

## OPINNÄYTETYÖ

### **Työssä jaksamisen edistäminen elokuva- ja tv-alalla** Palveluiden ostaminen tuotantojen tueksi

Johanna Uotila

Kulttuurituotannon koulutusohjelma  
(240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(3/2024)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240op

---

Tekijä: Johanna Uotila

Opinnäytetyön nimi: Työssä jaksamisen edistäminen elokuva- ja tv-alalla. Palveluiden ostaminen tuotantojen tueksi.

Sivumäärä: 45 ja 1 liitesivua

Työn ohjaaja: Sanna Pekkinen

Työn tilaaja: Helsinki Casting Oy

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työssä jaksamisen tilaa elokuva- ja tv-alalla ja selvittää keinoja sen edistämiseen. Kysymys elokuva- ja tv-alan työssä jaksamisesta on noussut viime aikoina esille kansainvälisessä keskustelussa #metoo-liikkeen ja koronapandemian seurauksena. Tämän lisäksi tarkasteltiin tuotannoissa käytettävien ostopalveluiden vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen. Ostopalvelua käyttämällä tuotantoyhtiö voi ulkoistaa jonkin tuotannon osa-alueen ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Opinnäytetyön tilaajana toimi Helsinki Casting Oy.

Opinnäytetyön tietoperustassa esiteltiin tilaajan toimintaa sekä elokuva- ja tv-ala toimintaympäristönä. Tilaa ja yhteydessä käsiteltiin myös ostopalvelutoiminta käsitteenä alan kontekstissa. Tietoperustassa syvennyttiin myös työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin käsitteisiin ja sivuttiin työntekijän omaa vastuuta suhteessa työssä jaksamiseen. Osiossa esiteltiin lisäksi elokuva- ja tv-alan erityispiirteitä työssä jaksamisen näkökulmasta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelua. Aineiston keruusta saadut tulokset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Haastatteluissa haastateltavina oli viisi elokuva- ja tv-alalla toimivaa työnantajaa. Haastattelujen avulla selvitettiin alalla vallitsevaa työssä jaksamisen tilaa, työnantajan vaikuttamismahdollisuuksia työntekijöiden työssä jaksamiseen sekä ostopalveluiden hyötyjä ja haittoja suhteessa työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön johtopäätöksistä selviää työssä jaksamisen olevan suuri ongelma elokuva- ja tv-alalla. Ongelman syyt ovat työnantajien tiedossa, mutta toimintatavat jaksamisen edistämiseksi eivät ole joko tiedossa tai käytössä. Kehittämistyön tuloksien perusteella ostopalveluista saatavia hyötyjä on runsaasti. Niillä on myös yhteyksiä parempaan työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön lopputuotoksena syntyi toimenpide-ehdotukset työssä jaksamisen edistämiseksi elokuva- ja tv-alalla.

---

Asiasanat: jaksaminen, elokuva-ala, tuottajat, työhyvinvointi, ostopalvelut, ulkoistaminen

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

---

Author: Johanna Uotila

Title: Promoting well-being in the Film and TV Industry. Purchasing services to support productions.

Number of Pages: 45 and 1 attachment pages

Supervisor: Sanna Pekkinen

Commissioned by: Helsinki Casting Oy

---

The aim of the thesis was to investigate the state of well-being at work in the film and television industry and to identify ways to promote it. The issue of well-being at work in the film and television industry has recently gained attention in international discussions due to the #metoo movement and the consequences of the COVID-19 pandemic. Additionally, the impact of purchasing services used in productions on the well-being of employees was examined. By using purchasing services, a production company can outsource a part of the production to an external service provider. The thesis was commissioned by Helsinki Casting Oy.

The theoretical framework of the thesis introduced the activities of the commissioner as well as the film and television industry as an operational environment. The commissioner's context also addressed the concept of purchasing services in the industry's context. The theoretical framework also delved into the concepts of well-being at work and occupational well-being, touching on the employee's own responsibility in relation to well-being at work. The section also presented the specific characteristics of the film and television industry from the perspective of well-being at work. The research method used was interviews. The results obtained from data collection were analyzed using qualitative content analysis. Five employers working in the film and television industry were interviewed. The interviews sought to determine the prevailing state of well-being at work in the industry, the employer's influence on employees' well-being at work, and the benefits and drawbacks of purchasing services in relation to well-being.

The conclusions of the thesis reveal that well-being at work is a significant problem in the film and television industry. The causes of the problem are known to employers, but the methods for promoting well-being are either unknown or not in use. Based on the results of the development work, there are numerous benefits from purchasing services, which also have connections to better well-being at work. The final output of the thesis consisted of recommendations for promoting well-being at work in the film and television industry.

---

Keywords: endurance, film industry, producers, occupational well-being, outsourcing services, outsourcing

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	8
	2.1 Tilaaajan esittely.....	8
	2.2 Ostopalvelut.....	9
	2.3 Elokuva- ja tv-ala.....	10
3	TYÖSSÄ JAKSAMINEN OSANA TYÖHYVINVOINTIA .....	12
	3.1 Työhyvinvointi.....	12
	3.2 Työssä jaksaminen.....	13
	3.3 Työntekijän velvollisuudet .....	14
4	ELOKUVA- JA TV-ALAN KÄYTÄNNÖT SUHTEESSA TYÖSSÄ JAKSAMISEEN.....	16
	4.1 Johtaminen ja esimiesosaaminen.....	17
	4.2 Jaksotyö ja työajat.....	17
	4.3 Työsuhteet.....	18
	4.4 Työympäristö ja –turvallisuus .....	19
	4.5 Budjetit ja rahoitus.....	20
	4.6 Työyhteisö .....	21
5	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	23
	5.1 Puolistrukturoitu haastattelu .....	23
	5.2 Haastattelujen toteutus ja analysointi .....	24

6	HAASTATTELUJEN ANALYYSIT .....	27
6.1	Työssä jaksamista vahvistavat ja heikentävät tekijät.....	27
6.2	Ostopalveluiden hyödyt ja haitat .....	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET ELOKUVA- JA TV-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMISEN EDISTÄMISEKSI .....	33
7.1	Työssä jaksamisen nykytila elokuva- ja tv-alalla .....	33
7.2	Ostopalveluiden vaikutus.....	35
7.3	Toimenpide-ehdotukset .....	36
8	LOPUKSI .....	40
	LÄHTEET .....	42
	LIITTEET .....	46

# 1 JOHDANTO

Joka neljäs suomalainen kokee työuupumuksen oireita jossain vaiheessa työuraansa (Sullström 2022). Viime vuosina kansainvälisessä keskustelussa on noussut laajasti esiin kysymykset myös elokuva- ja tv-alan työssä jaksamisesta, turvallisesta työympäristöstä ja mielenterveydestä. Nämä teemat ovat alkaneet nousta esiin seksuaalista häirintää esiin nostavan #metoo-liikkeen ja 2020-luvun alun koronapandemian vaikutuksesta. (Pipinen 2023.) Aiheen ajankohtaisuuden ja yleisyyden vuoksi on ajankohtaista selvittää alan työntekijöiden työssä jaksamista ja pyrkiä edistämään sen tilaa elokuva- ja tv-alalla. Alan toimintatapoja on kehitettävä, jotta työolosuhteet paranevat ja työssä jaksaminen lisääntyy.

Kuormituksen ehkäisyyn ja jaksamisen tukemiseen ei aina todella riitä, että työntekijä itse huolehtii hyvinvoinnistaan ja tuunaa omia työnteon tapoja vaan on tilanteita, jolloin kuormitus johtuu yksinkertaisesti esimerkiksi liian suuresta työkuormasta tai muista työnantajan vastuulla olevista asioista. (Koski & Sneck 2022.)

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Helsinki Casting Oy. Helsinki Casting on elokuva- ja tv-alalla toimiva roolitustoimisto. Organisaatio myy casting-palveluiden lisäksi apulaisohjaus- ja tuotantohenkilöstön työpanosta henkilöstövuokrauksen periaatteella eli ostopalveluina. Helsinki Casting on elokuva- ja tv-alan toimija, jolla on pyrkimys omalla toiminnallaan kehittää elokuva- ja tv-alan toimintaa paremmaksi. Ostopalveluiden vaikutusta työhyvinvointiin elokuva- ja tv-alalla ei ole tutkittu Suomessa aiemmin, joten tilaajan kannalta on lisäksi oleellista selvittää ostopalveluiden aiheuttamat hyödyt ja haitat työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Miten elokuva- ja tv-alan työntekijöiden työssä jaksamista voidaan edistää työnantajien toimesta?
- Millainen vaikutus ostopalveluiden käytöllä on työntekijöiden työssä jaksamiseen?

Opinnäytetyön tavoite on vastata tutkimuskysymyksiin ja siten löytää keinoja työntekijöiden jaksamisen edistämiseen elokuva- ja tv-alalla. Lopputuotoksena valmistuu kehittämis ehdotukseksi seitsemän toimenpidekokonaisuutta. Toimenpidekokonaisuudet tarjoavat työnantajille mahdollisuuksia edistää työntekijöiden jaksamista elokuva- ja tv-alalla.

Opinnäytetyö on tapaustutkimus ja se toteutetaan laadullisella tutkimusotteella. Tutkimusmenetelmänä toimi haastattelu. Tietoperustassa selvitän nykytilaa ja haastattelujen avulla syvennän tietoa nykytilanteesta ja ongelmakohdista. Haastattelen viittä elokuva- ja tv-alan työnantajaa. Tutkimustulokset analysoin sisällönanalyysin avulla. Opinnäytetyön luvuissa kaksi ja kolme esittelen tilaajan ja toimintaympäristön sekä esittelen kehittämistyön kannalta olennaista käsitteistöä. Luvussa neljä syvennyn elokuva- ja tv-alan ominaispiirteisiin ja käyn läpi niiden suhdetta työssä jaksamiseen. Luvussa viisi esittelen kehittämis- ja analyysimenetelmät, ja analysoin niistä saadut tulokset luvussa kuusi. Luvussa seitsemän esittelen johtopäätökset ja kehittämistyön tulokset. Kahdeksannessa luvussa arvioin ja analysoin työn onnistumista ja sen jatkokehittämismahdollisuuksia.

## 2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä kappaleessa esittelen tilaajan ja sen toimintaa sekä avaan elokuva- ja tv-alaa toimintaympäristönä. Tilaajana toimivan Helsinki Casting Oy:n toiminta perustuu pitkälti ostopalveluiden myyntiin. Ostopalvelutoiminta on myös tämän opinnäytetyön tarkastelun kohteena. Tästä syystä avaan myös tarkemmin ostopalvelua käsitteenä ja sitä, mitä juuri elokuva- ja tv-tuotannoissa sillä tarkoitetaan. Käyn läpi myös oman suhteeni tilaajaorganisaatioon, koska olen työskennellyt organisaatiossa harjoittelijana sekä freelancerina. Perustan osan tiedoista omiin kokemuksiini ja organisaation käytänteisiin, jotka olen työssä oppinut.

### 2.1 Tilaajan esittely

Helsinki Casting Oy on roolitus toimisto, joka välittää esiintyjä aina avustajista päärooleihin sekä myy tuotantohenkilöiden ja apulaisohjaajien työpanosta henkilöstövuokrauksen periaatteella tv-, elokuva- ja mainostuotantoihin. Yritys on perustettu vuonna 2017 kahden audiovisuaalisen alan ammattilaisen toimesta. Yrityksen toimipiste sijaitsee Helsingissä ja sen toimitusjohtajana toimii Katri Aksola. (Helsinki Casting 2023a.) Helsinki Casting ylläpitää esiintyjäarhistoa, joka kantaa nimeä Faces by Helsinki Casting. Se on palvelu, johon kuka vain voi luoda itselleen profiiliin ja hakea sen kautta erilaisiin rooleihin. Palvelulla on käyttäjiä aina amatööreistä ammattilaisiin. Palvelu toimi vuoden 2023 loppuun asti selaimessa, mutta siirtyi lopullisesti tammikuussa 2024 mobiilisovellukseksi. Faces-palvelun käyttäminen ja roolien hakeminen on käyttäjälle ilmaista. (Helsinki Casting 2023b.)

Yrityksessä on kymmenen kokoaikaista työntekijää sekä laaja verkosto freelancereita, jotka työskentelevät Helsinki Castingin kautta eri tuotantoyhtiöissä ja tuotannoissa (Helsinki Casting 2023a). Organisaation toiminta jakautuu casting- ja crew-palveluun. Casting-osasto vastaa erikokoisten roolien roolituksesta niin mainos-, elokuva- ja tv-tuotantoihin. Crew-osasto eli apulaisohjaajat työskentelevät eri tuotannoissa joko 1., 2. tai 3. apulaisohjaajina. Tällöin avustajien casting menee myös apulaisohjauspalvelun kautta. (Helsinki Casting 2023c.)

Helsinki Casting toimii tiiviissä yhteistyössä tuotantoyhtiöiden kanssa, koska juuri ne ostavat yrityksen tuottamia palveluja. Yrityksen tärkeimpänä arvona on työntekijöiden ja esiintyjien oikeudenmukainen kohtelu, joka ohjaa yrityksen toimintaa. Helsinki Casting huolehtii siitä, että



työstä maksetaan oikeudenmukainen korvaus. Hyvänä esimerkkinä on se, että avustajille maksetaan kunnollinen palkkio, eikä joissakin tuotantoyhtiöissä annettavia lahjakortteja tai leffalippuja. (Helsinki Casting 2023c.)

Olin itse yrityksessä harjoittelijana vuoden 2023 kesän ajan. Työskentelin sekä apulaisohjaus- että casting-tehtävissä. Näiden lisäksi olin mukana yleisissä toimistotöissä sekä sosiaalisen median sisältöjen luonnissa. Isoimpana työnkuvana olin osana apulaisohjausosastoa Prinsessa Pikkiriikki –elokuvan tuotannossa. Kyseessä on elokuvatuotantoyhtiö Helsinki-Filmin tuotama elokuva, jonka apulaisohjauksen ja osan roolituksista Helsinki Casting toteutti ostopalveluna. Työryhmässä vallitsi erittäin hyvä ilmapiiri niin ostopalvelun kautta tulleiden kuin tuotannon muiden jäsenten kesken. Tuotannon toteutusta kuulin kehuttavan monesta eri suunnasta ja puheissa korostui helppous ja vaivattomuus. Tuotannon johdon ilmapiiri heijastuu työntekijöihin, joten voisi uskoa myös heidän työhyvinvoinnin olleen kunnossa ja työtaakkansa siedettävä. Tähän kokemukseen nojaten rakennan lähtöoletukseni tuotantopalvelujen ulkoistamisella voivan olla merkitystä työryhmän hyvinvointiin työnantajien pienemmästä työtaakasta johtuen. Tämän opinnäytetyön aikana pyrin selvittämään, onko kokemukseni kautta saamani oletus oikea.

## 2.2 Ostopalvelut

Tilajana toimiva Helsinki Casting myy tuotannoille roolituksen lisäksi henkilöstövuokrauksen periaatteella apulaisohjaajien ja tuotantohenkilökunnan työpanosta. Tilanteista, joissa jokin yritys ulkoistaa jonkin tuotantopalvelun toiminnastaan henkilöstövuokrausyritykselle puhutaan ostopalvelutoiminnasta.

Henkilöstövuokraus tarkoittaa sitä, että henkilöstöpalveluyritys vuokraa työntekijöitä tilaajan käyttöön vuokra vastaan. Henkilöstöpalveluyritys pysyy kuitenkin työntekijän työnantajana ja vuokratyö on usein lyhytkestoista. (Työturvallisuuskeskus 2023a.) Ostopalvelulla tarkoitetaan sitä, että yritys teettää osan työstään toisella yrityksellä tai elinkeinonharjoittajalla. Tällä tavalla toimeksiantaja voi täydentää osaamistaan ja keskittyä muihin työtehtäviin. Toimeksisaaja on vastuussa työn toteutumisesta, mutta toimii itsenäisesti eikä ole toimeksiantajan käytössä muissa kuin sovituissa tehtävissä. (Suomi.fi 2021.) Elokuva- ja tv-alalla ostopalveluja käyttävät

yleisimmin tuotantoyhtiöt, jotka toimivat toimeksiantajina. Tuotantoa voidaan sujuvoittaa sillä, että esimerkiksi apulaisohjaus ja avustajien roolituspalvelut ostetaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Esimerkiksi Helsinki Casting palveluntarjoajana on siten toimeksisaaja. Tällöin palveluntarjoaja vastaa omasta vastuualueestaan aina avustajaroolituksesta ja koordinoinnista sopimus- ja korvausasioihin asti. Tämä vapauttaa tuotannon resursseja muihin tehtäviin. (Helsinki Casting 2023b.)

Tuotantopalveluilla tarkoitetaan varsinaista tuotantoa tukevia palveluita. Ne voivat olla tuotannon vaatimia yksittäisiä palveluita, kuten henkilökunnan rekrytointi, kuvauslokaatioiden etsintä, esiintyjien ja avustajien casting tai jälkituotantopalvelut. Tuotantopalvelut voivat myös olla tuotannon osien kuvaus- ja suunnittelupalveluja tai vastaavasti koko tuotantoja toteuttavia palveluja, joissa palvelun ostavan yrityksen puolesta tulee esimerkiksi vain tuottaja, ohjaaja, käsikirjoittaja ja esiintyjät. (Keinonen & Vermilä 2021, 5.)

Helsinki Castingin lisäksi elokuva- ja tv-alalla on myös muita palveluntarjoajia. Esimerkiksi Blockbusters Gang Oy tarjoaa henkilökuntaa media-alan tuotantoihin. Palvelu koostuu henkilöstö-, roolitus-, rekrytointi- ja palkanlaskentapalveluista. Yrityksellä on pysyvä freelanceritiimi sekä tietokanta muista alan ammattilaisista. Blockbusters Gang eli BBG vuokraa työntekijän palvelunsaajan tuotantoon, mutta huolehtii työnantajavastuut kuten sopimukset ja palkanmaksun. (Blockbusters Gang 2024a.) Palvelun hinnoittelu riippuu tuotannosta ja tekijästä. Siihen vaikuttaa työn vastuullisuus, tarvittava taitotaso, työntekijän palkkatoive sekä sopimusehdot. Freelance-työntekijöillä on vapaus valita tuotannot ja projektit, joissa haluaa työskennellä. Tämä takaa myös sen, että yleensä työntekijät ovat tällöin motivoituneimpia itse valitsemiinsa tarjouksiin. (Blockbusters Gang 2024b.) Toinen esimerkki on yritys Angel Films, joka keskittyy puolestaan elokuvauslaitteiston ja studioiden vuokraukseen. Yritys tarjoaa muun muassa kameroita, kameratarvikkeita, valoja, kulkuneuvoja, studioita ja henkilöstöä tuotantojen käyttöön. (Angel Films 2024.)

### **2.3 Elokuva- ja tv-ala**

Elokuva- ja tv-ala kuuluu av-alaan eli audiovisuaaliseen alaan. Elokuva- ja tv-alan yritykset vaihtelevat yhden hengen yrityksistä suuriin kansainvälisiin yhtiöihin. (Keinonen & Vermilä 2021, 5.) Suomalaisen audiovisuaalisen-alan liikevaihto oli vuonna 2022 1,6 miljardin koko-

luokkaa. Ala työllistää Suomessa lähes kymmentuhatta työntekijää. Av-alalla toimivia yrityksiä oli vuonna 2022 noin 2000. Yritysten määrä riippuu kuitenkin siitä lasketaanko mukaan kaikki yritykset liikevaihdosta huolimatta tai myös alan yritykseen kontribuoivat yritykset. (VTT 2023.)

Elokuva- ja TV-alalla tuotetaan muun muassa pitkiä elokuvia, lyhytelokuvia, mainoselokuvia, asiaohjelmia, dokumentteja ja draamaa sekä fiktiota. Työskentely voidaan jakaa televisio-ohjelmien ja elokuvien suunnitteluun, tuotantoon, jälkituotantoon ja levitykseen. Työympäristöt alalla ovat monipuolisia. Ne muodostuvat erilaisista kuvauspaikoista, studioista ja työhuoneista. Elokuva- ja TV-tuotannoissa työskentelee usean eri ammattiryhmän edustajia kuten esimerkiksi tuotantohenkilöstöä, ohjaajia, kuvaajia, lavastus-, maskeeraus- ja pukusuunnittelijoita, dramaturgeja, kuvaussihteereitä, valo- ja äänisuunnittelijoita, järjestäjiä, näyttelijöitä ja avustajia. (Työturvallisuuskeskus 2023b.) Tuotantojen työntekijät jakautuvat lisäksi osastoihin, joista jokaisen johtajaa kutsutaan nimellä HOD (Head of department). Hod:lla on ympärillään tiimi, jotka yhdessä muodostavat oman osastonsa.

Tuottaja toimii koko tuotannon työnjohtajana. Tuottajan työ on pääasiassa organisointia, neuvottelemista, johtamista ja toisten motivoimista. Elokuva- ja TV-alalla tuottaja yhdistää käsikirjoituksen tarpeet ja ohjaajan vision sekä hankkii resurssit tuotantoon. Tuottajan tehtävänä on varmistaa, että haluttuun lopputulokseen ja päämäärään päästään. (Saksala 2015.) Esimerkiksi draamatuotannoissa tuottaja ei yleensä ole läsnä kuvauspaikalla kuin mahdollisesti käymässä. Sen sijaan kuvauspaikalla on linjatuottaja, joka vastaa muun muassa budjetin laadinnasta, henkilöstön palkkaamisesta sekä aikataulusta. Linjatuottaja toimii myös kaikkien osastojen esihenkilönä. (Honkonen 2022.)

Elokuva- ja tv-alan ongelmat ovat olleet viime vuosina vahvasti esillä kansainvälisessä keskustelussa. Esiin ovat nousseet kysymykset työssä jaksamisesta, mielenterveydestä sekä työturvallisuudesta. Keskustelun käynnisti #metoo-liike vuonna 2017, joka paljasti elokuva- ja tv-alalla esiintyvää seksuaalista häirintää. (Pipinen 2023.) Me too -liike lähti liikkeelle Twitterissä amerikkalaisen näyttelijän Alyssa Milanon kehotuksesta kertoa, jos oli kohdannut seksuaalista häirintää alalla. Ongelman esiintuominen teki aiheesta globaalin puheenaiheen, joka toi esiin ilmiön laajuuden. (Haapala 2022.) Tämän lisäksi 2020-luvun alun koronapandemia pakotti elokuva- ja tv-alaa tarkastelemaan käytäntöjään terveyden kannalta aiempaa laajemmin. (Pipinen 2023.)

## 3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Tässä kappaleessa käyn läpi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteet. Avaan niitä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä ja käsittelen niiden suhdetta työn tekoon. Lopuksi avaan myös työntekijän omaa vastuuta työssä jaksamisen edistämisessä. Kehittämistyöni kohteena on työnantajan tekemät toimet, mutta mielestäni työntekijän omaa vastuuta ei voi täysin sivuuttaa. Siitä syystä käyn työntekijän vastuun lyhyesti läpi tässä vaiheessa opinnäytetyötä.

### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon työssä jaksaminen sisältyy. Työhyvinvointi muodostuu työstä, terveydestä, turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja työn mielekkyydestä. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa onnistunut ja hyvä johtaminen, joka motivoi työntekijöitä, työyhteisössä vallitseva ilmapiiri sekä ammattitaito. Työhyvinvointi on erittäin tärkeä tekijä, koska sen ansiosta työn tuottavuus, siihen sitoutuminen ja poissaolojen määrä pienenee. (Sosi-aali- ja terveysministeriö 2024.) Merkityksen tunne, joka syntyy silloin kuin työ tuntuu omalta ja mielekkäältä, on yksi tärkeimmistä hyvän mielen lähteistä, joka edistää työhyvinvointia (Hakala 2023).

Työhyvinvoinnista puhutaan usein siihen liittyvien ongelmien kautta, jolloin tarkastelu kohdistuu korjaaviin toimenpiteisiin. On kuitenkin merkittävää paneutua myös heikon työhyvinvoinnin ennaltaehkäisyyn. Työhyvinvoinnissa yhdistyy työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset ja voimavarat sekä työntekijän mielen ja kehon yhteys. Se muodostaa myönteisen kokemuksen työntekijälle siitä, että hänen voimavaransa ovat riittävät ja vastaavat työn vaatimuksia. Se, että työntekijät voivat työssään hyvin on erittäin tärkeä tekijä myös organisaation kannalta eikä pelkästään työntekijän itsensä vuoksi. Kun työntekijä pystyy suoriutumaan hyvin tehtävistään, edistää se organisaation tavoitteiden täyttymistä. (Työterveyslaitos 2024a.)

Työterveyslaitoksen teettämän Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi on lievästi heikentynyt vuonna 2020 alkaneen koronapandemian seurauksena eikä ole palautunut sitä edeltävälle tasolle. Työhyvinvointi jaetaan tutkimuksessa työn imuun, työssä tilsistymiseen, työuupumukseen, työtyytyväisyyteen ja työkykyyn. Työn imu ja työkyky ovat

molemmat laskeneet vuodesta 2019. Työssä tylsistyminen on pysynyt samalla tasolla vuodesta 2021 asti, mutta ollut nousussa tätä ennen. Tutkimus osoittaa, että työhyvinvointi saataisiin parantumaan työoloja parantamalla. Tutkimuksessa esitettyjä keinoja ovat muun muassa työntekijöiden itsenäisyyden ja oppimismahdollisuuksien lisääminen, yhteisöllisyyden rakentaminen, huomion kiinnittäminen myönteisiin tuloksiin, kohtuuttomien paineiden kasaamisen välttäminen yksittäiselle työntekijälle sekä työn ja vapaa-ajan yhdistävien käytänteiden luominen. (Hakanen, Kaltiainen & Suutala 2023.)

### 3.2 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työn mielekkyys, työolot, tarvittava osaaminen, työkyky ja yksityiselämän tasapaino. Merkityksellisiä tekijöitä ovat myös työyhteisötekijät, työn palkitsevuus sekä johtaminen. Palkan lisäksi työntekijän tulisi tuntea ponnistelujensa vastineeksi palkitsevuutta esimerkiksi arvostuksen, uralla etenemisen tai turvallisuudentunteen muodossa. Työssä jaksamista edistää myös mahdollisuus kehittää omaa työtään ja osaamistaan. (Ammattiliitto Pro 2023.)

Työnantajalla on velvoite ennaltaehkäistä liiallisen työkuormituksen syntymistä työturvallisuuslain (8, 10, 13 ja 25 §) mukaan. Sen mukaisesti pelkkä seurauksiin reagointi ei ole riittävää, vaan työnantajan on vältettävä ja vähennettävä kuormitustekijöiden aiheuttamaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden hyvinvoinnille. Mikäli työnantajalla ei ole tähän riittävää osaamista, on apuna käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työn arjessa esihenkilöiden tehtävä on seurata työyhteisön tilaa ja työskentelytapojen turvallisuutta. Tavoitteena onkin havaita mahdollinen työkuormitus tarpeeksi ajoissa jokaisen tiimiläisen näkökulmasta. On paljon tilanteita, joissa kuormitus johtuu liian suuresta työkuormasta tai muista työnantajan vastuulla olevista asioista, koska jaksamisen tukemiseen ja kuormituksen ehkäisyyn ei aina riitä pelkästään työntekijän itse hyvinvoinnistaan huolehtiminen. (Koski & Sneek 2022.)

Jos työntekijä työskentelee monissa eri projekteissa peräkkäin tai saman aikaisesti, täytyy projektien määrää ja niistä aiheutuvaa työtä sekä ihmissuhteista aiheutuvaa kuormitusta arvioida työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kuormittumisen ehkäisyssä oleellista on riittävä palautuminen. (Työturvallisuuskeskus 2023b.) Yhteiskuntamme on vahvasti suorituskeskeinen ja siitä käytetäänkin nimitystä suoritusyhteiskunta. Suorittaminen johtuu vahvasta velvollisuudentunnosta

sekä armottomuudesta itseä kohtaan. Suorituskeskeisyys johtaa helposti tilanteeseen, jossa ihminen joutuu kasvokkain oman suorituskykynsä rajojen kanssa. (Hakala 2023.)

Liian pitkään jatkuva kuormitus voi johtaa työuupumukseen ja kasvattaa riskiä sairastumisiin. Työuupumus eli burnout tarkoittaa pitkittyneen työstressin seurauksena syntyvää häiriötilaa. Sen tunnusmerkkejä ovat uupumusasteinen väsymys, kognitiiviset vaikeudet, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä kyynistynyt asenne työtä kohtaan. Itsessään työuupumus ei ole sairaus, mutta siihen liittyy monien muiden sairauksien, kuten masennuksen, univaikeuksien, stressiperäisten somaattisten sairauksien sekä päihdeongelmien riski. Työuupumuksen seurauksena myös työkyvyttömyys ja riski tapaturmiin kasvaa. Jopa joka neljäs suomalainen kokee työuupumuksen uhkaa tai oireilee Työterveyslaitoksen julkaiseman tutkimuksen mukaan. Syyt työuupumukseen ovat usein monimutkaisia, mutta niitä voivat olla liian suuri työmäärä, hallinnan tunteen puute, epäselvät odotukset työhön liittyen ja tasapainon puuttuminen työn ja vapaa-ajan väliltä. (Hakala 2023.)

Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan työuupumus koostuu neljästä ydinoireesta. Ne ovat krooninen väsymys, kyynisyys, kognitiivisten toimintojen häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Vuonna 2023 työuupumusoireilu oli hieman yleisempää verrattuna vuoteen 2019. Kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen työuupumus koskee siis aiempaa useampaa suomalaista. (Hakanen, Kaltiainen & Suutala 2023.)

### 3.3 Työntekijän velvollisuudet

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Vaikka tässä opinnäytetyössä selvitän työnantajan tekemien ratkaisujen vaikutusta työssä jaksamiseen, ei voi kuitenkaan täysin sivuuttaa työntekijän omia velvollisuuksia.

Työntekijällä on suuri vastuu oman ammatillisen osaamisensa ja työkykynsä ylläpitämisestä. Jokainen työntekijä pystyy myös omilla toimillaan vaikuttamaan työpaikan myönteiseen ilmaperiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Mäkelä on listannut viisi tapaa, joilla työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Ensimmäinen vinkki koskee armollisen työilmapiirin rakentamista. Esimerkiksi ylitöillä ei tulisi kehuskella eikä vähätellä toisten kuormitusta. Jokai-

nen työntekijä voi omalla toiminnallaan rakentaa työkuultuuria, jossa uskalletaan kertoa avun tarpeesta tai liiallisesta kuormittumisesta. Toisena vinkkinä on avun tarjoaminen ja pyytäminen. Jotta työilmapiiri olisi turvallinen, on tärkeää kommunikoida omista tarpeistaan sekä huomioida muut. Kolmas vinkki on palautteen antaminen. On erittäin tärkeää muistaa kehua ja rohkaista kollegoita, koska rakentava ja rohkaiseva palaute on erittäin merkityksellistä hyvän ilmapiirin kannalta. Jokaisen henkilökohtaisella vastuulla on myös osoittaa kiinnostusta muita kohtaan. Tutustuminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja auttaa työyhteisöä toimimaan tiiminä. Viimeisenä kohtana on positiivisuuden lisääminen. Negatiivisesta puheesta tulee helppo kierre, joka tarttuu myös muihin. Tästä syystä kukin on vastuussa siitä, millaisen ilmapiirin luo ympärilleen. (Mäkelä 2023.)

## 4 ELOKUVA- JA TV-ALAN KÄYTÄNNÖT SUHTEESSA TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

Tässä kappaleessa käyn läpi elokuva- ja tv-alan eri käytäntöjä suhteessa työssä jaksamiseen. Käsittelen käytäntöjä työnantajan tekemien valintojen perusteella. Työntekijän roolin jätän tässä pienemmälle, koska työntekijän vastuuta käsittelin aiemmin. Kehittämistehtävän kannalta oleellista on keskittyä juuri työnantajan valintoihin ja ratkaisuihin.

Elokuva- ja TV-alalla on ominaispiirteitä, jotka haastavat työssä jaksamista. Ala on hyvin kilpailtu, jonka vuoksi töiden saaminen voi olla epävarmaa. Tämän lisäksi työskentely on usein projektiluontoista, joka pirstaloi koko työkenttää. Tämä johtaa siihen, että työntekijän ura saattaa olla jatkuvaa kamppailua ylikuormituksen ja toisaalta itsetuntoon negatiivisesti vaikuttavan työttömyyden kanssa. Työpäivien pituuksien ja ajankohtien ennustamaton vaihtelu vaikuttaa myös negatiivisesti henkilökohtaisen elämän aikatauluihin ja järjestämiseen. Kiireestä ja heikosta resursoinnista johtuen alalla on työn kannalta haitallisia käytäntöjä. Elokuva- ja TV-alalla myös epätasa-arvoisuuden kokemukset työmahdollisuuksien ja alalla työskentelyn osalta ovat yleisiä. Erityisesti naiset ovat kohdanneet myös syrjintää. (Oksanen-Särelä 2020.)

Audiovisuaalisen alan tutkinnoissa ja koulutuksien sisällöissä painotetaan enemmän joko taiteellisuutta tai vaihtoehtoisesti teknistä osaamista. Tällä hetkellä suurimmat osaamisvajheet ovat liiketoiminnan ymmärryksessä, asiakaspalvelussa, kokonaisvaltaisessa projektinhallinnassa, budjetoinnissa sekä esimies- ja johtamistaidoissa. (Keinonen & Vermilä 2021, 24.)

Film and TV Charity UK –organisaatio on tehnyt tutkimuksen elokuva- ja tv-alan työntekijöiden hyvinvoinnista Iso-Britanniassa. Tutkimus on toteutettu vuonna 2021 ja sen tuloksien mukaan 78 % alalla työskentelevistä koki alan intensiivisyyden vaikuttaneen negatiivisesti mielenterveyteensä ja vain 10 % vastaajista kertoi alan tukevan henkistä hyvinvointia. Elokuva- ja tv-alalla työskentelevistä jopa 57 % oli kokenut kiusaamista, syrjimistä tai häirintää työpaikalla tutkimusta edeltävän kuluneen vuoden aikana. (Pipinen 2023.) Tutkimus osoittaa ongelman olevan valitettavan laaja myös muualla maailmassa. Suomen elokuväsäätien mukaan Suomessa ei ole vastaavaa tutkimusta tehty.



## 4.1 Johtaminen ja esimiesosaaminen

Johtaminen on olennainen osa työssä jaksamista. Esimiehen tehtävänä on seurata työtapojen turvallisuutta sekä työyhteisön tilaa jatkuvasti. Tämän tavoitteena on huomata mahdollinen haitallinen työkuormitus riittävän ajoissa, jolloin ratkaisut ovat löydettävissä helpoiten, koska tilanne ei ole vielä päässyt liian pahaksi. Esimiesten tukena on erilaisia työkaluja, joilla voi seurata työyhteisön työkuormitusta. Niitä ovat esimerkiksi henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut ja turvallisten työtapojen valvominen. Esimiehillä on oltava työnantajan järjestämä perehdytys, jonka avulla he pystyvät havaitsemaan kuormituksen oireet ajoissa. Tällaisia haitallisen kuormituksen hälytysmerkkejä ovat muun muassa toistuvasti pitkittyvät työpäivät, lisääntynyt oireilu ja sairauslomat, työn laadun heikkeneminen, sosiaalisista kontakteista vetäytyminen, lisääntyneet riitatilanteet työyhteisön sisällä, lisääntyneet vaaratilanteet sekä muutokset käyttäytymisessä. (Työsuojelu.fi 2023.)

Esihenkilötyö ja työyhteisön rooli poikkeavat paljon perinteisen organisaation toiminnasta, koska työpaikalla voi toimia eri työnantajia sekä itsenäisiä ammatinharjoittajia samaan aikaan. Tämä saattaa luoda epävarmuustekijöitä, koska eri työnantajilla on erilaiset toimintatavat ja työkuulttuuri. Tämä saattaa aiheuttaa helposti myös tiedonkulun katkoksia ja vastuualueiden hämmäntymistä. Pitää muistaa, että luottamukseen ja avoimuuteen perustuvaa työkuulttuuria ei välttämättä ole mahdollista rakentaa hetkessä eri taustoista ja ammateista tulevien ihmisten välille. Näissä tilanteissa johdon ja esihenkilöiden esimerkki hyvässä työkäyttäytymisessä on ensisijaisen tärkeää. Heidän johdollaan voidaan luoda työkuulttuuri, jossa hyväksytään erilaisuus eikä suvaita epäasiallisuutta missään muodossa. (Työturvallisuuskeskus 2023a.) Työhyvinvoinnin johtaminen on suorassa yhteydessä muun johtamisen kanssa ja sen tulee olla osa strategista johtamistyötä, joka lisää organisaation tuloksellisuutta yhdessä muiden osa-alueiden kanssa. (Työterveyslaitos 2024a.)

## 4.2 Jaksotyö ja työajat

Elokuva- ja TV-alan tuotannoissa on käytössä usein tavanomaisesta yleistyöajasta poikkeava jaksotyöaikaamuoto. Jaksotyössä työpäivien pituudet vaihtelevat erilaisista syistä, jotka on huomioitu jo tuotantoprosessin suunnitteluvaiheessa (Työturvallisuuskeskus 2023b). Jaksotyössä

ylityöt korvataan vapaapäivillä. Joskus tätä kuitenkin kierretään niin, että työsuhteen kestoa muokataan pidemmäksi, jotta vapaapäivät voi niin sanotusti pitää silloin kuin työ on jo oikeasti päättynyt. Jaksamisen ja levon kannalta tämä voi olla kuitenkin jo liian myöhäistä. (Haapalainen 2022.)

Mahdollisten pitkien työpäivien aiheuttama rasitus voi tehdä palautumisen riittävyyden sekä yksityiselämän suojelun vaikeaksi. Korkea viikkotuntimäärä voi myös tehdä mahdottomaksi sitoutua esimerkiksi säännölliseen harrastukseen, joka edistäisi palautumista ja terveyttä. Joillekin epäsäännöllinen työskentely kuitenkin soveltuu hyvin eikä siitä aiheudu haittaa palautumiselle tai terveydelle. (Työturvallisuuskeskus 2023b).

Esihenkilö voi omalla toiminnallaan tukea työntekijöiden jaksamista esimerkiksi luomalla hyvät ja toimivat toimintatavat ja suunnittelemalla ajankäyttöä yhdessä työryhmän kanssa. Esihenkilö voi vähentää työntekijöiden kuormitusta rauhoittamalla vapaa-ajan työhön liittyvästä viestinnästä. Olisi tärkeää, että viestintä tapahtuisi työajalla, jotta palautuminen ei jatkuvasti keskeytyisi. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, ettei tue työaikakulttuuria, jossa ihannoidaan ylipitkiä ja tauottomia työpäiviä. Työssä jaksamista on mahdollista myös lisätä sillä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja osallistua kuormituksen arviointimenettelyihin. Esihenkilön on myös tärkeää ottaa esiin palautumiseen ja työajanhallintaan liittyviä asioita. Tällöin palautumiseen liittyvät vaikeudet on mahdollista tunnistaa ajoissa. Mikäli yöaikaan tapahtuvan työskentelyn jälkeen täytyy aloittaa heti työt, tulee esihenkilön keskustella työntekijän kanssa nukkumisen ja lepäämisen sallivista vaihtoehdoista ja siitä, miten ne järjestetään. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

### 4.3 Työsuhteet

Elokuva- ja tv-alan työntekijät työskentelevät joko kokoaikaisina tai osa-aikaisina palkansantajina, freelancereina tai yrittäjinä (Kurlin Niiniaho & Oksanen-Särelä 2020, 28). Työ on usein projektimaista, joten siinä on monia kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Työntekijät saattavat esimerkiksi kuulua moneen eri työryhmään samaan aikaan. Eri työryhmissä on erilaiset tavoitteet ja yhteistyön tavat, jonka vuoksi kuormitusta voi syntyä. Samanaikaiset projektit tekevät myös työstä pirstaleisen kokonaisuuden, jossa kuitenkin pitäisi luoda nopeasti luottamuksellisia suhteita kunkin projektin muihin toimijoihin. Kuormitusta voi syntyä myös projektien päättyessä tehtävästä ja muista työryhmän jäsenistä irtautuminen. Projektimaisuudesta johtuen työsuhteen

jatkuvuuteen ja toimeentuloon voi liittyä epävarmuutta, joka heijastuu negatiivisesti hyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

Projektimainen työ lisää myös esihenkilöille haasteita, koska työntekijät ja projektit vaihtuvat tiuhaan tahtiin. Tästä syystä esihenkilön on vaikeampi havaita työntekijöiden kuormittumista tai tuen tarvetta, koska yhteistyö ei välttämättä kestä kovinkaan pitkään. (Työturvallisuuskeskus 2023b.) Projektimaisuudesta ja erilaisista työsuhteista johtuen myös työttömyysjaksot ovat yleisiä koko alalla työnkuvasta riippumatta. Vuosien 2005–2019 välillä elokuva- ja tv-alalle valmistuneista joka kolmas on kohdannut pidempiä työttömyysjaksoja. (Kurlin Niiniaho & Oksanen-Särelä 2020, 66.)

Pitkät työttömyyskaudet luovat haasteita alalle, koska työpaikoista on kova kilpailu. Yritykset rekrytoivat usein myös vain tarpeen mukaan tuotantokohtaisesti. Tilanne aiheuttaa sen, että välillä päällekkäin saattaa olla useampia tuotantoja tai ne ovat heti peräkkäin. Silloin ihmissuhteiden määrä ja luottamukseen perustuvien suhteiden rakentaminen saatetaan kokea kuormittavaksi. Kuormitusta voi aiheuttaa myös se, että jokaisessa projektissa on omat toimintatapansa, kulttuurinsa ja tavoitteensa, joiden mukaan työntekijän tulee pyrkiä toimimaan. Projektin päättyessä työntekijän on myös kyettävä irtautumaan tehtävästään sekä yhdessä työskennelleestä työryhmästä ja aloittamaan uusi projekti. Samaan aikaan käynnissä olevien ja peräkkäisten tuotantojen määrä, työryhmän pysyvyys ja yhteistyön sujuminen vaikuttavat työntekijän kuormittumiseen ja hyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

#### 4.4 Työympäristö ja –turvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Elokuva- ja TV-tuotannoissa työskennellään monenlaisissa työympäristöissä. Vaikka työnantajan omat tilat vastaavat usein vaatimukseen työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, ei kuitenkaan näitä ole otettu välttämättä huomioon ympäristöissä, joissa produktioita toteutetaan. Esimerkiksi erilaisia kuvauspaikkoja ei ole suunniteltu työympäristöiksi. Tästä syystä on tärkeää, että asianmukainen riskienarviointi, ennakkosuunnittelu sekä perehdytys toteutetaan. Lisäksi kaikilla osallisilla on oltava kyky tehdä havaintoja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä tarvittaessa tehdä ehdotuksia näiden asioiden parantamiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

Riskejä, joihin elokuva- ja TV-tuotannoissa on varauduttava ovat muun muassa tapaturmat, säätilan aiheuttamat riskit, rakenteiden sortuminen ja pyrotekniikasta aiheutuvat riskit. Säätilasta aiheutuvia riskejä voivat olla esimerkiksi liukas keli ja voimakas tuuli. Yleisimpiä tapaturmia ovat kaatumiset, joiden aiheuttajana voivat olla epätasaiset kulkureitit, liukkaus sekä alustoilla olevat johdot ja kaapelit. Työtapaturman taustalla voi myös olla äkillinen fyysinen kuormitus nostotilanteessa, joka on tapaturmatilanteena melko yleinen. Tapaturmien torjuntaan sekä työergonomiaan on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta tapaturmia ei syntyisi. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

Koronaviruspandemia nosti turvallisuuden esiin uudesta näkökulmasta. Sen seurauksena tarkasteluun nousi esittävien taiteiden alan työkuultuuriin syvälle juurtuneen käytännön, joka on sairaana tai puolikuntoisena työskentely. Se on ollut alalla vallinnut keskeinen ongelma. Turvallisuus onkin noussut yleiseen keskusteluun pandemian myötä vuodesta 2020 alkaen. (Ansio, Kannisto, Puro & Visuri 2020, 418.)

#### **4.5 Budjetit ja rahoitus**

Yksi syy liian suurelle työmäärälle suhteessa tekijään on budjettien pienuudessa. Koska Suomessa budjetit ovat pieniä, joutuvat tuotantoyhtiöt tekemään valintoja resurssien kohdistamisessa. Elokuva- ja TV-ala on riippuvainen suurelta osin myös julkisesta rahoituksesta, joka vaikuttaa suoraan siihen, miten resurssit käytetään. Kun ei ole rahaa, ei ole myöskään aikaa eikä työvoimaa. Rahoituksessa pitäisi tapahtua muutoksia, jotta myös jaksamisen parantamiseen löytyisi ratkaisuja. (Viertola 2020.) Esimerkiksi tosi-tv-formaatin pitää näyttää samalta kuin muiden maiden versioiden, mutta Suomessa sen budjetti saattaa olla kymmeniä kertoja pienempi. ITV Finlandin toimitusjohtaja Pete Paavolainen kertoi Love Island –reality-ohjelman budjetin olevan vain 60–70 % muiden pohjoismaiden budjeteista. (Haapalainen 2022.)

Kulttuurin edistämiskeskus Cuporen raportissa nousi esiin palkattomasti tai erittäin pienellä korvauksella tehdyn työn ongelma. Tutkimuksessa tulee ilmi, kuinka ilmaisen työn tekeminen ja työläinsäädännöstä joustaminen ovat yhteydessä budjetointiin. Pohjimmiltaan ongelma on lähtöisin heikosta resursoinnista. Ratkaisuvaihtoehtoja tälle ongelmalle olisi rahoituksen nostaminen ja työvaiheiden laajempi huomioiminen rahoituksen suunnittelussa. Työhyvinvointia edistävä tekijä olisi myös avoimuus ja läpinäkyvyys rahoituksen perusteisiin liittyen. Elokuva-

ja tv-alan tasavertaisuutta lisää esimerkiksi apurahojen kohdalla arviointiperusteiden esille tuonti ja tilastointi. (Kurlin Niiniaho & Oksanen-Särelä 2020, 71.)

Taiteen ja kulttuurin barometrin mukaan taide- ja kulttuurialoilla työskentelevien työhyvinvointia tukisi parhaiten säännöllinen ja riittävä toimeentulo. Tämä ei kuitenkaan aina toteudu ja monet joutuvat tekemään muita töitä turvatakseen toimeentulonsa. Kuormitusta voi aiheuttaa lisäksi jatkuva kilpailu mahdollisista apurahoista. (Lahtinen, Leppänen, Rensujeff & Ruusuvirta 2023.) Suomen elokuvasäätiö toimii elokuva-alan yhtenä merkittävimmistä tukijoista ja myöntää rahallista tukea vuosittain elokuva-tuotannoille sekä kehittää alan toimintaa. Vuonna 2024 valtion myöntämä määräraha elokuvasäätiölle on pienentynyt hieman alle miljoona euroa, jonka vuoksi myös elokuvasäätiön tukemien elokuvien määrä on pienempi kuluvana vuonna, joka heijastuu koko alaan negatiivisesti. (Suomen elokuvasäätiö 2024, 3.)

## 4.6 Työyhteisö

Koska elokuva- ja tv-tuotannoissa työryhmät koostuvat monien eri ammattiryhmien edustajista, on työyhteisö yleensä hyvin monimuotoinen. Henkilöstön monimuotoisuudella tarkoitetaan työntekijöiden välistä keskinäistä erilaisuutta esimerkiksi iän, sukupuolen, koulutustaustan tai kielen perusteella. Tästä on osoitettu olevan paljon hyötyjä ja se vaikuttaa positiivisesti muun muassa henkilöstötyytyväisyyteen, työpaikan houkuttelevuuteen sekä organisaation innovatiivisuuteen ja luovuuteen. Monimuotoisuudesta seuraavat hyödyt saadaan parhaiten käyttöön hyvän johtamisen avulla. Työyhteisön hyvän ilmapiirin luo hyvä tiimihenki. Elokuva- ja tv-alan projektit vaativat usein tiivistä vuorovaikutusta ja saumatonta tiimityötä. Jos tiimihenki on kuitenkin huono tai yhteisössä on paljon henkilökohtaisia konflikteja, on sillä negatiivinen vaikutus ilmapiiriin ja siten työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2024b.) Työnantajan vastuulla onkin huolehtia työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

Aiemmin elokuva- ja tv-alalla on ollut yleistä, että harjoittelijoita on otettu mahdollisimman paljon ja siten korvattu muuta työvoimaa. Harjoittelijat saattoivat olla ilmaista työvoimaa, jotka joutuivat tekemään myös ylitöitä niska limassa. Edelleen tänä päivänä harjoittelijoiden oloista käydään keskustelua ja epäkohtia nousee esiin. Tällä hetkellä 90 % harjoitteluista on palkallisia ja harjoittelijoiden määrä tuotannossa on useimmiten kohtuullinen. Harjoittelijana voi olla vaikeaa pitää oikeuksistaan kiinni, koska moni pelkää saavansa hankalan työntekijän maineen,

joka mahdollisesti vaikuttaisi negatiivisesti työllistymiseen. Tällöin harjoittelijat eivät pidä rajoistaan kiinni ja saattavat suostua kohtuuttomaan määrään ylitöitä. Tällöin palautuminen ei toteudu, joka heikentää työssä jaksamista. (Nissinen 2023.)

Taiteen ja kulttuurin barometri nostaa esiin vertaistuen merkityksen kulttuuri- ja taidealojen työyhteisöissä. Neuvojen, tuen ja tiedon saaminen luo työyhteisöstä tiiviimmän ja toimii tärkeänä vertaistukena. Kanssakäyminen muiden alalla työskentelevien kanssa sekä kokemus oman ammatin hallitsemisesta edistää työhyvinvointia. (Lahtinen, Leppänen, Rensujeff & Ruusuvirta 2023.)

## 5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kehittämistyön lähestymistavaksi valikoitui tapaustutkimus. Tapaustutkimusta käytetään silloin, kun halutaan ymmärtää syvällisesti kehittämisen kohdetta ja luoda uusia kehittämisehdotuksia (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 52–53). Kehittämismenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu. Tapaustutkimuksessa käytetään usein tiedonkeruumenetelmänä haastatteluja, koska tapaustutkimus liittyy usein ihmisen toiminnan tutkimiseen. Tällöin toimijoiden eli kehityskohteen asiantuntijoiden haastatteleminen voi kuvata ja selittää ilmiötä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 55.)

### 5.1 Puolistrukturoitu haastattelu

Puolistrukturoidussa haastattelussa jokaiselle haastateltavalle esitetään täysin samat tai vaihtoehtoisesti lähes samat kysymykset. Kysymysten järjestystä voidaan vaihdella haastattelijan niin halutessa. Haastateltavat saavat vastata vapaasti eikä ennalta määrättyjä vastausvaihtoehtoja ole. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 108.) Koska tutkimuskysymykset ovat tarkat ja selkeät ja tiedetään mitä tietoa halutaan kerätä, puolistrukturoitu haastattelu vastaa tämän kehittämistyön tarpeisiin parhaiten. Haastattelussa on kuitenkin myös tilaa muille ajatuksille, jollaista mahdollisuutta esimerkiksi strukturoitu haastattelu ei tarjoa. Puolistrukturoidun haastattelun etuna onkin sen joustavuus ja mahdollisuus tuottaa syvällistä ymmärrystä aiheesta.

Kehittämistyön kannalta on tärkeää saada esiin haastateltavien omia kokemuksia ja näkemyksiä, joiden avulla saadaan mahdollisimman syvällistä tietoa. Puolistrukturoidussa haastattelussa mahdollistuu vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan välillä, joka mahdollistaa muiden oleellisten tietojen esiintuloa. Tämä on mahdollista, koska keskustelu voi olla vapaampaa, jolloin myös haastateltava voi laajentaa kertomaansa johonkin sellaiseen mitä ei ennalta ole käsitelty haastattelukysymyksiin. Haastattelijan on myös mahdollista esittää tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastattelijan rooli puolistrukturoidussa haastattelussa on myös vapaampi, sillä haastattelijan on mahdollista vaikuttaa haastattelun kulkuun myös kysymysten järjestyksellä. Tämä mahdollistaa haastattelijan sopeutumisen jokaisen osallistujan vastauksiin ja siten selvittää mahdollisimman tarkasti halutut tiedot. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106–113.)

Jokaiselta osallistujalta pyydetään asianmukainen suostumus kehittämistyöhön osallistumiseen. Kehittämistyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Jokaisella haastateltavalla on myös mahdollisuus esiintyä anonymisti niin halutessaan. Pysin varmistamaan tutkimusmenetelmän luotettavuuden luomalla turvallisen ja avoimen haastattelutilanteen. Haastattelukysymykset eivät mene henkilökohtaisuuksiin, jonka vuoksi voi yleistäen olettaa, ettei haastateltava koe vastaamista epämiellyttävänä tai varauksellisena. Haastatteluiden tulosten luotettavuuden varmistaa myös se, että haastateltavia on useampia. He toimivat eri työnkuvissa ja eri työpaikoissa, ja ovat kukin elokuva- ja tv-alalla pitkään toimineita ammattilaisia. Tämä takaa mahdollisimman luotettavan kokonaiskuvan luomisen.

## 5.2 Haastattelujen toteutus ja analysointi

Rajasin tutkimusryhmäni elokuva- ja tv-alalla toimiviin työnantajiin, koska kehityskohteena on se, miten juuri työnantajat voisivat edistää työssä jaksamista. Työryhmän johtajina heillä on useimmiten näkemys koko työyhteisön hyvinvoinnin tilasta. Selvitin myös ostopalvelujen merkitystä, joten työnantajat ovat myös se ryhmä, joka päättää niiden käytöstä. Haastattelujen avulla ei myöskään selvitetä työntekijöiden omia henkilökohtaisia keinoja parantaa hyvinvointiaan, joten en tavoitellut muita kuin johtotehtävissä toimivia haastateltaviksi. Työntekijän yksilönä tehtäviä valintoja sivusin tietoperustassa, koska työntekijän vastuuta ei voi täysin kuitenkaan sivuuttaa, vaan kunkin omalla toiminnalla on suuri vaikutus työssä jaksamiseen.

Haastateltaviksi valikoitui viisi elokuva- ja tv-alan työnantajaa. Valintaperusteina toimi asiantuntijuus, kokemus ostopalvelujen käytöstä sekä halu osallistua haastatteluun. Tällä tavalla varmistin sen, että tulokset ovat mahdollisimman luotettavia ja relevantteja tutkimuskysymyksiä kohtaan. Toteutin haastattelut Teams-palvelun kautta videopuheluin. Haastattelussa oli kahdeksan varsinaista kysymystä, jonka lisäksi esitin tarvittaessa jatkokysymyksiä. Haastattelurunko löytyy kokonaisuudessaan tämän dokumentin liitteistä (Liite 1). Ensimmäiset neljä kysymystä koskivat yleisesti elokuva- ja tv-alan työssä jaksamisen ilmapiiriä. Viidennessä kysymyksessä kysyin haastateltavan ajatuksia siitä, miten työnantaja voisi edistää työntekijöiden työssä jaksamista. Lopuissa kolmessa keskityttiin ostopalvelujen merkitykseen ja vaikutukseen työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Kysymykset asettelin niin, etteivät ne ohjaile vastauksen suuntaa vaan haastateltavalla on täysi vapaus kertoa asia juuri niin kuin itse haluaa.



Lopuksi myös annoin mahdollisuuden lisätä jotain, mitä en ollut itse kysynyt, vapaan sanan muodossa.

Tarjosin haastateltaville mahdollisuuden esiintyä anonymisti, jolloin varmistan sen, ettei henkilöä ole mahdollista tunnistaa vastauksistaan haastateltavan niin halutessa. Halusin tarjota tämän mahdollisuuden, vaikka haastattelussa ei käsitelty varsinaisesti mitään arkaluontoista, eikä haastateltavien tarvinnut kertoa tietoja itsestään. Yksi haastateltavista halusi esiintyä anonymisti ja muut neljä esiintyivät omilla nimillään. Kävin haastateltavien kanssa läpi tietojen käsittelytoimet ja suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen. Täten varmistin sen, että jokainen haastateltava saa täyden ymmärryksen siitä, mihin tarkoitukseen haastattelusta saatavat tiedot menevät. Kerroin myös haastattelun tallentamisesta, sen käytöstä ja hävittämisestä. Vaikka haastatteluissa oli päällä videoyhteys, tallensin vain äänen. Siten halusin varmistaa haastateltavan mahdollisimman rennon olon ja vähentää tunnetta siitä, että pitäisi ikään kuin esiintyä kameralle. Mahdollinen tunne kuvattavana olosta saattaisi vähentää tilanteen rentoutta ja siten vaikuttaa myös vastauksiin. Tallensin äänitallenteet omalle tietokoneelleni niin, että vain minulla oli pääsy niihin. Kun olin analysoinut ja saanut kehittämistyön valmiiksi, hävitin tiedostot asianmukaisesti.

Yksilöhaastattelut tehtyäni kävi ilmi, että onnistuin kokoamaan kattavan määrän tietoa. Kysymykset synnyttivät laajoja ja monisanaisia vastauksia, ja sain paljon hyödyllistä materiaalia. Haastateltavien välillä oli tietenkin yksilöllisiä eroja. Toiset vastasivat lyhyesti esitettyyn kysymykseen ja toiset taas kertoivat hyvinkin laajasti omia näkemyksiään. Jokaiselta haastateltavalta sain kuitenkin ne tiedot, joita toivoin saavani ja haastattelutilanteet onnistuivat ilman ongelmia.

Haastattelujen pohjalta käytän sisällönanalyysiä aineiston käsittelyyn. Sillä tarkoitetaan aineiston tiivistämistä ja jalostamista teoreettiseen muotoon. Aineistoa tarkastellaan analyttisesti ja tulkitaan siitä tehtyjä havaintoja tietoperustan ja oman ajattelun avulla. Analyysin tukena käytetään aiempien tutkimusten tarjoamia malleja. Laadullisen tutkimuksen analyysin välineitä ovat muun muassa teemoittelu, tyypittely ja koodaaminen. (Günther, Hasanen & Juhila 2024.)

Analyysi aloitetaan aineistoon tutustumalla luoden siitä samalla kokonaiskuva. Haastattelut ovat äänitiedostoja, jonka vuoksi ne pitää muuttaa helpommin tarkasteltavaan muotoon eli litteroida. Litteroinnilla tarkoitetaan puhemuotoisen aineiston muuttamista kirjalliseen muotoon, puhtaaksi kirjoittamalla. Kun haastattelut ovat tekstimuotoisia niitä voidaan alkaa lukemaan,

tarkastelemaan ja jäsentelemään. Tutkijan tekemän analyysin avulla tutkimustuloksia suhteutetaan tutkimuskysymyksiin ja niiden pohjalta tehdään tulkintoja ja päätelmiä. (Günther, Hasanen & Juhila 2024.) Litteroinnin tarkkuustasona oli sanatarkka perustason litterointi, jossa ylimääräiset äännähdykset ja täytesanat jätetään pois (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017).

Analysointi aloitetaan lukemalla litteroitu teksti useaan kertaan, jonka jälkeen se luokitellaan ja pyritään etsimään yhteyksiä teoriaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 110). Litteroinnin jälkeen kävin läpi vielä tarkistusprosessin, jossa kuuntelin haastattelut vielä kerran huolellisesti läpi. Tämän avulla tarkistin sen, että litteraattiin ei ollut syntynyt virheitä vaan asiat olivat ylhäällä juuri niin kuin haastateltavat olivat ne tarkoittaneet.

Analyysissä käytän teemoittelua ja erottelen muun muassa yleisesti alaa koskevat tiedot erilleen ostopalveluihin liittyvistä kysymyksistä. Haastattelujen analyysi on hyvä tehdä mahdollisimman pian itse haastattelun tekemisestä, koska silloin se on vielä tuoreena haastattelijan mielessä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 111). Pyrin siihen, että litterointi tapahtui samana päivänä, kuin haastattelu oli tehty ja analyysi mahdollisimman pian sen jälkeen. Yksilöhaastattelut tapahtuivat kahden viikon aikana, jolloin haastattelujen välille ei syntynyt liian pitkää väliä. Tämä oli kuitenkin pitkälti riippuvaista haastateltavien omista aikatauluista.

## 6 HAASTATTELUJEN ANALYYSIT

Lähdin analysoimaan haastatteluja sisällönanalyysin avulla. Haastattelukysymykset ovat jaettavissa yleisesti elokuva- ja tv-alan työssä jaksamisen tilaa koskeviin sekä ostopalvelujen vaikutuksia koskeviin kysymyksiin. Haastateltavia on viisi, joista neljä halusi esiintyä nimellään ja yksi pysyä nimettömänä. Haastateltavat ovat tuottaja Kristina Rytkölä, linjatuottaja Timo Lahtinen, tuotannon johtajana toimiva Aleksi Bardy, tilaajaorganisaation toimitusjohtaja Katri Aksola sekä anonyyminä pysyttelevä 32-vuotias linjatuottaja, johon viitattaessa käytän nimeä haastateltava 1 (H1). Haastateltavat toimivat eri elokuva- ja tv-alan yrityksissä joko vakituisessa työsuhteessa tai freelancereina.

### 6.1 Työssä jaksamista vahvistavat ja heikentävät tekijät

Jokainen haastateltavista piti elokuva- ja tv-alalla työskentelevien henkilöiden työssä jaksamisen tilaa ongelmallisena tai haastavana. Tämä vahvistaa sen, että kehittämistyön tekeminen on ajankohtaista ja vastaa todelliseen ongelmaan. Kolme haastateltavista korosti sitä, että työntekijät siirtyvät tuotannosta toiseen pitämättä lomiam, joka näkyy jaksamisen heikentymisenä ja väsymyksen lisääntymisenä. Haastateltava 1 nosti esiin myös töihin liittyvän epävarmuuden, koska välttämättä edellisen projektin loppuessa ei ole vielä tietoa ja varmuutta tulevasta. Tämä osaltaan myös lisää kuormittavuutta ja vaikuttaa siten työhyvinvointiin.

Se [työssä jaksamisen heikentyminen elokuva- ja tv-alalla] näkyy selkeästi työtahdin kiihkeydenä. Aiemmin pitkän elokuvan kuvaamiseen käytettiin lähemmäs kolmekymmentä tai yli kolmekymmentä kuvauspäivää. Nykyään pitkä elokuva kuvataan keskimäärin 20–24 kuvauspäivässä. (Lahtinen 2024.)

Nopea tahti näkyy myös siinä, että tuotantoja tehdään paljon enemmän kuin vaikka kymmenen vuotta sitten. Se vaikuttaa siihen, ettei lomiam välttämättä pidetä eikä työntekijät pääse palautumaan. (Lahtinen 2024.) Tämä johtuu pitkälti luvussa 4 käsittelemistäni jaksotyön ja työn projektimaisuuden negatiivisista vaikutuksista työssä jaksamiseen. Tuotannosta toiseen hyppääminen saattaa tuntua työntekijästä turvallisemmalta tavalta toimia, mikäli töitä on, koska aiemmin esiin tullut epävarmuus aiheuttaa myös kuormitusta ja stressiä.

Jaksamisen tilan ongelmallisuutta kuvaa se, että elokuva- ja tv-alalla työskentely koetaan niin raskaaksi, että alalta on vaihdettu jollekin erittäin raskaalle alalla, kuten hoitoalalle. Syy on se, että jopa jokin muu erittäin raskas ala saattaa tuntua kevyemmältä vaihtoehdolta. (Bardy 2024.) Kaikki haastateltavat (5/5) vastasivat myöntävästi kysyttäessä, ovatko he itse omien työuriensa aikana kohdanneet työyhteisöissä jaksamiseen liittyviä ongelmia kuten työuupumusta.

Monet työntekijät ovat hyvin tunnollisia, joka vaikuttaa siihen, että ihmiset päästävät itsensä aivan ääri rajoilleen ennen asioista mainitsemista. Huomaamista vaikeuttaa myös se, että kaikilla ihmisillä on eri jaksamisen sietokyky. (Lahtinen 2024.) Tähän vaikuttaa myös tietoperustan luvussa 3.2 esiin noussut velvollisuuden tunne sekä armottomuus itseä kohtaa, joka on seurausta yhteiskunnan suorituskeskeisyydestä.

Kolme neljästä haastateltavasta kertoi rahan olevan yksi merkittävin tekijä heikkoon työn organisointiin. Jos tuotannossa ei ole tarpeeksi rahaa, ei ole myöskään tarpeeksi aikaa eikä työvoimaa työn tekemiseen (Rytkölä 2024). Pienestä budjetista johtuva ajan puute saa aikaan kiireen, joka kuormittaa työntekijöitä entisestään, koska sama määrä työtä pitää kuitenkin saada tehtyä lyhyemmässä ajassa (Haastateltava 1 2024). Resurssit eivät useinkaan vastaa tavoitteisiin, vaan ovat ristiriidassa toistensa kanssa (Aksola 2024). Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tavoittelevat jotain erityistä. Tällainen taiteellisen vision toteutumisen paine yhdistettynä pieniin resursseihin lisää kuormitusta ja stressiä entisestään. Se on tekijä, joka motivoi mutta voi tuottaa myös pettymyksiä. (Bardy 2024.) Aksola nostaa esiin myös huonon johtamisen, joka aliresursoinnin kanssa voi aiheuttaa tilanteen, jossa työntekijältä odotetaan hirveästi, muttei anneta mahdollisuuksia onnistua (Aksola 2024). Johtamisen suora vaikutus työhyvinvointiin nousi esiin myös aiemmin ja tästä voidaankin todeta sen merkityksen tärkeys. Esihenkilöllä on suuri vaikutus koko työyhteisön ilmapiiriin ja siihen, miten esimerkiksi juuri resurssit jakaantuvat.

Lahtinen nosti lisäksi merkittävänä jaksamista heikentävänä tekijänä esiin kokonaisuikataulun suunnitteluun liittyvät ongelmat. Jaksotyötä tehdessä on erittäin tärkeää, ettei se tasoitu huonosti. Jos esimerkiksi kuvauksien alussa on tehty kevyempää kolmipäiväistä työviikkoa, jonka jälkeen tehdään viisikymmentä tuntista ja viisipäiväistä työviikkoa, ei etukäteen ollut lepäämisen mahdollisuus enää auta. Tällaisten tilanteiden vuoksi kokonaisuikataulun huolelliseen suunnitteluun käytetty aika edistää työssä jaksamista ja työntekijöiden hyvinvointia. Toisena ongelmana aikataulutuksessa on se, ettei deadlineja päätetä ajoissa, vaan määräaikojen määrittäminen jätetään roikkumaan. Tällöin asiat viivästyvät ja syntyy epävarmuutta omasta työstä, joka

lisää stressiä. Päättämättömyys lisää kiirettä ja aiheuttaa sen, ettei asiat olekaan valmiina silloin kuin pitäisi. Mitä aiemmin tiedetään, milloin pitää olla valmista, se lisää varmuutta ja antaa hyvää aikaa työn aikaan saamiseksi ja valmistumisen suunnittelemiseksi. Jatkuva epävarmuus aiheuttaa sen, etteivät aivot pääse rentoutumaan vaan ihminen pyörii jatkuvassa epätietoisuudessa. (Lahtinen 2024.) Myös kaikki muut haastateltavat nostivat esiin valmistelujakson tärkeyden ja huolellisen suunnittelun työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi. Vaikka usein ongelmia syntyy liian pienistä resursseista, on niistä mahdollista selvittää tarkalla ennakkosuunnittelulla ja uusien toimintatapojen valitsemisella.

Työssä jaksamista edistäviksi tekijöiksi jokainen haastateltava nosti esiin työyhteisön ja työilmapiirin vaikutuksen. Etenkin työyhteisön koko eli se, että työntekijöitä on tarpeeksi työmäärään verrattuna, on avainasemassa. Tämän lisäksi hyvä työilmapiiri, joka syntyy työntekijöiden välisistä henkilökemioista, mutta myös siitä, miten esimerkiksi johtoasemissa olevat kohtelevat alaisiaan. Kunnioittava ja oikeudenmukainen kollegoiden kohtelu lisää hyvinvointia ja auttaa siten jaksamaan. Lisäksi Bardy korosti työsuojelun merkitystä, josta saisi tukea esimerkiksi ristiriitatilanteisiin ja epäoikeudenmukaiseen kohteluun (Bardy 2024).

Työnantajalta jaksamisen edistäminen edellyttää kuuntelua. Työntekijöillä pitää olla mahdollisuus kertoa epäkohdista ja ongelmista.

Tärkeää on myös, ettei kuuntelu jää vain kuunteluun vaan, että tapahtuu reagointia. On tärkeää osata välttää jo etukäteen tilanteita, joita ei pystytä toteuttamaan. Alan olosuhteet on vaikeutuneet ja rahoitus nykyisellä kustannustasolla on epäsuhteessa keskenään, joten on viisasta osata ennakoida jo etukäteen, mitä ei voida tiukalla budjetilla toteuttaa eli mihin ei yksinkertaisesti riitä raha. (Bardy 2024.)

Aksola korosti prosessien läpinäkyvyyttä työntekijöiden ja johdon välillä. Esimerkiksi rahakeskustelun olisi syytä olla avointa molempiin suuntiin, koska jos budjetti onkin pienempi, on syytä käydä läpi, miten työ pystytään pienemmillä resursseilla hoitamaan. (Aksola 2024.) Hän nosti esiin myös kompromissien teon tärkeyden, mikäli tarvittavia resursseja ei ole.

Jos rahaa ei ole, niin sitten täytyy tehdä muutoksia siihen, miltä asiat näyttää eli muutoksia käsikirjoitukseen ja kuvaussuunnitelmaan. Silloin siis pitää tehdä kompromisseja ratkaisujen suhteen. (Aksola 2024.)

Tämä lisää työntekijöiden työn mielekkyyttä, koska heiltä ei odoteta mahdotonta resursseihin nähden, vaan kompromissien avulla suunnitellaan, miten työ voidaan uudessa tilanteessa hoitaa.

Elokuva- ja tv-alalla täytyy tehdä aiempaa enemmän toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi, koska se ei ole kunnossa, jonka vuoksi alalta menetetään hirveästi työntekijöitä (Bardy 2024).

## 6.2 Ostopalveluiden hyödyt ja haitat

H1, Bardy, Rytkölä ja Lahtinen olivat käyttäneet ostopalveluja tuotannoissaan. Aksola toimii palveluntarjoajarytyksessä, joten häneltä löytyy kokemus palveluntarjoajana toimisesta, kun taas muut olivat käyttäneet ostopalveluita omissa tuotannoissaan. He olivat käyttäneet ostopalveluja muun muassa casting-, apulaisohjaus-, ja järjestysosaston ulkoistamiseen.

Ostopalvelutoiminnassa merkittävä hyöty esimerkiksi juuri roolituspalveluissa on se, että sen voi ostaa henkilöiltä, joilla on se koko roolitusprosessi hallussa. Tällöin se säästää aikaa huomattavasti. Sitten taas koko apulaisohjaus-tiimin ulkoistamisessa on hyötyä siitä, että työntekijät tuntevat toisensa valmiiksi ja tietävät toistensa työtavat. Se säästää myös aikaa ja parantaa ilmapiiriä, koska todennäköisesti esimerkiksi työtapojen poikkeavuudesta syntyviä konflikteja ei tule. (Lahtinen 2024.)

Se [ostopalvelujen käyttäminen] korreloi ihan siihen, mitä tuotantoyhtiön työpöydällä on. Eli se tyhjentää kokonaan yhden osa-alueen, joka helpottaa tietenkin paljon ja vapauttaa aikaa muuhun. (Haastateltava 1 2024.)

Kyllä ne [ostopalvelut] vähentävät työmäärää, koska silloin sen alihankkijan kautta tulevat työntekijät eivät ole täysin tuotantoyhtiön vastuulla, vaan heidän sairaspöytänsä ja muut sopimusasiat menevät tällöin heidän oman työnantajansa alle. (Rytkölä 2024.)

Työntekijälle on etuna se, että hänen ei itse tarvitse käydä neuvotteluja tuotantoyhtiön kanssa, vaan palveluntarjoaja hoitaa neuvottelut. Tämä saattaa vähentää myös mahdollisen kitkan määrää. (Aksola 2024.)

Aksola korostaa sitä, että on tärkeää muistaa ostopalvelujen kohdalla, että kyseessä on kokonainen palvelu. Käytännössä tämä näkyy siinä, että palveluun kuuluu työntekijä, mutta hänen mahdollisesti sairastuessaan tilalle hoidetaan myös korvaava henkilö. Tämän vuoksi palvelu on

myös kalliimpi, koska se säästää aikaa ja resursseja tuotantoyhtiöltä verrattuna siihen, että he palkkaisivat tekijän verokortilla. Silloin he joutuisivat johtamaan hänen työnsä itse ja hoitamaan tuuraajat itse. Ostopalvelua käyttäessä palveluntarjoaja hoitaa nämä asiat tuotantoyhtiön puolesta. Lisäksi esimerkiksi juuri Helsinki Castingilla työntekijät voivat käyttää yrityksen tiloja työskentelyyn ja saavat myös kaikki työhönsä tarvitsemat laitteet kuten läppärit, puhelimet ja esimerkiksi avustajien roolitusta varten esiintyjäarkistot käyttöönsä, jolloin tuotantoyhtiön ei tarvitse huolehtia näistä asioista. (Aksola 2024.)

On ostopalveluilla paljon positiivisia hyötyjä juuri työmäärään ja työyhteisön toimivuuteen nähden, mutta se edellyttää yhtäläistä työkuilttuuria ja arvomaailmaa tuotantoyhtiön ja alihankkijan välillä. (Bardy 2024.)

Yksi haastateltavista, joka oli käyttänyt tuotannoissaan ostopalveluja, ei löytänyt mitään negatiivista vaikutusta työssä jaksamiseen. Loput neljä haastateltavaa joutuivat hetken miettimään vastaustaan, eikä keneltäkään noussut heti esiin ongelmakohtia. Mietinnän jälkeen mahdollisina ongelmina nousi yhteensä neljä mahdollista ongelmaa. Ensimmäisenä on työryhmään ja –kulttuuriin sopeutuminen, kun työntekijä tulee henkilöstövuokrauksen periaatteella ryhmään mukaan ulkopuolelta. Oman näkemykseni mukaan tämä on elokuva- ja tv-alalla yleinen ongelma, joka toistuu myös aina kun työryhmä koostuu freelancereista ja eri osastojen työntekijöistä. Toisena ongelmana kävi ilmi se, että työnantaja saattaa helposti jäädä hyvin kaukaiseksi ja etäiseksi, koska hän ei itse rekrytoikaan kaikkia työntekijöitä, vaan sen tekee toinen yritys. Tällainen etäisyys voi vaikuttaa heikentävästi työilmapiiriin ja kohdatuksi tulemisen tunteeseen. Kolmantena ongelmana kävi ilmi vaikeammat neuvottelut. Työnantajan voi olla hankalampi neuvotella neljän eri ihmisen palkka samaan aikaan kuin, että neuvottelisi eri ihmisten kanssa eri aikoihin. Positiivista kuitenkin on se, että neuvottelu vie tällöin vähemmän työaika, kun kaikki voidaan sopia samaan aikaan. Työstä tulee myös vain yksi lasku, jolloin säädön määrä vähenee. Ostopalvelun käyttäminen kuitenkin useimmiten maksaa enemmän kuin se, että ottaisi yksittäisiä freelancereita. Tilanteet ovat haastateltavan mukaan kuitenkin tapauskohtaisia. Lisäksi esiin nousi mahdolliset kommunikaatiokatkokset, koska tieto kulkee useamman portaan kautta. Tällaisesta ei ollut kokemusta, mutta se nähtiin mahdollisena skenaariona.

Haastateltavista Lahtinen toimi linjatuottajana aiemmin mainitsemassani Prinsessa Pikkiriikki –elokuvan tuotannossa. Puolistrukturoitu haastattelu tarjosi mahdollisuuden lisäkysymyksille, joten kysyin lisäksi siitä, millaisena hän kyseisen tuotannon koki ja mitkä tekijät siihen vaikuttivat. Lahtinen korosti, että tuotannon onnistuminen oli hyvin monen asian summa, jollaista on

mahdotonta täysin monistaa. Ilmapiiri oli erittäin hyvä, johon puolestaan vaikutti muun muassa vuodenaika. Kuvaukset olivat kesällä ja jokaisena päivänä paistoi aurinko, joka suoraan vaikuttaa ihmisten mielialoihin. Sitten kyseessä oli lasten elokuva, jonka vuoksi kuvauspäivät pysyivät maltillisen pituisina, koska lapset voivat työskennellä maksimissaan seitsemän tuntia kerralla. Elokuvan ohjaaja oli myös hyvin kannustava ja loi omalta osaltaan hyvää ilmapiiriä ja edesauttoi työryhmän dynamiikkaa. Töissä ihmisillä oli sopivan rentoa ja miellyttävää. Suurena tekijänä oli myös oikean kokoinen budjetti. Se mahdollisti tarpeeksi rauhallisen kuvaustahdin, joka oli myös pakollista lapsinäyttelijöiden vuoksi. Rauhallisesta työtahdista johtuen kenellekään ei tullut sellaista oloa, että onneksi selvittiin vaan, että sai tehdä työnsä itselleen sopivalla tempolla. Kyseessä oli siis monen asian summa, jonka vuoksi täysin samanlaista tuotantoa ei ole helppoa toteuttaa. Lahtisen antaman esimerkin mukaan esimerkiksi se, että samoissa olosuhteissa, samalla työryhmällä tehtäisiinkin esimerkiksi rikossarjaa, jolloin käsikirjoitus jo itsessään toisi paljon haastavampia kohtauksia, niin todennäköisesti kaikki ei sujuisi yhtä kevyesti ja helposti. (Lahtinen 2024.)



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET ELOKUVA- JA TV-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMISEN EDISTÄMISEKSI

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat, miten edistää elokuva- ja tv-alan työntekijöiden työssä jaksamista työnantajien toimesta sekä miten ostopalvelutoiminta vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen. Seuraavissa luvuissa käyn läpi saamieni tulosten pohjalta ensiksi elokuva- ja tv-alan työssä jaksamisen nykytilan, josta selviää, oliko oletukseni todellinen eli onko jaksamisen kanssa ylipäättään ongelmia alalla. Sen jälkeen esittelen ostopalvelutoiminnan vaikutuksen työssä jaksamiseen ja lopuksi kehittämisehdotukset jaksamisen edistämiseksi. Kerätyn aineiston ja analyysin perusteella muodostuneet kehittämisehdotukset muodostuivat seitsemäksi toimenpidekokonaisuudeksi.

### 7.1 Työssä jaksamisen nykytila elokuva- ja tv-alalla

Työssä jaksamisen tila on hyvin ongelmallinen elokuva- ja tv-alalla. Se näkyy lisääntyneinä poissaoloina ja jaksamiseen liittyvien ongelmien kuten loppuun palamisten lisääntymisenä. Haastattelujen tuloksista ja tietoperustasta kävi ilmi, että ongelma on todellinen ja tutkimuskysymys siten hyvin ajankohtainen. Haastatteluista selvisi, että syyt, jotka johtavat heikkoon jaksamiseen ja huonoon työhyvinvointiin ovat suhteellisen hyvin tiedossa. Siitä huolimatta helppoa ratkaisua alalla vallitsevaan tilanteeseen ei ole.

Yksi syy on työn kuormittavuus, joka johtuu kiristyneestä työtahdistasta sekä epävarmuuden lisääntymisestä. Nämä vaikuttavat siihen, ettei työntekijöillä ole välttämättä lomaa tai tarpeeksi vapaa-aikaa eikä siten aikaa palautua. Työntekijät ovat monesti hyvin tunnollisia ja sen vuoksi omista rajoista kiinni pitäminen tai niistä kertominen koetaan hankalaksi. Jos työnantaja ei huomaa tilannetta, voi työ kuormittaa liikaa ja siten lisätä stressiä ja heikentää työhyvinvointia. Työnantajan voi olla vaikea havaita tilanne ajoissa, koska työntekijät työskentelevät projekti-kohtaisesti, jolloin esimerkiksi käyttäytymisen muutoksia on vaikeampi huomata kuin jatkuvasti yhdessä työskennellessä. Yhtenä syynä on myös tuotantojen pienet budjetit, joista johtuva aliresursointi aiheuttaa kuormitusta. Jos ei ole rahaa, ei ole myöskään tarpeeksi työvoimaa. Sen

vuoksi ihmiset joutuvat tekemään enemmän työtä kuin siinä tapauksessa, että työvoimaa olisi tarpeeksi.

Johtajan toiminta heijastuu suoraan koko työympäristön toimintaan. Tästä syystä johtajan vastuu työntekijöiden hyvinvoinnissa on huomattava. Huono johtaminen osoittautui yllättävän yleiseksi ja yhdeksi syyksi työssä jaksamisen heikkenemiseen. Alalla on mahdollisuus edetä nopeasti johtaviin rooleihin, joka osaltaan saattaa aiheuttaa sen, ettei johtajalla olekaan tarpeeksi näkemystä ja kokemusta itse työstä. Johtajana saattaa myös toimia henkilö, joka ei ole opiskellut johtajuutta ollenkaan, jolloin ei voi myös olettaa sen olevan hallussa. Kokemattomuus johtajuudessa voi näkyä huonona suunnitteluna ja resurssien käyttönä. Toki myös paljon kokemusta omaava johtaja voi tehdä samoja virheitä muista syistä. Suunnitteluvaiheessa on erittäin tärkeää tehdä kyseisen tuotannon kannalta järkeviä ratkaisuja ja päättää kaikki tuotantoa koskevat asiat mahdollisimman pian. Jos päätöksenteko jätetään roikkumaan tai huonosta suunnittelusta johtuen työmäärää on enemmän suhteessa työvoimaan, lisää se kuormitusta ja ylimääräistä stressiä työntekijöille.

Haastattelujen tuloksissa nousi esiin ongelmana se, että monet elokuva- ja tv-alalla työskentelevät kokevat haluavansa vaihtaa tai ovat vaihtaneet alaa, koska työ koetaan liian kuormittavaksi. Työuupumus on yleinen ongelma ja ihmiset voivat sen vuoksi alalla huonosti. Ongelma on tiedossa, mutta sen ratkaisuun tarvitaan isoja toimia. Edistysaskeleena työehtosopimuksesta tuli yleissitova vuonna 2023. Toimia siis tehdään, mutta tartutaanko niihin tarpeeksi nopeasti ja tehokkaasti. Jokainen työntekijä on vastuussa toimista, joihin voi itse vaikuttaa. Työnantaja kuitenkin on ainoa, joka voi työpaikalla omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, että työntekijät voivat hyvin heistä itsestään riippumattomissa olosuhteissa.

Työilmapiiriin voi jokainen tuoda osansa ja se on asia, joka vaikuttaa siihen, onko töihin mielekästä tulla. Sen vuoksi toisten kunnioittava ja arvostava kohteleminen on avainasemassa. Elokuva- ja tv-alalla vallitsee usein vahva hierarkia työyhteisössä, joka heikentää ilmapiiriä. Tällöin myös niin sanotusti alimmalla tasolla olevat kuten useimmiten harjoittelijat saavat paljon huonoa kohtelua ja lokaa niskaansa. Harjoittelijat ovat myös niitä, jotka tulevaisuudessa alalla tulevat toimimaan, joten tällainen kohtelu on erittäin haitallista työssä jatkamisen kannalta. Harjoittelut ovat usein ensimmäisiä kosketuksia uuteen alaan, ja mikäli kohtelu on äärimmäisen huonoa eikä työoloista ja hyvinvoinnista huolehdi, ei se kannusta jatkamaan alalla välttämättä ollenkaan.

Kaikessa työskentelyssä läpinäkyvyyden merkitys korostuu. Kun asioista puhutaan avoimesti, se lisää luottamusta työntekijöiden välillä. Tällöin myös syyt ratkaisujen takana tulevat selviksi ja työntekijä kokee tulevansa kohdatuksi. Avoimuudella saadaan myös lisättyä molemminpuolista vuorovaikutusta, joka edistää hyvää kommunikointia ja luottamusta.

Opinnäytetyössäni lähdin selvittämään työnantajalle mahdollisia keinoja edistää työntekijöiden jaksamista. Se osoittautui hyväksi lähestymiskulmaksi, koska se on paljon työnantajan toiminnasta ja ratkaisuista kiinni, miten työntekijät voivat. Tällä tavalla sain juuri työntekijöiden kannalta oleellisia kehittämisehdotuksia, jotka ovat hyödynnettävissä juuri työnantajien käyttöön elokuva- ja tv-alalle.

## 7.2 Ostopalveluiden vaikutus

Kun tuotantoyhtiö päättää ulkoistaa jonkin tuotannon osa-alueen, he käyttävät ulkopuolista palveluntarjoajaa. Ostopalveluun päätyemisessä on monia etuja. Ostopalvelujen käyttäminen vähentää tuotantoyhtiöiden työmäärää, jonka ansiosta resursseja vapautuu muuhun. Se edistää myös työyhteisön toimivuutta tilanteessa, jossa palveluntarjoajan kautta tulee useampi työntekijä tiimiksi. Tällaisessa tilanteessa työntekijät ovat todennäköisesti tottuneita samanlaiseen työtapaan ja tuntevat ennestään toistensa toimintatavat. Se helpottaa lisäksi työnantajan vastuuta, koska heidän ei tarvitse huolehtia ostopalvelun kautta tulevien työntekijöiden sairaspöytäloista eikä tuuraajista. Myös sopimukset ja palkanmaksun saa hoidettua yhdellä kertaa, joka vapauttaa työnantajan aikaa. Palveluun voi kuulua myös lisäksi esimerkiksi tarvittavat laitteet.

Ostopalvelujen käytöllä helpotetaan työnantajan taakkaa, jonka ansiosta sillä on positiivinen vaikutus työnantajien jaksamiseen. Työnantaja vaikuttaa suuresti työyhteisön ilmapiiriin ja vastaa koko tuotannon tunnelmasta. Täten voidaan sanoa, että ostopalvelujen käyttö vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin epäsuorasti. Erikseen mainittava on vielä ostopalvelutoiminnan kautta työskentelevät työntekijät, joiden työssä jaksamiseen toiminta vaikuttaa suoraan. Tässä tapauksessa heidän oma työnantajansa huolehtii heidän oikeuksistaan ja sopimusasioistaan sekä neuvotteluista. Silloin niistä ei aiheudu stressiä eikä vahingossa tule taipuneeksi ratkaisuihin, jotka ylittäisivät heidän omat rajansa.

Tutkimuskysymyksenä oli selvittää, onko ostopalvelun käytöllä vaikutusta työssä jaksamiseen. Tutkimustulokset osoittavat, että etenkin työnantajien jaksamiseen ostopalvelutoiminnalla on

positiivista vaikutusta. Tämä johtuu siitä, että tuotantoyhtiön työmäärä pienenee ja myös hallittavien asioiden määrä sekä vastuu vähenee. Tästä johtuen johtajalla voi olla enemmän voimavaroja muista asioista huolehtimiseen. Tämä edistää positiivisesti työympäristön ilmapiiriä ja siten voi heijastua työntekijöiden työssä viihtymiseen ja työssä jaksamiseen.

### 7.3 Toimenpide-ehdotukset

Kehittämistyön tuloksena syntyi toimenpide-ehdotukset työssä jaksamisen edistämiseksi elokuva- ja tv-alalla. Toimenpide-ehdotukset muodostavat seitsemän kokonaisuutta, joita noudattamalla työssä jaksaminen lisääntyy ja työntekijät voivat paremmin työssään. Toimenpidekokonaisuudet on suunniteltu työnantajien toteutettavaksi, jolloin ne toimivat vastauksena tutkimuskysymykseen. Toimenpiteet on suunniteltu helposti hallittaviksi, jolloin työnantajalla olisi matala kynnys lähteä kehittämään työntekijöiden työssä jaksamista. Toimenpiteet ovat mahdollisimman konkreettisia, jolloin ne saattavat tuntua asioilta, jotka ovat olleet jo tiedossa, mutta ne eivät ole kuitenkaan vakiintuneet työkuultuuriin. Tämä listaus kokoaa toimenpiteet, joihin huomiota kiinnittämällä on mahdollista saada tuloksia, joilla edistetään koko tuotannon hyvinvointia.

**Resurssien suhteutus tavoitteisiin.** Elokuva- ja tv-tuotannoissa käytössä on rajalliset resurssit, koska budjetit ovat usein pieniä. Työn tavoitteet ovat harvoin kuitenkaan realistisia resursseihin nähden. Tuotantoa varten on laadittava käytettävät resurssit huomioonottava suunnitelma. Tärkeimpien tavoitteiden määrittely ja keskittyminen ensisijaisesti niihin auttaa resurssien tehokkaassa käytössä. Tästä syystä jo suunnitteluvaiheessa täytyy tehdä kompromisseja siinä, miten resurssit jaetaan. Jos rahaa ei ole, täytyy päättää mistä joustetaan. Valintoja ei tule tehdä työntekijän kustannuksella vaan heidän eduksensa. Vastaavasti budjetin ollessa suuri, täytyy sen jakautuminen suunnitella huolellisesti. Työntekijöiden jaksamisesta huolehtimisen pitää olla prioriteettilistan kärjessä. Resurssien käytön seurannan ja arvioinnin on jatkettava koko tuotannon ajan.

**Kokonaisaikataulun huolellinen suunnittelu.** Yleisimmin elokuva- ja tv-alalla käytössä oleva jaksotyö aiheuttaa sen, että aikataulu on erittäin tärkeää suunnitella huolellisesti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Suunnitteluvaiheessa on tärkeää jakaa selkeät vastuualueet, jotta jokaiselle osa-alueelle on vastuuhenkilö tai -tiimi. Tärkeää on, että työpäivät eivät veny kohtuuttoman pitkiksi ja lepoajat täyttyvät. Jos kuvausjakson alkupuolella on väljempää, ei sillä voida sivuuttaa myöhemmin levon tarvetta. Aikataulut on lyötävä lukkoon mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta jokaisella työntekijällä on mahdollisuus aikatauluttaa oma työnsä sen mukaan. Näin vältytään yllätyksiltä ja niiden aiheuttamalta kiireeltä. Kun aikataulu suunnitellaan huolellisesti ja takarajat lyödään lukkoon, vähennetään turhan kiireen aiheuttamaa stressiä ja kuormitusta. Riskien minimoimiseen auttaa joustovaran sisällyttäminen aikatauluihin viivästysten tai ongelmien varalta. On syytä varautua erilaisiin skenaarioihin ja yllättäviin tilanteisiin esimerkiksi SWOT-analyysin avulla. Edistymisen seuranta on tärkeä toteuttaa koko tuotannon ajan, jotta ongelmiin voidaan reagoida ajoissa. Projektinhallintatyökalun, kuten esimerkiksi Gantt-kaavion tai Microsoft Plannerin käyttö edesauttaa tuotannon aikataulun suunnittelua ja seuranta. Tuotannon lopuksi on tärkeää käydä läpi aikataulun realistisuuden toteutuminen, jotta seuraavassa projektissa voi ottaa oppia aiemmista haasteista.

**Avoim ja läpinäkyvä keskustelu.** Avoimuus on osa hyvää johtamista. Avoimella ja läpinäkyvällä toiminnalla voitetaan työntekijöiden luottamus ja edistetään kuulluksi tulemisen tunnetta. Heti tuotannon aluksi on luotava ja käytävä läpi tuotannon yhteiset pelisäännöt, jotta jokainen tietää niitä noudattaa sekä seurata niiden toteutumista. Ongelma- tai onnistumiskohdista puhuttaessa suoraan luodaan ilmapiiri, jossa jokainen työntekijä kokee olonsa arvostetuksi. Läpinäkyvyydellä autetaan myös työntekijää ymmärtämään, mistä ratkaisut johtuvat esimerkiksi resurssien jakautumisessa. Avoin ilmapiiri ja päätösten läpinäkyvyys mahdollistaa keskustelun molemmin puolin, jolloin työntekijän on myös helpompi kertoa oma näkemyksensä tai kertoa, jos päätökset tuntuvat epärealistisilta. Osallistavuus päätöksenteossa mahdollistaa myös sen, että jokaisen ääni ja ideat tulevat kuulluksi. On tärkeää mahdollistaa ilmapiiri, jossa ohjeiden ja palautteenanto tapahtuu suoraan ilman välikäsiä tai juoruilua.

**Hyvä johtaja kuuntelee ja reagoi.** Johtaja on vastuussa työntekijöiden jaksamisesta ja työilmapiiristä. Johtajan on kuunneltava työntekijöitä heidän jaksamisestaan ja voinnistaan. Kuuntelun lisäksi asioihin ja ongelma-kohtiin pitää reagoida. Työntekijän oloa parantaa jo kuulluksi tuleminen ja reagoinnilla osoitetaan, että työntekijän panosta oikeasti arvostetaan. Työntekijän on mielekkäämpää olla töissä, kun johtaja osoittaa huomaavansa ja arvostavansa tehdyn työn ja ymmärtävänsä sen merkityksen kokonaisuuden kannalta. Johtajalla tulee olla kyky tunnistaa ja ratkaista konflikteja rakentavasti. Hyvä johtaja luo ilmapiirin, joka kannustaa luovuuteen ja uusiin ideoihin sekä antaa tilaa uusille näkökulmille.

Kuuntelun ja puhumista kannustavan ilmapiirin luomiseksi sekä työkuormituksen seuraamisen avuksi:

- työhyvinvointikyselyt ja tarvittavat toimenpiteet tulosten perusteella
- kehityskeskustelut
- turvallisten työtapojen valvonta
- palautteen antaminen ja vastaanottaminen

**Kunnioittava ja oikeudenmukainen kohtelu.** Hyvä työilmapiiri on avainasemassa työssä jaksamisen kanssa. Kun ihmisillä on mukava olla töissä, se parantaa myös työn tulosta ja vähentää poissaolojen määrää. Työyhteisön arvojen ja normien tulee korostaa kunnioitusta, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. Ne on tuotava esiin heti tuotannon alkaessa, ja varmistettava jokaisen työryhmän jäsenen sitoutuminen yhteisiin toimintatapoihin. On tärkeää luoda ilmapiiri, jossa kaikkia arvostetaan ja kohdellaan tasapuolisesti. Jokaista työyhteisön jäsentä on kohdeltava samalla tavalla henkilön asemasta riippumatta. Työympäristöissä saatetaan helposti päätyä toteuttamaan haitallisesti hierarkiaa, joka sortaa heikommassa asemassa olevia, kuten harjoittelijoita. Epäoikeudenmukaiseen kohteluun sekä epäkunnioittavaan kielenkäyttöön on tehtävä työyhteisössä nollatoleranssi, jonka huolehtimisesta on vastuussa viimekädessä työyhteisön johtaja. Mikäli mahdollisia väärinkäytöksiä ilmenee, tulee niihin puuttua välittömästi ja asianmukaisesti. Työyhteisön johtaja toimii roolimallina ja omalla esimerkillään edistää kunnioittavaa ja oikeudenmukaista kohtelua.

**Ostopalvelut tueksi.** Panostaminen ostopalveluun on sijoitus työnantajan omaan hyvinvointiin. Ostopalvelua käyttäessä tuotanto ostaa kokonaisen palvelun, joka vapauttaa aikaa muuhun

ja helpottaa työntekoa. Ostopalvelujen avulla tuotanto voi esimerkiksi hyötyä palveluntarjoajan luomista käytännöistä ja uusimmista teknologioista. Kokonaisen palvelun ostaminen usein maksaa enemmän kuin yksittäisen työntekijän palkkaaminen, jonka vuoksi tuotannon tavoitteiden määrittely budjetoituvaiheessa on tärkeää, jotta resurssit käytetään järkevällä tavalla. Ostopalvelua käyttäessä tuotantoyhtiön ei tarvitse tehdä kaikkea yksin vaan he voivat vapauttaa yhden langan käsistään kyseisen alan ammattilaisille. Näin myös yksi stressitekijä poistuu työnantajan pöydältä. Työnantajan oma jaksaminen heijastuu koko työyhteisöön, jonka vuoksi on tärkeää myös työnantajan omasta hyvinvoinnista huolehtiminen.

**Suorituskulttuurin ihannoinnin välttäminen.** Jokaisen työyhteisössä toimivan olisi syytä kiinnittää huomiota siihen, millaista ilmapiiriä ylläpitää. Turha suorituskulttuurin ihannoiminen keskustelukulttuurissa on haitallista. Omilla suorituksilla ja työn määrällä kehuskelu aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja saa ihmiset menemään yli rajojensa, koska koetaan alemmuutta omasta työmäärästä. Vallitsevassa suoritusyhteiskunnassamme on yleisenä tapana kehuskella burnoutien määrällä ja tehdä niistä selviytymistarinoita. Olisikin tärkeää, ettei työuupumus olisi kehuskeltava asia, jota ihastellaan, vaan keskusteluissa otettaisiin huomioon ongelman vakavuus. Aiheen on kuitenkin tärkeä olla mukana keskusteluissa, jottei siitä muodostu tabua. Kun ymmärretään, mistä on kysymys, voidaan asiasta myös puhua niin ettei sitä nosteta jalustalle vaan yhdessä keskitytään siihen, ettei sellaiseen tilanteeseen ajautuisi kukaan. Johtajan tulee pyrkiä kannustamaan työntekijöitä tasapainoiseen työ- ja vapaa-ajan suhteeseen ja pyrkiä toteuttamaan inhimillisiä järjestelyjä työajan suhteen. Työyhteisöissä tulee korostaa yhteistyötä yksilösuoritusten sijaan, jotta haitallista kilpailuasetelmaa ei synny.

## 8 LOPUKSI

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää jaksamisen edistämisen mahdollisuuksia elokuva- ja tv-alalla ja selvittää onko tilaajan tarjoamalla ostopalvelutoiminnalla työssä jaksamiseen vaikutusta. Kyseessä oli laadullinen tutkimus ja tutkimusmenetelmänä oli haastattelu.

Haastatteluista saamani tieto oli runsasta ja erittäin kallisarvoista tutkimuskysymyksiini nähden. Haastateltaviksi valikoitui viisi elokuva- ja tv-alan ammattilaista, jotka työskentelevät työnantajan asemassa. Jokainen työskenteli eri organisaatioissa ja työnimikkeistä löytyi myös vaihtelua. Haastatteluiden pohjalta varmistui se, kuinka ajankohtainen tutkimuskysymys on kyseessä. Haastateltavilla oli onnekseni aiheesta paljon sanottavaa ja erilaisia näkemyksiä, joka etukäteen ei ollut minulle varmaa, vaikka olinkin opinnäytetyön aiheen esitellyt etukäteen haastateltavia pyytäessäni. Haastattelut toteutin yksilöhaastatteluina ja niiden keskimääräinen kesto oli noin 30 minuuttia. Haastattelutilanteissa koin etuna oman kattavan ymmärrykseni elokuva- ja tv-alan toiminnasta. Se esti esimerkiksi sen, ettei väärinymmärryksiä syntynyt alan terministöä johtuen. Tällöin haastateltavien ei tarvinnut myöskään selittää termejä auki, joka olisi saattanut pirstaloittaa keskustelua.

Kehittämistyöni rajautui työnantajan toimintamahdollisuuksiin, jolloin en varsinaisesti huomioinut työntekijän omalla vastuulla olevia toimintatapoja. Koin kuitenkin, ettei työntekijän vastuuta voida täysin sivuuttaa puhuttaessa työssä jaksamista, joten sivusin tätä näkökulmaa tietoperustassa. Aiheen tarkasta rajauksesta johtuen en myöskään selvittänyt työntekijöiden omaa kokemusta työssä jaksamisestaan, vaan oletus syntyi tietoperustan ja työnantajien näkemyksien perusteella. Tässä olisikin mahdollisuus jatkotutkimukselle siitä, miten eri toimenpiteet todellisuudessa vaikuttaisivat työntekijöiden jaksamiseen juuri heidän näkökulmastaan. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli löytää toimenpide-ehdotuksia, joita johtotasolla voitaisiin edistää ja löytää rakenteissa ja työtavoissa olevia syitä heikolle työssä jaksamiselle. Sen vuoksi työntekijöiden haastattelu ei ollut oleellista tässä kehittämistyössä.

Olen rakentanut työni valitsemiani tutkimusmenetelmiä käyttäen sekä kuvannut työn vaiheita ja materiaaleja mahdollisimman läpinäkyvästi. Olen tukeutunut samalla yksityiskohtaisesti tietoperustaan. Johtopäätökset syntyivät tutkimusmateriaalieni pohjalta ja ne perustelevat loppu-  
tuotokseksi valmistuneet kehittämissuositukset tilaajalle.



Kehittämistyö tuotti tilaajalle uutta tietoa ja vastasi kysymykseen ostopalvelutoiminnan vaikutuksista työssä jaksamiseen. Kehittämistyö osoitti myös sen, ettei ostopalvelujen käyttöä elokuva- ja tv-alalla ole laajasti tutkittu. Tästä johtuen työ myös osoittaa mahdollisuuden lähteä selvittämään toiminnan vaikutuksia myös työssä jaksamisen ulkopuolelta. Tulosten on mahdollista tuoda lisäarvoa tilaajan toiminnalle ja tehdä ostopalvelujen käyttöä tunnetummaksi ja yleisemmäksi tavaksi toimia.

Kehittämistyön tulokset voivat mahdollisesti herätellä alan toimijoita toimimaan ja tarttumaan kehittämisehdotuksiin. Opinnäytetyön ansiosta elokuva- ja tv-alalla vallitseva ongelma tuodaan näkyvämmäksi ja tarjotaan matalan kynnyksen ratkaisuja oman toiminnan kehittämiseen ja työntekijöiden työssä jaksamisesta huolehtimiseen. Kehittämistyö kannustaa myös muita alan toimijoita jatkotutkimusmahdollisuuksien pariin ja elokuva- ja tv-alan kehittämiseen.

## LÄHTEET

Ammattiliitto Pro 2023. Työssä jaksaminen. Viitattu: 14.11.2023. <https://proliitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/tyossa-jaksaminen#80614f95>

Angel Films 2024. About Us. Viitattu: 14.1.2024. <https://angelfilms.com/about-us/>

Ansio, Heli & Kannisto, Henriikka & Puro, Vuokko & Visuri, Susanna 2020. "Tää on vaan tällainen ala". Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa. Näyttämö ja tutkimus 8. Viitattu: 5.2.2024. <https://journal.fi/teats/article/view/122821/73118>

Blockbusters Gang 2024a. Who we are. Viitattu: 14.1.2024. <https://blockbustersgang.com/who-we-are/>

Blockbusters Gang 2024b. Staffing services. Viitattu: 14.1.2024. <https://blockbustersgang.com/staffing-services/>

Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi 2024. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Viitattu: 7.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Haapala, Valpuri 2022. Viisi vuotta sitten yksi twiitti toi esiin globaalın ongelman – mutta muuttiko #metoo mitään? Viitattu: 14.3.2024. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/viisi-vuotta-sitten-yksi-twiitti-toi-esiin-globaalın-ongelman-mutta-muuttiko-metoo-mi-taan/8550586#gs.6ew34e>

Haapalainen, Manu 2022. Palkoista, terveydestä ja turvallisuudesta tingitään, ja ainoastaan tv-ohjelman valmistumisella on väliä. Tv-tuotantoalan työkuultuuri rehottaa edelleen villinä. Viitattu: 20.12.2023. [Palkoista, terveydestä ja turvallisuudesta tingitään, ja ainoastaan tv-ohjelman valmistumisella on väliä. Tv-tuotantoalan työkuultuuri rehottaa edelleen villinä. - Journalisti](#)

Hakala, Juha 2023. Suoritusyhteiskunta: oireita ja selviytymiskeinoja. (E-kirja) Helsinki: Teos. Viitattu: 22.11.2023.

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne & Suutala, Sampo 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Työterveyslaitos. Viitattu: 7.3.2024. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/6881>

Helsinki Casting 2023a. Ota yhteyttä. Viitattu: 10.11.2023. <https://helsinkicasting.com/contact>

Helsinki Casting 2023b. Faces App. Viitattu: 10.11.2023. <https://helsinkicasting.com/faces-app>

Helsinki Casting 2023c. Yrityksille. Viitattu:10.11.2023. <https://helsinkicasting.com/for-companies/#crew>

Honkonen, Marja 2022. Tällaisia töitä tekevät grippi, best boy ja gafferi. Viitattu: 8.12.2023. <https://journalisti.fi/artikkelit/2022/05/tallaisia-toita-tekevut-grippi-best-boy-ja-gafferi/>

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. (E-kirja). Tampere: Vastapaino.

Keinonen, Heidi & Vermilä, Eerika 2021. Kotimainen av-ala kiihtyvässä muutoksessa. Business Finland. Viitattu: 10.1.2024. <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Kotimainen-av-ala-kiihtyvassa-muutoksessa-toimialaselvitys.pdf>

Koski, Hanna-Mari & Sneck, Pauliina 2022. Työn kuormitus – kuka siitä on vastuussa? Viitattu: 15.11.2023 <https://specia.fi/ajankohtaista/artikkelit/tyon-kuormitus-kuka-siita-on-vastuussa/>

Kurlin Niiniaho, Ari & Oksanen-Särelä, Katja 2020. Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan – Elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen. Viitattu: 15.1.2024. [https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys\\_ja\\_rakkaus\\_liikkuvaan\\_kuvaan\\_raportti.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/sinnikkyys_ja_rakkaus_liikkuvaan_kuvaan_raportti.pdf)

Lahtinen, Emmi & Leppänen, Aino & Rensujeff, Kaija & Ruusuvirta, Minna 2023. Taiteen ja kulttuurin barometri 2022. Taiteilijoiden työhyvinvointi. Viitattu: 8.3.2024. [https://www.cupore.fi/wp-content/uploads/2024/01/cupore\\_barometri\\_2022-2.pdf](https://www.cupore.fi/wp-content/uploads/2024/01/cupore_barometri_2022-2.pdf)

Mäkelä, Anna 2023. 5 tapaa, joilla voit vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin – tunnista myös, milloin kannattaa vaihtaa työpaikka. Viitattu: 11.1.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-nain-voit-itse-vaikuttaa>

Nissinen, Hannes 2023. Harjoittelijan sarka. Yle Kulttuuricocktail. Viitattu: 8.12.2023. [Nuoret harjoittelijat kertovat "orjatyöstä" ja 15 tunnin päivästä tv-sarjojen kuvauksissa – Kulttuuricocktail – yle.fi](https://yle.fi/uutiset/aiheesta_vaihtamalla_harjoittelijat_kertovat_orjatyosta_ja_15_tunnin_paivistä_tv-sarjojen_kuvauksissa_-_Kulttuuricocktail_-_yle.fi)

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. (E-kirja.) Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu: 5.2.2024.

Oksanen-Särelä, Katja 2020. Sinnikkyyttä ja intohimoa: Elokuva-alalla toimimisen eetoksesta. Cupore. Viitattu: 14.11.2023. <https://www.cupore.fi/fi/tietoa/blogi/sinnikkyuttae-ja-intohimoa-elokuva-alalla-toimimisen-eeetoksesta>

Pipinen, Marjo 2023. Työturvallisuus ja työssä jaksaminen etusijalle myös av-alalla. Suomen elokuvasäätiö. Viitattu: 11.1.2024. <https://www.ses.fi/ajankohtaista/tyoturvallisuus-ja-tyossa-jaksaminen-etusijalle-myoos-av-alalla/>

Saksala, Elina 2015. Tuottajan Käsikirja. (E-kirja). Helsinki: Like. Viitattu: 8.12.2023

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Viitattu: 5.1.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sullström, Heidi 2022. Joka neljäs kokee työuupumuksen oireita, mutta aina ei ole kyse siitä - liikennevalomalli auttaa tunnistamaan riskit. Viitattu: 11.1.2024. <https://yle.fi/a/74-20006611>

Suomen elokuvasäätiö 2024. Suomen elokuvasäätiön toimintasuunnitelma 2024. Viitattu: 15.3.2024. [SES-toimintasuunnitelma-2024.pdf](https://www.ses.fi/toimintasuunnitelma-2024.pdf)

Suomi.fi 2021. Työn teettäminen ostopalveluna. Viitattu: 14.11.2023. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen/opus/tyontekijoiden-hankinta/tyon-teettaminen-ostopalveluna>

Työterveyslaitos 2024a. Työhyvinvointi. Viitattu: 9.1.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos 2024b. Monimuotoinen työelämä. Viitattu: 16.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>

Työsuojelu.fi 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu: 15.11.2023. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työturvallisuuskeskus 2023a. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. Viitattu: 14.11.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/henkilostovuokraus/>

Työturvallisuuskeskus 2023b. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä.

Viitattu: 21.11.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/elokuva-ja-tv-tuotantoalan-tyohyvinvoinnin-erityispiirteita/>

Viertola, Asta 2020. Harva uskaltaa puhua uupumisesta elokuva- ja tv-alalla – Asta Viertolalla kahden vuoden työputki vei unirytmien ja tukkaa irtosi päästä. Viitattu: 20.12.2023.

<https://yle.fi/a/3-11217676>

VTT 2023. Tilannekuva luovien alojen ja tapahtuma-alan liiketoiminnasta. Business Finland.

Viitattu: 10.1.2024. [https://assets-global.website-files.com/627a3754aa6e1b56944ce2cd/6492a985640fef9b8a3093a1\\_Luovien%20alojen%20tilannekuva%202023.pdf](https://assets-global.website-files.com/627a3754aa6e1b56944ce2cd/6492a985640fef9b8a3093a1_Luovien%20alojen%20tilannekuva%202023.pdf)

## HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Johanna Uotila.

Aksola, Katri 2024. Toimitusjohtaja. Videohaastattelu 8.2.2024.

Bardy, Aleksis 2024. Tuotannon johtaja. Videohaastattelu 26.1.2024.

Haastateltava 1 2024. Linjatuottaja. Videohaastattelu 26.1.2024.

Lahtinen, Timo 2024. Linjatuottaja. Videohaastattelu 25.1.2024.

Rytkölä, Kristina 2024. Tuottaja. Videohaastattelu 23.1.2024.

## LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko.

1. Millaisena koet jaksamisen tilan elokuva- ja tv-alalla tällä hetkellä?
2. Oletko kohdannut työyhteisöissäsi jaksamiseen liittyviä ongelmia kuten työuupumusta?
3. Mitkä tekijät heikentävät työntekijöiden jaksamista?
4. Mitkä tekijät lisäävät työntekijöiden jaksamista?
5. Millä keinoilla työnantaja voisi lisätä työntekijöiden työssä jaksamista?
6. Oletko käyttänyt tuotannoissasi ostopalveluja, kuten roolituspalvelujen tai apulaisohjaus palvelujen ulkoistamista?
7. Oletko huomannut ulkoistamisella olevan positiivista vaikutusta työilmapiiriin tai –hyvinvointiin? Millaisia vaikutuksia?
8. Voiko niillä olla joitain haittapuolia?
9. Vapaa sana