

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Media-alan koulutusohjelma

Anni Hirvonen

TUOTANTOHARJOITTELIJANA TYÖSKENTELY PITKÄSSÄ
ELOKUVASSA

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2015



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2015
Media-alan koulutusohjelma

Länsikatu 15
80110 Joensuu
p. 050 311 6310

Tekijä
Anni Hirvonen

Nimeke
Tuotantoharjoittelijana työskentely pitkässä elokuvassa

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö käsittelee suomalaisessa pitkässä elokuvassa tuotantopuolella suoritettavaa harjoittelua. Opinnäytetyö käsittelee harjoittelua yleisellä tasolla sekä tuotantopuolen omia erikoispiirteitä. Erikoispiirteitä ovat työtehtävien vaihtuvuus tuotantokohtaisesti, kuvausajan ulkopuolella tapahtuva työskentely sekä työn merkittävyys tuotannon onnistumisen kannalta. Näitä erikoispiirteitä tarkastellaan opintoihinsa kuuluvaa harjoittelua suorittavan harjoittelijan näkökulmasta.

Opinnäytetyötä varten laadin kaksi eri kyselyä, joista toiseen vastasivat pitkässä elokuvassa työskennelleet tuotantoharjoittelijat ja toiseen elokuvatuotantoyhtiöiden edustajat. Kyselyn lisäksi tutustuin alan kirjallisuuteen, aihetta käsitteleviin opinnäytetöihin sekä muuhun kirjoitettuun aineistoon. Aineiston pääpaino on harjoittelijoiden omilla kokemuksilla.

Opinnäytetyöstä saaduista tuloksista ilmeni, että tuotantopuolella työskentely on harjoittelijoille haastavaa ja töitä tehdään paljon kuvauspäivien ulkopuolella. Tuotantoharjoittelijat työskentelevät tuotantokohtaisesti hyvin erilaisissa tehtävissä. Tuotantopuolelle palkataan harjoittelijoita, jotka hoitavat useamman työntekijän tehtäviä. Vallitsevia työläinsäädäntöön kuuluvia säädöksiä pyritään noudattamaan, mutta niistä joudutaan lipsumaan usein tiukan aikataulun ja budjetin takia.

Kieli
suomi

Sivuja 42

Asiasanat

Elokuva, tuotanto, harjoittelu, tuotantoharjoittelija



THESIS
April 2015
Degree Programme in Communication

Länsikatu 15
80110 JOENSUU
Tel. +358 50 311 6310

Author
Anni Hirvonen

Title
Working as Production Intern in Feature Film Production

Abstract

The topic of this thesis is working as an intern in Finnish feature film production. This thesis focuses on the special characteristics of movie production. These characteristics are viewed from the perspective of a student, doing his/her internship as part of studies.

For this thesis two different questionnaires were tailored. The first one was answered by the interns, who had worked in feature films, and the second by representatives of movie production companies. Literature of movie production was also studied, as well as theses on the same field and other written material. The data of this thesis focuses on the movie production intern's own experiences.

The study revealed that working in the feature film production can be challenging for interns, and much work is done outside working hours. Interns work in very different kinds of task depending on the movie production. Production interns are also often hired to do the work of more than just one staff member. The aim is to follow the existing labour legislation, but regulations are often bent because of tight schedule and budget.

Language

Finnish

Pages 42

Keywords

Feature film, movie production, internship, production intern

Sisältö

Tiivistelmä	
Abstract	
Sanasto	
1 Johdanto	7
2 Opinnäytetyön tietoperusta	8
3 Työharjoittelu osana opiskelua.....	10
4 Työharjoittelijan haasteet	12
4.1 Harjoittelupaikan löytäminen	12
4.2 Harjoittelun pituus	14
4.3 Työsopimus.....	15
4.4 Palkkaa vai ei?	17
4.5 Työtehtäviin perehdyttäminen.....	20
4.6 Työilmapiiri	22
4.7 Päivittäinen lepoaika.....	25
4.8 Vuorokausilepo.....	27
5 Tuotantoharjoittelijana työskentely.....	28
5.1 Harjoitteluun kuuluvat työtehtävät.....	28
5.2 Kuvausajan ulkopuoliset työtehtävät.....	29
5.3 Tuotantoharjoittelijan merkitys elokuvatuotannossa.....	31
5.4 Harjoittelun kehittämissuhteita.....	32
6 Tulokset.....	34
7 Pohdinta.....	38
Lähteet.....	41

Sanasto

Tässä opinnäytetyössä käytetään alalle kuuluvaa termistöä. Tämän sanaston avulla voi tarkistaa tehtävänimikkeiden tai sanojen merkityksen ja ymmärtää käsiteltävää asiaa paremmin.

Apulaisohjaaja	Kuvauksissa työnjohdossa työskentelevä henkilö, joka huolehtii tiedonkulusta kuvausryhmälle sekä yleensä myös komennoisista kuvaustilanteessa (SET ry, 2012).
Call sheet	Päivittäinen kuvausaikataulu, josta selviää mitä päivän aikana kuvataan, millaisella aikataululla ja missä paikassa. Call sheetistä löytyy tarvittaessa myös muuta kuvauspäivään oleellisesti liittyviä tietoja.
Call time	Kellonaika, jolloin työryhmän on oltava kuvauspaikalla valmiina työskentelyyn.
Lokaatio	Paikka, jossa kuvaukset ovat.
Purku	Call sheettiin merkattu aika, jolloin päivän kuvausten pitäisi olla valmiit ja työryhmä alkaa purkamaan kuvauspaikalta kalustoa ja valmistautumaan työpäivän päättymiseen.
Runneri	Kuljettaa asioita ja ihmisiä paikasta toiseen ja on muuten lisäapuna kuvauksissa.
Setti	Kuvausalue, jossa kuvataan käsikirjoituksen mukainen kohtaus.
Tuottaja	Hankkii tuotannon rahoituksesta, palkkaa työryhmän sekä kaluston ja huolehtii resurssien riittämisestä tuotannon alusta loppuun saakka (SET ry, 2012).

Tuotantopäällikkö	Tekee yleensä käsikirjoituksesta purun, jonka perusteella pystytään määrittämään tarpeellinen budjetti. Hankkii tarjouspyyntöjä eri firmoilta sekä osallistuu sopimusten tekemiseen. Seuraa tuottajan kanssa tuotannon etenemistä ja osallistuu sen käytännön asioiden hallintaan. (SET ry, 2012.)
Tuotantokoordinaattori	Työskentelee yleensä elokuvan tuotantotoimistolla ja toimii tuotantopäällikön apuna. Hoitaa ennakkosuunnittelua muiden tuotannon työntekijöiden kanssa, jotta kuvaukset sujuisivat mahdollisimman hyvin. Työtehtäviin kuuluu esimerkiksi materiaalien (käsikirjoitus, call sheetit) toimittaminen työryhmälle, palaverien järjestäminen ja työryhmän kutsuminen niihin sekä muuttuvien tietojen päivittäminen. (Aro 2010, 19-24.)
Tuotantosihteeri	Yhteyshenkilö, joka huolehtii tuotannosta riippuen esimerkiksi maksuliikenteestä tai auttaa kuvausten suunnitteluun liittyvissä asioissa tuotantopäällikköä ja/tai järjestäjää (Aro 2010, 17).
Tuotantoassistentti	Hoitavat yleensä tuotannon juoksevia asioita, eli toimivat myös runnereina. Kuljettavat asioita ja ihmisiä paikasta toiseen ja ovat muuten apuna kuvauspaikalla. (Aro 2010, 17.) Tuotannosta riippuen työtehtävä voi kuitenkin vaihdella.

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aihe on tuotantoharjoittelijana työskentely pitkässä elokuvatuotannossa. Käsittelen tuotantoharjoittelua näkökulmista, jotka vaikuttavat myös muihin elokuvatuotannon osastoihin ja niissä toimiviin harjoittelijoihin. Yleisesti harjoitteluun vaikuttavien olosuhteiden lisäksi tarkastelen tuotantoharjoittelua ja siihen kuuluvia erikoispiirteitä.

Harjoittelulla tässä opinnäytetyössä tarkoitan ammattikorkeakouluopintoihin kuuluvaa oppimisprosessia, jossa opiskelija perehtyy ohjatusti työelämään. Harjoittelija –termiä opinnäytetyössäni käyttäessäni tarkoitan opiskelijaa, joka suorittaa opintoihinsa kuuluvaa harjoittelua ohjatuissa olosuhteissa. Painotukseni harjoittelussa on pitkän elokuvan kuvausvaihe.

Tuotantoharjoittelija- termille ei löytynyt selkeää määritelmää. Esimerkiksi Elävän kuvan sanastossa, jossa avataan alaan liittyvä termistöä, tuotantoharjoittelija ei ole määritelty (Juntunen 1997). Selkeän määritelmän puuttuessa ja omaan kokemukseen perustuvan arvion mukaan tuotantoharjoittelijalla on erilaisia työtehtäviä. Tuotantoharjoittelijan määritelmää tarkasteltaessa on oleellista ottaa huomioon tapaus- ja tuotantokohtaisuus. Tuotantoyhtiöillä on vapaat kädet määritellä tuotannon alkaessa nimikkeen alle kuuluvat tehtävät ja löytää niihin oikea harjoittelija. Tämä on huomattavissa esimerkiksi harjoittelijarekrytointi-ilmoituksissa.

Tuotanto-osastolla tarkoitan elokuvan teon mahdollistavaa osa-aluetta, joka muun muassa hankkii rahoituksen, kuvausluvut sekä kuvauskaluston, palkkaa työryhmän muut jäsenet ja huolehtii kaikista käytännönjärjestelyistä tuotannon toimivuuden kannalta.

Monet opinnäytetyössäni esiin nousevat asiat sopivat myös muiden elokuvatuotannon osastojen harjoittelijoihin. Yleisesti media-alan työharjoittelua sekä elokuvatuotannossa suoritettua harjoittelua käsitteleviä opinnäytetöitä on tehty

muissa ammattikorkeakouluissa. Erityisesti elokuva-alan tuotanto-osastoa käsittelevää ja siellä suoritettua harjoittelua käsittelevää opinnäytetyötä en löytänyt.

Riina Hyytiän väitöskirjassa Ennen kuin kamera käy tutkimuksen väittämä on tiivistettynä, että jokaisessa elokuvatuotannon prosessissa on oltava jokin, mitä yhdessä tavoitellaan. Jos sitä ei tavoitella yhdessä, sitä ei ole olemassa. (Hyytiä 2004, 109.) Vaikka väitöskirja käsittelee tuotannon käynnistämistä ja keskittyy tuottajan, ohjaajan ja käsikirjoittajan väliseen suhteeseen, voi ajatusta soveltaa myös muihin tuotannon vaiheisiin sekä työryhmän jäseniin.

Harjoittelijana oman tehtävän merkittävyys tuotannon kannalta voi tuntua välillä vähäpätöiseltä. On kuitenkin muistettava, että kun antaa parhaansa omassa tehtävässä ja kaikki muut tekevät saman, harjoittelijoista taiteellisessa vastuutehtävissä oleviin, lopputuloksena on valmis elokuva. Elokvatuotannon jokainen prosessi on käyty läpi ja tavoite saavutettu koko työryhmän yhteisellä työpanoksella.

2 Opinnäytetyön tietoperusta

Käsiteltävän aihealueen puitteissa tein kyselyn pitkän elokuvan tuotantopuolella harjoittelunsa suorittaneille nykyisille, sekä valmistuneille ammattikorkeakouluopiskelijoille. Kyselystä saatujen tulosten perusteella vertaan omaa kokemusta harjoittelusta toisten kokemuksiin. Olen suorittanut kaksi harjoittelua pitkässä elokuvatuotannossa; toisen kevät-kesällä 2013 Muutoksii –elokuvan tuotantosihteerinä ja toisen kesällä 2014 Me Rosvolat –elokuvan tuotantokoordinaattorina.

Harjoittelijoille laaditun kyselyn lisäksi tein oman kyselyn tuotantoyhtiöiden edustajille, joiden alaisuudessa on työskennellyt pitkän elokuvan tuotantovaiheessa harjoittelijoita. Tittleidensä puolesta nämä vastaajat ovat työskennel-

leet tai työskentelevät tuottajina tai tuotantopäälliköinä. Tuotantoyhtiöiden edustajille suunnatusta kyselystä sain vastauksia siihen, minkälaisia kokemuksia ja odotuksia työnantajapuolella on harjoittelijoista ja kohtaavatko ne harjoittelijoiden omien odotusten kanssa. Molempiin, sekä harjoittelijoille että tuotantoyhtiön edustajille suunnattuun, kyselyyn sai halutessaan vastata nimettömästi.

Lähteinä olen käyttänyt ammattikorkeakouluopintoihin kuuluvaa työharjoittelua käsitteleviä opinnäytetöitä sekä muita aihetta sivuuttavia opinnäytetöitä, alan kirjallisuutta sekä muita julkaisuja. Oleellisimpana lähteenä on ollut Jenna Lindénin opinnäytetyönä tehty kaksiosainen selvitys Suomen Elokuvasäätiölle harjoittelijoiden työoloista sekä niiden kehittämisestä elokuvatuotannossa (Lindén 2013a&b).

Harjoittelua käsittelevien opinnäytetöiden lisäksi lähteinä on käytetty alan kirjallisuutta sekä muita julkaisua. Ongelmallista on, että alalla muutokset ovat melko nopeita, eikä läheskään kaikkea tietoa ole saatavilla ajankohtaisena julkaisuna. Kirjoitettujen lähteiden lisäksi paljon alalle ominaista ja tärkeää tietoa pysyy hiljaisena, tekijältä toiselle siirtyvänä tietona. Tätä hiljaista tietoa ei välttämättä ole painettu mihinkään, mutta se on hyvin olennainen lähde, kun haluaa kartuttaa omaa ammattitaitoaan.

Uusi elokuva- ja tv-alaa koskeva työehtosopimus astui voimaan 1.2.2015. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltiin pitkään ja se on herättänyt laajaa keskustelua alalla toimivien henkilöiden keskuudessa. Aiemmasta työehtosopimuksesta poiketen siirrytään jaksotyöhön, jolloin työtunnit tasoitetaan jakson edessä noudattamaan normaalia työaika (8 tuntia/päivä, 40 tuntia/viikko). (Teme 2015.) Opinnäytetyötäni varten laaditut kaksi kyselyä sekä oma kokemukseni harjoittelusta ajoittuvat ajalle ennen uutta työehtosopimusta. Tästä syystä kyselyistä saamia tuloksia ei voida verrata uuteen työehtosopimukseen, vaan niitä on tarkasteltava edeltäneen työehtosopimuksen mukaisesti.

3 Työharjoittelu osana opiskelua

Opiskelijan ammattikorkeakoulusta saatavat ammatilliset ja sivistykselliset lähtökohdat on määritelty Ammattikorkeakoululaissa (934/2014).

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee edistää elinikäistä oppimista. (4§.)

Lain antaman määritteen mukaan ammattikorkeakoulu on antanut harjoitteluun lähtevälle opiskelijalle valmiuksia, joiden pohjalta hän pystyy työskentelemään alalla. Harjoittelussa nämä valmiudet kasvavat, kun opiskelija saa kokemusta oikealta ammattikentältä. Jokaisen ammattikorkeakoulututkinnon suorittavan opiskelijan on koulutusala riippumatta suoritettava opetussuunnitelmaan kuuluva määrä harjoittelua. Ammattikorkeakouluopintojen asetus 256/95 määrää tutkintoon kuuluvan harjoittelun, joka kehittää opiskelijan ammattitaitoa. Harjoittelun kokonaislaajuus on 30 opintopistettä, mikä tarkoittaa yhtä pistettä kohti noin 27 tuntia työtä. (Lapin ammattikorkeakoulu 2010, 1.)

Opiskelijan tukena työharjoittelun aikana ovat työnantajan sekä ammattikorkeakoulun puolesta harjoittelun ohjaaja. Näiden lisäksi media-alan opiskelijan tukena ovat myös ammattiliitto Teme, eli teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, jonka jäsenjärjestönä toimii Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät, SET ry. Temeltä ja SET:ltä löytyy ohjeistuksia sille, kuinka harjoittelijoiden kanssa tulisi toimia kentällä. Samoista ohjeistuksista löytyy myös hyödyllistä tietoa harjoittelijoille, jotta he pystyvät valvomaan omia oikeuksiaan.

Suomen elokuva- ja mediatyöntekijöiden liitto on antanut suosituksen, että elokuvatuotannossa voi olla kerrallaan neljä harjoittelijaa (Teme 2013, 5). Harjoittelun onnistumisen kannalta on tärkeää, ettei harjoittelijoita ole liian monta samassa osastossa. Kohtuullinen määrä harjoittelijoita ohjaajaa kohden varmistaa sen, että ohjaus on laadukasta ja harjoittelijan ammattitaito kehittyy harjoittelun vaatimusten mukaisesti. Lisäksi työntaso pysyy parempana, kun tuotannossa ei ole liikaa harjoittelijoita.

Työharjoittelijat ovat aina vakuutettuja harjoittelunsa aikana, kun työharjoittelusta on tehty sopimus koulun, työnantajan ja harjoittelijan välillä. Mikäli harjoittelijan ja työnantajan välillä on työsopimus, on harjoittelija vakuutettu työnantajan puolesta. Jos työnantaja tekee koulun ja harjoittelijan kanssa palkattoman, opintopisteitä kerryttävän harjoittelusopimuksen, on opiskelija vakuutettu ammattikorkeakouluopiskelijan vakuutusturvan puitteissa. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2010.)

Harjoittelun aikana opiskelija kehittää omaa osaamistaan ja luo suhteita opintojen jälkeistä aikaa ajatellen. Harjoittelijalla aukeaa myös mahdollisuus tutustua alalla olevaan niin sanottuun hiljaiseen tietoon seuraamalla ammattilaisten työtä ja oppimalla siitä. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2010.) Harjoittelu on merkittävä osa opintoja ja niiden kautta opiskelija syventää tuntumaa siitä, millaista alaa hän on opiskelemassa ja millaiset työtehtävät häntä tulevaisuudessa työllistävät.

Oppilaitosten ja tuotantoyhtiöiden välille toivotaan usein tiiviimpää yhteydenpitoa. Rankan kirjoittaman opinnäytetyön mukaan 95 prosenttia työnantajapuolen edustajista olisi toivonut yhteydenpitoa oppilaitoksen kanssa. Yhteydenpidon ansiosta kouluilla olisi paremmat mahdollisuudet saada työnantajapuolen edustajia vieraaksi kouluille ja luennoimaan siitä, mitä heidän yrityksensä voi tarjota opiskelijoille. Näin oikea harjoittelupaikka ja sopiva opiskelija löytäisivät helpommin toisensa. (Rankka 2012, 19.)

Tiiviimmän yhteydenpidon ansiosta myös koulut voisivat saada palautetta tuotantoyhtiöiltä siitä, vastaako heidän tarjoamansa opetus sitä, mitä työelämä odottaa kouluista valmistuvilta. Palautteen ansiosta koulutusohjelma pystyttäisiin kehittämään paremmiksi suhteessa työelämässä tapahtuviin muutoksiin.

Suomen Journalistiliiton puheenjohtajan Arto Niemisen Suomen Kuvalehdessä ilmestynyt mielipidekirjoitus Media-alan koulutuskupla pullistuu ottaa kantaa alalla vallitsevaan työtilanteeseen todeten, että media-alalla ei tarvitse siirtää töitä Kiinaan, sillä Kiina on jo täällä. Koko media-alaa koskettavien muutosten alla koulutuspaikkoja on suhteessa enemmän kuin mitä alalla on tarjottavana töitä. Alan yritysten painiskeltaessa taloudellisessa tilanteessa opintoihin kuuluvaa pakollista harjoittelua suorittavia käytetään palkallisen työvoiman korvaajina. Näin kokeneempien työntekijöiden työpaikat vaarantuvat tai pahimmassa tapauksessa katoavat. (Nieminen 2010.)

Palkattomat harjoittelijat ja heillä teetetty työ ei ole yksinomaan media-alan ongelma. Helsingin Sanomissa ilmestynyt artikkeli Paikan saa harjoittelija nostaa esiin useiden eri alojen opiskelijoita, jotka tekevät yrityksissä harjoittelua ilmaiseksi, sillä se on opinnoissa edistymisen kannalta pakollista. Opinnoissa edistymisen lisäksi tarvitaan alan työkokemusta, ettei valmistumisen jälkeen työtä etsiessä ansioluettelosta löytyisi myös oman alan työkokemusta. (Malmberg 2012.)

4 Työharjoittelijan haasteet

4.1 Harjoittelupaikan löytäminen

Harjoittelupaikan löytäminen ei ollut Lindénin kyselyyn vastanneiden mielestä haastavaa (Lindén 2013a, 42). Media-alalla työntekijöiden määrä suhteessa työpaikkoihin on ikävästi kallellaan siihen suuntaan, että työpaikkoja on liian vähän. Itsestä pitäisi saada siis puristettua kaikki irti niin, ettei kukaan yksinkertaisesti voi korvata antamaasi työpanosta. Eikä ongelma ole yksistään media-

alalla. Myös esimerkiksi terveystalalla työharjoittelijat pistävät parasta itsestään, jotta heillä olisi tulevaisuudessa töitä. (Rankka 2012, 7.)

Harjoittelijan aiemmalla työkokemuksella on vaikutus harjoittelupaikkaa hakies-
sa sekä erityisesti siinä vaiheessa, kun harjoitteluun liittyviä työtehtäviä suunnitellaan. Harjoittelijoiden osaamista kartoitetaan haastatteluiden kautta ja näin pyritään löytämään jokaiselle tekijälle häntä parhaiten palveleva tuotannon osasto (Sadinkangas 2014).

Rankalla on omaa kokemusta tuotantopäällikkyydestä ja harjoittelijoiden rekrytoimisesta. Hän on ottanut harjoittelijan tarpeeseen, painottanut harjoittelijan oikeutta saada ohjausta sekä varmistanut, ettei harjoittelijaa ole otettu korvaamaan jonkun toisen ihmisen työtä. Työtehtävien vaativuus on määräytynyt harjoittelijakohtaisesti. (Rankka 2012, 17.)

Me Rosvolat –elokuvaan haettiin tuotantoharjoittelijoiksi tuotantokoordinaattoria, käteisvarojen tilitys ja kassa-vastaavaa, toimistotyöntekijää sekä runneria. Harjoittelijoilta haettiin ominaisuuksilta tervettä järkeä, aiempaa kokemusta, innokkuutta, täsmällisyyttä, luovaa ajattelukykyä sekä organisointikykyä. Elokuvan kuvaukset olivat Joensuussa, joten tässä tapauksessa hakukriteereihin vaikutti myös paikkakunta. (Olsson 2014, Ritola 2014.)

Useissa tapauksissa tiedon harjoittelupaikkamahdollisuudesta saa oman oppilaitoksensa kautta. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli saanut tiedon harjoittelupaikasta juuri tällä tavoin (Hakkarainen 2014, Korjus 2014, Markki 2014, Nimetön 1, 2014, Rapanen 2014, Tuominen 2014). Yksi vastanneista oli nähnyt ilmoituksen tuotantoyhtiön sivuilla ja ollut yhteydessä tuotantoyhtiöön (Parviainen 2014). Toinen vastaajista oli itse laittanut tuotantoyhtiöön sähköpostilla kyselyä alkavista tuotannoista ja mahdollisuudesta päästä harjoitteluun. Oman aktiivisuutensa ansiosta hän oli saanut harjoittelupaikan. (Nimetön 2, 2014.)

Ensimmäisen harjoittelupaikan löysin helposti ja puolittain vahingossa, kun suhteiden avulla tarjoutui mahdollisuus lähteä suorittamaan harjoittelua Helsinkiin. Toista harjoittelupaikkaa etsiessä oli aluksi hankaluuksia löytää sopivaa paikkaa

ja hain melko useaan paikkaa, sekä tv- että elokuvatuotantoihin. Lopulta minua onnisti, kun elokuvan kuvaukset varmistuivat omalle asuinpaikkakunnalle.

On positiivista huomata, että harjoittelupaikat ovat löytyneet opiskelijoille melko helpolla. Pääkaupunkiseudun ulkopuolelta ei ole yksiselitteistä lähteä suorittamaan opintoihin kuuluvaa harjoittelua Helsinkiin. Siksi elokuvatuotannot, jotka tulevat maakuntiin tuovat mukanaan mahdollisuuden kokeilla elokuvassa työskentelyä ilman, että edessä olisi muuttamisesta tai mahdollisista elinkustannuksien nousemisesta aiheutuvaa stressiä. Suhteiden luominen tulevaisuuden työnantajiin on opiskelijoille tärkeää ja juuri harjoittelun kautta tähän aukeaa mahdollisuus.

Mikäli harjoittelunsa suorittaa useammassa kuin yhdessä osassa, on hyvä muistaa ensimmäisen harjoittelun suorittamisen jälkeen hyödyntää niitä suhteita, jotka silloin luo. Uutta harjoittelupaikkaa etsiessä voi olla yhteydessä aiempaan paikkaan ja pyytää suosituksia tai kysyä, mikäli heillä ei ole mahdollisuutta tarjota harjoittelupaikkaa, onko tietoa jostakin muusta tuotantoyhtiöstä, jolla on tarvetta harjoittelijoille. Siitä syystä määrätietoisesti alalle pyrkivät harjoittelijat antavat harjoitteluissaan kaikkensa, jotta tuotantoyhtiöt muistaisivat heidän nimensä myös tulevaisuudessa.

4.2 Harjoittelun pituus

Opintoihin kuuluvaa harjoittelua tarkasteltaessa yleistä on että harjoittelun pituus on noin kaksi kuukautta, eli pitkän elokuvan kuvausjakson mitta (Lindén 2013, 24). Harjoittelun pituuteen vaikuttaa harjoittelijan työtehtävä sekä jossain tapauksissa myös suoritettavien opintopisteiden määrä.

Joissakin tapauksessa harjoittelija on tehnyt ennen varsinaista kuvausjaksoa eri työtehtävää tuotantoyhtiössä, kuin itse kuvausjaksolla. Tästä esimerkkinä esituotannossa työskentely tuotantoharjoittelijana ja tuotannon alkaessa työskentely cateringissä sekä runnerina. (Nimetön 2, 2014.)

Tuotantopuolen harjoittelijoilla harjoittelu voi alkaa hieman ennen kuvausten alkua tai harjoitteluun ei kuulu kuvausjaksoa ollenkaan, mikäli hän työskentelee esi- tai jälkituotantovaiheessa. Kyselyyni vastanneista suurin osa oli työskennellyt elokuvan kuvausjakson ajan. Kuvausjakson pituus vaihteli yhdestä kuukaudesta noin kahteen ja puoleen kuukauteen. (Hakkarainen 2014, Korjus 2014, Markki 2014, Nimetön 1, 2014, Parviainen 2014, Tuominen 2014.)

Yksi vastanneista oli työskennellyt esituotannon ja kuvausjakson ajan. Esituotantovaiheessa hän oli tehnyt tuotannollisia tehtäviä useampaan eri tuotantoon. (Nimetön 2, 2014.)

Yksi vastaaja oli työskennellyt elokuvan esituotannon sekä kuvausvaiheen täysiaikaisesti sekä jälkityövaiheessa noin 10 tuntia viikossa. Yhteensä hänelle oli tullut neljä kuukautta täysipäiväistä työtä sekä kolme kuukautta osa-aikaista. (Rapanen 2014.)

4.3 Työsopimus

Harjoittelusta on laadittava aina kirjallinen sopimus ennen harjoittelun aloittamista (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2010). Palkattomiin työharjoitteluihin tehdään useammin koulun ja työnantajan välinen harjoittelusopimus ja palkallisiin harjoitteluihin tehdään työnantajan kanssa kirjallinen työsopimus (Lindén 2013a, 45).

Sairastumiseen sekä loma- ja ylityökorvauksiin liittyviä asioita harjoittelijat olivat käyneet läpi työnantajinsa kanssa vaihtelevasti. 25% vastanneista oli käynyt työsuhteeseen liittyviä asioita läpi työnantajansa kanssa, joista suurin osa palkallista harjoittelua suorittavia. Palkattomista vain muutamat olivat käyneet asiat läpi. (Lindén 2013a, 45.)

Harjoittelijoiden yleinen työpäivän kesto oli Lindénin selvityksen mukaan 10-tuntia. Ylitöiden tekeminen oli hieman yleisempää palkallisilla kuin palkattomilla harjoittelijoilla. (Lindén 2013a, 47.)

Kyselyyni vastanneista palkattoman harjoittelun suorittaneista molemmat olivat tehneet tuotantoyhtiön kanssa harjoittelusopimuksen (Parviainen 2014, Nimetön 1, 2014). Harjoittelusopimuksessa oli määritelty työpäivän pituus kahdeksaksi tunniksi. Työpäivät olivat kuitenkin olleet välillä todella pitkiä. Ylityötunnit, eli sopimuksessa määritellyn työtuntimäärän ylittävät työtunnit, korvattiin vapaapäiviä tai lyhyempiä työpäiviä. (Parviainen 2014.) Toisessa tapauksessa työpäivän pituutta ei oltu määritelty sopimuksessa tarkasti. Todellisuudessa työpäivät olivat olleet 10-15 tunnin mittaisia, eikä ylitöitä korvattu. (Nimetön 1, 2014).

Palkallisen harjoittelun suorittaneiden keskuudessa oli hajontaa sen osalta, olttiinko tuotantoyhtiön ja harjoittelijan välillä tehty harjoittelu- vai työsopimus. Kaksi vastaajaa oli tehnyt ainoastaan harjoittelusopimuksen. Heidän työpäivänsä pituudeksi oli määritelty 10 tuntia. (Tuominen 2014, Hakkarainen 2014.) Todellisuudessa päivät venyivät kuitenkin usein pidemmiksi (Tuominen 2014.) Työpäivien pituuteen vaikutti myös se, kuinka hyvin itse tuotanto pyöri ja kuvausjakson loppuvaiheessa oli pidempiä päiviä. Ylityötunnit korvattiin myöhäisempinä työpäivän aloituksina tai kokonaisina vapaapäivinä. (Hakkarainen 2014.)

Yksi vastaaja oli tehnyt harjoittelusopimuksen ja suullisen sopimuksen palkasta. Sopimuksessa työajaksi oli määritetty kahdeksan tuntia, mutta todellisuudessa hän oli tehnyt esituotantovaiheessa 10 tunnin päivää ja kuvausvaiheessa keskimäärin 12 tuntia. Hän oli saanut paljon ylityötunteja tehtyään noin 100 euron lisän palkkaansa. (Nimetön 2, 2014.)

Osa vastanneista oli tehnyt tuotantoyhtiön kanssa sekä harjoittelu-, että työsopimuksen. Näiden vastanneiden osalta oli eroja siinä, kuinka sopimuksissa oli sovittu ylityötunneista. Työsopimuksessa määritellyn 10 tunnin työaika ei riittänyt kahdella kiireisimmällä kuvausviikolla, joilta tuli yhteensä 11 tuntia ylitöitä.

Ylityötunneista ei kuitenkaan oltu sovittu työsopimuksessa mitään ja tunnit korvattiin lopputuotannon aikana vapaana. (Korjus 2014.)

Yksi vastanneista oli tehnyt elokuvan esituotannon ajalle harjoittelusopimuksen ja työsopimuksen kuvausjaksolle. Hänen päivittäistä työaikaakaan ei oltu määritelty sopimuksessa. Työsopimuksessa oli sovittu, ettei ylitöistä makseta erillistä korvausta. (Rapanen 2014.)

Päivittäiseen tuntilistan pitäminen on hyvä tapa seurata omien työpäivien pituutta. Sen palauttaminen tuotantoyhtiölle antaa todellisen kuvan siitä, kuinka aika-aulutus ja työtehtäviin rinnastettava todellinen työpäivän pituus on pitänyt paikkansa. Markki oli harjoittelunsa aikana pitänyt työtuntilistaa ja merkannut sinne, mikäli ylityötunteja tuli. Hänelle maksettiin tuntilistan palautuksen jälkeen korvaus ylityötunneista, jotka menivät yli työsopimuksessa määritellyn 10 tunnin. (Markki 2014.)

Me Rosvolat –elokuvan osalta tuotantoharjoittelijoiden kanssa oli tehty harjoittelusopimus. Sopimuksessa sovittiin työajasta, työtehtävästä, palkasta, muista korvauksista ja velvoitteista sekä oikeuksien siirrosta tuotantoyhtiölle. (Olsson 2014, Ritola 2014.) Sopimuksessa olevat asiat käytiin harjoittelijan kanssa keskustelemalla läpi (Ritola 2014).

Suomen Filmitoimisto SF Oy:llä kaikkien niiden harjoittelijoiden kanssa, jotka olivat tuotannossa muuten mukana, kuin vain ennakkosuunnittelussa, tehtiin työsopimus. Muiden kanssa tehtiin harjoittelusopimus. Työsopimus pohjautuu alan työehtosopimusta ja harjoittelija kävi sopimuksen läpi tuotantopäällikön kanssa. (Sadinkangas 2014.)

4.4 Palkkaa vai ei?

Alalla vallitsevat käytänteet eroavat toisistaan, ja esimerkiksi Journalistiliiton Harjoittelu tekee mestarin – Opas viestintäalan harjoittelusta –oppaassa am-

mattikorkeakoulut ovat kehottaneet työnantajia tekemään opiskelijan kanssa työsopimuksen, jonka perusteella opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Harjoittelu voi kuitenkin olla joko työsuhteista tai ei-työsuhteista. Ei-työsuhteisessa harjoittelussa opiskelijalle ei makseta palkkaa ja hän nostaa Kelan opintotukea. (Suomen Journalistiliitto 2009, 3-4.)

Kuten journalistisen alan harjoittelijat, myös elokuvatuotannossa harjoittelijana toimiva opiskelija voi nostaa Kelan opintotukea harjoittelun kerryttäessä hänelle opintopisteitä. Kela on asettanut tulorajat sen mukaan, kuinka monelta kuukaudelta kalenterivuoden aikana opiskelija on nostanut opintotukea. Jos opiskelija nostaa 12 kuukaudelta opintotukea, on hänen vuosittainen tulorajansa 7 920 euroa. (Kansaneläkelaitos 2014.)

Suomen elokuvasäätiölle vuonna 2013 teetetyssä selvityksessä Harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannossa mukaan palkattomien ja palkallisten harjoitteluiden määrässä ei ollut suurta eroa. Mikäli harjoittelijalle maksettiin harjoittelusta palkkaa, oli yleinen summa 500-600 euroa kuukaudessa. (Lindén 2013a, 24.)

Harjoittelijoille laatimani kyselyyn vastanneista suurin osa oli saanut harjoittelustaan palkkaa. Palkan suuruudet vastasivat suurimmaksi osaksi Lindénin selvityksen saamia tuloksia. Kuukausittaiset palkat olivat harjoittelupaikkakohtaisesti 400 eurosta lähtien 700 euroon. Esimerkkinä harjoittelun keston ollessa elokuvan kuvausjakson verran, 35 päivää, palkka oli yhteensä noin 1400 euroa, joka maksettiin kahdessa 700 euron osassa (Hakkarainen 2014). Yksi vastanneista mainitsi erikseen nostaneensa myös opintotukea palkan lisäksi (Korjus 2014).

Vastaavasti palkattoman harjoittelun suorittaneet saivat korvaukseksi lounasseleitä tai tuotannon päätteeksi elokuvalippuja. Tapauksissa, joissa harjoittelu oli ollut palkatonta, oli harjoittelijoille tarjottu ilmainen ruoka kuvauspaikalla. (Parvinen 2014, Nimetön 1, 2014.) Toisaalta myös osa heistä, jotka saivat harjoittelusta palkkaa, mainitsivat että heille tarjottiin ruokailu kuvauspaikalla (Korjus 2014, Markki 2014, Rapanen 2014, Tuominen 2014).

Lindénin teettämän selvityksen mukaan oppilaitoksilta ei tullut erillistä ohjeistusta harjoittelua koskeviin palkka-asioihin (Lindén 2013a, 44). Karelia-

ammattikorkeakoulun tilaisuuksissa, joissa annettiin infoa työharjoittelun suorittamisesta, ei puhuttu mitään siitä, pitäisikö harjoittelun olla palkatonta vai palkallista.

Rankan opinnäytetyöstä käy ilmi, että tuotantoyhtiöissä osataan hyödyntää niin sanottu ilmainen työvoima harjoittelijoiden muodossa ja heillä saatetaan jopa täyttää työntekijöiden paikkoja. Yhä useammin harjoittelijoille tarjotaan kuitenkin pieni korvaus, jonka lisäksi opiskelija voi nostaa opintotukea. (Rankka 2012, 8.)

Solar Filmsin tuottajan Jukka Helteen mukaan heidän linjauksensa tuotantoyhtiönä on, että opintoihin kuuluvaa harjoittelua suorittavalle ei makseta palkkaa. Solar Filmsin tavoite tuotantoyhtiönä on antaa tulevaan ammattiin pätevöittävää koulutusta. Lasse Saarinen, joka on tuottajana Kinotar tuotantoyhtiöissä, ymmärtää opintoihin kuuluvan harjoittelun palkattomuuden, mutta heidän tuotantoyhtiössään on tapana maksaa opiskelijaharjoittelijalle noin 500 euron palkka. (Linden 2013b, 11-13.)

Me Rosvolat –elokuvan tuottajan Claes Olssonin mukaan elokuvassa työskennelleet harjoittelijat saivat palkkaa 40 euroa per työpäivä sekä ilmaisen lounaan kuvauspaikalla. Olsson sanoo, että opintoihin kuuluva harjoittelu voi olla palkatonta, mutta hänen mielestään harjoittelusta pitää saada jonkinlainen korvaus sekä tuotannon olisi hyvä tarjota harjoittelijalle ruoka. (Olsson 2014.)

Merja Ritolan mielestä ensimmäisen vuoden opiskelija tai ensimmäistä harjoitteluaan suorittavan harjoittelu voi olla palkatonta. Toista harjoitteluaan suorittavalle on kuitenkin maksettava harjoittelijan palkkaa, ja mikäli näyttöä osaamisesta on, voidaan harjoittelijan palkkaa maksaa korotetusti. (Ritola 2014.)

Satu Sadinkangas on kahden kollegansa kanssa melko samaa mieltä. Hänen mielestään lyhyitä harjoitteluita osana opintojaksoa suorittavat toisen asteen opiskelijat, esimerkiksi lavasterakentajat, rekvisiitta-, puku tai maskeerausharjoittelijat, voivat tehdä harjoitteluita palkattomana. Tällöin he työskentelevät opettajansa valvonnassa ja koulun tiloissa. (Sadinkangas 2014.)

Toista harjoittelupaikkaa etsiessäni sain huomata, ettei palkattomuus missään tapauksessa tarkoittanut sitä, etteikö halukkaita harjoittelijoita olisi. Jalan oven väliin saaminen ja hyvin suoritettu työharjoittelu johtaa melko varmasti siihen, että nimi jää tuotantoyhtiön mieleen ja töitä olisi tulevaisuudessakin tarjolla. Valitettavaa on, että lähes aina löytyy joku opiskelija, joka tekee harjoittelunsa ilmaiseksi. Tästä syystä tuotantoyhtiöiden ei tarvitse muuttaa omia käytänteitään opiskelijaharjoittelijoiden palkkauksessa.

Yleisesti keskustellessa harjoittelijoille maksettavasta palkasta nostetaan esiin korkean asteen opiskelijat. Mikkelin ammattikorkeakoulusta fysioterapeutiksi opiskellessaan harjoitteluista ei maksettu palkkaa, ellei kyse ollut kesätyöstä, josta otettiin opintopisteitä vapaasti valittaviin opintoihin (Hirvonen 2014). Toisaalta hoitoalalla harjoitteluiden suorittaminen omalla kotipaikkakunnalla saattaa olla helpompaa, jolloin asumisesta ei tule lisäkustannuksia.

Media-alan opiskelijoista erityisesti ne, jotka tahtovat päästä pitkään elokuvaan harjoitteluun saattavat joutua lähtemään harjoittelun takia toiselle paikkakunnalle. Lindén nostaa esiin Tavoitteena reilu harjoittelu –opinnäytetyössään tilanteen ongelmallisuuden, kun palkattoman harjoittelun suorittaminen toisella paikkakunnalla tuo opiskelijalle menoja, joiden takia opiskelija joutuu maksamaan harjoittelustaan. Hän myöntää itse kieltäytyneensä harjoittelupaikasta, sillä Turusta Helsinkiin muuttaminen pelkän opintotuen varassa olisi tullut liian kalliiksi. (Lindén 2013b, 13-14.)

4.5 Työtehtäviin perehdyttäminen

Perehdyttäminen on yksi työnantajalle kuuluvissa vastuualueista (Lapin ammattikorkeakoulu 2010, 2). Elokuva-alalla perehdyttäminen alkaa usein samalla hetkellä kuin kuvauksetkin alkavat. Harjoittelijoiden ja assistenttien tehtävät voivat olla sellaisia, että ne kustannussyistä aloitetaan samana päivänä kuin itse kuvauksetkin alkavat. Tällöin varsinaiselle perehdytykselle jää hyvin vähän - tai ei juuri ollenkaan - aikaa. Tavoitteena reilu harjoittelu –opinnäytetyössä nousi

yhdeksi kehitettäväksi asiaksi perehdyttämisen parantaminen (Lindén 2013b, 17).

Harjoittelijalta ei voida odottaa ammattilaisen tuloksia ja hänen on saatava työhönsä ohjausta (Suomen Journalistiliitto ry 2009). Harjoittelun kuuluisi olla harjoittelua ja harjoittelun ohjaajan kuuluisi olla vastuussa siitä, ettei harjoittelija joudu tekemään sellaista, mihin hän on epäpätevä. Rankan opinnäytetyötä varten tekemästä kyselystä selvisi, että hyvin työnsä hoitava opiskelija voi saada hoidettavakseen vaativia työtehtäviä, joiden laatua ja tekemistä ei valvota. Jossain tapauksissa opiskelijat ovat kuitenkin myös vääristelleet osaamistaan ja se on johtanut hankaluuksiin esimerkiksi kuvauspaikalla. (Rankka 2012, 7-8.)

Harjoittelijalle on määrättävä työnantajan puolesta ohjaaja. Ohjaajan tehtävänä on olla työharjoittelun aikana työpaikan edustaja, joka valvoo harjoittelun järjestämistä ja suorittamista. (Lapin ammattikorkeakoulu 2010.) Kyselyni perusteella lähes jokainen harjoittelija tiesi harjoittelunsa ohjaajan ja osasi nimetä tämän työtittelin. Harjoittelun ohjaaja oli yleensä tuottaja, tuotantopäällikkö tai tuotantokoordinaattori. Yhdessä tapauksessa harjoittelun ohjaajana oli ollut elokuvan ohjaaja. Suurin osa vastaajista sanoo työskentelyn olleen läheistä. Kaksi vastaajista mainitsee, ettei työskentely harjoittelun ohjaajan kanssa ollut erityisen läheistä, vaikka häntä olisikin nähnyt päivittäin (Nimetön 1, 2014, Nimetön 2, 2014).

Tuotantoharjoittelijoille suunnatun kyselyn perusteella työtehtäviin perehdyttämisessä sekä perehdyttämisen puuttumisessa on ollut suuria eroja. Joissakin tapauksissa harjoittelijoille on järjestetty tuotannon puolesta kokous, jossa on käyty työryhmäkohtaisesti tehtävät läpi ja saatu niistä lisätietoa (Tuominen 2014).

Vastaavanlaiset infotilaisuudet tai yhteiset kokoukset harjoittelijoille nousivat esiin myös tuotantoyhtiöiden kyselyn vastauksissa (Olsson 2014, Sadinkangas 2014). Näitä tilaisuuksia oli järjestetty tuottajan ja tuotantopäällikön toimesta (Olsson 2014). Harjoittelijoiden perehdyttämisestä huolehtivat myös jokaisen

tuotannon osaston vastuuhenkilöt, jotka ottivat harjoittelijat vastaan ja kävivät heidän kanssaan kaiken oleellisen läpi (Sadinkangas 2014).

Vaikka varsinaista perehdytyspäivää ei ollut juuri kenelläkään vastanneista, oli työtehtävät ja työnkuvat käyty läpi lähes kaikilla harjoittelun suorittaneista. Kyselystä käy kuitenkin ilmi, ettei joillekin harjoittelijoille ollut järjestetty minkäänlaista perehdytystä (Nimetön 1, 2014, Nimetön 2, 2014). Harjoittelun alussa harjoittelijalle oli annettu lista hoidettavista asioista, jonka jälkeen hän oli ollut puolitoista viikkoa yksin, ilman harjoittelun ohjaajaa (Nimetön 2, 2014).

Niin sanottu vierihoidomenetelmä on yleinen tapa useilla aloilla perehdyttää työntekijä uuteen työhön seuraamalla kokeneemman työntekijän työskentelyä. Vierihoidomenetelmää käytetään harjoittelijoiden perehdyttämisessä, mutta valittavasti media-alalla resurssien puitteissa opiskelijan status harjoittelijana saattaa toisinaan unohtua. (Jumppanen 2013, 5.)

Omaan kyselyyni vastanneista kukaan ei erikseen maininnut, että perehdyttäminen olisi tapahtunut seuraamalla kokeneempaa työntekijää. Oman harjoitteluhistoriani perusteella on todettava, että oppimisessäni sekä alalle perehdyttämisessä yksi suurimmista tekijöistä on ollut kokeneemman työntekijän seuraaminen. Työskentelyn hetkellä sitä ei välttämättä ole mieltänyt suoraksi tavaksi oppia, mutta myöhemmin joutuessani itse joihinkin tilanteisiin, olen pystynyt hyödyntämään sitä, miten olen aiemman nähnyt kokeneemman kollegan ratkaisevan tilanteen.

4.6 Työilmapiiri

Työyhteisön ilmapiirillä on vaikutus kaikkien työntekijöiden viihtyvyyteen ja vaikuttaa omalla tavallaan siihen, millainen vaikutelma tehdystä projektista jää. Työilmapiiriin vaikuttaa työyhteisöön kuuluvien ihmisten välinen yhteistyö sekä vuorovaikutus. Mitä paremmin nämä toimivat, sitä parempi menestys itse orga-

nisaatiolla on, ja siihen kuuluvat jäsenet voivat paremmin. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Legendaarinen suomalainen elokuvaohjaaja Matti Kassila sanoo ”Ole positiivinen, vain sillä tavoin syntyy oikea työskentelyilmapiiri!” (Koukkunen & Laine & Seitajärvi 2013, 324.) Kassilan arvio onnistuneesta työskentelyilmapiiristä kiteyttää hyvin sen, mitä paatuneimmankin ja joka liemessä keitetyn pitkän linjan ammattilaisen, sekä ensimmäistä harjoitteluaan suorittavan untuvikkoharjoittelijan tulisi muistaa, kun saapuu kuvauspäivän alussa kuvauspaikalle. Positiivisella asenteella syntyy paras mahdollinen työskentelyilmapiiri ja kuvausten jälkeen jokainen voi muistella lämmöllä onnistunutta tuotantoa.

Työilmapiirillä on elokuva-alalla, kuten kaikilla muillakin aloilla, valtava merkitys siihen, kuinka harjoittelijat viihtyvät harjoittelunsa aikana. Hyvässä ilmapiirissä työskenneltäessä harjoittelijalle jää tehdystä työstä hyvä tunne ja se kannustaa häntä hakeutumaan uudelleen saman alan työtehtäviin. Työryhmän jäsenten henkilökemioiden kohdatessa onnistuneesti tunnelma kuvauksissa on hyvä ja kaikilla työntekijöillä on hyvä olla. Lindénin selvityksessä Suomen elokuväsäätiölle harjoittelijoiden yhdeksi esimerkiksi positiivisesta harjoittelukokemuksesta jäi kuvauksissa ollut hyvä ilmapiiri (Lindén 2013a, 52).

Parhaimmassa tapauksessa työryhmästä muodostuu kuvausten edetessä kuin perhe, josta ongelmatilanteista löytää vertaistukea. Yli osastorajojen menevän vertaistuen avulla selvittää vaikeimmistakin kuvauspäivistä tai –olosuhteista. (Jumppanen 2013, 23.) Huono työilmapiiri lannistaa nopeasti ja pahimmassa tapauksessa ensimmäistä harjoitteluaan pitkässä elokuvatuotannossa tekevä saa alasta täysin vääränlaisen kuvan, jos kohtelu ja ilmapiiri kuvauksissa on huono. Työilmapiirin ollessa puutteellinen harjoittelijat ovat joutuneet kokemaan huutamista, huonoa kohtelua sekä epäpätevää esimieskäytöstä (Lindén 2013a, 53).

Vanhojen tekijöiden keskuudessa harjoittelijat ovat tärkeitä. Kuvausryhmän keskeinen dynamiikka raikastuu ja ilmapiiri on luovempi sekä energisempi, kun työryhmässä on sopiva sekoitus vanhoja ja uusia tekijöitä. Harjoittelijat on hyvä

huomioida tulevina kollegoina, joiden kanssa saattaa tehdä useammankin työkeikan yhdessä. ”Vanhat mestarit, nuoret duunarit ja innokkaat harjoittelijat saavat bändin soimaan ja lopputulos näkyy valkokankaalla”. (Sadinkangas 2014.)

Harjoittelijoiden saamien kokemusten perusteella työskentelyilmapiiri on ollut hyvä. Elokuvan kuvausryhmä on ollut mukava ja hauska (Nimetön 2, 2014). Suhtautuminen harjoittelijaan on ollut hyvä (Parviainen 2014). Ilmapiiri kuvausten aikana on ollut miellyttävä ja työryhmän jäsenet ovat suhtautuneet toisiinsa rennosti (Tuominen 2014).

Kuvausten aikataulutus ja siihen liittyvät ongelmat aiheuttavat paljon ongelmia kuvauksissa vallitsevaan työilmapiiriin. Liian tiukaksi suunniteltu aikataulu heijastuu työskentelyyn ja aiheuttaa kireyttä työryhmän keskuudessa. Vaikka työilmapiiri olisi muuten hyvä, eikä ongelmia juuri henkilökemioissa ole, kuvausten myöhästyessä ilmapiiri muuttuu nihkeämmäksi (Markki 2014). Tunnelma tuotanto-osastolla, josta annettiin käskyjä tuotannon omille harjoittelijoille ja mietittiin niitä asioita, jotka liittyvät kuvausten aikatauluun ja sen puitteissa suoritettaviin tehtäviin, oli aina kiireinen ja jännittynyt (Hakkarainen 2014).

Työryhmän keskeiset erimielisyydet voivat pahimmillaan muodostua isoiksi ongelmiksi ja näkyä koko työryhmän työskentelyssä. Aivan kuten kaikissa muissakin työyhteisöissä, myös elokuva-alalla eripuraisuus voi johtaa selän takana puhumiseen, mikä jo omalta osaltaan laskee työilmapiiriä entisestään (Rapanen 2014).

Ero koulumaailmassa ja työelämässä tehtäviin projekteihin näkyy myös ilmapiirissä. Koulussa työryhmä tuntee toisensa jopa useamman vuoden ajalta, mutta työelämän projektissa kaikki muut työntekijät voivat olla aluksi tuntemattomia. Pitkät kuvauspäivät ja tiivis yhdessäolo vaikuttavat työryhmään, jolloin ihmisten yksilöllinen sekä ryhmän yhtenäinen käyttäminen vaikuttavat työilmapiiriin. (Lamminaho 2012, 11.)

Elokuvien kuvausjaksot voivat viedä työryhmän kauas omalta kotipaikkakunnaltaan. Tällöin yhteinen majoittumispaikka ja vapaa-aika, joka vietetään saman työryhmän kanssa sitoo ryhmää entistä tiiviimmin yhteen. Väistämättä tällaisten kokemusten jälkeen elokuva-alalla työskentelevät ihmiset ovat paikoitellen läheisemmissä väleissä työtovereidensa kanssa, kuin muilla aloilla työskentelevät (Hedström 2014, 151-152).

Elokuvatuotannon kuvausjakson sijoituessa pääkaupunkiseudun ulkopuolelle maakuntiin, harjoittelijoita rekrytoidessa hyödynnetään alueen media-alan koulutusta tarjoavia oppilaitoksia. Harjoittelija ei automaattisesti pääse osaksi yhtä tiivistä vapaa-ajan viettoa työryhmän kanssa asuessaan omalla paikkakunnallaan. Osittain tämä voi heijastua siihen, että työryhmään tutustuminen voi viedä hieman pidemmän ajan.

4.7 Päivittäinen lepoaika

Työaikalaissa on määritelty työntekijää koskevat oikeudet päivittäiseen lepoaikaan sekä vuorokausilepoon. Mikäli työntekijän työaika vuorokaudessa on yli kuusi tuntia, on hänellä oikeus tunnin lepoaikaan. Tämän lepoajan aikana on oikeus poistua työpaikalta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään lyhyemmästä ajasta, jonka on kuitenkin oltava vähintään puoli tuntia. (Työaikalaki 1996, 28§.)

Oman harjoittelu –sekä työkokemukseni perusteella kuvauspäivien aikana työaikalakiin määritelty lepoaika tarkoittaa puolen tunnin mittaista ruokataukoa, jonka ajankohta on määritelty call sheettiin. Elokuva- ja tv-tuotanto työehtosopimuksessa on määritelty työnantajan järjestettävä työntekijälle mahdollisuus ruokailla työpaikalla, mikäli työ on sellaista, ettei työpaikalta voi vapaasti poistua lepoajan ajaksi (Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus 2015, 5). Yleensä tämä tarkoittaa sitä, että catering on järjestänyt ruokailun kuvauspaikalle. Aikataulullisista syistä johtuen call sheettiin merkattu ruokatauko voi aikais-

tua tai myöhästyä, riippuen siitä kuinka kuvausaikataulu on pitänyt. Ruokatauon alkamisesta ja loppumisesta huolehtii apulaisohjaaja, joka tiedottaa asiasta kuvauspaikalla olevaa työryhmää.

Harjoittelijana työskennellessäni olin hyvin harvoin riippuvainen määrätystä ruokatauosta. Koska työskentelyni oli liukuvaa, pystyin aloittamaan ruokatauon aikaisemmin tai myöhemmin kuin se osa työryhmää, joka työskentelee aktiivisesti setissä kuvausten ollessa käynnissä. En myöskään välttämättä ollut aina kuvauspaikalla, jolloin huolehdin syömisestäni itse. Toisaalta välillä ruokataukojen pitäminen jäi välistä, mikäli oli yksinkertaisesti niin kiire ettei taukoa ehtinyt pitämään. Yleistä oli kuitenkin, ettei puolen tunnin mittainen ruokatauko oikeastaan ollut tauko, vaan silloin hoidettiin asioita niiden työryhmäläisten kanssa, jotka muuten olivat kiinni setissä.

Ruokatauon käyttäminen läpikäytäviin asioihin muun työryhmän kanssa, on ollut yleistä myös muilla harjoittelijoilla. Kiireisimpinä päivinä ruokatauon pituudesta on helppo nipistää, joko hoitamalla työasioita samanaikaisesti tai yksinkertaisesti syödä mahansa täyteen nopeammin ja palata takaisin töihin. Tässäkin tapauksessa näkyy tuotantopuolen työpäivien epätasaisuus. Hiljaisempina päivinä ruokataukojen lisäksi pystyy pitämään kahvitaukoja melko tiheäänkin tahtiin. (Korjus 2014.)

Kuvauspäivien arvaamattomuuden takia työpäivien sisällä olevia taukoja on mahdoton määrittää samaan aikaan jokaiselle päivälle. Siksi esimerkiksi runnena työskenteleville annetaan itselleen vastuu huolehtia tauot omaan aikatauluun sopiviksi. (Tuominen 2014.) Tällöin voi tulla tilanteita, joissa oman ruokatauon joutuu jättämään välistä, mutta myöhemmin päivällä voi vapaita hetkiä, jolloin saa paikattua menetetyn tauon (Hakkarainen 2014). Sellaisina päivinä, jolloin kunnollinen ruokatauko jää välistä runnerilta, on hieman arveluttavaa pysyä skarppina esimerkiksi autoa ajaessa (Markki 2014).

4.8 Vuorokausilepo

Kuten päivittäinen lepoaika, myös vuorokausilepoaika määritellään työaikalais-
sa. Vuorokausilepoajan on oltava 24 tunnin aikana 11 tuntia. (Työaikalaki 1996,
29§.) Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan uuden työehtosopimuksen mukaisesti
jaksotyössä lepoajan on oltava vähintään yhdeksän tuntia (Elokuva- ja tv-
tuotantoa koskeva työehtosopimus 2015, 6). Vanhassa työehtosopimuksessa
lepoajan pituus määriteltiin 11 tuntiin, mutta tällöinkin jaksotyössä lepoaika oli
yhdeksän tuntia. Työntekijän suostumuksella lepoaika voidaan tilapäisesti ly-
hentää. (Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus 2011-2013, 9.)

Tiukan aikataulun puitteissa työskenneltäessä joutuu päivittäisiä kuvausaikatau-
lua tehdessä laskemaan tarkkaan, toteutuuko työryhmällä vaadittu vuorokausi-
lepoaika. Tämän ongelman kanssa painiskelin lähes viikoittain, kun tein Me
Rosvolat –elokuvan call sheettejä. Ongelmallisinta se on silloin, kun edellinen
kuvauspäivä on sijoittunut iltaan ja seuraava päivä pitäisi aloittaa mahdollisim-
man aikaisin aamulla. Erityisen tarkasti on huomioitava niiden työryhmän jäsen-
ten työajat, jotka aloittavat työpäivänsä jo ennen call timea (esimerkiksi puku-,
maski-, lavastus- tai rekvisiittaosasto) tai vaihtoehtoisesti jatkavat työskentelyä
kuvauspäivän päättymisen jälkeen (esimerkiksi kameraryhmä kalustohuoltoi-
neen).

Vaikka kuvauspäiväkohtaisia aikatauluja tehdessä ja työryhmän jäsenten työ-
päivien pituuksia tarkasteltaessa olisikin ollut äärimmäisen tarkka ja säädäntöjä
noudattava, niin silti välillä tulee tilanteita, jolloin aikaisin päivänsä aloittanut ei
pääsekään suunnitellusti aikaisemmin pois kuvauksista. Yleensä nämä tapauk-
set hoidettiin sopimalla, että joku toinen hoitaa päivän loput tehtävät tai seuraava
päivänä voi lopettaa työnsä aiemmin. (Markki 2014.)

Vuorokausittaisen lepoajan toteutumisen kanssa on ollut ongelmaa monella ky-
selyyni vastanneella harjoittelijalla. Lepoajan toteutumisessa oli ajoittaisia tai
yleistä puutteellisuutta (Hakkarainen 2014, Nimetön 1, 2014, Nimetön 2, 2014,
Rapanen 2014). Elokuvan avustajarekrytointi sekä avustajien yhteydenotot vai-

kuttivat siihen, että pahimmillaan omat yöunet katkesivat puheluiden tai tekstiviestien takia ja näin häiritsivät myös vuorokausilepoaikaa (Korjus 2014).

5 Tuotantoharjoittelijana työskentely

5.1 Harjoitteluun kuuluvat työtehtävät

Harjoitteluun sisältyneet työnkuvat vaihtelivat kyselyyni vastanneiden harjoittelijoiden kesken, mikä mielestäni tukee sitä ajatusta, että tuotantoharjoittelijan tehtäviä on hankala määrittää selkeästi. Tähän oltiin tartuttu myös harjoittelijoiden keskuudessa, jotka vastasivat kyselyyni. Termin tuotannolliset tehtävät oli katsottu käsittävän niin paljon, että oli hankala määritellä mitkä menivät siitä yli. (Nimetön 2, 2014.)

Jokaisen harjoittelijan tehtävänimike tai työtehtävä/työtehtävät oli määritelty työ- tai harjoittelusopimuksissa. Harjoittelijoiden tehtäviin oli kuulunut muun muassa ohjaajan avustaminen, mikä toisaalta laajana käsitteenä mahdollisti sen, että harjoittelijan oli hankala määritellä tekikö hän työtehtävänsä ulkopuolisia tehtäviä (Rapanen 2014).

Vaikka sopimuksessa määritelty tuotantoassistentti, sisältäen myös apulaisohjaajan assistentin työt, piti hyvin paikkansa tuotannon ajan, oli lopputuotannossa silti päiviä, jolloin hoidettavana oli runnereiden tehtäviä. Tämä johtui siitä, että runnereiden työsuhde loppui ennen tuotantoassistentteja. (Korjus 2014.)

Erään vastanneen kohdalla harjoittelusopimuksessa oli sovittu, että hän hoitaa ensimmäisellä viikolla cateringiä ja työskentelee loppuajan tuotantoharjoittelijana. Todellisuudessa hän oli hoitanut ensimmäisen viikon cateringiä, toiminut ATK-tukena sekä lavastusgraafikkona. Alimiehityksen takia hän oli lopputuotannon ajan tehnyt assistentin tehtäviä useissa eri tuotannon osastoissa, ollut 2. Apulaisohjaaja, järjestäjä sekä ohjannut liikenteenpysäytystä. Tilanne oli ollut

hektinen, vaikka viimeisen vuoden opiskelijana hän olikin hallinnut tehtävät. (Nimetön 1, 2014.)

Runnerin tehtäviä kuvauksissa hoitaneiden työtehtävä tai nimike oli määritelty työ- ja harjoittelusopimuksessa. Jokaisella tätä tehtävää hoitaneella oli käsitys siitä, millaista työtä he ovat tulevat tekemään tuotannon aikana. (Hakkarainen 2014, Markki 2014, Parviainen 2014, Tuominen 2014.)

Koska kaikkien runneiden kohdalla tehtäviä ei oltu määritelty tarkasti, vain pelkän työnimikkeen osalta, oli vaikea sanoa tekivätkö he sellaisia töitä, jotka olisivat kuuluneet jollekin toiselle. Monet sellaiset tehtävät, kuten ovien tai esimerkiksi kuvauskaluston vahtiminen kun muu työryhmä oli syömässä, lankeaa usein vapaana olevien runnereiden tehtäviksi. (Hakkarainen 2014, Markki 2014.)

Runnereiden kokemuksia tiedusteltaessa nousee esiin se, että monet heistä osallistuivat mielellään kuvauspaikalla muun ryhmän auttamiseen, mikäli heillä oli vapaata omista tehtävistään (Parviainen 2014, Tuominen 2014).

5.2 Kuvasajan ulkopuoliset työtehtävät

Tuotantoharjoittelija joutuu valmistautumaan siihen, että työajoissa on joustettava. Työajat voivat vaihdella melko suuresti kuvausaikataulun sisällä. (Olsson 2014.) Sama joustavuus koskee tietenkin kaikkia harjoittelijoita sekä työntekijöitä. Epämääräinen ja hyvin vaihteleva työaika voi kuitenkin yllättää, mikäli sellaiseen ei ole tottunut aiemmin.

Tuotannollisissa tehtävissä elokuvatuotannossa työskennellessäni työpäivät ovat alkaneet joissain tapauksissa 1-2 tuntia ennen varsinaista call timea. Tämä on johtunut siitä, että jotkut työtehtävät ovat vaatineet valmisteluja ennen varsinaisen kuvauspäivän alkamista. Esimerkiksi tuotantokoordinaattorina työskennellessäni menin mieluummin toimistolle hieman aikaisemmin, jotta ehtisin käy-

dä läpi huomiota vaativat sähköpostit ja keskustella puku- sekä maskeerausosaston kanssa, sillä he aloittavat työskentelyn ennen varsinaista call timea.

Erinäiset valmistelut ennen kuvauspäivän alkua sekä sen jälkeen, johtivat siihen, että työpäivistä tuli 15 tunnin mittaisia. Tähän osaltaan vaikutti myös se, että tuotannon alimiehittyneisyys pakotti tehtävien hoitamista työajan ulkopuolella. (Nimetön 1, 2014.)

Useasti asioita jäi omalla kohdallani hoidettavaksi myös kuvausten päätyttyä. Esimerkiksi seuraavan päivän kuvaukset saattavat vaatia vielä selvitettäviä asioita, joidenkin työryhmän jäsenten kanssa piti neuvotella kuvausten ulkopuolella, kun kuvauspaikalla ei yksinkertaisesti ehdi tai joitakin paperitöitä on hoidettavana. Toisaalta puhelin voi soida vielä sittenkin, kun on suunnitellut lopettavansa työpäivän. Aina puhelut eivät vaadi välitöntä reagointia, vaan kyseessä voi olla asia jonka ehtii hoitaa seuraavana päivänä. Akuutissa tilanteessa töitä on kuitenkin joutunut tekemään heti, esimerkiksi näyttelijän tai työryhmän jäsenen sairastuessa, välittämättä siitä oliko jo viettämässä vapaa-aikaa.

Avustajien ja heidän rekrytoimisen kanssa työskenneltäessä ei voi aina välttyä siltä, etteikö yhteydenottoja tulisi vapaa-ajalla. Erityishuomiota vaativat asiat, esimerkiksi lapsinäyttelijöiden perheisiin ja kouluihin yhteydenpito, vie aina oman aikansa, kun on otettava myös toinen osapuoli huomioon (Rapanen 2014). Yhteydenpitoa yritetään toki suorittaa eniten omalla työajalla, mutta aina ei ole mahdollista tavoittaa henkilöitä juuri silloin. Tällöin vapaa-ajalla saattaa tulla puheluita, joihin vastaaminen ja asioiden selvittäminen vie aikaa. (Korjus 2014.)

Tähän ongelmaa hyvä ratkaisu, tai ainakin parannusehdotus, voisi olla työpuhelin ja siihen oma numero. Puhelin olisi näin helpompi laittaa esimerkiksi äänetömälle, kun on vapaa-ajalla. Me Rosvolat –elokuvassa meillä tuotantotoimistolla työskentelevillä oli yhteinen puhelin. Vaikka olin tuotannon alkupuolella vahvasti sitä mieltä, että tämä on hyvä idea, oli siinä kuitenkin omat haasteensa. Kuka meistä olisi pääasiallisessa vastuussa puhelimesta ja miten toimimme sen kanssa vapaa-ajalla? Jätämmekö sen vain toimiston pöydälle? Toisinaan puhe-

lin soikin kiinnostuneiden avustajien toimesta todella useasti ja yleensä juuri silloin, kun olimme itse vapaalla. Lopulta päädyimme suurimmaksi osaksi käyttämään omia henkilökohtaisia liittymiämme ja hoitamaan asiat sitä kautta. Toki vastasimme yhteydenottoihin, jotka tulivat toimiston puhelimeen. Mikäli tuotantoa varten otetaan käyttöön oma puhelin ja liittymä, on hyvä sopia jo heti alkuun, kuinka sen kanssa toimitaan työajan ulkopuolella.

Runnerina työskennelleiden keskuudessa oli melko yleistä, että varsinaisen työajan (eli sopimuksessa merkityn työtuntimäärän ulkopuolella) he hoitivat samoja työtehtäviä, kuin kuvauspäivinäkin eli asioiden ja ihmisten kuljettamista (Hakkarainen 2014, Markki 2014, Parviainen 2014, Tuominen 2014). Työpäivän päättyessä harjoittelijalla saattoi olla muutama tunti vapaa-aikaa, jonka jälkeen hän esimerkiksi kävi viemässä tai hakemassa näyttelijän lentokentälle. Vastavasti aamulla saattoi tulla nopealla varoitusajalla puhelu, esimerkiksi jonkin asian noutamisesta ja toimittamisesta kuvauspaikalle, ennen call sheettiin merkattua työajan alkamista. (Markki 2014.) Muita harjoittelijoita varsinaisen työajan ulkopuolella työllistäneitä asioita olivat esimerkiksi avainten tai auton haku tai palautus sekä seuraavan päivän lokaatioon ohjaavat ajo-ohjeet (Nimetön 2, 2014, Tuominen 2014).

5.3 Tuotantoharjoittelijan merkitys elokuvatuotannossa

Harjoittelijalle aukeaa mahdollisuus nähdä ja kokea oikean tuotannon ilmapiiri. Ammatillaisen opastuksella hän saa kokemusta siitä, millaista on työskennellä suomalaisessa elokuvatuotannossa. (Sadinkangas 2014.)

Tuotantoharjoittelijoita tarvitaan kaikissa suomalaisissa elokuvissa, johtuen nykyisestä talous- ja rahoitustilanteesta. On tärkeää, että alalle virtaa uutta työvoimaa, jolla on ammattitaitoa. He saavat lisää työkokemusta, kun työskentelevät erilaisissa tuotannoissa ja sitä kautta heidän erikoistumisensa tuotantosuosastoon syvenee. Tuotantoharjoittelijana aloittanut saattaa jonain päivänä työskennellä tuotantopäällikkönä. (Olsson 2014).

Tuotantoharjoittelijat tietävät itsenkin tehtävänsä tärkeyden ja sen, kuinka suuri apu heidän työpanostuksella on tuotannon onnistumisen kannalta. Mikäli runnereita ei olisi kuvauksissa, työryhmään kuuluvat henkilöt eivät pääsisi kulkemaan kuvauspaikan ja kotinsa tai majoituspaikkansa väliä (Tuominen 2014). Runnerina oli pidetty seuraavaa myös kuvauksiin osallistuneelle lapsinäyttelijälle ja huolehdittu siitä, että hänellä on kaikki hyvin sekä työskennelty omien tehtävien ohessa liikenteen pysäyttäjänä (Parviainen 2014).

Työn merkitystä saattaa välillä epäillä itse työtilanteessa ja ymmärtää vasta myöhemmin, kuinka tärkeää se on. Juoksevien asioiden hoitaminen voi tuntua turhalta, mutta jos kukaan ei sitä tee, niin kuvauksissa työskentely hankaloituu. (Markki 2014.)

Kokemattomana tekijänä oma työskentely voi paikoitellen tuntua haastavalle ja tehtävät sellaisille, ettei niitä ole osannut hoitaa tarpeeksi hyvin. Vastuuta voi kasaantua yllättävän paljon, vaikka olisikin suhteellisen kokematon. Viimeistään elokuvaa valkokankaalta katsellessa yleensä kuitenkin ymmärtää, kuinka suuri merkitys omalla työllä oli.

Pienessä työryhmässä oma työpanostus korostuu. Mikäli työryhmään ei olisi kuulunut tuotantoharjoittelijaa, joka on helpohkoa irrottaa muihin tehtäviin avuksi, olisi pitänyt pohtia uudelleen kuka hoitaa tehtävän. (Nimetön 2, 2014.)

Avustajien hankkiminen on iso osa elokuvatuotantoa. Noin 200 avustajajoukon hankkiminen ei ole yksinkertainen ja helppo tehtävä Suomen kokoisessa maassa, jossa avustajapalkkiot ovat melko pieniä. Heidän kuvauspaikalle saaminen, vastaanottaminen, perustietojen kertominen sekä sopimusten tekeminen on tärkeä osa elokuvan onnistumisen kannalta. (Korjus 2014.)

5.4 Harjoittelun kehittämisehdotuksia

Tuotantoharjoittelun suorittamisen jälkeen harjoittelu-aikaa tarkasteltua esiin nousi toive siitä, että vapaa-ajan ja työajan erottaminen pitäisi olla huomattavas-

ti selkeämpää. Harjoittelijoiden tavoitettavuus ympäri vuorokauden oli kuitenkin helpottanut asioiden hoitamista. Mikäli näin ei olisi ollut, olisi tuotanto saattanut kärsiä. (Korjus 2014.)

Pienellä budjetilla ja kireällä aikataululla toteutetut tuotannot saivat kyselyyn vastanneilta harjoittelijoilta palautetta. Budjetin rajoituksissa palkattu työryhmän ja sen alimiehittyneisyys johti siihen, että harjoittelijalle tuli kohtuuttoman pitkiä työpäiviä. Tältä oltaisiin välttytty, jos tekijöitä olisi ollut enemmän. (Nimetön 2, 2014.)

Parantamisen varaa olisi myös siinä, kuinka ammattitaitoisia työntekijöitä palkataan haastaviin ja vastuullisiin tehtäviin. Yksi harjoittelija kertoi kokemuksesta, jossa tuotantopäälliköksi oli palkattu perhesuhteiden perusteella sosiaali- ja terveysalan ammattilainen. (Nimetön 1, 2014.)

Kyselyn vastauksissa toivottiin myös, että palkkaneuvotteluissa olleilta epäselvyyksiltä ja epärehellisyydeltä oltaisiin välttytty. Joitakin tehtäviä varten olisi voitu perehdyttää paremmin. Myös tarkat suunnitelmat avustajien osalta, joiden parissa vastaaja oli työskennellyt, olisivat parantaneet harjoittelun toteutumista. Näiden lisäksi olisi ollut myös suotavaa saada tarpeelliset työvälineet (tietokone, internet-yhteys sekä puhelin) tuotantoyhtiön puolesta. (Rapanen 2014.)

Palautetta saivat myös harjoittelijoiden samassa tuotannossa työskennelleet kollegat. Toisinaan tehtävät hieman huonommin hoitanut kollega oli aiheuttanut sen, että vastaajaa oli pyydetty hoitamaan enemmän tehtäviä. Tämä johti siihen, että hoidettavien työtehtävien määrässä oli epätasaisuutta ja toisen istuksessa kuvauspaikalla ilman varsinaisia työtehtäviä, toisella oli hoidettavana useampi tehtävä yhtä aikaa. (Markki 2014.)

Tuotantoharjoittelijan työllistäminen omilla henkilökohtaisilla pyynnöillä ei tuntunut harjoittelijoista kovinkaan miellyttävältä ja sen suhteen olisi kehitettävää. Kuvauspaikalta kauppaan siirtyminen sen takia, että joltakin ryhmäläiseltä oli loppunut tupakat kesken työpäivän, tuntui ajanhukkaamiselta, kun samaan ai-

kaan olisi voinut tehdä jotakin muuta hyödyllisempää varsinaisen työnkuvan puitteissa. (Markki 2014.)

Vastuutehtävissä olevien työntekijöiden pitäisi ymmärtää myös se, milloin on sopivaa antaa harjoittelijalle jokin työtehtävä, vaikka tehtävä ei vaatisikaan välitöntä reagointia. Harjoittelijan ei ole kovinkaan mieluisaa kuulla seuraavalle päivälle tarkoitettua työtehtävää kesken työryhmän illanvieton. (Korjus 2014.)

6 Tulokset

Oppilaitosten kautta tulevat harjoittelupaikkailmoitukset ovat edelleen merkittävä väylä löytää itselleen harjoittelupaikka. Sosiaalisessa mediassa sekä tuotantoyhtiöiden omilla sivuilla näkee melko usein ilmoituksia vapaista harjoittelupaikoista, mutta ne eivät ole syrjäyttäneet suoraa koulujen lähestymistä. Suora lähestyminen oppilaitoksiin mahdollistaa myös sen, että koulujen opettajat voivat antaa suosituksia tuotantoyhtiöille opiskelijoista, jotka uskovat olevan sopivia johonkin tiettyyn harjoittelupaikkaan. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuville AV-alan opiskelijoille ideaali tilanne on, kun elokuvatuotannot tulevat maakuntiin ja tarjoavat seudun opiskelijoille mahdollisuutta päästä pienellä vaivalla harjoitteluun, kun ei tarvitse suunnitella muuttoa toiseen kaupunkiin.

Tuotantoyhtiöt olivat hakeneet tuotantoharjoitteluun muun muassa tuotantokoordinaattoria, tuotantoassistenttia sekä runneria. Tärkeinä ominaisuuksina harjoittelijoiden valinnassa olivat muun muassa aiempi työkokemus, organisointikyky, innokkuus sekä terveen järjen käyttö. Elokuva-alalla, kuten millä tahansa muullakin alalla, rekrytoinnissa huomioidaan hakijoilta samantyyppisiä ominaisuuksia. Omalla kokemuksellani erittäin tärkeäksi tekijäksi sekä harjoittelupaikkaa että työpaikkoja etsiessä elokuva- ja tv-alalta on noussut niin sanotun puskaradion toimiminen. Mikäli saat tutulta vinkkiä, että jokin tuotantoyhtiö hakee johonkin työtehtävään tekijää ja ehdit hakemaan työtä ennen varsinaisen rekrytoinnin alkamista, mahdollisuutesi saada paikka kasvaa. Samoin, jos joku tutta-

va suosittelee sinua suoraan tuotantoyhtiölle, ovat mahdollisuutesi paljon paremmat muiden hakijoiden joukossa.

Harjoittelun pituus oli keskimäärin elokuvan kuvausjakson verran. Kuvausjakson kesto vaihteli yhdestä kuukaudesta noin kahteen ja puoleen kuukautta. Pidempiäkin harjoitteluita oli tehty. Niihin oli sisältynyt esituotantovaiheessa työskenteilyä sekä muissa tuotannoissa työskentelemistä.

Harjoittelijat olivat tehneet tuotantoyhtiöiden kanssa sekä harjoittelu- että työsopimuksia. Tarkkaa jakoa palkattomiin ja palkallisiin suhteessa siihen, millaisen sopimuksen he olivat tehneet, ei ollut. Sopimuksissa oli lähes kaikilla harjoittelijoilla sovittu työajasta, työtehtävästä sekä oikeuksien luovuttamisesta. Harjoittelu- tai työsopimuksessa sovitun työajan ylittävistä tunteista ei kuitenkaan juuri-kaan oltu sovittu ja yleistä oli, että ylityötunnit korvattiin lyhyempinä työpäivinä tai vapaina. Mielestäni olisi toivottavaa, että ylityöiden korvaamisesta sovittaisiin jo harjoittelun alussa, jotta harjoittelija osaa itsekin huolehtia siitä, että hän saa luvatus korvauksen.

Työharjoittelun palkallisuus jakaa mielipiteitä. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli saanut harjoittelunsa aikana palkkaa. Palkan lisäksi suurimmalle osalle vastanneista lounas oli tarjottu työpäivinä. Tuotantoyhtiöiden edustajien kesken mielipiteet jakautuivat palkasta ja siitä, pitääkö sitä maksaa. Kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että jokin korvaus harjoittelijan on saatava. Palkallisuuteen vaikuttavina tekijöinä pidettiin muun muassa aiempaa työkokemusta sekä opiskelijan etenemistä opinnoissa. Tuotantoyhtiökohtaisesti on omat toimintamallit, joiden perusteella he joko maksavat tai eivät maksa harjoittelusta palkkaa tai korvausta. Reilua kaikkia alan opiskelijoita kohtaan olisi, että olisi olemassa yksi yhteinen toimintamalli, jota kaikki tuotantoyhtiöt noudattaisivat. Opiskelijoiden aseman kannalta olisi tietenkin toivottavaa, että tämä tarkoittaisi palkallista harjoittelua. Elokuva-alan epävarmuustekijöistä johtuen yhteisen toimintamallin löytäminen tuntuu kuitenkin lähes mahdottomalta. Esimerkiksi tuotantojen budjetitietot voivat olla todella suuria, mistä johtuen pienen budjetin elokuvilla voi olla korkeampi kynnys maksaa harjoittelijalle palkkaa.

Työtehtäviin perehdyttämisen suhteen oli ehkä jonkin verran parannettavaa. Yleistä oli, että työnkuvat ja niihin kuuluvat tehtävät oli kerrottu jossakin yleisessä palaverissa tai tapaamisessa, mutta erityistä perehdytyspäivää ei järjestetty. Tästä huolimatta moni harjoittelija oli tyytyväinen siihen, että he pystyivät olemaan yhteydessä harjoittelun ohjaajaan tai johonkin toiseen läheiseen työkaveriin, jolta sai apua ongelmatilanteissa. Omalta osaltani harjoitteluissa olen parhaiten oppinut seuraamalla kokeneempia kollegoita eli hyödyntämällä vierihoitomenetelmää. Tätä menetelmää käytetään työelämässä osittain ehkä tiedostamattakin hyväksi, kun harjoittelijoita pätevoidetään työhönsä. Harjoittelijoille itselleen pelkästään kuvauspaikalla oleminen ja muiden työskentelyä seuraaminen on äärimmäisen opettava kokemus.

Työilmapiiri harjoitteluiden aikana oli ollut kiireinen, mutta hyvä. Harjoittelijoihin oli suhtauduttu suopeasti ja heitä oli pidetty yhdenvertaisina työkavereina. Kuvauspäivien venyessä ilmapiiri oli kiristynyt, mutta sitä ei pidetty yleisesti ongelmallisena työilmapiirin kannalta. Osa harjoittelijoista oli saanut suoraan kuvauksissa hyvää palautetta työskentelystään ja se oli osakseen vaikuttanut positiivisen työilmapiirin muodostumiseen. Harjoittelijoiden sekä ammattilaisten yhdessä työskentelyä pidettiin tärkeänä osana hyvän ryhmädynamiikan muodostumisessa.

Tuotantoharjoittelijoilla oli paljon kokemusta siitä, kuinka työehtosopimusten ja muiden säädösten vastaisesti liikutaan harmaalla alueella budjettien ja aikataulujen ollessa tiukkoja. Kiireessä työpäivät venyvät, ylitöitä tulee ja vuorokausilepoaika kärsii. Työtehtävistä varsinaisen työajan ulkopuolella ei uskalla kieltäytyä, sillä harjoittelija haluaa antaa työntajalle mahdollisimman hyvän kuvan itsestään. Ylitöitä tasoitettiin yleensä vapaapäivien tai lyhyempien työpäivien avulla. Tuotantoyhtiöiden puolesta harjoittelijoilta toivotaan joustoa työaikojen suhteen, mutta ei kuitenkaan niin, että harjoittelija tekee hurjasti ylitöitä ja lepoajat eivät toteudu. Työ- ja vapaa-ajan sekoittumiseen vaikutti myös se, että välillä harjoittelijalle tuli vapaa-ajalla sellaisia yhteydenottoa, joihin ei voinut jättää vastaamatta.

Tuotantoharjoittelijoiden tehtävät vaihtelivat tuotantokohtaisesti. Helpoin esimerkki harjoittelijan tehtävistä oli runneri. Runnerit huolehtivat asioiden ja ihmisten liikkumisesta paikasta toiseen. Kuitenkin kaikki runnerina työskennelleet olivat tehneet myös joitakin muita tehtäviä työpäiviensä aikana. Muita työtehtäviä tuotantoharjoittelijoilla olivat muun muassa avustajien hankkiminen ja heidän kanssaan työskentely, liikenteenpysäytys, ohjaajan avustaminen sekä yleinen tuotannollisissa tehtävissä auttaminen. Tehtävien määrittäminen on täysin tuotantoyhtiökohtaista, mutta niihin osaltaan vaikuttaa myös harjoittelijan oma kiinnostus sekä aikaisempi kokemus. Mikäli kokemusta on enemmän ja työt sujuvat hyvin, on yleistä että vastuuta annetaan lisää.

Työaika harjoittelijoilla oli hyvin vaihteleva. Usealla vastanneella työtehtäviä jäi hoidettavaksi ennen varsinaisen kuvauspäivän alkamista sekä sen päättymisen jälkeen. Pahimmillaan työpäivä saattoi olla 15-tuntinen. Avustajien parissa työskennelleet harjoittelijat hoitivat yhteydenottoja kuvauspäivien sekä varsinaisen työajan ulkopuolella. Runnereita työllisti pääsääntöisesti varsinaisten työtuntien ulkopuolella samat tehtävät kuin niiden sisälläkin – asioiden ja ihmisten kuljettaminen.

Tuotantoharjoittelijan tekemää työtä arvostetaan tuotantoyhtiöissä. He ovat oleellinen osa suomalaista pitkää elokuvaa ja heitä tarvitaan sen onnistumiseen. Harjoittelijoiden tulevaisuuden näkymiä pidettiin hyvänä ja työkokemuksen karttuessa heille uskottiin löytyvän töitä esimerkiksi tuotantopäällikköinä. Myös harjoittelijat itse tietävät oman työnsä tärkeyden, vaikka omat työtehtävät saattaisivatkin välillä tuntua vähäpätöisiltä.

Harjoittelun kehittämiseksi toivottiin selkeämpää jakoa työ- ja vapaa-ajan välille. Vaikka työtunnit oli määriteltä suurimmalla osalla heidän harjoittelu- tai työsopimuksessa, oli useita tapauksia jolloin tunnit eivät riittäneet työtehtävien hoitamiseen tai tuli yhteydenotto, kun oli jo lopettanut työpäivänsä. Perehdyttämisen toivottiin myös olevan hieman parempi, varsinkin silloin kun harjoittelijalla ei juuri ole aiempaa kokemusta. Kuvausaikatauluihin toivotaan parempaa suunnittelua, sekä tiukan budjetin alaisuudessa on hyvä pohtia, onko oikein laittaa har-

joittelija tekemään usean ammattilaisen työ. Tuotantoharjoittelun ei myöskään toivottu sisältävän muun työryhmän henkilökohtaisten palvelusten toteuttamista.

7 Pohdinta

Kuten jokaisella tuotannon osastolla on omat erikoispiirteensä, niin myös tuotantopuolella. Tuotantopuoli vaatii työntekijöiltään omanlaisen panostuksen ja valmiuden työtehtäviin, sillä alalla sanotaan ettei tuotanto nuku koskaan.

Harjoittelutuotantoni oli olosuhteiden ja aikataulujen pakosta tyypillisesti kuormittava, jolloin harjoittelijan asemasta riippumatta ei ollut mahdollisuutta levähtää ja kasata ajatuksiaan kovinkaan usein. Sanotaan, että tuotanto ei nuku koskaan. Sama pätee tuotannollisissa tehtävissä työskenteleviin ihmisiin. (Jumppanen 2013, 22.)

Nukkumattomuus vaatii harjoittelijalta joustavuutta ja paineen sietokykyä, sillä lähes poikkeuksetta tulee hyvien ja mukavien päivien lisäksi niitä päiviä, kun hermot ovat kireällä ja päivä on pitkä. Pitäisi kuitenkin pysyä skarppina, eikä näyttää väsymystä. Pitkät kuvauspäivät kuormittavat ja vapaapäivien aikana voi aluksi olla vaikea rentoutua, jos ei ole tottunut alan työrytmiin.

Vapaa-ajan ja työajan ero on selkeämpi, kun verrataan vaikka valoharjoittelijaa tuotantoharjoittelijaan. Oletettavasti valoharjoittelija saapuu kuvauspaikalle call timensa mukaisesti ja aloittaa työt valaisijan ohjeiden mukaan. Kuvauspäivän ajan harjoittelija työskentelee kuvausten lopussa tapahtuvaan purkuun saakka. Purun jälkeen hän on vapaa ja melko harvoin kukaan soittaa perään ja pyytää hoitamaan jotakin tehtävää.

Eryteisesti harjoittelijoilta saadun kyselyn tuloksista voi todeta, että harjoittelu on kuormittavaa ja on varauduttava yllättäviin muutoksiin. Aikataulujen toisinaan radikaalikin muutokset voivat vaikuttaa vapaa-aikaa ja omiin suunnitelmiin, mutta saman aikaisesti pitäisi kuitenkin olla valmis joustamaan. Harjoittelijat ovat pakostakin välillä hieman ristiriitaisessa tilanteessa, kun toisaalta itsestään

pitäisi antaa mahdollisimman hyvä vaikutelma, mutta toisinaan pyynnöt esimerkiksi työajan jouston suhteen voivat tuntuvat kohtuuttomilta.

Omaa harjoitteluhistoriaani tarkasteltuani tiedän, että olen edustanut molempia osapuolia: sitä, jota on pyydetty tekemään jotakin, sekä ollut se, joka on pyytänyt tekemään jotakin. Olen suunnitellut viettäväni vapaan aamupäivän hoitaen henkilökohtaisia asioitani, mutta olen saanut puhelun, että minun olisi hoidettava jokin asia jo reilusti ennen call timea. Tuskin koskaan olen tällaisessa tilanteessa kieltäytynyt, korkeintaan antanut vastaukseksi, että hoidan asian niin pian kuin mahdollista – ja lopulta viilettänyt ympäri kaupunkia hoitaen omia ja työasioita samanaikaisesti. Valitettavasti olen joutunut häiritsemään toisten harjoittelijoiden vapaa-aikaa samanlaisilla pyynnöillä.

Vallitsevan taloustilanteen ja elokuvan budjettien tiukkuuden puitteissa on mahdollonta palkata niin paljon työntekijöitä, että jokaisesta työpäivästä tulisi realistisesti kahdeksan tunnin mittainen, eikä ylitöitä olisi. Jos esimerkiksi tuotantopuolella olisi mahdollisuus palkata nykyisestä tuplasti enemmän runnereita, helpottuisivat varsinaisen kuvauspäivän ulkopuoliset näyttelijöiden kyyditsemiset tai tavarantoimitukset, kun työajat voitaisiin suunnitella limittäin eikä yhden ihmisen tarvitse ajaa autoa aamusta iltaan.

Toisaalta muuttujia on niin paljon, ettei kaikkeen pysty varautumaan, vaikka olisikin paljon työvoimaa. Esimerkiksi näyttelijöiden äkilliset sairastumiset tai muuttuvat sääolosuhteet ulkokuvauksissa johtavat aikataulun ja kuvausjärjestyksen muuttamiseen, mikä teetättää aina ylimääräistä työtä tuotannon eri osastoilla. Ei ole myöskään yksiselitteistä, että kuvauksissa saataisiin kaikkia ottoja kerralla onnistuneesti talteen, vaan jotkut kuvat vievät vain enemmän aikaa ja työpanosta.

Pätevöityneille harjoittelijoille on helppo sysätä harjoittelun edetessä vastuuta, mikä kertoo työnantajapuolen luottamuksesta ja kehittää harjoittelijan taitoja valmistumisen jälkeistä työelämää varten. On hyvä, että harjoitteliijaan luotetaan ja erityisesti opinnoissaan viimeisille vuosille edenneet tai aiempaa työkokemusta omaavat opiskelijat saavat omaa tasoaan vastaavia tehtäviä hoidettavak-

seen. Harjoittelun ohjaajaksi määrätyn henkilön pitäisi kuitenkin muistaa, että ennen kuin vastuuta lähdetään antamaan, kartoitetaan harjoittelijan lähtötaso ja annetaan sen mukaisia työtehtäviä tai vastuualueita hoidettavaksi. Näin välttyttäisiin siltä, ettei harjoittelija tule omaa osaamistasoaan vaativampia tehtäviä eikä toisaalta tuotantoyhtiölläkään olisi liian suuria odotuksia harjoittelijaa kohtaa.

Harjoittelun palkallisuus tai palkattomuus on asia, joka ei ainoastaan kosketa media-alaa, vaan kaikkia aloja. Harjoittelijoiden käyttäminen halvempina työvoimana ammattilaisten tilalla on ikävä trendi. Hyvin hoidettu harjoittelu antaa harjoittelijalle toivoa siitä, että myöhemmin samasta paikasta saisi työpaikan. Valitettavasti näin ei aina käy ja ensimmäisen harjoittelijan jälkeen otetaan toinen harjoittelija töihin hoitamaan samoja tehtäviä. Tähän ongelmaan ei ole helppoa löytää helppoa ratkaisua tai yhteistä toimintamallia, joka palvelisi kaikkia osapuolia tasapuolisesti.

Lähteet

- Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
- Aro, K. 2010. Tuotantokoordinaattorin rooli elokuvatuotannossa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotanto. Opinnäytetyö. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15084/Katariina_Aro.pdf?sequence=1. 10.10.2014.
- Hedström, K. 2014. Näillä mennään: elokuvaihmiset kertovat. Helsinki: Plankton Zoo.
- Hirvonen, E. 2014. Fysioterapeutti (AMK). Fysioterapia- ja hyvinvointipalvelut Elisa Hirvonen. Facebook-keskustelu. 8.10.2014.
- Hyytiä, R. 2004. Ennen kuin kamera käy: ideasta kuvauksiin - tekijät kertovat. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.
- Jumppanen, J. 2013. Hiljainen tieto apulaisohjaajuudessa. Karelia-ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55337/jumppanen_julian.pdf?sequence=1. 6.11.2014
- Juntunen, M. 1997. Elävän kuvan sanasto: Elokuva- televisio- ja videoalan keskeiset termit ja käsitteet. Helsinki: Edita.
- Kansaneläkelaitos. 2014. Opiskelijan omat tulot. Kansaneläkelaitos. http://www.kela.fi/tulot_opiskelijan-omat-tulot. 8.10.2014.
- Koukkunen K., Laine K., Seitajärvi J. 2013. Elokuvat kertovat, Matti Kassila. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Lamminaho, E. 2012. Ryhmädynamiikka audiovisuaalisessa tuotannossa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50920/Lamminaho_Elina_2012_11_30.pdf?sequence=1. 6.11.2014
- Lapin ammattikorkeakoulu. 2010. Reilun pelin säännöt. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ljk5vJd0TSAJ:www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Tyoharjoittelu/lapinamk.fi/loader.aspx%3Fid%3De76cc530-f6fd-4732-917c-4a92bf6768a8+&cd=1&hl=fi&ct=clnk&gl=fi>. 5.10.2014.
- Linden, J. 2013a. Harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannossa – selvitys elokuväsäätiölle. Suomen Elokuvasäätiö. http://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Harjoittelijoiden_tyoeolot_elokuvatuotannoissa.pdf. 3.11.2014.
- Linden, J. 2013b. Tavoitteena reilu harjoittelu – Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen elokuvatuotannoissa. Suomen Elokuvasäätiö. http://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Tavoitteena_reilu_harjoittelu.pdf. 4.11.2014.
- Malmberg, L. Paikan saa harjoittelija. Helsingin Sanomat. <http://www.hs.fi/paivanlehti/sunnuntai/Paikan+saa+harjoittelija/a1345260550911?jako=7e0cfe8c0a01a50446efbd905e3ec310&ref=fb-share>. 23.2.2015.
- Nieminen, A. 2010. Media-alan koulutuskupla pullistuu. Suomen Kuvalehti. <http://suomenkuvalehti.fi/jutut/mielipide/puheenvuoro/media-alan-koulutuskupla-pullistuu/>. 23.2.2015.
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. 2010. Harjoitteluohjeet. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

- Rankka, A. 2012. Media-alan työharjoittelukäytännöt ja niiden parantaminen. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opin- näytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46700/anni_rankka_.pdf. 11.10.2014.
- Suomen Journalistiliitto, Viestinnän keskusliitto. 2009. Harjoittelu tekee mestarin. Suomen Journalistiliitto, Viestinnän keskusliitto. <http://journalistiliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/08703f5e04ab904885f48217ae3c4099/1413025458/application/pdf/504851/Harjoittelijaopas2009.pdf>. 5.10.2014.
- Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry. 2012. Tietoa ammateista. <http://www.teme.fi/set/54-set/356-tietoa-ammateista.html#.VPQ-OLOsVRw>. 2.3.2015.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2015. Ajankohtaista. <http://www.teme.fi/12.2.2015>. <http://www.teme.fi/images/opisk2013.pdf>. 5.10.2014.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2013. Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus 1.10.2011-31.10.2013. <http://www.teme.fi/files/449/TES%202011-2013.pdf>. 23.2.2015.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2015. Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus 1.11.2014-31.10.2016. <http://www.teme.fi/files/449/sopimus.pdf>. 12.2.2015
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2013. Nuoret keikalla, kesätöissä ja harjoittelemassa. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto.
- Työaikalaki 9.8.1996/605.
- Työturvallisuuskeskus. Työyhteisön ilmapiiri. Työturvallisuuskeskus. <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>. 4.11.2014

Muut lähteet

- Hakkarainen, S. Kysely. 2014.
- Korjus, K. Kysely. 2014.
- Markki, M. Kysely. 2014.
- Nimetön 1, Kysely. 2014.
- Nimetön 2, Kysely. 2014.
- Olsson, C. Kysely. 2014.
- Parviainen, P. Kysely. 2014.
- Rapanen, K. Kysely. 2014.
- Ritola, M. Kysely. 2014.
- Sadinkangas, S. Kysely. 2014.
- Tuominen, T. Kysely. 2014.