



## **Pikaviestisovellukset tuotantoyhtiön työntekijän apuna ja taakkana**

Susanna Sykkö

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Journalismin koulutusohjelma

## Tiivistelmä

**Tekijä(t)**

Susanna Sykkö

**Tutkinto**

Medianomi

**Raportin/Opinnäytetyön nimi**

Pikaviestisovellukset tuotantoyhtiön työntekijän apuna ja taakkana

**Sivu- ja liitesivumäärä**

26+3

Pikaviestisovellukset ovat kasvattaneet suosiotaan viimeisten vuosien aikana. Monet työyhteisöt käyttävät näitä sovelluksia sisäisen viestinnän kanavina, koska viestintä on niiden välityksellä nopeaa ja vaivatonta. Tämä antaa viestijöille mahdollisuuden saada yhteys toisiinsa helposti vuorokauden ajasta riippumatta.

Elokuva- ja tv-tuotantoalalle tyypillinen piirre on työn projektiluontoisuus. Työympäristöt vaihtelevat toimistosta erilaisiin kuvauspaikkoihin. Muuttuvissa tilanteissa täytyy saada yhteys muihin tuotannon työntekijöihin nopeasti.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tuotantoyhtiöiden työntekijöiden tuntemuksia pikaviestisovellusten kulta-aikana. Vaikka työntekijä ei ole töissä hän voi silti joutua reagoimaan työviesteihin vapaa-ajalla, jolloin palautuminen kärsii. Opinnäytetyössä esitellään parannusehdotuksia tuotantoyhtiöiden sisäiseen viestintään.

Neljän tuotantoyhtiön työntekijän kanssa tehdyistä haastatteluista selvisi, että erot alalla olevien yhtiöiden välillä sisäisessä viestinnässä ovat isoja. Tuotantoyhtiön koko vaikuttaa tyyliin viestiä yhtiön sisällä. Pienemmässä yhtiössä viestitään tuttavallisemmin kaikkien työntekijöiden kanssa. Isossa yhtiössä pääsääntöisesti vain samassa tuotannossa työskentelevät ihmiset viestivät toistensa kanssa.

Työn koetaan näyttelevän todella vahvaa roolia elämässä. On hyvä opetella olemaan välittämättä töistä vapaa-ajalla, vaikka puhelimeen tulisikin työhön liittyviä viestejä. Erityisesti haasteeksi koetaan WhatsAppin käyttö sisäisessä viestinnässä, koska samalle alustalle tulee niin työhön liittyvät viestit kuin yksityiselämän viestit. Kaikki haastateltavat ehdottivat parannusehdotuksena sisäisen viestinnän siirtämistä pois WhatsAppista toiselle alustalle, esimerkiksi Microsoft Teamsiin tai Slackiin.

**Asiasanat**

Pikaviestimet, työaika, tuotantoyhtiö, työhyvinvointi, WhatsApp

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Elokuva- ja tv-tuotantoala.....	3
2.1	Työhyvinvointi tuotantoyhtiössä.....	4
2.2	Työ ja vapaa-aika.....	4
2.3	Työehtosopimuksen mukainen työaika .....	5
2.3.1	Lepoaika .....	6
3	Pikaviestimet ja työhyvinvointi .....	7
3.1	Pikaviestisovellukset.....	7
3.1.1	WhatsApp .....	8
3.2	Työuupumus .....	8
3.3	Stressi .....	10
4	Metodit ja opinnäytetyön toteutus .....	11
5	Tulokset .....	13
5.1	WhatsApp:n käyttö työyhteisöissä .....	13
5.2	Erot eri tuotantoyhtiöiden välillä .....	15
5.3	Työn ja vapaa-ajan erottaminen .....	16
5.3.1	Työn rooli haastateltavien elämässä.....	16
5.4	Parannusehdotukset .....	17
6	Pohdinta .....	19
6.1	Yhteenveto tuloksista.....	19
6.2	Työntekijän hyvinvoinnin parempi tukeminen tulevaisuudessa .....	21
6.3	Arviointi .....	22
	Lähteet .....	25
	Liitteet.....	27
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	27
	Liite 2. Tietoa haastattelumateriaalin käytöstä opinnäytetyössä.....	29

# 1 Johdanto

Tein molemmat työharjoitteluni elokuvatuotantoyhtiössä, jossa pääasiallisena sisäisen viestinnän kanavana toimi WhatsApp. Tuona aikana havaitsin, kuinka nopeaa ja kätevää on lähettää sekä saada tietoja pikaviestisovelluksen välityksellä. Viestejä pystyy lähettämään matalalla kynnyksellä mihin vuorokauden aikaan tahansa. Harjoitteluiden aikana huomasin, että tämä ei ollut ainoastaan positiivinen ja työtehoa parantava asia. Koin painetta olla jatkuvasti tavoitettavissa. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen muuttui haastavaksi, koska vastasin työhön liittyviin viesteihin vuorokauden ajasta riippumatta.

Opinnäytetyön aihe on pikaviestisovellusten käyttö elokuva- ja tv-tuotantoyhtiöiden sisäisessä viestinnässä ja tämän vaikutukset tuotantoyhtiön työntekijään työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla. Käsittelen myös työn roolia työntekijän elämässä. Kolmantena tutkin keinoja erottaa työ- ja vapaa-aika yhteiskunnassa, jossa ihmiset ovat ison osan ajasta tavoitettavissa.

Ennako-oletukseni on, että työuupumus on elokuva- ja tv-tuotantoalalla yleistä ja älypuhelimessa oleviin pikaviestisovelluksiin jatkuvana virtana tulevat viestit eivät helpota tätä tilannetta.

Asia on tutkimisen arvoinen, koska toimiva sisäinen viestintä on tärkeä osa työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Sisäisen viestinnän toimivuus on tärkeää erityisesti elokuva- ja tv-tuotantoalalla, jossa työnkuva saattaa olla vaihtuva ja työympäristöt vaihtelevat. Tämän vuoksi on tärkeää, että työyhteisön jäsenet saavat toisiinsa yhteyden nopeasti ja vaivattomasti.

Ongelman paremmasta ymmärtämisestä hyötyvät niin työnantajat kuin työntekijätkin. Työntekijä kokee työnsä arvokkaaksi ja olevansa hyvä siinä, kun hänen työhyvinvointinsa on hyvällä tasolla. Työnantajalle virkeä ja jaksava työntekijä tuo sekä säästöä että voittoa. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa paremmin työssään ja näin ollen sairauspoissaoloista aiheutuvat kulut pienenevät.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tuotantoyhtiöiden työntekijöiden tuntemuksia pikaviestisovellusten kulta-aikana. Vaikka työntekijä ei ole töissä hän voi silti joutua reagoimaan viesteihin vapaa-ajalla, jolloin palautuminen kärsii.

Opinnäytetyössä käsitellään haastateltavien vastausten perusteella kehitysehdotuksia ilmiölle. Haastattelin tätä opinnäytettä varten ainoastaan työntekijöitä. Rajasin esihenkilöasemassa olevat ihmiset pois, koska halusin selvittää juuri työntekijän

kokemuksia sisäisen viestinnän mahdollisesti aiheuttamasta kuormituksesta. Päätin haastatella työntekijöitä, koska minulla on kokemusta samasta roolista ja halusin reflektoida omaa kokemustani muihin samalla alalla työskenteleviin.

Tutkimuskysymykset ovat:

Miten tuotantoyhtiöiden työntekijät kokevat jatkuvan työstä aiheutuvan viestien saapumisen?

Onko heidän mielestään negatiivisille puolille tehtävissä jotain?

## 2 Elokuva- ja tv-tuotantoala

Elokuva- ja TV-tuotantoalalla tuotetaan esimerkiksi lyhyitä ja pitkiä elokuvia, mainoselokuvia, asiaohjelmia, dokumentteja sekä draamaa ja fiktiota. Elokuvien, videoiden ja televisio-ohjelmien kohdalla projekti voidaan jakaa neljään vaiheeseen: suunnittelu, tuotanto, jälkituotanto ja levitys. Työympäristö voi vaihdella toimistotilan, studion ja erilaisten kuvauslokaatioiden välillä. (Työturvallisuuskeskus a, 2019.)

Alan erityispiirre on työn projektiluonteisuus. On yleistä, että työntekijä saattaa tehdä yhtä isoa tai montaa pienempää tuotantoa samanaikaisesti. Hän saattaa työskennellä useammassa tuotantoyhtiössä samanaikaisesti. Freelance-työntekijällä on siis suuri vastuu omasta jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan. Hänen täytyy itse osata määritellä oman jaksamisensa rajat, jotta työmäärä ei käy liian raskaaksi.

Projektiluonteisuus ja määräaikaiset työsuhteet saattavat aiheuttaa stressiä erityisesti vasta alalle tulleissa. Uran alussa työntekijä haluaa antaa itsestään mahdollisimman hyvän kuvan työntekijänä. Elokuva- ja tv-tuotantoalalla on tyypillistä, että opiskelijat työllistyvät alalle harjoittelun kautta. Tästä syystä paine onnistua harjoittelussa on suuri.

Elokuva- ja TV-tuotantoalalla työpaikoista on yleisesti ottaen kova kilpailu. Yritykset rekrytoivat tarpeen mukaan. Työskentely on usein projektiluontoista ja tuotantokohtaista, mistä voi seurata työntekijöille myös työttömyyskausia. Yhtaikaa käynnissä olevien ja peräkkäisten tuotantoprojektien määrä, yhteistyön onnistuminen ja työryhmän pysyvyys vaikuttavat kaikki työntekijän kuormittumiseen ja hyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus a, 2019.)

Elokuva- ja tv-tuotantoalalla työskentelee paljon freelancereita ja on tyypillistä, että työntekijä laskuttaa yritystä oman yrityksensä kautta tai työskentelee verokortilla.

Freelancer-nimeä käytetään työntekijöistä, jotka tekevät pätkätöitä ja, joilla voi olla samanaikaisesti yksi tai useampia työntarjoajia. Freelancer voi toimia yrittäjänä, työntekijänä tai hän voi saada työkorvauksen työstä olematta yrittäjä tai työsuhteessa. (Ammattiliitto Akavan Erityisalat.)

## 2.1 Työhyvinvointi tuotantoyhtiössä

Aluehallintaviranomaiset ovat tehneet työsuojelutarkastusten yhteydessä kyselyitä, joista nousi esille tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta käytävän keskustelun tarve. Haastatellut kokivat, että työ on usein luovaa ja taloudelliset tekijät rajoittavat tuotannon toteuttamista. Työssä tapahtuvat keskeytykset koettiin kuormitusta aiheuttavina tekijöinä. Tuotannon aikana joudutaan sietämään keskeneräisyyttä, keskeytyksiä, häiriöitä ja muutoksia. Vaihtuva työympäristö vaatii tekijältä kykyä hallita erilaisia tilanteita ja kykyä tunnistaa oman hyvinvoinnin tila myös itsenäisesti. (Työturvallisuuskeskus a, 2019.)

Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on hyödyllistä arvioida tehtävien projektien määrää ja niiden sisältämää työmäärää. Lisäksi on hyvä arvioida, kuinka työntekijä hallitsee suurta ihmissuhdekuormitusta, jos hän tekee töitä useassa tuotannossa samanaikaisesti tai peräkkäin. Työntekijän on ensiarvoisen tärkeää muistaa riittävä palautuminen, jotta kuormitus pysyy hallinnassa. (Työturvallisuuskeskus a, 2019.)

Elokuva- ja TV-tuotannon alalla työ on usein jaksotyötä. Tällaisessa työmuodossa voi olla vaikeaa löytää aika palautua riittävästi. Lisäksi yksityiselämän suojele saattaa muuttua haastavaksi. Esimerkiksi harrastukseen sitoutuminen voi olla mahdotonta korkean viikkotyötuntimäärän ja mahdollisten pitkien työpäivien aiheuttaman rasituksen vuoksi. Jotkut tarvitsevat enemmän aikaa palautua kuin toiset. Osalle työntekijöistä epäsäännöllinen työaika sopii ilman, että sen vuoksi syntyy merkittäviä terveyshaittoja. Tämä on yksilöllistä. Työaikaa tulisi arvioida viikoittaisen työntuntimäärän ja palautumiselle jäävän ajan perspektiivistä. Mikäli palautumiselle ja levolle ei jää tarpeeksi aikaa se aiheuttaa ihmisessä väsymystä sekä tyytymättömyyden ja kuormittuneisuuden tunnetta. Ensimmäisiä merkkejä siitä, että aikaa palautua ei ole tarpeeksi ovat: ärtymyksen ja ylikuormituksen tunteet, jättäytyminen sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, väsymys sekä energian puute. Mikäli työntekijä kokee tarvitsevansa enemmän aikaa palautua, on hyvä keskustella, kuinka työnsisältöön ja työaikaan voidaan vaikuttaa, jotta palautumisaika saadaan riittäväksi. (Työturvallisuuskeskus a, 2019.)

## 2.2 Työ ja vapaa-aika

Ansio työllä tarkoitetaan työtä, joka tuottaa tavaroita tai palvelua, ja siitä maksetaan rahapalkkaa tai se tuottaa yrittäjä- tai myyntituloa. Ansio työtä voi tehdä palkansaajana yrityksessä tai yhteisössä. Ansio työtä tekevät työnantajayrittäjät, freelancerit, yksinäisyrittäjät, ammatinharjoittajat sekä perheyrittäjät tai maataloilla palkkaa vastaan työskentelevät perhejäsenet, jotka tuottavat tuotteita tai palveluita markkinoille. Ansio työkse ei lasketa esimerkiksi oman kodin hoitoa, lasten hoitoa, omaishoitajana

toimimista, oman kodin remonttityötä, oman pihan kunnossapitoa, palkatonta vapaaehtoistyötä tai talkootyötä. Ansiotyöksi ei myöskään lueta koululaisten palkatonta työharjoittelua. (Tilastokeskus.)

Vapaa-ajalla tarkoitetaan työn ja opiskelun ulkopuolista aikaa, joka voidaan käyttää virkistäytymiseen sekä rentoutumiseen. (Kielitoimiston sanakirja.)

### **2.3 Työehtosopimuksen mukainen työaika**

Elokuva- ja TV-tuotantoja koskevassa työehtosopimuksessa on määritelty, että säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työ voi olla jaksotyötä, jolloin säännöllinen työaika on enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokaudessa säännöllinen työaika voi olla jaksotyössä enintään 12 tuntia, jollei paikallisesti ei sovita toisin. Työaika tasataan seuraavalla viikolla, jos se on mahdollista. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)

Säännöllinen työaika ei saa ylittää 150 tuntia tasoittumisjakson kolmiviikkoisjaksona. Ulkomailla tehtävässä tuotannossa kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on enintään 180 tuntia ja kahden peräkkäisen kolmen viikon jakson enimmäistyötuntimäärä ei saa ylittää 320 tuntia. Paikallinen sopiminen työtuntien enimmäismäärästä 180 tuntiin on mahdollista myös Suomessa tehtävässä työssä, jos se tehdään ulkomailla tehtävän tuotannon parissa. Enimmäistyötuntimäärä voidaan nostaa 180 tuntiin myös tilanteessa, jossa tehdään poikkeuksellista kertaluontaista erityistuotantoa ja mikäli se on välttämätöntä työn järjestämisen kannalta. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)

Jaksotyönä tarkoitetaan työtä, joka määritellään lyhyemmälle ajanjaksolle kuin yleistyöaika. Nämä lyhyemmät jaksot ovat yleensä kahden tai kolmen viikon mittaisia. (Työturvallisuuskeskus d.)

Työaika tasoitetaan tasoittumisvapailta ja ne pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana, ellei niiden pitämisestä muuna ajankohtana tai niiden korvaamisesta sovita paikallisesti erikseen. Määräaikaisessa työsuhteessa työaika tulee pääsääntöisesti tasoittaa säännölliseen työaikaan työsuhteen päättymispäivään mennessä. Työaika tasoitetaan tasaisesti aina sen ollessa mahdollista työsuhteen aikana. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)



### 2.3.1 Lepoaika

Mikäli vuorokaudessa on työaika yli kuusi tuntia, työntekijälle annetaan vähintään 30 minuutista tuntiin kestävä lepoaika, jolloin hän on vapaa poistumaan työpaikalta. Tätä aikaa ei lasketa työntekijän työajaksi. Mikäli työ vaatii jatkuvaa läsnäoloa työpaikalla eikä lepoaika voida tämän vuoksi antaa, työntekijälle täytyy järjestää tilaisuus aterioida työpaikalla työaikana. Lepoaika pyritään järjestämään työvuoron puolivälissä. Se ei voi olla välittömästi työvuoron alkaessa tai loppuessa. Vuorokaudessa yli kuusi tuntia ylittävällä työajalla työntekijällä kuuluu antaa kaksi virkistystaukoa. Nämä tauot voidaan pitää sellaisena työnjohdon osoittamana aikana, jolloin ne eivät haittaa tai keskeytä työtä. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)

Työntekijällä kuuluu olla työvuoron alkamista seuraavan vuorokauden (24 tunnin) aikana vähintään 11 tuntia keskeytymätöntä lepoaika. Jaksotyössä tämä lepoaika on vähintään 10 tuntia. Jaksotyössä voidaan paikallisesti sopia vähintään yhdeksän tunnin vuorokausilevosta. Vuorokausilevon tilapäisestä alittamisesta tulee sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Alitus korvataan maksamalla tehdyistä tunneista yksinkertainen tuntipalkka, jollei asiasta paikallisesti sovita toisin. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)

Esimerkki: Maija menee töihin maanantaina klo 8. Hänellä kuuluu olla tiistaiaamuun klo 8 mennessä keskeytymätöntä lepoaika 11 tuntia. Hän pääsee töistä maanantaina iltapäivällä klo 17 ja menee seuraavana aamuna töihin klo 8 eli työpäivien väliin jää 15 tuntia keskeytymätöntä lepoaika.

### 3 Pikaviestimet ja työhyvinvointi

Tässä luvussa määrittelen tämän opinnäytetyön kannalta keskeisiä käsitteitä, jotka auttavat ymmärtämään ilmiötä paremmin.

#### 3.1 Pikaviestisovellukset

Pikaviestisovellus mahdollistaa reaaliaikaisen viestien vaihdon tietoverkon välityksellä. (Kielitoimiston sanakirja.)

Nardi, Whittaker ja Bradner (2000, teoksessa Kekkonen 2021, 17) kuvailevat pikaviestintää nopeatempoiseksi kahdenväliseksi tietokonevälitteiseksi viestinnäksi. Nykyään pikaviestittelyä käydään tietokoneen lisäksi älypuhelimilla ja tablet-tietokoneilla. Uusia pikaviestisovelluksia on syntynyt ja vanhojen pikaviestiohjelmistojen käytöstä on luovuttu. Tästä kehityksestä huolimatta pikaviestimille tyypilliset ominaisuudet ovat säilyneet. Oun, Davisonin, Zhongin ja Liangin (2010, teoksessa Kekkonen 2021, 23) mukaan pikaviestinnän ja sähköpostin erona on, että pikaviestisovellus yhdistää henkilöt toisiinsa heti ja sen avulla on mahdollista keskustella lähes reaaliajassa. (Kekkonen 2021.)

Nardi, Whittaker ja Bradner (2000, teoksessa Kekkonen 2021, 17) ovat määritelleet pikaviestimille kolme pääpiirrettä, joilla ne erottuvat muista viestintämuodoista. Pikaviestisovelluksessa keskustelun molemmat osapuolet voivat aloittaa keskustelun. Pikaviestimistä tulevat ilmoitukset ovat korkean huomioarvon ilmoituksia, esimerkiksi ääni-ilmoitus ja tietokoneen tai puhelimen ruudulle ilmestyvä ponnahdusikkuna. Kolmantena tyypillisenä piirteenä pikaviestimet näyttävät tietoa siitä onko viestin vastaanottaja paikalla sovelluksessa eli onko sovellus hänellä auki juuri sillä hetkellä. (Kekkonen 2021.)

Kolmas tyypillinen piirre ei ole enää nykypäivänä täysin paikkaansa pitävä, koska WhatsAppissa on mahdollista valita, näkevätkö muut ihmiset oletko paikalla sovelluksessa. Jos henkilö estää muita ihmisiä näkemästä milloin hän on paikalla muut ihmiset eivät myöskään näe onko henkilö lukenut heidän viestinsä. Tämä pätee kahden henkilön välistä yksityisviestittelyä. (WhatsApp 2021)

Garrettin ja Danzigerin (2007, teoksessa Kekkonen 2021, 18) kertovat pikaviestinnän aiheuttavan väistämättä keskeytyksiä siihen, mitä henkilö oli juuri sillä hetkellä tekemässä. Garrettin ja Danzigerin mukaan verrattuna sähköpostiin pikaviesti tulee näkyviin muiden ohjelmien päälle ja äänimerkki tehostaa viesti-ilmoitusta. Nguyen ja Fussell (2016,

teoksessa Kekkonen 2021, 18) mukaan pikaviestisovellusten keskustelut ovat häiriöitä sille tehtävälle, jota henkilön pitäisi ensisijaisesti tehdä. (Kekkonen 2021.)

Nardi, Whittaker ja Bradner (2000, teoksessa Kekkonen 2021, 21) kertovat pikaviestinten käyttöä koskevassa tutkimuksessaan pikaviestinten neljästä viestinnällisestä funktiosta. Heidän mukaansa pikaviestimiä käytetään nopeiden kysymysten esittämiseen, aikataulutukseen ja työn koordinointiin. Pikaviestimiä käytetään myös esimerkiksi lounaiden ja kahvitaukojen sopimiseen sekä perheen ja ystävien kanssa viestittelyyn. (Kekkonen 2021.)

Licoppe, Cudicio ja Proulx (2014, teoksessa Kekkonen 2021, 22) mainitsevat työyhteisössä työntekijöiden toisillensa esittämät pikaiset kysymykset. Nämä kysymykset eivät useimmiten ole nopeita tai helppoja vastata vaan kyse on organisaatiossa syntyneestä tavasta. Avun pyytäminen toiselta oikeutetaan sillä, että kysymys esitetään vastaanottajalle helppona tehtävänä vastata tämän asiantuntemukseen nähden. Pikaisilla kysymyksillä pyritään tasapainottamaan omaa tiedon tarvetta ja siitä aiheutuvia sosiaalisia haittoja eli toiselle vastaamisesta aiheutuvaa vaivaa. (Kekkonen 2021.)

### **3.1.1 WhatsApp**

WhatsApp on pikaviestisovellus, jossa voi lähettää viestejä, kuvia, videoita, dokumentteja, oman sijainnin. Lisäksi sovelluksessa voi soittaa ääni- ja videopuheluita. (WhatsApp 2021.)

WhatsApp on hyvin yleinen viestintäväline työyhteisöissä. WhatsApp tuo työasiat ja -kaverit työntekijän vapaa-aikaan ja yksityiseen puhelimeen eli työyhteisön pikaviestintä ei rajoitu enää vain työajalle. Tämän vuoksi työn ja vapaa-ajan erottaminen saattaa olla joillekin työntekijöille haastavaa. Jotkut työntekijät eivät halua pitää puhelinta äänettömällä, koska silloin tärkeät yksityiselämään liittyvät viestit saattavat jäädä huomaamatta. (Kekkonen 2021.)

Työporukan WhatsApp-ryhmässä käsitellään monenlaisia aiheita. Ne saattavat liittyä vapaa-aikaan tai ryhmässä saatetaan keskustella työn järjestelyyn liittyvistä asioista tai muista ilmoitusluontoisia aiheista. Tämän vuoksi työyhteisön pikaviestinnän tarkastelu täytyy laajentaa työajalta vapaa-ajalle. (Kekkonen 2021.)

### **3.2 Työuupumus**

Työuupumus eli burnout kehittyy, kun työstä aiheutuva stressitila pitkittyy. Työuupumuksen tyypillisiä oireita ovat uupumisasteinen väsymys, kyynistyminen omaa

työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon laskeminen. Uupumisasteinen väsymys tarkoittaa, että väsymys ei helpota vapaa-ajalla normaalilla levolla eikä se liity työn väliaikaisiin kuormitushuippuihin. Kynnistyminen tarkoittaa, että työstä katoaa mielekkäisyys ja työntekijä epäilee oman työnsä merkitystä. Ammatillisen itsetunnon ollessa korkealla ihminen ajattelee pystyvänsä tekemäänsä työhön. Työuupumuksesta kärsivä henkilö kokee saavansa vähemmän asioita tehdyksi kuin aiemmin. Hän kokee oman aikaansaamisensa heikommaksi kuin muiden työyhteisön jäsenten. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

Eeva Kolu kirjoittaa kirjassaan Korkeintaan vähän väsynyt (Gummerus 2020), että yksi merkittävimmistä syistä ihmisen uupumiselle on helppous olla koko ajan töissä nykyaikana. Hän reflektoi kirjassa omaa kokemustaan: hänellä on tapana katsoa työsähköposteja vapaa-ajalla ja merkitä ne takaisin lukemattomiksi, jotta muistaa palata niihin työajalla. (Kolu 2020, 188.)

Kolu kertoo pohtivansa, pitääkö jokaisesta mieleen tulevasta asiasta laittaa viesti tai sähköposti. Hän viittaa kirjassaan pariterapeutti Michaela Boehmiin, jonka mukaan yksi syy parisuhteen muuttumiselle tylsäksi on jatkuva viestittely ja soittelu puolisoiden välillä. Boehmin mukaan olisi parempi laittaa asiat muistiin ja käydä ne läpi yhdessä sovittuna aikana. Kolu kirjoittaa, että tätä samaa ajatusta voi soveltaa esimerkiksi töissä. (Kolu 2020, 189–190.)

”Harkitumpi ja jäsennellympi viestintä jatkuvan säläviestittelyn sijaan säästää kaikkien aikaa ja keskittymiskykyä” (Kolu 2020, 189–190).

Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa riski sairastua työuupumukseen pienenee.

Työhyvinvointi on kaikkien työyhteisön jäsenten vastuulla. Sen edistäminen on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Työhyvinvointi koostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvä työilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Hyvä työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä. Myös työn tuottavuus kasvaa, työntekijät ovat sitoutuneempia ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. Työntekijän vastuulla on huolehtia työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta, työturvallisuudesta ja hyvästä johtamisesta. Työntekijän vastuulla on ylläpitää omaa työkykyään ja ammatillista osaamistaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on terveellistä, turvallista ja tuottavaa. Ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työyhteisöt ja

niiden työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi. Heidän mielestään työ tukee elämänhallintaa. (Työterveyslaitos a.)

Työyhteisön ollessa hyvinvoiva sen jäsenet kokevat työn mielekkääksi sekä palkitsevaksi. Työ myös tukee työntekijän elämänhallintaa. (Työturvallisuuskeskus a, 2019.)

### **3.3 Stressi**

Työterveyslaitos kuvailee stressiä tilanteeksi, jossa työntekijä tuntee olevansa kykenemätön selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Työntekijälle voi olla työssä niin psyykkisiä kuin sosiaalisiakin kuormitustekijöitä. Psyykkiset kuormitustekijät liittyvät itse työhön ja sen sisältöön. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa epäselvät tavoitteet työssä, jatkuva kiire tai liian suuri työ määrä. Myös liian vähäinen palaute ja arvostus työstä lisää psyykkistä kuormitusta. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn kannalta olennaiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä. Niitä ovat esimerkiksi epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu sekä seksuaalinen häirintä. (Työterveyslaitos b.)

Työterveyslaitos on listannut verkkosivuillaan tekijöitä, jotka jatkuessaan pitkään tai äärimmäisinä voivat olla terveydelle haitallisia. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi muista erillään työskentely, heikko tiedonkulku ja epäjohdonmukainen esimiestyö. (Työterveyslaitos b.)

Duodecim Terveyskirjaston mukaan stressistä aiheutuu sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita. Fyysisiä oireita ovat esimerkiksi päänsärky, huimaus, sydämentykytys, pahoinvointi, vatsavaivat, tihentynyt virtsaamisen tarve, hikoilu, flunssakierre ja selkävaivat. Stressiin liittyviä psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmien, vaikeus tehdä päätöksiä ja unen häiriöt. Vakavasta stressitilasta saattaa olla seurauksena päihteiden väärinkäyttö, masennus, työuupumus sekä itsetuhoisia ajatuksia. Sosiaalisessa elämässä stressi saattaa näkyä muun muassa ongelmina perhe- ja parisuhteissa tai eristäytymisenä. (Mattila 2018.)

## 4 Metodit ja opinnäytetyön toteutus

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Päätin toteuttaa opinnäytetyön haastattelututkimuksena, koska se on mielestäni paras tapa toteuttaa työ ottaen huomioon aiheen henkilökohtaisuuden haastateltaville. Kyselylomake olisi ollut sopiva muoto, jos olisin halunnut mahdollisimman suuren otannan ihmisiä tutkimukseeni. Tässä opinnäytetyössä haastateltavien suurta määrää enemmän painoivat vastausten laatu.

”Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista” (Hirsjärvi & Hurme 2010, 41).

Haastattelulle tutkimuksen osana ovat tyypillisiä seuraavat piirteet: haastattelija on suunnitellut haastattelun etukäteen ja tutustunut tutkittavaan aiheeseen, haastattelija aloittaa haastattelun ja johtaa sitä. Haastattelija saattaa joutua motivoimaan haastateltavaa ja ylläpitämään tämän motivaatiota. Hänen kuuluu tuntea roolinsa ja myös haastateltava oppii tuntemaan sen haastattelun aikana. Haastateltavan täytyy pystyä luottamaan siihen, että hänen antamia tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 43).

Teemahaastattelu ei sido haastattelua kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen. Se ei myöskään ota kantaa haastattelukertojen määrää tai kuinka syvälle aiheeseen haastattelussa mennään. Teemahaastattelussa merkittävä asia on, että se etenee keskeisten teemojen varassa eikä se nojaa tarkkoihin kysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48).

Tämä opinnäytetyö eroaa teemahaastattelun tyypillisistä piirteistä siinä määrin, että haastattelukysymykset olivat kaikille haastateltaville samat.

Teemahaastattelu lähtee ajatuksesta, että kaikkia tutkittavan ajatuksia, kokemuksia, tunteita ja uskomuksia on mahdollista tutkia sen avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48).

Päätin haastatella työntekijöitä eri elokuva- ja tv-tuotantoyhtiöistä, jotta saan mahdollisimman monipuolisen kuvan eri yhtiöiden sisäisen viestinnän käytännöistä. Kaikki neljä haastateltavaa olivat työskennelleet useammassa eri tuotantoyhtiössä uransa aikana.

Hankin tutkimuksen aineiston haastattelemalla tuotantoyhtiössä työskenteleviä ihmisiä, jotka eivät ole esimiesasemassa. Haastattelu on puolistrukturoitu eli kysymykset ovat

kaikille samat, mutta haastateltavat kertovat oman kokemuksensa asiasta. Haastatteluhetkellä molemmilla osapuolilla oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä.

Haluan selvittää haastateltavien kokemuksia jatkuvan viestitulvan aiheuttamista tuntemuksista ja, miten haastateltavat tekevät eron työn ja vapaa-ajan välille.

Purin haastattelut kuunnellessani niitä ensimmäisen kerran. Valitsin mielestäni ilmiötä hyvin kuvaavia lauseita ja litteroin ne suoriksi sitaateiksi osaksi aineiston läpikäynnin lukua.

Haastateltavat esiintyvät työssä nimettömiä. Haastattelut nauhoitettiin ja aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Työssä käytetään haastatteluista suoria sitaatteja.

Haastateltavalla on tulosluvussa numeroitu tunnus, esimerkiksi haastateltava 1 (H1).

Haastateltaville toimitettiin ennen haastattelua asiakirja, josta kävi ilmi opinnäytetyön tarkoitus, henkilön anonyymiyys työssä, heidän ikänsä mainitseminen tutkimuksessa sekä työkokemus vuosina elokuva- ja tv-tuotantoalalla. Haastateltaville lähetetty teksti löytyy opinnäytetyön lopusta, Liite 2 Tietoja haastattelumateriaalin käytöstä opinnäytetyössä.

En kerännyt haastateltavilta allekirjoitettuja suostumuksia, koska tämä olisi vaarantanut salassapitoa. Jokainen haastateltava antoi ennen haastattelua suullisen suostumuksen aineiston käsittelyyn yllä mainitulla tavalla.

## 5 Tulokset

Haastattelin opinnäytetyötä varten neljää tuotantoyhtiöissä työskentelevää henkilöä. Haastateltavat olivat 25–30-vuotiaita ja heillä oli työkokemusta elokuva- ja tv-tuotantoalalla hieman yli vuodesta 11 vuoteen. Kaikki ovat työskennelleet useassa tuotantoyhtiössä uransa aikana. Tein haastattelut opinnäytetyötä varten videopuheluna Google Meets –palvelussa. Ne tehtiin 28.4.2021-19.5.2021 välisenä aikana. Haastattelut ovat pituudeltaan puolesta tunnista hieman yli tuntiin. Opinnäytetyössä haastatelluista käytetään tunnuksia H1, H2, H3 ja H4.

### 5.1 WhatsAppin käyttö työyhteisöissä

Haastatteluissa ilmeni, että työyhteisön sisällä lähetettyjen WhatsApp viestien sävy ja tyyli riippuvat siitä, kuinka akuutti ja tärkeä viestin aihe on. Asiapitoisemmat viestit ovat pidempiä, niissä perustellaan ja taustoitetaan asia hyvin. Pitkä viesti on hyvä tapa, jos halutaan työntekijän lukevan viestit ajatuksella ja paneutuvan asiaan. Toisaalta tuotannossa päivät ovat välillä hektisiä, joten pitkistä viesteistä saatetaan lukea ainoastaan alku. Esituotannon vaiheessa lyhyet viestit ovat toimivampi tapa, koska kuvauspaikkoja ja esiintyjiä järjestettäessä vastaukset tarvitaan nopeasti.

Tuotannon sisäiseen WhatsApp-ryhmään lähetetään tiedot kuvauspäivien aikatauluista. Tällaiset viestit ovat sähköpostimaisia, mutta ne lähetetään pikaviestisovelluksessa, koska ne eivät huku niin helposti saapuvien viestien joukkoon kuin sähköpostissa. Koko työpaikan yhteiseen WhatsApp ryhmään tulee enemmän ajatuksen virtaa eli viestejä laitetaan sitä mukaa, kun asioita tulee mieleen. Koko työyhteisön ryhmään jaetaan fiiliskuvia kuvauksista ja muuta vapaampaa sisältöä. Työyhteisössä on hyvä erottaa työasioihin liittyvät viestit ja muut vapaammat viestit eri ryhmiin, jotta tärkeät viestit eivät sekoitu epävirallisten viestien joukkoon.

Haastateltava H1 mielestä viestejä kirjoitettaessa tulisi käyttää enemmän ajatusta. Asioita saatetaan kirjoittaa viesteinä eteenpäin heti, kun ne ovat tulleet mieleen. Tähän käytetään tekosyynä, että vastaus on saatava välittömästi. Useissa tilanteissa vastaus saattaa olla, että asia on jo hoidettu. Tai jos se on hoitamatta, niin keskitytään enemmän siihen, minkä takia asia ei ole edennyt.

WhatsAppin käyttö työpaikalla helpottaa kommunikointia, koska se on nopea tapa viestiä. Työ tuotantoyhtiössä saattaa olla liikkuvaa ja monen asian yhtäaikaista tekemistä, näihin



pikaviestisovellus taipuu hyvin. WhatsAppiin tuleviin viesteihin vastataan heti, mutta sähköposteihin vastaaminen saattaa jäädä roikkumaan. Jatkuva viestien saapuminen koetaan ongelmalliseksi, jos niihin pitää reagoida välittömästi riippumatta siitä onko joku muu työtehtävä kesken. Keskittyminen työhön kärsii, jos työntekijä kuuluu työpaikalla useaan eri tuotannon WhatsApp-ryhmään. Tällöin eri ryhmiin tulee työtehtäviä, jotka pitää hoitaa, mutta lähettäjät eivät tiedä työntekijän saaneen useamman asian hoitaakseen. Tällöin työntekijän olo saattaa olla sekasortoinen, koska pitää miettiä tehtävien priorisointijärjestystä.

Työajan ulkopuolella tulevat työhön liittyvät viestit häiritsevät, koska keskittyminen siirtyy takaisin työasioihin. WhatsAppin huonona puolena voidaan pitää sitä, että ryhmän hiljentämisestä huolimatta sovelluskuvakkeeseen ilmestyy numero osoittamaan saapuneiden viestien määrää ja sovelluksen avatessa hiljennetty keskustelu on ylimmäisenä, jos sinne on tullut uusia viestejä.

”Viestiä ei voi jättää avaamatta, koska muuten se jää häiritsemään. Ajattelen, että olenko unohtanut tehdä jotain tai pitääkö asiaan reagoida nyt.”

Kaikki haastateltavat kertovat laskevansa työajan ulkopuolisen viestittelyn työajaksi vain, jos se vaatii heiltä enemmän kuin nopean kuittauksen johonkin asiaan. Jos vastaaminen edellyttää esimerkiksi jonkun tiedon etsimistä sähköpostista niin silloin he laskevat sen työajaksi. Työkaverin auttamisesta tulee parempi fiilis kuin siitä, että pitäisi tiukasti kiinni omasta vapaa-ajastaan. Toisaalta vapaa-ajalla tulevat työhön liittyvät viestit saattavat pahimmillaan aiheuttaa fyysistä pahaa oloa.

Mikäli haastateltavat eivät pysty olemaan tavoitettavissa jatkuvasti se herättää syyllisyyden ja ahdistuksen tunteita. Osa haastateltavista koki tällaisen tilanteen aiheuttavan stressiä ja ärsytystä. Syyllisyys painaa riippumatta syystä, miksi ei voi olla tavoitettavissa. Työntekijästä tuntuu, ettei hän pysty repeämään useaan paikkaan samanaikaisesti. Stressi syntyy, jos puhelimeen tuleviin viesteihin ja puheluihin ei ole aikaa vastata. Ärsytyksen tunne syntyy, kun työnantaja yrittää tavoittaa työntekijää vapaapäivänä. Työnantajan tulisi kunnioittaa työntekijän vapaapäivää ja antaa asian odottaa seuraavaan työpäivään asti.

Haastateltava H3 kertoo, että työ- ja lepoaikoihin on alettu kiinnittää enemmän huomiota kuin ennen. Ihmiset sisäistävät nykyään paremmin sen, että työajan loppuessa ei lähetetä enää työasioissa viestiä työkaverille. Mikäli on asiaa, joka ei voi odottaa seuraavaan työpäivään, niin asiasta tulee laittaa sähköpostia.

	H1	H2	H3	H4
WhatsApp	X	X	X	X
Instagram direct messages	X			
Facebook and Facebook Messenger	X			X
tekstiviesti	X			

Taulukko 1. Pikaviestisovellukset, joita haastateltavat käyttävät työssään.

Puolet haastateltavista laskee sähköpostin pikaviestimeksi. Sähköpostisovelluksen ilmoitukset ovat päällä puhelimessa, joten siitä tulee samalla tavalla ilmoituksia kuin muista puhelimessa olevista sovelluksista. Viestejä myös lähetetään puhelimella ja niiden tyyli ei ole niin virallinen, samanlaisia viestejä lähetetään pikaviestisovelluksissa.

## 5.2 Erot eri tuotantoyhtiöiden välillä

Haastateltavat kokevat, että sisäisessä viestinnässä on tuotantoyhtiöiden välillä valtavia eroja. Saman tuotantoyhtiön sisällä eri tuotantojen välillä on eroja sisäisessä viestinnässä. Pienemmissä tuotannoissa viestintä saatetaan hoitaa kokonaan sähköpostin välityksellä. Microsoft Teamsin käyttö on koettu toimivaksi, koska siellä pystyttiin viestimään ikään kuin pikaviestisovelluksessa, koska keskustelualusta oli samankaltainen kuin esimerkiksi WhatsAppissa. Teams on hyvä alusta, koska tietoa pysty jakamaan nopeasti, mutta sovellusta ei yleensä avata työajan ulkopuolella.

Tuotantoyhtiön koko vaikuttaa tapaan kommunikoida sisäisessä viestinnässä. Pienemmissä yhtiöissä työporukka saattaa olla kaveripiirimäinen. Tällaisessa tilanteessa rajat työ- ja vapaa-ajan välillä eivät ole niin tiukkoja ja työviestejä lähetetään enemmän kelloa katsomatta. Suuressa yhtiössä työntekijä kommunikoi pääasiassa vaan niille ihmisille, joiden kanssa tekee töitä tuotannossa. Pienessä yhtiössä työntekijä tuntee kaikki ihmiset, joiden kanssa viestii.

Yksi haastateltavista kertoo joidenkin tuotantoyhtiöiden olevan koneellisia tuotantotehtaita, joissa työaika on määritelty tarkkaan. Niissä työaika loppuu tiettyyn kellon aikaan, koska

yhtiö maksaa vain sovitusta työajasta eikä se halua joutua tilanteeseen, jossa pitäisi maksaa ylimääräisestä työajasta.

### **5.3 Työn ja vapaa-ajan erottaminen**

Kolme neljästä haastatellusta kertoi työskentelevänsä useassa tuotannossa samanaikaisesti. Työntekijät ovat sopineet työnantajan kanssa viikoittaiseksi työajaksi 40 tuntia, mutta todellisuudessa työtuntien määrä saattaa toisinaan ylittää sovitun. Ylityötä tasataan vapaapäivillä tai lyhyemmillä päivillä. Tunnit pyritään tasaamaan heti seuraavalla viikolla. Työ ei ole säännöllistä vaan se menee projektin mukaan. Eräs haastatelluista kertoo tekevänsä vuorotyötä, jossa vuorot ovat 12 tuntisia. Vuoroja kertyy viikkoon kolme tai neljä.

Työpäivien välissä olevaan lepoaikaan on alettu kiinnittämään enemmän huomiota. Ennen lain määräämä 11 tunnin lepoaika ei toteutunut, mutta nykyään asiasta ollaan tarkkoja. Haastateltava H3:n mukaan työntekijän ei tarvitse ollaan huolissaan lepoajan toteutumisesta. Toisaalta työnantajan kanssa voidaan paikallisesti sopia lyhyemmästä kuin lain määräämästä lepoajasta.

Ison tuotannon päättymisen jälkeen on hyvä pitää tasoitteluvapaata ennen kuin aloittaa työt seuraavassa tuotannossa. Esimerkiksi kaksi viikkoa tuotannon päättymisen jälkeen kannattaa tehdä kevyempiä työviikkoja, esimerkiksi vain kahdesta kolmeen työpäivää viikossa. Paras vaihtoehto on pitää isojen projektien välissä ainakin yksi viikko kokonaan vapaata, jolloin ei tee mitään töitä.

#### **5.3.1 Työn rooli haastateltavien elämässä**

Haastateltavat kertovat työn näyttelevän todella vahvaa ja liikaa aikaa vievää roolia elämässä. Työ ei saisi viedä niin paljon aikaa elämän tärkeämmiltä osa-alueilta. Työn tekemisen taustalla on ajatus, että vuokra on pakko maksaa.

”Jos miettii, että päivästä vapaa-aikaa on kaksi tuntia ja työpäivä on kahdeksasta kymmeneen tuntia, niin kyllä se näyttelee aika suurta osaa.”

On hyvä opetella olemaan välittämättä töistä vapaa-ajalla, koska työtehtävät eivät häviä puhelimesta ja sähköpostista. Haastateltava H1 kertoo ottavansa työnsä henkilökohtaisesti ja työssä olevat taakat tuntuvat henkilökohtaisilta haasteilta. Ne täytyy suorittaa, koska hän vaatii sitä itseltään.

Haastateltava H2 pyrkii ajattelemaan, että hän on muutakin kuin työ. Tämä on kuitenkin hankalaa alalla, jossa töiden jatkuvuudesta ei usein ole pitkäaikaista varmuutta.

Paras keino unohtaa työasiat on lähteä pois kotoa harrastamaan jotain ja laittaa puhelin täksi ajaksi äänettömälle tai kokonaan pois päältä. Silloin työasioille ei voi tehdä mitään. Siitä tulee vapauttava tunne. Toinen haastateltavien keino unohtaa työjutut on olla vastaamatta siihen liittyviin viesteihin vapaa-ajalla. Työhön liittyvät keskustelut voi hiljentää ja arkistoida vapaan ajaksi.

Haastateltavien kokemukset siitä, mihin vuorokauden aikoihin työhön liittyviä viestejä tulee vaihtelevat paljon. Kaksi haastatelluista kertoo työhön liittyviä viestejä tulevan normaaliin toimisto-aikaan. Haastateltava H4 kertoo, että hänen työyhteisössään työhön liittyviä viestejä tulee klo 7.00–24.00 välillä. Hänen mukaansa tämä on poikkeuksellista ja aiemmat työnantajat ovat kunnioittaneet paremmin työntekijän vapaa-aikaa iltaisin ja öisin.

WhatsApp koetaan työkaluna toimivaksi, mutta sen käyttöä työyhteisössä voisi rajoittaa ainoastaan työajalle. Kaikki muu aika kommunikoitaisiin sähköpostin välityksellä, koska se ei vaadi osallistumista ennen seuraavaa työpäivää. Työsähköpostista ei välttämättä tule ilmoituksia henkilökohtaiseen puhelimeen, joten ne eivät häiritse samalla tavalla kuin WhatsApp-viestit.

”WhatsApp on hyvä työkalu, mutta siinä on paljon huonoja puolia.”

#### **5.4 Parannusehdotukset**

Kaikki haastateltavat ehdottivat parannusehdotuksena, että työ- ja vapaa-ajan viestintä siirrettäisiin erillisiin sovelluksiin. Työajan ulkopuolella työhön liittyvä viestintä olisi hyvä siirtää kanaviin, jossa se ei ole koko ajan näkyvillä, kun hoitaa muuta viestittelyä. Tällaisia sovelluksia ovat esimerkiksi Slack tai Telegram. Tällöin voisi laittaa ilmoitukset pois päältä, mutta samalla ei menettäisi myös ilmoituksia henkilökohtaiseen elämään kuuluvista keskusteluista.

Työnantajan puolelta voisi tulla työntekijälle selkeämmin ohjeistus, ettei työhön liittyviin viesteihin tarvitse vastata vapaa-ajalla. Työntekijöitä voisi myös kannustaa olemaan vastaamatta työviesteihin vapaalla. Haastateltava H2 haluaisi alalle yleiseksi käytännöksi, ettei työhön liittyviin viesteihin tarvitsisi vastata vapaa-ajalla.

”Olisi vapaus elää omaa vapaa-aikaansa niin, että työasiat eivät jatkuvasti pomppaisi mieleen.”

WhatsAppissa olisi hyvä olla mahdollisuus tehdä samalle numerolle kaksi tiliä, joista toisella voisi hoitaa työasiat ja henkilökohtaisen elämän keskustelut olisivat toisella tilillä. Siinä voisi olla mahdollisuus valita, ettei työ-WhatsAppin puolelta tule ilmoituksia esimerkiksi klo 19 jälkeen.

Parempi kommunikaatio estäisi tehokkaammin sen, ettei työntekijälle anneta useassa WhatsApp-ryhmässä samanaikaisesti työtehtäviä. Olisi hyvä olla jokin kalenterisovellus, josta näkisi mitä työtehtävää kukin työntekijä tekee juuri sillä hetkellä.

## 6 Pohdinta

Pohdinnassa käyn tiivistetysti läpi haastatteluissa esiin tulleita kokemuksia ja ilmiöitä. Esittelen haastateltavien ehdottamia parannusehdotuksia pikaviestisovelluksien käyttöön sisäisen viestinnän kanavana. Pohdin, mitä aiheesta voisi seuraavaksi tutkia ja mitä hankitulla tiedolla voisi konkreettisesti tehdä. Lopuksi arvioin omaa onnistumistani haastattelijan sekä tutkijan roolissa.

### 6.1 Yhteenveto tuloksista

Opinnäytetyötä varten haastatellut henkilöt kertoivat pikaviestisovellusten käytössä olevan sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Positiivisiksi puoliksi koettiin pikaviestisovellusten nopeus ja joustavuus. Muuttuvissa ja hektisissä työympäristöissä on toimivaa käyttää viestintä, jonka avulla saa nopeasti yhteyden haluttuun ihmiseen. Työntekijä saattaa joutua tekemään useaa asiaa samaan aikaan, jolloin nopea tiedonkulku on avainasemassa asioiden etenemisen kannalta.

Kuormittavaksi asiaksi koettiin, mikäli työntekijä kuuluu usean eri tuotannon WhatsApp-ryhmään samanaikaisesti. Tällaisessa tilanteessa työntekijän keskittyminen herpaantuu helpommin, koska eri ryhmiin tulee työntekijälle työtehtäviä, jotka pitää hoitaa. Eri ryhmissä viestien lähettäjät eivät tiedä työntekijän saaneen useita työtehtäviä, jolloin on työntekijän vastuulla priorisoida, mistä tehtävästä hän aloittaa.

Työhyvinvoinnin kannalta on hyvä tarkastella, kuinka monessa projektissa työntekijä on samanaikaisesti mukana ja kuinka suuri työmäärä projekteissa on. Täytyy myös arvioida ihmissuhdekuormituksen määrää, jos työntekijä työskentelee useassa tuotannossa samanaikaisesti tai peräkkäin. (Työturvallisuuskeskus a 2019.)

Haastateltavat kertoivat työnsä olevan epäsäännöllistä. Vaikka työntekijän kanssa on sovittu viikoittaisesta 40 tunnin työajasta ei kyse ole tavalliseen toimisto-aikaan sijoittuvasta työstä. Työ voi olla vuorotyötä, jossa työpäivän pituus on 12 tuntia tai sitten työ on hetkittäin normaalia hektisempää, jolloin työtunteja kertyy sovittua enemmän.

Elokuva- ja tv-tuotantoalalla on usein käytössä jaksotyömuoto eli työtä tehdään lyhyemmissä jaksoissa kuin normaalisti. Jaksot ovat tavallisesti kolmiviikkoisjaksoja ja pääsääntöisesti työaika ei saa tämän jakson aikana ylittää 150 tuntia. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)

Työturvallisuuskeskus kuvailee jaksotyömuodossa haastavaksi löytää tarpeeksi aikaa palautua. Harrastuksiin sitoutuminen saattaa olla vaikeaa ison viikoittaisen työtuntimäärän ja pitkien työpäivien aiheuttaman kuormituksen vuoksi. Palautuminen on kuitenkin yksilöllistä ja osalle työntekijöistä vaihteleva työaika sopii hyvin. Merkkejä liian vähäisestä palautumisesta ovat väsymyksen, tyytymättömyyden ja kuormituksen tunteet. (Työturvallisuuskeskus a 2019.)

Mikäli ylityötunteja kertyy, ne tasataan vapaapäivillä, jotka pyritään pitämään seuraavalla viikolla. Isojen tuotantojen välissä olisi hyvä pitää yksi viikko kokonaan lomaa tai vaihtoehtoisesti tehdä kaksi viikkoa töitä vain muutamana päivänä viikossa.

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa todetaan, että työntäjä määrää, milloin työntekijä pitää tasoittumisvapaita. Määräaikaisessa työsuhteessa kertyneet ylityötunnit tulee tasoittaa työsuhteen viimeiseen päivään mennessä. Työaikaa kuitenkin tasoitetaan tasaisesti aina kun se on mahdollista. (Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry & Suomen Journalistiliitto ry, 2020.)

Haastateltavat kokivat pidemmät viestit parempana vaihtoehtona, jos halutaan työntekijän paneutuvan johonkin asiaan syvemmin. Huono puoli pitkien informatiivisten viestien ja WhatsAppin yhdistelmässä on, että keskusteluun saattaa tulla lyhyessä ajassa paljon viestejä, jolloin tärkeät viestit hukkuvat niin kutsutun ajatuksen virran sekaan. Tämän vuoksi onkin hyvä erottaa vapaammat ja asiapitoisemmat viestit eri ryhmiin. Jos asiaan tarvitaan vastaus heti, on parempi laittaa työkaverille lyhyt viesti eikä taustoittaa asiaa kovin perinpohjaisesti.

WhatsAppin huonona puolena voidaan pitää matalaa kynnystä lähettää viestejä, joita ei ole itse ensin yritetty selvittää. Itselle on helpompaa kysyä viestiä työkaverilta. Viestejä lähettäessä tulisi käyttää enemmän ajatusta ja selvittää asiaa itse ennen kuin lähestyy muita työyhteisön jäseniä. Ongelmalliseksi koettiin myös WhatsAppin mahdollistama nopea viestintä ihmisten välillä, jos lähettäjä odottaa vastaanottajan reagoivan viestiin välittömästi. Työntekijällä saattaa olla jokin muu työtehtävä kesken ja viestin myötä keskittyminen siihen herpaantuu.

Haastateltavat kertoivat laskevansa työajan ulkopuolisen työhön liittyvän viestittelyn työajaksi vain, jos se vaatii heiltä enemmän kuin viestin lukemisen ja lyhyen vastauksen. Jos viestiin reagoiminen vie enemmän aikaa ja vaatii esimerkiksi tietojen etsimistä ja välittämistä sähköpostilla niin silloin haastateltavat laskevat sen työajaksi. Mielestäni työntekijöiden olisi hyvä pohtia, kannattaisiko myös vähän aikaa vaativien työasioiden

hoitaminen laskea työajaksi, koska pitkällä aikavälillä nopeista kuittauksista saattaa kertyä paljon työaika.

Kaikilla haastateltavilla oli ilmiöön sama ratkaisuehdotus. He haluaisivat siirtää työhön liittyvän viestinnän jollekin toiselle alustalle pois WhatsAppista. Tällöin työhön liittyvät viestit eivät olisi koko ajan näkyvissä, kun lähettää yksityiselämän viestejä. Slack tai Telegram voisivat olla hyviä sovelluksia, koska niillä on mahdollista viestiä nopealla tempolla muille ihmisille. Sovelluksesta pystyisi laittamaan työpäivän päätteeksi ilmoitukset pois päältä ja kytkemään ne takaisin päälle seuraavan työpäivän alussa. Toisin kuin WhatsAppia käytettäessä tällöin ei menettäisi myös henkilökohtaisen elämän viestien ilmoituksia. Toisaalta ratkaisu voisi myös olla, jos WhatsAppiin pystyisi tekemään samalle puhelinnumerolle kaksi eri tiliä, jolloin työhön ja vapaa-aikaan liittyvät viestit voisi jaotella eri kansioihin. Työviestien puolen voisi halutessaan hiljentää työpäivän päätteeksi.

Työnantajan puolelta olisi hyvä tulla työntekijälle selkeämpi ohjeistus, että työhön liittyviin viesteihin ei tarvitsisi vastata vapaa-ajalla. Myös kannustaminen vastaamattomuuteen työajan ulkopuolella koetaan hyväksi ideaksi. Se voisi tulla jopa yleiseksi käytännöksi, ettei työhön liittyviin viesteihin tarvitsisi reagoida vapaa-ajalla.

## **6.2 Työntekijän hyvinvoinnin parempi tukeminen tulevaisuudessa**

Yksilöllä on suuri vastuu omasta hyvinvoinnistaan elokuva- ja tv-tuotantoalalla, koska alalla tyypillisesti työskennellään freelancerina. Työntekijän vaihtaessa tuotannosta tai tuotantoyhtiöstä toiseen työyhteisö muuttuu ja tämä saattaa aiheuttaa työntekijälle sosiaalista kuormitusta. Työnantajalla on vastuu työntekijän työhyvinvoinnin tukemisesta tuotannon aikana, mutta pitkässä juoksussa päävastuu jaksamisesta on aina työntekijällä itsellään. Tämä voi tuntua työntekijästä haastavalta, koska rajan veto oman jaksamisen suhteen saattaa olla varsinkin alalle vasta tulleelle vaikeaa. Tämän vuoksi olisikin hyvä, että työnantaja kannustaisi työntekijää pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja mikäli työntekijä ei itse näe oman jaksamisensa rajoja, niin työnantaja puuttuisi tilanteeseen ajoissa.

Seuraavaksi tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää, miten tässä opinnäytetyössä mainittuihin parannusehdotukset voitaisiin ottaa käyttöön työyhteisöissä. Olisi hyvä selvittää, kuinka paljon resursseja tuotantoyhtiöltä vaatisi, jos kaikissa tuotannoissa otettaisiin käyttöön kokonaan uusi sovellus sisäisen viestinnän hoitamiseen. Kokonaan uuden sovelluksen käyttöönotossa haasteeksi saattaisi muodostua ihmisten haluttomuus opetella uuden ohjelman käyttömekaniikka.



Toinen näkökulma uuden tutkimuksen tekemiseen olisi haastatella esihenkilöasemassa olemassa olevia ihmisiä heidän kokemuksestaan pikaviestisovellusten toimivuudesta sisäisen viestinnän kanavana. Olisi mielenkiintoista selvittää kantavatko he huolta työntekijöiden jaksamisesta ja miten he suhtautuvat siihen, jos työntekijä vastaa työhön liittyviin viesteihin vapaa-ajalla. Tutkimuksessa voisi myös selvittää, kuinka paljon ja minkälaisia resursseja esihenkilöillä on puuttua tilanteeseen, jos he näkevät työntekijän työhyvinvoinnin ja työtehon laskevan. Haastattelussa tulisi kysyä esihenkilöiltä, mitä konkreettisia keinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi on jo tehty ja, mitä parannusehdotuksia heillä olisi.

### **6.3 Arviointi**

Pyrin tekemään haastattelukysymyksistä mahdollisimman neutraalit. Käytin niiden hiomiseen paljon aikaa, jotta sain poistettua kysymyksistä tiettyyn suuntaan ohjailevat tai tunteita herättävät sanat. En halunnut käyttää kysymyksissä negatiivisuuteen viittaavia sanoja. Esimerkiksi kysyttäessä uupumuksen aiheuttamista seurauksista käytin sanaa tuntemus oireen sijaan. En halunnut ohjata haastateltavaa mihinkään suuntaan sanavalinnoillani.

Olin haastattelijana neutraali. Ohjasin haastattelua eteenpäin tiettyyn suuntaan, mutta annoin haastateltavan halutessaan kysyä lisäkysymyksiä ja täydentää vastauksiaan minun esittämien lisäkysymysten avulla. Haastattelussa oli hyvä ja järkevä rakenne. Keskustelimme ensin haastateltavan työstä ja siinä käytettävistä pikaviestisovelluksista. Tämän jälkeen siirryimme työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviin kysymyksiin. Tässä yhteydessä kysyin haastateltavilta muun muassa ovatko he kokeneet työuupumuksen uransa aikana. Lopuksi kysyin, miten he haluaisivat kehittää työyhteisön sisäistä viestintää ja mitä toiveita heillä olisi työnantajalleen asian suhteen.

Mielestäni haastateltavat uskalsivat kertoa minulle haastattelussa rehellisesti kokemuksistaan ja tuntemuksistaan. Minua jännitti kysyä työuupumuksesta ja sen aiheuttamista tuntemuksista, koska asia on niin arkaluontoinen ja henkilökohtainen. Olin varautunut siihen, että kaikki haastateltavat eivät välttämättä halua vastata aiheeseen, koska olemme toisillemme tuntemattomia. Kaikilla haastateltavilla oli mahdollisuus kieltäytyä vastaamasta, mutta jokainen vastasi ja uupumuksen kokeneet myös taustoittivat minulle siihen johtaneita syitä. Voin siis tuntea onnistuneeni turvallisen ja luotettavan haastattelukokemuksen luomisessa. Toki asiaan varmasti vaikutti positiivisesti, että kaikki haastateltavat saivat olla työssä nimettöminä. Eniten minut yllätti, että osa haastateltavista esitti myös kritiikkiä työnantajaansa kohtaan, kun puhuimme työyhteisön tavoista kommunikoida pikaviestimillä.

Aineistosta syntyi pääosin yhtenäinen kuva, toki jokaisella elokuva- ja tv-tuotantoyhtiöllä ja tuotannolla on omat tapansa toimia. Vastaukset olivat samansuuntaisia, mutta oli havaittavissa pieniä eroja esimerkiksi työajan ulkopuolisen työhön liittyvän viestinnän suhteen. Joissain työyhteisöissä pidettiin normaalina, että työasioista voidaan viestitellä vapaa-ajalla. Toisessa oli epänormaalia, jos työhön liittyviä viestejä lähetetään työajan ulkopuolella. Ongelmalliseksi koettiin, jos työntäjä ei kunnioita asettamaansa työaikaa vaan on työntekijää yhteydessä myös vapaa-ajalla työasioissa.

Aihe oli tutkimisen arvoinen, koska toimiva sisäinen viestintä ja hyvä kommunikaatio ovat avaimia hedelmälliseen työskentelyyn. Toivon, että havaitsemani epäkohdat auttavat työyhteisöjä kehittämään omaa sisäistä viestintäänsä. Oman kokemukseni kautta olen havainnut työyhteisön sisällä tapahtuvassa viestinnässä puutteita ja epäkohtia. Tutkimukseni osoitti, että havaitsemani ongelmat ovat laajempi ilmiö alalla.

Tutkimuksen aikana nousi esiin kiinnostavia asioita, erityisesti työntekijöiden ehdotukset sisäisen viestinnän kehittämiseksi. Päivittäin sisäisen viestinnän avulla kommunikoivien ihmisten kuuntelu antaa parhaan ja realistisen kuvan sisäisen viestinnän nykytasosta ja toimivuudesta. Ehdotus siirtymisestä uudelle alustalle WhatsAppin sijaan voisi olla hyvä ratkaisu, mutta kaikkien työyhteisön jäsenten täytyy sitoutua muutokseen ja uuden opetteluun.

Noudatin eettisiä periaatteita hyvin. Oli kannattavaa olla keräämättä haastateltavilta kirjallisia suostumuksia opinnäytetyön tarkoituksesta ja heidän tietojensa käytöstä tässä työssä. Suostumusten kerääminen olisi ollut tietosuojariski, koska olisin luultavasti postittanut suostumukset heille allekirjoitettavaksi ja he olisivat postittaneet allekirjoitetut asiakirjat minulle takaisin. Tässä ketjussa suostumukset olisivat menneet niin monen ihmisen kautta, että riski suostumusten häviämiseksi oli suuri. Jokainen haastateltava suostui omien tietojensa käyttöön tässä opinnäytteessä suullisesti ennen haastattelun alkua ja se oli oman arvioni mukaan täysin riittävä suostumus.

Kehityin tutkijanalkuna paljon opinnäytetyöprosessin aikana. Tämä oli laajin kirjallinen työ, jonka olen tehnyt. Prosessi oli raskas, koska uuden oppimista oli paljon. Vaikeimmalta tuntuivat kohdat, jossa piti olla hyvin tarkka, kuten esimerkiksi lähdeviitteissä. En ollut aiemmin referoinut noin suurta määrää eri lähteistä otettuja aineistoja, joten meni oma aikansa ennen kuin opin, miten referoinneista tulee sujuvia.

Haastattelukysymysten keksiminen tuntui vaativammalta kuin itse haastattelujen tekeminen. Haastattelut olivat mukavia keskusteluja, jossa vuoropuhelu haastateltavien

kanssa oli luontevaa. Yllätyin positiivisesti siitä, että kaikki neljä kysymääni ihmistä suostuivat haastateltavaksi, vaikka osa kysymyksistä liittyi hyvin henkilökohtaisiin asioihin. Tästä huolimatta haastateltavat kertoivat minulle avoimesti kokemuksistaan. Voin siis tulkita onnistuneeni haastattelijana luomaan tunnelman, jossa haastateltava uskalsi kertoa henkilökohtaisista kokemuksistaan ja tuntemuksistaan.

Opinnäytetyön tekemisen aikana pääsin tutustumaan tutkimuksen tekoprosessiin. Työn tekemisessä minut yllätti, kuinka paljon eri vaiheita tutkimuksen tekemisessä on. Erityisesti opinnäytetyön tavoitteen ja aiheen viilaamiseen käytettiin paljon aikaa. Oli vaikeaa kirkastaa aihe selkeäksi, mutta sen kirkastuttua opinnäytetyö lähti etenemään sujuvasti. Aineiston purkamisen jälkeen haastateltavien vastauksista piti kasata napakka ja informatiivinen läpikäynti opinnäytteen tuloslukuun. Tämän vaiheen aikana opin poimimaan isosta tekstimassasta tärkeimmät tiedot ja teemoittelemaan niitä pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Opinnäytteen tekeminen opetti minulle suurien tietomäärien hallintaa ja oleellisen tiedon löytämistä ison tekstimassan joukosta.

## Lähteet

Akavan Erityisalat. Freelance-työn määritelmä. Luettavissa:

[https://www.akavanerityisalat.fi/nain\\_vaikutamme/ammatinharjoittaja\\_ja\\_yrittaja\\_jasenena/freelance-tyo](https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/ammatinharjoittaja_ja_yrittaja_jasenena/freelance-tyo). Luettu 11.3.2021.

Duodecim 2018. Stressi. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>. Luettu 28.4.2021.

Duodecim 2021. Työuupumuksen määritelmä. Luettavissa:

[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681). Luettu: 10.3.2021.

Journalistiliitto. Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus 4.6.2020-31.1.2022.

Luettavissa: [https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/08/ELOTES\\_TES-2020-2022.pdf](https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/08/ELOTES_TES-2020-2022.pdf) Luettu 13.4.2021.

Kolu, E. 2020. Korkeintaan vähän väsynyt. Gummerus Kustannus Oy. Helsinki.

Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy 2020 a. Vapaa-aika. Luettavissa:

<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/-/vapaa-aika?searchMode=all>. Luettu 11.5.2021.

Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy 2020 b. Pikaviestisovellus. Luettavissa:

<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/-/pikaviestisovellus>. Luettu 17.5.2021.

Luettu 11.3.2021.

Kekkonen, T. 2021. Vuorovaikutuksen rakenteet työyhteisön pikaviestinnässä. Pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto, informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta.

Luettavissa:

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/132746/KekkonenTuomas.pdf?sequence=2>.

Luettu 19.11.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvoinnin määritelmä. Luettavissa:

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 10.3.2021.

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. Työ. Luettavissa:

<https://www.stat.fi/keruu/tyo/kasitteet.html>. Luettu 11.5.2021.

Työterveyslaitos a. Työhyvinvoinnin määritelmä. Luettavissa:  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 10.3.2021.

Työterveyslaitos b. Stressi ja työuupumus. Luettavissa:  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu 27.4.2021.

Työturvallisuuskeskus a. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä.  
Luettavissa: [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/elokuva-\\_ja\\_tv-tuotantoalan\\_tyohyvinvoinnin\\_erityispiirteita](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/elokuva-_ja_tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_erityispiirteita). Luettu 10.3.2021.

Työturvallisuuskeskus b. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työsuojeluopas.

Työturvallisuuskeskus c. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työsuojelu, tiivistelmä tuotannon tueksi. Luettavissa: [https://ttk.fi/files/7567/Elokuva-\\_ja\\_TV-tuotantoalan\\_tyosuojelu\\_tiivistelma\\_202025.pdf](https://ttk.fi/files/7567/Elokuva-_ja_TV-tuotantoalan_tyosuojelu_tiivistelma_202025.pdf). Luettu 13.4.2021.

Työturvallisuuskeskus d. Työaika monimuotoisissa työjärjestelyissä. Luettavissa:  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ja\\_palautuminen/tyoaikajarjestelyja](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/tyoaikajarjestelyja). Luettu 21.9.2021.

WhatsApp 2021. About last seen and online. Luettavissa:  
<https://faq.whatsapp.com/general/chats/about-last-seen-and-online/?lang=fi>. Luettu 20.11.2021.

WhatsApp 2021. Tietoja WhatsAppista. Luettavissa: <https://www.whatsapp.com/about>.  
Luettu 21.10.2021.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelukysymykset**

Minkä ikäinen olet?

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt av-alalla? Millainen on työhistoriasi?

Työskenteletkö useassa tuotannossa samanaikaisesti? Entä useassa tuotantoyhtiössä?

Mitä olette sopineet työnantajasi kanssa työajasta? Kuinka monta tuntia viikossa ja miten se jakautuu eri viikonpäiville?

Työntekijällä työaika viikossa on 40 tuntia ja työntekijällä kuuluisi olla työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Toteutuuko tämä työssäsi?

Miten työnantaja kompensoi, jos hetkittäin työ on hektisempää ja sallittu työtuntimäärä viikossa ylittyy?

Mitä pikaviestisovelluksia käytät työssäsi?

Oletteko miettineet muita vaihtoehtoja?

Lasketko sähköpostin pikaviestimeksi?

Miten työyhteisössäsi kommunikoidaan pikaviestisovellusten kautta? Kirjoitetaanko montaa lyhyttä viestiä peräkkäin vai yksi pidempi viesti?

Kumpi tapa on mielestäsi tehokkaampi? Laitetaan viesti heti kun asia tulee mieleen vai kasataan muutama juttu ja laitetaan sitten pidempi viesti?

Miten pikaviestisovellukset vaikuttavat työhösi?

Työ ja henkilökohtainen WhatsApp samassa puhelimesta, rajoittaako tämä elämää?

Millaisia tunteita sinussa on herännyt, jos et ole voinut olla tavoitettavissa jatkuvasti? Miten se on ilmennyt?

Miten olet työstänyt sitä?

Miten reagoit, jos puhelimeesi tulee jatkuvasti viestejä?

Miten työpaikallasi (työnantaja tai muut työntekijät) suhtaudutaan, jos et vastaa työajan ulkopuolella työhön liittyviin viesteihin?

Tuleeko jotain seurauksia?

Onko työajan ulkopuolella viestiin vastaaminen työaika?

Kannustetaanko (tuotantoyhtiössä) työntekijöitä hoitamaan työhön liittyvää viestintää myös vapaa-ajalla?

Mihin vuorokauden aikoihin työhön liittyviä viestejä tulee?

Millaisia eroja olet huomannut eri yhtiöiden/tuotantojen välillä sisäisen viestinnän suhteen?

Mitkä tavat ovat olleet toimivimpia? Mitkä eivät?

Mitä eroja olet huomannut pienien ja isojen yhtiöiden välillä sisäisessä viestinnässä?

Oletko kokenut työuupumuksen urasi aikana?

Mitkä syyt tähän johtivat?

Millaista tukea olet saanut työnantajan puolelta?

Miten työuupumus ilmeni (oireet)?

Millaista roolia työ näyttelee elämässäsi?

Millä keinoin pyrit erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan?

Jos saisit itse kehittää sisäistä viestintää paremmaksi, niin miten muuttaisit sitä, yleisellä tasolla? Mitä toiveita sinulla olisi?

Millaisia toiveita sinulla olisi työnantajallesi tähän liittyen?

## **Liite 2. Tietoa haastattelumateriaalin käytöstä opinnäytetyössä.**

Tämän opinnäytetyön aihe on pikaviestisovellusten jatkuvan viestitulvan aiheuttamat seuraukset tuotantoyhtiön työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsitellään myös sitä, kuinka työntekijä erottaa työ- ja vapaa-ajan.

Haastateltavat esiintyvät työssä nimettöminä. Haastateltavien ikä ja työkokemus av-alalla tullaan mainitsemaan tutkimustuloksissa muodossa: ”Haastateltavat ovat iältään 24–32 – vuotiaita ja heillä on työkokemusta alalta kolmesta viiteen vuotta”.

Haastattelut nauhoitetaan ja aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Työssä tullaan käyttämään haastatteluista suoria sitaatteja. Haasteltavista tullaan käyttämään numeroituja tunnuksia esimerkiksi haastateltava 1 (H1).

Opinnäytetyö julkaistaan ammattikorkeakoulujen julkisessa Theseus-tietokannassa tai Haaga-Helian sisäisessä HHThesis-tietokannassa.