

Opinnäytetyö (AMK)

Media-alan koulutus

Journalismi

2018

Peppi Hellén

**ELOKUVA- JA TV-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖSSÄ JAKSAMINEN JAKSOTYÖSSÄ**

Peppi Hellén

ELOKUVA- JA TV-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JAKSOTYÖSSÄ

Opinnäytetyössä tarkastellaan elokuva- ja tv-alan työntekijöiden työssä jaksamista jaksotyössä. Tutkimus tehtiin työntekijöiden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, millä tasolla työntekijöiden työssä jaksaminen on ja millaisia haasteita jaksotyö asettaa työssä jaksamiselle. Samalla tutkittiin, miten jaksotyö toteutuu elokuva ja tv-alan tuotannoissa. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena.

Vastaajajoukko koostui 85 elokuva- ja tv-alan työntekijästä, jotka ovat tehneet töitä jaksotyössä. Näistä joka neljäs koki työssä jaksamisensa kuvausten aikana useimmiten huonoksi tai erittäin huonoksi. Työntekijöiden mukaan työ koetaan raskaaksi useimmiten pitkien työpäivien ja lyhyiden vuorokausilepojen sekä tiukkojen aikataulujen vuoksi. Tutkimus myös osoitti, että useille työntekijöille työtunteja kertyy kolmeen viikkoon yli sallitun 150 tunnin. Työntekijöiden mukaan eniten parannettavaa olisi siinä, että työntekijöitä olisi tarpeeksi suhteessa työmäärään. Useiden vastaajien mielestä jaksotyö toimii parhaiten silloin, kun tasoitusvapaita pidetään kuvausten aikana säännöllisesti. Parhaimmaksi malliksi monet kokivat nelipäiväiset viikot ja kymmentuntiset työpäivät.

Kyselystä selviää, miten työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa ja miten heidän mukaansa työehtoja tulisi parantaa. Sen sijaan tutkimus ei kerro, millaiset mahdollisuudet nykyiset resurssit antavat siihen, että työssä jaksamiseen pystyttäisiin panostamaan enemmän. Jatkoa ajatellen olisi hyvä tutkia tilannetta muun muassa tuottajien, ohjaajien ja käsikirjoittajien näkökulmasta.

ASIASANAT:

Elokuva ja tv-ala, Työssä jaksaminen, työhyvinvointi, jaksotyö, työterveys, työaika, johtaminen

Peppi Hellén

FILM AND TELEVISION INDUSTRY WORKERS' COPING WITH THE WORKLOAD IN PERIOD- BASED WORK

The thesis studied the film and television industry workers' coping with the workload in period-based work. The study was conducted from the point of view of the workers. The aim was to find out how well the workers were coping with their workload and what challenges period-based work presented for coping with work. How period-based work is carried out in practice in film and television productions was also studied. The study was conducted as a survey.

The respondents consisted of 85 film and television industry workers who had engaged in period-based work. Every fourth of them found their coping at work mostly poor or very poor. According to the workers, the work feels taxing most often due to long working days, short rest periods, and tight schedules. The study also showed that many workers collected during a three-week period more than the maximum of 150 working hours allowed. According to the workers, most improvement would be needed in ensuring that there are enough workers in relation to the amount of work. Many respondents thought that period-based work functions best when compensatory time off is given regularly during shoots. Many felt that the best model was a four-day working week and 10-hour working days.

The survey reveals how workers feel about their own coping with the workload and how the terms of work should be improved. However, the study does not reveal what possibilities the current resources offer in investing more in the coping with the workload. Considering future studies, it would be beneficial to study the situation from the point of view of producers, directors, and script writers, for example.

KEYWORDS:

Film and Television industry, Management of work-related stress, well-being, period-based work, industrial health, working hours, leadership

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA	8
2.1 Työaika ja palautuminen	8
2.2 Ajanhallinta ja työmäärä	10
2.3 Työyhteisö	11
2.4 Työn johtaminen ja esimiesosaaminen	12
2.5 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	14
3 ELOKUVA- JA TV-ALAN KÄYTÄNNÖT JA JAKSOTYÖ	15
3.1 Elokuva-alan käytännöt	15
3.1.1 Työn aikataulutus ja budjetti	15
3.1.2 Työn henkinen kuormittavuus	18
3.1.3 Työn fyysinen kuormittavuus	19
3.1.4 Työn sosiaalinen kuormittavuus	19
3.2 Jaksotyö elokuva- ja televisioalalla	20
3.3 Työaikasuunnitelma ja työvuoroluettelo	24
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
4.1 Kyselylomakkeen laatiminen	26
4.2 Tutkimuksen luotettavuus	27
4.3 Vastaajajoukko ja taustamuuttajat	28
5 KYSELYN TULOKSET	31
5.1 Vastaajien kokemus työssä jaksamisesta jaksotyössä	31
5.2 Jaksotyö ja työtunnit	36
5.3 Työtahti jaksotyössä	41
5.4 Työntekijöiden toiveita	42
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT	46
6.1 Johtopäätökset	46
6.2 Kehitysideat	47
6.3 Lopuksi	49
LÄHTEET	51

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Taulukko kyselylomakkeen kysymyksestä 10

Liite 3. Taulukko kyselylomakkeen kysymyksestä 31

KUVAT

Kuva 1. Esimerkkejä tasoituspäivien ja työtuntien sijoittelusta jaksotyössä. 22

KUVIOT

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (N=85).	28
Kuvio 2. Vastaajien työkokemus vuosina (N=85).	29
Kuvio 3. Vastaajien työnkuva tuotannossa (N=85).	29
Kuvio 4. Vastaajat osastoittain (N=85).	30
Kuvio 5. Vastaajien työssä jaksamisen taso jaksotyössä (N=85).	31
Kuvio 6. Työntekijöiden kokemus työn raskaudesta (N=85).	32
Kuvio 7. Työntekijöiden näkemys syistä, miksi työ koetaan raskaaksi (N=85).	33
Kuvio 8. Kuinka paljon eri tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen (N=85).	34
Kuvio 9. Näkemys työnantajien resursseista huomioida jaksamista (N=79).	35
Kuvio 10. Työntekijöiden tietämys jaksotyön lainsäädännöstä ja työehdoista (N=85).	36
Kuvio 11. Jaksotyöaikamallin toimivuus elokuva- ja tv-alalla (N=85).	37
Kuvio 12. Työntekijöiden työpäivän kesto keskimäärin (N=85).	38
Kuvio 13. Työtuntien määrä keskimäärin kolmen peräkkäisen viikon aikana (N=85).	38
Kuvio 14. Työntekijöiden 11 tunnin vuorokausilevon alituksen yleisyys (N=84).	39
Kuvio 15. Työntekijöiden 9 tunnin vuorokausilevon alituksen yleisyys (N=84).	40
Kuvio 16. Kokemus työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisesta (N=85).	41
Kuvio 17. Nopeassa tahdissa työskentelyn yleisyys (N=85).	42
Kuvio 18. Viisi asiaa, joihin työntekijät kaipaavat eniten parannusta (N=83–85).	43

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten elokuva- ja tv-alan työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa kuvausten aikana ja mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä eniten, kun työaikamallina käytetään jaksotyötä. Tutkimus tehtiin kyselymenetelmällä ja perusjoukkona toimivat elokuva- ja tv-alan työntekijät. Olen itse ollut osana kuvausryhmää muun muassa kahdessa pitkässä tv-draamasarjassa sekä neljässä elokuvassa, joten käytän opinnäytetyössäni hyödyksi myös omia kokemuksiani ja näkemyksiäni työssä jaksamisesta. Olen toiminut pääsääntöisesti tuotanto-osastolla, joten toivon tämän opinnäytetyön antavan myös näkökulmaa siihen, miten voin omissa työtehtävissäni ottaa huomioon itseni lisäksi myös muiden työntekijöiden jaksamisen sekä sen, miten jaksotyötä tulisi työntekijöiden näkökulmasta parantaa.

Työssä jaksaminen, jaksotyö ja sen epäselvyys ovat olleet yleisiä puheenaiheita elokuva- ja tv-alan työntekijöiden keskuudessa. Työntekijät ovat olleet osittain pettyneitä nykyiseen jaksotyöaikamalliin. Antti Tuomikoski kirjoittaa elokuvakulttuurin lehdessä Lehtisessä, että alan työntekijöiden kritiikki jaksotyötä kohtaan on kohdistunut etenkin jaksamiseen ja pienentyneisiin tilipusseihin. Sen sijaan työnantajat ovat olleet tyytyväisiä jaksotyöaikamallin joustavuuteen ja kustannustehokkuuteen. (Tuomikoski 2018.)

Kustannustehokkuuden korostaminen ei ole vain elokuva- ja tv-alan ongelma. Juuti ja Salmi toteavat, että kova kilpailu ja nopeat muutokset työelämässä ovat johtaneet siihen, että tänä päivänä organisaatiot hakevat tuloksia konkreettisesti, kovien toimenpiteiden avulla. Tällaisissa tilanteissa ihmisyyden merkitys jää helposti vähemmälle huomiolle. (Juuti & Salmi 2014, 21.) Nykyisessä työelämän murroksessa ammattiliitoilta ja työntekijöiltä vaaditaan joustavuuden merkeissä suostumusta aiempaa heikompiin työehtoihin. Työntekijät joutuvat joustamaan muun muassa palkoissa, työvoiman määrässä sekä työajoissa. (Haapala 2016, 34.)

Tuottajat joutuvat yhä enemmän kamppailemaan työntekijöiden toiveiden ja tyytyväisyyden turvaamisen sekä ulkoapäin tulevien vaatimusten ristiriidassa. Suomessa elokuvien ja tv-sarjojen rahoitukset ovat pieniä, mutta samalla katsojat vaativat kansainvälistä tasoa. Niinpä pienet resurssit on käytettävä mahdollisimman tehokkaasti, jotta lopputuloksesta saadaan mahdollisimman hyvä. Tämä ei koske ainoastaan elokuva- ja tv-alaa, vaan tilanne on samankaltainen myös useilla muilla aloilla. Juuti ja Salmi kiteyttävätkin työelämän nykyisen tilanteen hyvin sanoen:

Tällä hetkellä olemme monien tapahtumakulkujen risteämässä, jossa hyvinvoinnin kehittäminen tuntuu ajautuneen umpikujaan. Kaikki tunnistavat, että hyvinvoinnin kehittämistä tarvitaan, mutta samalla hyvinvoinnin kehittäminen tuntuu rahojen niukkuuden vuoksi lähes mahdottomalta. (Juuti & Salmi 2014, 16.)

Laura Heikkilä (2015) on tutkinut jaksotyön vaikutuksia muun muassa tv-draamasarjan budjettiin. Hänen mukaansa kahdeksan ja kymmenen tunnin kuvauspäivien suurin budjetillinen ero on päiväkohtaisissa menoissa kuten kalustovuokrissa. Heikkilän mukaan pitkät työpäivät vaikuttavat negatiivisesti ainoastaan työntekijän terveyteen, kuten uneen, palautumiseen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen.

Työntekijöiden työssä jaksamista ja hyvinvointia on tutkittu jonkin verran. Kohdejoukkona ovat olleet aikaisemmin muun muassa hoitotyön tekijät ja opettajat. Saara-Lotta Hynynen on tutkinut myös tv-alan työn kuormittavuutta, mutta tuottajan näkökulmasta (Hynynen 2017). Elokuva- ja tv-alan työntekijöiden työssä jaksamista ei sen sijaan ole tutkittu, vaikka siitä on paljon puhuttu. Niinpä haluan saada opinnäytetyölläni jonkinlaisen kartoituksen työntekijöiden työssä jaksamisesta ja jaksamiskokemuksista. Työntekijät ovat olleet myös turhautuneita jaksotyöaikamallin epäselvyyteen. Niinpä haluan opinnäytetyössäni tutkia myös sitä, kuinka hyvin työntekijät tuntevat jaksotyöaikamallin ja omat oikeutensa sekä sitä, miten jaksotyötä toteutetaan tuotannoissa.

Tarkastelen aluksi teoreettisella tasolla, mistä työhyvinvointi koostuu ja mitkä tekijät vaikuttavat yleisesti työntekijöiden jaksamiseen. Käsittelen myös elokuva- ja tv-alan käytäntöjä jaksamisen kannalta. Lisäksi perehdyn jaksotyöaikamalliin ja sen asettamiin haasteisiin. Tämän jälkeen esittelen tutkimusmenetelmän, miten kysely toteutettiin ja millainen vastaajajoukko kyselyyn vastasi, jonka jälkeen esittelen kyselytutkimuksen tulokset. Lopussa analysoin näitä tuloksia ja pohdin, miten työntekijöiden työssä jaksamista voitaisiin alalla ja jaksotyössä edistää.

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen tunnetila, jonka jokainen kokee yksilöllisesti. Työhyvinvointiin vaikuttavat paitsi olosuhteet ja ihmissuhteet työpaikalla myös luonteenpiirteet, yksityiselämän tilanne, aiemmat kokemukset ja omat tavoitteet. (Saksala 2015, 62.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään pääosin työehtojen ja työolosuhteiden, kuten työaikojen, työn määrän, työn johtamisen sekä työyhteisön merkityksiin työntekijän jaksamisen kannalta. Taustalla on kuitenkin hyvä muistaa, että myös omat tavoitteet, asenne, terveys ja yksityiselämä vaikuttavat suuresti jokaisen omaan työssä jaksamiseen.

Työn tekeminen on usein elinehto ja monille se on myös osa identiteettiä. Parhaimmillaan työ on palkitsevaa sekä antoisaa ja tätä kautta myös edesauttaa työntekijän yleistä hyvinvointia. (Pietikäinen 2011, 45.) Jotta työ on mielekästä, sen tulee kuormittaa, mutta samalla olla voimavarojen lähde. Hyvinvoinnin etsimisessä kysymys on sopivan tasapainon löytämisestä. Kun työ kuormittaa työntekijää sopivasti, siitä saa runsaasti voimavaroja ja työhön voi uppoutua täysin ilman, että se uuvuttaa (Juuti & Salmi 2014, 27–28).

2.1 Työaika ja palautuminen

Työaikojen hyvällä suunnittelulla ja joustolla voidaan edesauttaa työssä jaksamista ja tukea näin ollen työkykyä. Kuormituksen hallinnassa keskeisessä roolissa on riittävä palautuminen. (TTK 2018.)

Työajan käytöstä on säädetty työaikalaisissa. Työaikalain yleissäännöksen mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (Työaikalaki 1996/605.) Työ voidaan järjestää myös joustavan työaikajärjestelmän mukaisesti, kuten esimerkiksi jaksotyönä. Työaikalaisissa on määritetty erikseen, millä aloilla jaksotyötä on mahdollista käyttää.

Suurimmalla osalla (71 %) palkansaajista säännöllinen työaika on noin 35–40 tuntia viikossa (Tilastokeskus 2016). Noin 25 prosenttia työllisistä tekee kuitenkin vuorotyötä tai

noudattaa hyvin epäsäännöllisiä työaikoja (Terveyskirjasto 2012). Euroopan työolotutkimus osoittaa, että lähes puolet suomalaisista tekee yli 10-tuntisia työpäiviä vähintään kerran kuukaudessa (EWCS 2015).

Viime vuosikymmenen aikana joustavuus työajoissa on lisääntynyt. Vuoden 2017 työolobarometri osoittaa, että lähes puolet palkansaajista voi jossain määrin päättää, mihin aikaan vuorokaudesta työtä tekee. Myös yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat lisääntyneet ja etätyö yleistynyt. Lisäksi joustava työaikojen järjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tunnit voi korvata myöhemmin vapaana, on ollut kasvussa. Palkansaajista 65 prosenttia ilmoitti, että heillä on käytössä tällainen joustava työaikajärjestelmä. (Työolobarometri 2017.)

Työ ei ole enää kiinni ajassa tai paikassa, vaan osa työntekijää. Työstä on tullut yksilöllistä, joustavaa ja projektiluontoista (Haapala 2016, 161). Aiemmin työntekijät olivat passiivisia ja käskytystä tarvitsevia apureita, jotka toteuttivat itseään työn ulkopuolella työstä saadun palkan turvin. Tänä päivänä työntekijät ovat itsenäisiä ja työhönsä intohimoisesti suhtautuvia aktiivisia toimijoita, jotka toteuttavat itseään työn parissa. Muutos antaa mahdollisuuden luovaan, haasteelliseen ja mielekkääseen työntekoon. Mielekkään työn painottaminen on samalla kuljettanut meitä ajatuksen pariin, jossa hyvä työntekijä ei laske työtunteja tai piittaa korvauksista. Hänelle riittää, että saa tehdä mielekästä työtä ja toteuttaa siinä itseään. Tämä on johtanut siihen, että työehdot ovat heikentyneet ja palkattomat ylityöt lisääntyneet. (Haapala 2016, 170–172.) Vuoden 2017 työolobarometrin mukaan joka kymmenes palkansaajista tekee työtä korvauksetta vapaa-ajalla vähintään viikoittain (Työolobarometri 2017).

Joustava työaika voi parhaimmillaan parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, terveyttä ja hyvinvointia, mutta työn ja vapaa-ajan välisen rajan häilyminen myös kuormittaa ja pahimmillaan uuvuttaa työntekijän. Liikkuvan ja joustavan työelämän turbulenssissa työntekijän onkin pidettävä entistä paremmin huolta riittävästä palautumisesta.

Työaikalaissa on säännökset myös lepoajasta. Yleisen säännöksen mukaan vuorokausilevon tulee olla vähintään 11 tuntia. Epäsäännöllisessä työaikajärjestelmässä, kuten jaksotyössä, lepoajan tulee olla vähintään 9 tuntia. (Työaikalaki 1996/605.) Laissa määritetty lepoaika pyrkii turvaamaan sen, että työntekijä saa riittävän levon peräkkäisten työpäivien välillä. Kuitenkaan unensaanti ei yksin takaa riittävää palautumista.

Palautumista edistää ihmisen hyvä yleiskunto, jota edesauttavat monipuolinen ravinto, säännöllinen liikunta sekä riittävä uni. Myös vapaa-ajan harrastukset, sosiaaliset suhteet ja kulttuuri auttavat palautumaan työstä. (Järnefelt & Lehto 2002, 62–64.) Niinpä työntekijän ja työnantajan on pidettävä huolta, että työntekijälle jää työn ohella vapaa-aikaa riittävän unen lisäksi myös harrastuksiin, perheeseen, ystäviin ja hyvän yleiskunnon ylläpitämiseen. Työntekijöiden ja työnantajien olisi myös hyvä tiedostaa, että unen tarve on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat työn intensiivisyys ja kuormittavuus. Näin ollen lepoajan tarve riippuu paljon myös yksilöstä ja työn luonteesta. (Pietikäinen 2011, 90–91.)

2.2 Ajanhallinta ja työmäärä

Ammatillinen erityistaito vaatii toimiakseen aikaa. Jos aikaa ei ole, työntekijälle syntyy helposti stressitilanne, joka polttaa tekijän helposti loppuun. (Hyytiä 2004, 182.)

Tilastollisesti tarkastellen liian kireät aikataulut aiheuttavat kiirettä ja aikapainetta sekä kiristävät työtahtia ja pidentävät työpäiviä. Työpaineita syntyy erityisesti silloin, kun tiukoihin aikatauluihin ei pysty vaikuttamaan. Tiukat aikataulut vaikeuttavat myös töiden ennakkointia ja suunnittelua, mikä tekee työstä helposti pakkotahtista. Tällöin kuormituksen kielteiset vaikutukset kertautuvat. (Järnefelt & Lehto 2002, 33–35.)

Euroopan työolotutkimuksen (EWCS) verkkoaineiston mukaan 24 prosenttia suomalaisista palkansaajista joutuu työskentelemään jatkuvasti tiukkojen aikarajojen puitteissa ja 21 prosenttia jatkuvasti kiivaalla tahdilla. Lähes puolet työntekijöistä työskentelee kovassa tahdissa vähintään neljäsosan työajasta. Tutkimuksen mukaan kymmenellä prosentilla työntekijöistä ei ole koskaan tai vain harvoin aikaa saada työ tehdyksi. Euroopalaisessa vertailussa Suomi sijoittuu kiirekokemustensa suhteen kärkipäähän. (EWCS 2015.)

Kiirettä ja aikapainetta työssä lisää myös vähäinen henkilökunta. Työolobarometrin mukaan yli puolet (55 %) kokee, että työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden (Työolobarometri 2016). Liian vähäiset henkilöresurssit vaikeuttavat töiden suunnittelua ja lisäävät kiirettä (Järnefelt & Lehto 2002, 46).

Työkiireen on osoitettu olevan yhteydessä stressiin, uupumukseen ja jaksamisongelmiin. Kiireen aiheuttama työpäivien piteneminen ja väsymys aiheuttavat vaikeuksia työelämän ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisessa. Tämä taas lisää uupumusta edelleen, kun vapaa-aika häiriintyy. (Järnefelt & Lehto 2002, 57.)

Työkiirettä voi yrittää helpottaa muun muassa aikataulujen muuttamisella ja niistä neuvottelemalla. Myös töiden delegoimisella, ennakoimisella sekä huolellisella ja realistisella suunnittelulla työntekijä voi yrittää helpottaa omaa kiirettään työssä. Joskus näihin vaikuttaminen voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta. Työnantaja sen sijaan voi yrittää vähentää työntekijöiden kiirettä huolehtimalla, että työn tavoitteet ja käytettävissä oleva aika vastaavat toisiaan ja että työpaikalla on riittävästi henkilökuntaa. (Järnefelt & Lehto 2002, 76–94.)

Kiirettä voidaan pitää myös myönteisenä asiana. Sopivan kiireen voidaan kokea parantavan vireyttä ja toimintakykyä ja tuovan aikaansaamisen tunnetta. Organisaatioiden näkökulmasta kiire saatetaan nähdä myös merkinä resurssien mahdollisimman tehokkaasta käytöstä. (Järnefelt & Lehto 2002, 57.)

Työpaineiden kestämisessä kyse on siitä, miten ja millä keinoilla työntekijä kokee suoriutuvansa hänelle asetetuista vaatimuksista. Jaksamista ja hyvinvointia voivat edistää tässäkin tapauksessa niin työntekijät kuin työnantajat. Työntekijä pystyy parantamaan omaa kestämistään työpaineiden alla muun muassa irrottautumalla töistä vapaa-aikana, pitämällä yleiskuntoa yllä, venyttämällä työpäivää sekä keskittymällä ja rauhoittamalla työympäristöään. Myös suhteellisuuden taju ja stressinsietokyky auttavat selviytymään kovista työpaineista. Sen sijaan työnantaja voi helpottaa työntekijöiden kiireen ja aikapaineiden kestämistä antamalla hyvät puitteet työkyvyn ylläpitämiseen. Esimiehet voivat helpottaa akuuttia painetta antamalla alaisilleen myönteistä palautetta. Myös työyhteisöllä on suuri merkitys paineiden alla. (Järnefelt & Lehto 2002, 61–74.)

2.3 Työyhteisö

Kuten jo yllä todettiin, työtovereiden tuki on tärkeä voimavara aikapaineessa ja sitä kautta myös työssä jaksamisessa (Järnefelt & Lehto 2002, 74).

Hyvä työyhteisö perustuu avoimuuteen, luottamukseen sekä keskinäiseen kunnioitukseen ja arvostukseen. Hyvään työelämään kuuluu, että jokainen saa tukea, apua ja arvostusta työtovereiltaan ja esimiehiltään. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.)

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan suomalaisista yli 80 prosenttia kokee, että saa apua ja tukea työtovereiltaan. Vain neljä prosenttia kokee, että saa työtovereiltaan apua ja tukea vain harvoin tai ei koskaan. Sen sijaan esimieheltä apua ja tukea kokee saavansa vain harvoin tai ei ollenkaan 11 prosenttia. Vertailussa muihin Euroopan maihin suomalaiset kokevat verraten paremmin saavansa apua ja tukea kuin useiden muiden maiden kansalaiset kokevat. (EWCS 2015.)

Juuti ja Salmi toteavat, että tänä päivänä jatkuvasti muuttuvissa ja epäselvissä oloissa ihmiset joutuvat yhä enemmän tunnetyöstöä vaativien tilanteiden eteen. Toisten tunteiden huomioimista lisää myös se, että työelämässä korostetaan lisääntyvästi kommunikaatiotaitoja ja sosiaalisia suhteita. Ihmiset joutuvat työelämässä entistä useammin tilanteisiin, joissa heidän on vaikea ymmärtää muiden, mutta myös itsensä käyttäytymistä. Työyhteisöjen kulttuurit eivät mahdollista tarpeeksi tunnetason kokemusten työstämistä työryhmissä, vaan ihmiset jäävät helposti yksin tunteidensa kanssa. Tämä selittää osaltaan työuupumusta ja väsymystä. Näin ollen myös tunteiden työstöön pitäisi kiinnittää enemmissä määrin huomiota. (Juuti & Salmi 2014, 98.)

2.4 Työn johtaminen ja esimiesosaaminen

Hyvä ihmisten johtaminen on hyvinvoinnin johtamista, työntekijöiden innostamista ja sparraamista. Hyvin toimivassa organisaatiossa on selkeä työnjako, yhteiset pelisäännöt, johtajuus on oikeudenmukaista ja tasapuolista, vuorovaikutus on avoin ja ilmapiiri rehti. Työntekijät toivovat johtajuudelta ennen muuta reilua, avoimuutta, tukea ja tasapuolisuutta. (Saksala 2015, 41–45.)

Esimies voi pyrkiä välttämään ongelmatilanteita ja parantamaan työntekijöiden työssä jaksamista panostamalla muun muassa seuraaviin asioihin. Jotta työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan ja hän pystyy suoriutumaan työtehtävistä, on esimiehen pidettävä huolta, että tiimillä on selkeät tavoitteet ja riittävät resurssit. Esimiehen tulee olla myös tavoitettavissa ja häneltä on saatava tukea ja ohjausta tarvittaessa. Tämä lisää työntekijän luottamusta esimieheen. Myös palautteen antaminen säännöllisesti ja palkitseminen hyvästä työstä on tärkeää, jotta työntekijä tuntee esimiehen seuraavan, olevan läsnä ja arvostavan ponnisteluja. On myös tärkeää, että työntekijä tuntee tulevaisuutta kuulluksi ja ymmärretyksi. Lisäksi esimiehen tulee kunnioittaa työntekijöiden vapaa-aikaa ja pyrkiä jaksottamaan työ mielekkääksi ja järjestämään lomat toiveiden mukaan.

Jatkuvaa ylitöiden tekemistä ei tulisi arvostaa, sillä se heikentää työn laatua ja hyvinvointia. Myös työpaikan yhteisöllisyyttä tulisi tukea. (Saksala 2015, 63.)

Organisaation oikeudenmukainen johtaminen ja päätöksenteko sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön vaikuttavat henkilökunnan hyvinvointiin. Oikeudenmukaiseen päätöksentekoon kuuluu esimerkiksi ihmisten kohteleva samojen periaatteiden mukaan asemasta tai ajankohdasta huolimatta, päätösten puolueettomuus, korjattavuus ja selkeys. Ihmiset ovat hyvin herkkiä myös sille, kuinka heitä kohdellaan päätöksentekoprosessin aikana. Johtajilta odotetaan kohteliasta ystävällistä ja kunnioitettavaa kohtelua, vaikka päätökset eivät aina olisikaan myönteisiä. (Pietikäinen 2011, 100.)

Kuten jo edellä käsiteltiin, ihmiset joutuvat työssään yhä enemmän määrin tavoittelemaan tuloksia pidempien työpäivien ja kiristyvän työtahdin kautta. Tässä taloudellisen tuloksellisuuden tavoittelussa työntekijöiden kannalta keskeinen kysymys on, miten paljon esimiehet pystyvät osoittamaan kiinnostusta työntekijöiden aherrusta kohtaan. (Juuti & Salmi 2014, 149.) Esimies voi työskennellä itselleen ja asettua muiden yläpuolelle. Tällöin hän tekee töitä työntekijöiden avulla pääosin itseään varten. Tämä asetus alkaa helposti vääristämään työyhteisön todellisuutta. Sen sijaan esimies voi valita, että hän pyrkii palvelemaan muita ja auttamaan toiminnan sujuvuutta. Näin hän edistää työyhteisön hyvää henkeä ja pitää työyhteisön realiteetissa. Esimiehen on työssään kyettävä sovittamaan yhteen monien osapuolten, kuten ylimmän johdon ja omien alaistensa, odotukset ja luomaan linjoja, jotka toteuttavat perustehtävän, jota hänen odotetaan edustavan. (Juuti & Salmi 2014, 152–153.)

Tässä puun ja kuoren välissä, kovien tulospaineiden alla esimies ei kuitenkaan aina pysty toteuttamaan henkilöstön kaipaamia muutoksia, vaikka esimiehellä itsellään olisi-kin siihen halukkuutta. Niinpä myös ylimmän johdon tulisi tiedostaa, että henkilöstön työhön vaikuttamismahdollisuuksien puute vaikuttaa usein myös työn lopputulokseen. Jos henkilöstön esittämiä työolojen muutostoiveita ei oteta vakavasti ja toteuteta, pienenevät myös heidän mahdollisuutensa tehdä työnsä laadukkaasti ja samalla pienenevät organisaatioiden mahdollisuudet saada hyviä tuloksia aikaan. (Juuti & Salmi 2014, 242.)

2.5 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Kuten jo aiemmin todettiin, työhyvinvointi on kokonaisvaltainen tunnetila, joka koetaan subjektiivisesti. Siihen vaikuttavat niin työpaikan olosuhteet kuin myös henkilön omat luonteenpiirteet, yksityiselämän tilanteet, aiemmat kokemukset ja omat tavoitteet. Hyvinvointi koostuu niin fyysisestä, henkisestä kuin sosiaalisesta tilasta ja näiden tasapainosta. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tukee taas työntekijän työssä jaksamista.

Suomessa työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työturvallisuuslain avulla pyritään myös ennaltaehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Lain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä ei aiheudu haittaa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on puututtava tähän. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Myös työntekijä on lain mukaan velvollinen huolehtimaan sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Ensinäkin työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Näin ollen työturvallisuuden ja työntekijöiden jaksamisen turvaaminen ovat sekä työntekijän että työnantajan velvollisuuksia.

3 ELOKUVA- JA TV-ALAN KÄYTÄNNÖT JA JAKSOTYÖ

Edellä käsiteltiin asioita, jotka vaikuttavat yleisesti työssä jaksamiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Työaika, lepoaika, hyvä ajanhallinta, riittävä työvoima, toimiva työyhteisö ja hyvä johtaminen vaikuttavat kaikki osaltaan jaksamiseen ja ovat asioita, joihin organisaatiot, esimiehet sekä työntekijät pystyvät omalta osaltaan vaikuttamaan. Samalla tuotiin esille suomalaisten työhyvinvointiin liittyviä tutkimustuloksia.

Seuraavaksi peilaan elokuva- ja tv-alan käytäntöjä sekä alalla käytössä olevaa jaksotyötä näihin osa-alueisiin. Tarkoituksena on taustoittaa tutkimusta varten alan haasteita työssä jaksamisen osalta. Tässä taustoituksessa käytän hyödykseni omia kokemuksiani, alan kirjallisuutta sekä aiempia tutkimuksia.

3.1 Elokuva-alan käytännöt

Elokuvan teko on sekä taidetta että teollisuutta, ja perustuu suunnitelmalliseen toimintaan (Hyytiä 2004, 21).

Suunnitelmallista työstä tekee se, että kuvaukset on aikataulutettu yksityiskohtaisesti ja budjetin jako on tarkkaan suunniteltu. Lisäksi jokaisella työntekijällä on oma tehtävänsä ja paikkansa työryhmässä. Luovuus näkyy sen sijaa siinä, että työ kehittyy koko ajan ja varsinainen lopputulos nähdään vasta koko projektin loputtua.

Elokuvan ja tv-sarjan tuotanto jakautuu kolmeen vaiheeseen: esituotantoon, kuvauksiin ja jälkituotantoon. Tässä opinnäytetyössä keskitytään lähinnä keskimmäiseen eli kuvausjaksoon. Jotta kuvausjakson resurssit ja toiminta ymmärretään, taustoitan hieman myös muita vaiheita.

3.1.1 Työn aikataulutus ja budjetti

Tuotannon suunnittelu lähtee liikkeelle budjetista (Heikkilä 2015). Tuottaja yhdistää käsikirjoituksen tarpeet ja ohjaajan vision sekä hankkii resurssit, kuten rahoituksen, henkilökunnan ja välineistön tuotantoon. (Saksala 2015, 20.) Tuottajan tehtävänä on myös resurssien hallinnointi sekä huolenpito. Tuottaja huolehtii, että hankittu rahoitus riittää ja

että käytettävissä olevilla resursseilla saadaan aikaan paras mahdollinen lopputulos. Lisäksi tuottajan on huolehdittava työyhteisön toimivuudesta ja työntekijöiden työkuunnosta. (Teme 2017.)

Kotimaisten elokuvien budjetit ovat eurooppalaisissa vertailuissa alhaisia. Niinpä Suomessa tuottajat joutuvat kamppailemaan resurssiongelmien kanssa enemmän kuin keskieurooppalaiset kollegansa. (Hyytiä 2004, 184.) Myös muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa elokuvabudjetit ovat pienet. Pitkän elokuvan keskimääräinen kokonaisbudjetti on muissa Pohjoismaissa noin 3,5 miljoonaa euroa, kun Suomessa vastaava luku on 1,3 miljoonaa euroa (Teme 2017). Suomessa elokuva-ala on aina riippuvainen Elokuvasäätiön tuesta (Saksala 2015, 20).

Budjetin suuruus heijastuu suoraan käytettävissä olevaan aikaan. Mitä suurempi budjetti tuotannolla on, sitä enemmän on myös aikaa tehdä ja suunnitella. Lisäksi mitä aikaisemmin käsikirjoitus on lopullisessa muodossa, sitä taloudellisemmin ja joustavammin tuotanto voidaan suunnitella ja toteuttaa (Saksala 2015, 26–27).

Tuotannollinen johto on tuottajalla yhdessä tuotantopäällikön kanssa. Taiteellinen johto on puolestaan ohjaajalla. Aikataulusta vastaavat kuitenkin tuottajan ja tuotantopäällikön lisäksi myös usein ohjaaja ja apulaisohjaaja. Tuottaja usein määrittää koko tuotannolle kokonaistuotantoaikataulun, jossa ovat mukana kuvausjakson lisäksi myös esituotanto ja jälkituotanto. Kuvausjaksolle rakennetaan erikseen oma kuvausaikataulu. Tätä aikataulua voidaan lähteä tekemään monesta ei lähtökohdasta, joita ovat muun muassa kuvauspaikat, näyttelijät, vuodenaika, vuorokaudenaika, erikoistehosteet ja stuntit, sääolosuhteet, ulko- ja sisäkohtaukset sekä kronologisuus. Suomen pienet budjetit vaikuttavat kuitenkin myös aikataulun rakenteeseen. Niinpä usein tärkeimmät lähtökohdat aikataulun rakentamisessa ovat päänäyttelijöiden aikataulut, vuodenajat sekä ohjaajan toiveet. (Tarvainen 2010.)

Kuvausten kokonaistaikataulun lisäksi laaditaan päiväkohtaiset kuvausaikataulut, call sheetit. Nämä päivittäiset kuvausaikataulut laaditaan lähes minuutin tarkkuudella. Useimmiten apulaisohjaaja tekee call sheetit koko ryhmälle. Niiden sisältöön ja rakenteeseen pääsevät kuitenkin useimmiten vaikuttamaan jokaisen osaston hoidit eli taiteellisessa vastuussa olevat henkilöt. Call sheetit jaetaan työryhmälle sekä näyttelijöille ja ne toimivat niin sanotusti kuvauspäivien ”lukujärjestyksinä”. Niistä jokainen ryhmän jäsen

näkee, mitä sinä päivänä kuvataan, mihin aikaan ja kuinka kauan mitäkin kohtausta kuvataan. Call sheetiin on merkitty myös call time ja purkuaika. Call time kertoo, mihin aikaan kuvaukset alkavat ja purkuaika taas, mihin aikaan kuvaukset loppuvat.

Apulaisohjaajan tehtävänä on tarkkailla päivittäin, että aikataulussa pysytään. Aikataulussa pysyminen on elinehto kuvasten jatkuvuudelle. Jokaiselle kohtaukselle on varattu tietty kuvausaika, joka näkyy call sheetissa. Yleensä yhden kohtauksen kuvaamiseen aikataulutetaan noin 30–90 minuuttia, kohtauksen kestosta ja vaativuudesta riippuen. Kohtauksia ei tehdä niin pitkään kuin työaika riittää, vaan usein työaika jatkuu, kunnes kohtaukset ovat purkissa. Näin ollen liian tiukkaan suunniteltu aikataulu saattaa näkyä siinä, että työpäivät venyvät yli suunnitellun. Kuvauksissa on kuitenkin usein rajoituksia, jotka estävät kuvauspäivien venymisen, kuten näyttelijöiden aikataulut ja palkat tai kuvauspaikkojen vuokrat ja sopimukset. Niinpä aikataulussa on pysyttävä. (Heikkilä 2015.) Lisäbuukkaukset ovat aina kalliimpi vaihtoehto kuin alun perin oikein varattu aika (Saksala 2015, 28).

Rajalliset resurssit ja pienet budjetit heijastuvat myös ennakkosuunnitteluun. Elokuvien ja etenkin tv-sarjojen tekemisessä äkilliset muutokset ovat arkipäivää. Muutokset johtuvat osittain siitä, että asioita ei ole ehditty miettiä tarpeeksi hyvin ennakkoon. Osittain muutokset voivat liittyä myös ohjaajan uusiin visioihin, jotka syntyvät vasta kuvaustilanteissa tai ulkopuolisiin ennalta-arvaamattomiin rajoitteisiin. Näin ollen aikataulun tulee olla tehokkuuden lisäksi myös joustava siinä määrin, että siinä on tilaa myös äkillisille muutoksille.

Kuten ylempänä käy ilmi, aika ja raha vaikuttavat suuresti elokuvan toteutukseen. Hyytiä toteaa kuitenkin hyvin, että oleellista ei ole se, millaisia rajoitteita prosessin toteuttamisella on, vaan se, mitä ihmiset, tekijät, tekevät näistä rajoitteista huolimatta. Hyytiän mukaan rajojen sisällä luovasti toimiminen on erityisen tärkeää ja haasteellista kotimaisessa tuotantoympäristössä, jossa valmiille elokuvalla laatustandardit ovat asettuneet ulkomaalaisen tarjonnan mukaan, mutta tekemisen resursseissa ollaan pahasti muita maita jäljessä. (Hyytiä 2004, 202.) Hyvä yhteishenki, työntekijöiden suuri motivaatio ja palo työhön sekä riittävä fyysinen ja henkinen kunto auttavat tässä rajojen sisällä luovasti toimimisessa.

3.1.2 Työn henkinen kuormittavuus

Elokuva- ja tv-alalle hakeutuvilla henkilöillä on usein sisäinen palo toimia alalla. Lähtökohtaisesti he pitävät työtään mielekkäänä ja työyhteisö koostuu usein saman henkisistä ihmisistä. Useat työntekijät ovatkin mielekkään työn ja hyvien työkavereiden vuoksi valmiita sietämään työhyvinvoinnin laiminlyöntiä helpommin. (Hynynen 2017.)

Monet alan työntekijät toimivat freelancereina, sillä työn luonne on usein projektiluonteista. Harva tuotantoyhtiö pystyy pitämään työntekijöitä palkkalistoilla ympärivuotisesti. Sen sijaan työntekijöitä palkataan usein määräaikaaisesti tiettyyn projektiin, elokuvaan tai tv-sarjaan. Freelancerina oleminen on parhaimmillaan antoisaa ja työ vaihtelevaa. Siinä on kuitenkin myös haittapuolensa. Hynynen ottaa opinnäytetyössään esille tuottajien kilpailutilanteen, mutta sama tilanne on muillakin alan työntekijöillä. Kilpailu työpaikoista on kovaa ja uusia työntekijöitä tulee alalle jatkuvasti lisää. Paineet oman työpaikan säilyttämisestä ja uuden projektin löytämisestä ovat suuret. Vaikka töitä olisi tarjoilla, voi epä-tietoisuus aiheuttaa sen, että kalenteri täyttyy pelkästään työllä. Tämä voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. (Hynynen 2017.) Kova kilpailu ja määräaikaisuus lisää myös sitä, että yksittäinen työntekijä voi kokea, että vaikuttaminen työoloihin ja työehtoihin voi olla riski uusien projektien saamisen kannalta. Hän saattaa ajatella joutuvansa vaikean työntekijän rooliin, jos ei suostu tiettyyn palkkaan tai pitkiin työpäiviin ja ylitöihin.

Henkisesti raskasta työstä tekee myös sen intensiivisyys ja nopeat muutokset. Työntekijöiden tulee mukautua uusiin paikkoihin, ongelmiin ja tilanteisiin nopeasti, sillä suunnitelmat vaihtuvat usein lennosta (Heikkilä 2015). Lisäksi työntekijöiden on kuvauksissa mietittävä koko ajan seuraavaa askelta, ennakoitava tilanteita, mutta samalla keskityttävä parhaillaan kuvattavaan kohtaukseen. Työntekijät joutuvat jatkuvasti miettimään luovia ratkaisuja ja sietämään aikapainetta. Hetkellisesti kiire ja stressi saattavat edesauttaa luovuutta, mutta pitkään jatkuva luovuuden ja tiukkojen aikataulujen puitteissa toimiminen ja niiden yhteensovittaminen saattavat kuormittaa ja uuvuttaa työntekijöitä. Etenkin silloin, jos palautuminen ei ole riittävää. Jos työntekijä tämän lisäksi kokee, ettei hän ehdi toteuttaa parasta mahdollista osaamistaan, saattaa hänen suhtautumisensa työhön ja työn tekemiseen muuttua ajan mittaan kyyniseksi. Tämä puolestaan vähentää työntekijän motivaatiota ja sitä kautta vaikuttaa myös työssä jaksamiseen.

3.1.3 Työn fyysinen kuormittavuus

Elokuva- ja tv-alalla työ kuormittaa eri osastojen työntekijöitä eri tavalla. Esimerkiksi lavastus- ja valo-osaston työ on erittäin fyysistä. He joutuvat usein työssään kantamaan ja raahaamaan painavia tavaroita. Sen sijaan esimerkiksi tuotanto-osaston työntekijät tekevät töitä paljon tietokoneen ääressä. Useille työryhmäläisille työ sisältää paljon seisoamista tai istumista monitorin edessä. Kaikissa tapauksessa huomion kiinnittäminen työergonomiaan on tärkeää, jotta työ- ja toimintakyky säilyvät mahdollisimman hyvinä.

Työn fyysisyyttä lisää myös työympäristö ja työolosuhteet. Työryhmä saattaa pahimmillaan työskennellä kymmenen tuntia päivässä kovassakin pakkasessa, hyytävässä viimassa tai tunkkaisessa asunnossa. Fyysistä kuormitusta lisäävät myös lyhyet lepoajat ja pitkät työpäivät. Lisäksi, kun työpäivät saattavat alkaa aamukymmeneltä ja päättyä iltakymmeneltä, työntekijän päivän ravinto koostuu lähinnä kuvauksissa saadusta ruoasta. Yleensä tuotantoihin on palkattu vähintään yksi cateringvastaava, joka huolehtii, että kuvausryhmän jäsenillä on lounaan lisäksi saatavilla kahvia, vettä ja välipalaa.

Työntekijän terveyden ja jaksamisen kannalta olisi tärkeää, että tämä välipala olisi mahdollisimman monipuolista ja ravitsevaa. Anna-Maija Kaurismäki on tutkinut opinnäytetyössään cateringin vaikutusta kuvauksiin. Tutkimuksen mukaan cateringin tasolla on merkitystä työntekijöiden jaksamiseen ja ilmapiiriin. Hän ottaa esille, että maukkaan ruoan tarjoamista voidaan pitää myös tuotantoyhtiön arvostuksenosoituksena työntekijöitä kohtaan. (Kaurismäki 2015.)

3.1.4 Työn sosiaalinen kuormittavuus

Työ elokuvien ja televisiosarjojen kuvauksissa on hyvin sosiaalista ja yhteisöllistä. Usein puhutaan, että työryhmästä tulee kuin toinen perhe. Eikä ihme, sillä usein tuotannon aikana työryhmän jäsenet viettävät enemmän aikaa työryhmän kuin oman perheen tai läheisten ihmisten kanssa.

Elokuva tai tv-sarja on yhteinen projekti, jossa jokaisella työryhmän jäsenellä on oma rooli ja paikka. Lisäksi jokaisen työ heijastuu suoraan myös muiden työtehtäviin. Elokuvan ja tv-sarjan tekeminen on hienotunteista yhteistyötä, jossa on osattava lukea tilanteita sekä muiden ihmisten tunteita ja ajatuksia jatkuvasti.

Työ on luovaa ja jokainen pyrkii toteuttamaan omaa luovuuttaan ja taiteellista ilmaisuaan työtehtävissään. Nämä työtehtävät seuraavat toinen toistaan. Usein ollaan tilanteessa, että joku odottaa toisen työn valmistumista päästäkseen itse tekemään omaa työtehtäväänsä. Tästä seuraa se, että aikapaineen keskellä helposti hoputetaan toisia ja sitä kautta saatetaan tahattomasti vähätellä toisten työn merkitystä. Tämä taas vaikuttaa yhteishenkeen. Lisäksi jos työntekijä kokee, ettei hänen työtehtäväänsä arvosteta, saattaa hänen työmotivaationsa laskea.

Yhteishenkeä koetellaan tiukkojen aikataulujen ja jatkuvien muutosten lisäksi myös haastavissa kuvaustilanteissa. Kuvauspaikka saattaa olla pieni kerrostaloyksiyö tai hämärä kellari. Paikasta riippumatta siellä pitäisi mahtua työskentelemään näyttelijöiden lisäksi monen muun kuvausryhmän jäsenen. Ahtaissa tiloissa toimiminen vaatii toisten huomioimista. Lisäksi kuvaustilanne itsessään saattaa olla hyvin ahdistava. Elokuvan kohtaus voi kertoa jostakin hyvin arkaluonteisesta. Näin ollen näyttelijälle on annettava aikaa päästä tarvittavaan tunnetilaan. Tällöin työryhmän on osattava lukea tilannetta ja rauhoitettava työympäristöä.

Jotta työ hoituu sujuvasti tiukkojen aikataulujen, nopeiden muutosten, pitkien työpäivien ja haastavien kuvaustilanteiden puitteissa, on yhteishengen oltava kunnossa. Jokaisen on puhallettava yhteen hiileen ja luotettava toistensa ammattitaitoon.

3.2 Jaksotyö elokuva- ja televisioalalla

Työaikajoustoissa Suomi on Euroopan ykkönen. Meillä joustavien työaikajärjestelmien piiriin kuuluu suurempi osa työntekijöistä kuin missään muussa EU-maassa (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010, 13). Yksi esimerkki joustavasta työaikamallista on jaksotyö. Jaksotyössä ei ole rajoitettu vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituutta, vaan säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia ja kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Näin ollen jaksotyössäkin viikkotyöaika tasoittuu jakson puitteissa keskimäärin 40 tuntiin. (Rautanen & Äimälä 2008, 73.)

Työaikalaissa on erikseen määritetty alat, joissa työaika voidaan järjestää jaksotyönä. Näitä ovat muun muassa poliisilaitokset, sairaalat, vartiointityö sekä majoitus- ja ravitsemisliikkeet. (Työaikalaki 1996/605.) Elokuva- ja tv-alan työehtosopimukseen kirjattiin

vuonna 2014 mahdollisuus käyttää työaikamallina jaksotyötä perinteisen mallin, eli kahdeksan tunnin työpäivän rinnalla (Tuomikoski 2018). Jaksotyössä ei tarkastella vain päivittäistä työaikaa vaan myös niin sanotun jakson aikana tehtyä työmäärää kokonaisuutena.

Tässä opinnäytetyössä viitataan tällä hetkellä voimassa olevaan elokuva- ja televisio- tuotantoja koskevaan työehtosopimukseen, jonka Palvelualojen työnantajat PALTA, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto sekä Suomen journalistiliitto ovat allekirjoittaneet vuoden 2017 lopussa. Kyseinen työehtosopimus on voimassa vuoden 2019 loppuun asti. Sen mukaan jaksotyössä säännöllinen työaika voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi jaksotyössä olla enintään 13 tuntia, jollei paikallisesti toisin sovi. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson kolmiviikkoisjaksona ylittää 150 tuntia. (Elokuva ja tv-alan TES 2017.)

Työehtosopimuksen mukaan tasoitusvapaa pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana. Uuteen työehtosopimukseen on lisätty soveltamisohje, jonka mukaan työaikaa tulee tasoittaa aina kun mahdollista tasaisesti työsuhteen kestäessä. (Elokuva ja tv-alan TES 2017.)

Työtuntien ja tasoitusvapaiden lisäksi työehtosopimus antaa ehdot lepoajalle. Työehtosopimuksen mukaan työpäivän ollessa kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava työpäivän aikana vähintään puolen tunnin lepoaika. Käytännössä tämä toteutetaan tuotannoissa ruokataukona. Tämän lisäksi työntekijöille tulee antaa yli kuuden tunnin työpäivän aikana kaksi kymmenen minuutin pituista virkistystaukoa. Päivittäisten lepoaikojen lisäksi työehtosopimuksessa on kirjattu ehdot myös vuorokausilevolle. Jaksotyössä työntekijälle on annettava kahden työvuoron välillä vähintään yhdeksän tunnin keskeyttämätön lepoaika. (Elokuva ja tv-alan TES 2017.)

Jaksotyön käyttöönotto on herättänyt alan työntekijöiden parissa kritiikkiä, jonka pääasiallisia kärkiä ovat olleet jaksaminen ja pienentyneet tilipussit, sillä aiemmin pitkiä työpäiviä on tehty ylityökorvauksilla. Työnantajat taas korostavat mallin hyviä puolia, kuten työn luonteeseen hyvin sopivaa joustavuutta ja kustannustehokkuutta. (Tuomikoski 2018.)

Temen järjestötoimitsija Marika Väisänen toteaa: 150 tunnin raja on ainoastaan turvaamassa jaksamista mutta siinä tehdään jo 30 tuntia yli säännöllisen työajan.

Tämä sekoittaa monia. Jos siis jonakin viikkona tehdään yli 40 tuntia töitä, täytyy jonkin toisen viikon olla vastaavasti lyhyempi. Muuten syntyy jaksoylityitä, joista työntekijälle kuuluu ylityökorvaus. (Tuomikoski 2018.)

Laura Heikkilä on tutkinut opinnäytetyössään tv-draamasarjan kuvausten työtunteja ja ajankäyttöä. Heikkilä vertaa muun muassa kahdeksan ja kymmenen tunnin kuvauspäivien budjetillisiä eroja. Suurin budjetillinen ero on tutkimuksen mukaan päiväkohtaisissa menoissa kuten kalustovuoksissa. Heikkilän mukaan 10-tuntiset kuvauspäivät tulevat tätä kautta halvemmiksi kuin kahdeksantuntiset. Sen sijaan pitkillä työpäivillä on Heikkilän mukaan ainoastaan negatiivisia vaikutuksia työntekijän terveyteen, kuten uneen, palautumiseen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. (Heikkilä 2015.)

Niissä tuotannoissa, joissa olen itse ollut mukana, kuvauspäivät on aikataulutettu pääsääntöisesti 10,5 tunnin mittaisiksi. Tästä puolituntia on usein merkitty lounaaksi, joka ei ole työaikaa. Näin ollen työpäivät ovat keskimäärin 10-tuntisia.

Alla kolme esimerkkiä, miten työpäivät ja työtunnit voisi sijoittaa jaksotyöaikalamin mukaisesti kuuden viikon tasoittumisjaksoon. Tasoitusvapaapäivät on merkitty TV:llä ja vapaapäivät VP:llä. Työpäivät ovat punaisella pohjalla ja numero kertoo, kuinka monta tuntia työpäivä kestää. Nämä kolme esimerkkiä eivät ole todellisia tilanteita, vaan ainoastaan havainnollistamassa sitä, miten tunteja voi jaksotyössä sijoittaa.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
10	10	10	10	TV	VP	VP	40
10	10	10	10	TV	VP	VP	40
10	10	10	10	TV	VP	VP	40
10	10	10	10	TV	VP	VP	40
10	10	10	10	TV	VP	VP	40
10	10	10	10	TV	VP	VP	40
							240

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
TV	12	10	12	10	VP	VP	44
8	10	10	12	TV	VP	VP	40
12	12	12	TV	TV	VP	VP	36
10	10	12	12	12	VP	VP	56
TV	TV	VP	VP	13	11	10	34
10	10	10	TV	TV	VP	VP	30
							240

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
12	12	12	12	12	VP	VP	60
10	13	13	12	12	VP	VP	60
TV	TV	TV	TV	TV	VP	VP	0
12	10	10	11	12	VP	VP	55
13	13	13	13	13	VP	VP	65
TV	TV	TV	TV	TV	VP	VP	0
							240

Kuva 1. Esimerkkejä tasoituspäivien ja työtuntien sijoittelusta jaksotyössä.

Ensimmäisessä versiossa työpäivät ovat säännöllisesti 10-tuntisia ja viikot nelipäiväisiä. Näin työtunnit tasoittuvat säännöllisesti joka viikko. Toisessa taulukossa tasoitusvapaat on sijoitettu epäsäännöllisesti. Samoin työpäivien pituudet vaihtelevat. Tässä taulukossa on myös yksi työpäivä sunnuntaina, jolloin työntekijöille tulee maksaa kaksinkertainen palkka. Tasoitusvapaat on kuitenkin sijoitettu niin, että ne tasoittavat työtunnit tasoittumisjakson aikana. Kolmannessa taulukossa työpäivien pituus vaihtelee, mutta joka kolmas viikko on tasoitusvapaaviikko. Näin ollen töitä tehdään kahden viikon sykleissä ja kolmas viikko on aina vapaa. Yleensä tuotannoissa tasoitusvapaiden sijoittelu ei ole aivan näin mustavalkoista, vaan vapaat sijoitellaan tilanteiden mukaan. Kuvauspaikka, näyttelijä, jatkuvuus tai jokin muu syy voi vaikuttaa siihen, miksi kuvaukset on aikataulutettu niin kuin ne ovat.

Todellisuudessa kuvauspäivät ovat kuitenkin monilla osastoilla pidempiä kuin mitä aikatauluun on suunniteltu. Esimerkiksi kalustoautojen kuljettajat aloittavat päivät jo ennen yleistä call timea ja vastaavasti lopettavat päivän myöhemmin kuin mitä call sheetissa lukee. Usein myös maskeeraajat, puvustajat ja näyttelijöiden kuljettajat (runnerit) aloittavat työnsä ennen call timea, samoin järjestäjät ja cateringvastaava. Näin ollen osalla työpäivät saattavat venyä päivittäin noin 11–12-tuntiseksi, vaikka kuvauspäivä olisi aikataulutettu kymmentuntiseksi. Tämän lisäksi osa työryhmäläisistä saattaa suunnitella ja valmistella seuraavaa päivää vielä myöhään illalla kotiin päästyään. Tämä ei tietenkään ole suotavaa, mutta toisinaan välttämätöntä. Niinpä useille kertyy niin sanottuja jaksoylityötunteja.

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan tasoittumisjaksolla. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa. Perustuntipalkan lisäksi maksetaan 50 %:lla korotettu palkka niiltä jaksoylityötunnilta, jotka saadaan kertomalla tasoittumisjakson pituus viikkoina kuudella. Tämän ylittävien jaksoylityötuntien osalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. (Elokuva- ja tv-alan TES 2017.)

Elokuva- ja tv-alalla tasoittumisjakso on usein sama kuin kuvausjakso. Näin ollen tunnit lasketaan koko kuvausten ajalta. Jos kuvausten päätyttyä työntekijälle on kertynyt tunteja enemmän kuin säännöllinen työaika määrittää, tulee hänen saada näiltä ylityötunneilta ylityökorvaus. Näin ollen jaksoylityötunteja ei kuitenkaan pystytä enää tässä vaiheessa tasaamaan. Niinpä jaksamisen kannalta olisikin tärkeää, että työntekijä seuraisi

kertyneitä tunteja säännöllisesti ja pyrki tasoittamaan niitä mahdollisuuksien mukaan pitkin tuotantoa.

Kuten aiemmin tuli ilmi, jaksotyö ei ole käytössä ainoastaan elokuva- ja tv-alalla, vaan sitä voidaan soveltaa myös muun muassa poliisilaitoksissa ja sairaaloissa. Elokuva-alla jaksotyön käyttö poikkeaa kuitenkin muista aloista siinä mielessä, että työ ei ole samantyyppistä vuorotyötä kuin esimerkiksi sairaaloissa. Koska työsuhteet ovat lyhyitä ja epäsäännöllisiä sekä työntekijöiden määrä vähäinen, säännöllistä työajan kiertoa on lähes mahdoton järjestää elokuva- ja tv-alalla.

3.3 Työaika-suunnitelma ja työvuoroluettelo

Elokuva- ja tv-alan työehtosopimuksessa puhutaan myös työaika-suunnitelmasta ja työvuoroluetteloista.

Jaksotyössä on laadittava yleisluonteinen työaika-suunnitelma tasoittumisjaksolle. Työaika-suunnitelmasta ilmenevät tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään pidempää työaika-a. (Elokuva- ja tv-alan TES 2017.)

Käytännössä työaika-suunnitelmana käytetään kuvausjakson kokonaisaika-aulua. Siitä ilmenevät pidemmät vapaajaksot ja työpäivien sijoittelu. Kuvausaika-aulu on lähtökohdallisesti kuitenkin työryhmän apuväline työn suunnitteluun. Työehtosopimuksessa ei erikseen mainita, kuinka hyvissä ajoin työaika-suunnitelma pitää laatia. Yleensä kuvausaika-aulu valmistuu hieman ennen kuvausten alkua.

Sen sijaan työvuoroluettelo on laadittava työehtosopimuksen mukaan niin pitkälle ajalle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikon pituiseksi. Jaksotyössä työvuoroluettelo on annettava tiedoksi viimeistään neljä kalenteripäivää ennen sen voimaantuloa ja muutoksista on ilmoitettava viimeistään kaksi päivää ennen muutosten voimaantuloa. Painavista syistä sekä ennalta arvaamattomissa ja äkillisissä tilanteissa muutos voidaan kuitenkin toimeenpanna työaikalain mukaisesti. (Elokuva- ja tv-alan TES 2017.)

Työvuoroluettelosta on käytävä ilmi työntekijän työajan alkaminen ja päättyminen sekä viikkolevon ja tasoittumisvapaiden sijoittuminen (Elokuva- ja tv-alan työehtosopimus 2017). Niissä tuotannoissa, joissa olen ollut mukana, ovat työvuoroluetteloina toimineet call sheetit. Call sheetit eivät kuitenkaan kerro esimerkiksi lavastusosaston työaikoja. Lisäksi call sheettiin on usein merkitty vain yleinen call time. Tämä ei kuitenkaan ole

kaikkien työntekijöiden työvuoron alkamisaika. Niinpä call sheetit eivät aja aivan työvuoroluettelon ominaisuutta. Jotta call sheetit voisivat toimia työvuoroluetteloina, tulisi niihin merkitä jokaisen työryhmäläisen työaika erikseen.

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten elokuva- ja televisioalan työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa jaksotyössä ja miten jaksotyö on toteutunut heidän työssään. Opinnäytetyön kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus toteutettiin Webropol-kyselyohjelmiston avulla 19.3–1.4.2018 ja 9.–13.4.2018 välisenä aikana. Kyselyn linkki jaettiin sähköpostitse Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton välityksellä Suomen elokuva- ja mediatyöntekijöiden sekä lavastajien ja pukusuunnittelijoiden ammattijärjestön jäsenille. Lisäksi kyselyn linkkiä jaettiin alan Facebook-ryhmissä. Kyselyyn vastasi yhteensä 85 elokuva- ja tv-alan työntekijää.

4.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään yleensä tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä selvitettyä olemassa oleva tilanne. Sen sijaan asioiden syitä ei pystytä riittävästi selvittämään. (Heikkilä 2014.)

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin Webropol-kyselyn avulla. Kyselyssä oli yhteensä 32 kysymystä, joista viimeinen oli avoin kommenttilaatikko (ks. Liite 1). Tähän vastaaja pystyi halutessaan kirjoittamaan kommentteja ja omia näkemyksiään työntekijöiden työssä jaksamisesta, jaksotyöstä ja alan nykyisistä käytännöistä. Loput 31 kysymystä oli suljettuja kysymyksiä, joissa vastaaja pystyi valitsemaan sopivimman tai sopivimmat vaihtoehdot. Kyselyssä suosittiin suljettuja kysymyksiä, sillä niihin vastaaminen on nopeaa ja tulosten tilastollinen käsittely helppoa. Suljetuissa kysymyksissä on kuitenkin myös haittansa, sillä vastaaja saattaa harkitsematta valita vastausvaihtoehdot. Toisaalta myös jokin vaihtoehto saattaa puuttua. (Heikkilä 2014.) Muutamissa tämän opinnäytetyön kyselyn suljetuissa kysymyksissä olikin vastausvaihtoehtona myös ”jokin muu”, jonka perään vastaaja pystyi kirjoittamaan avoimen vastauksen. Lisäksi muutamat kysymykset olivat monikohtaisia asteikkokysymyksiä.

Tämän opinnäytetyön kysely oli suhteellisen pitkä ja monivaiheinen, joten selkeyden takia se jaettiin viiteen osaan. Ensimmäisenä kartoitettiin taustamuuttujia, kuten vastaajan

sukupuoli, ikä, työkokemus, työn vastuullisuus, työosasto sekä työsuhteen luonne. Tämän jälkeen kysyttiin kymmenen kysymystä työssä jaksamisesta jaksotyössä. Kolmannessa osiossa kysyttiin tarkemmin työajasta ja jaksotyöstä, neljännessä osiossa taas työtahdista. Viimeinen osio koostui avoimesta kommenttikentästä sekä useista asteikkokysymyksiä, joissa kartoitettiin, kuinka paljon missäkin asiassa olisi parannettavaa.

Kyselyn kysymykset laadittiin lähdekirjallisuuden sekä omien kokemusteni pohjalta. Kysymysten sanamuodoissa kiinnitettiin erityisesti huomiota elokuva- ja tv-alan työehtosopimukseen ja siihen, miten asiat on siinä esitetty. Työehtosopimuksessa puhutaan työaikasunnitelmasta ja työvuoroluetteloista. Niinpä myös kyselyssä käytettiin näitä termejä, call sheettien ja kokonaisaikataulujen sijasta. Näin vastaustuloksia on helpompi analysoida suhteessa taustatutkimuksessa esiin tulleisiin asioihin.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen perusjoukkona toimivat kaikki elokuva- ja tv-alan työntekijät, jotka ovat tehneet töitä jaksotyössä. Kyselyä jaettiin alan Facebook-ryhmissä sekä Teatteri- ja media-työntekijöiden ammattiliiton toimesta kahden jäsenjärjestön, Suomen elokuva ja media-työntekijöiden sekä lavastus- ja pukusuunnittelijoiden, jäsenille sähköpostin välityksellä. Niinpä kysely ei kuitenkaan tavoittanut kaikkia alan työntekijöitä, vaan ainoastaan niitä, jotka kuuluvat liittoon tai alan Facebook-ryhmiin.

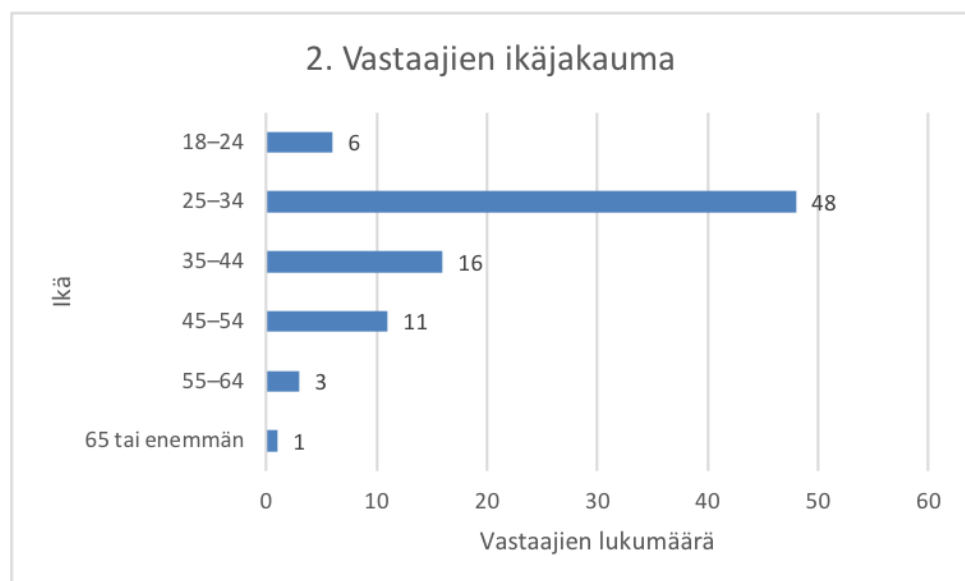
Jotta tutkimustulos olisi mahdollisimman luotettava, tulisi vastausjoukon olla mahdollisimman edustava. Tämän tutkimuksen perusjoukon kokoa on vaikea määritellä, sillä ei ole tarkkaa tietoa siitä, kuinka moni alan työntekijöistä on työskennellyt jaksotyössä. Myös elokuva- ja tv-alalla toimivien työntekijöiden määrää on vaikea arvioida, sillä ala on projektiluonteista ja monet työntekijät toimivat freelancereina. Suomen elokuva- ja mediatyöntekijöihin kuuluu 740 jäsentä ja lavastus- ja pukusuunnittelijoiden jäsenjärjestöllä on puolestaan 270 jäsentä (Teme 2018a; 2018b). Nämä luvut antavat jonkinlaista osviittaa tutkimuksen perusjoukon koosta. Ammattinetin mukaan elokuva-ala työllistää riippumattomissa av-alan yrityksissä noin 2 500 henkilöä ja yksi kotimainen elokuva työllistää yleensä noin 50–300 henkilöä (Ammattinetti 2018).

Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastasi yhteensä 85 henkilöä. Vastaajajoukko on melko pieni oletettuun perusjoukkoon nähden, mutta muodostaa suuntaa antavan kuvan alan työntekijöiden työssä jaksamisesta ja jaksotyökäytännöistä. Vastauksia analysoidessa

tulee kuitenkin huomioida, että yksikin vastaus vaikuttaa enemmän kuin prosentin verran lopputulokseen. Tämän takia tuloksia tuodaan ilmi lähinnä vastaajien lukumäärien kautta, eikä niinkään prosenttiosuuksia vertailemalla. Jos vastaajajoukko olisi ollut suurempi, olisi vastauksia voinut vertailla myös eri osastoiden kesken tai ikäryhmittäin. Tällä vastausmäärällä kyseistä vertailua on mahdoton tehdä niin, että se antaisi luotettavan kuvan. Lisäksi tuloksiin saattaa vaikuttaa myös se, että työntekijät, jotka kokevat työssä jaksamisen tai alan jaksotyön ongelmaksi, saattoivat vastata kyselyyn herkemmin kuin ne, jotka eivät koe asioissa parannettavaa.

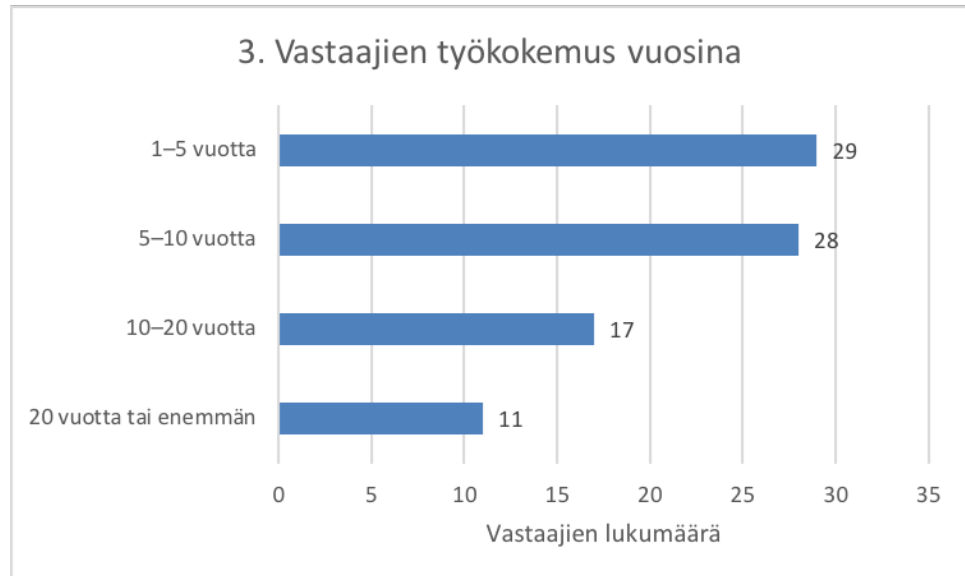
4.3 Vastaajajoukko ja taustamuuttujat

Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin taustamuuttujia, jotka saattaisivat vaikuttaa vastauksiin. Suurin osa kyselyn vastaajasta oli naisia (57). Miehiä kyselyyn vastasi 27 ja yksi kertoi olevansa muu-sukupuolinen. Kuten kuvioista 1 nähdään, yli puolet vastaajista ilmoitti olevansa 25–34-vuotiaita. Tämän jälkeen suurimmat ikäryhmät olivat 35–44-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat. Tätä nuorempia tai vanhempia oli vain muutamia.



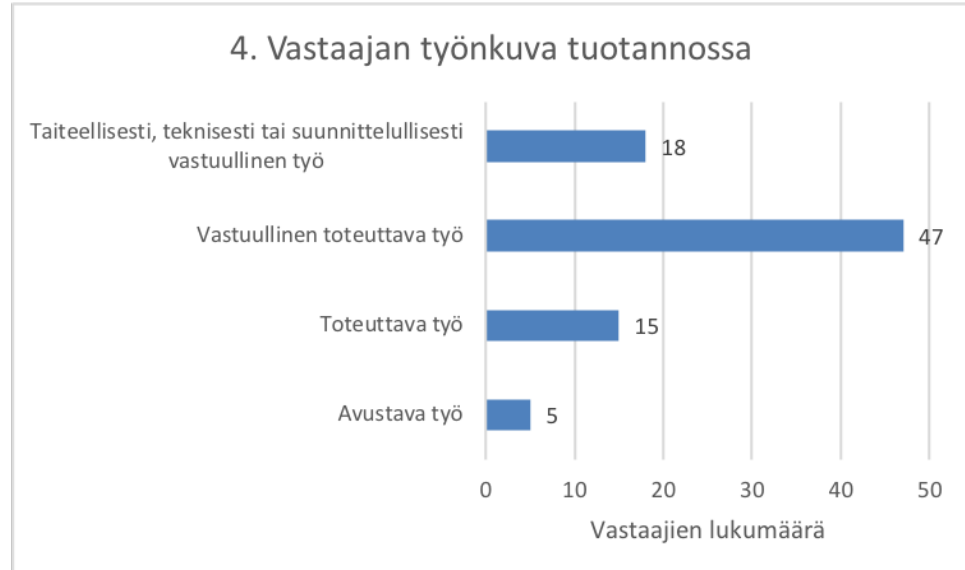
Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (N=85).

Työkokemusta kysyttäessä suurin osa oli työskennellyt alalla 1–5 vuotta tai 5–10 vuotta (ks. Kuvio 2). Vastaajista 17 kertoi olleen alalla 10–20 vuotta ja loput 11 oli ollut alalla 20 vuotta tai enemmän.



Kuvio 2. Vastaajien työkokemus vuosina (N=85).

Suurin osa vastaajista (47) teki vastuullisesti toteuttavaa työtä (ks. Kuvio 3). Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullista työtä teki 18 vastaajista. Toteuttavaa työtä vastaajista 15 ja avustavaa työtä viisi.



Kuvio 3. Vastaajien työnkuva tuotannossa (N=85).

Kuvio 4 osoittaa, kuinka vastaajat jakoutuivat osastoittain. Suurin osa työskenteli tuotanto-osastolla. Seuraavaksi eniten vastaajia työskenteli rekvisiitta-lavastusosastolla

sekä puku-maskiosastolla. Lisäksi kuusi valitsi vastausvaihtoehdoksi muun. Näistä kuudesta yksi ilmoitti työskentelevänsä Catering-osastolla, toinen apulaisohjaajana, making-of- ja tuotanto-osastolla, kolmas leikkaajana, neljäs kaikilla osastoilla, viides jälkituotannossa ja kuudes ohjaajan assistenttina ja valokuvaajana.



Kuvio 4. Vastaajat osastoittain (N=85).

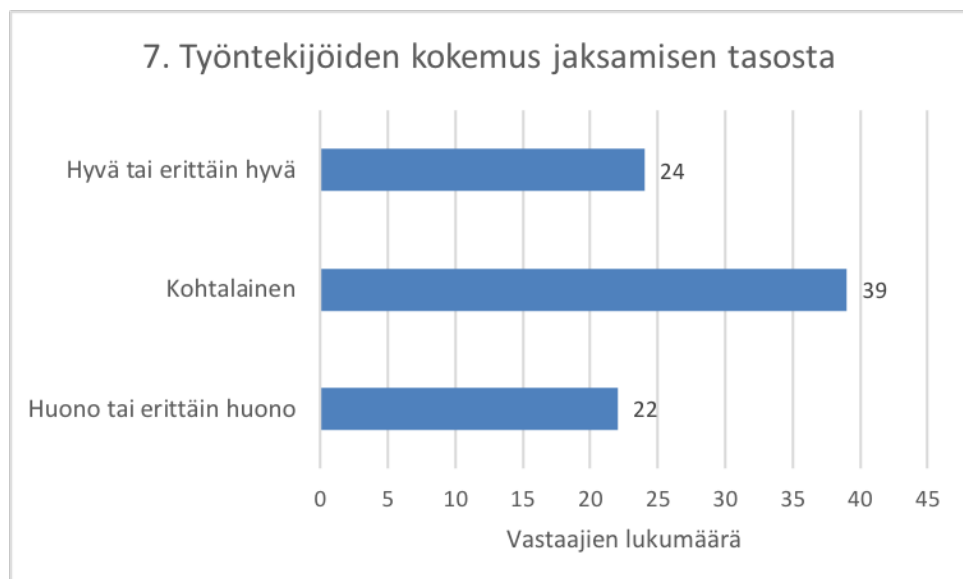
Vastaajista lähes kaikki (84) kertoi olevansa freelancereita. Vain yksi ilmoitti olevansa vakituisessa työsuhteessa.

5 KYSELYN TULOKSET

Tutkimuksesta kävi ilmi, että lähes puolet työntekijöistä koki työssä jaksamisensa jaksotyössä useimmiten kohtalaiseksi. Eniten työssä jaksamiseen vaikuttivat työntekijöiden mukaan kiire sekä vuorokausilevon pituus. Useimmat kokivat tuntevansa jaksotyöaika-mallin kohtalaisesti, mutta sen toimivuudesta oltiin montaa mieltä. Tutkimuksessa selvisi myös, että suurimmalle osalle työntekijöistä työtunteja kertyi kolmeen viikkoon yli 150 tuntia. Lisäksi suurin osa koki, että työtä on hankala yhteen sovittaa työn ulkopuolisen elämän kanssa. Eniten parannettavaa oli työntekijöiden mukaan siinä, että työntekijöitä olisi tarpeeksi suhteessa työmäärään.

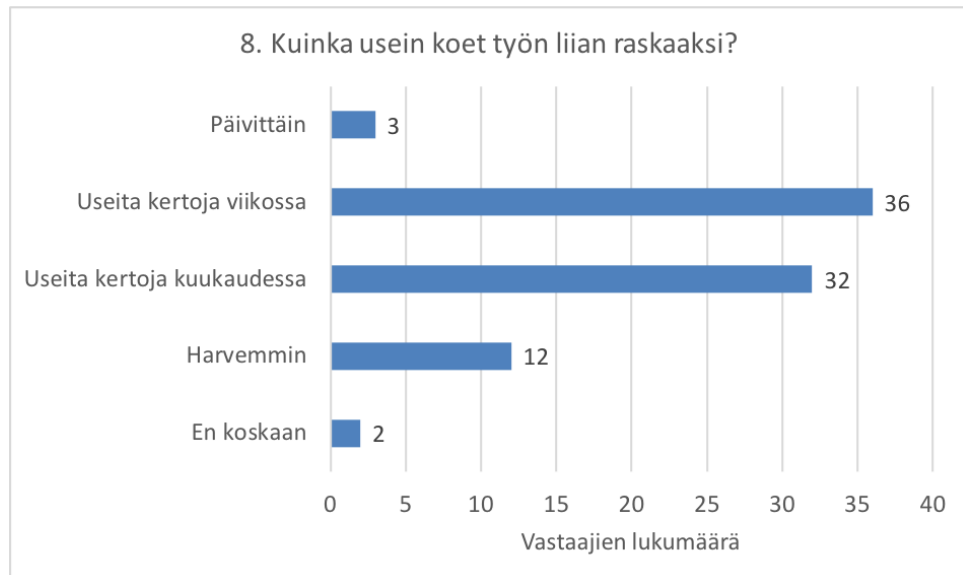
5.1 Vastaajien kokemus työssä jaksamisesta jaksotyössä

Työntekijöiltä kysyttiin, millä tasolla oma työssä jaksaminen on useimmiten kuvausten aikana, kun käytössä on jaksotyö. Vastausten mukaan lähes puolet (39) kokivat jaksavansa työssä kohtalaisesti (ks. Kuvio 5). Hyvin tai erittäin hyvin kertoi jaksavansa 24 ja huonosti tai erittäin huonosti 22.



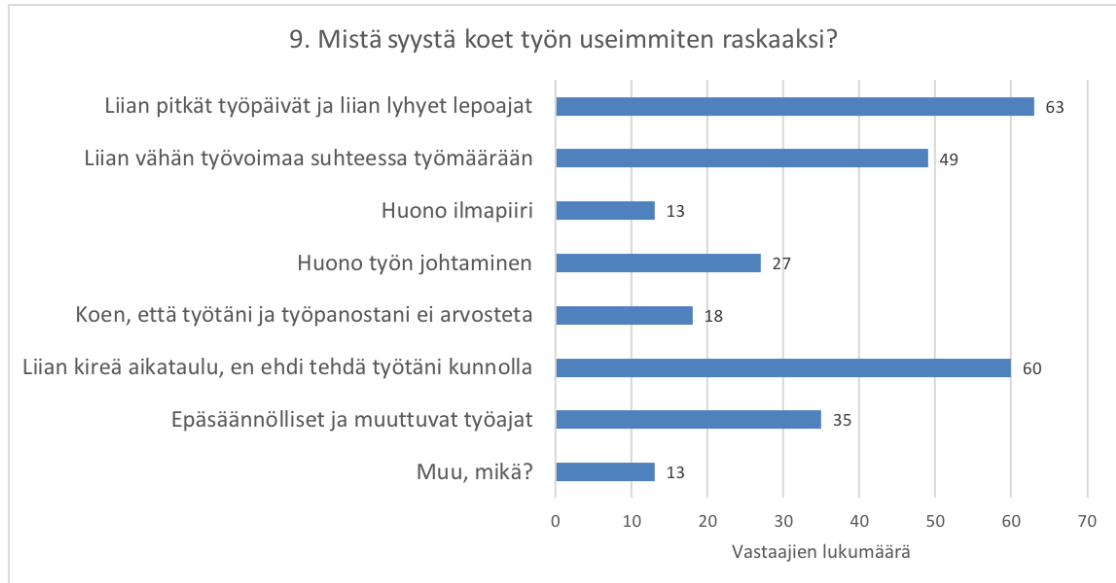
Kuvio 5. Vastaajien työssä jaksamisen taso jaksotyössä (N=85).

Liian raskaaksi työnsä koki useita kertoja viikossa 36 työntekijää (ks. Kuvio 6). Lähes yhtä moni koki työnsä liian raskaaksi harvemmin, mutta kuitenkin useita kertoja kuukaudessa. Päivittäin työnsä liian raskaaksi koki kolme. Sen sijaan harvemmin tai ei koskaan työnsä liian raskaaksi koki yhteensä 14.



Kuvio 6. Työntekijöiden kokemus työn raskaudesta (N=85).

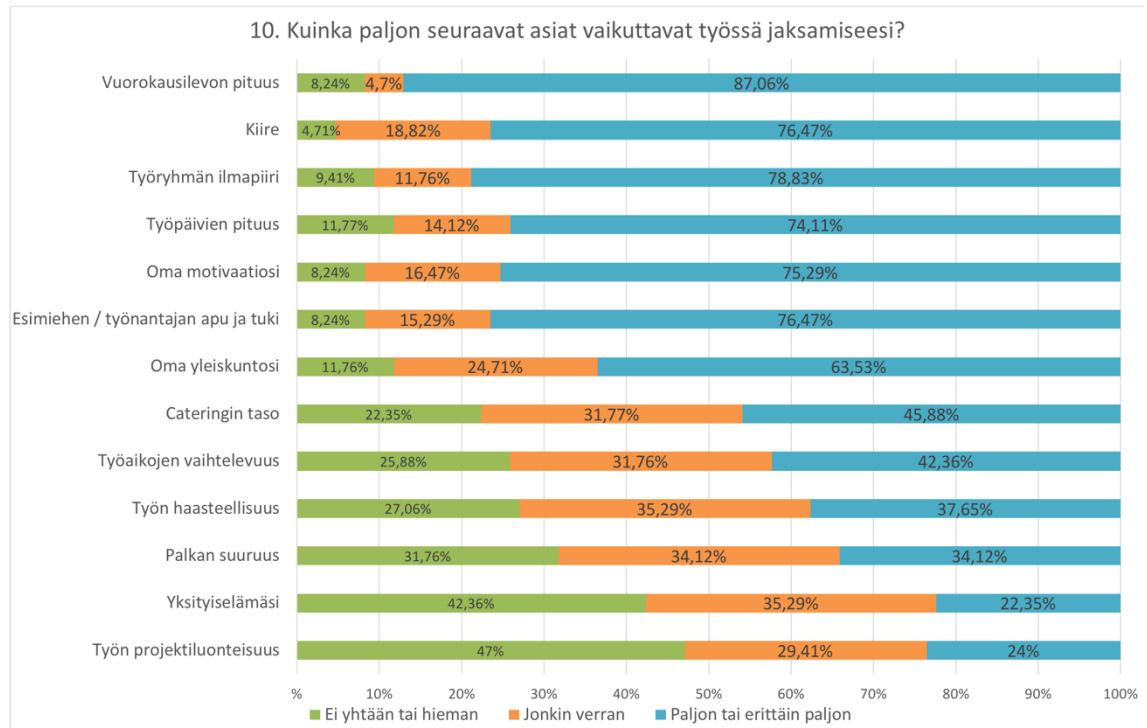
Suurin osa koki työnsä useimmiten raskaaksi liian pitkien työpäivien ja liian lyhyiden lepoaikojen takia (ks. Kuvio 7). Lähes yhtä moni koki, että liian kireät aikataulut ja se, ettei ehdi tehdä työtä kunnolla, vaikuttaa siihen, että työ tuntuu raskaalta. Huono ilma-
piiri koettiin taas harvemmin syyksi. Tähän kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon.



Kuvio 7. Työntekijöiden näkemys syistä, miksi työ koetaan raskaaksi (N=85).

Vastaajista 13 koki syyksi jonkun muun kuin valmiiksi annetun vaihtoehdon. Näistä viisi viittasi vastauksellaan siihen, että työtä joutuu tekemään työajan ulkopuolella. Muutama viittasi myös siihen, että valmistelemaan työhön ei ole aikataulutettu aikaa tai ennakkovalmistelu on tehty huonosti, mikä johtaa siihen, että töitä joutuu tekemään työajan ulkopuolella. Yksi kertoi syyksi myös sen, että palkka ei korvaa menetettyä vapaa-aikaa. Yksi taas koki, että jaksotyösopimuksen sääntöjen rikkominen tuotannon puolelta aiheuttaa useimmiten sen, että työn kokee raskaaksi. Yksi koki erityisesti yötyöt raskaaksi. Eräs vastaajista koki taas raskaaksi sen, että työtehtävät ovat tylsiä, eivätkä anna haasteita.

Kyselyssä kysyttiin myös, kuinka paljon tietyt asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Työntekijät kokivat, että vuorokausilevon pituus vaikuttaa eniten työssä jaksamiseen (ks. Kuvio 8). Vähiten työssä jaksamiseen koettiin vaikuttavan työn projektiluontoisuuden. Liitteessä 2 on esitetty tarkemmin vastaustulokset.



Kuvio 8. Kuinka paljon eri tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen (N=85).

Vastaajista 56 ilmoitti, että oli työskennellyt viimeisen vuoden aikana sairaana. Loput 29 ei ollut työskennellyt sairaana viimeisen vuoden aikana. Työntekijöistä 48 koki, että voivat vaikuttaa jonkun verran työssä jaksamiseensa. Sen sijaan 22 koki, että pystyy vain vähän vaikuttamaan työssä jaksamiseensa. Viisi kertoi, ettei pysty ollenkaan vaikuttamaan ja yhdeksän koki, että oma työssä jaksaminen on paljolti kiinni itsestään.

Työntekijöiltä kysyttiin myös heidän kokemuksiaan avun ja tuen saamisesta. Yli puolet vastaajista (46) kertoi, että saa aina tai useimmiten apua ja tukea työtovereilta. Sen sijaan esimiehiltä koettiin saaneen harvemmin apua ja tukea. Suurin osa (48) koki, että saa vain joskus apua ja tukea esimieheltä. Vastaajista 14 kertoi, että saa harvoin tai ei koskaan apua ja tukea esimieheltä. Syyksi useimmat vastasivat sen, että työnantajat panostavat enemmän kustannustehokkuuteen kuin työntekijöiden työssä jaksamiseen (ks. Kuvio 9). Yli puolet myös vastasi, että työnantajat eivät ymmärrä työntekijöiden toimenkuvaa, eikä näin ollen osaa arvioida työn kuormittavuutta.



Kuvio 9. Näkemys työnantajien resursseista huomioida jaksamista (N=79).

Useat, jotka ovat vastanneet kohtaan ”jokin muu syy”, kokevat, että liian pienet budjetit ovat syynä siihen, että työntekijöiden työssä jaksamiseen ei pystytä kiinnittämään huomiota. Alla otteita vastauksista.

Työnantajat ovat ahtaalla budjettiensa kanssa ja myös itse joutuvat tekemään pitkiä päiviä.

Työnantajat eivät uskalla hillitä resursseihin nähden ylipaisuvia kuvaussuunnitelmia.

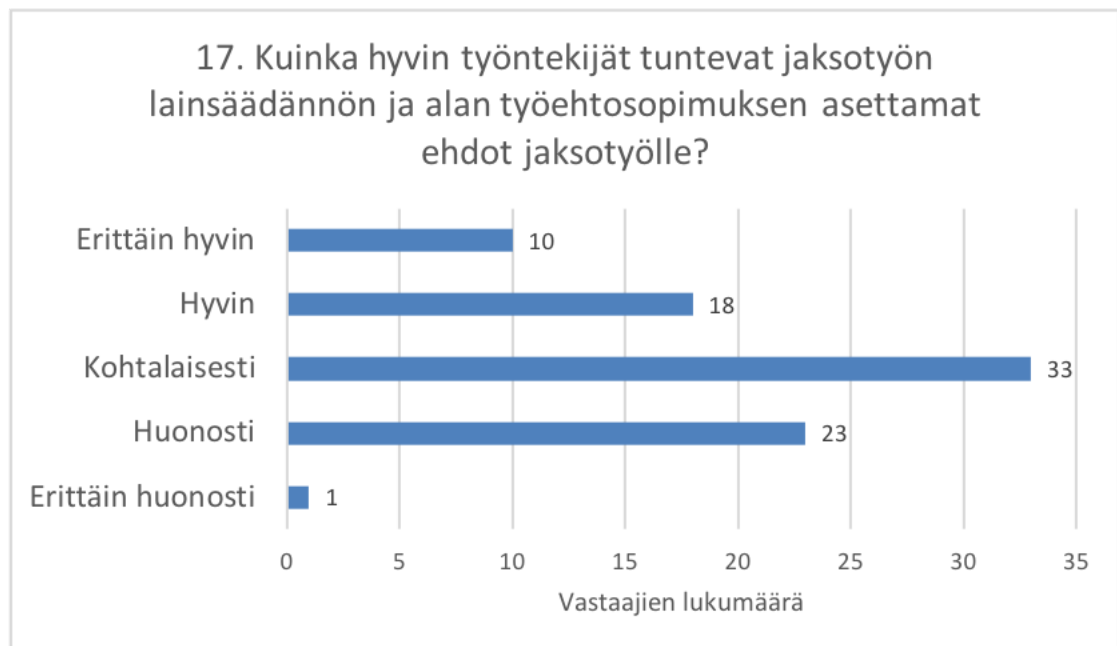
Kokonaisbudjetit ovat selkeästi liian pienet. Tavoitellaan jatkuvasti laatua, jota ei ole mahdollista kestävästi toteuttaa annetuilla resursseilla.

Tuotannon rahallinen alimitoitus tuntuu johtavan kiireeseen, jonka seurauksena ei jätetä aikaa ennakkosuunnittelulle. Absurdeimmassa tilanteissa tuotanto pistetään käyntiin ennen kuin käsikirjoitukset ovat valmiina eikä vielä tiedetä mitä koko tuotanto tulisi maksamaan. Sen jälkeen joka asiasta säästetään. Ensimmäisenä kustannuksista, sitten palkoista ja viimeisenä yleisestä hyvinvoinnista. Kun ollaan edeltävänä päivänä keksitty kuvauspaikka, niin aamulla ohjaaja ja kuvaaja keskustelevat mitä kuvia jätetään pois, että saataisiin kohtaukset tehtyä. Tämän jälkeen toteutettava ryhmä yrittää parhaansa mukaan tehdä työnsä, mutta harvoin kenelläkään on aikaa tehdä sitä kunnolla. Ilmapiiri kiristyy ja käteen jää puoliaksi tehty lopputulos.

Yksi vastaajista kokee, että työntekijöiden on vaikea osoittaa väsymystä, sillä se olisi merkki heikkoudesta. Hän huomauttaa myös, että aina tilalle löytyy joku tehokkaampi ja jaksavampi, ainakin hetkeksi. Eräs vastaajista kokee, että tuntityöläisiä ei aina arvosteta. Yksi myös kirjoittaa, että lyhyiden työsuhteiden takia pitkäaikainen työterveys on ainoastaan työntekijän vastuulla.

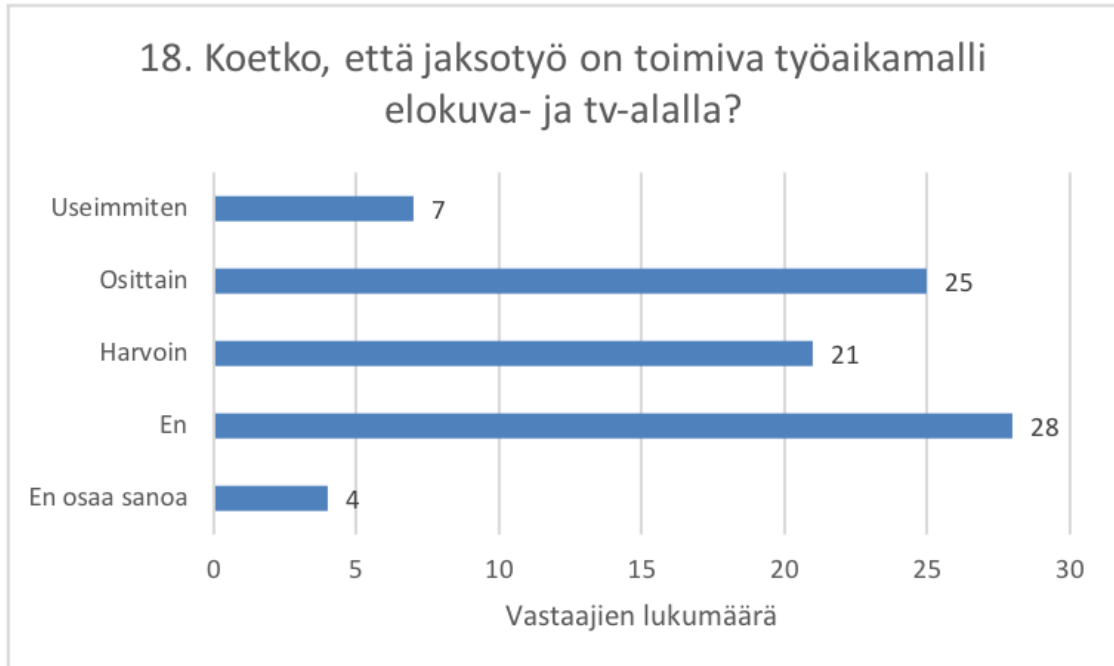
5.2 Jaksotyö ja työtunnit

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijöistä 33 koki tuntevansa jaksotyöaikamallin kohtalaisesti (ks. Kuvio 10). Kymmenen vastaajista kertoi tuntevansa mallin lainsäädännön ja työehtosopimuksen asettamat ehdot jaksotyölle erittäin hyvin. Vain yksi ilmoitti tuntevansa jaksotyömallin erittäin huonosti.



Kuvio 10. Työntekijöiden tietämys jaksotyön lainsäädännöstä ja työehdoista (N=85).

Kun työntekijöiltä kysyttiin, kokevatko he jaksotyön toimivana työaikamallina elokuva- ja tv-alalle, kolmasosa (28) vastasi ei (ks. Kuvio 11). Mielenpitoissa oli kuitenkin hajontaa, sillä 25 työntekijää kertoi jaksotyön sopivan alalle osittain.



Kuvio 11. Jaksotyöaikamallin toimivuus elokuva- ja tv-alalla (N=85).

Suurin osa vastaajista (71) kertoi, että piti kirjaa työtunneista aina tai useimmiten. Loput 14 piti kirjaa työtunneista harvoin tai ei koskaan. Suurin osa (48) kertoi, että heidän työpäivänsä ovat keskimäärin 10–12-tuntisia (ks. Kuvio 12). Työntekijöistä 26 ilmoitti työpäivien kestävän keskimäärin 12–14 tuntia. Seuraavaksi työntekijöiltä kysyttiin, kuinka monta työtuntia heillä kertyy keskimäärin kolmeen viikkoon. Vastaajista 34 ilmoitti, että tunteja kertyi kolmeen viikkoon keskimäärin 150–170 tuntia (ks. Kuvio 13). Seitsemälle työtunteja kertyi keskimäärin 170–200 tuntia kolmen viikon aikana. 12 ilmoitti, ettei tiedä montako työtuntia kolmeen viikkoon kertyy.



Kuvio 12. Työntekijöiden työpäivän kesto keskimäärin (N=85).

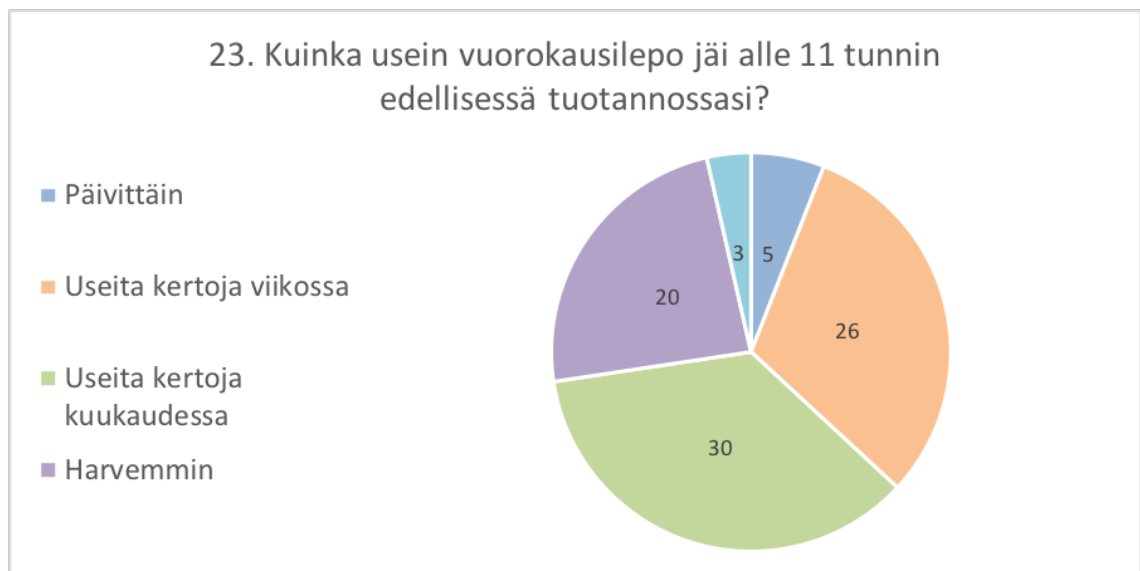


Kuvio 13. Työtuntien määrä keskimäärin kolmen peräkkäisen viikon aikana (N=85).

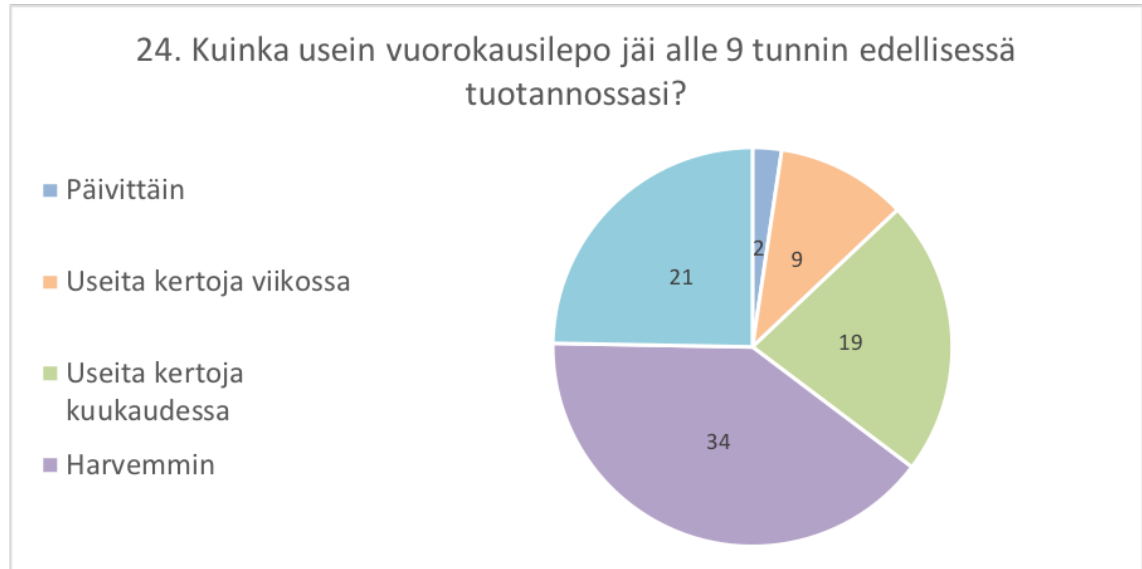
Tutkimuksessa kysyttiin myös, miten tasoitusvapaat yleensä sijoitetaan kuvausten aikana. Vastausten mukaan yleistä on, että tasoitusvapaat sijoitetaan tuotannon alkuun tai

loppuun. Näin vastasi 32 työntekijää. Myös vapaiden sijoittelu säännöllisemmin koko tuotannon ajalle oli lähes yhtä yleistä. Tämä vaihtoehto sai 26 vastausta. Useat myös kirjoittivat, että tasoitusvapaat sijoitetaan jotenkin muuten. Näistä useat kommentoivat, että vapaat sijoitetaan tuotannon ajalle epäsäännöllisesti ja usein niin, että kuvausjakson keskellä on pidempi tasoitusvapaiden putki, joka sijoitetaan esimerkiksi pyhäpäivien ympärillä.

Työntekijöiltä kysyttiin myös lepoajoista ja palautumisesta. Viisi vastaajista kertoi, että vuorokausilepo jäi alle 11 tunnin edellisessä tuotannossa päivittäin (ks. Kuvio 14). Kuitenkin yleisempää oli, että 11 tunnin vuorokausilepo alittui harvemmin, mutta kuitenkin useita kertoja kuukaudessa.



Kuvio 14. Työntekijöiden 11 tunnin vuorokausilevon alituksen yleisyys (N=84).

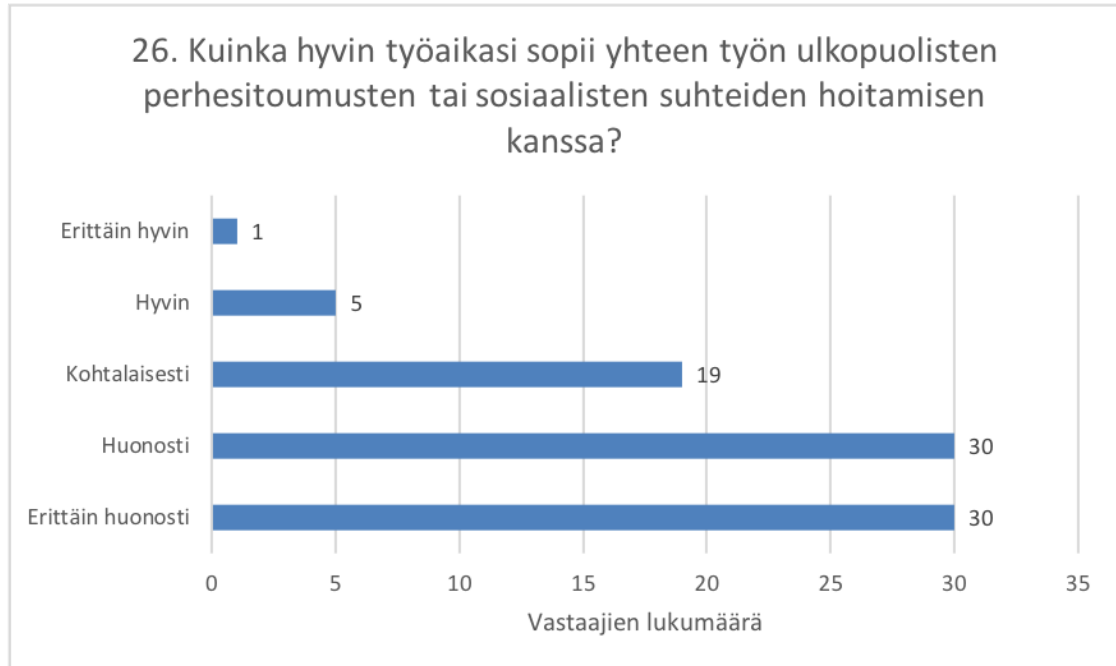


Kuvio 15. Työntekijöiden 9 tunnin vuorokausilevon alituksen yleisyys (N=84).

Yhdeksän tunnin vuorokausilevon alitus oli selvästi harvinaisempaa. Vastaajista 34 kertoi, että yhdeksän tunnin vuorokausilepo alittui edellisessä tuotannossa harvemmin kuin useita kertoja kuukaudessa (ks. Kuvio 15). Useilla (21) se ei alittunut kertaakaan. Kuitenkin yhdeksällä työntekijällä alitusta tapahtui useita kertoja viikossa ja 19 useita kertoja kuukaudessa. Kaksi kertoi, että yhdeksän tunnin vuorokausilepo alittui edellisessä tuotannossa päivittäin.

Monet työntekijät kertoivat tutkimuksessa, että tekevät töitä vapaa-aikana suoriutuakseen työtehtävistä. Päivittäin vapaa-ajalla töitä kertoi tekevänsä 17 työntekijää. Useita kertoja viikossa töitä vapaa-ajalla teki 32 ja useita kertoja kuukaudessa 16 vastaajaa. Tätä harvemmin ilmoitti tekevänsä töitä vapaa-ajalla 14 ja ei koskaan kuusi.

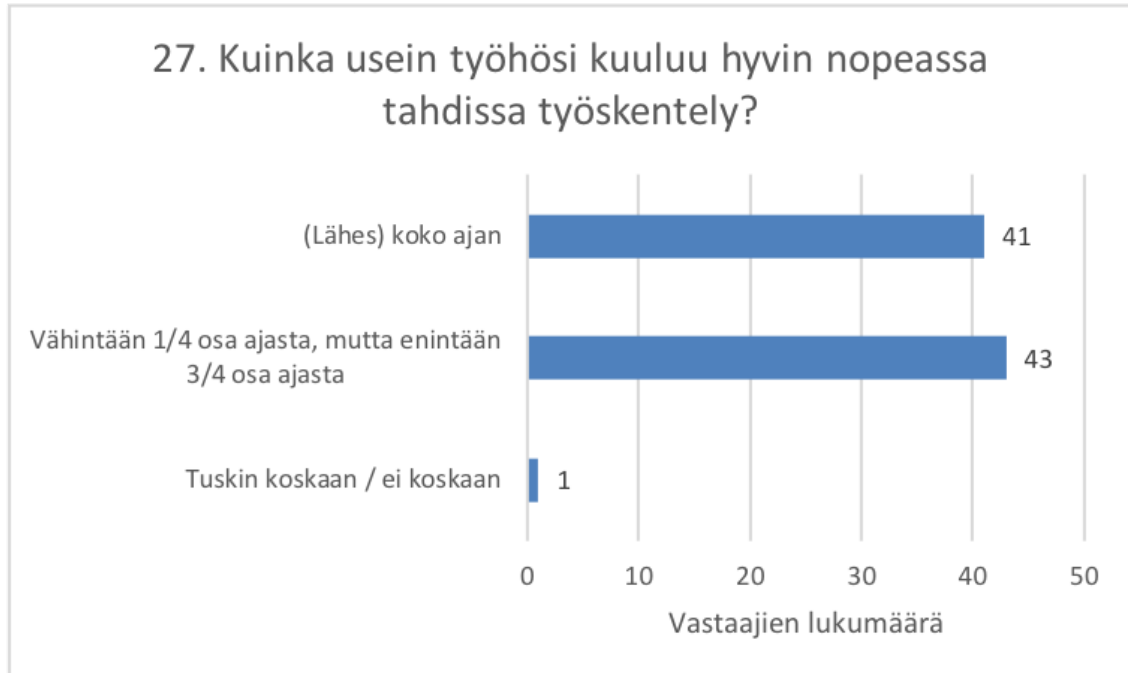
Kaksi kolmannesta työntekijöistä koki, että työaikaa on vaikea sovittaa yhteen työn ulkopuolisen elämän kanssa. Vastaajista yhteensä 60 kertoi, että työaika sopii yhteen työn ulkopuolisten perhesitoumusten tai sosiaalisten suhteiden hoitamisen kanssa huonosti tai erittäin huonosti (ks. Kuvio 16). Viisi kertoi sen sopivan hyvin.



Kuvio 16. Kokemus työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisesta (N=85).

5.3 Työtahti jaksotyössä

Tutkimuksessa selvitettiin myös, miten usein työntekijät kokevat kiireen tunnetta ja miten työpäivää on tauotettu. Hieman alle puolet (41) koki, että työ on hyvin nopeassa tahdissa työskentelyä lähes koko ajan tai koko ajan (ks. Kuvio 17).



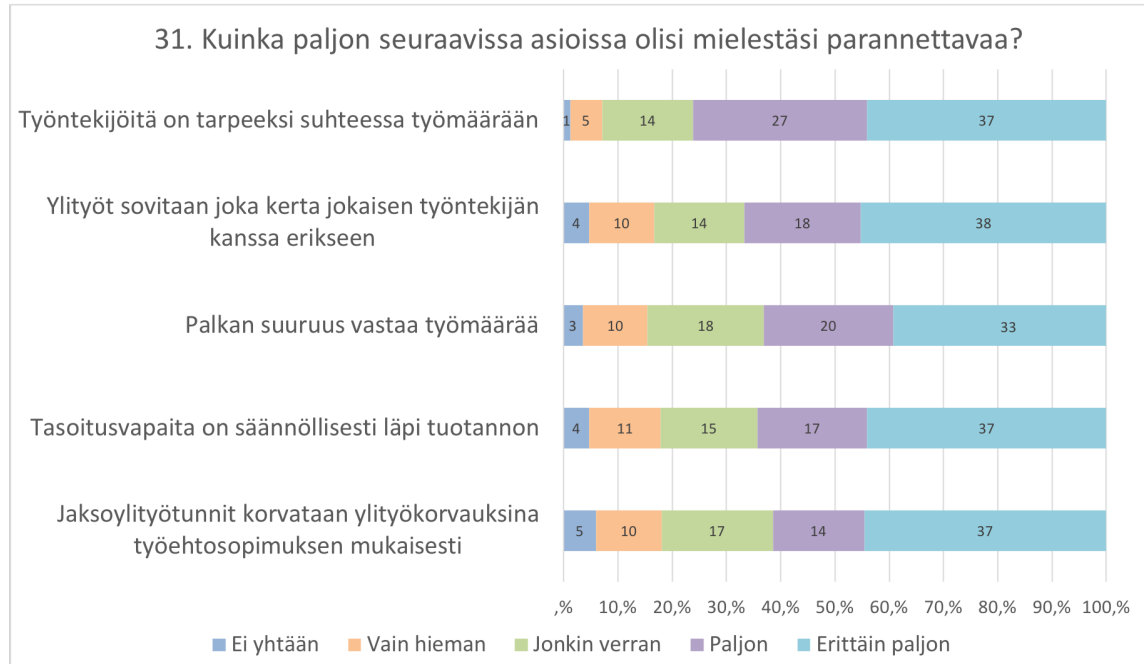
Kuvio 17. Nopeassa tahdissa työskentelyn yleisyys (N=85).

Lähes kaikki kokivat, että kiire haittaa työntekoa ajoittain. Vastaajista 20 ilmoitti kiireen haittaavan työntekoa päivittäin. Yli puolet (45) kertoi kiireen haittaavan työntekoa useita kertoja viikossa ja tätä harvemmin näin koki 19 työntekijää. Kaksi kolmannelta (57) kertoi, että kiire johtuu usein äkillisestä muutoksesta ja 22:n mukaan äkillinen muutos on aina tai useimmiten kiireen syytä. Kuusi koki sen olevan syytä harvoin tai ei koskaan.

Työpäivän tauotuksesta kysyttäessä selvisi, että noin puolella (43) työntekijöistä työpäivään sisältyy useimmiten vähintään 30 minuutin lepoaika, jonka aikana he eivät tee työtehtäviä. Kuitenkin lähes saman verran, 35 henkilöä ilmoitti, että työpäivään sisältyy harvoin taukoja, joiden aikana he eivät tee töitä. Seitsemälle työpäivään sisältyy useimmiten vähintään puolen tunnin lepoajan lisäksi kaksi kymmenen minuutin virkistystaukoa.

5.4 Työntekijöiden toiveita

Tutkimuksessa kysyttiin asteikkokysymyksillä, kuinka paljon erilaisissa asioissa olisi työntekijöiden mielestä parannettavaa. Kyseisessä asteikkokysymyksessä oli listattuna yhteensä 24 asiaa. Alla olevaan taulukkoon on nostettu näistä viisi, joissa vastaajien mukaan oli keskiarvon perusteella eniten parannettavaa. Kärkeen nousi se, että työntekijöitä olisi tarpeeksi suhteessa työmäärään (ks. Kuvio 18).



Kuvio 18. Viisi asiaa, joihin työntekijät kaipaavat eniten parannusta (N=83–85).

Alla olevassa luettelossa on loput asiat, jotka olivat listattuina kysymyksen alle. Luettelon ensimmäisenä on asia, joka kaipasi eniten parannusta viiden kuviossa 15 esitetyn jälkeen. Viimeisenä vähiten parannusta kaipaava, eli oma motivaatio.

- Työvuoroluettelon muutoksista tulee tieto hyvissä ajoin.
- Vuorokausilepo työpäivien välillä on riittävä.
- Työnantaja on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta.
- Työaikasuunnitelma pysyy lähes muuttumattomana.
- Työn johtaminen on selkeää.
- Työaikasuunnitelma kuvausjaksosta tulee tietoon ajoissa.
- Koko viikon työvuoroluettelo tulee jakoon viimeistään neljä päivää ennen alkavaa viikkoa.
- Ehdit ennakoida ja suunnitella työsi hyvin.
- Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.
- Päätösten tekeminen on reilua ja avointa.
- Työtäsi ja työpanostasi arvostetaan.
- Työtunteja seurataan läpi tuotannon.
- Koet, että työnantaja kuuntelee sinua, jos ongelmia ilmenee.
- Cateringissa on monipuolista ja ravitsevaa ruokaa.

- Työilmapiiri on kannustava.
- Työnjako on selkeää.
- Oma työkuntosi on erinomainen.
- Peräkkäisiä työpäiviä on enintään kuusi.
- Oma motivaatiosi on erinomainen.

Työntekijöiden vastaukset kaikille yllä oleville asioille olivat keskiarvon mukaan vaihtoehtojen jonkin verran tai paljon puolella välissä (ks. Liite 3).

Viimeisenä kohtana kyselylomakkeessa oli avoin kommenttikenttä, johon vastaaja sai halutessaan kirjoittaa näkemyksiään aiheesta. Yhteensä 36 työntekijää kirjoitti tähän kohtaan. Moni oli ottanut kantaa nimenomaan jaksotyöhön ja sen toimivuuteen. Vastauksissa nousi esiin vahvasti neljä teemaa: liian pienet budjetit, aikatauluttamisen vaikeus, pitkät työpäivät ja palkka. Useissa vastauksissa tuli myös ilmi, että se, miten asiat hoidetaan ja paljonko työntekijöiden jaksamisesta välitetään, vaihtelee suuresti tuotannosta, tuotantoyhtiöstä ja tuottajasta riippuen. Eräs vastaaja kirjoitti seuraavasti:

Hieman vaikea vastata yleisesti, kun jossain tuotannoissa asiat sujuvat hyvin, ja toisissa taas juostaan koko ajan pää kolmantena jalkana.

Yksi työntekijä kertoi, että viimeisimmässä tv-sarjassa jaksotyö sujui poikkeuksellisen hyvin.

Käytin tämän kyselyn pohjana viimeisintä tv-sarjatyötäni, jossa jaksotyö sujui poikkeuksellisen hyvin johtuen ohjaajasta joka pysyi pääosin suunnitelmissa sekä omasta esimiehestäni, joka panosti todella esimerkillisen hyvin työvuorosuunnitteluun. Uskon, että kyseinen tuotanto oli näiltä osin huomattavasti keskivertoa parempi.

Muutammat kertoivat pitävänsä hyvänä mallina siitä, että töitä tehdään kymmenen tuntia neljänä päivänä viikossa. Vastauksissa nousi esiin myös se, että jaksotyö toimii kohtuullisesti, jos valmisteluun ja kuvauksiin on palkattu riittävästi työntekijöitä. Eräs vastaaja kirjoitti, että ongelma ei ole itse jaksotyömalli, vaan se, että tuotantopäätökset tehdään liian pienillä budjeteilla. Toinen kirjoitti, että ongelmat kasaantuvat liian pienten budjettien myötä kiireenä.

Omasta mielestäni tuotannon oikeanlainen mitoittaminen on kiinni tuottajan ammattitaidosta lukea samaa käsikirjoitusta kuin vaikka kuvaaja ja ohjaaja, ymmärtää mikä on ko. teoksen visuaalinen tyyli, mitä kirjoitettujen kohtausten tekeminen vaatii käytännössä ja minkälainen hintalappu niillä on.

Tuotannot polkaistaan käyntiin liian myöhään jolloin jää liian vähän valmistelu-aikaa. Tietenkin myös liian vähän kuvauspäiviä. Usein tehdään liian suurta resurssiin ja kuvausaikaan verrattuna. Tämä on mielestäni paljon tuotannon johdon ammattitaidottomuutta eli ei uskalleta painaa jarrua kun mopo pyrkii lähtemään käsistä.

Muutamit kritisoivat sitä, että jaksotyö ei ole tasapuolinen kaikille osastoille. Call sheet voi toimia joillakin osastoilla työvuoroluettelona, mutta ei kaikilla. Eräs kommentoi, että mikä jaksotyö se on, jos koko työryhmän lepoajat katsotaan jonkun tietyn osaston aikataulujen mukaan. Hän huomautti, että useat osastot tekevät töitä ennen call sheetin mukaista call timea ja työt jatkuvat usein vielä purun jälkeen. Näihin osastoihin lukeutuvat vastausten perusteella ainakin järjestely-, puku- ja maskeerausosastot. Yksi kommentoi, että jaksotyön suurimpia ongelmia on juuri se, että eri osastoilla on kuvauksissa erilaiset tarpeet. Toinen kirjoitti, että kun kaikki työntekijät yritetään sulloa samaan tuntikehykseen tulee ongelmia, ja itse materiaalin tuottamiseen jää vähemmän aikaa.

Yksi otti myös kantaa siihen, että jaksotyö ei sovellu elokuva-alalle lainkaan. Hän kommentoi, että jaksotyö on suunniteltu alun perin vakinaisiin ja vuorotyötyyppisiin työsuhteisiin. Muutamit myös toivoivat avoimempaa keskustelua työnantajien ja työntekijöiden välille. Yksi vastaajista kirjoitti muun muassa näin:

Palkoissa ollaan taannuttu 10-vuoden takaisin aikoihin, koska ylitöitä ei enää makseta entiseen malliin. Useat ammattilaiset vaihtavat alaa, koska perheen ja työn yhdistäminen on mahdotonta muuttuvien aikataulujen sekä pitkien työpäivien vuoksi. Ennen sentään raha sekä mukava työilmapiiri motivoivat jaksamaan, jaksotyön myötä nekin on vain muisto. Elokuva ja tv-alaa pitäisi kehittää avoimemmin yhdessä työnantajien sekä työntekijöiden kesken. Nykyinen vastakkainasettelun ilmapiiri ei voi tuottaa loistavia elämyksiä katsojille.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada käsitys elokuva- ja tv-alan työntekijöiden työssä jaksamisesta sekä siitä, miten jaksotyötä toteutetaan tuotannoissa. Näihin kysymyksiin saatiin suuntaa antavia vastauksia kyselytutkimuksen avulla, johon vastasi yhteensä 85 elokuva- ja tv-alan työntekijää. Sen sijaan suurempaan analysointiin ja kehitysideoihin tutkimus ei anna suoria vastauksia. Kyselyn perusteella voidaan kuitenkin tehdä joitakin johtopäätöksiä, jotka voisivat auttaa parantamaan työssä jaksamista. Vertailun aikaansaamiseksi olisi vastaajia tarvittu enemmän. Tällöin muun muassa eri osastoiden työntekijöiden työssä jaksamista olisi voinut vertailla. Alla kokoaan ensin yhteen kyselystä nousseet pääteemat, jonka jälkeen pohdin mahdollisia kehitysideoita ja jatkotutkimuksen tarvetta.

6.1 Johtopäätökset

Tämän kyselytutkimuksen perusteella noin joka neljäs elokuva- ja tv-alan työntekijöistä kokee työssä jaksamisena kuvausten aikana useimmiten huonoksi tai erittäin huonoksi, kun työaikamallina käytetään jaksotyötä. Suurin osa vastaajista koki työn liian raskaaksi vähintään useita kertoja kuukaudessa. Niinpä vastausten perusteella työntekijöiden työssä jaksamisessa olisi parannettavaa ja siihen tulisikin kiinnittää enemmän huomiota.

Työntekijöiden mukaan vuorokausilevon pituus, kiire ja työryhmän ilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen annetuista vaihtoehdoista eniten. Työ koetaan raskaaksi useimmiten liian pitkien työpäivien ja liian lyhyiden lepoaikojen, liian kireiden aikataulujen sekä liian vähäisen työvoiman takia. Sen sijaan harvempi koki ilmapiirin takia työn raskaaksi, eikä siinä myöskään ollut kovinkaan paljoa parannettavaa työntekijöiden mukaan. Näin ollen vaikuttaa siltä, että ilmapiiri kuvauksissa on usein suhteellisen hyvällä tasolla. Niinpä riittävään palautumiseen, työvoiman määrään sekä kiireeseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta työntekijöiden työssä jaksaminen parantuisi.

Kyselystä selvisi myös, että jaksotyön pelisäännöt ymmärretään työntekijöiden keskuudessa keskimäärin kohtalaisesti. Siitä, onko jaksotyö toimiva aikamalli alalle, oltiin monia mieltä. Avovastauksista päätellen jaksotyö toimii parhaiten, kun tasoitusvapaita on säännöllisesti pitkin tuotantoa. Kyselystä kuitenkin selvisi, että tasoitusvapaat harvoin

tasoittavat työtunteja. Nimittäin usealle työntekijälle työtunteja kertyy kolmen viikon sisään yli sallitun 150 tunnin.

Työntekijöistä 70 % (60) kertoi, että työtä on vaikea sovittaa yhteen ulkopuolisen elämän kanssa. Tämä viittaa siihen, että kiire, pitkät työpäivät ja väsymys ovat työssä läsnä. Nimittäin jo tausta-aineistosta ilmeni, että kiireen aiheuttama työpäivien piteneminen ja väsymys aiheuttavat vaikeuksia työelämän ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisessa, mikä taas lisää uupumusta edelleen, kun vapaa-aika häiriintyy.

Työntekijöiden mielestä eniten parannettavaa olisikin siinä, että työntekijöitä olisi tarpeeksi suhteessa työmäärään. Toiseksi eniten parannettavaa olisi siinä, että ylityöt sovitettaisiin joka kerta jokaisen työntekijän kanssa erikseen. Kolmanneksi eniten taas siinä, että palkan suuruus vastaisi työmäärää. Tästä voi päätellä, että työmäärän koetaan olevan liian suuri käytössä oleviin resursseihin nähden. Lisäksi työntekijät toivoisivat oikeudenmukaisempaa päätöksentekoa muun muassa ylitöiden tekemisessä. Toisin sanoin työntekijät toivovat, että ylityökäytännöissä otettaisiin paremmin huomioon työntekijöiden mielipide. Tämä voisi lisätä myös sitä, että työntekijät kokevat työnantajien kunnioittavan yhä enemmän heidän jaksamistaan, mikä taas lisäisi työntekijöiden motivaatiota.

Palkan suuruuden koettiin vaikuttavan vain jonkin verran työssä jaksamiseen, mutta siinä, että palkka vastaisi työmäärää, oli työntekijöiden mukaan paljon parannettavaa. Näin ollen voitaisiin olettaa, että palkan suuruutta enemmän työssä jaksamiseen vaikuttaa se, että työmäärä pysyisi työntekijän työnkuvan mukaisena.

Avovastauksissa tuli esille myös se, että työntekijät toivovat jaksotyöltä säännöllisten tasoitusvapaiden lisäksi sitä, että eri osastoiden aikataulutukseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Useat työntekijät kokevat, että koko ryhmän yhteiseksi työajaksi ei sovi call sheetin mukainen aikataulu, eli se milloin kuvataan.

6.2 Kehitysideat

Kiire, pitkät työpäivät, lyhyet lepoajat sekä liiallinen työmäärä ja vähäinen työvoima aiheuttavat tietynlaisen oravanpyörän, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Työntekijöiden mielestä työvoiman määrässä olisi eniten parannettavaa. Kiinnittämällä enemmän huomiota työmäärään ja työvoimaan voitaisiin vaikuttaa moneen asiaan. Riittävä työntekijöiden määrä auttaisi muun muassa siinä, että työtä pystyttäisiin jakamaan eri ihmisten välillä

helpommin. Tämä voisi johtaa siihen, ettei saman henkilön tarvitsisi tehdä töitä sekä ennen kuvauksia että kuvauspäivän jälkeen. Tämä taas vähentäisi ylipitkiä työpäiviä ja vapaa-ajalla tehtyä työtä sekä turvaisi paremmin myös riittävää vuorokausilepoa. Riittävä työntekijöiden määrä vaikuttaisi mahdollisesti myös kiireeseen, jonka koettiin haittaavan työn tekoa suhteellisen usein. Kiireen vähentäminen vaikuttaisi mahdollisesti taas työn ja ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen.

Tiukat resurssit ja työnantajien pyrkimys mahdollisimman hyvään kustannustehokkuuteen vaikuttavat kuitenkin osaltaan siihen, miksi esimerkiksi elokuvia ja tv-sarjoja pyritään kuvaamaan mahdollisimman pienellä työryhmällä ja mahdollisimman tiiviissä aikataulussa. Kuten aiemmin mainittiin, Suomessa tuotantojen budjetit ovat verrattain pienet, mutta elokuvilta ja tv-sarjoilta vaaditaan yhä enemmän. Niinpä tiukat budjetit vaativat väkisinkin kustannustehokkuutta. Suurin osa budjetista menee henkilöiden palkkoihin (Heikkilä 2015). Niinpä työryhmän koon kasvattaminen olisi aika kallis investointi. Sen sijaan esimerkiksi kiireeseen ja aikapaineeseen vaikuttaminen olisi helpompaa.

Työkiirettä voivat yrittää helpottaa sekä työntekijät että työnantajat. Kuten alussa mainittiin työntekijä voi yrittää helpottaa työkiirettään muun muassa aikataulujen muuttamisella ja niistä neuvottelemalla, ennakoimisella sekä huolellisella ja realistisella suunnittelulla. Työnantaja sen sijaan voi yrittää vähentää työntekijöiden kiirettä huolehtimalla, että työn tavoitteet ja käytettävissä oleva aika vastaavat toisiaan. Paineen alla myös työyhteisöllä ja esimiehen myönteisellä palautteella on tutkitusti suuri vaikutus. Kuten myös Juuti ja Salmi totesivat, paineiden alla työntekijän kannalta keskeinen kysymys on, miten paljon esimiehet pystyvät osoittamaan kiinnostusta työntekijöiden aherrusta kohtaan.

Työssä jaksamista turvaisi myös se, että jaksotyön pelisäännöt ja työehtosopimus ymmärrettäisiin työntekijöiden keskuudessa paremmin. Samalla myös tuotantoyhtiöiden tulisi pyrkiä toteuttamaan työehtosopimusta mahdollisimman hyvin. Etenkin siihen tulisi kiinnittää huomiota, että työtunnit tasoittuisivat säännöllisemmin, jotta yli 150 tunnin ylityksiä ei tulisi. Myös se, että työvuoroluetteloihin kiinnitettäisiin paremmin huomiota, voisi kohentaa työntekijöiden työssä jaksamista, etenkin tietyillä osastoilla. Tässä voisi auttaa muun muassa se, että jokainen osasto suunnittelisi oman osastonsa työnjaon tarkemmin. Esimerkiksi niin, että osa työntekijöistä voisi helpoimpina päivinä mahdollisesti tasoitella tunteja. Tämä tosin vaatisi lisätyötä sekä jaksotyön hyvää tuntemusta, mutta myös sitä, että suunnitelmissa pysyttäisiin mahdollisimman hyvin. Osastoiden olisi helppompaa jaksottaa ja aikatauluttaa oman osaston työtä, kun heillä olisi mahdollisimman

hyvissä ajoin tieto siitä, mitkä päivät vaativat suuria ponnisteluja ja mitkä päivät ovat helpompia.

Suunnitelmissa pysymistä ja työn toteuttamista työehtosopimuksen mukaisesti auttaa hyvin tehty ennakkosuunnittelu. Hyvä ennakkosuunnittelu auttaa myös ohjaajaa pysymään suunnitelmissa. Tämä helpottaa suoraan myös koko työryhmää, joka pyrkii toteuttamaan ohjaajan toiveita mahdollisimman hyvin. Mitä vähemmän tulee äkkinäisiä muutoksia, sitä helpompaa työn ennakoiminen ja tekeminen on. Elokuva- ja tv-alalla näitä odottamattomia tilanteita ja muutoksia tulee kuitenkin väkisinkin vastaan, vaikka ennakkosuunnittelu olisi tehty kuinka hyvin. Näissä tilanteissa työntekijöiltä vaaditaan tietynlaista joustavuutta. Joustaminen työehdoista saattaa tuntua työntekijöistä helpommalta ja mielekkäämmältä, kun jaksaminen ja luottamus esimiehiin on hyvällä tasolla. Niinpä tuotannon alussa tulisi luoda hyvä luottamus työryhmän sisälle.

6.3 Lopuksi

Tämä tutkimus osoitti työntekijöiden näkemyksen työssä jaksamisestaan ja sen, kuinka hyvin jaksotyö on heidän näkökulmasta saatu toimimaan alalla. Jatkoa ajatellen olisi hyvä tutkia tilannetta muun muassa tuottajien, ohjaajien ja käsikirjoittajien näkökulmasta. Millaiset mahdollisuudet tuottajilla on nykyisillä resursseilla vaikuttaa muun muassa siihen, että lepoajat pysyvät riittävinä, työaika tasoittuu säännöllisesti ja työntekijöitä on riittävästi työmäärään nähden. Entä mitä tämä kaikki vaatii ohjaajan tai käsikirjoittajan näkökulmasta?

Elokuvien ja tv-sarjojen tekeminen on Suomessa tietynlaisessa murroksessa. Kotimaisia sarjoja ja elokuvia tehdään enemmän kuin koskaan aikaisemmin (Piispa & Juntila, 2013). Digitaalisuuden ja teknologian kehityksen myötä tekeminen on yhä kalliimpaa. Samalla Suomen elokuvasäätiön tuet sekä muiden tahojen rahoitukset jakautuvat yhä useammalle tuotannolle (Suomen elokuvasäätiö, 2018). Lisäksi kuvausten turvallisuus ja henkinen hyvinvointi ovat nousseet suurennuslasin alle, joten myös niihin pyritään kiinnittämään erityisen paljon huomiota. Kaiken tämän keskellä entistä useampi tuotantoyhtiö on sitoutunut noudattamaan alan työehtosopimusta, joka tuo mukanaan omat haasteensa. Tuottajien ja tuotantoyhtiöiden on yritettävä sovittaa totut toimintatapansa työehtosopimuksen mukaiseksi.

Tämä kaikki on varmasti muutosta parempaan suuntaan, mutta tällä hetkellä tilanne laittaa varsinkin tuottajat tiukkaan paikkaan. Toisaalta tuottajan tehtävä on mitoittaa tuotanto siihen budjettiin, millä tuotantoa on lähdetty tekemään. On tuottajan ammattitaitoa pysyä budjetissa ja samalla antaa mahdollisimmat hyvät työkalut ja työtavat laadukkaan elokuvan tai sarjan tekemiseen. Toisaalta, jos suuntana olisi se, että tuotantoja ei lähdettäisi nykyisillä budjeteilla tekemään, mitä kävisi kotimaiselle tarjonnalle ja toisaalta työntekijöiden kysynnälle.

Jotta tämä murros veisi yhä parempaan työmaailmaan, tarvitaan avointa ja hyvää keskustelua työehdoista, toimintatavoista ja tietynlaisesta joustavuudesta esimiesten ja työntekijöiden välillä. Avoin keskustelu lisää myös luottamusta näiden tahojen välille ja nimenomaan sitä tämä murros varmasti tarvitsee.

Tutkimuksen alussa viitattiin Hyytiän sanoihin, joiden mukaan oleellista ei ole se, millaisia rajoitteita prosessin toteuttamisella on, vaan se, mitä ihmiset tekevät näistä rajoitteista huolimatta. Samalla todettiin, että hyvä yhteishenki, työntekijöiden suuri motivaatio ja palo työhön sekä riittävä fyysinen ja henkinen kunto auttavat rajojen sisällä luovasti toimimisessa. Niinpä samalla kun työajasta, kiireestä ja tasoitusvapaista puhutaan, tulisi myös hyvästä yhteishengestä ja omasta motivaatiosta muistaa pitää kiinni.

LÄHTEET

Ammattinetti 2018. Elokuva-ala. Viitattu 14.4.2018 http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/79_ammattiala?link=true

Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Työelämän parantumisen paradoksi. Elinkeinoelämän keskusliiton raportti työelämästä 2010. Viitattu 1.3.2018 https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoeelaemaen_parantumisen_paradoksi_julkaisu_2010-03-24.pdf.

Elokuva- ja tv-alan TES 2017. Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus. <https://www.rtti.fi/@Bin/368149/Elokuva-+ja+tv-tuotannon+tes+2017-2019.pdf>.

EWCS 2015. Euroopan työolotutkimus 2015. Viitattu 12.3.2018 www.eurofound.europa.eu > Tutkimukset > Euroopan työolotutkimus (EWCS). Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <https://www.eurofound.europa.eu/fi/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Heikkilä, L. 2015. Näkökulmia tv-draamasarjan kuvausten työtunteihin. Opinnäytetyö. Elokuvan ja television koulutusohjelma. Tuottaminen. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.3.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103634/Heikkila_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 14.4.2018 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Hynynen S. 2017. Televisiotuottajien työn kuormittavuustekijät. Opinnäytetyö. Elokuvan ja television koulutus. Tuotanto. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.2.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139069/Hynynen_Saara-Lotta.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hyytiä, R. 2004. Ennen kuin kamera käy. Ideasta kuvauksiin, tekijät kertovat. Taideteollinen korkeakoulu. Hollola: Salpausselän Kirjapaino Oy.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ - uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kaurismäki, A. 2015. Elokuvacateringien vaikutus kuvausten onnistumiseen. Opinnäytetyö. Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma. Helsinki: Haaga.Helia ammattikorkeakoulu Oy. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99362/Kaurismaki_AnnaMaija.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa - työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Piispa, L. & Junttila, J. 2013. Suomalainen elokuvatuotanto 2000–2009. Viitattu 22.4.2018. <https://www.elonet.fi/fi/kansallisfilmografia/suomalaisen-elokuvan-vuosikymmenet/2000-2009>

Saksala, E. 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Suomen elokuvasäätiö 2018. Viitattu 22.4.2018 www.ses.fi > Tilastot ja tutkimukset > vuosilastot. Saatavilla osoitteessa: <http://ses.fi/tilastot-ja-tutkimukset/vuosilastot/>

Tarvainen, J. 2010. Kotimaisen elokuvan aikataulutus. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Kuvauksen suuntautumislinja. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu

19.3.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24059/Tarvainen_Johanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Teme 2017. Temen lausunto valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen. Viitattu 19.3.2018 www.teme.fi > Temen lausunto valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen <https://www.teme.fi/fi/temen-lausunto-valtiorahoituksesta-elokuvakulttuurin-edistamiseen/>.

Teme 2018a. Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP, jäsenet ja toiminta. Viitattu 14.4.2018. www.teme.fi > Teme > Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP > Jäsenet ja toiminta. <https://www.teme.fi/fi/lp/toiminta-ja-jasenyys/>

Teme 2018b. Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET, jäsenet ja toiminta. Viitattu 14.4.2018. www.teme.fi > Teme > Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET > Jäsenet ja toiminta. <https://www.teme.fi/fi/set/toiminta-ja-jasenyys/>

Terveyskirjasto 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 1.3.2018. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013.

Tilastokeskus 2016. Työajat vuonna 2016. Viitattu 1.3.2018. www.tilastokeskus.fi > tilastot > työmarkkinat > työvoimatutkimus > 2016 > Aikasarjatiedot 2007-2016 > 3 Työajat vuonna 2016. https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_003_fi.html.

TTK 2018. Työaika kuormituksen hallinnassa. Viitattu 1.3.2018 www.ttk.fi > Ajankohtaista > teemat. https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tyoaika_kuormituksen_hallinnassa.7118.news.

Tuomikoski, A. 2018. Elämää jaksotyön kanssa. Lehtiset. Viitattu 19.3.2018. <http://lehtiset.net/2018/elamaa-jaksotyon-kanssa/>.

Työaikalaki 1996/605. Annettu Helsingissä 9.8.1996. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#a605-1996>.

Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 3/2018. Työolobarometri 2017, ennakkotiedot. Viitattu 12.3.2018. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työolobarometri 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. Työolobarometri, syksy 2016. Viitattu 12.3.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Kyselylomake

Elokuva- ja tv-alan työntekijöiden työssä jaksaminen jaksotyössä

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, miten elokuva- ja tv-alan työntekijät kokevat työssä jaksamisensa kuvausten aikana, kun työaikamallina käytetään jaksotyötä. Kyselyyn voivat vastata kaikki elokuva- ja tv-alan työntekijät, joiden työ painottuu tuotantojen kuvausvaiheeseen ja jotka ovat olleet mukana tuotannossa, jossa kuvaukset on järjestetty jaksotyöaikamallin mukaisesti.

Kysely on osa Peppi Hellénin opinnäytetyötä, joka tutkii alan työntekijöiden työssä jaksamista työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyö on osa Hellénin media-alan opintoja Turun ammattikorkeakoulussa. Aineiston tulokset esitellään valmiissa opinnäytetyössä, joka julkaistaan Theseus-palvelussa. Vastauksenne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä kenenkään yksittäisiä vastauksia tuoda esille niin, että vastaajan voisi niistä tunnistaa. Lisäksi aineisto on ainoastaan opinnäytetyöntekijän hallussa eikä sitä luovuteta muuhun käyttöön. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10-15 minuuttia. Kyselyn vastausaikaa on jatkettu 13.4.2018 saakka.

PERUSTIEDOT

1. Sukupuoli

- Mies Nainen Muu

2. Ikä

- 18-24
 25-34
 35-44
 45-54
 55-64
 65 tai enemmän

3. Olen ollut alalla

- 1-5 vuotta
 5-10 vuotta
 10-20 vuotta
 20 vuotta tai enemmän

4. Työsi vastuullisuus

- Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ
 Vastuullinen toteuttava työ
 Toteuttava työ
 Avustava työ

5. Osasto, jossa toimit

- Tuotanto
- Ohjaus
- Järjestely
- Puku / Maski
- Valo
- Kamera
- Ääni
- Lavastus / Rekvisiitta
- Muu, mikä:

6. Työsuhde

- Freelancer
- Vakituinen työ

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JAKSOTYÖSSÄ

7. Millä tasolla oma työssä jaksamisesi on useimmiten kuvausten aikana, kun käytössä on jaksotyö?

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- Erittäin huono

8. Kuinka usein koet työn liian raskaaksi jaksotyössä?

- Päivittäin
- Useita kertoja viikossa
- Useita kertoja kuukaudessa
- Harvemmin
- En koskaan

9. Mistä syystä koet työn useimmiten raskaaksi?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Liian pitkät työpäivät ja liian lyhyet lepoajat
- Liian vähän työvoimaa suhteessa työmäärään
- Huono ilmapiiri
- Huono työn johtaminen
- Koen, että työtäni ja työpanostani ei arvosteta
- Liian kireä aikataulu, en ehdi tehdä työtäni kunnolla
- Epäsäännölliset ja muuttuvat työajat
- Muu, mikä?

10. Kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen?

1=ei yhtään, 2=hieman, 3=jonkin verran, 4=paljon, 5=erittäin paljon

	1	2	3	4	5
Työpäivien pituus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorokausilevon pituus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikojen vaihtelevuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan suuruus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työryhmän ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen / työnantajan apu ja tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Catering'in taso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma yleiskuntosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma motivaatiosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksityiselämäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn projektiluonteisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Oletko työskennellyt sairaana viimeisten 12 kuukauden aikana?

- Kyllä
 En

12. Koetko, että pystyt itse vaikuttamaan työssä jaksamiseen?

- Oma työssä jaksaminen on paljolti kiinni itsestäni, omista toimintatavoistani ja työkunnostani
 Pystyn jonkun verran vaikuttamaan omaan työssä jaksamiseen
 Pystyn vain vähän vaikuttamaan omaan työssä jaksamiseen
 En pysty vaikuttamaan työssä jaksamiseen itse

13. Saatko työtovereilta apua ja tukea

- Aina tai useimmiten
 Joskus
 Harvoin tai en koskaan

14. Saatko esimieheltä apua ja tukea

- Aina tai useimmiten
 Joskus
 Harvoin tai en koskaan

15. Koetko, että työnantajat kiinnittävät tarpeeksi huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen?

- Aina tai useimmiten

- Joskus
- Harvoin tai ei koskaan

16. Jos koet, että työnantajat eivät huomioi tarpeeksi työntekijöiden työssä jaksamista, niin mistä syystä arvelet sen johtuvan?

Jos vastasit edelliseen "aina tai useimmiten", voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

- Työnantajia ei kiinnosta tarpeeksi työntekijöiden jaksaminen.
- Työnantajat panostavat enemmän kustannustehokkuuteen kuin työntekijöiden työssä jaksamiseen.
- Työnantajat eivät ymmärrä työntekijöiden toimenkuvaa, joten he eivät osaa arvioida työn kuormittavuutta.
- Työnantajat eivät tiedä, miten työssä jaksamista tulisi parantaa.
- Jokin muu syy, mikä?

JAKSOTYÖ JA TYÖTUNNIT

17. Kuinka hyvin tunnet jaksotyön lainsäädännön ja alan työehtosopimuksen asettamat ehdot jaksotyölle?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

18. Koetko, että jaksotyö on toimiva työaikamalli elokuva- ja tv-alalla?

- Useimmiten
- Osittain
- Harvoin
- En
- En osaa sanoa

19. Pidätkö kirjaa työtunneistasi?

- Aina / useimmiten
- Harvoin / en koskaan

20. Kuinka pitkiä työpäiväsi ovat keskimäärin jaksotyössä?

- 8 tuntia tai vähemmän
- 8-10 tuntia
- 10-12 tuntia
- 12-14 tuntia
- 14 tuntia tai enemmän

21. Kuinka monta työtuntia sinulla kertyy keskimäärin kolmen peräkkäisen viikon aikana?

- 100-120 tuntia tai vähemmän

- 120–150 tuntia
- 150–170 tuntia
- 170–200 tuntia tai enemmän
- En tiedä

22. Miten tasoitusvapaat yleensä sijoitetaan tuotannoissa?

- Säännöllisesti koko tuotannon ajalle
- Tuotannon alkuun tai loppuun
- En tiedä
- Jotenkin muuten, miten?

23. Vuorokausilepo jäi alle 11 tunnin edellisessä tuotannossani:

Vuorokausilepo = jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana keskeytymätön lepoaika.

- Päivittäin
- Useita kertoja viikossa
- Useita kertoja kuukaudessa
- Harvemmin
- Ei koskaan

24. Vuorokausilepo jäi alle 9 tunnin edellisessä tuotannossani:

- Päivittäin
- Useita kertoja viikossa
- Useita kertoja kuukaudessa
- Harvemmin
- Ei koskaan

25. Kuinka usein teet töitä vapaa-ajalla suoriutuaksesi työtehtävistä?

- Päivittäin
- Useita kertoja viikossa
- Useita kertoja kuukaudessa
- Harvemmin
- En koskaan

26. Kuinka hyvin työaikasi sopii yhteen työn ulkopuolisten perhesitoumusten tai sosiaalisten suhteiden hoitamisen kanssa?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

TYÖTAHTI JAKSOTYÖSSÄ**27. Kuinka usein työhösi kuuluu hyvin nopeassa tahdissa työskentely?**

- (Lähes) koko ajan
 Vähintään 1/4 osa ajasta, mutta enintään 3/4 osa ajasta
 Tuskin koskaan / ei koskaan

28. Jos työpäiväsi kestää yli kuusi tuntia, sisältyykö siihen taukoja, joiden aikana et tee työtehtäviä?

- Kyllä, useimmiten vähintään 30 minuutin lepoaika sekä kaksi kymmenen minuutin virkistystaukoa
 Kyllä, useimmiten vähintään 30 minuutin lepoaika
 Työpäivään harvoin sisältyy taukoja, joiden aikana en tee töitä

29. Koetko, että kiire haittaa työntekoasi

- Päivittäin
 Useita kertoja viikossa
 Harvemmin
 Ei koskaan

30. Kuinka usein kiire johtuu äkillisestä muutoksesta?

- Aina / useimmiten
 Toisinaan
 Harvoin / en koskaan

LOPUKSI**31. Kuinka paljon seuraavissa asioissa olisi mielestäsi parannettavaa?**

(1=ei yhtään, 2=vain hieman, 3=jonkin verran, 4=paljon, 5=erittäin paljon) Työaikasuunnitelmalla tarkoitetaan kuvausten kokonaisaikataulua. Työvuoroluetteloina toimivat esim. call sheetit, joista näkyy jokaisen työntekijän työpäivän alkamis- ja päättymisaika.

	1	2	3	4	5
Työaikasuunnitelma kuvausjaksosta tulee tietoon ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikasuunnitelma pysyy lähes muuttumattomana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koko viikon työvuoroluettelo tulee jakoon viimeistään neljä päivää ennen alkavaa viikkoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroluettelon muutoksista tulee tieto hyvissä ajoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdit ennakoida ja suunnitella työsi hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorokausilepo työpäivien välillä on riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylityöt sovitaan joka kerta jokaisen työntekijän kanssa erikseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtunteja seurataan läpi tuotannon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Taulukko kyselytutkimuksen kysymyksestä 10

10. Kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat työssä jaksamiseesi?

Vastaajien määrä: 84

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Työpäivien pituus	1	9	12	25	37	84	4,05
Vuorokausilevon pituus	1	6	4	25	48	84	4,35
Työaikojen vaihtelevuus	5	17	26	24	12	84	3,25
Palkan suuruus	4	22	29	18	11	84	3,12
Kiire	1	3	16	24	40	84	4,18
Työn haasteellisuus	5	17	30	22	10	84	3,18
Työryhmän ilmapiiri	2	6	10	26	40	84	4,14
Esimiehen / työnantajan apu ja tuki	1	6	13	37	27	84	3,99
Catering'in taso	6	13	26	26	13	84	3,32
Oma yleiskuntosi	2	8	21	35	18	84	3,7
Oma motivaatiosi	3	4	14	31	32	84	4,01
Yksityiselämäsi	15	21	29	14	5	84	2,68
Työn projektiluonteisuus	17	23	24	17	3	84	2,6
Yhteensä	63	155	254	324	296	1092	3,58

Taulukko kyselytutkimuksen kysymyksestä 31

31. Kuinka paljon seuraavissa asioissa olisi mielestäsi parannettavaa?

Vastaajien määrä: 84

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Työaika-suunnitelma kuvausjaksosta tulee tietoon ajoissa	3	11	24	22	24	84	3,63
Työaika-suunnitelma pysyy lähes muuttumattomana	3	10	22	21	28	84	3,73
Koko viikon työvuoroluettelo tulee jakoon viimeistään neljä päivää ennen alkavaa viikkoa	6	10	24	14	30	84	3,62
Työvuoroluettelon muutoksista tulee tieto hyvissä ajoin	3	10	16	26	29	84	3,81
Ehdit ennakoida ja suunnitella työsi hyvin	3	12	22	27	20	84	3,58
Vuorokausilepo työpäivien välillä on riittävä	2	9	22	24	26	83	3,76
Yli työt sovitaan joka kerta jokaisen työntekijän kanssa erikseen	4	10	14	18	37	83	3,89
Työtunteja seurataan läpi tuotannon	5	19	25	14	20	83	3,3
Jaksoylytyötunnit korvataan ylityökorvauksina työehtosopimuksen mukaisesti	5	10	16	14	37	82	3,83
Tasoisuusvapaita on säännöllisesti läpi tuotannon	4	11	15	17	36	83	3,84
Peräkkäisiä työpäiviä on enintään kuusi	19	19	18	8	18	82	2,84
Palkan suuruus vastaa työ määrää	3	10	17	20	33	83	3,84
Työntekijöitä on tarpeeksi suhteessa työ määrään	1	5	14	26	37	83	4,12
Työn johtaminen on selkeää	1	10	23	28	20	82	3,68
Työnjako on selkeä	11	22	20	16	13	82	2,98
Työtäsi ja työpanostasi arvostetaan	3	20	24	18	17	82	3,32
Työilmapiiri on kannustava	2	23	29	16	13	83	3,18
Päätösten tekeminen on reilua ja avointa	1	18	26	22	16	83	3,41
Työnantaja on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta	1	13	20	24	25	83	3,71
Koet, että työnantaja kuuntelee sinua, jos ongelmia ilmenee	3	21	24	20	15	83	3,28
Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	4	14	23	17	25	83	3,54
Cateringissa on monipuolista ja ravitsevaa ruokaa	5	20	25	16	17	83	3,24
Oma motivaatiosi on erinomainen	14	24	20	13	12	83	2,82
Oma työ kuntosi on erinomainen	8	25	30	8	11	82	2,87
Yhteensä	114	356	513	449	559	1991	3,49