



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# TELEVISIOTUOTTAJIEN TYÖN KUORMITTAVUUSTEKIJÄT

Saara-Lotta Hynynen

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2017  
Elokuvan ja television koulutus  
Tuotanto



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Elokuvan ja television koulutus  
Tuotanto

HYNYNEN SAARA-LOTTA  
Televisiotuottajien työn kuormittavuustekijät

Opinnäytetyö 56 sivua, joista liitteitä 1 sivua  
Joulukuu 2017

---

Tässä laadullisessa opinnäytetyössä tutkittiin televisiotuottajien työn kuormittavuustekijöitä. Tarkoituksena oli löytää kuormittavuustekijöistä ne, mitkä vaikuttavat tuottajien työ- ja vapaa-aikaan eniten, sekä kerätä tuottajien omia kokemuksia kuormittuneisuudesta. Tavoitteena oli löytää televisiotuottajien työn yhdistäviä kuormittavuustekijöitä, sekä kerätä tietoa kuormittavuustekijöistä ja media-alasta yhteen. Osana tutkimusta suoritettiin kuusi teemahaastattelua, joissa tuotannollisten tehtävien ammattilaiset kertoivat omia kokemuksiaan media-alan kuormittavuudesta.

Opinnäytetyössä perehdyttiin yleisesti työn kuormittavuustekijöihin, mitkä jaetaan kirjallisuudessa kolmeen luokkaan: henkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin kuormittavuustekijöihin. Prosessin alussa etsittiin taustatietoa kuormittavuustekijöistä ja työhyvinvoinnista. Taustatietoa kerättiin paljon muun muassa työhyvinvointia valvovien tahojen Internet-sivuilta sekä työhön liittyviin lakipykäliin ja säädöksiin perehtymällä. Työssä pohdittiin erikseen media-alan erityispiirteitä ja sen kuormittavuustekijöitä. Haastattelujen pohjalta selvisi, että tuottajien työn suurimpina kuormittavuustekijöinä olivat ajanhallinta ja työmäärä sekä suhde esimieheen. Kuormittavuuden määrään vaikuttivat myös työntekijän oma luonne sekä yrityksen koko.

Haastateltavista lähes jokainen koki olleensa jossain elämänvaiheessa olevansa liian kuormittunut. Heistä suurin osa hyväksyi kuormituksen osaksi työnkuvaa. Tuottajien työhyvinvointia olisi mahdollista parantaa kehittämällä esimiehen ja työyhteisön keskustelu ympäristöä sekä suunnittelemalla tuottajien työn aikataulu niin, että tuottajat saisivat vähintäänkin riittävät loma-ajat. Tutkimusta on mahdollista laajentaa tekemällä kyselytutkimus aiheesta suuremmalle määrälle tuottajia ja eri tuotannollisissa tehtävissä työskenteleviä ihmisiä sekä laajentaa tutkimusta ottamalla haastatteluun myös muiden media-alan osa-alueiden työntekijöitä.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Film and television  
Production

Saara-Lotta Hynynen  
Factors Affecting the Workload of Television Producers

Bachelor's thesis 56 pages, appendices 1 pages  
December 2017

---

The purpose of this qualitative thesis was to study the factors affecting the workload of television producers. The main goal of this thesis it was to find out which factors have the most significant effect on producers' work and free time, and to collect personal stories about producers' workload. The objective was to find unitive factors from producers' work and to collect information about factors and media industry together. As a part of the study six interviews were done in which professionals from media-production explained their own experiences about workload in media industry.

Common workload factors are discussed in this thesis. They are divided into three categories in literature: mental, physical and social. Background data on workload factors and wellbeing at work was collected from Internet sites of companies and organizations focused in wellbeing at workmedia industry and its work, and law and statutes concerning work. The special attributes of media industry and it's load factors were also contemplated on by the author. Based on the interviews found out that the biggest factors in producers' work are time management, work amount and producers' and his manager's relation. Furthermore producers' own personality and size of the company had an effect on the workload.

According to the interviews most of the interviewees had experienced work overload at least at some point of their career. Most of them accepted the workload as a part of their job. It would be possible to improve the wellbeing in producer's work by developing the conversation culture between the employee and employer and by planning the producer's schedule in the way that they would get at least proper vacations. It is possible to expand this research by executing a questionnaire research for a larger number of producers and by interviewing also other employees in media industry.

---

Key words: wellbeing, work, workload, producer, media, television

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	KESKEISET KÄSITTEET .....	7
2.1	Tuottajan työnkuva .....	7
2.2	Tuotannon eri vaiheet .....	7
3	TYÖKUORMITUS JA MEDIA-ALA .....	9
3.1	Media-ala .....	9
3.2	Työhyvinvointi media-alalla .....	10
4	HENKISET KUORMITUSTEKIJÄT .....	12
4.1	Työn mielekkyys .....	12
4.2	Työaika .....	14
4.3	Työn vastuut .....	15
4.4	Muutokset työpaikalla .....	15
4.5	Televisio-alan haasteet .....	16
5	FYYSISET KUORMITUSTEKIJÄT .....	19
5.1	Työtilat ja –ympäristö .....	19
5.2	Muut fyysiset tekijät .....	20
6	SOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT .....	23
6.1	Työnantajan velvollisuudet ja vastuut .....	23
6.2	Työyhteisö .....	24
6.3	Vuorovaikutustilanteet .....	25
7	HAASTATTELUJEN TULOKSET .....	28
7.1	Haastatteluprosessi .....	28
7.2	Henkiset kuormitustekijät .....	29
7.3	Fyysiset kuormitustekijät .....	35
7.4	Sosiaaliset kuormitustekijät .....	39
7.5	Haastatteluiden yhteenveto .....	46
8	POHDINTA .....	49
	LÄHTEET .....	51
	LIITTEET .....	56

## 1 JOHDANTO

Usein puhuessani muiden elokuva- ja televisioalan opiskelijoiden sekä ammattilaisten kanssa vapaa-ajasta, saan sarkastisen ja vitsikkään kommentin ”Mitä se vapaa-aika on?”. Vitsikkäästä taustastaan huolimatta kommentti on usein harmillisen totta ja kertoo media-alan jatkuvasta kuormituksesta.

Työlle omistautuminen on ihailtava piirre ihmisessä. Kuitenkin kohtaan päivittäin tilanteita, joissa media-alan työntekijät, erityisesti tuottajat, venyvät pidempiin päiviin, vastaavat vapaa-ajalla työpuheluihin ja sähköposteihin sekä väheksyvät omia ihmissuhteitaan, henkistä jaksamistaan ja omaa aikaansa työn takia. Usein nämä tuntemani henkilöt ovat vasta opiskelijoita tai harjoittelijoita, työelämässä ilmiö on vielä tätäkin yleisempi.

Olen aina tiedostanut olevani edellä kuvailemani tyylinen ihminen, jolle media-alalla työskentely on ollut pitkäaikaisena tavoitteena ja olen tinkinyt paljon muun muassa omasta vapaa-ajastani edetäkseni alan työtehtävissä. Heräsin kuitenkin opintojeni loppupuolella pohtimaan: miksi elokuva- ja televisioalalla vapaa-ajan uhraaminen työn puolesta on niin yleinen ilmiö? Miksi me tuottajat kuormitamme itseämme työllä jatkuvasti ja millä tavoin se lopulta vaikuttaa omaan elämään?

Ajatus opinnäytetyön aiheeseen syntyi, kun aloin pohtimaan omaa tulevaisuuttani. Jos minun odotetaan jo opiskeluvaiheessa olevan käytettävissä kellon ympäri ja uhraavani paljon vapaa-ajastani käynnissä olevien tuotantojen takia, millaiset mahdollisuudet minulla on koskaan saada esimerkiksi tasapainoinen perhe-elämä? Vai oletetaanko, että media-alalle tultaessa luovumme uran vuoksi kaikista mahdollisista muista suunnitelmista sekä omasta vapaa-ajasta? Lisäksi kiinnostuin siitä, kuinka jo alalla toimivat tuottajat jaksavat kuormittavaa työtä ja ovatko he luoneet itselleen tietynlaisia rutiineja, joita hyödyntävät eri tuotannon vaiheissa selvitäkseen kaikesta kiireestä.

Tässä työhyvinvointiin liittyvään kirjalliseen ja teemahaastatelluista saatuun materiaaliin pohjautuvassa opinnäytetyössä paneudun etsimään ja esittelemään niitä tekijöitä, jotka kuormittavat eniten erityisesti media-alan tuottajia ja tuotannollisten tehtävien työntekijöitä. Paneudun työn henkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin tutkimalla alan kirjallisuutta ja Internet-artikkeleita, sekä tekemällä puolistrukturoidun

teemahaastattelun (ks. Liite 1). Lisäksi kerron myös tuottajan työnkuvasta ja tuotannon vaiheista.

Opinnäytetyössäni haastattelen suomalaisia media-alalla tuotannollisissa tehtävissä työskenteleviä ihmisiä heidän työnsä kuormittavuudesta tuotannon eri vaiheissa. Haastattelen kuutta eri ammattilaista, joiden haastattelut nauhoitetaan ja aineisto analysoidaan anonyymina. Pyrin selvittämään teemahaastatteluiden avulla, mitkä asiat kuormittavat tuottajia ja millä tavoilla, sekä onko heillä erityisiä keinoja ehkäistä stressiä. Toivon selvittäväni tuottajien ajankäytön keinoja esituotannon, tuotannon ja jälkituotannon eri vaiheissa sekä kuinka tuottajat onnistuvat yhdistämään vapaa-ajan ja työn.

Tärkeimpinä tietolähteinäni ovat teemahaastattelut sekä lähdemateriaali. Lähdemateriaalina olen käyttänyt pääosin verkkolähteitä, sillä työhyvinvointiin liittyvää ajankohtaista aineistoa julkaistaan verkossa päivittäin. Päälähteenäni tutkimuksessa ovat työsuojeluhallinnon Internet-sivut. Koska erityisesti media-alan työn kuormittavuudesta ei löydy paljoa tutkimuksia, toivon muidenkin työhyvinvoinnista kiinnostuneiden hyötyvän työstä.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Tuottajan työnkuva

Jo aiemmin valmistunut ja TAMKIn elokuva- ja televisiotuotantoa opiskellut Fanny Heinonen kuvaili kerran yksinkertaisesti tuottajan työnkuvan näin; ”Jos elokuvan tai televisiosarjan tekeminen olisi kakku, tuottaja olisi se henkilö, joka tarkistaa, että resepti oikein, hankkii aineet ja varmistaa lopputuloksen.” Fannyn esimerkki on oiva tapa tiivistää tuottajan työnkuva.

Työelämäpalveluiden (TE-palvelut) Ammattinetti –sivustolla (TE-palvelut n.d.) kuvataan televisiotuottajan vastaavan tv-sarjan kokonaisuuden suunnittelusta ja lopputuloksesta. Työnkuvaan kuuluu paljon erilaisia työtehtäviä kuten: budjetin laatiminen, aikataulutus, sopimukset, henkilöstön palkkaaminen, johtaminen ja koordinointi sekä erilaiset muut hallinnolliset tehtävät. Kaikkien yllämainittujen lisäksi tuottajan työtehtävät vaihtelevat jatkuvasti projektin luonteesta riippuen. Kaikkien hallinnollisten tehtävien lisäksi tuottajan työnkuvaan kuuluu myös muun muassa sisällön rakentamista ja ideointia, haastatteluita, castingia tai muuta sisällöntuotantoa.

Tuottajan työnkuva on kiinni yrityksen koosta, toimintatavoista sekä projektista, ja työtehtävät vaihtelevat paljon työnimikkeen mukaan. Vastaavan tuottajan, tuottajan ja kuvatuottajan työt eroavat jo huomattavasti toisistaan ja työnimike voi vaihtua projektista riippuen. Usein jopa aloittaville tuottajille on haastavaa tietää, mitkä kaikki hallinnolliset tehtävät liittyvät hänen työhönsä (TE-palvelut n.d.).

Tuottajan työ vaatii hyvät organisointi-, vuorovaikutus-, ja yhteistyötaidot. Myös kieli-taito, kokonaisuuksien hahmottaminen sekä joustavuus ovat tärkeitä asioita tuottajan työssä. Suurimpina tuottajien työllistäjinä ovat erilaiset tuotantoyhtiöt ja televisiokanaavat. Yhä enemmän tuottajia toimii freelancereina tai yrittäjinä.

### 2.2 Tuotannon eri vaiheet

Tuottajan on tärkeää osata aikatauluttaa ja yhdistää seuraavat kolme tuotantovaihetta: esituotanto, tuotanto ja jälkituotanto. Tuottajan työmäärä on suurin esituotannossa ja se sisältää esimerkiksi aikatauluttamisen, budjetin ja esimiestyön. Usein tuottaja tekee mo-

nia eri tuotantoja samanaikaisesti, mikä vaatii paljon koordinoitua niin työn kuin henkilökohtaisen elämän aikatauluttamisessa.

Esituotannossa keskitytään neuvotteluihin, taustatyöhön sekä tuotanto- ja kustannussuunnitelman tekemiseen. Esituotanto pitää sisällään idean ja tuotannon pitchausta ennen kuin tuotantopäätös voidaan lyödä lukkoon. Päätöksen jälkeen tuottaja keskittyy suuriin linjoihin, kuten budjettiin, aikataulutukseen ja työntekijöiden palkkaamiseen (Creative SkillSet n.d.). Esituotantovaihe kestää tuotannosta riippuen yleensä pidempään kuin muut tuotannon osa-alueet, sillä esituotanto voi projektista riippuen sisältää vielä paljon sisällön rakentamista. Hyvin organisoitu esituotanto helpottaa muiden tuotantovaiheiden kulkua merkittävästi.

Tuotantovaihe on tuotannon organisoimisen ja aikatauluttamisen kannalta kaikista haastavin. Tuotantovaihe sisältää pääasiallisesti kuvaukset, mutta niiden aikana tuottajan on mahdollista hoitaa myös joitain esituotannon tehtäviä, mikäli kuvausjakso on pitkä. Lisäksi tuotannon alkaessa tuottaja voi jo aloittaa seuraavan tuotannon suunnittelun, mikäli hänellä on useita tuotantoja päällekkäin. Tuotantovaiheen aikana tuottajien tehtävänä on jo tehtyjen aikataulujen, logistiikan ja sopimuksien lisäksi huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista ja kuvausten sujumuudesta. Tuottajan tukena on alusta asti tuotantotiimi ja heidän työtehtävänsä korostuvat erityisesti kuvausten aikana. (Haatainen 2010). Muiden projektien vuoksi tuottaja ei yleensä ole itse läsnä kuvauksissa.

Jälkituotannossa keskitytään leikkaamiseen, äänitöihin, värimäärittelyyn, musiikkiin ja erikoisefekteihin (Elokuvantaju n.d). Harmillisen usein jälkituotannolle budjetoidaan liian vähän aikaa ja tästä syystä ammattikentällä jälkityökoordinaattorin työnkuva on jatkuvasti vahvistumassa. Tuottaja on tehnyt jälkityöaikataulun jo valmiiksi laskiessaan koko tuotannon budjettia ja jälkituotannon aikana tuottaja vierailee harvemmin tarkistamassa jälkitöiden kulkua. Teoksen viimeisiä versioita näytetään tuottajalle ja hän on usein se, joka hyväksyy valmiin tuotteen asiakkaalla.



### 3 TYÖKUORMITUS JA MEDIA-ALA

Kuvaan tässä kappaleessa media-alan työkenttää ja työhyvinvointia media-alalla. Kerroin televisio-alan laajuudesta ja työllisyysmarkkinoista Suomessa. Pohjaudun kirjalliseen lähdeaineistoon, sekä omiin kokemuksiini media-alalla.

#### 3.1 Media-ala

Suomen elokuvasäätiön (SES) mukaan Suomessa toimii 228 eri tuotantoyhtiötä (SES. n.d). Osa näistä on erikoistunut pelkästään elokuvatuotantoihin, osa televisio-tuotantoihin ja osa molempiin. Suomen Audiovisuaalisen alan tuottajien yhdistys Satu Ry:n jäsenistöön kuului vuoden 2016 lopussa 59 jäsenyritystä, jotka ovat Suomen televisioalan suurimpia tuotantoyhtiötä (Satu ry. n.d). Näiden lisäksi Suomessa toimii viisi merkittävää televisiokanavayhtiötä (Argillander & Muikku 2015, 7), jotka työllistävät media-alan työntekijöitä. Näistä suurin on valtion omistuksessa oleva Yleisradio Oy ja sen liikevaihto oli vuonna 2016 470,9 miljoonaa euroa. Yleisradio on työllistänyt vuonna 2017 vakituisesti 2 860 työntekijää sekä tuhansia freelancereita ja määräaikaista työntekijöitä (Rasila 2016).

Kokonaisuudessaan media-alan liikevaihto on 4,6 miljardia euroa ja se työllistää noin 22 000 henkilöä (Medialiitto 2017). Suomessa televisioalan liikevaihto on ollut vuonna 2014 noin miljardi euroa, josta kaupallisen television osuus on noin 500 miljoonaa euroa (Argillander & Martikainen 2014, 5.). Tarkkaa lukua televisioalan työllistyneiden määrästä ei ole, sillä yhä useammat työllistävät itsensä freelancereina.

Satu ry:n teettämän selvitystyön mukaan (Argillander & Muikku 2015, 5) television osuus Suomen mediamarkkinoiden liikevaihdosta on 29%. Kyseisen selvitystyön mukaan tv-tuotantoyhtiöiden voitot tulevat pitkälti tv-kanavayhtiöiden tilauksista sekä lisensoimalla tuottamiensa ohjelmien oikeuksia muun muassa muille tv-kanavayhtiöille. Eräänä uutena ansainnan lähteenä toimivat mainostajat, tuotesijoittelu sekä sisältömarkkinointi, mitkä tapahtuvat pääasiallisesti yhdessä tv-yhtiöiden kanssa.

Televisioala koostuu tuotantoyhtiöistä, tv-kanavayhtiöistä sekä tv-yhtiöistä, maksu-tv-operaattoreista, lähetysoperaattoreista sekä freelance-toimijoista. Lisäksi kaupallisen television alan tekijöiksi voidaan lukea myös tv-sisältöihin liittyvät internet- ja mobiili-

palvelut (Argillander & Martikainen 2014, 2.). Argillanderin ja Muikun (2015, 9) mukaan tv-tuotantoyhtiöiden keskeisimmät asiakasryhmät Suomessa ovat tv-kanavayhtiöt, online-palvelut (esimerkiksi Netflix), fyysisten tallenteiden jakelijat ja mainostajat.

Työelämäkeskuksen (TE-keskus) ammattibarometrissa (2017) voi seurata eri työalojen työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapaino-arvion koko Suomen alueelta. Vuoden 2017 ensimmäisen puolikkaan arvion mukaan ohjaajien ja tuottajien työvoiman tilasto näyttää liikaa työnhakijoita olevan Turun, Tampereen, Jyväskylän, Kuopion, Kajaanin ja Joensuun seudulla sekä huomattavasti liian paljon työnhakijoita olevan pääkaupunkiseudun alueella. Muualla Suomessa kysyntä ja tarjonta ovat tasapainossa. Tilasto pohjautuu työ- ja elinkeinotoimistojen näkemykseen keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa.

Tilasto (Ammattibarometri 2017) on suuntaa-antava ja siitä erottuu selvästi alan pääasiallinen toiminta-alue. Kuitenkin televisioalan työpaikoista ilmoitetaan todella harvoin erikseen työ- ja elinkeinotoimistoille. Sen sijaan yritykset hoitavat uusien työntekijöiden rekrytoinnin omien kanaviensa sekä vakiintuneiden freelancerverkostojen kautta. Tero Liimatainen on tutkinut opinnäytetyössään (2015) Tampereen Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden medianomien näkemyksiä työelämästä ja työllistymisestä. Hänen opinnäytetyöstään käy ilmi, että 53 % vastanneista oli löytänyt työpaikkansa media-alalla suhdeverkostonsa ja 44 % harjoittelupaikkansa kautta.

Televisioala, koko media-alan tavoin, on jatkuvasti muutoksen kourissa. Erityisenä tekijänä on jatkuva digitalisaatio. Digitalisaatio on haastanut suomalaiset mediatoimijat, sillä suomalaisten kuluttajien mediankäyttötottumukset ovat siirtyneet pitkälti nettiin. Lisäksi heidän ajastaan kilpailevat nyt myös kansainväliset yhtiöt (Medialiitto 2017).

### **3.2 Työhyvinvointi media-alalla**

Media-ala on otsikoissa jatkuvasti muun muassa työolosuhteisiin liittyvien negatiivisten ilmiöiden vuoksi, mutta siitä huolimatta työhyvinvointia Suomen media-alalla on tutkittu äärimmäisen vähän. Tästä syystä kuvailen media-alan työhyvinvointiin liittyviä seikkoja omiin kokemuksiini perustuen sekä alan yleisiin kirjoittamattomiin käytäntöihin.

Yksi pinnalla olleista aiheista on televisio-alan työaika. Opinnäytetyössään (2015) Lau-

ra Heikkilä tutkii tv-draamasarjan kuvausten työtunteja. Eräänä esimerkkinä hän kirjoittaa jaksotyöstä ja tuntien tasaamisesta. Tuntien tulee tasaantua säännölliseen työaikaan, mikä on 40h/viikko, mutta kuitenkin kolmessa viikossa töitä saa tehdä 150 tuntia.

Olen ollut tuotannoissa, joissa minulle on suoraan ilmoitettu, että ylitöistä ei makseta tai sopimukseen kirjattu kohta ylitöistä ei olekaan pätenyt, vaikka tämä on selvästi lainvas- taista (Työaikalaki. §19). Vaikka Teatteri- ja media-alojen liitto toimii tällaista työkult- tuuria vastaan ja heille on mahdollista ilmoittaa anonyymisti työehtojen rikkomisesta, on ilmoittaminen monille kynnykskysymys. Media-alan työkentän ollessa pieni, pelko mahdollisesta paljastumisesta ja jälkiseuraamuksista on liian suuri.

Televisioala on työtehtävästä riippuen fyysisesti haastavaa työtä. Esimerkiksi tekniikan ja lavastuksen puolella toimivat työntekijät tekevät kuormittavaa toistotyötä, jolloin työvaiheet toistuvat jatkuvasti ja tämä voi vaikuttaa fyysisenä kuormituksena. Puoles- taan luovalla suunnittelupuolella työskentelevien televisiotyöntekijöiden työ on pääasi- allisesti toimistotyötä, mikä voi olla työergonomian osalta kuormittavaa.

Televisioalalle hakeutuvilla henkilöillä on pääasiallisesti sisäinen palo toimia alalla, mistä johtuen monet alalla toimivat työntekijät ovat valmiita sietämään työhyvinvoinnin laiminlyöntiä helpommin. Pääasiallisesti työ on mielekästä ja työyhteisö koostuu muka- vista, samanhenkisistä ihmisistä.

Televisiotyöskentely on luovaa työtä, joka vaatii poikkeuksetta ryhmätyöskentelytaitoja. Luovassa työporukassa on usein haasteensa esimerkiksi päätösten tekemisen ja omien mielipiteiden esilletuomisen kanssa, sillä usein erilaisten persoonallisuuksien työpanos on saatava yhdistettyä lopulliseksi tuotteeksi. Tämä voi olla työntekijöille sekä erityises- ti esimiestehtävissä toimiville henkilöille erityisen vaativaa henkisesti.

Työhyvinvointia painotetaan media-alan yrityksissä eri tavoin. Useat tuotantoyhtiöt järjestävät vuosittain tai kausittain erilaisia tuotantoyhtiön juhlia sekä lähes jokaisen tuotannon lopussa karonkan, jossa juhlistetaan projektin loppumista. Palautetta on mah- dollista saada pyydettyä ja kehittävää palautetta annetaan heti mahdollisten virheiden ilmetessä. Kuitenkaan viralliset palautekanavat, kuten kehityskeskustelut, eivät ole ko- vin yleisiä eikä niitä pidetä aktiivisesti televisioalalla.

## 4 HENKISET KUORMITUSTEKIJÄT

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa ”Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta” (Mattila & Pääkkönen 2015) kerrotaan työhön liittyvän aina henkisiä kuormitustekijöitä. Kuormitus kuuluu osaksi työtä ja useissa tapauksissa myös parantaa tehokkuutta. Haastavat työtehtävät motivoivat ja edesauttavat työn mielekkyyttä. Psykososiaaliset kuormitustekijät eli henkiset ja sosiaaliset tekijät, jaetaan kolmeen kategoriaan: työn järjeste-

lyihin, sisältöön ja työyhteisön toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Lisäksi muita tekijöitä ovat muun muassa yksityiselämään, yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja muutoksiin liittyvät tekijät (Mattila & Pääkkönen 2015).

Terveys2000-tutkimuksen (Ahola ym. 2004) mukaan vuosittain suomalaisista noin 25 % kärsii työuupumuksesta lievä-asteisena ja noin 2,5 % prosenttia kärsii vakavasta työuupumuksesta. Liiallinen henkinen kuormittavuus voi ajaa työtalon alas ja heikentää työntekijän työskentelyä niin paljon, että työstä tulee tekemisen sijasta selviytymistä. Kuvaan myöhemmin myös työn fyysisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä, jotka ovat vahvasti yhteydessä henkiseen jaksamiseen.

### 4.1 Työn mielekkyys

Työn imu –käsite tulee esille, kun puhutaan henkisestä työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos (TTL) määrittelee työn imun tarkoittavan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Jos työntekijä on työn imussa, hän on tarmokas, päämäärätietoinen ja työlleen omistautunut. Useat eri tekijät vaikuttavat työn mielekkyyteen ja saavat työntekijän helposti pois työn imusta (Hakanen, Laaksonen & Seppälä 2015).

Yksi työhön motivoiva tekijä on oikeanlaisen korvauksen saaminen tehdystä työstä, mutta se ei itsessään vielä riitä tekemään työstä mielekäästä. Eräänä motivaatiotekijänä työntekijällä tulee olla vaikutusmahdollisuuksia omaan työympäristöönsä. Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan muun muassa erilaisia palautekanavia ja avointa työilmapiiriä. (Hakanen, Laaksonen & Seppälä 2015). Vaikuttaminen omaan työympäristöön antaa työntekijälle osallistumisen tunteen, minkä takia esimerkiksi kehityskeskusteluiden ja muiden palautekanavien ylläpitäminen työpaikalla on tärkeää.

Erilaisten palautekanavien lisäksi esimieheltä sekä työyhteisöltä saatu tuki on oleellinen osa henkistä hyvinvointia ja työn imua. Esimiehen ollessa oikeudenmukainen, luotettava ja arvostava hän luo työympäristölle avoimen ilmapiirin, mikä lisää työn imua (Larvi & Vanhala 2014). Palaan esimiehen vaikutukseen työhyvintiin liittyen sosiaalisista kuormitustekijöistä kertovassa kappaleessa.

Työturvallisuuskeskuksen (TTK) ja TTL:n tiedotteen mukaan (Hannonen & Toivanen 2016) jopa 85% työsuojeluhenkilöstöstä arvioi, että työpaikalla on vähintään jossain määrin liian suuri työmäärä tai liian kova työtahti. Liian suuri työmäärä on selvä kuormituksen syy, mutta myös liian vähäinen työmäärä voi aiheuttaa stressiä ja kuormittaa työntekijää. Mikäli työtä ei ole riittävästi täyttämään työpäivää tai työmäärä vähenee yllättäen, voi työntekijä menettää työn merkityksen ja haastavuuden tunteen, josta aiheutuu työntekijälle lisäkuormitusta.

LinkedIn:n kyselyn Why and How People Change Jobs? (Agrawal, Cruz, De Koning & Schnidman 2015) mukaan 36 % kyselyyn osallistuneista, lähiaikoina työpaikkaa vaihtaneista työntekijöistä, vastasivat työpaikan vaihtamisen syynä olleen halu saada haastavampia työtehtäviä. Samassa kyselyssä 47 % uuteen työpaikkaan siirtyneistä vastaajista kertoi työpaikan vastaanottamisen syyksi haastavammat työtehtävät. Mikäli työntekijä ei saa itselleen riittävästi vastuuta, haastavia työtehtäviä ja mielenkiintoisia projekteja, ei mielenkiinto työtä kohtaan pysy yllä.

TTK:n ja TTL:n järjestämän seitsemännen työsuojelupaneelin (Toivanen 2016) lopputuloksista käy ilmi, että 71 % työsuojeluhenkilöstöstä kuulee henkilöstön kärsivän työpaikallaan rakentavan palautteen ja arvostuksen puutetta, sekä epäselvyyttä tehtävänkuvissa ja tavoitteissa. Vaikka työ sopimuksessa tulee määritellä tarkasti työtehtävät, joutuvat media-alan tuottajat usein hoitamaan oman monimuotoisen työnkuvansa lisäksi muitakin työtehtäviä. Niin esimiehen kuin työntekijänkin on tärkeää tietää oman työnsä vastuut ja toiminta-alueet, ettei työtehtäviä tulisi hankittua liikaa, ja jotta työntekijät pystyisivät sitoutumaan sekä omiin että työpaikan asettamiin tavoitteisiin. Työtehtävien ja vastuiden jakautuminen on yksi syy sille, miksi moniin tuotantoihin palkataan useita eri tuotannollisten tehtävien työntekijöitä.

## 4.2 Työaika

Sefen (Suomen Ekonomit) teettämän tutkimuksen (Penttilä 2013) mukaan 51 % vastaajista koki palautuvansa töiden jälkeen kohtalaisesti. 36 % palautui työstä hyvin ja huonosti koki palautuvansa 11 %. 1 % ei osannut sanoa, kuinka kokevat palautumisen työpäivän jälkeen. Tutkimustulokset kertovat työstä palautumisen haastavuudesta ja sen yhteydestä työpäivien raskauteen.

Kulttuurialalla raskaat työpäivät on yleisiä, sillä monesti työpäivien virallisesta kestosta poiketaan. Työpäivien kestoksi on määritelty, ja Temen (Teatteri- ja media-alan työntekijöiden ammattiliitto) puolelta vahvistettu, 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Kulttuurialalla on myös tärkeää huomioida lepoaika, mikä on vuorokaudessa 11 tuntia ja viikossa 35 tuntia (Teme 2016). Vaikka tarkat ohjeet työpäivien pituuksiin ja lepoaikoihin on olemassa, työaika ja päivien pituutta saatetaan venyttää projektista riippuen. Työ ei aina myöskään sijoitu arkipäiville tai päiväaikaan, jolloin työstä palautuminen voi viedä normaalia pidempään.

Media-alalla tehdään paljon ylitöitä. Lain (Työaikalaki §19) mukaan ylitöiden enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden aikana ja 250 tuntia vuodessa. Näiden tuntimäärien yli menevät tunnit tulee hyvittää joko rahallisesti tai lomapäivinä. Useimmiten media-alalla ylityötunteja kertyy kuvausjaksoilta ja tuottajille erityisesti esituotantoprosolista.

Erityisesti useamman projektin parissa samanaikaisesti työskenteleville tuottajille esituotantovaiheen aikataulujen yhdistäminen on haastavaa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Projektien aikatauluttaminen on stressaavaa työtä ja useiden eri vaiheessa olevien projektien aikatauluttaminen nostattaa stressitasoja. TTL:n (oppaaseen (Toivanen & Yli-Kaitala) 2016 sisällytetyn) tutkimuksen mukaan jopa 67 % asiantuntijatyössä olevista vastanneista tuntee tekevänsä liian montaa päällekkäistä tehtävää.

Media-alalla tehdään työtä pääasiallisesti projektiluontoisesti, mistä johtuen loma-ajat ovat riippuvaisia kuvausjaksoista ja tuotantojen aikatauluista. Loma on tärkeä osa palautumisprosessia, mikä on oleellista työrupeaman jälkeen. Mitä pidempi työrupeama, sitä pidempi palautumisprosessin tulee olla. Mikäli työrupeama pitkittyy liikaa tai useamman työjakson välille ei jää riittävästi aikaa palautumisprosessille, se vaikuttaa akuutisti

työntekijän jaksamiseen. Ihmisen fysiologinen palautumisprosessi on valmis, kun työntekijä on ollut riittävän pitkään lepotilassa ja kerännyt voimavaroja työn jatkamiseen. Valmiin psykologisen palautumisprosessin tuntomerkkeinä on kyvykkyyden tunne, sekä valmius jatkaa työtehtävien parissa (Partinen 2012).

### 4.3 Työn vastuut

Televisiotuottajan työ on vastuullista ja haastavaa. Työntekijät tarvitsevat haasteita pysyäkseen työssään motivoituneina, mutta samanaikaisesti kuormitusta voi syntyä liiallisesta vastuusta, sekä vastuiden jakamiseen tai toimintaympäristöön liittyvistä ristiriitailanteista. Jos työntekijän vastuu ja työtehtävät eivät kohtaa työyhteisön ja työpaikan asettamien resurssien tai vaatimusten kanssa, henkinen kuormitus nousee.

Edellä kuvailin internet-lähteiden pohjalta työaikaan liittyviä kuormitustekijöitä eri tilanteissa. Aika on yksi suurimmista resursseista tuotannoissa ja sen riittävydestä huolehtimisen tulisi olla tärkeä osa työsuunnittelua. Mikäli projektin esituotannolle ei ole varattu riittävästi aikaa, se näkyy välittömänä henkisenä kuormituksena, sekä työtehon ja tarkkuuden heikentymisenä.

Vaikka deadlinet ovat tarkoitettu helpottamaan työn organisointia ja aikataulutusta, liian tiuhaan asetetut, epärealistiset deadlinet aiheuttavat enemmän kuormitusta kuin rakennetta työskentelyyn. Syracusen yliopiston Whitman School of Management –osaston tekemän johtamistutkimuksen ”Deadlines, Workflows, Task Sorting and Work Quality” (Balasubramanian, Lee & Sivadasan 2016) mukaan tiukat deadlinet aiheuttavat joissain tilanteissa jopa töiden jättämistä viimeisiin hetkiin, jolloin työnlaatu heikkenee.

Budjetti on resurssi, joka asettaa tuotannolle raamit ja mahdollistaa projektin. Tuottajan tehtävänä on vastata budjetin riittävydestä. Mikäli budjetti on liian tiukka, tuottaja joutuu miettimään ylimääräisiä ratkaisuja, mitkä vaikuttavat merkittävästi tuottajan ja työntekijöiden työaikaan sekä työtulokseen. Mikäli resursseja joudutaan pienentämään, esimerkiksi vähentämällä kuvauspäiviä tai työntekijöiden määrää, on sillä kuormittava vaikutus työhön.

### 4.4 Muutokset työpaikalla

Muutokset voivat antaa uutta energiaa ja luoda positiivista nostetta, mutta ne voivat myös aiheuttaa haasteita. Erityisesti esimiehelle muutokset, niistä tiedottaminen ja prosessin läpikäynti voivat olla kuormittavia tilanteita. Muutokset ovat kuitenkin osa työelämää ja väistämättömiä yrityksen kasvun kannalta.

Työntekijöiden ja esimiesten kouluttaminen on yleisimpiä muutoksia ja pääasiallisesti parantaa työhyvinvointia. Kouluttaminen tulee aloittaa perehdytyksestä, johon jokaisella työntekijällä on oikeus ja minkä järjestäminen on työnantaja velvollisuus (Työturvallisuuslaki §14). Työturvallisuuslaissa (§14) kirjataan, että työntekijälle annetun opetusta ja ohjausta tulee täydentää, mikäli työ niin vaatii. Kouluttaminen kasvattaa työntekijää ja hänen kykyjään toimia työtehtävässään. Nykyisessä työympäristössä lisäkouluttautuminen on tarpeellista ja luo vahvuutta työntekijöille. Kouluttautuminen on hyvä esimerkki positiivisesta muutoksesta työpaikalla, mutta työpaikan muutostilanteet voivat myös olla työyhteisölle kuormittavia. Näistä esimerkkeinä muun muassa irtisanomiset, fuusiointuminen ja uusien esimiesten palkkaaminen.

Työterveyslaitoksen mukaan muutostilanteet voivat aiheuttaa muun muassa epävarmuutta, kyseenalaistamista ja häiriöitä työpaikalla (Kalavainen n.d.). Työn mielekkyydestä kertovassa luvussa korostettiin palautteen saamisen ja antamisen merkitystä työmotivaatiolle, ja kuinka tärkeää tämä olisi muistaa erityisesti muutostilanteissa. Palaute ja kuulluksi tuleminen tunne vaikuttavat työntekijöiden tapaan vastaanottaa muutostilanteet. On siis tärkeää tarkkailla työpaikan ilmapiiriä ja suunnitella muutoksen toteuttamisprosessi perinpohjin jo ennen muutosta, sekä varautua muutoksen jälkeiseen aikaan ja siihen sopeutumiseen. TE-palvelut ja Työterveyslaitos auttavat tarvittaessa työpaikkojen muutostilanteissa, erityisesti mikäli kyseessä ovat irtisanomiset, uudelleen kouluttaminen tai esimiestyöhön liittyvät muutokset (TE-palvelut: henkilöstön kehittäminen ja muutostilanteet n.d.).

#### **4.5 Televisio-alan haasteet**

Televisio-alaan, muiden kulttuurialojen tavoin, liittyy huomattavan määrän haasteita ja erityistekijöitä. Työ on pitkälti projektiluonteista ja se sisältää aina luovan prosessin, mikä kehittyy usein vasta sitä työstettäessä eikä lopputuloksesta ole tarkkaa kuvaa ennen prosessin loppua. Luovan prosessin epävarmuus sekä monet ulkopuoliset tekijät,



kuten näyttelijöiden aikataulut ja kanavien toiveet, voivat aiheuttaa kuormittavuutta tekijöille. Työn henkinen kuormittavuus ei siis aina johdu työpaikasta, työnantajasta tai työnkuvasta, vaan myös työn ulkopuoliset haasteet voivat aiheuttaa tuottajalle kuormitusta.

Alan monimuotoisuus ja jatkuva uudistuminen aiheuttavat lisää haasteita. Digitalisaatio vaikuttaa televisioalaan muun muassa lisääntyneillä esiintymisalustoilla ja laitteiden määrän kasvulla. Asiakkaat toivovat jatkuvasti televisiokanavien tarjonnan lisäksi muun muassa verkkosisältöjä. Sisältöjen tarjonnan halutaan jatkuvasti lisääntyvän ja tuotantoyhtiöiden tulee pysyä kehityksessä mukana.

Projektit alkavat asiakkaan, yleensä kanavan, tilauksesta. Kanavat tekevät televisiosarjojen ostot muutaman kerran vuodessa ja usein päätösten tekeminen voi venyä. Tämä aiheuttaa ulkopuolista kuormitusta, kun yritys joutuu odottamaan ostovahvistusta, tuotantolupaa ja budjetin varmistumista, eikä varsinaista työskentelyä voi aloittaa. Kanavan viivyttely voi pitkittää tuotantoa sekä kanavan omat käytännöt ja rajat voivat viedä tuotannolta vapautta. Kuormitusta lisää tv-alalla ostamisen vuosirytm.

Televisioalalla kilpailu työpaikoista on kova ja uusia ammattilaisia valmistuu jatkuvasti alalle. Tämä luo epävarmuutta uusien tekijöiden joukossa sekä haastaa vanhoja työntekijöitä jatkuvaan kehitykseen. Paineet oman työpaikan pitämisestä tai uuden projektin löytämisestä ovat suuret. Lisäksi työllistyminen televisioalalle tapahtuu yleensä suhteiden ja verkostoitumisen kautta, eikä avoimia työpaikkoja ilmoiteta julkisesti. Sitran teettämän kyselytutkimuksen (Jämsén 2016) mukaan 71 % suomalaisista on löytänyt uuden työpaikan muuten kuin työhakemuksen avulla.

Työntekijöihin kohdistuvat osaamisvaatimukset ovat kasvaneet media-alalla. Yhä useammin tuotantoyhtiöt haluavat palkata tuotannon tehtäviin henkilöitä, joilla on tuottajille tarpeellisten työkalujen ja taitojen lisäksi hallussaan muita osaamisalueita av-alalta. Tuotantoyhtiöt etsivät monitaitureita, jotka ovat kykeneviä toimimaan myös teknisellä puolella tai joilla on sisällöllistä osaamista. Usein televisiotuotantoyhtiöt palkkaavat työntekijöitä määräaikaisesti projekteihin, jolloin monille alalla aloittaville oman yrityksen tai toiminnan perustaminen on haastava, mutta hyödyllinen ratkaisu. Omalla toiminnalla työskentely antaa paljon mahdollisuuksia toimia alalla, kuten valita itseä kiinnostavat työt ja laskuttaa yrityksiä, mikä on monelle yritykselle tärkeää freelancerei-

ta palkatessa. Kuitenkin omalla toiminimellä työskentely ja jatkuvat töiden metsästäminen myös paineistaa ja osaltaan kuormittaa tulevia alan ammattilaisia.

Monet tuottajat toimivat freelancereina kuukausityön sijasta, mikä on parhaimmillaan todella antoisaa, mutta myös äärimmäisen raskasta henkisesti. Kun seuraavaa työtä on jatkuvasti etsittävä ja samalla markkinoitava itseään, se kuormittaa mieltä. Vaikka työtä olisikin tarjolla, aiheuttaa epätietoisuus tulevaisuudesta helposti tavan ottaa kaikki tarjolla oleva työ vastaan. Pian tuottaja voi huomata olevansa tilanteessa, jolloin kalenteri on täyttynyt pelkästään työllä ja tämä voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen.

## 5 FYYSISET KUORMITUSTEKIJÄT

Tässä luvussa kerron erilaisista fyysisistä kuormitustekijöistä. Fyysiseen työkuormitukseen vaikuttavat työn fyysinen raskaus, työmenetelmät, työergonomia, työvälineet ja työn vaatima tarkkaavaisuus. Lisäksi työympäristö sekä työntekijän ominaispiirteet vaikuttavat fyysiseen työkuormitukseen. Yllä mainitut tekijät voivat aiheuttaa lisäkuormitusta ja erinäisiä vaivoja (Työturvallisuuskeskus. n.d. Fyysinen työkuormitus). Tuottajan työssä erityisesti paikallaan istuminen ja työergonomia ovat hoidettu huonosti ja niiden vaikutuksia kehon kuormitukseen ei välttämättä huomata.

Työn fyysiset kuormitustekijät voivat pahentaa henkistä kuormitusta sekä aiheuttaa fyysisiä oireita, esimerkiksi lihasten ja muiden kehon rakenteiden vaurioita, mitkä pitkittyessään vaikuttavat tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymiseen. Työnteon ja laadun heikkenemisen lisäksi liiallinen fyysinen kuormitus voi johtaa sairauspoissaoloihin. Sairauspoissaolot johtavat aina joko töiden kasaantumiseen, töiden siirtämiseen muille työntekijöille tai sijaisen palkkaamiseen. Näillä kaikilla on suorat vaikutukset muiden työntekijöiden kuormittumiseen sekä töiden viivästymiseen (Työsuojeluhallinto: Fyysinen kuormitus 2016).

### 5.1 Työtilat ja –ympäristö

Työpisteellä on suuri vaikutus tuottajien fyysiseen jaksamiseen. Työergonomiaan kiinnitetään media-alalla jatkuvasti enemmän huomiota. Työturvallisuuslaissa on erikseen pykälä työergonomiasta, minkä mukaan työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla (Työturvallisuuslaki §24).

Tuottajat viettävät tietokoneen ja sähköpostin parissa suurimman osan päivistään, yleensä jopa suurimman osan tuotannon kestosta. Sähköpostin ilmoitusten jatkuva päällä pitäminen on kuormittavaa ja stressaavaa ja se vaikuttaa työntekijän jaksamiseen (Future Work Centre 2015). Pitkittyneen tietokoneen käytön haittoja voi ehkäistä muutamilla ratkaisuilla, esimerkiksi pienillä jaloittelutauoilla päivien keskelle. Lisäksi hyvä työtuoli oikeanlaisilla käsinojilla sekä sähköpöytä, jolla työtä voi tehdä myös seisten, ovat pieniä investointeja yritykselle, mutta voivat ehkäistä huomattavia fyysisiä vaivoja.

Terveydenhuollon ammattilaisia voi käyttää antamaan opastusta työergonomiaan liittyvissä asioissa (Työturvallisuuskeskus: Tietokonetyö n.d.).

Yksi tuottajien tärkeimmistä työvälineistä tietokoneen ohella on puhelin. Jatkuva puhelimeen puhuminen ja tietokoneella työskentely korreloivat suoraan niska- ja hartiaki-puihin. Näiden ehkäisemiseksi on erilaisia harjoitteita ja työnantajan olisikin hyvä huomioida ennaltaehkäisevät keinot työpaikalla. Fyysisten oireiden lisäksi teknologian jatkuva käyttö on riskialtista mikäli välineet eivät ole kunnossa tai niitä joudutaan korjamaan jatkuvasti. Tämä aiheuttaa turhaa stressiä ja pahimmillaan jopa vaaratilanteita. Rikkinäiset työvälineet ovat lain mukaan työnantajan vastuulla ja niitä on korjattava sekä ylläpidettävä asianmukaisella tavalla (Työturvallisuuslaki §12).

Tuotannoissa yleinen työväline on auto. Autoja on huollettava ja varmistettava niiden turvallisuus. Tuotantoyhtiön puolesta olisi myös tärkeää perehdyttää aina uudet työntekijät yhtiön autojen käyttöohjeisiin, mikäli niissä on jotain huomioitavaa tai mikäli kuski ei ole kokenut ajaja. Työlain mukaan vuorokautinen ajoaika saa olla enintään yhdeksän tuntia. Sitä voidaan kalenteriviikon aikana kahdesti pidentää kymmeneen tuntiin (Työsuojeluhallinto: Ajoaika ja tauot 2017).

## 5.2 Muut fyysiset tekijät

Ihmisen hyvinvoinnissa on neljä asiaa, joita tulisi huomioida tarkemmin työhyvinvointia tutkiessa: lepo, urheilu, ravinto ja terveys. Työlleen omistautuneet henkilöt saattavat unohtaa näiden perustekijöiden tärkeyden ja jättävät omasta hyvinvoinnistaan huolehtimisen toissijaiseksi. Tämä vaikuttaa suoraan työtehoon ja motivaatioon, sekä ihmisen henkilökohtaiseen jaksamiseen (Partinen 2009).

Jatkuvan riittävän levon laiminlyöminen vaikuttaa fyysiseen jaksamiseen. Riittävä lepo saa ihmisen jaksamaan läpi päivän ja nostaa suoritustasoa. Terveiden kannalta unen laatu on jopa tärkeämpää, kuin unen määrä - kuusi tuntia laadukasta unta on parempi kuin kahdeksan tuntia heikkolaatuista unta (Härmä, Puttonen & Sallinen 2016).

Unenpuute vaikuttaa heikentävästi muun muassa päätöksentekoon, muistiin ja oppimiseen sekä asioiden hallintaan. Unenpuutteella on myös selvä yhteys esimerkiksi lihomiseen. Unettomuus on yleistä työorientoituneilla henkilöillä, joille työn- ja vapaa-ajan

erottaminen on hankalaa. Terveyskirjasto kertoo norjalaistutkimuksesta, jossa testattiin yli 37 000 työntekijän terveydentilaa. Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä pitkäaikaisesta unettomuudesta kärsivät menettivät lopulta työkykynsä, mikä johti aikaistetun sairauseläkkeeseen (Härmä, Puttonen & Sallinen 2016).

Unen ohella ravinto on yksi ihmisen selviämisen peruspilareista. Kiireisiä ja pitkiä työpäiviä tekevien tuotannon työntekijöiden tulisi pitää huolta omasta ravinnonsaannistaan vielä normaalia enemmän. Ihmisen tulisi syödä säännöllisesti 3-4 tunnin välein pieniä annoksia. Palaverien, puheluiden ja kuvausten lomassa tästä on vaikea pitää huolta, minkä takia kiireisiä työntekijöitä suositellaankin pitämään mukana terveellisiä välipaloja, kuten hedelmiä. Työpäivän keskellä oleva ruokailutauko ei pelkästään anna energiaa jaksamaan päivästä, vaan myös antaa tauon työnteosta ja sosiaalisen hetken työystävien kanssa (Laitinen 2004).

Epäsäännöllinen työrytmi ja heikko ravinnonsaanti vaikuttavat työntekijän vireystasoon ja näin ollen myös työturvallisuuteen. Terveellisellä ravinnolla on mahdollisuus ehkäistä osittain esimerkiksi vuorotyötä tekeville ihmisille tyypillisiä tauteja, kuten vatsatauti. (Etera: Ruokailutottumukset ja ravinto n.d.). Ilman riittävää energiaa keho ei jaksaa kokonaista työpäivää, henkilö käyttäytyy ärtyneesti ja hoitaa työtä huolimattomasti. Vaikka tuotannossa olisikin esituotantovaihe ja työpäivä koostuisi pelkästään työpöydän ääressä istumisesta, on sopivasta energiastasosta tärkeää huolehtia.

Eräs huonoon unenlaatuun vaikuttava tekijä on liikunnan puute. Hektisessä arjessa on haastavaa löytää aikaa liikunnalle ja pitkien, epäsäännöllisten päivien jälkeen se voi tuntua viimeiseltä mahdolliselta asialta mihin haluaisi käyttää aikaa. Kuitenkin liikunnan tuomat hyödyt auttavat jaksamaan työpäiviä helpommin ja ylläpitävät toimintakykyä. Liikunta vaikuttaa muun muassa tuki- ja liikuntaelimestöön, joiden ongelmat ovat yleisimpiä juuri toimistotyötä tekevillä ihmisillä (UKK-instituutti 2015).

Nykyään vain noin 10 % 15-54 vuotiaista täyttää terveystieteiden suosituksen. Aikuisen ihmisen tulisi harrastaa terveystieteiden eli kuntoa ja terveyttä ylläpitävää liikuntaa, noin 1 000 kilokalorin energiakulutuksen verran viikossa. Tätä voi olla esimerkiksi sykkettä nostava hölkkä kolme kertaa viikossa noin tunnin ajan, jolloin myös aivojen happensaantikyky kasvaa. Muutama tunti liikuntaa viikoittain ehkäisee erilaisilta sairauksilta, nostaa virkeystasoa ja lievittää stressiä (Koho 2014).

Nykyään jopa 84 % suomalaisista työpaikoista kannustaa työntekijöitensä jollain tavalla liikuntaan. Näitä keinoja voi olla esimerkiksi liikuntasetelit tai kuntosalijäsenyys. Työnantajia kannustetaan luomaan henkilöstöliikunnan suunnitelma ja kiinnittämään enemmän huomiota työntekijöiden liikkumiseen (Hautala 2009). Liikunta ei pelkästään ehkäise fyysisiä oireita ja sairauksia, vaan myös ehkäisee masennuksen ja ahdistuksen oireita. Työntekijän liikkuvuus on sijoitus työhyvinvointiin ja terveyden edistämiseen.

Työnantajan velvollisuus on järjestää työntekijöille työterveyspalvelu. Työterveyspalvelu kehittää työoloja ja työntekijöiden terveyttä sekä tukee työntekijöiden työkykyä. (Työsuojeluhallinto: Työterveyshuolto 2017). Työterveyshuollon järjestäminen on laissa määrätty tekijä, joka kuuluu kaikille työntekijöille (Työterveyshuoltolaki §1). Työnantaja saa valita työterveyshuollon toteutuksen työpaikalle parhaimmaksi katsomallaan tavalla. (Kela: Työterveyshuolto 2014). Toimiva työterveyshuolto on kaikkien etu ja sillä pystytään ennaltaehkäisemään työntekijöiden kuormituksesta aiheutuvia sairauksia.

## 6 SOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT

Sosiaaliset kuormitustekijät ja niiden vaikutukset ovat työpaikalla fyysisiin kuormitustekijöihin verrattaessa hankalammin havaittavia, vaikka niillä on suurin vaikutus työhyvinvointiin. Mikäli työyhteisössä ei ole riittävää tukiverkkoa, oikeankokoista tiimiä tai osaavaa johtajaa, se vaikuttaa radikaalisti työviihtyvyyteen. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa yksintyöskentely, tiedonsaannin puute, johtamisen heikkous, epäasiallinen kohtelu, häirintä tai vuorovaikutus- ja riitatilanteet. Sosiaalinen kuormitus kulkee usein käsikkäin henkisen kuormituksen kanssa ja pahimmillaan se voi ilmetä fyysisenä oireiluna. Tässä kappaleessa perehdyn johtajan asemaan ja vastuisiin, työyhteisön toimintaan liittyviin tekijöihin sekä eri työyhteisön jäsenten vuorovaikutukseen.

### 6.1 Työnantajan velvollisuudet ja vastuut

Tuottaja toimii tuotannoissa usein johtajana ja esimiehenä. Esimiestyö lisää työn vastuuta ja kuormittavuutta. Työnantajan oikeus valvoa työntekijän työtä perustuu työso-  
pimuslakiin ja työehtosopimukseen. Työntekijän työn valvonnalla pyritään takaamaan työntekijälle riittäväillä resursseilla varustettu, turvallinen ja tuettu työympäristö. Työntekijän työn sujumuuden takaamisen lisäksi työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työlaadun tarkkailu ja mahdollisiin työn laiminlyönteihin puuttuminen (Työsuojeluhallinto: Oikeudet ja velvollisuudet työssä 2016). Työnjohto-oikeuteen kuuluu määrätä mitä työntekijän työn sisältö on, työn suoritustapa, työaika ja työpaikka. Näiden määritelmien avulla työntekijän on helppo työskennellä ja työnantajan valvoa työn sujumuutta (Työsuojelu 2015).

Tuottajilla on usein heidän omaa toimintaansa valvova esimies, esimerkiksi vastaava tuottaja, yrityksen toimitusjohtaja tai asiakas. Siinä missä esimiestyö voi aiheuttaa kuormitusta haastavuudellaan, voi oma esimies kuormittaa työntekijä-asemassa olevaa tuottajaa. Tunnejohtajuuteen ja työntekijöiden kuuntelemiseen pyritään panostamaan jatkuvasti yhä enemmän. Tällä tavoin pyritään ehkäisemään esimiestyön kuormittavuutta. MacKinsey & Companyn tekemä tutkimus (MacKinsey & Company 2012) osoittaa, että jo yli 90 prosenttia tutkimukseen osallistuneista johtajista suunnittelee panostavansa enemmän johtamistaitojen kehittämiseen, sillä se nähdään tärkeimpänä yksittäisenä tekijänä henkilöresurssien kannalta. Työntekijät kaipaavat ihmisjohtajaa joka ymmärtää, mutta osaa myös asettaa työn teolle oikeanlaiset raamit ja jota on helppo lähestyä.

Työterveyslaitos linjaa omilla verkkosivuillaan (Pahkin n.d.) hyvän johtajuuden viiteen eri kokonaisuuteen, joiden avulla organisaatiot ja yksittäiset johtajat voivat arvioida ja kehittää omaa toimintaansa:

- Luottamus ja arvostus
- Yhteistyö ja verkostot
- Monimuotoisuus ja yksilöllisyys
- Osaaminen ja kehittyminen
- Uudistuminen ja osallisuus.

Oman työn arviointi ja palautteen hakeminen kyseisiä ohjeita seuraten luo vahvan ja luotettavan pohjan johtamiselle sekä mahdollistaa luontevan vuorovaikutuksen työntekijöiden kanssa.

## 6.2 Työyhteisö

Työyhteisö ja sen toimintatavat vaikuttavat merkittävästi työympäristön viihtyvyyteen ja työntekijän jaksamiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä on avoin ja keskusteleva toimintakulttuuri, missä ollaan valmiita puhumaan myös ongelmista, innostetaan muita ja annetaan positiivista palautetta tiedostaen työntekijöiden omat resurssit (Halonen & Pahkin n.d.). Tällainen työyhteisö motivoi työntekijää ja lisää yhdenkuuluvuuden tunnetta, jonka myötä työntekijä haluaa tehdä työtä, hyödyntää vahvuuksiaan ja kokee työn imua.

ScienceNordic –julkaisu (Sjögren 2013) kertoo tanskalaisesta tutkimuksesta, jonka mukaan työmäärää suurempi tekijä työperäiseen masennukseen on epäreilu kohtelu työpaikalla. Työyhteisön olisi tärkeää toivottaa uudet työntekijät tervetulleiksi heti uudessa työpaikassa ja työyhteisössä tulisi tukea muita. Tuottajien työ on ihmisläheistä, minkä takia on tärkeää luoda kontakteja muihin työyhteisön jäseniin esimerkiksi yhteisten taukojen avulla (Työturvallisuuskeskus n.d.). Vuorovaikutus ja avoimuus ovat tässä ydintekijöitä - kun työyhteisöön saa luottamuksen, voi luottaa työyhteisön tukeen.

Eryteisesti tuotannon työtehtävät ovat hektisiä ja siksi oikeanlaisen työtiimin löytäminen ja sen koon huomioiminen on tärkeää. Työtiimin tuki on korvaamatonta työskennellessä



paineen alla. Mikäli tiimi on liian pieni työmäärään nähden, kuormittavuus ja seuraukset voivat kasvaa. Mikäli tiimissä on liikaa tekijöitä ja kaikille ei riitä mielekästä työtä, eikä työntekijä tunne itseään tärkeäksi osaksi tiimiä, motivaatio voi kadota ja työ voi alkaa tuntua pakotteelta. TTL:n seitsemännen työsuojelupaneelin (Toivanen 2016) mukaan vastaajista 85 % arvioi työpaikalla olevan edes jossain määrin liian suuri työmäärä tai –tahti.

Vastanneista 83 % mukaan heikko tiedonkulku on haastavin vuorovaikutukseen liittyvä yksittäinen tekijä (Toivanen 2016). Vuorovaikutus on tärkeää kaikissa ihmissuhteissa. Työyhteisössä on erityisen tärkeää miten kommunikoidaan, sillä se vaikuttaa ihmissuhteiden lisäksi myös työtapoihin ja lopputulokseen. Great Place to Work -yrityksen artikkeli (Great Place to Work 2012) painottaa yritysten viestinnän avoimuuden, rehellisyyden, sekä kommunikaation merkitystä. Artikkelissa painotetaan viestinnän henkilökohtaisuutta, sekä sisäisen viestinnän vakiinnuttamista yrityksen työskentelymenetelmiin.

Keskustelua aiheuttanut tekijä on työpaikan keskeinen tasa-arvo. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on säädös työnantajan velvollisuudesta toteuttaa tasa-arvoa työpaikalla (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta §6). Myös yhdenvertaisuuslaissa on säädös työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki § 7), sekä säädös työnantajan vastuusta häirintätilanteissa (Yhdenvertaisuuslaki § 14). Työsyryntä aiheuttaa pahimmillaan muun muassa ahdistusta, työmotivaation menetystä, pelkotiloja ja masennusta sekä vaikuttaa henkiseen jaksamiseen.

Työsyryntä voi esiintyä välittömänä tai välillisenä syrjintänä; häirintänä, käskynä tai ohjeena harjoittaa syrjintää sekä työnantajan vastatoimina kuten ylitöiden teettämisenä (Tasa-arvovaltuutettu n.d.). Syrjintä on kiellettyä työntekijöiden valinnassa, palkkauksessa, työtä johdettaessa, työoloissa sekä irtisanomistilanteessa. Työsyryntätapauksissa yhteyttä tulee ottaa luottamusmieheen, lähimpään esimieheen tai muuhun työnantajaan (Työturvallisuuskeskus: Työsyryntä n.d.).

### **6.3 Vuorovaikutustilanteet**

Tuottaja on työssään osana useissa erilaisissa verkostoissa ja joutuu jatkuvasti toimimaan uusien ihmisten kanssa. Vuorovaikutustilanteet näiden eri ryhmien kanssa voivat vaihdella huomattavasti ja ne kuormittavat tuottajia eri tavoilla. Ihmiset keskustelevat

eri tavalla jokaisessa vuorovaikutustilanteessa ja tämä pätee samalla tavalla myös työmaailmaan.

Tuottajan motivaatiolle ja jaksamiselle tärkeitä tekijöitä ovat oma työyhteisö ja työkaverit. Tähän vaikuttaa merkittävästi se, onko tuotannon henkilö itse työnantajana vai työntekijänä. TTL:n artikkeli ”Työyhteisön merkitys kasvamassa” (Mikkonen 2012) korostaa ihmisen luontaista tarvetta kuulua yhteisöihin ja pitää yhtä. Työpaikoille halutaan jatkuvasti rennompaa ilmapiiriä, erityisesti, kun tehdään töitä projektiluontoisesti kuten usein televisiotuotannoissa. Hyvä työporukka ei pelkästään vauhdita työntekoa, vaan antaa myös eväitä, joita soveltaa omaan työskentelyyn sekä mahdollistaa avoimen ilmapiirin, missä voi keskustella niin työpaikan kuin myös henkilökohtaisen elämän tapahtumista.

Media-alan työtä tehdään asiakkaalle. Ohjelmia tehdään tilauksesta asiakkaalle ja asiakkaiden kanssa neuvotellaan tarkemmat työn raamit, kuten budjetti. Asiakkaan kanssa toimiminen voi olla äärimmäisen antoisaa, mutta ulkopuolelta tuleva asiakas voi pahimmillaan kuormittaa työskentelyä. Joskus myös työntekijän oma, jo taustalla oleva liika kuormitus voi vaikuttaa asiakastyöhön. Työtä tehdessä olisikin aina tärkeää huomioida oma henkilökohtainen elämäntilanne sekä kerrata työn tavoitteet ennen asiakkaan kohtaamista. Puhetyön artikkeli Sujuuko balanssitanssi haastavan asiakkaan kanssa? (Valkila 2013) vertaa haastavan asiakkaan kanssa työskentelyä ”balanssitanssiksi”, jossa asiakkaan liikkeitä seuraten ja niihin tasapainoisen arvokkaasti vastaten saavuttaa parhaan mahdollisen lopputuloksen. Artikkelin ohjeistaa kohtaamaan asiakkaat ja heidän tarpeensa rohkeasti, rauhallisesti, kunnioittavasti ja ammattimaisesti.

Asiakkaiden lisäksi televisio-alaa on täynnä yhteistyökumppaneita, joiden kanssa työskentely on osa työnkuvaa. Joissain tilanteissa yhteysymmärryksen löytäminen yhteistyökumppanin kanssa voi olla haastavaa. On tärkeää painottaa samoja asioita kuin asiakkaiden kanssa sekä pohjustaa oman työn taustoja, kuten tuotantoaika, käsikirjoitustauluja ja budjettia. Monesti ulkopuoliselle yhteistyökumppanille televisiotyöhön liittyvät käytännöt voivat olla uusia. Asiakas tai yhteistyökumppani ei välttämättä ole tietoinen kaikesta prosessiin liittyvästä, eikä näin ollen osaa huomioida tiettyjä resursseja. Esimerkiksi kuvausaikataulujen kesto voi tulla ulkopuolisille yllätyksenä, sillä on hankala hahmottaa kuinka montaa eri kokonaisuutta tuotannossa tarvitaan. Joissain tilanteissa asiakkaan tai yhteistyökumppanin odotukset ovat aivan muuta tuotantoyhtiön

vision kanssa. Tällaiset asiat on hyvä selvittää ennen projektin alkua, ettei osapuolille tule myöhemmin odottamattomia yllätyksiä.

Ammatillisessa kasvussa voi auttaa muun muassa mentori. Mentorit ovat ihmisiä, jotka opettavat, kannustavat ja valmentavat työntekijöitä sekä pysyvät tukena jopa vuosien ajan. Nykyään on tarjolla myös maksullisista mentoripalveluista, mutta kulttuurialalla termi tarkoittaa enemmänkin innoittavaa ihmistä, joka tukee osaamisellaan toista. Termi on vähemmän käytetty, eivätkä monetkaan tuottajat tiedosta omaa ajattelutapaansa mentoreista tai olevansa toiselle mentoreita. Kuitenkin useille media-alan työntekijöille on työuran varrella syntynyt tärkeitä ihmissuhteita, mitkä muistuttavat mentorisuhdetta. Tällaisia mentoreita voivat olla esimerkiksi entiset ja nykyiset työnantajat, opettajat tai työkaverit. Mentorit innoittavat ja motivoivat, sekä usein heiltä saa kultaakin tärkeämpiä neuvoja ja vinkkejä erityisesti omaa uraa varten.

## 7 HAASTATTELUJEN TULOKSET

### 7.1 Haastatteluprosessi

Tutkimusta varten on haastateltu kuutta media-alan ammattilaista heidän työnsä kuormittavuustekijöistä. Kaikki haastatelleet työskentelivät tai olivat työskennelleet tv-tuotantojen parissa tuotannon työtehtävissä. Haastateltavien joukossa oli niin Yleisradiossa kuin yrityksissä työskenteleviä työntekijöitä. Yrityksistä osa oli pieniä, vain muutamien vakinaisen työntekijän yrityksiä ja osa puolestaan isompia. Kaikki haastattelut tehtiin saman haastattelupohjan (Liite 1.) avulla. Teemahaastattelu koostui muutamien tarkempien taustakysymysten lisäksi avoimista aiheista, joita olivat aikaisemmissa luvuissa käsittelemäni henkiset, fyysiset ja sosiaaliset kuormitustekijät.

Tarkoituksena oli saada haastateltaviksi tuottajia niin Yleisradion kuin itsenäisten tuotantoyhtiöiden puolelta, sekä freelancereita, jotka toimivat tuottajina. Haastateltavat työskentelivät pääasiassa joko Tampereella tai Helsingissä, sillä televisioala on keskitynyt pitkälti näihin kaupunkeihin Suomessa. Haastateltavien ikäjakauma on 30-60 vuoden välissä ja heidän joukossaan on niin naisia kuin miehiä. Valitsin tuotantoyhtiöt ja tuottajat heidän tuottamiensa ohjelmien ja tuotantoyhtiön koon perusteella. Tarkoituksena oli alunperin saada tutkimukseen viisi haastattelua. Tutkimuksen kannalta tarkoituksena oli löytää haastateltavia, joiden joukossa olisi vähintäänkin yksi seuraavista:

- Yleisradiossa työskentelevä tuottaja
- itsenäisessä tuotantoyhtiössä toimiva tuottaja
- freelancer-tuottaja
- draamatuottaja
- reality-ohjelman tuottaja
- ajankohtais- tai uutistoimituksen tuottaja

Yhteensä prosessin aikana kontaktoin yhteensä yhdeksää eri henkilöä tai tuotantoyhtiötä. Näistä kuusi osallistui haastatteluun, kahdelta en saanut vastausta ja yhden kanssa aikataulujen sovittaminen ei onnistunut. Kaikki kuusi lopulta haastatteluun osallistunutta henkilöä olivat todella kiinnostuneita aiheesta ja heidän saaminen mukaan oli helppoa. Lähdin kartoittamaan omia kontaktejani, joiden kautta löysin lopullisiin haastatteluihin tulleista kaksi. Haastateltavista kaksi valitsin heidän tuottamiensa ohjelmien takia

ja kaksi suositteluiden ja sijainnin takia. Onnistuin löytämään haastateltavat, joiden joukossa täyttyivät kaikki yllä mainitsemani kriteerit.

Otin yhteyttä kaikkiin haastateltaviin aluksi sähköpostitse, minkä avulla saimme sovitua tapaamispaikan ja aikataulun. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja haastattelun kesto oli noin 50 minuutin ja puolentoista tunnin välillä. Haastatteluiden jälkeen kuuntelin kaikki haastattelut läpi ja tein niistä kirjalliset muistiinpanot, joissa jaoin haastattelut henkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin taustatutkimukseen pohjaten. Vertailin kirjallisia haastatteluja keskenään saadakseni tärkeimmät aiheet esille. Mikäli jokin tietty aihe nousi erityisesti puheenaiheeksi vähintään kahdessa haastattelussa, käsitteelin sitä tutkimustuloksissa.

Haastatelluille luvattiin, että haastattelut käsitellään anonymisti, jotta haastateltavat voisivat puhua aiheista mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti. Tämän takia haastateltavat ovat nimetty kirjaimin A, B, C, D, E ja F. Virallisilta tehtävänimikkeiltään haastatteluhetkillä A, B, C ja E olivat tuottajia, D talouspäällikkö ja F tuotantopäällikkö. Tuottajista ainoastaan B oli freelancer.

## 7.2 Henkiset kuormitustekijät

Henkisiä kuormitustekijöitä tarkastellessa esille nousivat työaika ja työn vastuut. Kaikki haastateltavat tekivät virallisesti noin 37,5 tunnin työviikkoa, mutta jokainen kertoi työviikkojen venyvän lähes poikkeuksetta, sekä useimmat heistä kertoivat olevansa työajan lisäksi tavoitettavissa vapaa-ajallaan. He kokivat, että mikäli johonkin työasiaan saa inspiraation työaikojen ulkopuolella, miksi asiaa ei voisi hoitaa silloin. Haastatteluista kävi selvästi ilmi se, että he eivät koe työnsä olevan sidottu työaikaan, vaikka toimistoaikoja noudattavatkin. Haastatteluista kävi myös ilmi loman merkitys työn tasapainottamiseksi.

*En mä osaa asteikolla sanoo [kuinka hyvä ilmapiiri töissä on], mutta töihin on kiva mennä. Ei ikinä ajattele et ei haluais mennä. Ja kylhän jokaisella on päivänsä kun ei huvittais mennä töihin, mutta ei se ikinä johdu siitä et töissä ois ikävä olla. Mä tykkään työstäni.* Haastateltava A.

Työaikojen epäsäännöllisyyteen vaikutti myös media-alan projektiluontoisuus. Tuotannot, joissa oli selvästi erikseen valmistelu- ja kuvausjaksot kuormittivat tuottajia juuri ennen kuvausjaksoja kaikista eniten. Tuotannot, mitkä olivat jatkuvasti kuvausvaiheessa tai joilla oli esimerkiksi livelähetys joka viikko, kuormittivat tuottajia jatkuvasti vähän. Tällaisissa tuotannoissa työskentelevien tuli osata organisoida ja aikatauluttaa työntekoaan jatkuvasti.

*Niin pitää hiillostaa vähän että tulee tätä ohjelmaa lisää. Mun viesti oli se, että mä en halua että tätä tehdään vaan kevät ja sit mietitään uudelleen. Vaan, että mun pitää tietää, että tätä tehdään koko vuosi ei vaan puolta vuotta – nyt jos ois päätetty vaan puol vuotta niin mulla on ihmisiä, jotka on määräaikaisella sopimuksella ja ne hakis jo uusia töitä.*  
Haastateltava C.

*Automaattisesti sellainen, [viittaa yleiseen ajatteluun media-alalla]että tällä alalla painetaan pitkää päivää ja kuvausten aikaan ei ole muuta elämää.* Haastateltava B.

Haastateltava A kertoo olevansa toimistotuntien lisäksi aina vapaa-ajalla tavoitettavissa tuotannolle. Muiden haastateltavien tavoin haastateltava A kertoi heillä olevan mahdollisuus etätyöpäiviin, mutta hän käyttää mahdollisuutta melko vähän, sillä tiimille on helpompaa mikäli hän työskentelee toimistolla. Haastateltava F oli ainoa, joka teki säännöllisesti etätöitä ja sanoi tämän johtuvan heidän toimistonsa koosta.

Haastateltava B on tuottanut jo useamman tuotantokauden samaa ohjelmaa ja pystyi kertomaan suoraan kuormituksen muuttuvan vuoden ympäri riippuen työvaiheesta. Ennen kuvauksia olevat muutamat viikot ja kuvaukset ovat työläimpiä. Vaikka tuottaja ei itse varsinaisesti tee kuvauksissa mitään, on silloin kuitenkin oltava jatkuvasti valppaana esimerkiksi mahdollisten ongelmien varalta.

*Kun on löyempää, voisi tehdä lyhyempää päivää, mutta kun tuntuu, että sitä työtä vain aina on.* Haastateltava B.

Haastateltava C kertoo suoraan tekevänsä tuntimäärältään kuusipäiväistä viikkoa viisi-päiväisen sijaan. Hänelle on kertynyt lähes kuukauden edestä työtunteja lomina pidettä-

väksi. Hän kertoo kuinka samassa yhtiössä on erilaisessa rytmisissä työskenteleviä tuotantoja, joiden työntekijöiden tuntimäärä pysyy joka päivä vakiona eikä heille voi tulla ylitöitä. Haastateltava C:n tuotannossa tämä ei ole mahdollista työn laadun takia ja työntekijät tekevät välillä pitkiäkin päiviä omasta halustaan. Kuitenkin loma-ajoista puhuttaessa työnantaja laittaa kaikki työntekijät samalle viivalle ja pitämättömät ylityöt ovat tällöin työnantajan mielestä työntekijöiden oma syy. Haastateltava C on kuitenkin pyrkinyt saamaan asiaan muutosta ja korostaa jatkavansa työn tekemistä asian korjaamiseksi.

*Me saadaan syyttää osaks itteemme et me tehdää yli [työtunteja], mut sit pitäis tehdä sitä silleen et välillä sais vetää henkeä. Et kun vedetään tuotantokaudet yli, niin sit sais sen jälkeen vetää rauhassa henkee. Sit se ois ok.* Haastateltava C.

Haastateltava D ei ole suora esimies, mutta hoitaa työpaikalla niin sanotusti henkisen esimiehen tehtäviä. Hän kertoi heidän kommunikoivan työpaikalla työajoista järkevästi ja ottavat työntekijöiden tarpeet huomioon. Työympäristössä ollaan ymmärtäväisiä esimerkiksi lasten suhteen. Haastateltavat E ja F kertoivat myös heidän yrityksissään aika-  
taulujen olevan joustavia työntekijöiden elämäntilanteiden suhteen. Välillä heillä oli kiireisimpiä aikoja, jolloin tehdään enemmän ja puolestaan rauhallisimpina aikoina tunteja tasataan.

*Meillä on aina ollut sellanen tapa, että töitä tehdään silloin kuin töitä on ja sit voi pitää vapaampaa, kun töitä ei ole.* Haastateltava E.

Haastateltava B kokee, että aika on haastavin resurssi, sillä sitä voi saada lisää. Hän kertoo joutuneensa sanomaan tiimillensä, että tätä aikaa ei voida lisätä ja haluamme tehdä laadukasta, mutta nyt täytyy olla itselleen armollinen ja tehdä tietyn ajan puitteisissa. Hän korostaa kuinka tulee painottaa, että kaikki ovat tietoisia, ettei aikaan liittyvät ongelmat ikinä ole vain yhden ihmisen syy.

*Sillon kun tuotantoja on liikaa, niin oma fokus kärsii. Paitsi oma elämä niin kyllä myös tuotannon. Siitä katoaa sellanen leikkimielisyys ja ihmisten välinen kommunikaatio.* Haastateltava B.

Työmäärää kaikki kuvasivat suureksi ainakin ajoittain ja jokaisesta haastatteluista kävi ilmi, kuinka suuri heidän vastuunsa projektien hallinnassa on. Haastateltava F on kokenut tilanteen, jolloin hänellä oli aivan liikaa työtä, mutta myös tilanteen jolloin on työsuhteessa, mutta työtehtäviä on liian vähän. Hän kertoi molempien olevan kuormittavia tilanteita, mutta työn vähäisyyden kuormittavan vielä enemmän. Haastateltava B kertoi huomanneensa työn vähenemisen ja tilanne päättyi lopulta hänen kohdallaan lomautukseen.

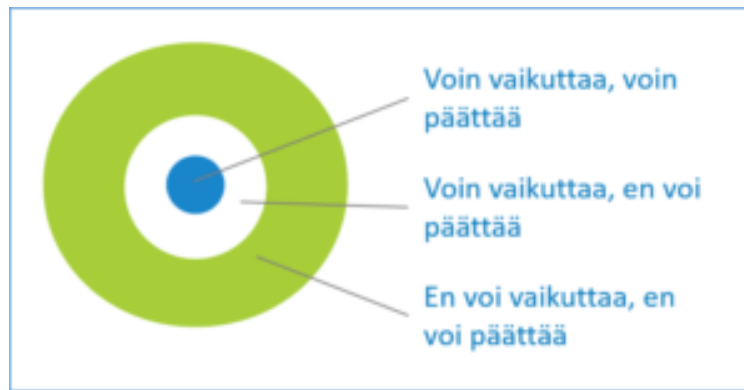
*Se oli asia, josta mä itse huolestuin tai itse pistin merkille, että mulla on aika vähän töitä. Mä tykkään siitä et kun mä oon töissä niin mä teen töitä enkä leiki tekeväni. Ja otin asian esille. – – Huomasin et hän [esimies] on hyvin kiireinen ja mä en oo yhtään kiireinen. – – Tavallaan se tilanne et hän [esimies] haluaa tehdä itse ja mä oon tehny litterointeja ja muita sellasia assaritason hommia. Ja sit mä sanoin et mua turhauttaa ja mä en jaks enää tämmöstä, hyvin suoraan. Hänkin oli pistänyt asian merkille. – – Hän sanoi, et yrittää järjestellä asioita ja palataan. Ja mä sain lomautuspäätöksen kuun alussa. Eli tiesin kun palaveri sovittiin niin näin käy. Mut mä olin suoraan sanottuna helpottunu.* Haastateltava F.

Haastateltava A:n esimies on kaukana, eikä aktiivisesti valvo työntekoa, mitä tuottaja A ei varsinaisesti sanojensa mukaan kaipaakaan. Hän kuitenkin toivoisi, että palautetta ja tukea tulisi kuitenkin myös kehityskeskusteluiden lisäksi.

*En oo siis koskaan ees kuullu et joku kysyis miten mun henkinen hyvinvointi. Kyl se esimies siis sellasta antaa (positiivinen palaute) kun meillä on niitä keskusteluita. Tiedän, että mua arvostetaan vaikka sitä ei aina sanota, eikä koko ajan varsinkaan.* Haastateltava A.

Haastateltava D kertoo heidän puhuvan työpaikalla usein niin sanotusta hallinnan ympyrästä (kuva 1.), mikä on tunnettu ja käytetty työkalu oman työn rajaamiseen (Jalostin 2017). Hallinnan ympyrän saa piirtämällä sen sisälle kaksi sisäkkäin olevaa ympyrää, jotka muodostavat yhteensä kolme kehää. Kehiä tarkastellessa ytimessä ovat asiat, joihin sinulla on osallisuutta ja joihin voit vaikuttaa. Keskellä ovat asiat joihin sinulla ei ole osallisuutta, mutta voit siitä huolimatta vaikuttaa. Uloimmalla kehällä ovat puolestaan asiat joihin sinulla ei ole osallisuutta ja joihin et voi vaikuttaa, esimerkiksi sää.





KUVA 1. Hallinnan ympyrä (Kuva: Jalostin 2017)

Haastateltava D sanoi hallinnan ympyrän olevan heillä käytössä, kun työntekijöille puhutaan työtehtävien priorisoinnista. Tämän avulla heidän on helppo kartoittaa työhön liittyvät asiat, keskittyä olennaisiin tehtäviin sekä opetella vähentämään stressiä asioista, joihin he eivät voisi ollenkaan vaikuttaa.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet työssään muutoksia niin yrityksen sisällä kuin myös omassa työtehtävissään. Haastateltava B kertoi nähneensä yrityksen fuusioitumisen itse läheltä ja kertoi, että vaikka asiat toimivat jo ennen fuusioitumista hyvin, tuotti muutos vielä lisää hyvää yritykseen. Hän kuitenkin korostaa muutostilanteen olleen kuormittava, sillä taloon oli tullut paljon uusia ihmisiä ja omia toimintatapoja oli joutunut miettimään uudelleen. Lisäksi muutoksen aikoihin ilmassa oli ollut paljon kysymyksiä, muun muassa oman työpaikan jatkumisesta.

*Mä oon kyseenalaistanu tätä työtä monta kertaa uran aikana ja lähinkin tekemään muuta. – – Mut sit sitä löytää taas tänne takas. Ja välillä sitä miettii että oppiiko tästä ja sit tuun siihen tulokseen, et mä opin joka päivä jotain.* Haastateltava B.

Haastatteluisa haastateltava A kertoi kuinka henkilökohtaisesti kaipaa jatkuvasti kehitystä ja muutosta. Yhden asian opittuaan, haluaa oppia uuden taidon tai muistella vanhoja. Hän painotti, kuinka haastavasta työstä huolimatta olisi valmis ottamaan vastaan haastavampiakin työtehtäviä.

*Et enemmän sitä haasteita haluaa, jos sä niinku koet et sä jonkun asian osaat niin se ois kiva tehdä jotain muuta välillä. Joka ois sit semmosta mi-*

*kä ei ois niin itsestään selvää tai mikä ei ois niin selkärangassa vaan sä joutusit oikeesti niinku ratkoo asioita.* Haastateltava A.

Haastateltava F kertoi kokeneensa työuransa aikana useita todella kuormittavia muutoksia kuten työstä aiheutuneen burnoutin ja irtisanomisen. Hän kertoi irtisanomisen olleen perusteeton ja tilanne oli hoidettu erityisen huonosti. Irtisanomistilanne oli tullut täysin yllättäen, päätös oli tehty ilman erillistä hänen kuulemistaan ja tilanteen oli hoitanut yrityksen edustaja, ei haastateltavan oma esimies. Haastateltava F kertoi kokeneensa tilanteen epäinhimilliseksi ja huonosti hoidetuksi. Vaikka suhteet kyseiseen yhtiöön eivät tulehtuneet, on hän silti kieltäytynyt myöhemmin kyseisen yrityksen työtarjouksista, sillä tilanne hoidettiin todella epäammattimaisesti.

*Koko meidän kulttuuri on luonut sen virhe-sanon eikä sitä et se on keino tehdä asiat eri tavalla tai siitä voi oppia. Kun me tehdään virheitä niin me opitaan siitä. Se häpeä ei vie mihinkään, no ehkä voit muistaa sen asian paremmin, mut voi muistaa muutenkin. Pahoillaan voi olla mutta ei siihen kannata jäädä.* Haastateltava B.

Myös projektista toiseen vaihtuminen on eräänlainen muutos. Haastateltava C kertoi työskennelleensä aiemmin pitkään saman ohjelman tuottajana. Kun ohjelma päätettiin lopettaa, hänelle annettiin nykyinen ohjelma tuotettavaksi ja rakennettavaksi kokonaan alusta asti. Vaikka tuottaja on kokenut tämän mahdollisuutena, se on todella suuri ja vaativa muutos siirtyä hyvin muodostuneesta ja rakennetusta ohjelmasta täysin uuteen, alusta asti rakennettavaan ohjelmaan.

Haastateltava E nimesi yksittäiseksi kuormittavimmaksi tekijäksi monen asian päällekkäisyyden työpäivien aikana. Hän kertoi kuinka kiireisinä aikoina pitäisi hoitaa montaa asiaa, mutta tietää, että vain yhden asian voi tehdä kerrallaan. Hän jatkoi kertomalla kuinka toisena päivänä kuormittavuustekijä voi puolestaan olla aivan toinen. Hän sanoi sen olevan kuormittavaa, mutta samalla hänen myös nauttivan työn vaihtuvuudesta.

*No joskus se on se monen asian päällekkäisyys. Vähän niinku pitäis tehdä montaa asiaa kerrallaan vaikka sä tiedät et voit tehdä vaan yhtä. Et vaikka sulla ois viis projektia samaan aikaan niin et sä teet tämän työn eka ja sit tämän ja tuotakin pitäis tehdä. Ja sit saattaa olla niin, että tulee se yksi*

*puhelu siihen väliin, joka muuttaa koko paletin – – Sillon tuntee itensä vähän turhaks, kun sä alotat aamulla jotain ja huomaat iltapäivällä, että sä jatkat siitä samasta kohdasta mihin jäit.* Haastateltava E.

Haastateltavista B oli haastattelun teon aikana freelancer. Hänelle oli tarjottu vakinaista paikkaa, mutta koki freelancerina toimimisen vapaampana ja tästä syystä ei ole halunnut vakinaista suhdetta. Haastateltava D puolestaan muisteli aikaansa aloittelevana media-alan työntekijänä ja kertoi sen olleen hyvin rankkaa. Vaihtelevuus ja epävarmuus sai hänet vaihtamaan täysin pois media-alalta hetkeksi, ennen kuin hän palasi takaisin.

*Se oli henkisesti todella puuduttavaa, että olit yhdessä proggiksessa mutta samalla piti miettiä että mitäs tän jälkeen, mitäs tän jälkeen.* Haastateltava D.

*Mua harmittaa, että freelancerina valitettavasti sitä [viittaa palautetilaisuuksiin osallistumista] pääsee hirveen harvoin tekemään.* Haastateltava F.

Haastateltava F kertoi tehneensä pitkään työtä freelancerina ennen vakinaista paikkaansa ja kertoi eri kokoisten yritysten eroista. Pienemmissä tuotantoyhtiöissä työnkuva on usein liukuvampi ja on helpompi tehdä useampaa eri hommaa samalla. Kuitenkin se voi käydä kuormittavaksi, sillä tarkkaa työnkuvaa ei ole määritelty. Isommissa yrityksissä työnkuva on usein hyvin määritelty etukäteen, mutta silloin ei ole niin paljon joustoa.

### 7.3 Fyysiset kuormitustekijät

Työvälineistä kuormittavimpia haastateltaville olivat sähköposti ja erilaiset ohjelmistot, sekä avokonttorissa toimiminen. Muiden fyysisten kuormitustekijöiden vaikutus riippui täysin tuottajien omista elämäntavoista. Haastattelemistani tuottajista kaikki harrastivat liikuntaa ja pyrkivät elämään niin säännöllisesti kuin mahdollista.

Kuten jo edeltävässä kappaleessa kerroin, kaikki tuottajat olivat työaikojensa ohella tavoitettavissa puhelimitse. Haastateltava A perusteli ratkaisuaan jättää puhelin ja sähköposti päälle vapaa-ajalla kuin lomillakin siksi, että kokisi huomattavasti kuormittavammaksi, mikäli hän ei olisi tavoitettavissa tiimille hädän sattuessa. Hän myös painotti tiiminsä tietävän mitkä asiat ovat sellaisia, joissa häneen tulee ottaa yhteyttä.

*Jos mä sairastun, niin mä sairastun, mut onhan mulla puhelin.*

Haastateltava A

*Välillä on se tilanne, et sun on pakko pitää puhelin päällä, et sä et voi jättää vastaamatta.* Haastateltava F.

*Tässä ammatissa ei edes vois täysin ottaa puhelinta tai kännykkää pois päältä. Myös lomalla voi ottaa yhteyttä. Ja pari kertaa otettiin. Haastateltava B.*

Haastateltava E kertoo, että häneen otetaan hyvin harvoin yhteyttä vapaa-ajalla, mutta jos esimerkiksi puheluita tulee, hään ei ikinä jätä vastaamatta. Haastateltava B kertoi vaimentaneensa viime loman ajaksi sähköpostin ilmoitukset puhelimestaan ja tämän olleen hänelle niin rentouttavaa, että päätti jatkaa samalla tavalla myös työn ohessa.

*Lomalla otin sähköpostin ilmoitukset pois ja jätin niin. Jos jotain kiireellistä niin soitetaan, mut muuten sähköpostit näkee sit aamulla.* Haastateltava B.

Haastateltava C koki tärkeimpinä työvälineinä oman tiiminsä. Tämän vuoksi kaikki muut välineet, kuten resurssienhallintaohjelmistot, ovat hänen mielestään tukitoimintoja, joiden tehtävänä on helpottaa ja nopeuttaa työskentelyä. Hän kritisoi ohjelmistoja, joiden käyttämiseen tuottajilla menee liikaa aikaa sen sijaan, että he voisivat tehdä konkreettista työtä ja esimerkiksi vain hyväksyttää ohjelmistojen kautta laskut.

*Tärkein on tossa taulussa [viittaa tuotannon jaksotauluun], noissa ihmisissä ja siinä lopputuotteessa. Nää muut on tukitoimintoja. Niiden pitää tukea, ei imeä. Jos ne alkaa olla imutoimintoja niin sit jonkun pitäis tehdä työnsä paremmin ja se joku en ole minä.* Haastateltava C.

Haastateltava D kertoi C:n tavoin, kuinka tärkeitä erilaiset ohjelmistot ovat hänen työssään ja muutamien hyvin toimivien ohjelmistojen olevan työssä tärkeämpiä kuin useiden huonosti toimivien. D kertoi heidän työpaikallaan olevan juuri suunnitelmissa uuden intran rakentaminen henkilöstölle, jota asioista informoiminen olisi helpompaa.

Hänen mukaansa sähköposti ei ole toimiva työpaikan sisäiseen viestintään, sillä siellä viestit jäävät helposti lukematta ja tämä voi aiheuttaa kommunikaatio-ongelmia.

*Rakastan järkevää ja yksinkertaista tekniikkaa.* Haastateltava D.

Avotoimistoissa työskentelevät olivat vähemmän tyytyväisiä työympäristöön, kuin omissa toimistoissaan työskentelevät. Haastateltava A kertoi, että ennen uusia tiloja hän toivoi olevansa omassa toimistossaan, mutta nyt uusien tilojen myötä on ihan tyytyväinen avotoimistoon. Haastateltava C kertoi kuinka hän oli päässyt vaikuttamaan toimiston ulkonäköön uutta toimistoa rakennettaessa ja sanoi olevansa siihen tyytyväinen. Haastateltava F sanoi tekevänsä todella usein etätöitä, sillä vaikka tykkäisi tehdä töitä toimistossa, on avotoimistossa muun muassa puheluiden hoitaminen lähestulkoon mahdollonta.

*Tää työ on toimistotyötä, mikä ei edistä ihmisen fyysistä työhyvointia. Ja avokonttori ei sinällään varsinaisesti edistä vaikka meillä on ihan mukavaa.* Haastateltava C.

Kaikkien tuottajien työnantajat olivat vähintäänkin tarjoutuneet hankkimaan heille seisomapöydät ja näistä tuottajat antoivat paljon kehuja. Haastateltava D:tä lukuun ottamatta yhdenkään työnantaja ei tarjonnut virikkeitä fyysiseen hyvinvointiin esimerkiksi liikuntaseteleillä ja tätä haastateltavat olisivat kaivanneet. Haastateltava D kertoi heidän työpaikkansa järjestäneen välillä yhteistyössä erään kuntosalin kanssa aamutreenejä koko työyhteisön kiinnostuneiden osallistujien voimin ja haastateltava E:n työpaikalla oli tarjolla yleinen sählyvuoro. Lisäksi Yleisradion työntekijöillä on käytössään kuntosali.

*Musta tuntuu, et se urheilu on ollu mulle aina se ainoa asia missä mä voin katkasta ne ajatukset ja keskittyä vaan siihen suorittamiseen.* Haastateltava F.

Kaikki haastateltavat kokivat pääasiallisesti olevansa vastuussa itse omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan. Haastateltava B kertoi, että kun hän tulee työpaikalle, hän tekee töitä ja vapaa-ajallaan harrastaa, eikä sen takia koe tarpeelliseksi tuoda töihin sen kummempia tukitoimintoja kuten kuntosalia.

*Mun fyysinen hyvinvointi perustuu mun omaan liikuntaan ja se tapahtuu työnantajasta huolimatta. Eikä heidän [työpaikan] siitä tarvii mitenkään huolehtia. Mut jos voisin hoitaa suhteeni työnantajaan niin, et mul ei tulis jatkuvaa tuntimääräistä ylitystä niin sit asiat ois paremmin. Kuormittavuuden ydin on jossain siinä.* Haastateltava C.

Haastateltavista kaikki käyvät vapaa-ajalla lenkkeilemässä ja harrastavat muita urheilulajeja kuten tanssia, joogaa ja zumbaa. Haastateltava D kertoi harrastavansa nyrkkeilyä ja sanoi kerran pitäneensä muutaman viikon tauon, mikä oli aiheuttanut pahat hartia- ja niskalihasten jumit ja päänsäryn. Hän koki nyrkkeilyn olevan äärimmäisen hyvä keino tasapainottaa toimistotyötä.

Haastateltavista C ja E puhuivat tanssin hyödyistä. Sen lisäksi, että kyseessä on urheilulaji, on tanssia harrastaessa pakko keskittyä siihen täysin. Mikäli tanssin kesken alkaa pohtimaan työasioita, askeleet menevät takuulla pieleen. Tämä saa ajatukset työstressistä pois aivan eri tavoin, kuin lenkkeily tai kuntosalilla käyminen. Haastateltava F kertoi harrastavansa crossfitia ja koki, että sillä sekä muilla korkean sykkeen lajeilla olevan samanlainen vaikutus kuin C:n ja E:n mielestä tanssilla on.

*Musiikki ja koreografia saa ihmisen unohtamaan helposti ja nollaa todella hyvin kaikki asiat. Jos siinä alkaa miettimään työasioita niin aivan varmasti menee askeleet sekaisin.* Haastateltava E.

*Tanssissa ei voi ajatella muuta. Kun liikaa työasioista niin alan miettimään tanssiaskellusta. Koska heti kun alkaa miettimään niitä, ne on mulle tärkeitä asioita ja silloin ei voi miettiä muuta. Ja heti kun oon tanssisalilla, niin naps ja kaikki muu lähtee. Lenkillä saattaa vähän ajatella kuitenkin.* Haastateltava C.

Unen tarpeen määrä vaihteli. Haastateltava A myöntää suoraan, että hänellä on hiukan ongelmia nukkumisen kanssa. Haastateltavista F kertoi, kuinka muun muassa kuvausjaksojen aikana hän on jatkuvasti tavoitettavissa, mikä vaikeuttaa hänen rentoutumistaan, sillä joku voi soittaa milloin tahansa. Haastateltava F:n mukaan joskus se on voinut vaikuttaa myös hänen uneensa tekemällä siitä katkonaista.

*Mul vähän on ongelmia sen kanssa [viittaa nukkumiseen]. Mä oon sellainen duracel-pupu et mä en oikein osaa rauhoittua. Se voi johtuu [työn ja luonteen], yhdistelmästä, mä ku en niitä oikein erota.* Haastateltava A.

*No oon tällä hetkellä siinä onnellisessa asemassa, että olen saanut nukkua yöni rauhassa. Että olen onnellinen. Muutoinkin olen tämmöinen suhteellisen iltauninen. Ja mielelläni herään aamulla ajoissa. Että tiedän kyllä, että tällä alalla on paljonkin ihmisiä, jotka menee todella myöhään nukkumaan ja nukkuis mielellään aamulla myöhään.* Haastateltava E.

Lähes jokainen kertoi, että välillä kiireiset työpäivät vaikuttavat työruokailuun. Haastateltava B kertoi kiireisten ja hektisten työpäivien menevän monesti ruoan kustannuksella. Hän toivoisikin, että olisi useammin mahdollisuus syödä ja istua rauhassa alas. Haastateltava F puolestaan myönsi olevansa lähestulkoon aina töissä kannettavalla tietokoneellaan ja on huomannut jatkuvan tietokoneella istumisen vaikuttavan muun muassa ryhtiin. Nykyään hän kertoo korjaavansa tilannetta usein menemällä lounaalle työpaikan ulkopuolelle.

*Mä siis syönkin kannettavalla ja se johtuu siitä, et meidän tilat on niin pienet et siellä ei oo erillistä pöytää missä vois syödä. Mut mä oon kyl nyt pyrkiny käymään myös lounaalla ulkona. Mut mä oon 95 % työajasta tietokoneella.* Haastateltava F.

*Mulla olisi petrattavaa syömisaikatauluissa, mutta se on itsestä kiinni ja omalla vastuulla. Jos ne on tärkeitä niin kyllä ne priorisoi ensimmäiseksi.* Haastateltava D.

#### **7.4 Sosiaaliset kuormitustekijät**

Kaikki haastateltavat olivat hyvin sosiaalisia ja kokivat ryhmätyöskentelyn osaamisen tärkeimpänä asiana media-alalla työskentelyssä. Jokainen heistä piti osana ryhmätyöskentelytaitoja pakollisena taitona ja he sanoivat, että media-alalla ei pärjää mikäli ei osaa työskennellä ryhmässä. He näkivät ryhmän voimavarana ja kunnioittavat työnteki-

jöittää. Kuormittavaksi tuottajat kokivat oman työnkuvan paikoittaisen yksinäisyyden sekä oman esimiehen etäisyyden.

*Mä oon vähän sellanen, et ku oon töissä niin oon töissä. Et en oikein oo sellanen kahvipaikkakeskustelija. Kun tiedän, että nää asiat pitää saada tehtyä, niin en mä osais töissä tehdä mitään vaikka täällä ois jotain virikettä, kun tietäsin et ne työt venyy sitten illalle.* Haastateltava B.

Haastateltava A kertoi haastattelussa kuinka kokemus on opettanut hänelle, että työkenttä on täynnä erilaisia ihmisiä ja kaikkien kanssa on vain pakko tulla toimeen. Hän vihjasi, että johtamalla ryhmää omalla esimerkillä pystyy heihin luomaan vahvemman luottamuksen ja näin työntekokin sujuu paremmin. Haastateltava A painottaa keskustelun ja kuuntelun merkitystä sekä korostaa kuinka on tavannut kentällä tuottajia, joille tämä ei ole selvää.

*Sen mä oon huomannu, et on tuottajia jotka kuvittelee et ne on maailman napoja ja voi niinku määrätä ja tehdä tän tyyppisesti asioita, ja olettaa et muut tekee niiden eteen asioita. Mut se ei kyllä johda pitkälle.* Haastateltava A.

Haastateltava C kertoo, että heidän työryhmässään ilmassa on välillä jännitystä, mutta kun työssä menee hyvin, se kaikki unohtuu. Hän jatkaa kertomalla kuinka ihmiset menevät eri rytmissä ja välillä toisen ylävireys kompensoi toisen alavireyttä ja välillä toisinpäin, mutta korostaa sen olevan vain sellaista, kun tehdään töitä ihmisten kanssa.

*Meillä on omat raskautemme, meillä on vahvoja persoonia, kaikki ei rakasta toisiaan niinku töissä ei tarvitsekaan. – – Se [työssä onnistuminen ja hyvä lopputuote] on ainoa todellinen lääke siihen, jos on jotain räsitusta tai vitutusta ilmassa. Kaikki unohtuu sit ku menee hyvin.* Haastateltava C.

Haastateltava B arvioi äärimmäisen tärkeäksi sen, keiden kanssa työtä tekee. Hän kokee, että ihmisten omien arvomaailmojen ja elämäntyylien ei tarvitse olla samanlaisia, kunhan työn tekemisen ja sen suunnan näkee samanlaisena. Haastateltava B kertoo työyhteisössään olevan paljon vakinaisia tuottajia, joiden kanssa voi tuotannoista puhua avoimesti ja osan tuottajista luottavan toisiinsa ja jakavan niin paljon, että he ovat lähes



tuotantopareja. Haastateltava B pystyy itse toki keskustelemaan tuotantopäällikön tai käsikirjoittajan kanssa, mutta tiedostaa, että on työhön liittyviä asioita, joita hän ei voi jakaa.

Haastateltava D kertoi, että heidän työpaikassaan pidetään vähintään kerran vuodessa tyytyväisyyskysely, sekä kehityskeskustelut. Tuloksista oli käynyt ilmi, että jopa palkkaakin tärkeämpänä motivaatiotekijänä työntekijät pitivät hyvää ja kannustavaa työyhteisöä. Haastateltava F puolestaan kertoi, että hän on joutunut itse vaatimaan tyytyväisyyskyselyä ja toivoisikin tähän kiinnitettävän enemmän huomiota. Hän kokee palautteen äärimmäisen tärkeänä omalle työskentelylleen ja kokee, ettei saa riittävästi palautetta, vaikka on asiasta sanonut useasti esimiehelleen.

*Siks se on käsittämätöntä, että se on niin monelle työnantajalle hukassa että mitä paremmin sä työntekijää kohtelet sitä varmemmin sä saat siitä a) enemmän irti ja b) se on valmiimpi venymään ja se on valmiimpi antamaan kaikkensa. Jos sä investoit enemmän sä saat varmasti myös hyödyistä irti.* Haastateltava D.

*Tuotantopuoli ei yleensä anna hyvää palautetta vaan ihmiset huomaa ekana ne asiat mitkä ei toimi ja tuotantopuolellehan se kura tulee. Ja ku kaikki miettii vaan sitä omaa tonttia.* Haastateltava B.

Haastateltava E:n työpaikka on saanut jopa asiakkailta kehuja hyvästä työpaikan hengestä. Haastateltava E kokee, että heidän yrityksessään toimii kommunikaatio ja yhteistyö äärimmäisen hyvin. Hän uskoo tämän johtuvan siitä, että kyseessä on pieni yritys, mikä on toiminut samalla porukalla jo pitkän aikaa.

*Uskon, että se [työpaikan hyvä henki] on yksi vahvuus myös asiakkaiden kanssa, heille välittyy se, että meillä on kivaa olla työyhteisössä. Se on hienoa, että asiakas tuntee, että he voivat jopa sanoa sen ääneen.* Haastateltava E.

*Se on tärkeä tunne keiden kanssa tekee työtä ja se ryhmä on niin tärkeä. Se antaisi motivaatiota, ja ongelma [viittaa nykyisen työpaikan ilmapiiiriin] on nimenomaan se, kun kaikki työskentelee omissa paikoissaan.*

## Haastateltava F.

Haastateltava A:lla on tuotantopari ja hän kertookin usein tuotantoparin olevan suurin tuki hänen työssään. Hän on tuotantoparinsa kanssa hyvin erilainen ja uskoo tämän olevan tärkeä syy sille, että miksi heidän työskentelynsä sujuu niin hyvin.

*Me [haastateltava ja hänen tuotantoparinsa] ollaan ihan erilaisia. – – Joo siis sellaset dynamiikka-asiat, että tavallaan arvostetaan toisissamme niitä piirteitä, mitkä meissä on ja me tiedetään ettei itsessä ole niitä samoja piirteitä. Haastateltava A.*

*Osa tuottajista on jo ikään kuin tuotantopareja, kun ne pystyy jakamaan toistensa kanssa niin paljon. Varmaan, ku ne voi luottaa niin paljon. Vaikka voidaan puhua tuotantopäällikön tai käsikirjoittajan kanssa, mutta ne mun ongelmat töissä on mun ongelmia, niin ei niillä voi muita kuormittaa muita. Haastateltava B.*

Haastateltavista E oli ainoa, joka ei kokenut oman esimiehensä olevan koko ajan liian kiireinen. Yrityksessä on neljä omistajaa, jotka virallisesti ovat kaikki hänen esimiehensä, mutta heillä on todella rento tunnelma. Hän sanoo välillä sen olevan harmillista, ettei varsinaista esimiestä ole, mutta silti asiat ja kommunikaatio toimii hyvin.

*Asioista keskustellaan ja ollaan kommunikaatiossa. Se siinä on, kun työskennellään niin tiivistä, niin kyllä siinä bondaa. Haastateltava E.*

Muut haastateltavat puolestaan kokivat kiireen vaikuttavan palautteen saamisen vähäisyyteen ja kertoivat esimiehen kiireen olevan pääsyy siihen, miksi he ilmoittavat vain tarvittavista asioista esimiehelleen. Pääosin kaikki haastateltavat olivat tyytyväisiä tilanteeseen. He tunsivat saavansa apua, mikäli sitä erikseen pyysivät ja kokivat, että työskentely on helpompaa, kun kukaan ei sekaannu työskentelyyn liikaa.

*Se on aika ihanaa, se [esimies] ei sekaannu mihinkään. Totta kai siis harmittaa, että ei saa ite sitä tukea niinku mistään oikeestaan, että sitä nyt ehkä joskus kaipais et se ois lähempänä se esimies, että voi keskustella ja purkaa niitä asioita yhdessä. Haastateltava A.*

*Hyvä suhde on [esimiehen kanssa], kaikki on koko ajan avointa, mut tiedän, että ei se kerkeä kauheasti keskittymään.* Haastateltava C.

*Sehän ois ihan absurdia, jos esimieheltä ei koskaan tulis mitään kuormitusta, mutta mun kuormitukset liittyy usein esim. siihen, et esimies on fyysisesti niin vähän täällä, kun se ravaa kaikkialla.* Haastateltava D.

*Mun esimies ei oo henkilöjohtaja. Ja sitä mä aina välillä mietin, et kumpi meistä on kumman esimies. Ihan suoraan sanottuna.* Haastateltava F.

Haastateltava B kertoi oman luonteensa olevan yksi tekijä miksi pallottelua esimiehen kanssa tulee melko vähän. Hän kokee helposti esimiehen ollessa kiireinen, että on helpompaa selvittää asia itse, kuin kuormittaa esimiestä enempää.

*Enemmän nään, että oman pään sisällä [viittaa syyhyn, miksi ei jaa asioita työnantajan kanssa], turhan paljon vaadin itseltäni. Ehkä voi joissain tilanteissa mennä pallottelemaan. – Jos on kiire ja näkee, että toisella on kiire, niin miettii ettei mene kuormittaa lisää.* Haastateltava B.

Haastateltava F puolestaan koki kiirettä pahemmaksi tekijäksi hänen ja esimiehensä erilaiset luonteet. Hän sanoi heidän tulevan oikein hyvin juttuun keskenään vapaa-ajalla, mutta heidän työtapojensa eroavan kovasti. Haastateltava F kokee esimiehensä luonteen vaikuttavan ratkaisevasti muun muassa hänen työmotivaatioonsa ja uskoo, että työyhteisö puhaltaisi paremmin yhteen hiileen, mikäli hänen esimiehensä ottaisi johtavamman roolin työpaikalla.

*Arvostan mun esimiehessä, että haluaa olla vertainen niinku toiselle. – Itekin haluan olla vertainen, mut sit tietyissä tilanteissa sun pitää ottaa se tietty rooli, se kuuluu sun työnkuvaan. Et ne pyörät pyörii niin, ei tartte nostaa itteäs jalustalle, mut sun pitää puskea niitä tiettyjä asioita eteepäin siinä sun työroolissa. välillä tulee tehdä tietyt päätökset ja puskea tietyt asiat läpi. Eikä se tarkota silti sitä, että tavallaa pitäsit ittees tärkeempänä tai parempana niinku muihin verrattuna. Mutta se on sun rooli ja ihmisillä on työyhteisössä ne omat roolit ja jos sä et pidä siitä omasta roolista kiin-*

*ni, niin se koko hommahan menee ihan sekasi. Sit tulee tavallaan sellanen hetkellinen kaaos. Se ehkä kuvaa sitä tilannetta tällä hetkellä. – – Mun esimies ei ehkä uskalla ottaa sitä roolia, mikä sen kuuluis ottaa.* Haastateltava F.

Tuottajat johtavat omaa työryhmäänsä ja heillä kaikilla on siihen erilaiset lähtökohdat. Kukaan haastateltavista ei halunnut ohjata liian vahvasti, vaan kaikki johtivat ryhmää sisältä päin, hyvin keskustelemaan tyyliin. Suurimmat erot johtuivat pitkälti tuottajien tuottaman ohjelman rakenteesta. Jokainen tuottaja painotti erikseen työryhmän ja yhteistyön merkitystä.

*Pomon duunissa harvoin kuulee varsinaista kiitoksen sanaa, mut mä nytkin kuule viime viikolla pääsin kotona sanomaan, että mulle on tänään kolme [työntekijää] sanonu epäsuorasti kehuja.* Haastateltava C.

*Mä oon ite ihminen joka antaa palautetta sekä hyvää että kritiikkiä. Mutta pyrin aina erityisesti kehuaan. Kehut on mulle semmonen, et mä aina annan palautetta ja huomioin, et joku on tehny vaivaa tai joutanu.* Haastateltava F.

Haastateltava A:n tuotantoa on tehty niin pitkään, että kaikkien työroolit ja tuotanto toimii ongelmitta. Jokainen tekee oman tehtävänsä ja A ei koe tarvetta sekaantua heidän työskentelyyn sen enempää. Tuotanto on valmiiksi suunniteltu jo noin puoli vuotta etukäteen ja kaikki pyörät pyörivät itsestään. Haastateltava C puolestaan tekee työtä työryhmänsä kanssa hyvin demokraattisesti. Hän ei jyrää, vaan antaa kaikkien keskustella vapaasti ja sanoa mielipiteitä. Vasta siinä vaiheessa, kun kollektiivista mielipidettä ei tunnu löytyvän, C tekee lopullisen päätöksen. Hän kertoo, ettei osaa olla sivussa eri työvaiheista vaan haluaa olla läsnä kaikissa ohjelman tapahtumissa.

*Ja en jyrää, mut niinku jossain vaiheessa alussa oli sellasta, et parempi että tuottaja pysyy sivussa, että taiteilijat saa tehdä, mut se olikin hankala. Ei musta oo missään asiassa sivussa olijaksi. Mut hyvässä yhteiselossa tai pienessä väännössä muokataan sitä mitä tehdään, ja sit loppukädessä mulla on julkasuvastuu.* Haastateltava C.

*Toivoisi, että siinä olisi joku esim. tuotantopäällikkö apuna pallottelemassa asioita, mutta kuitenkin ei niin suuria asioita, että siihen kannattaisi ketään palkata. Tuottajalla on ne omat hetkensä, kun on aika yksin. Haastateltava B.*

Haastateltava A painotti, kuinka hänellä on tämän hetkessä työympäristössään muutamia läheisiä ystäviä. Hän kertoi, että ystävien löytäminen tuotannoista on tehtävä hyvin valikoiden, jotta työ- ja vapaa-ajan asiat eivät sekoittuisi liikaa. Irtisanomistilanteissa haastateltava A kuvaili työparin olevan kultaakin kalliimpi.

*Ei, ei siis sitä että käydään kaljalla yhdessä. Ei, ei kannata. Jos sä rupeet veljeilee siis kaikkien työkavereiden kanssa, niin siinä alkaa tulla sellanen vääränlainen suhde. Siinä sekottuu väärällä tavalla asiat, eli ne kannattaa kyllä suoraan pitää erillään vahvasti. Eli kaljapöydissä ei kyllä kannata näitä asioita ratkoa. Koska esim. sit kun niillä työkavereilla menee huonosti, niin ne kääntää sulle hyvin nopeesti selkänsä, koska sä oot kuitenkin eri, sä et periaattessa kuitenkaan ole sitä samaa porukkaa. Vaikka sä ootkin. Se on se julma puoli et sä et voi olla yksi meistä koskaan. Koska niin kauan kun kaikki menee hyvin niin sä oot, mut sitten kun niitä kun täytyy tehdä vaikeita ratkaisuja niin se on todella hankala tehdä niille, jos ne on sun kavereita. Et meeppä erottaa sun kaveris, onks se sen jälkeen sun kaveris? Epäilen. Haastateltava A.*

Haastateltava B kertoi tehneensä kyseistä tuotantoa niin monta kautta samojen kanavan edustajien kanssa, että ei koe haastetta heidän kanssaan toimimisessa, mutta kertoo tietävänsä ohjelmia jotka niin sanotusti vain rykäistään nopeasti. Haastateltava B:n mukaan he tekevät työtä kanavan edustajien kanssa saman tavoitteen eteen ja siksi työskentely sujuu hyvin.

*Totta kai siellä [kanavalla] on iso talo ja omat jutut. Ehkä vaikka semmonen [viittaa tapaan, mikä eroaa tuotantoyhtiön tavoista], että tosi nopeella varotusajalla haluaa jotakin semmosta [lisämateriaalia]. Mut siinäkin kaikki kuitenkin tehdään kaikki samaa juttua. Mut eihän se minua niin kuormita, vaan enemmän esim. edit-assaria. Mähän oon vaan välikätenä siinä, mut he joutuvat ne muutokset tekemään. Haastateltava B.*

Haastateltava C ja F kertoivat mentoreista, joita heillä oli ollut oman uransa varrella. Molempien kohdalla mentori oli entinen esimies, joka oli työtavoillaan, mallillaan ja toiminnallaan opastanut heitä uran alkupuolella. Molemmat haastateltavat sanoivat, että eivät usko oman mentorinsa edes tietävän olleensa mentori sekä kokevat mahdollisesti itsekin olevansa mentoreita tietämättään.

*Hän jotenkin otti mut silleen siipien suojaan. Meillä on tosi iso ikäero, hän on mun äidin ikäinen. – – Mut jotenkin henkisesti kohtasimme niinku tosi voimakkaasti ja tyyppeinä oltiin jotenkin samanlaisia. Niin hän jotenkin halus jakaa tietoa mulle tosi paljon ja otti mut sisään ja opetti tapoja ja kerto hirveesti niinku alasta ja muuta. – – Hän ei varmaan pitänyt itse itseään millään tavalla mun mentorina eikä se ollu mikään juttu. Se tuli häneltä täysin vapaaehtosena. – – Ehkä mäkin oon sit tavallaan toiminu jollekin mentorina. Uskoisin.* Haastateltava F.

## 7.5 Haastatteluiden yhteenveto

Yhteenvetona haastatteluista voidaan sanoa, että suurimpina tuottajien kuormitustekijöinä on työaika, työmäärä sekä suhde esimieheen ja työyhteisöön. Näin ollen sosiaaliset ja henkiset tekijät nousivat kuormittavimmiksi. Suurin osa koki olevansa kuormittuneita, mutta eivät kokeneet sen olevan ongelma ja näkivät sen osana työnkuvaa. Tiivistettynä televisiotuottajien työn kuormituksen syyt ja kuormittavuutta helpottavat tekijät löytyvät alla olevasta taulukosta (Kuvio 1.).

Haastatteluista selvisi, että media-alan projektiluontoisuus ja sen aiheuttama ajoittainen työmäärä ja ylitöiden kertyminen kuormittaa media-alan työntekijöitä paljon henkisesti. Tätä voi vähentää suunnitelmallisuudella, mutta joissain tuotannoissa, kuten suorissa lähetyksissä ja juuri ennen kuvausviikkoja, kuormituksen vähentäminen on lähes mahdotonta. Haastatellut olivat tarpeen tullen tavoitettavissa vapaa-aikoinaan ja jopa loma-aikoina, mutta kokivat, että loma on tärkeä hektisten työrupeamien takia.

Sosiaalisista tekijöistä esimiehen toiminnalla oli todella tärkeä merkitys. Kiire sekä kommunikaation ja palautteen vähäisyys kuormittivat kaikkia haastateltuja. Haastatteluista kaikki kokivat tämän paljon kuormittavampana kuin esimerkiksi heidän oman

roolinsa esimiehenä. Työryhmä ja työyhteisön vaikutus haastateltujen motivaatioon ja jaksamiseen oli todella tärkeä. Kaikki työntekijät kokivat tiimin kannustamisen ja ryhmätyöskentelyn todella tärkeänä omassa työssään sekä pyrkivät antamaan erityisesti positiivista palautetta työntekijöilleen. Tämä oli myös yksi syy siihen, miksi haastatellut kokivat saavansa omalta esimieheltään liian vähän palautetta.

Vaikka tuottajat kokivat kuormittuvansa toimistotyön sekä muun muassa työvälineiden ja avokonttorin vuoksi, eivät he kokeneet fyysisistä kuormitusta yhtä voimakkaasti kuin henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Suurin osa heistä myös koki fyysisen kuormituksen vähentämisen olevan pitkälti heidän omalla vastuullaan. Tähän vaikuttavana tekijänä on varmasti kaikkien haastateltujen aktiivisuus urheilun saralla.

Työkuormitukseen vaikutti yrityksen koko. Haastatteluiden perusteella pienemmissä yrityksissä työskentely oli usein rennompaa ja joustavampaa esimerkiksi työaikojen suhteen, mutta haastateltavat joutuivat tekemään työtä laaja-alaisemmin ja useampia työtehtäviä samanaikaisesti. Isommissa yrityksissä rooli oli usein huomattavasti selvempi, mutta joustaminen työaikojen suhteen heikompaa sekä roolin tuoma vastuu suurempaa. Haastateltavista kaikki kokivat välillä olevansa työssään melko yksinäisiä, erityisesti hetkillä, jolloin heidän tuli tehdä hankalia päätöksiä.

Televisiotuottajien työn kuormittavuutta olisi mahdollista vähentää usealla eri tavalla. Joustavat työajat olivat kaikkien haastateltavien mielestä tärkeitä. Haastateltavat hyväksyivät tekevänsä pääosin projektiluontoista työtä, jolloin välillä tehdään työtä enemmän. Kuitenkin kaikki kokivat merkittäväksi vastapainon tälle, joten ylityötuntien pitäminen vapaina on tärkeää ja myös laissa säädetty. Riittävän pitkät ja usein sijoitetut lomajaksot parantaisivat työtehokkuutta. Kirjallisen aineiston perusteella uskon, että loma- ja vapaa-ajalla työpuhelimen ja sähköpostien ilmoitusten pois ottaminen nopeuttaisi palautumisprosessia työnrupesaman jälkeen.

Esimiehen läsnäolo ja palaute koettiin vähäiseksi, mihin ratkaisuna toimivat muun muassa viikkopalaverit tai kattava kehityskeskustelu muutaman kerran vuodessa. Nämä ovat työnantajalle pieniä kuluja siihen nähden, kuinka paljon se lisäisi työntekijän motivaatiota ja vahvistaisi työhön liittyvää imua. Tutkimuksessa selvisi, että työilmapiiri motivoi tuottajia työssään erityisen paljon. Tämän vuoksi työnantajien järjestämät yhteiset aktiviteetit ja tukitoiminnot sitouttavat työntekijöitä, eikä niiden merkitystä tuli-

si väheksyä osana hyvinvoivaa työyhteisöä. Haastatelluista lähes kaikki tiedostivat olevansa tavoitettavissa tarvittaessa jatkuvasti, mutta he eivät kokeneet sitä ongelmana.

TEKIJÄ	KUORMITUKSEN SYYT	LIEVENTÄVÄT TEKIJÄT
Henkiset kuormittavuustekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työaika ja ylityöt</li> <li>- Lomien pitäminen</li> <li>- Työmäärä</li> <li>- Projektiluontoisuus ja kiire</li> <li>- Epätietoisuus tulevaisuudesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ystävät ja läheiset</li> <li>- Tuotantopari</li> <li>- Aikataulujen suunnitteleminen etukäteen</li> <li>- Riittävä palautuminen</li> <li>- Liikunta ja rutiinit</li> </ul>
Fyysiset kuormittavuustekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tietokoneella istuminen</li> <li>- Avokonttori</li> <li>- Huonosti toimivat ohjelmistot</li> <li>- Ruokapaikka ja -ajat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liikunta yleisesti</li> <li>- Rytmisen tai korkeasykkeinen urheilu</li> <li>- Tauot ja lomat</li> <li>- Rutiinit ja lepo</li> </ul>
Sosiaaliset kuormittavuustekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esimiehen kiire</li> <li>- Palautteen vähäisyys</li> <li>- Yksinäisyys johtajatehtävissä</li> <li>- Työryhmän asenne työntekoon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työyhteisö</li> <li>- Työpari</li> <li>- Esimies, kun läsnä</li> <li>- Yhteiset palaverit</li> <li>- mentorit</li> <li>- Kehityskeskustelut ja tyky-toiminta</li> </ul>

KUVIO 1. Yhteenveto haastattelutuloksista



## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää televisiotuottajien työn henkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia kuormittavuustekijöitä sekä heidän tapaansa yhdistää työ- ja vapaa-aika.

Taustatietoa kuormittavuustekijöistä etsin verkkolähteistä, sillä uutta aineistoa julkaistaan päivittäin. Erityisiä media-alan ja tuottajien työn kuormittavuustekijöitä selvitin teemahaastatteluiden avulla. Haastavinta oli ehdottomasti media-alan tiedon löytäminen, sillä työn kuormittavuutta media-alalla ei ole tutkittu juuri lainkaan. Jouduin perustamaan tietopohjan kuormittavuustekijöistä pitkälti yleisesti työhön liittyviin säännöksiin, ohjeisiin ja lakeihin. Koenkin työni aiheen erittäin tärkeäksi, sillä kuormittavuus media-alalla on suuri ongelma ja työssä ei noudateta aina yleisiä säädöksiä ja lakeja. Haastatteluiden tekeminen oli loppujen lopuksi helppoa, vaikka tuottajien aikataulut ovat kiireisiä. Uskon, että valitsemani aiheen mielenkiintoisuus sekä se, että haastatteluaineistot käsiteltiin anonyymisti vaikutti siihen, miksi sain haastateltavat niin helposti kasaan.

Taustatutkimusta oli mielenkiintoista tehdä ja opin valtavasti siitä, kuinka asiat pitäisi tehdä ammattimaisesti, millaisia oikeuksia työntekijöillä on muun muassa työaikaan liittyen, sekä millaisia velvollisuuksia työnantajalle kuuluu. Haastatteluja tehdessä huomasin tietyt media-alalla toistuvat piirteet, jotka työkenttä on hyväksynyt normeiksi niiden laittomuudesta huolimatta. Käsitykseni tuottajan tehtävänkuvasta käytännössä vahvistui ja huomasin, että lähes poikkeuksetta tuottajien työ vaikuttaa myös heidän vapaa-aikaansa.

Koen, että onnistuin tutkimuksessa hyvin. Taustatyöhön käytin paljon aikaa ja koen perehtyneeni työhyvinvointiin aiheena laajasti. Haastatteluja olisi ollut mahdollista tehdä vielä enemmänkin ja niistä olisi voinut tehdä vielä laajempia, mutta tällöin myös opinnäytetyön aiheen rajaus olisi hankaloitunut. Mikäli olisin keskittynyt tässä työssä vain yhteen kuormitustekijöistä, olisi tämä varmasti antanut vielä tarkempia tuloksia, mutta kuormitustekijöiden ollessa hyvin tarkasti yhteydessä toisiinsa, niiden erottaminen toisistaan olisi ollut lähes mahdotonta. Mielestäni onnistuin myös tämän aiheen rajaamisessa sen laajuuteen nähden. Uskon, että opinnäytetyöstäni on jatkossa hyötyä esimerkiksi tuotannon opiskelijoiden opinnoissa sekä jo kentällä toimivien tuottajien omien työtapojen tutkimisessa. Aiheesta ei ole kirjoitettu ennen tätä opinnäytetyötä juu-

ri lainkaan, joten koen opinnäytetyöni toimivan varmasti myös lähdemateriaalina tulevissa tuottajien ja media-alan työntekijöiden opinnäytetöissä.

Tätä opinnäytetyötä on mahdollista jatkaa ja laajentaa. Tutkimuksessa keskityin pitkälti jo johtotehtävissä työskentelevien tuotannon työntekijöiden kuormittavuustekijöihin. Nämä poikkeavat todella paljon verratessa assistentti-tasolla työskentelevien tuotannon työntekijöiden kuormittavuustekijöihin. Aihetta olisi myös hyvä tutkia muiden media-alan työntekijöiden kannalta, sillä siellä kuormittavuustekijät ovat hyvin erilaisia ja fyysisten kuormittavuustekijöiden painotus on varmasti huomattavasti merkittävämpi. Tutkimuksen laajentaminen onnistuisi muun muassa suuremmalla määrällä haastateltavia, sekä teemahaastattelun sijasta toteutettavalla tilastotutkimuksella.

## LÄHTEET

Agrawal, A. Cruz, E. De Koning, B. & Schnidman, A. 2015. Why & How People Change Jobs. Luettu 22.11.2016.

[https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en\\_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf)

Ahola, K. Honkonen, T. Kalimo, R. Nykyri, E. Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Lääkärilehti. 2004;59(43):4109–4113

Argillander, T. & Martikainen, V. 2014. Televisioala Suomessa. Julkaistu 16.5.2014. Luettu 2.11.2017.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/77890/1314\\_Televisioala\\_Suomessa.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/77890/1314_Televisioala_Suomessa.pdf?sequence=1)

Argillander, T. & Muikku, J. 2015. Tv.tuotannon toimintamallit ja kasvun lähteet. Satu ry. Julkaistu 28.4.2015. Luettu 3.11.2017. <http://satu.fi/news/tv-tuotannon-toimintamallit-ja-kasvun-lahteet>

Ammattibarometri. 2017. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. TE-palvelut. Luettu 3.11.2017.

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=17ii&ammattikoodi=2654&kieli=fi#>

Balasubramanian, N. Lee, J. Sivasadan J. 2016. Deadlines, Work Flows, Task Sorting, and Work Quality. Julkaistu 27.7.2016. Luettu 5.1.2017.

[http://webuser.bus.umich.edu/jagadees/papers/deadlines/workflows\\_apr16\\_rev5.pdf](http://webuser.bus.umich.edu/jagadees/papers/deadlines/workflows_apr16_rev5.pdf)

Creative SkillSet. N.d. Producer. Luettu 20.9.2016.

[http://creativeskillset.org/job\\_roles/757\\_producer](http://creativeskillset.org/job_roles/757_producer)

Elokuvantaju. N.d. Jälkituotanto. Luettu 20.9.2016.

<http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/jalkituotanto.jsp>

Etera. N.d. Ruokailutottumukset ja ravinto. Luettu 6.1.2017.

<http://eterahyvinto.fi/elintavat/ruokailutottumukset-ja-ravinto/>

Finder. N.d. Yleisradio Oy. Luettu 6.11.2017.

<https://www.finder.fi/Televisiokanavia+digikanavia/Yleisradio+Oy/Helsinki/yhteystiedot/212721>

Future Work Centre. 2015. You've got mail. Luettu 29.10.2017.

<http://www.futureworkcentre.com/wp-content/uploads/2015/07/FWC-Youve-got-mail-research-report.pdf>

Great Place to Work. 2012. Yhdessä tiedämme enemmän – sisäinen viestintä parhaissa työpaikoissa. Julkaistu 18.10.2012. Luettu 13.11.2016.

<http://www.greatplacetowork.fi/julkaisut-ja-tapahtumat/blogit-ja-uutiset/629>

Haatainen, N. 2010. Projektinhallinta TV-tuotannoissa. Tuotantopäällikön työn haasteet ja menetelmät. Viestinnän koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Hakanen, J. Laaksonen & A. Seppälä, P. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työterveyslaitos. Luettu 20.11.2016  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Halonen, K. & Pahkin, K. N.d. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Luettu 16.11.2016  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Hannonen, H. & Toivanen, M. 2016. TTK ja TTL tiedote 56/2016. Työterveyslaitos. Julkaistu 18.11.2016. Luettu 2.12.2016  
<https://www.ttl.fi/tyosuojeluhenkilosto-liian-suuri-tyomaara-ja-heikko-tiedonkulku-kuormittavat-tyopaikoilla/>

Hautala, A. 2009. Mieliala ja liikunta. Julkaistu 14.11.2009. Luettu 6.1.2017.  
<http://www.tohtori.fi/?page=0708511&id=9277533>

Heikkilä, L. 2015. Näkökulmia tv-draamasarjan kuvausten työtunteihin. Elokuvan ja television koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Härmä, M. Puttonen, S. & Sallinen, M. 2016. Uni ja palautuminen. Työterveyslaitos. Luettu 5.1.2017. <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>

Jalostin. 2017. Käytä energiasi oikein. Julkaistu 20.1.2017. Luettu 26.11.2017.  
<http://www.jalostin.fi/kayta-energiasi-oikein/>

Jämsén, P. 2016. Vain joka neljäs suomalainen työllistynyt avointa työpaikkaa hakemalla. Julkaistu 21.03.2016. Luettu 22.11.2016.  
<https://www.sitra.fi/uutiset/vain-joka-neljas-suomalainen-tyollistynyt-avointa-tyopaikkaa-hakemalla/>

Kalavainen, J. N.d. Muutosjohtaminen. Työterveyslaitos. Luettu: 22.12.2016.  
<https://www.ttl.fi/palvelu/muutosjohtaminen/>

Kansaneläkelaitos. 2014. Työterveyshuolto. Päivitetty 6.7.2014. Luettu 15.1.2017.  
<http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Ketola, R. & Lusa, S. Julkaistu 2007. Fyysinen kuormitus työssä ja sen arviointi. Luettu 20.12.2017. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00457](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00457)

Koho, U. 2014. Liikunta ja työhyvinvointi – pienillä asioilla merkittäviä vaikutuksia. Julkaistu 1.8.2014. Luettu 6.1.2017.  
<http://omaliikunta.fi/artikkelit/liikunta-ja-tyohyvinvointi-pienilla-asioilla-merkittavia-vaikutuksia>

Laitinen, J. 2004. Ravitsemus ja työkyky sekä hyvinvointi työssä. Päivitetty 2017. Luettu 6.1.2017  
[http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00109&p\\_haku=hoitosuositus](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00109&p_haku=hoitosuositus)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Larvi, T. & Vanhala, A. 2014. Esimiehen kolmen suora: Arvostus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. Julkaistu 2.4.2014. Päivitetty 24.12.2014. Luettu 21.11.2016  
<http://www.tttlehti.fi/esimiehen-kolmen-suora-arvostus-luottamus-ja-oikeudenmukaisuus/>

Liimatainen, T. 2015 Miten menee? –kysely 2015. Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneiden medianomien näkemyksiä työelämästä, työllistymisestä sekä koulutuksesta. Elokuvan- ja television koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opin- näytetyö.

MacKinsey & Company. 2012. The State of Human Capital 2012: False Summit. (PDF.) Luettu: 13.11.2016.  
[https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjOgKTSn4zXAhWNa1AKHcYaDn4QFggoMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.mckinsey.com%2F~%2Fmedia%2Fmckinsey%2Fdotcom%2Fclient\\_service%2Forganization%2Fpdfs%2Fstate\\_of\\_human\\_capital\\_2012.ashx&usg=AOvVaw0p3uN6e2bftZgze4j1UYoM](https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjOgKTSn4zXAhWNa1AKHcYaDn4QFggoMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.mckinsey.com%2F~%2Fmedia%2Fmckinsey%2Fdotcom%2Fclient_service%2Forganization%2Fpdfs%2Fstate_of_human_capital_2012.ashx&usg=AOvVaw0p3uN6e2bftZgze4j1UYoM)

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015 Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. ISBN 978-951-810-573-5 (pdf) Luettu 5.10.2016.  
[https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)

Medialiitto. 2017. Suomi ilman kotimaista media ei olisi Suomi. Luettu 3.11.2017.  
<http://www.medialiitto.fi/media-ala>

Mikkonen, M. 2012. Työyhteisön merkitys kasvamassa. Työterveyslaitos. Julkaistu 5.10.2012. Luettu 18.11.2017.  
[http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyoyhteison\\_merkitys\\_kasvamassa.aspx](http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyoyhteison_merkitys_kasvamassa.aspx)

Pahkin, K. N.d. Hyvän johtamisen kriteerit. Työterveyslaitos. Luettu 9.11.2016.  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>

Partinen, M. 2009. Unesta terveyttä. Julkaistu 7.1.2009. Luettu 5.1.2017.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00112](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00112)

Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Julkaistu 1.8.2012. Luettu 2.1.2017.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013&p\\_hakusana=tyoaika](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013&p_hakusana=tyoaika)

Penttilä, A. 2014. Työ ja vapaa-aika ovat melko hyvin tasapainossa. Suomen Ekonomit. Julkaistu 16.4.2014. Luettu 5.11. <http://www.ekonomilehti.fi/tyo-ja-vapaa-aika-ovat-melko-hyvin-tasapainossa/>

Rasila, T. 2016. Tällainen Yle on työnantajana. Julkaistu 22.02.2016. Päivitetty 03.07.2017. Luettu 6.11.2017 <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2016/02/22/tallinen-yle-tyonantajana>

Rauramo, P. 2014. Psykososiaalinen työympäristö. Työturvallisuuskeskus. Luettu 2.11.2017. [https://ttk.fi/files/3510/Tyostressin\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/3510/Tyostressin_hallinta.pdf)

Satu ry. N.p. Mikä on Satu ry? Luettu 2.11.2017.

<http://www.satu.fi/page/mika-on-satu-ry>

Sjøgren, K. 2013. The boss, not the workload, causes workplace depression. Julkaistu 27.10.2013. Luettu 10.11.2016.

<http://sciencenordic.com/boss-not-workload-causes-workplace-depression>

Suomen elokuvasäätiö. N.p. Tuotantoyhtiöt. Luettu 2.11.2017. <http://ses.fi/elokuva-ala/tuotantoyhtioet/>

Tasa-arvovaltuutettu. N.d. Syrjintä työelämässä. Luettu 16.11.2016.

<https://www.tasa-arvo.fi/syrjinta-tyoelamassa>

Teme. 2016. Elokuva- ja tv-tuotannon palkat 1.11.2015 alkaen. Julkaistu 22.2.2016. Luettu: 14.12.2016.

<http://www.teme.fi/tyoelama/palkat/331-elokuvapalkat.html#.WFA2yKKLSRs>

TE-palvelut. N.d. Henkilöstön kehittäminen ja muutostilanteet. Luettu 17.12.2016.

[http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston\\_kehittaminen/](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/)

TE-palvelut. N.d. TV-tuottaja. Luettu 20.9.2016.

[http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/125\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/125_ammatti)

Toivanen, M. 2016. Työsuojelupaneeli 7, Psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden arviointi työpaikoilla. 16.11.2016. Työterveyslaitos. Luettu: 15.12.2016

<https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/psykososiaaliset-kuormitustekijit-ja-niiden-arviointi-tyopaikoilla-tysouojelupaneeli-7>

Toivanen, M. & Yli-Kaitala, K. 2016. Fokus kateissa, aika palasina? Työterveyslaitos.

Julkaistu 13.12.2016. Luettu 20.12.2017. <https://www.ttl.fi/fokus-kateissa-aika-palasina-uusi-opas-tarjoaa-apua-asiantuntijoiden-ajanhallintaan/>

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työsuojelu. 2015. Työn johto-oikeus. Päivitetty 12.05.2015. Luettu 25.11.2017.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/tyonjohto-oikeus>

Työsuojeluhallinto. 2016. Fyysinen kuormitus. Päivitetty 27.09.2017. Luettu 17.12.2016.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojeluhallinto. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Päivitetty 02.12.2016. Lu-

ettu 16.12.2016. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työsuojeluhallinto. 2017. Ajoaika ja tauot. Päivitetty 10.1.2017. Luettu 3.1.2017

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/autonkuljettajan-tyoaika/ajoaika-ja-tauot>

Työsuojeluhallinto. 2017. Työterveyshuolto. Päivitetty 17.02.2017. Luettu 15.1.2017.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuskeskus. N.d. Fyysinen työkuormitus. Luettu 2.11.2017.

[https://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/tyosuojelu/fyysinen\\_tyokuormitus](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus)

Työturvallisuuskeskus. N.d. Tietokonetyö. Luettu 26.12.2016.

[http://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/asiantuntija-\\_ja\\_toimistotyö/tietokonetyö](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/asiantuntija-_ja_toimistotyö/tietokonetyö)

Työturvallisuuskeskus. N.d. TyösyRJintä. Luettu 16.11.2016.

[http://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin\\_perusteet/tyoyhteiso/tyosyrjinta](http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin_perusteet/tyoyhteiso/tyosyrjinta)

Työturvallisuuskeskus. N.d. Vuorovaikutus työyhteisössä. Luettu 14.11.2016.

<http://ttk.fi/index.phtml?s=134>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

UKK-instituutti. 2015. Riittävä terveyskunto auttaa selviytymään arjen toimista. Päivitetty 18.05.2015. Luettu 27.12.2016.

[http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikunnan\\_vaikutukset/tuki-\\_ja\\_liikuntaelimisto](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/tuki-_ja_liikuntaelimisto)

Valkila, O. 2013. Sujuuko balanssitanssi haastavan asiakkaan kanssa? Julkaistu 26.6.2013. Luettu 28.12.2016. <http://puhetyo.fi/2013/06/26/sujuuko-balanssitanssi-haastavan-asiakkaan-kanssa/>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

## LIITTEET

### Liite 1. Teemahaastattelun pohja

#### **Yleiset kysymykset:**

- Koulutustausta?
- Työtausta? (Kuinka pitkään alalla, millaisissa yhtiöissä ja millaisilla sopimuksilla)
- Kuvaus nykyisestä työtehtävästä?
- Nykyisen työskentelyn vuosikello?
- Oliko kouluaikana puhetta kuormittavuustekijöistä?
- Kuinka arvioisit omaa jaksamistasi asteikolla 1-5 (1 jaksamisen ollessa erittäin vähäistä, 5 jaksamisen ollessa huipussaan) + perustelut
- Koetko oman jaksamisesi muuttuvan vuosikellon kuluessa? Millä tavoin? Onko jaksamisesi mahdollista ennustaa?
- Kuinka arvioit työpaikkasi työyhteisön hengen asteikolla 1-5 (1 yhteishengen olevan erittäin vähäistä, 5 yhteishengen ollessa huipussaan)
- Kuinka arvioit työpaikkasi panostuksen fyysiseen hyvinvointiin asteikolla 1-5 (1 panostuksen ollessa erittäin vähäistä, 5 panostuksen ollessa huipussaan)
- Kuinka arvioit työpaikkasi panostuksen henkiseen hyvinvointiin asteikolla 1-5 (1 panostuksen ollessa erittäin vähäistä, 5 panostuksen ollessa huipussaan)
- Koetko aiemmat työpaikkasi parempina/huonompina kuin nykyisen? Millä tavoin?
- Tuleeko sinulle mieleen jokin media-alan työpaikka, mikä olisi onnistunut äärimmäisen hyvin tuottajien kuormituksen vähentämisessä?

#### **Sisäiset kuormitustekijät**

##### Fyysiset tekijät

- Lepo
- Ravinto
- Urheilu
- Terveys

##### Henkiset tekijät

- Työn imu
- Rentoutuminen
- Palautteen antaminen

##### Sosiaaliset tekijät

- Perhe ja lähipiiri
- Vuorovaikuttaminen muiden kanssa

#### **Ulkoiset kuormitustekijät**

##### Fyysiset tekijät

- Työpiste
- Työvälineet
- Työpaikan tarjoamat palvelut

##### Henkiset tekijät

- Työaika
- Työtehtävät

##### Sosiaaliset tekijät

- Esimies
- Työyhteisö
- Kanavan edustajat



