa aiheesta ja hän ilmoitti jättävänsä alan, sillä ei vaan enää jaksa. Silloin tajusin, että tässä on mahdollisuus tutkia syvemmin, että miksi ei enää jaksa.

Kehittämistyön menetelmät -teoksessa kehittämisprosessi jatkuu tunnistamisesta kohteeseen perehtymiseen (Ojasalo ym. 2020). Ryhdyin tutkimaan nettiartikkeleita, kirjallisuutta ja uutisia tv-alasta tällä hetkellä. Löysin artikkeleita hyvin vähän, mutta ne muutamat, jotka löysin, eivät olleet sisällöltään kovin positiivisia.

Aiheen rajaaminen tuotti alussa haasteita. Aihe on laaja, ja varmasti monella olisi asiaan sanottavaa. Tiesin, että itseäni kiinnostaa työhyvinvointi ja koen, että suurimmat ongelmat ovat tällä osa alueella. Näin yritinkin etsiä aihetta, jonka yhteydessä saisin käsitellä myös alaa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Aiheeksi valikoitui siis alanvaihtajat, sillä uskon, että monet alanvaihdon syyt tulevat näkymään vastauksina työhyvinvoinnista ja sen puutteesta.

## 5.3 Lähestymistapana tapaustutkimus

Tätä opinnäytetyötä lähdin lähestymään tapaustutkimuksena. Tapaustutkimus on hyvin tyypillinen tutkimustragedia ja sen lähtökohdat ovat tieteellisen tutkimuksen traditiossa. Tämän kaltainen tutkimus soveltuu hyvin myös kehittämistyön lähestymistavaksi, kun tehtävänä on tuottaa

kehittämisehdotuksia ja ideoita. (Ojasalo ym. 2020, 53.) Koen, että tämä lähestymistapa sopii parhaiten tähän aiheeseeni, sillä yritän löytää vastauksia ja jakaa tietoa tahojen välillä, sekä keksiä ilmeneviin ongelmiin ratkaisua. Tapaustutkimus sopii mielestäni täydellisestä tähän tutkimukseen menetelmäksi, sillä haluan löytää vastauksia tutkimuskysymykseeni ja esittää mahdollisia ratkaisuja saatujen vastausten ratkaisemiseksi.

Tutkimuksellinen kehittämistyöni sai alkunsa tarpeesta ymmärtää tv-alaa paremmin ja saada kokonaisvaltaista tietoa siitä, miten alalla voidaan ja miten siihen saadaan aikaa muutosta. Tv-alalla puhutaan paljon huonoista työoloista ja olemattomasta työhyvinvoinnista, mutta mitkä asiat ovat näiden huonojen mallien takana.

#### 5.4 Kysely

Analysointimenetelmänä käytän määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmäsuuntausta, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. (Koppa 2015.) Tavoitteeni oli saada mahdollisimman paljon vastauksia ja siksi päätin tehdä aiheesta kyselytutkimuksen tv-alan yksityiseen facebook-ryhmään, joka pitää sisällään yhteensä 14,700 alan tämän hetken tekijää tai alan vaihtajaa.

Kyselytutkimuksen etuna on se, että suurelta määrältä ihmisiä voidaan kerätä tietoa saman aikaisesti. Kyselyt ovat tällaisena tiedonkeruu menetelmänä varsin nopea ja tehokas tapa. Heikkoutena kyselytutkimuksessa on sen arvioimattomuus. Ei pystytä arvioimaan, miten onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat vastaajien näkökulmasta, kuinka tosissaan vastaajat suhtautuvat tutkimukseen tai kuinka perehtyneitä vastaajat ovat ylipäättään tutkitusta aiheesta. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2020, 121).

Valitsin anonyymin kyselytutkimuksen sen takia, että ihmisillä olisi mahdollisuus kertoa avoimesti ne syyt mitkä ovat ajaneet heidät vaihtamaan alaa.

Kyselytutkimuksen avulla saan suuremmalta määrältä ihmisiä vastauksia ja näin voin myös huomata, jos vastauksista nousee esille paljon samoja syitä alan vaihtoon. Freelancerina työskennellessä olet aina itse itsesi käynti kortti, jonka takia oli tärkeää pitää kysely myös mahdollisimman anonyyminä.

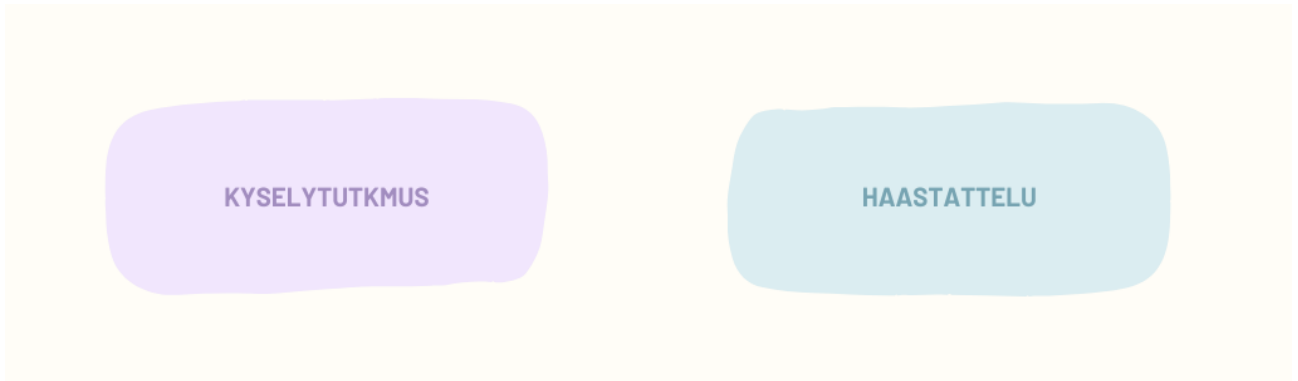
Tv-alan ongelmista on puhuttu paljon ja nämä ongelmakohdat ovat ihmisten tiedossa, joten oletin ettei kovinkaan moni alan tekijöistä vaivaudu jälleen kerran kertomaan tarinaansa ja nostamaan esille. Julkaisin kyselytutkimuksen yksityisellä Tv-friikuille töitä facebook-ryhmässä, jossa siihen oli mahdollista vastata helmikuussa yhden viikon ajan. Kyselytutkimus osoittautuikin menestykseksi ja kyselyyn vastasi viikon aikana 190 henkilöä.

Kyselyni piti sisällään 18 alan vaihtoon ja sen mahdollisiin syihin liittyvää monivalinta,- ja avointakysymystä. Jokaiseen kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista. Kyselylomake on opinnäytetyön liite 1. Kyselyn mukana toimitin vastannaineille tiedotteen ja tietosuojalomakkeen tutkimuksesta.

## 5.5 Haastattelu

Toisena aineistohankinta menetelmänä oli sähköpostihaastattelu, jonka lähetin yhdelle suomen suurimman tuotantoyhtiön HR-henkilölle. Koostin haastattelukysymykseni omista ajatuksistani ja kokemuksieni perusteella. Kysymysten laadinnassa kiinnitin erityisesti huomiota siihen, miten työnantaja voi vaikuttaa alan työntekijöihin ja miten paljon he tietävät työntekijöistään. Lähetin sähköpostihaastattelun 27.2.2023 ja annoin vastausaikaa yhteensä kaksi viikkoa. Haastattelun kysymyksiin vastattiin niukasti, kertoen, että hän ole oikea henkilö vastaamaan osaan kysymyksistä. Sain uuden yhteystiedon seuraavalla HR- henkilöstö ihmiselle, joka ei koskaan vastannut kysymyksiini

yhteydenotoistani huolimatta. Haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteessä 2.



Kuva 3. Työn aineistohankintamenetelmät

## 5.6 Aineiston analyysi

Toteutin dokumenttianalyysin sen aineiston pohjalta mitä tv-alan tämän hetken tilanteesta oli saatavilla. Kun lähdin tutkimaan aihetta, tiesin ettei tv-alasta ole kirjoitettu juurikaan kirjallisuutta. Kirjallisuutta löytyy vain käytännön työstä ja erilaisista työtehtävistä tv-alalla, mutta ei niinkään tv-alan muutoksista, työhyvinvoinnista tai alan ongelmista. Tv-alan työntekijöiden työhyvinvoinnista on viime vuosina kirjoitettu vain lehtiartikkeleita ja uutisia, joita käytin myös tässä tutkimuksessa. Tutkin olevassa olevaa tietoa ja löysin sieltä paljon yhtenäisyyksiä. Keräsin aineistoa yhteen ja rupesin tutkimaan mitä näistä aineistosta en löydä omaa aihettani ajatellen. Kirjoitin ylös olemassa olevat aiheet ja puuttuvat aiheet. Näistä loin rungon kyselytutkimukselleni.

Kyselyllä oli hyvä mahdollisuus luoda sellaista dataa tämän hetken tv-alan tilanteesta, mitä ei ole vielä ollut olemassa. Olemassa olevan tiedon perusteella johdin muutaman jatkokysymyksen omaan kyselytutkimukseeni.

Tutkimustulokset ja vastaukset ovat mielestäni arvokasta informaatioita alan hyvinvoinnista.

Kirjallisuutta käytin tutkimuksessani lisäaineistona tukemaan yleisiä teemoja kuten työhyvinvointi ja johtaminen.

## 5.7 Aineiston hallinta

Kyselyyn ja sähköpostihaastatteluun loin molempiin tietosuojaselosteen sekä tiedotteen tietosuoja tutkimuksesta. Kyselyssä varmistettiin vastaajalta, että hän on ymmärtänyt luovutettavien tietojen käyttötarkoituksen ja suostuu ne luovuttamaan. Tähän oli erillinen kohta, joka tuli rastittaa. Jokainen vastaaja antoi hyväksynnän tietojen käyttöön. Sähköpostihaastattelussa liitin tietosuojalomakkeen haastattelukysymysten lomaan ja ilmoitin, että vastaamalla haastatteluun hän luovuttaa tiedot tietosuojalomakkeen mukaisesti opinnäytetyöni käyttööni. Tietosuojaseloste liitteessä 3 ja tiedote tutkimuksesta liitteessä 4.

Kyselyn ja sähköpostihaastattelun vastaukset tulen säilyttämään opinnäytetyön julkaisuun asti. Tämän jälkeen poistan ja tuhoan olemassa olevan kyselyn sekä sen vastaukset. Sähköpostihaastattelun tulen myös poistamaan sähköpostistani sekä tietokoneen kovalävytä.

Molemmat kysely ja haastattelu on tehty Metropolian Ammattikorkeakoulun e-lomakkeella sekä lähetetty Metropolian sähköpostista. Nämä molemmat lakkautuvat ja poistuvat viimeistään kesäkuussa 2023, jolloin valmistun.

## 5.8 Oma roolini

Lähtiessäni tutustumaan tähän projektiin, tiesin alalla olevista ongelmista. Kyselytutkimuksen suosio ja suuri vastaajamäärä (190 vastausta) tulivat kuitenkin minulle suurena yllätyksenä. Minut yllätti myös yksityisviestein lähestyvät ihmiset, jotka kehuivat rohkeasta aihevalinnasta ja olivat valmiina tukemaan minua prosessissa ja tarjoutuivat myös haastateltaviksi. Julkaisu tv-

alan facebook-ryhmässä sai paljon kehuja ja nostoja siitä, kuinka tärkeästä aiheesta kirjoitan. Alalla vasta muutaman vuoden työskennelleenä tiedostin muutamia epäkohtia, mutta se, miten huutava tarve ihmisillä oli päästä jakamaan kokemuksia kyselyn kautta, oli häkellyttävää. Voiko tämä ala todella näin huonosti, ja eikö täällä ole ketään, joka kuuntelee?

## 6 Tulokset

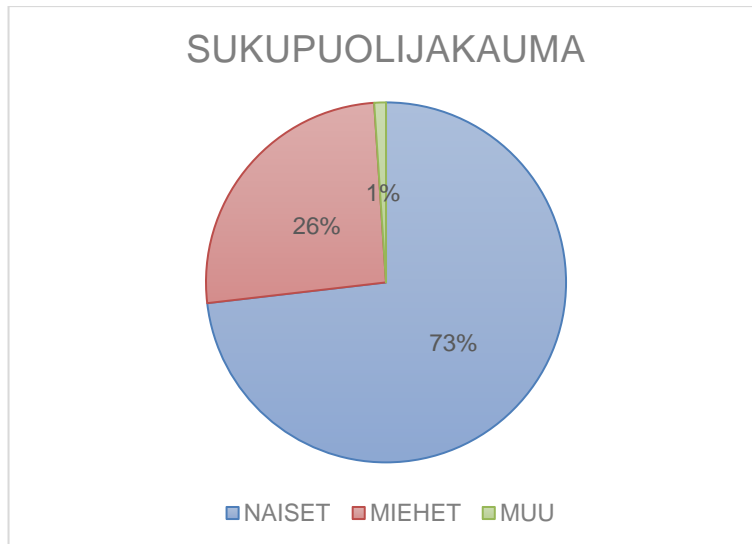
### 6.1 Kyselyn vastaukset

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymykseeni ”Mitkä syyt saavat ihmiset vaihtamaan pois tv-alalta?” Tähän osioon avaan kyselytutkimukseni tuloksia jakaen ne kahteen osioon: vastaajan tämänhetkinen tilanne ja alan vaihdon syyt. Tämä kysely oli suunnattu henkilöille, jotka olivat jo vaihtaneet alaa tai suunnittelevat parhaillaan alanvaihtoa.

#### 6.1.1 Sukupuoli ja ikä alanvaihdossa

Tähän kyselyyn vastasi 18–60-vuotiaita alan työntekijöitä. Miehiä vastanneista oli 25,79 % (49), naisia 73,16 % (139) ja muu sukupuoli -vaihtoehdon valinneita 1,05 % (2). Tässä kyselyssä koin tarpeelliseksi kysyä vastaajien sukupuolijakaumaa, koska mielestäni oli hyvä tarkastella, onko alanvaihto tv-alalla selvästi vain tietyn sukupuolen toimintaa vai jakautuuko se tasaisesti eri sukupuolien välille. Kyselyyn vastanneista 73 % oli naisia.

Tv-ala on perinteisesti käsitetty hyvin miesvaltaiseksi alaksi. Menneiden vuosien aikana kuitenkin naisoletettujen määrä alalla on lisääntynyt erityisesti stereotyyppisesti maskuliinisissa työtehtävissä, kuten esimerkiksi kuvaajan tai ohjaajan työtehtävissä.



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma

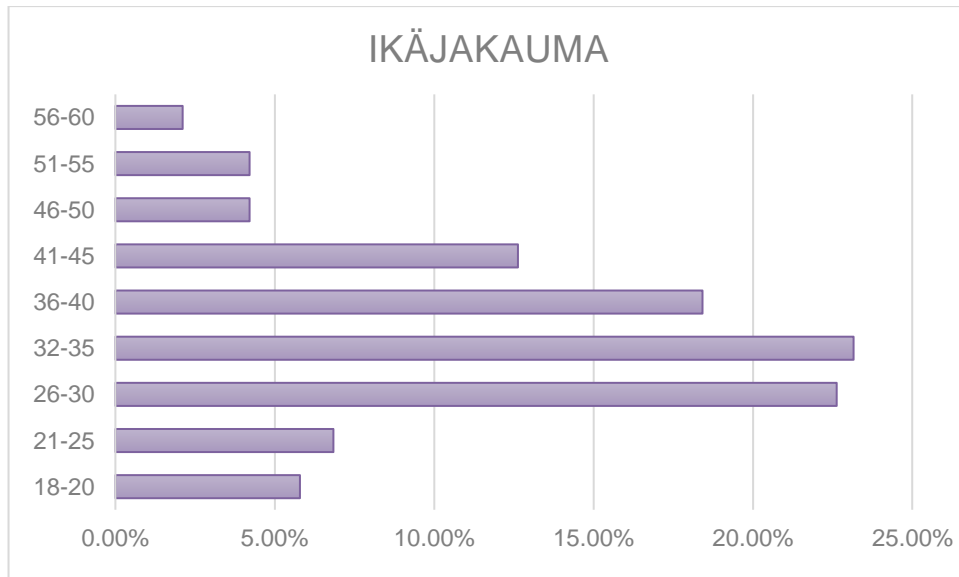
Tällä alalla on myös suuri ikäjakauma. Tyypillisesti samassa projektissa voisi työskennellä vielä koulussa oleva opiskelija tuotantoharjoittelija, sekä kymmenien vuosien kokemuksella oleva kuvaajaa.

Eniten kyselyyn vastanneista oli 32–35-vuotiaita naisia. Kyselyn perusteella voi todeta, että alanvaihto koskee huomattavasti enemmän naispuolisia henkilöitä. Alle 40-vuotiaita alan vaihtajia tai sen suunnittelijoita oli n. 77% (146) kaikista vastanneista.

Nuoria alalle tulee koko ajan lisää, ja heitä myös tarvitaan alan jatkuvuuden kannalta. Kyselyyn vastanneista 12,6% (24) oli 18–25-vuotiaita. Heistä 54,1% (13) suunnittelee jo nyt alan vaihtoa ja 45,8% (11) oli jo vaihtanut alaa. Heistä 70,8% (17) oli naisia.

26 – 35-vuotiaita vastanneita oli yhteensä 45,8% (87). Heistä 42,5% (37) oli jo vaihtanut alaa, ja 57,5% (50) suunnittelee alan vaihtoa. Tämän ikäjakauman kokonaismäärästä 66% (57) vastannaista oli naisia.

Sukupuolivaihtoehdon ”muu”, valisti 1,05% (2) ja he molemmat suunnittelevat alan vaihtoa.



Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

### 6.1.2 Työpaikka häirintä

Vuonna 2017 elokuva-alaa Suomessakin hätkähdyttänyt MeToo-kampanja osui myös Tv-alalle. Alalla on tarkemmin alettu huomioidaan sukupuolten välinen tasa-arvo ja seksuaaliseen häirintään puututaan, mutta tämänkin kyselyn perusteella seksuaaliseen häirintää on edelleen olemassa. Kahdeksan vastanneista ilmoitti kyselyn avoimessa kysymyksessä joutuvansa edelleen vuonna 2023 seksuaalisen häirinnän kohteeksi työpaikalla.

Kyselyssä nousi esille myös muutamissa vastauksissa sanallinen työpaikka kiusaaminen, vähättely ja työttely.

### 6.1.3 Alan ongelmallinen johtaminen ja johtamisen puute

Vastaajilta nousi myös esille johtamisen heikkous alalla. Tällä alalla edetään nopeasti; assistentista tuottajaksi eteneminen voi viedä n. 5 vuotta, joka on

hyvin lyhyt aika työn vaativuusaste huomioiden. Tuotantoyhtiöt eivät järjestä freelancereille minkäänlaisia esimieskoulutuksia, joten ylentyessä esimiesasemaan tulee johtamisen taito olla jo olemassa. ”Esimiehellä on tärkeä rooli ennen kaikkea luoda mahdollisuuksia sille, että hänen alaistensa voimavarat pääsevät ilmenemään ja kasvamaan täydessä potentiaalissaan eivätkä tule tukahdetuiksi.” (Viita, Jylhä 2012.) Tästä syystä monet alalla kokee huonoa johtamista, joka korreloi monelle osa-alueelle esimerkiksi palkkaukseen. Tuottajat tietoisesti ovat palkanneet ihmisiä samaan työtehtävään eri palkkaluokituksilla. Näin he luovat jo valmiiksi ristiriidan työntekijöiden välille ja eriarvoittavat tekijöitään rahallisesti. Tv-alan työehtosopimuksessa palkat on jaettu 4 eri palkkaryhmään. (Teme.fi 2023). Tätä taulukkoa seuraamalla tuottajien olisi mahdollista tehdä oikeudenmukaisempia päätöksiä palkkojen suhteen. Monet kuitenkin kiertävät tätä tessin vaatimusta ja tarjoavat työntekijöille tettiin sopimatonta palkkaa. Monet kyselyyn vastanneet kirjoittivat avoimiin kysymyksiin kokeneensa epätasa-arvoisuutta palkkojen suhteen.

Kyselyn vastaukset kohdassa Terveiset päättäjille: ”Palkatkaa koulutettuja osaajia paremmalla palkalla mieluummin kuin alhaisesti koulutettuja ja osaamattomia edullisesti.” kuului yksi palautteista. Osaavan ja laadukkaan johtamisen perään tuli paljon pyyntöjä.

Pitkä työura ei myöskään kerro automaattisesti hyvästä johtamisesta. Palautetta tuli myös pitkään alalla olleista tuottajista, jotka palkkaavat vain omia luottotekijöitään tuotantoihin, jolloin vaihtelevuus alalla vähentyy ja uusien työntekijöiden on vaikea saada jalkaa alan oven väliin.

Alla olevasta Työkokemus alalla -taulukosta voimme huomata, että tähän kyselyyn vastanneista ja alaa vaihtaneista tai sitä suunnittelevista henkilöistä 37,4% (71) on työskennellyt alalla yli kymmenen vuotta. Tällä hetkellä alalta siis lähtevät pitkään tehneet ammattilaiset, joita ala tarvitsee. Kymmenen vuoden kokemuksen jälkeen monet ovat jo vastuullisissa esimies tehtävissä. Huonon johtamisen vastaanottaminen on hyvin henkisesti kuormittavaa koko työryhmälle. Monet vastanneista kertoivat alanvaihto syyksi henkisen

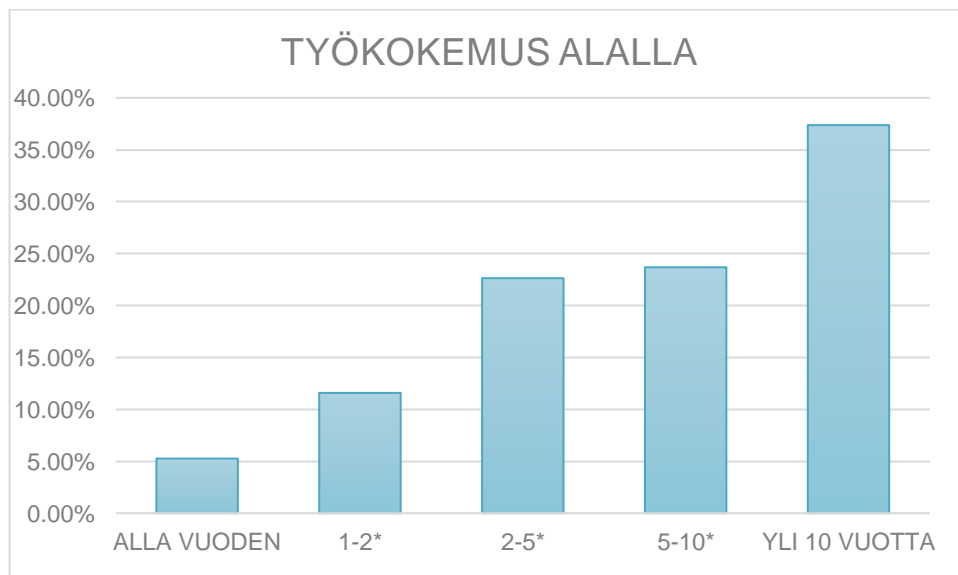
kuormituksen ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeuden alalla. Myös jatkuva työhaku ja epäkiitolliset tuotannot saavat pitkään alalla olleet miettimään alanvaihtoa.

”Arvostakaa pitkään alalla töitä tehneitä konkareita ja osoittakaa se heille konkreettisesti ja pitkäaikaista työtä tarjoamalla.” Kyselyyn vastannut 26–30-vuotias naishenkilö.

Syitä työntekijöiden poistumiseen alalta tarkemmin alaluvussa 6.1.5.

Kanavat ja johtoportaat saivat myös osakseen paljon kritiikkiä. Palautetta tuli sisällöllisesti huonolaatuisten ohjelmien osalta sekä rahallisen niukkuuden. Monet vastaajista nostivat esiin kanavan päättäjien tietämättömyyden, tuotantoyhtiöiden huonon johtamisen ja välinpitämättömyyden alan ongelmia kohtaan ja siitä, mihin heidän niukkojen budjettien raamit johtavat.

”TV-ala tulee kuristamaan itsensä hengiltä, mikäli aina halutaan vain parempaa laatua pienemmillä kustannuksilla.” kyselyyn vastanneen 31-35-vuotiaan naishenkilön vastaus kyselyn kohtaan Terveiset alan päättäjille.

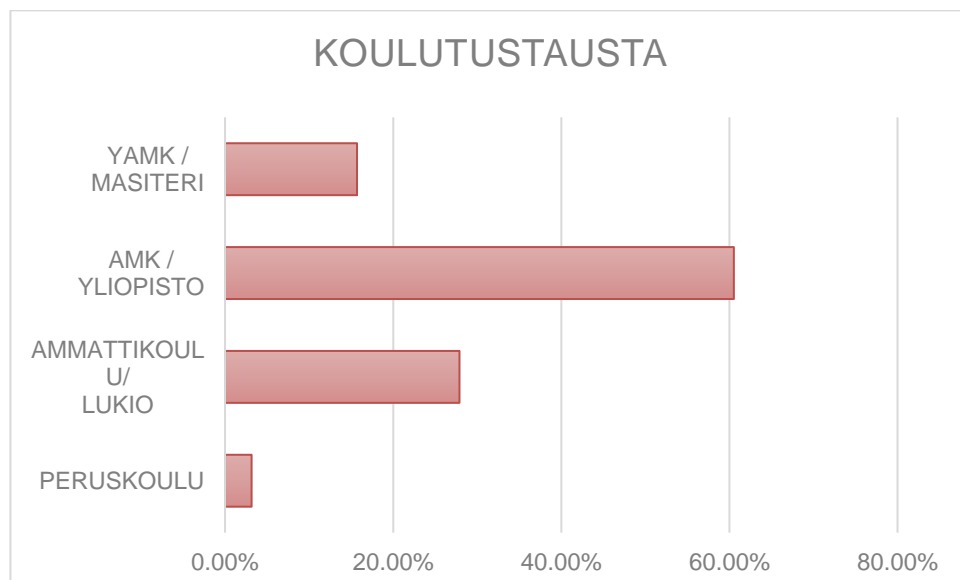


Kuva 6. Kyselyyn vastanneiden työkokemus vuosina

#### 6.1.4 Koulutustausta ja alanvaihto

TV-alaa pidetään hyvin ”rakkaudesta lajiin” tyyllisenä työympäristönä, johon kuka vain itseoppinut hyvin työnsä osaava henkilö voi löytää tiensä. Tällä alalla tarvitaan paljon taitoja, jotka eivät välttämättä vaadi korkeamman koulutuksen opintoja. Siitä huolimatta tämän kyselytutkimuksen perusteella alalla on paljon korkeasti koulutettuja henkilöitä, kuten yliopiston ja ammattikorkeakoulun suorittaneita. Vastaaajista 60,5% (115) oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon ja 28% (53) prosenttia henkilöistä oli suorittanut toisen asteen koulutuksen. Vastanneista 72% (137) oli valmistunut mediatyöntekijän ammattiin.

Tämän tutkimuksen perusteella voimme todeta, että alalta poistuu tai suunnittelee alan vaihtoa enemmässä määrin moni korkeasti koulutetut, kuin alemman koulutusasteen tekijät. Kysely ei kuitenkaan kerro kuinka moni alemman tai ylemmän koulutuksen saanut jätti kyselyyn vastaamatta.



Kuva 7. Kyselyn vastanneiden koulutustausta

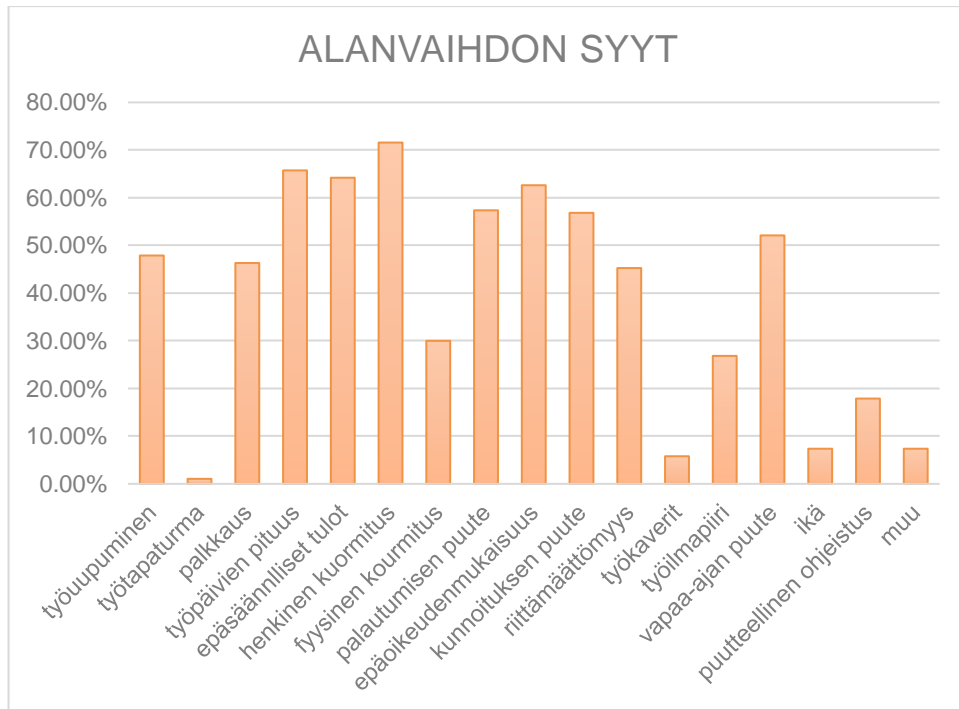
Monet kyselyyn vastanneista nosti esille avoimissa kysymyksissä koulutus- ja etenemismahdollisuuksien puutteen freelancerina tv-alalla. Toiveita tuli erilaisiin työnantajan tai liiton järjestämiin työpajoihin, koulutuspäiviin (esimerkiksi esimieskoulutus), apua urasuunnitteluun, sekä aikuiskoulutuksen mahdollisuudesta hyödyntää freelancerina.

Kyselyn vastaushetkellä 38,4% (73) vastanneista oli jo vaihtanut alaa. Eniten alan vaihtajat olivat siirtyneet muihin kulttuurialan työtehtäviin, sekä markkinoinnin ja viestinnän osa-alueille. Alan vaihtajia oli myös siirtynyt kaupanalan tehtäviin tai kouluttanut itsensä uudelleen täysin uuteen ammattiin esimerkiksi opettajan ammatin.

Suurin alanvaihtoprosentti oli henkilöillä, jotka olivat työskennelleet alalla jo yli 10 vuotta. ”Yhden kerran olin niin stressaantunut ja väsynyt, että leposykkeeni ei työvuorojen jälkeen kotona sängyssä maaten laskenut alle 150:n. Olen tullut selkävaivaisena Diapamin voimalla töihin. Mentaliteetti on aina se, että vain ohjelman valmistumisella on merkitystä”, kertoo Suomen journalistiliiton ammattilehden kirjoittaja Manu Paanasen haastattelussa ollut mediatyöntekijä. (Paananen 2022, Journalisti). Tämä on hyvin konkreettinen esimerkki siitä, millainen ajatusmaailma alalla vallitsee. Työt laitetaan oman hyvinvoinnin edelle, eikä pystytä tuotannosta tulevien paineiden alla palautumaan työstä niin kuin kuuluisi. Tällaiset kiireiset ja kuormittavat työolot saattavat kestää jopa koko kuvausajan eli noin kuudesta viikosta kahteen kuukauteen tv-tuotannoissa, elokuvatuotannoissa vielä pidempään.

#### 6.1.5 Alanvaihdon syyt

Tässä luvussa avaan kyselytutkimuksen vastauksia alavaihdon konkreettisiin syihin ja annan äänen tämän alan työntekijöille.



Kuva 8. Kyselyyn vastanneiden alanvaihdon syyt

Kyselyssä oli mahdollisuus vastata monivalintakysymykseen (kysymys 12), jossa vastaajilta kysyttiin syitä alanvaihdolle. Vastausvaihtoehtoja kysymyksessä oli 17. Noin 72% (136) vastaajista valitsi syyksi alanvaihtoon henkisen kuormituksen. Pienet resurssit yleensä heijastuvat siihen, että osallistuja ja työntekijät kokevat jääneensä tuotannoissa yksin ja tämä on osa isoa tv-alan rakenteellista ongelmaa. ”Kenenkään jaksamisesta ei oteta vastuuta, ei realityn osallistujien tai tuotannon työntekijöidenkään. Ihmisten tarpeista pitäisi pitää paljon parempaa huolta.” (Kilpamäki 2021, Iltalehti).

Monivalintakysymyksen (kysymys12) perusteella toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmäksi syyksi, melkein tasaluvuin 64,7 (123) – 64,2% (122), vastaajista kertoi alan vaihto syyksi ”työpäivien pituus” ja ”epäsäännölliset tulot”. ”Jos alalla ei ole rahaa, ei myöskään ole aikaa, sillä aika on luovilla aloilla hyvin keskeinen resurssi. Aikaa ja työvoimaa taas saa rahalla.” Tv-tuotantoyhtiöt eivät ole köyhiä, kertoo Arto Sunisen Suomen journalisti liitolle tekemä selvitys. Selvityksen mukaan toimialalla tehtiin 2020 voittoa noin 4 miljoonaa euroa lähes

130 miljoonan euron liikevaihdolla, kirjoittaa Haapalainen Journalisti lehden artikkeliin tv-alasta. (Haapalainen 2022).

Selvästi vähiten vastauksia sai kyselyn Alanvaihdon syyt -kohdan monivalintakysymyksessä ikä, työkaverit ja työtaturmat. Ala vetää puoleensa hyvin saman henkisiä ihmisä, joten yhteisöllisyys ja yhteen puhaltaminen vaikeinakin aikoina yhdistää. Tästä syystä uskon, että tv-alalla vallitsee kaikkien ongelmien alla kuitenkin hyvä yhteishenki.

Monet vastaajista pitivät myös perhe-elämän liittämistä alan työaikoihin mahdottomana. Vapaa-ajan puuttuminen sekä ilmi tulleet hyväveli-järjestäytymiset, jolla tarkoitetaan tyyliä, jossa työllistetään vain itselle läheisimpiä ihmisiä, olivat monelle syytä alanvaihtoon. Piirien ulkopuolelta tulevien on hyvin vaikean työllistyä alalla.

Viimeisin ja hyvin yleiseksi nousseet syy vaihtaa alaa kyselyn mukaan on ”vielä jaksaa -asenne”. Tämä vastaus nousi esille monivalintakysymyksen (kysymys 12) kohdassa palautumisen puute. Tällä alalla tehdään töitä joutaen omasta hyvinvoinnista tuotannosta toiseen, joka johtaa ylikierroksille huonon palautumisen ja liiallisen työnteon takia. Tällä alalla on toimittu pitkää niin, että tuotannoista ”selvitään” aina seuraavaan. Ihmiset venyvät äärirajoille ja niistä tulleita ongelmia korjataan muutaman kuukauden sairauslomilla.

Epäsäännölliset työajat yhdistettynä työn epävarmuuteen eli määräaikaisuuteen ovat yhdessä isoja tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin tai pahoinvointiin. Useat mainitsivat avoimessakysymyksissä vaikeuksistaan jaksaa työssä ja palautua työpäivien kuormittavuudesta. Monet kertoivat, ettei työputken aikana ole mahdollista palautua, eikä kiireisimmissä tuotannoissa ole kotona mahdollista kuin käydä nopeasti nukkumassa. Vastaajat kertoivat palautuvansa töistä siivoamisen, lasten kanssa leikkimisen tai kotioloissa olemisen keinoin. Suurin osa vastasi, että palautuminen tapahtuu tuotantojen välissä tai vuosittaisilla lomamatkoilla. Mikä sitten tekee työpäivistä niin kuormittavia?

Monet nostivat esille pitkät työpäivät, jotka jatkuvat ylitöillä. Jaksotyö ja sen heikkous mainittiin hyvin useasti. ”Hyvin käytettynä jakso työ on hyvä työkalu,

silloin kun joustamista tarvitaan lyhyen ajan. Nyt tätä ominaisuutta käytetään jatkuvasti” (Kilpamäki 2021.) ”Jaksotyö palvelee vain työnantajia mahdollistamalla pitkät ja epäsäännölliset kuvauspäivät. Tasoitusvapaat eivät riitä palautumiseen varsinkaan yhtään pidemmällä aikajaksolla.” kyselyyn vastannut 35-36-vuotias nainen kirjoittaa.

Muita syitä alavaihtoon olivat kyllästyminen samoihin tv-formaatteihin, huono johtaminen tai sen puute, titteleillä huijatuksi tulemisen tunne, vastuun ja haasteiden puute, sekä tv-alan haluttomuus uudistua.

Kyselyssä kysyttiin myös henkilöiden onnistumisen ja epäonnistumisen tunteita työhönsä liittyen. Vastaaajista kuitenkin 53%(101) tunsi työssään onnistumisen tunteita. Onnistumiset tuovat työlle merkitystä. ”Onnistumisen ja työn merkityksellisyyden kautta työ tuntuu mielekkäämmältä.” (Sahlman 2016, 14).

Onnistumisten tunteita henkilöt kertoivat saavansa, kun tuotannot onnistuvat, budjetit pitävät, tai kun itse tietää tehneensä työt hyvin, selviytyy hankalista tilanteista ja aikatauluhaasteista, sekä kun tekee aina parhaansa. Monet myös tiedostivat olevansa hyviä työssään ja nauttivan itse työstä.

Epäonnistumisen tunteita työssään taas koki vain 16% (30) vastannaista. Loput 35% (66) vastasivat kysymykseen ”en osaa sanoa”. Epäonnistumisen tunteita työssä aiheutti huonosti annettu palaute, riittämättömyyden tunne, kun työn tekee oman hyvinvoinnin kustannuksella ja johtaa epäinhimilliseen venymiseen, resurssit eivät riitä, tai monet yllättävät muutokset päivän aikana.”

”Epäonnistuminen on tilanne tai tapahtuma, jossa taidot, kyvyt tai osaaminen ei ole ollut tehtävän tasalla. Tämä voi johtua niin sisäisistä kuin ulkoisistakin tekijöistä.” (Sahlman 2016, 15).

Tv-alan on kuitenkin tunnettu saman henkisistä ihmisistä, hyvästä tekemisen meiningistä ja monet löytävät elämänkumppaninsa tai tosi ystävänsä tältä alalta. ”Jokainen meistä tekee ammatikseen jotain mitä rakastaa. Tykkään työstäni ja olen hyvä siinä. On tosi Siistiä, että saa olla mukana hyvin erityyillisissä ohjelmissa.”, ”Olen saanut aikuisiän lähimmät ystäväni näissä töissä. Teemme yhdessä upeaa jälkeä, ohjelmia, joiden avulla ihmiset voivat

hetkeksi unohtaa omat murheensa.” kertoo kaksi alan henkilöä Kilpamäen haastattelussa Iltalehdessä.

## 6.2 Haastattelun vastaukset

Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä tutkimus ja kehittämistyössä. Haastattelu sopii hyvin tutkimus ja kehittämistyön aineiston keruu menetelmäksi, sillä haastattelulla saadaan nopeasti kerättyä syvällistäkin tietoa kehittämiskohteesta. (Ojasalo ym. 2020, 106).

Osana tätä opinnäytetyötä tein strukturoidun haastattelun, jonka avulla oli tarkoitus saada ajatuksia tuotantoyhtiön näkökulmasta tämän hetken alan tilanteeseen ja ongelmiin. Lähetin haastattelukysymykset (liite 2) yhdelle suurimmista Suomessa toimivista tuotantoyhtiöistä. Tuotannon hr-henkilö vastasi minulle vain osaan kysymyksistä, sillä heillä ei ollut tietoa yrityksen työntekijöistä niin laajasti.

Human Resource Management, HRM, eli henkilöstöjohtaminen on yrityksen osa-alue, jossa huolehditaan siitä, että yrityksellä on oikeanlainen ja riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. ”Henkilöstövoimavarojen hallinnoinnin alueella kehitetään ja ylläpidetään järjestelmiä ja toimintamalleja, joiden varassa henkilöstövoimavarat rakentuvat, kehittyvät ja niitä ylläpidetään.” (Viitala, Jylhä 2013). ”Lisäksi henkilöstövoimavarojen hallinnoinnin alueelle kuuluu varsinainen henkilöstö hallinto eli lakisääteisten henkilöstöasioiden hoitaminen, kuten työntekijöidentiedostojen ylläpito, työsopimukset ja palkanlaskenta.” (Viitala, Jylhä 2013.)

Yhteen merkitykselliseen kysymykseen sain kuitenkin vastauksen HR-työntekijältä. Hän ilmoitti, että työsopimukset heidän yrityksessään jakautuvat siten, että vakituisia sopimuksia on 15 % ja määräaikaisia ja laskuttavia 85 %. Tämä on todella suuri prosentuaalinen ero. Jokainen tuotantoyhtiö toimii Suomessa loppujen lopuksi hyvin samalla tyylillä. Kun mietitään koko tv-alan kenttää ja sen työllistäviä tuotantoyhtiötä, noin 15% vakituisia työntekijöitä per

yrittäminen on hyvin vähän. Tämä ala siis elää ja hengittää pätkätyöläisillä ja freelancersopimuksilla. Vakituisten työsopimuksien eduista nauttii marginaalinen osa henkilöstöstä.

### 6.3 Tulosten yhteenveto

Kyselyyn vastanneiden 190 henkilön vastauksien perusteella voi sanoa, että suurimmat alan ongelmat ovat siinä, että ihmiset voivat yleisesti alalla huonosti. Arvostuksen puute ja äärimmäisyyksiin venyminen henkisesti ja fyysisesti vievät ihmiset sairausvapaalle kerta toisensa jälkeen.

Alaa tulisi muuttaa radikaalisti inhimillisempään suuntaan. Palkkaus, työajat ja alan päättäjien kunnioitus työntekijöitä kohtaan, sekä tasa-arvo työssä ja palkkauksessa tarvitsisivat tarkempaa huomiota ja ymmärrystä. Myös seksuaaliseen häirintään työpaikoilla tulisi puuttua välittömästi. Työnantajien tulisi myös noudattaa tiukasti Suomen työlainsäädäntöä, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveellisyydestä. (Työsuojelu.fi). Jaksotyön väärin käyttö lisää alalla vallitsevaa uupumiskierrettä. Työnantajan ja tuotantojen vastuuhenkilöiden esimerkiksi tuottajien tulisi noudattaa jaksotyön vaatimuksia tarkasti. Tasoitusvapaiden pitkäaikainen väärinkäyttö lisää työntekijöiden henkistä ja fyysistä rasitusta, kunnollisen palautumisen mahdollisuutta, perhe-elämän ja vapaa-ajan vähenemistä ja työuupumiseen johtaneita sairautslomia. Kanavien ja tuotantoyhtiöiden tulisi myös kantaa vastuu työntekijöitä kohtaan, myös freelancereita ja laskuttavia. Liian pienellä budjetilla tehdyt tuotannot vaarantavat jokaisen työntekijän työturvallisuutta ja terveellisyyttä. Johtamiskoulutukseen tulisi myös kiinnittää huomioita ja ymmärtää, että se vaatii työtä. Huonolla johtamisella mikä tahansa ala kärsii. Tällä alalla, jolla ihmiset tekevät muutenkin pitkää päivää pienillä vapailta, tulisi kiinnittää erityisen paljon huomiota ihmisten jaksamiseen, kunnioittamiseen ja hyvään johtamiseen.

## 7 Kehittämisehdotukset

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitkä ovat ne syyt, mitkä saavat ihmiset lähtemään pois tv-alalta. Tähän keräsin aineistoa kyselytutkimuksen avulla henkilöiltä, jotka olivat vaihtaneet alaa tai suunnittelevat alan vaihtoa.

Sain aineistosta keskenään hyvin samankaltaisia tuloksia, mikä kertoo mielestäni suurista ja oikeasti olemassa olevista ongelmista alalla. Tämän takia muodostan kehitysehdotukseni vahvasti kyselyn vastaustausten pohjalta.

Yleisimpiä kehitysehdotuksia tuli osa-alueille, joiden tulisi olla itsestään selviä. Keskeisimmät näistä olivat raha, hyvinvointi ja tasavertaisuus.

1. Alalle tulisi saada kokonaisvaltainen asennemuutos. Tuotantoyhtiöiden tulisi enemmän toimia yhteistyössä tukien omia alan työntekijöitä ja kiinnittämällä huomiota tuotantojen eettisyyteen. Toimimalla enemmän yhteistyössä saisimme yksilinjaiset toimintamallit alalle ja näin voisimme myös yhdessä nostaa painetta kanavien suuntaan.
2. Vastauksissa nousi esille useasti tuotantoyhtiöiden toiminta.  
Työsuhteiden minimaaliset kestot,  
vastuuhenkilöiden/esihenkilöasemassa olevien osaamattomuus,  
johtamisen puute ja yleisesti ihmisten epäkunnioittava kohtelu.

Tuotantoyhtiöillä olisi paljon parannettavaa esimies- ja johtamiskoulutuksessa työntekijöilleen. Tuotantoyhtiö on vastuussa esihenkilöasemassa olevan työntekijän osaamistasosta ja työskentelytavoista. Vielä tänä päivänäkin tällä alalla koetaan seksuaalista häirintää sekä valta-aseman väärinkäyttöä. Nämä ovat asioita, joihin tuotantoyhtiöiden tulisi kiinnittää ehdotonta huomiota ja vaatia työntekijöiltään täydellistä nollatoleranssia.

Tuotantoyhtiöiden tulisi myös tarkastella harjoittelijoiden käyttöä tuotannoissa. Alalla harjoittelijoita käytetään törkeästi ilmaisena

työvoimana, ja tähän tulisi kiinnittää huomioita jo budjetin laatimisvaiheessa. Harjoittelijalla ei tule korvata puuttuvaa työvoimaa.

Kyselyssä myös nousi esiin palkkaongelmat. Palkka ja sen vähyys on usein keskustelun aiheena. Tähän kuitenkin tuotantoyhtiöt itsessään eivät voi mitään ilman kanavan yhteistyötä. Palkkakeskustelussa voimme kuitenkin tutkia tuottajien työtä. Kyselyssä nousi useaan otteeseen esiin palkkojen epätasavertaisuus. Samasta työtehtävästä maksetaan kahdelle ihmiselle usein eri palkkaa samasta työtehtävästä. Alalla puhutaan hyvin vähän ihmisten henkilökohtaisista palkoista. Tämä voi johtua myös suomalaisesta tavasta, että emme pohdi henkilökohtaisia raha-asioitamme julkisesti, mutta tästä tulisi puhua. Jokaiselle samassa työtehtävässä olevalle henkilölle tulisi maksaa saman palkkaluokan sisällä olevaa palkkaa. Tuottajien tulisi toimia tasa-arvoisesti ja TESsin mukaisesti niin sukupuolen, työtehtävien kuin palkankin suhteen.

Toinen tuottajille kohdistuva palaute on työssä käytettävän tittelin ja palkan TESin mukainen noudattaminen. Alalla palkataan usein alemman palkkaluokan työntekijä tekemään ylemmän palkkaluokan työtehtävät pienemmällä palkalla ja nimikkeellä. Esimerkiksi koordinaattorin tason työtehtäviin palkataan henkilö assistentin palkalla ja nimikkeellä. Näin toimitaan, jotta noudatettaisiin TESin mukaista palkkataulukkoa, mutta budjetillisesti päästään halvemmalla. Näissä tilanteissa tuottajien tulisi tehdä enemmän yhteistyötä vastaavien tuottajien ja tuotantoyhtiöiden henkilökunnan kanssa. Kun olemassa olevat ongelmat tiedostetaan tuotannon ulkopuolella, niin keskustelemalla ratkaisukeskeisesti niihin voitaisiin tulevaisuudessa vaikuttaa. Vajavaiset budjettikeskustelut tulisi myös viedä kanavien tietoon.

3. Kanavat saivat myös osakseen kritiikkiä. Kanavien suuntaan kuulutettiin laadukkaamman sisällön ja riittävien budjettien perään. Monessa tuotannossa budjetit eivät riitä tekemään inhimillistä, TESiä noudattavaa, terveellistä tuotantoa, jota ei ensimmäiseksi revittäisi työntekijöiden

selkänahasta. Alalla on paljon esimerkiksi perheellisiä henkilöitä, jotka joutuvat luopumaan vapaa-ajasta perheidensä kanssa ylipitkien työpäivien takia. Alalla vallitsee uupumiskierre, joka johtuu liian tiukalle vedetyistä rahallisista mahdollisuuksista ja työajoista, joista myös kanavien tulisi ottaa vastuu. Olisiko kanavien ja tuotantoyhtiöiden mahdollista tehdä kevyempiä tuotantoja tai määrällisesti vähemmän tuotantoja, jolloin voitaisiin panostaa mahdollisimman laadukkaaseen ja monipuoliseen sisältöön. Katsojia ei tule aliarvioida. Kanavien tulisi siis kiinnittää enemmän huomioita ohjelman laadun ja budjetin yhteen liittämiseen sekä tehdä rohkeampia päätöksiä uusien ohjelmien suhteen.

Kanavien tulisi myös ymmärtää tv:n tekemisen tuotannollista puolta paremmin. Heidän tulisi tehdä yhteistyötä vielä selkeämmin tuotantoyhtiöiden ja ohjelman tuottajan kanssa siitä, mihin budjetti riittää ja mitä sillä saa. Tuotantoyhtiöiden, vastaavien tuottajien ja tuottajien tulisi myös tehdä selväksi, että työntekijöiden kustannuksella näitä ohjelmia ei enää tehdä.

Kanavien tulisi myös tehdä päätös ohjelman tilaamisesta aikaisemmin, jotta alkutuotantoon ja suunnitteluvaiheeseen jäisi riittävästi aikaa ohjelman laadun ja työntekijöiden aikataulujen suunnitteluun. Viime tingassa tehdyt tilaukset kuormittavat enemmän koko tuotantoa koko tuotantokauden aikana.

4. Työhyvinvointi nousi esiin melkein jokaisessa vastauksessa. Tällä alalla tehdään töitä joutaen omasta hyvinvoinnista tuotannosta toiseen, mikä johtaa ylikierroksille huonon palautumisen ja liiallisen työnteon takia. Alalla on toimittu pitkään niin, että tuotannoista "selvitään" aina seuraavaan. Ihmiset venyvät äärirajoilleen, ja siitä seuranneita ongelmia korjataan muutaman kuukauden sairauslomilla. Epäsäännölliset työajat yhdistettyinä työn epävarmuuteen, eli määräaikaaisuuteen, ovat yhdessä isoja tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin.

Työntekijöiden tulisi pitää enemmän huolta omista rajoistaan ja vaatia työnantajilta enemmän. Työntekijöiden tulisi myös ottaa enemmän selvää omista oikeuksistaan ja vaatia niiden toteutumista. Alalla pelätään myös vaikeaksi työntekijäksi leimaantumista. Jokaisen tulisi kuitenkin nostaa esiin epäkohtia, sillä muuten alan käytännöt eivät muutu. Ilman työntekijöitä tämä ala ei pyöri, joten suuri ”joukkoliike” parempien työolojen puolesta voisi olla paikallaan.

Meidän tulisi myös itse kantaa vastuu työpaikkamme sosiaalisesta hyvinvoinnista. Tv-alalla yleisesti vallitsee hyvä työilmapiiri, mutta silti kohtaamme seksuaalista häirintää ja alistavaa vallankäyttöä. Tähän jokainen voi puuttua tahollaan.

5. Jaksotyöaika sai myös paljon kritiikkiä. Jaksotyö soveltuu hyvin tv-alalle, kun sitä käytetään rajallisesti. Tv-tuotannoissa valitettavasti otetaan se kaikki mikä työntekijästä irtoaa, joten myös jaksotyöaika on koko ajan käytössä. Tällainen työajan käyttö on todella kuormittavaa. Tuotannoissa harvemmin toteutuu jaksotyön vaatimat lepoajat, minkä takia tällainen jaksotyömalli ei ole paras vaihtoehto tv-alalle. Tähän tulisi kehittää uusi, toimivampi työaikamalli.

Saamieni vastausten perusteella näihin yllä mainittuihin ideoihin tulisi alalla kiinnittää huomioita, niin yksilö- kun yritystasolla. Alalla on paljon mahdollisuuksia ja kehittämisen kohteita. Näihin puuttumalla saisimme alasta kestävämmän, viihtyisämmän ja turvallisen työympäristön sen työntekijöille.

## **8 Pohdinta ja arviointi**

Tämä opinnäytetyö käsiteli Suomen tv-alaa ja sieltä poistuvia työntekijöitä ja syitä alalta poistumiseen. Tv-ala on ollut suuren murroksen pyöryksessä

menneet vuodet, ja tässä opinnäytetyössä toin esille tämän alan ongelmakohtia ja esitin niille mahdollisia kehitysehdotuksia.

Aineistohankintamenetelmänä käytin kyselyä ja sähköpostihaastattelua. Kysely tuotti paljon asiarikasta materiaalia, jota pystyin hyödyntämään tutkimuksessani hyvin. Kysely oli mielestäni erittäin toimiva aineistohankintamenetelmä.

Toinen aineistohankintamenetelmäni oli haastattelu. Haastattelu ei kuitenkaan onnistunut odotetusti, jonka takia se on hyvin pieni osa tätä tutkimusta. Lisäaika olisi tässä tilanteessa voinut tuoda mahdollisuuden laajentaa haastatteluja toiseen tuotantoyhtiöön tai sopia haastateltavan kanssa puhelinhaastattelu. Haastattelusta olisi voinut saada hyvää lisäinformaatiota siitä, miten tuotantoyhtiöt ottavat vastuuta freelancer-työntekijöistään ja kuinka hyvin yrityksissä tunnetaan omat työntekijät.

Työn tulokset olivat mielestäni hyvin odotuksenmukaisia. Itse alalla työskentelevänä tiedän missä asioissa itse koen, että alan tulisi muuttua ja nämä kokemukseni ovat hyvin samanlaisia kuin kyselytutkimuksen vastaukset. Epäsäännölliset työajat, määräaikaiset työsopimukset sekä työntekijöiden jatkuva venyminen tuotantojen tarpeisiin ovat suurimpia tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Yhtenä yllätyksenä tuli kuitenkin se, miten moni kyselyyn vastanneista kohdisti palautteen toisia alan työntekijöitä kohtaan. Näissä vastauksissa tuli kritiikkiä työilmapiiristä, seksuaalisesta häirinnästä sekä siitä, miten työryhmän kanssa kommunikoidaan. Myös kyselyn vapaan kentän kommentit alan päättäjille, olivat surullista luettavaa, sillä yleisimmiksi kommentteiksi nousivat ”kohdelkaa kuin ihmisiä” ja ”kunnioituksen puute alan tekijöitä kohtaan”.

Tutkimukseni on mielestäni luotettava. Tämän työn aineisto on saatu juuri niiltä tekijöiltä, joita kyseinen aihe koskee. Jokaisella on omat syynsä poistua niistä työtehtävistä, jotka ei itselle sovi ja nyt he kertoivat, miksi näin on. Lisää luotettavuutta olisi saanut tekemällä myös laajemmat yksilohaastattelut muutaman alan työntekijän kanssa. Myös kunnollisten vastausten ja haastattelun saaminen tuotantoyhtiöiden henkilöstöjohtamisen osastolta olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta.

Jos tekisin tämän opinnäytetyön uudestaan, haluaisin kiinnittää enemmän huomiota aineistohankintamenetelmien monipuolisuuteen. Koen, että tuotantoyhtiöiden ja liittojen tilastolliset aineistot alansa tilanteesta ja työntekijöistä olisivat olleet tärkeä lisä tähän työhön. Freelancer-työntekijät on kaikkien ja samalla ei kenenkään alaisuudessa, joten näiden henkilöiden tilannetta alalla tulisi tutkia enemmän.

Toivon, että tästä työstä on myös Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitolle hyötyä. Temellä on runsaasti tietoa siitä, missä ala menee tällä hetkellä ja mitkä alan ongelmat ovat, joten paljon uutta tietoa en tällä työllä varmastikaan pysty heille tarjoamaan. Toivon kuitenkin, että tämä opinnäytetyö olisi taas yksi väylä nostaa keskustelua siitä, mihin suuntaan alaa tulisi kehittää ja millaisena se tällä hetkellä ruohonjuuritasolla nähdään.

Minulle tämä työ on ollut silmiä avaava kokemus. Olen hyvin onnellinen kyselytutkimuksen osallistujamäärästä sekä saamistani kannustuspuheista ja kiitoksista tuntemattomilta kollegoiltani. Samalla olen surullinen siitä, että niin moni tällä alalla voi huonosti. Huomasin myös, ettei oikein ole sopivaa kanavaa, johon voisi purkaa alan pahaa oloa. Tämä voisi olla esimerkiksi yksi asia, johon Teme ja tuotantoyhtiöt voisi tarttua. Alalla on paljon ihmisiä, jolla on paljon sanottavaa ja hyviä kehitysehdotuksia alan ongelmien korjaamiseksi. Palautteen, huolien ja kehitysehdotuksien kuunteleminen ja aktiivinen kerääminen puuttuu tältä alalta.

Tähän aiheeseen liittyen mielestäni alan käytäntöjä tulisi tutkia vielä tarkemmin. Yhtenä tutkimus kohteena tulisi olla raha. Miten tuotantojen budjetit jakautuvat? Kuinka paljon budjeteista olisi siirrettävissä työhyvinvointia lisääviin toimenpiteisiin. Kuka voittaa silloin, kun tuotantoaikataulu kiristetään minimiin ja ylityöt kertyvät liiallisuuksiin?

Olen tyytyväinen tämän työn lopputulokseen niillä resursseilla ja aikaikkunalla, jotka itselleni asetin.



## Lähteet

Baran, Karola 2021. Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry. Elokuva- ja tv-tuotantoala tuottanut sisältöä suomalaisille myös korona-aikana.

<<https://www.teme.fi/fi/elokuva-ja-tv-tuotantoala-tuottanut-sisaltoa-suomalaisille-myos-korona-aikana/>> (luettu maaliskuu 2023)

Facebook.com. Tv-friikuille töitä-ryhmä.

<<https://www.facebook.com/groups/118965251457931>> (luettu maaliskuu 2023)

Haapalainen, Manu 2022. Palkoista, terveydestä ja turvallisuudesta tingitään, ja ainoastaan tv-ohjelman valmistumisella on väliä. Tv-tuotantoalan työkulttuuri rehottaa edelleen villinä. Journalisti.

<<https://journalisti.fi/artikkelit/2022/08/palkoista-terveydesta-ja-turvallisuudesta-tingitaan-ja-ainoastaan-tv-ohjelman-valmistumisella-on-valia-aaniteknikko-mathias-lindyn-mukaan-tv-tuotantoalan-tyokulttuuri-rehottaa-edelleen-villina/>>

(Luettu helmikuu 2023)

Kilpamäki, Heini 2021. Sortuvilla kulisseyssä. Iltalehti.

<<https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/0c8eb0fe-5a62-4c6d-86be-55f97fa40c1e?checkoutSent2=true&purchaseSent2=true>> (luettu maaliskuu 2023)

Kulttuurialan liittojen neuvottelukunta. Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas.

<<https://www.freet.fi/wp-content/uploads/2022/02/keikkatyolaisen-sosiaaliturvaopas-2022.pdf>> (luettu maaliskuu 2023)

Koskinen, Vihtori 2017. Suomalainen elokuva-ala on uuvuttanut työntekijöitä vuosikymmeniä – liian pitkistä työpäivistä halutaan eroon. Yle.fi.

<<https://yle.fi/a/3-9977146>> (luettu maaliskuu 2023)

Koppa 2015. Jyväskylän yliopisto.

<<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimustrategiat/maarallinen-tutkimus>> (luettu maaliskuu 2023)

Ojasalo, Katri. Moilanen, Teemu. Ritalahti, Jarmo 2020. Kehittämistyön menetelmät. Sanoma Pro Oy Helsinki

Sahlman, Jukka 2016. ONNISTUMINEN TYÖSSÄ – PALVELUNEUVOJAN NÄKÖKULMASTA. Opinnäytetyö. Savonia-Ammattikorkeakoulu. Luettavissa osoitteessa:

<[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122076/sahlman\\_jukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122076/sahlman_jukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>

SkillsFinland. Tietoa meistä. <<https://www.skillsfinland.fi/tietoa-meista>> (luettu 2023)

Sosiaali-, ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> (luettu maaliskuu 2023)

Suomi.fi. Työehtosopimukset.

<<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opas/palkkaaminen/tyoehtosopimukset>> (luettu maaliskuu 2023)

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry. Neuvonta.

<<https://www.teme.fi/fi/neuvonta/>> (luettu maaliskuu 2023)

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry. Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2022/03/elotes-2022-2024.pdf> (luettu maaliskuu 2023)

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto Ry. Elokuva- ja tv-tuotantoala tuottanut sisältöä suomalaisille myös korona-aikana. <<https://www.teme.fi/fi/elokuva-ja-tv-tuotantoala-tuottanut-sisalto-suomalaisille-myo-korona-aikana/>> (luettu maaliskuu 2023)

Työsuojelu.fi. Vastuut työsuojelussa. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa> (luettu maaliskuu 2023)

Työturvallisuus keskus. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä. <<https://ttk.fi/julkaisu/elokuva-ja-tv-tuotantoalan-tyohyvinvoinnin-erityispiirteita/>> (luettu huhtikuu 2023)

Vedenpää, Ville 2020. Harva uskaltaa puhua uupumisesta elokuva- ja tv-alalla – Asta Viertolalla kahden vuoden työputki vei unirytmien ja tukkaa irtosi päästä. Yle.fi. <<https://yle.fi/a/3-11217676>> (luettu maaliskuu 2023)

Vero.fi. Freelancer verotuksessa. <<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/66785/freelancer-verotuksessa/>> (luettu maaliskuu 2023)

Viitala, Riitta. Jylhä, Eila 2013. Liiketoimintaosaaminen. Edita Publishing Oy

Vähähyppä, Miia 2015. Houkutteleeko alanvaihto? 5 tyypillistä pelkoa ja kuinka kumota ne. Iltalehti. <<https://www.iltalehti.fi/pinnalla/a/2015012819031197>> (luettu maaliskuu 2023)

Zoner.fi. Mitä tarkoittaa freelancer? <<https://www.zoner.fi/yrittajyyys/freelancer-tyo/>> (luettu maaliskuu 2023)

## **Aineisto**

### Kysely

Kysely 2023. Tv-friikuille töitä – Facebook. Alanvaihto työntekijän näkökulmasta. Kysely 27.2 - 4.3.2023

### Sähköpostihaastattelu

HR and Accounting – Non Scirpted 2023. Tuotantoyhtiö. Alanvaihto työnantajan näkökulmasta. Haastattelu 27.2.2023

## Liitteet

### Kyselylomake

Alanvaihdon syyt tv-alalla

Hei, olen Ira tv-alalla työskentelevä Metropolian Ammattikorkeakoulusta valmistuva kulttuurituottaja.

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyössäni selvitetään alanvaihtoon liittyviä asioita TV-alalla. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa kehitysehdotuksia TV-alan vetovoimaisuuden lisäämiseen, jotta alalle saadaan lisää tekijöitä ja alalla jo työskentelevät ammattilaiset saadaan pysymään alalla. Tällä tutkimuksella myös selvittämään tv-alan ongelmakohtia, jotka saavat alan kohti työvoimapulaan vuosittain. Miten saamme alasta vetovoimaisemman ja mitkä tekijät tulisi muuttua, että saamme lisää tekijöitä ja vanhat ammattilaiset pysymään alalla.

***Tähän kyselyyn haluaisin vastauksia teiltä, jotka olette vaihtaneet alaa tai mietitte alan vaihtoa.***

Tämä kysely on täysin anonyymi.

Kyselyn tilaajana ja toisena rekisterin pitäjänä on Teatteri ja Mediatyöntekijöiden liitto, TEME.

Kiitos vastauksista!

[Tietosuojaseloste](#)

1. Ikä

18–20

21–25

26–30

31–35

36–40

41–45

46–50

51–55

56–60

61–65

66–70

71–75

2. Sukupuoli

Mies

Nainen

Muu

3. Koulutustausta (viimeisin)

Peruskoulu

Ammattikoulu / Lukio

Ammattikorkeakoulu / Yliopisto

Ylemmän asteen koulutus ( YAMK / Maisteri)

4. Olen valmistunut mediatyöntekijän ammattiin?

Kyllä

Ei

5. Ensisijainen palkkausmuoto

Verokortti

Laskutus

Muu

Alan vaihto:

Tämän hetken tilanne:

Olen vaihtanut alaa

Suunnittelen alanvaihtoa

6. Kuinka kauan olet työskennellyt/työskentelit tv-alalla?

alle vuoden

1 - 2 vuotta

2 - 5 vuotta

5 - 10 vuotta

yli 10 vuotta

7. Mikä on/oli pääsääntöinen työskentelyn osa-alueesi? (esim. tuotanto, ohjaaja, kuvaaja)

8. Mihin alaan vaihdoit tai suunnittelet vaihtavasi?

9. Oliko pandemialla vaikutusta alanvaihtopäätökseen?

Kyllä

Ei

10. Jos vastasin edelliseen kyllä, kerro millaisia?

11. Miksi vaihdoit/suunnittelet vaihtavasi pois tv-alalta?

12. Vaikuttiko/Vaikuttaako jokin seuraavista päätökseesi vaihtaa alaa?

burnout / työuupuminen / lääkärin määräämä sairausloma

työtapaturma

palkkaus

työpäivien pituus

epäsäännölliset tulot / työttömyyskaudet

henkinen kuormitus  
fyysinen kuormitus  
palautumisen puute  
epäoikeudenmukaisuuden tunne  
kunnioituksen puute  
riittämättömyyden tunne  
työkaverit  
työilmapiiri  
vapaa-ajan puute  
ikä  
puutteellinen ohjeistus työtehtäviin  
muu

13. Mitä olisi pitänyt tapahtua, että olisit jäänyt/jäisit alalle?

14. Koitko/Koetko työssäsi enemmän onnistumisen/epäonnistumisen tunteita?

onnistumisen

epäonnistumisen

en osaa sanoa

15. Missä asioissa työssäsi koit/koet onnistumisen/epäonnistumisen tunteita?

16. Palauduitko/Palaudutko työstäsi? Ja millä keinoilla?

17. Mihin asioihin alalla tulisi kiinnittää tulevaisuudessa huomiota, jotta ihmiset viihtyisivät alalla paremmin? Anna väh.2 esimerkkiä

18. Terveiset alan päättäjille

## Sähköpostihaastattelu

### HR

- *Miten HR näkee tv-alan tällä hetkellä?*
- *Minkä tyyllisiä sopimuksia tällä hetkellä tehdään?*
- *Onko pandemia ollut vaikutuksia sopimusten määrään / laatuun? Missä muutokset näkyvät?*
- *Miten yrityksellänne jakautuu henkilöstön työsopimukset prosentuaalisesti? (vakituinen työsopimus, määräaikainen, osa-aikainen ja laskuttava yms.) (tähän riittää vaan "noin" vastaukset)*
- *Millainen on tällä hetkellä yrityksessänne henkilöstön ikärakenne?*
- *Millaisia palkitsemisjärjestelmiä yrityksellänne on? ja kenelle kaikille ne edut kuuluu?*
- *Kuinka paljon henkilökuluista hankitaan ostopalveluina (laskuttavat) kautta? (Noin % riittää)*

### Alan vaihto

- *Kuinka paljon liikkuvuutta on alalla? työntekijöitä vuodessa?*
- *Mitkä syyt vaikuttavat mielestänne eniten alanvaihtoon?*
- *Entä mitkä syyt vaikuttavat siihen, että alalle tullaan töihin?*
- *Mitkä asiat tai käytännöt alalla ovat erityisiä vetovoimatekijöitä työntekijän näkökulmasta?*
- *Onko teillä tietoa kuinka paljon alan henkilöistä vaihtaa alaa tänä päivänä tai syitä sille?*
- *Mitkä asiat tai käytännöt alalla kaipaisivat kehittämistä HR-näkökulmasta?*

*Liitteenä tietosuojaseloste, ja vastaamalla haastattelun kysymyksiin sitoudutte liitteen sisältöön.*

## Tietosuojaseloste

### Alanvaihdon syyt tv-alalla

Tietosuojaseloste

[Lomakkeelle](#)

#### Johdanto

Pyydän sinua osallistumaan toimintatutkimukseen, jonka tarkoituksena on tutkia miksi ihmiset vaihtavat pois tv-alalta. Työn tilaajana toimii Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto, TEME. Toimintatutkimuksen peruseriaatteisiin kuuluu, että kehitystyö tehdään yhteistyössä kaikkien niiden henkilöiden kanssa, joita kehitystyö tai sen tulokset koskevat. Kuvaan tässä tiedotteessa tutkimusta ja osuuttasi siinä. Kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen, voit vielä esittää minulle kysymyksiä tutkimuksesta. Sen jälkeen voit halutessasi antaa suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta.

#### Rekisterinpitäjä

Ira Venäläinen

Fleminginkatu 13B 39, 00530 Helsinki

Opiskelija ja tämän opinnäytetyön tekijä Ira Venäläinen yhdessä Teatteri-, ja Mediatyöntekijöiden liiton kanssa.

#### Yhteyshenkilö rekisteriä koskevissa asioissa

Ira Venäläinen

Osoite: XXXX

Puhelin: XXXXX

Sähköposti: XXXXX

#### Rekisterin nimi

Alanvaihdon syyt tv-alalla

#### Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia minkä takia tv-alalle ei viihdytä. Miksi ihmiset vaihtavat alaa ja mitkä asiat alalla tuli muuttua, että ihmiset jäisivät tv-alan töihin.

#### Rekisterin tietosisältö

- 1. Ikä
- 2. Sukupuoli
- 3. Koulutustausta (viimeisin)
- 4. Olen valmistunut mediatyöntekijän ammattiin?
- 5. Ensisijainen palkkausmuoto
- 6. Kuinka kauan olet työskennellyt/työskentelit tv-alalla?
- 7. Mikä on/oli pääsääntöinen työskentelyn osa-alueesi? (esim. tuotanto, ohjaaja, kuvaaja)
- 9. Oliko pandemialla vaikutusta alanvaihtopäätökseen?

- 8. Mihin alaan vaihdoit tai suunnittelet vaihtavasi?
- 10. Jos vastasin edelliseen kyllä, kerro millaisia?
- 11. Miksi vaihdoit/suunnittelet vaihtavasi pois tv-alalta?
- 12. Vaikuttiko/Vaikuttaako jokin seuraavista päätökseesi vaihtaa alaa?
- 13. Mitä olisi pitänyt tapahtua, että olisit jäänyt/jäisit alalle?
- 14. Koitko/Koetko työssäsi enemmän onnistumisen/epäonnistumisen tunteita?
- 15. Missä asioissa työssäsi koit/koet onnistumisen/epäonnistumisen tunteita?
- 16. Palauduitko/Palaudutko työstäsi? Ja millä keinoilla?
- 17. Mihin asioihin alalla tulisi kiinnittää tulevaisuudessa huomiota, jotta ihmiset viihtyisivät alalla paremmin? Anna väh.2 esimerkkiä
- 18. Terveiset alan päättäjille

Tutkimus toteutetaan Metropolia ammattikorkeakoulun AMK-tutkinnon opinnäytetyönä, jossa opiskelija Ira Venäläinen toimii vastuullisena tutkijana. Tutkimustyötä ohjaa Eeva-Katri Ahola. Työ tehdään Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton (TEME) toimeksiannosta.

Opinnäytetyö on julkinen dokumentti, joka tullaan julkaisemaan internetissä vapaasti käytettävissä olevassa Theseus-tietokannassa.

## Tietojen säännönmukaiset luovutukset

Kerättyjä tietoja ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Edellä kerrotun henkilötietojen käsittelyajan päätyttyä henkilötietosi tallennusmuodosta riippumatta tuhoetaan lukuun ottamatta tietoja, jotka suostumuksellasi on sisällytetty julkaistavaan opinnäytetyöhön (mahdolliset suorat lainaukset ja yksilöidyt tiedot lähdeluettelossa).

## Rekisterin suojausten periaatteet

Opiskelija (opinnäytetyöntekijä/projektin tekijä) ja toimeksiantajaorganisaatio yhdessä. Opiskelija ja toimeksiantajaorganisaation TEME ovat tietosuojalainsäädännössä tarkoitettuja yhteisrekisterinpitäjiä.

Tällöin opinnäytetyöntekijä

- vastaa Metropolian ohjeistuksen mukaisesti henkilötietojen käsittelystä niiden linkkaaren ajan
- päättää henkilötietojen käsittelyssä käytettävistä työvälineistä Metropolian ohjeistuksen mukaisesti. Kun opinnäytetyöntekijä käyttää Metropolian tarjoamia välineitä ja/tai tallennuslustoja, Metropolia vastaa tarjoamiensa välineiden ja tallennuslustojen tietoturvasta, laatii henkilötietojen käsittelysopimukset järjestelmätoimittajien kanssa sekä huolehtii muista asianmukaisista teknisistä ja organisatorisista toimenpiteistä.
- vastaa Metropolian ohjeistuksen mukaisesti rekisteröidyn informoinnista sekä rekisteröityjen oikeuksien toteuttamisesta
- vastaa Metropolian ohjeistuksen mukaisesti GDPR:n artiklan 14 mukaisesta rekisteröidyn informoinnista tilanteissa, joissa henkilötietoja hankitaan muualta kuin rekisteröidyltä itseltään [poista tämä, jos tietoja hankitaan vain rekisteröidyltä itseltään]

## Muut henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastattelusta kieltäytyminen ei vaikuta asemaasi tutkimuksen kohdeorganisaation. Voit myös keskeyttää tutkimukseen osallistumisen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Vaikka keskeyttäisit tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaisit antamasi suostumuksen, tietoja, jotka on kerätty sinusta ennen ilmoitusta osallistumisen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta, voidaan kuitenkin käyttää osana tutkimusaineistoa.

Henkilötietojasi käsitellään tässä tutkimuksessa, olet rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa

henkilörekisterissä. Rekisteröitynä tärkeimmät oikeutesi ovat:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa ja oikaista itseäsi koskevia tietoja
- peruuttaa antamasi henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus, HUOM: suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan silti käyttää osana tutkimusaineistoa
- poistaa tietosi (esim. jos peruutat antamasi suostumuksen) tai rajoittaa tietojesi käsittelyä
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Edellä kerrotun henkilötietojen käsittelyajan päätyttyä henkilötietosi tallennusmuodosta riippumatta tuhoataan lukuun ottamatta tietoja, jotka suostumuksellasi on sisällytetty julkaistavaan opinnäytetyöhön (mahdolliset suorat lainaukset ja yksilöidyt tiedot lähdeluettelossa).

## Tiedote tutkimuksesta



Tiedote tutkimuksesta

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### Alanvaihdon syyt tv-alalla

#### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydän sinua osallistumaan toimintatutkimukseen, jonka tarkoituksena on tutkia miksi ihmiset vaihtavat pois tv-alalta. Työn tilaajana toimii Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto, TEME. Toimintatutkimuksen peruseriaatteisiin kuuluu, että kehitystyö tehdään yhteistyössä kaikkien niiden henkilöiden kanssa, joita kehitystyö tai sen tulokset koskevat. Kuvaan tässä tiedotteessa tutkimusta ja osuuttasi siinä. Kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen, voit vielä esittää minulle kysymyksiä tutkimuksesta. Sen jälkeen voit halutessasi antaa suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta.

#### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastattelusta kieltäytyminen ei vaikuta asemaasi tutkimuksen kohdeorganisaation. Voit myös keskeyttää tutkimukseen osallistumisen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Vaikka keskeyttäisit tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaisit antamasi suostumuksen, tietoja, jotka on kerätty sinusta ennen ilmoitusta osallistumisen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta, voidaan kuitenkin käyttää osana tutkimusaineistoa.

#### Tutkimuksen tarkoitus ja toteuttaja

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia minkä takia tv-alalle ei viihdytä. Miksi ihmiset vaihtavat alaa ja mitkä asiat alalla tulisi muuttua, jotta ihmiset jäisivät tv-alan töihin. Tutkimus toteutetaan Metropolia ammattikorkeakoulun AMK-tutkinnon opinnäytetyönä, jossa opiskelija Ira Venäläinen toimii vastuullisena tutkijana. Tutkimustyötä ohjaa Eeva-Katri Ahola. Työ tehdään Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton (TEME) toimeksiannosta.

#### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus kestää 6 viikkoa. Tutkimuksen aikana tehdään haastatteluja ja lomakekysely, joiden avulla tutkitaan missä alalla mennään nyt, niin tuotantoyhtiön puolelta kuin tekijöidenkin puolesta ja mitkä tekijät ajavat ihmiset muihin töihin. Haastattelu tehdään sähköpostihaastatteluna ja kyselytutkimus tv-alan tekijöille suunnattuna anonyyminä kyselynä.

#### Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö on **julkinen dokumentti**, joka tullaan julkaisemaan internetissä vapaasti käytettävissä olevassa Theseus-tietokannassa.

**Lisätiedot** Halutessasi lisätietoja tutkimuksesta voit esittää kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle tai ohjaajalle.

#### Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä: Ira Venäläinen