

Henkisen työturvallisuuden vaikutus palautumiseen av-alalla

Anniina Koskinen

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2025

Media-alan tutkinto-ohjelma
Luovan sisällöntuotanto, tuottaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Media-alan tutkinto-ohjelma
Luovan sisällöntuotanto, tuottaminen

KOSKINEN, ANNIINA

Henkisen työturvallisuuden vaikutus palautumiseen av-alalla

Opinnäytetyö 56 sivua, joista liitteitä 8 sivua
Syyskuu 2025

Opinnäytetyössä käsiteltiin av-alan henkisen työturvallisuuden vaikutusta palautumiseen. Aihe valikoitui kirjoittajan omien havaintojen ja harjoitteluissa käytyjen keskustelujen pohjalta. Tavoitteena oli kartoittaa av-alan työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia, havaintoja ja näkemyksiä. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa tietoa kerättiin kyselyn avulla.

Tutkimuskysymyksenä oli: *"Miten henkinen työturvallisuus ja palautuminen vaikuttavat toisiinsa av-alan työntekijöiden näkökulmasta?"*. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta av-alan henkisestä työturvallisuudesta ja alan työntekijöiden jaksamisen tärkeydestä. Tarkoituksena oli luoda kirjallisuuden ja kyselyaineiston avulla katsaus teemaan.

Opinnäytetyöhön laadittu kysely toteutettiin kesäkuussa 2024 ja siihen vastasi 25 henkeä. Kyselyn vastaukset käsiteltiin laadullisin menetelmin, ja niistä koostettiin katsaus toistuvista teemoista. Tutkimusotantana olivat suomalaiset av-alan työntekijät, jotka reflektoivat työpaikkansa ja -yhteisönsä henkistä työturvallisuutta sekä sen vaikutusta lepoaikoihin ja palautumiseen.

Kyselyn tuloksista selvisi, että tutkimusotanta arvostaa työssäjaksamisessa hyvää työilmapiiriä, lepoaikojen toteutumista, työn ja vapaa-ajan tasapainoa, kunnioittavaa kohtelua työyhteisössä sekä selkeää kommunikaatiota. Palautumiseen auttoi liikunta, uni sekä työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet. Työpaikalla henkisen työturvallisuuden toteutuminen edistää lepo- ja vapaa-ajalla palautumaan. Tutkimuksesta selvisi, että av-alalla esiintyviä epäkohtia tulisi muuttaa, jotta rakenteita saataisiin parannettua.

Asiasanat: av-ala, henkinen työturvallisuus, palautuminen, av-alan työntekijät

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Media
Creative Content Production, Production

KOSKINEN, ANNIINA:

The Impact of Mental Occupational Safety on Recovery in the Audiovisual Sector

Bachelor's thesis 56 pages, appendices 8 pages

September 2025

This thesis investigates the impact of mental occupational safety and recovery in the audiovisual sector. The objective of this thesis was to raise awareness about the impact of mental occupational safety and to increase awareness about the importance of recovery for audiovisual workers. The purpose of this thesis was to increase knowledge on the subject.

A survey was designed and implemented for the thesis. The survey was conducted in June 2024 and received 25 responses. The data were analysed using qualitative methods, and recurring themes were identified. The study sample consisted of Finnish audiovisual professionals who reflected on the mental safety of their workplace and community, as well as its impact on rest time and recovery.

The results revealed that the respondents valued a positive work atmosphere, sufficient rest periods, work-life balance, respectful treatment within the work community and clear communication as key factors for coping at work. Recovery was supported by exercise, sleep and social relationships outside of work. The findings suggest that the implementation of mental safety in the workplace enhances recovery during rest and free time. The study also revealed structural challenges within the audiovisual sector that should be addressed in order to improve working conditions.

Key words: mental occupational safety, audiovisual workers, recovery

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TAUSTAA: VAPAUTUS LOPPUTYÖLYHYTELOKUVA	7
3	TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT	12
	3.1 Tutkimusmenetelmä ja keskeiset lähteet sekä aineistot.....	12
4	HENKISEN TYÖTURVALLISUUDEN VAIKUTUS LEPOAIKUIHIN JA PALAUTUMISEEN.....	14
	4.1 Henkinen työturvallisuus	14
	4.1.1 Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet ja oikeudet	15
	4.1.2 Psyykinen työturvallisuus.....	16
	4.1.3 Sosiaalinen työturvallisuus	17
	4.2 Lepoajat työvuorojen ohella	19
	4.3 Lepoaikojen ja palautumisen rakoileminen av-alalla	21
	4.3.1 Työterveyslaitoksen tutkimushanke työntekijöiden jaksamisesta	22
5	AV-ALAN KYSELY: HENKISEN TYÖTURVALLISUUDEN JA PALAUTUMISEN VAIKUTUS TOISIINSA	24
	5.1 Kyselyn toteutus ja kohderyhmä	24
	5.2 Av-alan työntekijöille henkinen työturvallisuus ja palautuminen - kyselyn tulokset.....	26
	5.2.1 Työn palkitsevuus ja sujuvuus.....	27
	5.2.2 Työyhteisön pelisäännöt ja arvot	27
	5.2.3 Kuormittavuustekijät	29
	5.2.4 Epäasiallinen käytös.....	32
	5.2.5 Palautuminen ja lepoajat	35
	5.3 Kyselyn vastausten yhteenveto.....	37
6	KYSELYN POHDINTA.....	39
7	POHDINTA	41
	LÄHTEET.....	44
	LIITTEET	49
	Liite 1. Taideteko Vapautus lyhytelokuvan työryhmän palautelomake	49
	Liite 2. Av-alan kysely: henkisen työturvallisuuden ja palautumisen vaikutus toisiinsa.....	52

1 JOHDANTO

Audiovisuaalisen alan henkinen työturvallisuus on saanut enemmän huomiota viimeisen alle kymmenen vuoden aikana. Alan työntekijät ovat nostaneet esiin keskusteluja henkisestä hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Aiheita ovat esimerkiksi olleet uupumus, epäsopivat työolosuhteet ja työpaikkakäyttäytyminen. Myös mediat, kuten Yle ja Journalisti-lehti, ovat 2020-luvulla uutisoineet av-alan olevan yksi kuormittavimmista toimialoista, edellä mainituista syistä.

Av-alan haasteet on tunnistettu pitkään, ja niitä on saatu jonkin verran muutettua. Esimerkiksi alan järjestöt ovat panostaneet kehittämiseen ja tuloksia on näkyvissä. Kehitettävää on kuitenkin vielä paljon. Muutosten tekeminen on haastavaa alan rakenteellisista syistä. Siksi julkinen keskustelu aiheesta on tärkeää, jotta kehittämiseen saadaan resursseja tulevaisuudessakin.

Mediassa lisääntyneet artikkelit av-alan rakenteellisista haasteista sekä kollegoiden kanssa käydyt keskustelut työssä jaksamisesta ovat herättäneet kiinnostukseni opinnäytetyöni aiheeseen. Koen hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työntekijöiden oikeudet teemoina tärkeiksi sekä henkilökohtaisesti merkityksellisiksi, minkä vuoksi haluan tutkia niitä av-alalta tarkemmin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa henkisen työturvallisuuden ja palautumisen välistä suhdetta av-alalla. Tavoitteena on herättää huomiota sekä lisätä näkökulmia ja tietoa opinnäytetyön aiheen tärkeydestä työkentällä. Tutkimuksen näkökulma muodostuu alan työntekijöiden kokemuksista, näkemyksistä ja havainnoista. Kielenhuoltoon on käytetty apuna tekoälyä.

Opinnäytetyön toisessa osiossa kuvataan lopputyölyhytelokuvaa nimeltään *Vapautus* (2025). Tein lyhytelokuvaprojektin aikana tuottajana havaintoja tuotannosta sekä työryhmän toiminnasta henkisen työturvallisuuden näkökulmasta. Vapautuksen tutkiminen toi kirjalliseen opinnäytetyöhön henkilökohtaisen näkökulman. Toisessa osiossa kerron tarkemmin projektin kulusta sekä havainnoistani.

Kolmannessa osiossa käyn läpi opinnäytetyön tutkimukselliset lähtökohdat. Tähän kuuluu tutkimusmenetelmän tarkempi avaaminen sekä käytettyjen keskeisten lähteiden ja aineistojen esittely.

Opinnäytetyön käsitteitä esitellään laajemmin ja tarkemmin osiossa neljä. Käsitteitä tarkastellaan tutkimusotannan näkökulmasta aineistojen ja lähteiden avulla. Osiossa käsitellään myös sitä, miten henkinen työturvallisuus, lepoaika sekä palautuminen vaikuttavat toisiinsa. Lisäksi esitellään *Työterveyslaitoksen* vuonna 2024 julkaistua laajaa tutkimusta elokuva- ja tv-alan ammattilaisten jaksamisesta.

Keskeisten lähteiden ja aineistojen lisäksi toteutettiin kysely. Tämän tavoitteena oli saada alan työntekijöiltä mahdollisimman ajantasaista ja kattavaa tietoa heidän kokemuksistaan opinnäytetyön aiheesta. Viidennessä osiossa avataan tarkemmin kyselyn tarkoitus ja puretaan kysely laadullisella analyysillä. Kyseisen osion lopussa tehdään yhteenveto kyselyn tuloksista. Lopuksi opinnäytetyön pohdintaosiossa tarkastellaan koko työtä.

2 TAUSTAA: VAPAUTUS LOPPUTYÖLYHYTELOKUVA

Toimin Tampereen ammattikorkeakoulun media-alan lopputyön, fiktiivisen lyhytelokuvan, tuottajana. Kirjasin *Vapautus* -lyhytelokuvan (2025) tuotannon henkisestä työturvallisuudesta havaintoja. Tässä osiossa kerron niistä ja kokemuksistani tarkemmin.

Vapautus -lyhytelokuvan työryhmä koostui TAMKIn media-alan opiskelijoista. Näyttelijät olivat koulun ulkopuolisia. Havainnoin tuotantoryhmään kuuluvia henkilöitä. Työryhmään kuului 32 jäsentä, joista 15 oli HOD roolissa (eng. Head of Department). Lyhytelokuvan tuotantoprosessi kokonaisuudessaan kesti syksystä 2023 kevääseen 2025. Kuvaukset olivat syksyllä 2024. Kirjallisen opinnäytetyön aihe oli jo päätetty lyhytelokuvaprojektin alkaessa, joten osasin havainnoida henkisen työturvallisuuden asioita sen aikana.

Projektin esituotantovaiheessa tein tuotannollisia tehtäviä. Niihin kuului muun muassa tuotannon kokonaisuukaataulun tekeminen ja sen toteutumisesta huolehtiminen, sopimukset, budjetointiin liittyvät tehtävät, työryhmän kokoaminen ja heitä informoiminen, työryhmäpalaverit ja kaluston hankkiminen (Taulukko 1). Esituotannossa oli haasteena työryhmän kannustaminen sovittujen aikataulujen noudattamisessa projektin eri osiin liittyvien suunnitelmien tekemisessä. Suunnitelmat toteutuivat kuitenkin aikataulun mukaan.

Kuvausten aikana olin kuvauspaikalla edustamassa muun tuotannonosaston kanssa. Tein lyhytelokuvaan liittyvää sosiaalisen median viestintää, avustin logistisissa tehtävissä sekä suunnittelin kuvausten jälkeistä karonkkaa (Taulukko 1). Kuvaukset sujuivat muuten suunnitelmien mukaan, mutta yhtenä päivänä kalustosta puuttui pieniä oleellisia osia. Niiden noutamisen vuoksi kuvausaikataulu keskeytyi hetkellisesti. Tämä vähensi aikaa kaluston purkamisesta päivän lopulla. Purku jouduttiin toteuttamaan kiireessä, joka toi riskejä työergonomiaan ja -turvallisuuteen. Loukkaantumisia ei kuitenkaan tapahtunut, ja kuvauspaikka saatiin tyhjennettyä ajallaan. Silti hektiset tilanteet, joissa fyysisen työturvallisuuden riskit

kasvavat, voivat heijastaa henkiseen työturvallisuuteen sekä nostaa stressitasoja. Vielä paremmalla ennakkosuunnittelulla riskit olisi voitu välttää. Tilanne käytiin läpi myöhemmin työryhmän ja asianomaisten kanssa.

Jälkituotannossa huolehdimme jälkituotantokoordinaattorin kanssa aikataulun etenemisestä. Suunnittelin ja toteutin sekä levityssuunnitelman että ensi-iltatilaisuuden. (Taulukko 1). Vaikka jälkituotantokoordinaattori tai jälkituotannon tuottaja on suuremmassa vastuussa jälkituotannon aikataulun etenemisestä, kuitenkin tuottajalla on päävastuu saattaa projekti loppuun ja levitykseen. Jälkituotannon haasteista ja onnistumisista myöhemmin tässä osiossa.

TAULUKKO 1. Vapautus lyhytelokuvan tiivistetty tuotantoaikataulu.

Tuotannon vaihe	Ajankohta	Tehtävät pääpiirteittäin
Esituotanto	10/2023–09/2024	Työryhmän kokoaminen, käsikirjoittaminen, roolitus, suunnitelmat, budjetointi, palaverit, hankinnat, harjoitukset
Kuvaukset	10/2024	Kolmen päivän kuvaukset yhdessä kuvauspaikassa
Jälkituotanto	11/2024–04/2025	Kuvan ja äänen editointi, ensi-ilta ja levityssuunnitelmat

Vapautus -lyhytelokuvan tuottajana esituotannosta lähtien painotin työryhmälle jaksamisen tärkeyttä ja jaksamisesta avoimesti puhumista. Tarkoituksena oli luoda turvallinen ilmapiiri, jossa esimerkiksi kuormituksesta olisi mahdollista puhua rehellisesti. Määrittelemissäni lyhytelokuvatuotannon arvoissa painotettiin yhdenvertaisuutta, muiden kunnioittamista ja työrauhaa. Tuotantoaikataulun väljyydellä pyrittiin varmistamaan riittävä aika laadukkaaseen työhön.

Palautumisen, lepo- ja työajan tasapainoa huomioitiin Vapautus -lyhytelokuvan tuotannossa siten, että työryhmän viestittelyyn sovittiin aikaraja. Se määritettiin alkuiltaan, jonka jälkeen pyrittiin välttämään projektin asioista viestittelemineen. Tällä mahdollistettiin lepoajan rauhoittaminen. Lyhytelokuvan asioita pyrittiin myös käsittelemään vain arkisin, jotta viikonloppuisin pystyi lepäämään ja palautumaan. Tämä onnistui pääasiassa esituotannossa ja kuvauksissa. Kuitenkin etenkin HOD:ien ja jälkituotannon työntekijöiden työtunteja kertyi ajoittain myös

viikonlopuille. Opiskelijatuotannoissa on kuitenkin huomioitava, että työryhmän jäsenillä on muitakin opiskeluun tai koulun ulkopuoliseen toimintaan liittyviä tehtäviä. Nämä vaikuttavat yksilön henkilökohtaiseen aikatauluun, minkä vuoksi jokainen edisti osa-alueitaan myös henkilökohtaisen kalenterin mukaan. Kuitenkin työryhmän yhteisen aikataulun raamien puitteissa.

Keräsin palautetta anonyymisti sähköisellä lomakkeella kuvausten jälkeen. Palautetta sai antaa avoimilla vastauksilla jokaiselta osastolta. Tämän avulla sain tietoa projektin etenemisestä niiltäkin osa-alueilta, joiden työskentelyyn en itse osallistunut. Vastaajalla oli mahdollisuus ilmaista palautelomakkeessa, halusiko hän jakaa vastauksensa kyseiselle osastolle tai tietylle työryhmän jäsenelle. Luvan saatuani, jaoin anonyymien palautteen vastaanottajalle. Palautelomakkeen vastaukset ovat luottamuksellisia, jonka vuoksi en avaa niitä. Palautelomakkeen rakenne löytyy liitteistä, Liite 1. Tuotannon aikana työryhmälle tarjottiin mahdollisuutta keskustella palautteista ryhmänä tai yksilönä, mutta läpikäymiseen ei tullut toivetta.

Työryhmän HOD:ien eli osastojen taiteellisten vastuuhenkilöiden kanssa kävimme avointa palautekeskustelua kuvauspäivien jälkeen. Keskusteluissa koottiin havaintoja asioista, joissa toimintaa voitiin parantaa sekä niistä, joissa onnistuttiin. Tavoitteena oli edesauttaa seuraavien kuvauspäivien sujuvuutta. Palautekeskusteluissa käsiteltiin muun muassa työrauhan vaikuttavia tekijöitä, kaluston rakentamiseen ja purkamiseen liittyviä turvallisuusasioita sekä onnistuneita toimintatapoja. Jokaisen osaston HOD vastasi siitä, että oma osasto sai tarvittavat tiedot palautekeskusteluista. Ellei 1. apulaisohjaaja tai tuottaja välittänyt niitä yhteisen WhatsApp-ryhmän kautta tai tuonut esiin kuvauspäivän alussa. Palautekeskusteluiden ansiosta havaittuihin asioihin pystyttiin tekemään tarvittavat muutokset seuraaville kuvauspäiville.

Jälkituotannon lopulla kävin henkilökohtaisia palautekeskusteluja muutaman jälkituotannon tekijän kanssa. Näissä keskusteluissa esiin nousivat erityisesti aikatauluhaasteet sekä kommunikaatio ja viestintä. Aikatauluhaasteet johtuivat pääosin tuotannon ulkopuolisista tekijöistä. Keskustelimme myös onnistuneista asioista, kuten työtehtävien organisoinnista ja laadukkaasti tehdystä työstä. Palaut-

teita ei käyty avoimesti koko työryhmän kanssa läpi, sillä keskustelut olivat yksityisiä. Jälkituotannon tekijöiden yhteisessä palaverissa toin kuitenkin yleisesti esiin kommunikaation ja viestinnän merkityksen ja kehotin lisäämään niitä, jotta asioiden kulku olisi selkeää kaikille osapuolille.

Työryhmässä oli myös nimetty luottamushenkilö, jolla madallettiin kynnystä keskustella mahdollisista ongelmista tuotannon aikana. Luottamushenkilö oli myös paikalla kuvauksissa, jotta hänet pystyi tavoittamaan nopeasti. Palautekeskustelut ja -lomake auttoivat minua hahmottamaan tuotannon kulkua ja henkistä työturvallisuutta laajemmasta näkökulmasta yksityiskohtaisemmin. Työryhmää on tärkeä kuulla tuotannon aktiivisena aikana, jolloin asioihin voi vielä vaikuttaa, ei vain jälkikäteen.

Opiskelijatuotannon henkistä työturvallisuutta tutkiessa havaitsin, että jo esituotannon alkuvaiheessa jaksamisen tärkeyden korostaminen oli hyödyllistä. Keskustelun kynnyks jaksamisesta madaltui. Työryhmän jäsenet kertoivat henkilökohtaisesti liiallisesta kuormituksesta tai stressistä, joka vaikutti työntekoon. Kuormittuminen saattoi johtua tuotannon sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä. Vaikka suoraa ratkaisua haasteisiin ei aina löytynyt, asioista keskusteleminen oli tärkeää, jotta yksilön hyvinvoinnista pysyttiin ajan tasalla. Uskon, että mielen kuormituksen lieventämiseen vaikutti se, ettei asioita tarvinnut käsitellä yksin ja keskusteluissa sai tulla kuulluksi. Keskusteluissa pyrin muistuttamaan työtehtävien tasaisemmasta jaosta osastolla tai aikataulun salliessa, antamaan lisäaikaa tehtäviin.

Tuottajana luottamussuhteen luominen työryhmän kanssa oli merkittävä havainto Vapautus -lyhytelokuvan tuotannon henkistä työturvallisuutta tutkiessa. Työryhmän jäsenen on helpompi keskustella tuottajalle, kun tämä tuntuu turvalliselta ja luotettavalta. Tuottajana ei voi täysin poistaa kenenkään stressiä, mutta sen lieventämiseen voi tarjota keinoja. Tämä vahvistaa psyykkistä ja sosiaalista työturvallisuutta, joita käsittelen tarkemmin tulevissa osioissa.

Lyhytelokuvan tuotantoa tutkiessa, palautekeskustelut vaikuttivat hyödyllisemmiltä kuin lomake. Palautelomakkeeseen anonymisti vastaaminen saattoi rohkaista rehellisyyteen. Se kuitenkin esti keskustelun palautteen antajan kanssa.

Luottamukselliset vastaukset eivät myöskään mahdollistaneet sisällön tarkentamista. Nimelliset palautteet puolestaan mahdollistaisivat rakentavan keskustelun ja tilanteiden selvittämisen. Keskustelut auttoivat tarttumaan haasteisiin, tarkentamaan niiden sisältöä ja etsimään ratkaisuja. Jatkossa suosisin palautteenantotapoja, joissa henkilöllisyys on tiedossa.

Kokonaisuudessaan Vapautus -lyhytelokuvasta syntyi onnistunut ja laadukas teos. Avoin kommunikaatio ja turvallinen ilmapiiri auttoivat hoitamaan selvitystä vaativat asiat. Henkilökohtaisena kokemuksena, olen havainnut, että jaksamisen painottaminen, palautteiden antaminen ja keskustelu sekä turvallinen ja yhdenvertainen työilmapiiri ovat keskeisiä henkisen työturvallisuuden ylläpitämisessä. Yhdenvertaisuus mahdollistaa työryhmän jokaisen jäsenen joukkoon kuuluvuuden tunnetta. Lyhytelokuvan tuotannosta havaitsin, että henkisen työturvallisuuden ylläpito edellyttää selkeää, informatiivista kommunikaatiota työntekijöiden varmuuden ja projektin etenemisen ymmärtämiseksi. Tuottajana toimiminen on laajentanut näkökulmaani ja lisännyt ymmärrystäni opinnäytetyön aiheesta. Kyseinen tuotanto ja tehtävä syvensivät kiinnostustani ja varmuuttani tutkimukseen ammattilaisnäkökulmasta suuremmalla otannalla.

3 TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä osioissa käydään läpi tarkemmin opinnäytetyön tutkimusmenetelmä, keskeiset lähteet sekä aineistot. Tutkimuksen lähtökohdat on mietitty tarkoin ja pyritty rajaamaan mahdollisimman hyvin opinnäytetyön aiheelle ja tutkimusmuodolle sopivaksi. Tutkimusmenetelmän valinnassa huomioitiin tutkimusryhmän todellisuuden toteutuminen.

3.1 Tutkimusmenetelmä ja keskeiset lähteet sekä aineistot

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa pääpaino on induktiivisessa eli aineistovetoisessa lähestymistavassa. Tutkimusta varten laaditun kyselyn tuloksista tulee kuitenkin numeerisia kaavoja, joita analysoidaan subjektiivisesti. Subjektuudessa ja empiirisessä näkökulmassa ymmärretään tutkimusryhmän omaavan henkilökohtaisia kokemuksia, tavoitteita ja merkityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää myös teoreettisia viitekehyksiä, vaikka ne ovat tyypillisempiä määrälliselle tutkimusmenetelmälle. (Juhila Kirsi 2021 Laadullinen tutkimus ja teoria). Sopivia teorioita hyödynnetään kyselyn vastausten käsittelyssä.

Henkisestä työturvallisuudesta löytyvä tutkittu tieto on vielä suhteellisen suppeaa. Tästä syystä lähteet koostuvat pääosin valtamedian journalismista sekä av-alaa tukevista ammattisivustoista. Koska tutkimus keskittyy suomalaiseen av-alaan ja sen tekijöihin, lähteet sekä aineistot painottuvat suomenkielisiin materiaaleihin. Englanninkielisenä lähteenä käytetään Harvardin bisneskoulun professorin *Amy Edmondsonin* teoriaa psykologisesta turvallisuudesta. Palautumisesta ja lepoajoista puolestaan löytyy laajempaa tutkimustietoa virallisten tahojen verkkosivuilta, joita käsitellään myös suomeksi. Lepoaikoja työvuorojen ohella tarkastellaan *Teatteri ja mediatyöntekijöiden liiton* eli Teme ry:n *Elokuva ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen (2023–2025)* avulla.

Keskeisinä lähteinä ovat myös *Työturvallisuuskeskus*, *Finlexin Työturvallisuuslaki* ja *Yhdenvertaisuuslaki* osiot sekä mediat kuten *Yle uutiset* ja *Journalisti-lehti*. Tärkeimmät aineistot ovat Työturvallisuuskeskuksen *Elokuva- ja tv-tuotantoalan*

työhyvinvoinnin erityispiirteitä (2019) osio sekä Työterveyslaitoksen Heli Ansion ja Päivi Vanttolan tutkimus Ammattilaisten jaksaminen ja terveys riippumattomien tuotantoyhtiöiden elokuva- ja tv-tuotannoissa (2023–2024).

Opinnäytetyön päätutkimusaineistona on tekemäni kysely, joka käsittelee Suomen av-alan työntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä, tulkintoja ja kokemuksia. Tutkimus kuvaa ilmiötä ja vastauksia yksittäisistä osallistujista, ei koko av-alan väestöstä. Kyselyn tarkoitus ja toteutus esitellään tarkemmin osiossa 5: *Av-alan kysely: Henkisen työturvallisuuden ja palautumisen vaikutus toisiinsa.*

4 HENKISEN TYÖTURVALLISUUDEN VAIKUTUS LEPOAIKoihin JA PALAUTUMISEEN

Henkiseen työturvallisuuteen vaikuttavat muun muassa työpaikan ja -yhteisön ilmapiiri, sosiaaliset suhteet, työn kuormittavuus, tehtävien selkeys sekä turvallisuuden tunne. Nämä tekijät heijastuvat myös työn ympärillä olevaan lepoaikaan ja palautumiseen. Esimerkiksi työyhteisössä vaikeat sosiaaliset suhteet voivat vaikuttaa lepoaikaan, jos niitä joutuu käsittelemään vapaa-ajalla. Tämä voi vähentää työmotivaatiota, mikäli työympäristö ei tunnu miellyttävältä ja psyykkisesti turvalliselta. Sen sijaan toimivat sosiaaliset suhteet eivät kuormita lepo- ja vapaa-aikaa. Hankalista tilanteista työyhteisössä tulisi keskustella työnantajan kanssa, jolla on velvollisuus puuttua niihin (Elokuva- tv-alan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019). Tässä osiossa käsitellään opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä sekä aiheeseen liittyviä tutkimuksia.

4.1 Henkinen työturvallisuus

Työturvallisuus voidaan jakaa fyysiseen, psykososiaaliseen, kognitiiviseen sekä eettiseen ja emotionaaliseen työturvallisuuteen (Työkuormituksen hallinta n.d.). Tämä opinnäytetyö tarkastelee työturvallisuutta henkisen työturvallisuuden näkökulmasta, joka kattaa psykososiaalisen työturvallisuuden. Psykososiaalisen työturvallisuuden jaan tässä yhteydessä *psyykkiseen* ja *sosiaaliseen* työturvallisuuteen.

Henkinen työturvallisuus liittyy työntekijöiden psyykkiseen jaksamiseen, sosiaaliin kanssakäymisiin sekä niiden kuormittavuuteen. Näitä voivat olla esimerkiksi työyhteisön psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus yksilölle, esihenkilöiden ja muiden työntekijöiden väliset valta- ja luottamussuhteet sekä yksilön mahdollisuus toimia sosiaalisessa identiteetissään erilaisissa tilanteissa. Myös lepoaikojen toteutumisella on merkittävä vaikutus henkiseen työturvallisuuteen niin työvuorojen aikana kuin niiden ulkopuolella. Henkisen työturvallisuuden toteutuminen edellyttää myös työntekijöiden ja työnantajan ymmärrystä velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan. Näiden ymmärtämisellä varmistetaan organisaation jäsenten turvallinen

työskentely iästä, binäärisyydestä, taustasta, luokasta, moninaisuudesta riippumatta.

4.1.1 Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet ja oikeudet

Työturvallisuuden ylläpito edellyttää työntekijän ja työnantajan aktiivista yhteistyötä. Työnantajan laatimia työyhteisön arvoja, ohjeita sekä määräyksiä tulee noudattaa. Mikäli sääntöjä rikotaan, työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa asiasta esihenkilölle, ja tällä ja työnantajalla on velvollisuus korjata tilanne. (Työturvallisuuskeskus Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet n.d.).

Toisinaan rikkeisiin voi olla haastavaa puuttua, jos työnantaja on itse osallinen. Journalisti-lehden artikkelissa *Palkoista, terveydestä ja turvallisuudesta tingitään, ja ainoastaan tv-ohjelmien valmistumisella on väliä. Tv-tuotantoalan työkuultuuri rehottaa edelleen villinä* (Haapalainen Manu 2022) kuvataan, kuinka tuotantojen valmistuminen on asetettu työntekijöiden työturvallisuuden edelle. Artikkelissa kerrotaan erään realitysarjan kuvauksista, jossa työryhmä uupui 70-tuntisen työviikon seurauksena. Vaikka työntekijät pyysivät tuotannon osastolta asiaan korjausta, mitään ei voitu tehdä. Syytä tuotannon toimettomuudelle ei tarkennettu. On inhimillistä, etteivät johtohenkilöt aina tiedä kaikkea tai osaa toimia optimaalisesti. Kuitenkin virheiden tunnustaminen, avoimuus ja vastuullisuus ovat tärkeitä tekijöitä, jotta suvaitsevaisuutta voidaan ylläpitää tahattomia virheitä kohtaan (Edmondson 2018).

Työturvallisuuslaki (2002/738) 8 § velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä sisältää huomion kiinnittämisen työolosuhteisiin, työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin (Työturvallisuuslaki 8 § 2002). Tällaisia voivat esimerkiksi olla kuvauspaikan olosuhteet, sää, vuorokaudenaika, työntekijän terveydentila ja elämäntilanne sekä työn kuormittavuus.

Haapalainen (2022) tuo esiin myös rakenteellisen ongelman: Suomessa toimii toista sataa tuotantoyhtiötä, mutta ohjelmakanavia vähän, mikä johtaa kovaan kilpailuun ohjelmatilauksissa. Tämä kilpailu kiristää julkaisuaikatauluja, mikä

asettaa paineen tuotantoyhtiöille ja niiden työntekijöille (Haapalainen 2022). Joh-
toportaasta tulevat paineet voivat olla monien työntekijöiden huonovointisuuden
syyinä. Nämä vaikeuttavat työnantajien mahdollisuuksia tasapainottaa tuotannon
vaatimukset sekä henkilöstön työturvallisuus. Paineen alla he saattavat joutua
tekemään kompromisseja, joissa huonoista vaihtoehtoista on valittava se vähi-
ten haitallinen. Tällaiset tilanteet edellyttävät vankkaa johtajuusosaamista, jotta
jokainen osa-alue tulisi huomioitua onnistuneesti.

4.1.2 Psyykinen työturvallisuus

Psyykkisellä työturvallisuudella tarkoitetaan sitä, kuinka turvallinen työpaikka ja -
yhteisö on työntekijän psyykelle. Sen keskeisiä elementtejä ovat työilmapiiri, tur-
valliset työolosuhteet sekä tasapaino työn kuormittavuuden, vaativuuden ja levon
välillä. Toimiva psyykinen työturvallisuus ehkäisee turhautumista, stressiä ja uu-
pumusta. Siinä kenenkään ei tarvitse pelätä väheksytyksi, syrjityksi, alistetuksi tai
kiusatuksi tulemista tai muuta huonoa kohtelua. Eikä myöskään tahattomien vir-
heiden tekemistä ja niiden myöntämistä. (Elokuva- tv-alan työhyvinvoinnin erityis-
piirteitä 2019). Psyykkisen työturvallisuuden toimiessa työn kuormittavuus, vaati-
vuus ja lepo ovat tasapainossa.

Amy Edmondsonin mukaan (2018) psykologinen turvallisuus tarkoittaa, että työn-
tekijä uskaltaa pyytää apua, tuoda esiin havaintojaan ja luottaa siihen, että hänen
ääntään arvostetaan. Tällöin avoimuus ja rehellisyys tukevat itsevarmuutta, kun-
han niitä täydentää keskeinen kunnioitus. Työpaikalla, jossa psykologinen turval-
lisuus toimii, voi silti esiintyä konflikteja ja eriäviä mielipiteitä (Edmondson 2018).
Näitä kuitenkin ymmärretään ja ongelmiin halutaan löytää ratkaisuja. Edmondson
(2020) korostaa, että psykologinen turvallisuus ei ole saavutettava päämäärä,
vaan keino, joka auttaa kohti parempaa. Se edellyttää koko työyhteisön sitoutu-
mista oppimisen, suorituskyvyn ja ongelmanratkaisun tueksi (Edmondson 2020).

Kohtuullinen kuormitus työssä on hyväksi psyykkisessä työturvallisuudessa. In-
himilliset aikapaineet ylläpitävät motivaatiota sekä potentiaalisissa työskentelyä.
Tällä voidaan välttää passivoituminen eli työntekijän epäaktiivisuus tai epämoti-

vaatio työtä kohtaan (Kallionpää Katri 2017). Työtehtävien selkeä ohjeistus puolestaan vähentää epävarmuutta ja lisää työntekijän itsevarmuutta. Motivoitunut työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja palkitsevaksi sekä haluaa kehittyä siinä. Nämä tekijät heijastavat myös koko työyhteisön toimintaan. (Työturvallisuuskeskus Psykkiset kuormitustekijät n.d.).

Psykkiseen työturvallisuuteen kuuluu luottamuksen osoittaminen. Vastuun antaminen viestii työntekijälle luottamuksesta ja tukee hänen kehittymistään. Samalla työntekijä voi reflektoida omia rajojaan ja näyttää osaamistaan. Liiallinen vastuu kuitenkin aiheuttaa kuormitusta, joten on tärkeää, että työnantaja huolehtii tehtävien kohtuullisesta jakautumisesta (Psykkiset kuormitustekijät n.d.). Tämä korostuu erityisesti, jos työntekijöitä ei ole riittävästi suhteessa tehtäviin ja yksilö voi joutua tekemään töitä toimenkuvansa ulkopuolelta. Ylimääräiset työtehtävät haittaavat keskittymistä ja lisää stressiä työn suorittamisessa.

Johtamistavalla on merkittävä vaikutus psykkiseen työturvallisuuteen. Oikeudenmukainen johtaminen huomioi erilaiset persoonallisuudet, jolloin työntekijä saa kokea olonsa arvostetuksi ja huomioituksi. Johtamistapa heijastuu siihen, uskaltavatko työntekijät myöntää virheitään ja saavatko he tukea onnistumisiinsa (Toivanen Minna & Yli-kaitala Kirsi 2021). Uskaltamattomuus virheiden myöntämisessä ei siis välttämättä riipu yksilöstä itsestään, vaan siitä, onko työpaikan psykkinen työturvallisuus kunnossa (Edmondson 2018). Pelko ja liiallinen jännitys voivat heikentää psykkistä työturvallisuutta.

4.1.3 Sosiaalinen työturvallisuus

Sosiaalinen työturvallisuus rakentuu työyhteisön vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista tapahtumista. Sen toteutuessa työntekijä voi toimia työympäristössään omassa identiteetissään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti muiden kollegoidensa kanssa. Työntekijän ei tarvitse pelätä kiusaamista, vähättelyä, häirintää, identiteetin kyseenalaistamista tai siihen liittyvää fobiaa, tahallista epäluottamusta, alistamista, rasismia, ableismia tai mitään muuta syrjintää. Työntekijällä on mahdollisuus ilmaista asiansa ja tarpeensa ilman jännitystä tai pelkoa (Edmondson 2018). Selkeät ohjeistukset ja johdon antama tuki lisäävät työntekijän

varmuutta ja tukevat hyviä työskentelytuloksia (Työturvallisuuskeskus Sosiaaliset kuormitustekijät n.d.).

Sosiaaliseen työturvallisuuteen kuuluu avoin ja selkeä tiedonkulku, joka pitää työntekijät ajan tasalla työtehtävistä ja -ympäristöstä. Työnjohdon panostus läpinäkyvään kommunikointiin kannustaa työntekijöitä toimimaan samoin. Turvallisessa työyhteisössä uskalletaan tuoda esiin havaintoja ja ongelmia, joita esihenkilöt eivät välttämättä aina itse huomaa. Tämän takia on tärkeää, että yksilön ääni huomioidaan ja kuullaan, sillä kenellä tahansa voi olla tärkeitä ratkaisuja työyhteisön kehittämiseen (Edmondson 2018).

Tuottajalla eli audiovisuaalisen tuotannon esihenkilöllä, on keskeinen rooli yhteisten pelisääntöjen ja arvojen luomisessa sekä turvallisen tilan ylläpitämisessä. Lisäksi on tärkeä perustella, miksi nämä tekijät ovat tärkeitä kaikille. Luottamus henkilön läsnäolo lisää sosiaalista turvaa ja tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden kommunikoida ongelmista. Sosiaalisen työturvallisuuden tila kertoo työpaikan ja -yhteisön arvoista ja päämääristä (Elokuva ja tv-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019). Jos häirintään ei puututa, yksilö joutuu pelkäämään ja työilmapiiri on kireä, ne viestivät välinpitämättömyydestä sosiaalista työturvallisuutta kohtaan. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja turvallinen tila ovat edellytyksiä sosiaaliselle työturvallisuudelle.

Suomen elokuväsäätiön eli SES:n (2022) mukaan turvallinen tila tarkoittaa työyhteisön käytäntöä, jossa kaikki voivat tuntea olonsa turvalliseksi. Tämä heijastaa myös lepoaikoihin ja henkiseen palautumiseen. Esimerkiksi negatiivinen ilmapiiri tai epäoikeudenmukaisuudella johtaminen voivat heikentää työntekijän suorituskykyä sekä lisätä stressiä, mikä kuormittaa palautumista. Puolestaan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu vahvistaa turvallisuuden tunnetta ja vähentää huolta vapaa-ajalla

SES:n (2022) kokoamista turvallisen tilan lähtökohdista sosiaaliseen työturvallisuuteen vaikuttavat olettaminen ja yleistäminen, kunnioitus sekä moninaisuuden huomioiminen. On tärkeä tiedostaa, ettei yksilön sukupuoli, seksuaalisuus, identiteetti, terveydentila, luokkatausta tai elämäntilanne aina näy päällepäin, joten

näistä ei kannata tehdä olettamuksia. Kun työyhteisössä vältetään erilaisten taustojen kyseenalaistaminen ja ylläpidetään kunnioitusta, luodaan kaikille turvallinen sosiaalinen tila. Toimivassa sosiaalisessa työturvallisuudessa työyhteisön jäsenet kantavat vastuun teoistaan, myöntävät virheensä sekä tarvittaessa selvittää tekonsa ja osaavat pyytää anteeksi.

4.2 Lepoajat työvuorojen ohella

Lepoaika kattaa useita määritelmiä. Se voi tarkoittaa työvuoron aikana toteutuvaa lepoa, eli tuttavallisemmin taukoja, kuten lounastaukoa. Lepoaika tarkoittaa myös työvuorojen välillä olevaa työstä häiritsemätöntä lepoaikaa sekä lepopäiviä, jolloin vuorokauteen ei sisälly työtunteja, eli vapaapäiviä. Lepoaikojen tarkoituksena on mahdollistaa työntekijän irrottautuminen työstään määrätyn ajaksi.

Lepoajat ja palautuminen vaikuttavat henkisen työturvallisuuden toteutumiseen ja päinvastoin. Molempien rakenteita täytyy ymmärtää, jotta ne saadaan toimimaan tasapainossa. Ne tukevat tuloksellista työskentelyä ja vahvistavat sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointia. Työnteon kuormittavuus määrittää palautumisen tarpeen. Kukin on vastuussa henkisen työturvallisuuden toteutumisen lisäksi omasta palautumisestaan, mutta työnantajan velvollisuutena on tarjota siihen tarvittavat edellytykset.

Elokuva- ja tv-tuotannon työehtosopimuksen (2023–2025) 14 §:n *Lepoajat ja vapaapäivät* mukaan, yli kuuden tunnin työvuoron aikana työntekijälle kuuluu vähintään 30–60 minuutin lepoaika, jota ei saa sijoittaa työvuoron alkuun tai loppuun. Työntekijällä on oikeus poistua työpaikaltaan tauon ajaksi. Mikäli tämä ei ole mahdollista, työnantajan on järjestettävä lounasmahdollisuus. Lisäksi tuottajan tulee määritellä kaksi virkistystaukoa yli kuuden tunnin työvuoron aikana. (14 § 2023–2025).

Työvuorojen välissä on oltava 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä lepoajan on oltava vähintään 10 tuntia tai poikkeuksellisesti 9 tuntia, jos siitä on erikseen sovittu palkallisesti (14 §, 30 § 2023–2025). Mikäli työehtosopimuksen

mukainen lepoaika ei toteudu työvuorojen välillä, se on korvattava työntekijälle heti seuraavalla lepoajalla tai viimeistään 14 vuorokauden kuluessa.

Viikoittainen vapaa-aika kohdassa työehtosopimus määrää, että työntekijällä on oltava kaksi vapaapäivää viikossa, kuitenkin vähintään yksi jokaisella viikolla (14 § 2023–2025). Jaksotyöhön kuuluu lisäksi tasoittumisvapaita, joiden tarkoituksena on varmistaa työajan pysyminen enintään 40 tunnissa viikossa (10 §, 11 § 2023–2025). Tasoittumisvapaita sovelletaan tuotantokohtaisesti. Niihin ja työtunteihin vaikuttavat esimerkiksi alaikäisten näyttelijöiden työskentely, tuotantoyhtiön linjaukset, työvuorojen ajankohta sekä budjetti ja muut resurssit.

Av-alalla työ intensiivistä ja keskittymistä vaativaa. Työvuorojen aikaisilla lepoajoilla ja virkistystauoilla pyritään tukemaan palautumista, joilla työntekijä voi hetkellisesti irrottautua työstä. Tauot edistävät psyykkistä vireyttä, palauttavat motivaatiota ja valmistavat vastaanottamaan uusia tehtäviä. Ne voivat myös tarjota mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen työryhmän kanssa ja siten vahvistaa yhteisöllisyyttä. Tämä vahvistaa toimivaa sosiaalista työturvallisuutta. On kuitenkin hyvä huomioida, että joillekin työntekijöille tauot voivat olla ainoita hetkiä rauhoittua päivän aikana.

Lepopäivät tukevat palautumista ja jaksamista. Niiden avulla työntekijä voi ylläpitää vapaa-aikaa, harrastuksia ja sosiaalisia suhteita (Viertola Asta 2019). Nämä edistävät työssä jaksamista ja henkistä työturvallisuutta. Mielekäs tekeminen vapaapäivinä virkistää ja lisää energiaa tulevaa työviikkoa varten.

Lepo on olennainen osa henkistä työturvallisuutta. Se ylläpitää vireyttä, keskittymiskykyä, sosiaalisten tilanteiden sujuvuutta, muistin toimintaa sekä parantaa kuormituksen sietoa. Lepo ei tarkoiteta ainoastaan unta, vaan myös työstä palautumista. Levännyt ja palautunut työntekijä on yleensä hyväntuulinen sekä motivoitunut työntekoon. Unen aikana aivot käsittelevät päivän tapahtumia ja siirtävät tietoa pitkäkestoiseen muistiin, jossa tehdyt asiat muodostuvat opituiksi kokonaisuuksiksi. (Työturvallisuuskeskus Unen ja levon merkitys n.d.).

4.3 Lepoaikojen ja palautumisen rakoileminen av-alalla

*Työterveyslaitoksen tiedotteen *Lähes kaksi kolmesta oireilee psyykkisesti elokuva- ja tv-alalla* (Ansio & Vanttola 2024), mukaan työaikojen ennakoimattomuus johtaa siihen, että jaksotyössä tasoittumisvapaat saatetaan käyttää työntekoon. Palautumiselle jää tilaa vasta työsuhteiden päätyttyä, jolloin työntekijä on työtön. Työntekijät toivoivat, että palautumista tuettaisiin paremmin työsopimusten aikana, ei ainoastaan niiden ulkopuolella (Ansio & Vanttola 2024).*

Jaksotyössä vaihtelevien työtuntien ja vuorokauden ajankohdan vuoksi palautumiselle tarkoitettu vapaa-aika voi jäädä puutteelliseksi. Työvuorot voivat alkaa mihin vuorokauden aikaan tahansa, lepoaika huomioiden. Tämä altistaa työntekijän jatkuvalla rytmivaihdokselle. Tasoittumisvapaa voi sijoittua keskelle työviikkoa, jolloin ilta- ja yövuorot voi vaihtua äkillisesti aamuvuoroiksi. Vaikka tämä on työehtosopimuksen näkökulmasta sallittua, jos lepoaika on 10–11 tuntia, vuorokausirytmien nopea kääntäminen kuormittaa kehoa ja psyykkistä hyvinvointia. Palautumiseen varattua aikaa kuluu usein uuden rytmien totuttautumiseen, mikä vähentää mahdollisuuksia harrastuksiin ja sosiaalisiin suhteisiin. Vapaa-ajan ja työn epätasapaino altistavat uupumukselle, tyytymättömyydelle ja väsymykselle. Näiden pitkittyessä palautumattomuus on merkittävä terveysriski. (Elokuva-tv-alan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019).

SET:n Lehtiset-lehteen kirjoittaneen tuotantopäällikön Asta Viertolan (2019) mukaan alalla uupumus johtuu rakenteellisista tekijöistä ja puutteellisesti suunnitelluista tuotannoista. Av-alalla on tyypillistä työskennellä freelancerina, mikä asettaa omat paineensa työn saantiin. Epävakaassa työmarkkinatilanteessa freelancerina usein kaikki tarjottu työ on otettava vastaan. Tämä johtaa lomien välttelyyn työttömyyden pelossa, mikä vähentää mahdollisuuksia palautumiseen ja lisää kuormittumista (Putkonen Iida 2024).

Alan rakenteelliset haasteet korostuvat myös mediakentän muutoksissa. Ohjelmiston kysynnän vähentyessä, jotkut suoratoistopalvelut ovat yhdistyneet keskenään. Tämän vuoksi tuotantojen määrää vähennetään, mikä heijastuu työllisyy-

näkymiin. (Putkonen 2024). Työntekijöiden määrä ei ole tasapainossa suhtautettuna työpaikkoihin. Viertolan (2019) kuvaama työn ja vapaa-ajan ristiriita on näin ollen osa rakenteellista ongelmaa.

Työterveyslaitoksen blogi julkaisusta *Freelancer toivoo turvaa – elokuva ja tv-alan työhyvinvointia voi kehittää* (Ansio & Vanttola 2024) nostetaan esiin työntekijöiden toiveet pidemmistä ja vakituisemmista työsuhteista. He toivovat myös säännöllisempiä työaikoja sekä lomamahdollisuuksia työsuhteiden aikana (Ansio & Vanttola 2024). Palautuminen voi olla haasteellista, kun henkistä lepoa vaikeuttaa työnsaantiin liittyvä epävarmuus ja jatkuva uuden työkeikan etsiminen. Av alan nykyiset työmuodot ja rakenteet eivät tue kunnolla freelancerin työtä.

4.3.1 Työterveyslaitoksen tutkimushanke työntekijöiden jaksamisesta

Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija *Heli Ansio* ja erikoistutkija *Päivi Vanttola* toteuttivat vuosina 2023–2024 tutkimushankkeen, jossa tarkasteltiin riippumattomien tuotantoyhtiöiden ammattilaisten jaksamista ja terveydestä elokuva- ja tv-tuotannoissa. Tutkimushankkeen tarkoituksena oli kartoittaa alan hyvinvointia ja rakentaa suosituksia alalle työssä jaksamisen edistämiseksi Suomessa (Ansio & Vanttola 2024). Kohderyhmänä olivat riippumattomissa tuotantoyhtiöissä työskentelevät ammattilaiset. Kohderyhmään eivät sisällyneet esiintyjät, näyttelijät tai televisiokanavien vakituiset työntekijät. Aineisto kerättiin kyselyn ja työpajan avulla, joiden lisäksi tutkimusryhmä yhdessä yhteistyötahojen kanssa arvioi kehittämistarpeita ja laati suosituksia hyvinvoinnin vahvistamiseksi tuotannoissa.

Tutkimustuloksista selvisi, että psyykinen oireilu on yleistä elokuva- ja tv-tuotannoissa työskenteleville. Jopa kaksi kolmesta vastaajasta on kokenut psyykkistä oireilua, mikä on kolminkertainen määrä verrattuna muihin suomalaisiin työikäisiin (Ansio & Vanttola 2024). Kuormittavuutta lisäsivät epäsäännölliset työajat sekä työn, vapaa-ajan ja hyvinvoinnin välinen epätasapaino. Kyselyn vastausten mukaan erityisesti yö- ja varhaiset aamuvuorot aiheuttivat unen lyhentymistä, viireystilan laskua ja unettomuusoireiden lisääntymistä. (Ammattilaisten jaksaminen ja terveys riippumattomien tuotantoyhtiöiden elokuva- ja tv-tuotannoissa 2024).

Kireät tuotantoaikataulut johtivat usein siihen, etteivät työehtosopimuksen (2023–2025) määrittelemät 11 tunnin lepoajat aina toteudu työvuorojen välillä. Tutkimushankkeen kyselyn loppuraportissa ilmeni, että työajat vaikeuttivat erityisesti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Vapaa-aika on keskeinen palautumisen edellytys. Pitkittänyt palautumisen puute voi heikentää työntekijän suoriutumista vaadituissa työtehtävissä. (Ansio & Vanttola 2024). Se voi myös aiheuttaa ärtymystä, henkistä väsymystä ja ylikuormitusta, mitkä vaikuttavat negatiivisesti työpaikan ja -yhteisön henkisen työturvallisuuden ylläpitämiseen.

5 AV-ALAN KYSELY: HENKISEN TYÖTURVALLISUUDEN JA PALAUTUMISEN VAIKUTUS TOISIINSA

Kyselyn tarkoituksena oli saada av-alan työntekijöiltä tietoa heidän kokemuksensa kautta henkisen työturvallisuuden sekä levon ja palautumisen tilanteesta audiovisuaalisella alalla. Kyselyn vastauksissa tulkinnallinen paradigma ilmenee vastaajien sosiaalisesta toiminnasta, eli henkilökohtaisista kokemuksista, näkemyksistä ja toiminnasta. Paradigmalla tapaa, jolla tietoa sekä todellisuutta ymmärretään ja tutkitaan. (Juhila 2021). Tulkinnallisessa paradigmassa ymmärretään, ettei ole olemassa vaan yhtä todellisuutta, vaan monia todellisuuksia (Abbadia Jessica juristi 2022). Kyselyn tuloksia käsiteltäessä on tiedetty, että ne kuvaavat yksilöllisistä kokemuksista. Kysely on tehty opinnäytetyön keskeisten käsitteiden aiheista.

5.1 Kyselyn toteutus ja kohderyhmä

Av-alan henkisen työturvallisuuden, levon ja palautumisen kysely tehtiin Microsoft Formsilla. Kysely sisälsi 17 kysymystä, joista viisi oli monivalintakysymyksiä ja 12 avointa vastausta. Se julkaistiin 5.6.2025 Facebookin *TV-friikuille töitä* -nimisessä yksityisessä ryhmässä kerran, ja vastauksia kerättiin kuukausi. Kysely julkaistiin myös henkilökohtaisella Instagram-tililläni kahdesti, jonka kautta alan ammattilaiset pääsivät vastaamaan siihen.

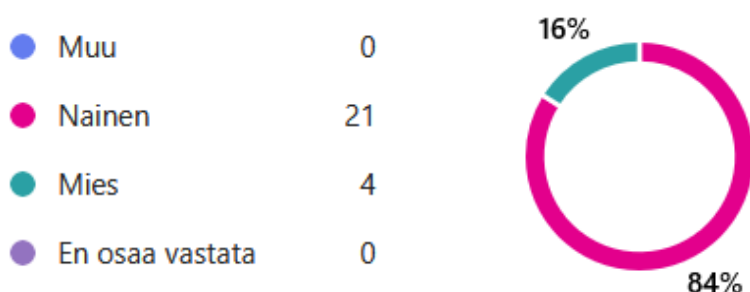
Kyselyn esittelyssä kerrottiin sen tarkoitus, mihin vastauksia käytetään sekä se liite työturvallisuudesta, henkisestä työturvallisuudesta ja lepoaikojen määreistä. Kysymysten muotoilussa hyödynnettiin apuna tekoälysovellusta ChatGPTä. Kuitenkin lopullinen sisältö, muotoilu ja kysymysrakente olivat tekijän itse laatimia. Kyselyn kuvaus, kysymykset ja vastauskohdat löytyvät liitteistä, Liite 2.

Kohderyhmänä oli av-alan työntekijät. Kyselyyn vastattiin täysin anonyymisti, eli kyselyn tekijä tai muut vastaajat eivät nähneet vastaajan henkilötietoja. Anonymiteetillä pyrittiin edesauttamaan sitä, ettei vastaaja kokisi henkilöllisyytensä vaikut-

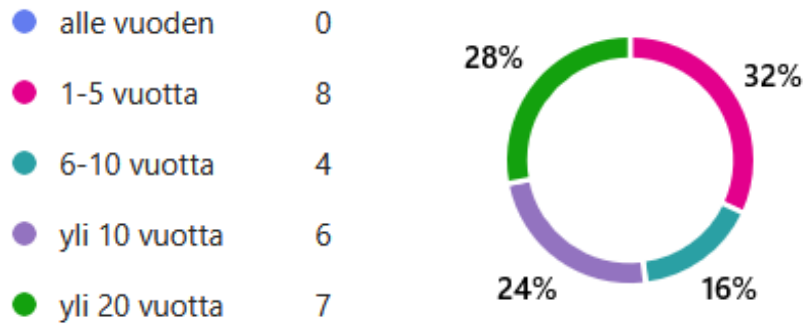
tavan vastauksiinsa. Usein anonyymisti vastaava kertoo rehellisemmin tai avoimemmin kokemuksistaan, jolloin saadaan todenmukaisempaa tietoa. Vastaajalle kyselyn tekijä on ollut tiedossa, mutta he eivät ole muuten kohdanneet toisiaan. Tällä vähennettiin tekijän vaikutusta vastaajaan. Laadullisessa tutkimuksessa kuitenkin tiedostetaan, että tekijä vaikuttaa aina jossain määrin vastaajan tilaan, riippumatta henkilöllisyyden julkisuudesta (Juhila 2021). Kyselyssä ja sitä käytettäessä tutkimusaineistona laadullisen analyysin tavoin on arvostettu subjektiivisuutta, eli huomioitu tutkimuskohteen yksilöiden olevan subjektiivisia, ei objektiivisia (Juhila 2021).

Kyselyn ja opinnäytetyön tutkimuskohteena olivat av-alan työntekijät, ja näkökulma rajautui heihin. Tutkimuskohteelta oli tarkoitus saada mahdollisimman ajankohtaista tietoa alan henkisen työturvallisuuden, työntekijöiden palautumisen sekä lepoaikojen tilanteesta. Vastaajien tarkoituksena oli reflektoida oman työpaikkansa/ -yhteisönsä henkistä työturvallisuutta sekä työn ohella olevia lepoaikoja ja palautumista.

Kyselyyn vastasi 25 henkilöä, joiden keskimääräinen vastausaika oli 11 minuuttia 55 sekuntia. Kahdestakymmenestäviidestä vastaajasta 21 (84 %) oli naisia ja 4 (16 %) miehiä, 0 muunsukupuolista (kuva 1). Vastaajilta kysyttiin myös työskentelyvuosia alalla, joiden vaihteluväli oli 1-20+ vuotta. Vastaajista 8 (32 %) on ollut alalla 1–5 vuotta, 7 (28 %) yli 20 vuotta, 6 (24 %) yli 10 vuotta ja 4 (16 %) 6–10 vuotta. Alle vuoden alalla olleita ei ollut. (kuva 2).



KUVA 1. Kysymys 1. Vastaajilta sukupuoli-identiteetti kysymyksen tulokset (Kuvakaappaus: Anniina Koskinen)



KUVA 2. Kysymys 2. Vastaajien työskentely vuodet (Kuvakaappaus: Anniina Koskinen)

Haastattelun sijaan avoin kysely on potentiaalinen muoto tavoittaa tutkimuskohde. Avoimella kyselyllä vastaajia voi samaan aikaan olla useita ilman, että heidän tai kyselyn laatijan läsnäolo vaikuttaisi toisiinsa. Vastaaja voi henkilökohtaisesti määrittellä kyselyyn vastaamisen ajankohdan, ympäristön ja tilan. Tutkimuskohteen koostuessa subjektiivisista ihmisistä, saadaan yksilön ääntä kuuluviin. Tällä henkisen työturvallisuuden sekä lepoaikojen ja palautumisen tilannetta ei käsitellä vain yleisellä yhteiskunnallisella tasolla.

5.2 Av-alan työntekijöille henkinen työturvallisuus ja palautuminen -kyselyn tulokset

Av-alan työntekijöille tarkoitetun henkinen työturvallisuus ja palautuminen -kyselyn avoimia vastauksia käsiteltiin pääasiassa referoiden. Muutamia vastauksia lainattiin suoraan. Monivalintakysymysten tuloksia esitettiin suorilla lainauksilla ja kyselyn tekemien kaavioiden avulla. Avoimista vastauksista käsiteltiin toistuvia teemoja sekä yksittäisiä poikkeavia näkökulmia. Osioissa 5.2.1–5.2.5 käydään läpi kyselyn kohdat 3–17. Kysymyksissä ja vastuksissa nousseet teemat on jaettu otsikoihin: Työn palkitsevuus ja sujuvuus, Työyhteisön pelisäännöt ja arvot, Kuormittavuustekijät, Epäasiallinen käytös sekä Palautuminen ja lepoajat. Osioista 5.3 löytyy kyselyn vastauksista yhteenveto.

5.2.1 Työn palkitsevuus ja sujuvuus

Kysymyksessä 3 vastaajilta kysyttiin: *”Mitkä asiat tekevät työstäsi sinulle palkitsevaa?”*. Vastauksissa toistuvasti erityisesti kollegat ja mieluisa ilmapiiri, ongelmien ratkaiseminen, luova työ ja oman työnjäljen näkeminen välittömästi. Kuten eräs vastaaja kertoi vastauksessaan:

”Onnistumisen kokemukset, ongelmanratkaisukykyjen hioutuminen, uusien ihmisten tapaaminen ja ystävien saaminen, tuotannot, jotka sisällöltään vastaavat omia arvojani”

Kysymyksessä 13 avoimella vastauksella vastattiin kysymykseen: *”Mitkä tekijät työympäristössä auttavat työntekoasi?”*. Tässä korostuivat avoin kommunikointi, selkeä tiedottaminen, tasa-arvo, mukavat kollegat, arvostus, kunnioitus sekä kannustaminen. Myös pienet piristykset, kuten tuotannon tai cateringin järjestämät välipalat koettiin merkittäviksi haastavissa työolosuhteissa:

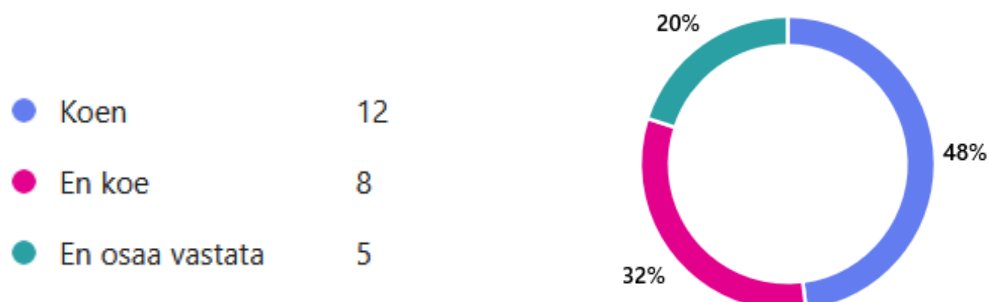
”Hyvä ja kannustava työilmapiiri on tärkein yksittäinen tekijä hyvän työsuunnittelun lisäksi. Selkeät ohjeet ja suunnitelmissa pysyminen. Toimiva informaatio ja kommunikaatio koko työryhmän kesken. Vaikeissa olosuhteissa työskennellessä pienet jutut, kuten tuotannon järkkäämät hyvät välipalat jne. lämmittävät mieltä.”

Tulosten perusteella palkitsevuuden kokemusta vahvistivat erityisesti toimiva työyhteisö. Kollegojen tuki ja positiivinen ilmapiiri ylläpitävät motivaatiota ja edistävät työn sujuvuutta. Kun työntekijä kokee olonsa arvostetuksi ja huomioduksi, se vahvistaa työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön. Kysymyksen 13 vastaajista 3/25 mainitsi myös tasa-arvon tärkeänä tekijänä kunnioittamisen ja arvostuksen ohella.

5.2.2 Työyhteisön pelisäännöt ja arvot

Kysymyksessä 4 monivalintakysymyksellä kysyttiin: *”Koetko, että työpaikallasi/ yhteisössäsi noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä, arvoja, ohjeita, määräyksiä?”*. Vastausten mukaan 25 vastaajasta 12 (48 %) koki, että heidän työpaikallansa noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä, arvoja ohjeita ja määräyksiä. Puolestaan 8 (32

%) vastaajaa 25:stä koki, että työpaikalla ei noudateta edellä mainittuja. Viisi vastaajaa (20 %) ei osannut vastata kysymykseen. (kuva 3). On positiivista, että suurempi osa vastaajista kokee yhteisten pelisääntöjen, arvojen, ohjeiden sekä määräysten toteutuvan.



KUVA 3. Kysymys 4. Vastaajien arvio, kokevatko he yhteisten pelisääntöjen arvojen, ohjeiden ja määräysten toteutuvan työpaikallansa (Kuvakaappaus: Anniina Koskinen)

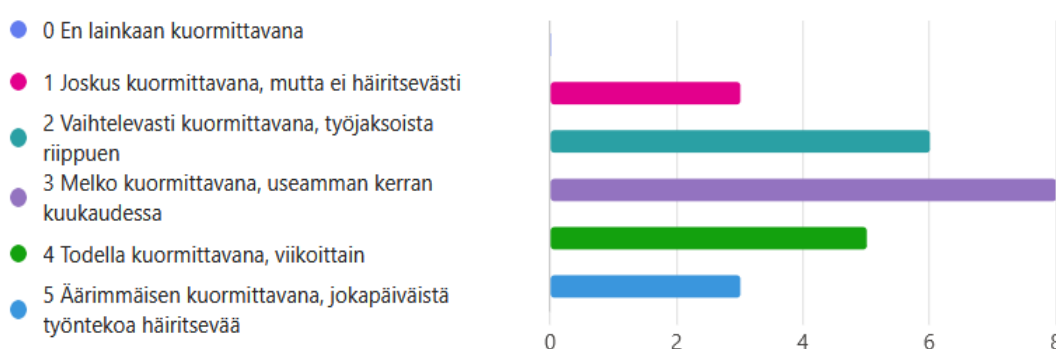
Seuraavassa kohdassa 5 vastaajat saivat kirjallisesti tarkentaa 4. kohdan vaihtoehtoa, jos kokivat, ettei yhteisiä käytäntöjä noudateta. Vastauksista ilmeni, että pelisääntöjen ja arvojen toteutuminen vaihtelee tuotannoittain. Niin sanottuja ”koko alan yhteisiä pelisääntöjä” ei ole tai niitä ei noudateta. Eräs vastaaja totesi:

”Joissain tuotannoissa (työpaikoissa) noudatetaan, joissain ei. Se harmittaa, että yhteisten pelisääntöjen noudattaminen on edelleen vuonna 2025 usein tapauskohtaista ja paljolti kiinni siitä, millaisista ihmisistä työryhmä koostuu.”

Av-alalla työskentely on usein projektiluontoista ja perustuu lyhyisiin työsuhteisiin. Tämän vuoksi myös työryhmät ja niiden toimintakulttuuri vaihtuvat. Tämä heikentää pelisääntöjen ja arvojen yhtenäisyyttä. Näkemysten eroihin voivat vaikuttaa esimerkiksi työkokemuksen pituus, moninaisuuden ymmärtäminen ja yksilölliset arvot. Koska arvoja ja pelisääntöjä saatetaan pitää itsestäänselvyyksinä, niistä ei välttämättä keskustella, mikä aiheuttaa pirstaleisuutta. Tuottajien ja muiden esihenkilöiden tulisi huolehtia toimintakulttuurin ylläpitämisestä ja tarvittaessa niiden muuttamisesta tuotantojen vaihtuessa. Tuottajien vastuulla on luoda työyhteisö, jossa erilaisuus hyväksytään ja epäasiallisuus torjutaan (Elokuva – ja TV tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019). Näin saataisiin ylläpidettyä koko alan yhteisiä pelisääntöjä ja arvoja.

5.2.3 Kuormittavuustekijät

Kysymyksessä 6 kysyttiin: ”*Kuinka kuormittavana pidät työtäsi asteikolla 0-5?*” (kuva 4). Kahdeksan (32 %) 25 vastaajasta koki työnsä useamman kerran kuukaudessa kuormittavana, 6 (24 %) koki työn vaihtelevasti kuormittavana työjaksoista riippuen, 5 (20 %) koki viikottain kuormitusta työssään. Kolme (12 %) vastaajaa koki työnsä joskus kuormittavana, mutta ei häiritsevästi. Loput kolme (12 %) kokivat, että työt kuormittavat joka päivä. Yhtäkään vastausta ei tullut kohtaan ”*En lainkaan kuormittavana*”.



KUVA 4. Kysymys 6. Tulokset vastaajien arviosta työnsä kuormittavuudesta (Kuvakaappaus: Anniina Koskinen)

Kysymyksestä 6 tai koko kyselystä ylipäätään ei käy ilmi, oliko vastaajilla yhtäaikaista tuotantoa, mikä olisi voinut lisätä kuormitusta. Samoin vastaajien keskimääräiset työtunnit ja työroolit eivät selvinneet. Kuormitukseen vaikuttavat myös yksilön vapaa-ajan tekijät, palautumisen tarve, ikä, työn määrä ja tunnit, työskentely-ympäristö ja ilmapiiri sekä työtehtävät ja työskentelyvuodet.

Kuten yllä olevasta taulukosta (kuva 3) voidaan havaita, eniten vastauksia keräsi vaihtoehto: ”Melko kuormittavana, useamman kerran kuukaudessa”. Tämä tulos tukee muun muassa Journalisti-lehden (2022) ja Työterveyslaitoksen (2024) aiempia havaintoja työntekijöiden jaksamisesta ja uupumisesta.

Edellistä kohtaa sai tarkentaa kysymykseen 7: ”*Mikäli koet/olet kokenut työsi kuormittavaksi mitkä tekijät ovat aiheuttaneet sitä?*”. Vastauksissa korostuivat työn epäsäännöllisyys ja vapaa- ja lepoajan epätasapaino. Töitä on ajoittain liikaa

ja toisinaan liian vähän, mikä aiheuttaa sekä uupumusta että taloudellista epävarmuutta. Työmäärä nähtiin usein ylittävän yhden ihmisen kapasiteetin, jolloin tehtävät valuvat vapaa- ja lepoaikojen puolelle. Neljä 25 vastaajasta mainitsi työryhmien ja osastojen pienet henkilöstöresurssit:

”Liian pienet resurssit, eli ajan ja rahan puute. Nämä näkyvät liian kireinä aikatauluina ja työntekijöiden määrässä. Nykyään yhden henkilön pitää tehdä 1,5–3 ihmisen työt.”

Vastauksissa kerrottiin, että tuotannoissa ei ole riittävästi aikaa töiden tekemiseen ja työtahti on kireä. Lyhyet tauot pitkien työpäivien aikana eivät edistä palautumista työpäivän aikana. Eräs vastaaja kertoi, etteivät viikonloput aina riitä pitkistä ja raskaista työvuoroista palautumiseen. Riittämätön palautumisaika toistui viidessä vastauksessa 25:stä. Myös yökuvaukset koettiin kuormittavana:

”Työaikojen iso vaihtelu ja pitkät päivät. Vapaa-aikaa harvoin jää kuvauspäivien väleihin. Tuntuu että töissä on useamman päivän putkeen. Myös yhtäkkiset yksittäiset yökuvaukset ovat rankkoja mielelle ja keholle.”

Tällaiset tekijät aiheuttavat säröjä sosiaaliseen työturvallisuuteen. Uupuneet työntekijät stressaantuvat herkemmin, mikä näkyy kireänä työilmapiirinä ja pahan olon purkautumisena kollegalta toiselle. Vastaajat kokivat, että työntekijöiden jaksamiskykyä ei osata arvioida.

Jaksotyössä tasoittumisvapaille saatetaan herkästi antaa töitä, vaikka ne ovat tarkoitettu lepoon ja palautumiseen. Tauoilla keskustellaan usein työasioista, vaikka toivotaan, että ne voitaisiin rauhoittaa työn ulkopuolisille ajatuksille. Kuitenkin kuvauksissa ei välttämättä ole muuta hetkeä keskustella työasioista. Vastaajat kokivat myös, että heiltä odotetaan tavoitettavuutta myös vapaa-ajalla, mikä vaikeuttaa irtautumista työasioista.

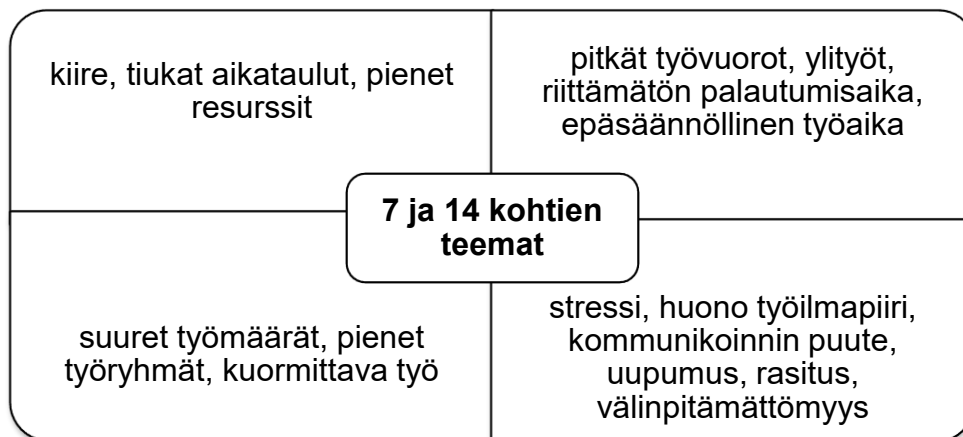
Eräs vastaaja kohdassa 7 kertoi, että työsopimuksia ja työtunteja säädetään työehtosopimuslain rajoilla lisien maksun välttämiseksi. Tällainen aiheuttaa herkästi erimielisyyksiä ja kiristää työnantajan ja työntekijän välejä. Epäoikeudenmukaisuus esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä korostui kuudessa vastauksessa 25:stä. Kysymyksessä 14: *”Mitkä tekijät häiritsevät työntekoasi?”*, vastauksissa

mainittiin mikromanagerauksesta ja liian vahvasta hierarkiasta. Nämä heikentävät tasavertaisuutta ja luovat eriarvoisuutta.

Samat aiheet toistuivat kysymyksissä 7 ja 14 (kuvio 1). Vastaajien työntekoa häiritsi myös esihenkilöiden välinpitämättömyys työntekijöitä kohtaan, epäorganisointi, alibudjetoidut tuotannot sekä kommunikaatio-ongelmat. Kommunikoinnista nousi esiin keskusteluyhteyden puute, heikko sosiaalinen tuki ja haastavat vuorovaikutustilanteet. Kuten kaksi eri vastaajaa kertoivat kohdassa 14:

”Huono tiedonkulku ja huono ilmapiiri, huonot työvälineet ja liian kireä aikataulu.”

”Liika työkuorma, työnantajan välinpitämättömyys, aina toistuva sama kaava, että yritetään tehdä mahdollisimman halvalla, siinä työntekijät rasittuvat liikaa...”



KUVIO 1. Kyselyn 7 ja 14 kohtien vastauksissa toistuneet samat teemat.

Kyselyn vapaan sanan kohdassa 17, eräs vastaaja totesi, että HOD:lla on merkittävä rooli työilmapiirin rakentamisessa. Hän koki myös HOD:ien vaikuttavan siihen, millainen luottamus tuotannon edustajiin muodostuu. Osaston johtajien ja vastuuhenkilöiden tehtävä on varmistaa, että työyhteisön ilmapiiri tukee sekä työntekoa että henkistä työturvallisuutta. Epätasavertaisuus voi vääristää yksilön käsitystä itsestään, lisätä turvattomuuden tunnetta ja heikentää henkisen työturvallisuuden tilaa.

Eräs 7. kysymyksen vastaaja nosti esiin fyysiset työturvallisuusriskit ja niiden vähättelyn. Asenne, jossa ajatellaan, että ”näin on aina tehty”, vaarantaa työturvallisuutta, kun muutoksia kaipaavia käytäntöjä vähätellään. Näin eräs vastaaja kertoi:

”Työturvallisuuden noudattamatta jättäminen ”kyllä näin voi tehdä, aina on tehty” -mentaliteetilla kuormittaa, kun ei kukaan tahtoisi olla nihkeä, mutta turvallisuus edellä pitäisi mennä.”

Fyysisten riskien stressaaminen lisää henkistä kuormitusta. Av-alalla monet pelkäävät kertoa epäkohdista, sillä työttömyys koetaan liian suurena uhkana. Moni kokee, että ongelmien esiin tuominen leimaisi työntekijän hankalaksi ihmiseksi ja heikentää työllistymismahdollisuuksia. Tämä pelko vaikuttaa merkittävästi alan rakenteiden hitaaseen muuttumiseen, kun epäkohdista ei uskalleta puhua ääneen.

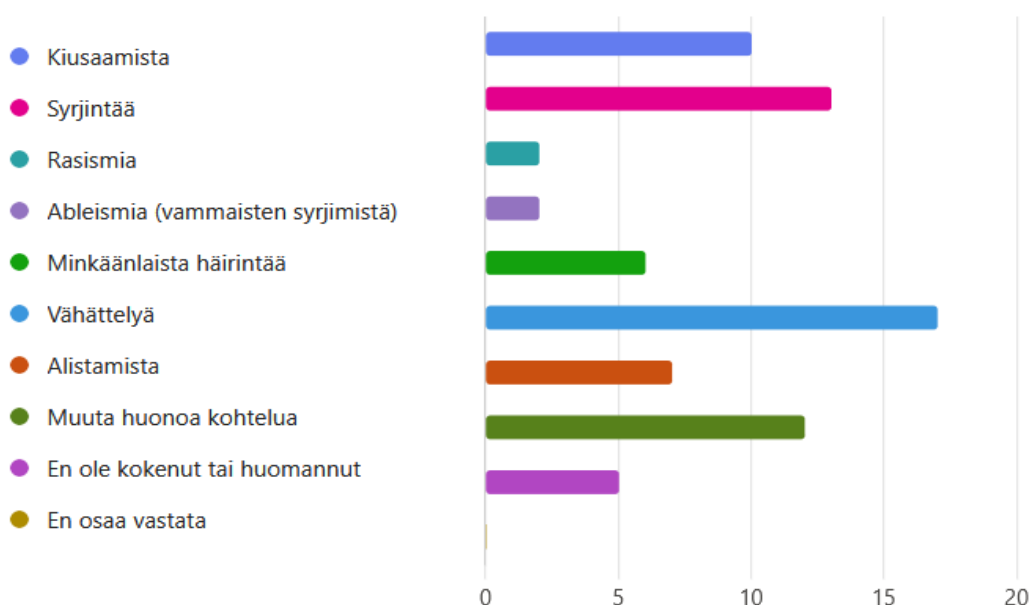
Kuten aiemmin todettu, freelancerina työskennellessä työyhteisöt vaihtuvat melko usein. Lyhyessä ajassa voi olla haastavaa rakentaa luottamussuhteita. Uuden työryhmän tapoihin sopeutuminen, luottamuksen rakentaminen ja laadukkaan tekeminen yhtäaikaisesti voi uuvuttaa. Tiukat aikataulut ja raskaat työtehtävät vievät voimavaroja, jolloin sosiaalisten suhteiden luomiseen ei välttämättä riitä henkistä jaksamista (Elokuva- tv-alan työhyvinvoinnin erityispiirteitä 2019).

5.2.4 Epäasiallinen käytös

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivujen osiossa *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo* todetaan, että ”Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä”. Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten välisiä eroavaisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi kansalaisuus, kieli, terveydentila, työkyky, neurodiversiteetti, ikä, identiteetti, arvot (Työturvallisuuskeskus n.d.). Yhdenvertaisuus puolestaan korostaa, että jokainen on samanarvoinen. Näiden termien kanssa toimii tasa-arvo, joka tarkoittaa kaikkien yhtenäistä kohtelua sukupuoli-identiteetistä riippumatta. Kun monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat, ne vahvistavat ja ylläpitävät henkistä työturvallisuutta. Työnantajien ja esihenkilöiden tehtävänä on huolehtia, että nämä arvot näkyvät työpaikan

käytännöissä ja kehittämistoiminnassa. Sekä selventää niiden merkitys tuotannon jäsenille.

Kyselyn kohdassa 8 monivalinnalla vastattiin kysymykseen: ”Oletko kokenut tai huomannut työpaikallasi/ -yhteisössäsi epäasiallista käyttäytymistä?”. Vaihtoehtoja pystyi valitsemaan useamman. Kukaan ei valinnut vaihtoehtoa ”En osaa vastata”. 17 (20 %) 25 vastaajasta oli kokenut tai huomannut vähättelyä. Syrjintää oli kokenut tai huomannut 13 (18 %). Kolmanneksi eniten valittiin vaihtoehto ”Muuta huonoa kohtelua” eli 12 (16 %) 25:stä. Kymmenen (14 %) vastaajaa oli kokenut tai huomannut kiusaamista ja seitsemän (9 %) alistamista. Kuusi (8 %) vastaajaa oli kokenut tai huomannut minkäänlaista häirintää. Kaksi (3 %) vastaajaa oli kokenut tai huomannut rasismia ja toiset kaksi ableismia eli vammaisten syrjimistä. Viisi (7 %) vastaajaa ei ollut kokenut tai huomannut lainkaan epäasiallista käytöstä. (kuva 5).



KUVA 5. Kysymys 8. Vastaajien tulokset epäasiallisen käyttäytymisen kokemuksista (Kuvakaappaus: Anniina Koskinen)

Kahdeksannen kysymyksen vaihtoehtoa: ”Muuta huonoa kohtelua”, sai tarkentaa kohtaan 9. Epäasiallinen arvostelu ja kielenkäyttö mainittiin kahdeksassa vastauksessa 25:stä. Vastaajat olivat kokeneet ja huomanneet kollegoiden ilkeää

keskustelua toisistaan kohteen tietämättä. Epäkunnioittavaa nonverbaalista viestintää koettiin myös. Stressi aiheuttaa kireän ilmapiirin, jossa työntekijät puhuvat toisilleen ikävään ja/tai hyökkäävään sävyyn.

Lisäksi vastaajat mainitsivat kokeneensa tai huomanneensa tietojen ja viestinnän tarpeetonta salaamista. Kuten aiemmin mainittu, työnantajien ja esihenkilöiden tulisi aktiivisesti edistää sosiaalista työturvallisuutta pitämättä kommunikointi ja tiedottaminen avoimena. Näin vahvistetaan luottamusta ja vältetään epäselvyyksistä johtuvia ristiriitoja.

Kysymyksen 14 vastauksissa eräs vastaaja kertoi kokeneensa tai huomanneensa häirinnän vähättelyä, jos tekijänä on tunnettu esiintyjä tai näyttelijä. Työturvallisuuslain (2002/738) 28 §:ssä *Häirintä* säädetään, että työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun tai häirinnän poistamiseksi. Yhdenvertaisuuslain (2014/1325) 8 §:ssä *Syrjinnän kielto* todetaan, että syrjinnän ohella myös häirintä on kiellettyä. Lisäksi ketään saa syrjiä tai häiritä mistään ihmisyyteen, terveyteen, suuntaukseen ja elämiseen liittyvästä asiasta. Oikeusministeriön verkkosivuilla kohdassa *Yhdenvertaisuus* korostetaan, että ketään ei saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Täten ei myöskään eri työstatuksien käyttäytymistä tule kohdella poikkeuksellisesti, kuten kyseinen vastaaja oli valitettavasti kokenut tai huomannut.

APFI:n (Audiovisual Producers Finland) verkkosivuilta löytyy *Elokuva- ja tv-alan häirinnän ehkäisyn opas* (2024). Oppaassa (2024) esitellään muun muassa ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja toimintaohjeita häirintää kohdanneille. Oppaan mukaan työnantajan tulisi selkeästi ilmaista, ettei työpaikalla hyväksytä minkäänlaista häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä. Työpaikalla tulisi olla selkeästi nimetty henkilö, jolle voi ilmoittaa häirinnästä. Lisäksi olisi oltava ennalta laadittu ja johdonmukainen menetelmä häirintään puuttumiseksi. Toimintaohjeet tulee olla näkyvästi esillä ja kaikkien työntekijöiden saatavilla. (2024). Opas (2024) ohjeistaa häirintää ja epäasiallista kohtelua kohtaavaa muun muassa kirjaamaan tapahtuma muistiin. Lisäksi olisi tärkeää ilmoittaa selkeästi häiritsijälle, ettei hyväksy tämän toimintaa ja vaatia lopettamista. Yksilö voi myös pyytää tukea ja apua kollegalta, työsuojeluvaltuutetulta tai luottamushenkilöltä pyytämään häiritsijää lopettamaan, sekä kertoa asiasta esihenkilölle tai työnantajalle (2024).

5.2.5 Palautuminen ja lepoajat

Kyselyn kohdassa 11 vastaajilta kysyttiin: ”*Minkälaista tukea palautumiseen toivoisit saavasi työnantajaltasi?*”. Kymmenessä vastauksessa 25:stä, työnantajilta toivottiin riittäviä lepoaikoja sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottamista. Jakso-työssä tasoittumisvapaita toivottiin viikonloppujen lähettyville, jotta palautumiseen jäisi enemmän aikaa. Ylipäätään työntekijöistä välittämistä toivottiin paljon. Näitä olivat muun muassa ymmärtäväistä ja empaattista tukea sekä inhimillisyyttä.

Kolme vastaajaa toivoi työnantajalta parempaa palautteen vastaanottavuutta, läpinäkyvyyttä sekä avointa keskustelua epäkohdista ja ongelmien myöntämistä. Lisäksi toivottiin tarkempaa ylityötuntien seurantaa ja selkeämpiä aikatauluja. Eräs vastaaja kiteytti toiveet näin:

”Yleisesti meidän alalla voisi pyrkiä siihen, että palautumiseen ja työympäristön olosuhteisiin kiinnitettäisiin enemmän huomiota ja käytäisiin aidosti avointa keskustelua epäkohdista. Tämä edellyttää, että työnantaja omaa aitoa ammattitaitoa johtaa olosuhteita siten, ettei niin paljon kuormitusta synny. Pelkkä häirintäopas tms. työsopimuksen yhteydessä ei riitä, vaan ilmapiirin ja jaksamisen parantaminen ja tähän huomion kiinnittäminen pitää olla jatkuvaa ja tapahtua työyhteisön kaikilla tasoilla.”

Vuonna 2023 Workovate-yhteisö julkaisi YouTube-kanavallaan tiivistelmän TEDx Talks YouTube-kanavan ”Building a psychologically safe workplace, Amy Edmondson, TEDxHGSE” (2014) nimisestä videosta. Video käsitteli professori Edmondsonin psykologisen turvallisuuden luentoa. Edmondsonin mukaan johtajien on tärkeää vastaanottaa palautetta ja suhtautua työntekijöiden esiin nostamiin ongelmiin oppimisen mahdollisuutena. (2014). Näin ongelmia voidaan ratkaista yhdessä työntekijöiden kanssa, ja luoda työyhteisö, jossa työn sujuvuudesta huolehditaan tiiminä (Workovate 2023).

Kohdassa 12 kysyttiin: *"Mitä toivoisit työnantajasi huomioivan lepoajoissa?"*. Vastajat toivoivat, että kaikilla osastoilla olisi mahdollisuus pitää tauot sovitusti työvuorojen aikana. Lepoaikojen kunnioittamista toivottiin myös sillä, ettei lepo- ja vapaa-ajoilla otettaisi yhteyttä työasioista. Seitsemän vastaajaa, 25:stä, koki, ettei työehtosopimuksen mukainen minimi lepoaika riitä palautumiseen, joten työvuorojen välistä lepoaikaa toivottaisiin pidemmäksi.

Työmatkat haluttiin myös sisältää työvuorojen kokonaispituuteen. Pitkien kuvauspäivien jälkeen toivottiin mahdollisuutta saada autokyyti kotiin, sillä julkisilla kulkuneuvoilla liikkuminen voi ajallisesti kestää pidempään. Näin palautuminen voisi alkaa nopeammin. Yleistyneissä ekologisissa tuotannoissa tosin työryhmän kyyditsemistä pyritään välttämään päästöjen vähentämiseksi, jolloin suositaan työntekijöiden omatoimista liikkumista.

Kysymyksessä 15 kysyttiin kohdista 13 ja 14: *"Koetko näiden asioiden vaikuttavan lepo- ja/tai vapaa-aikaasi? Jos kyllä, niin miten"*. Kireä ilmapiiri mainittiin jälleen. Kahdeksan vastaajaa 25:stä kertoi, että huono ilmapiiri jää painamaan mieltä. Tämä aiheuttaa työyhteisön sosiaalisten suhteiden murehtimista lepopäivinä ja laskee motivaatiota palata työarkeen. Vastajat kertoivat myös, että kiireinen, stressaava ja hektinen työtahti jää niin sanotusti "päälle", jolloin rentoutuminen ja rauhoittuminen vapaa-ajalla on vaikeaa. Vuorostaan muutama vastaaja mainitsi, että onnistuneet työvuorot, niin sosiaalisesti, psyykkisesti kuin työtehtävienkin kannalta, paransivat palautumista ja lisäsivät innostusta työhön palaamiseen.

Lepoaikojen haasteiden rinnalle kyselyn kohdassa 16 kysyttiin: *"Minkälaisia palautumisen keinoja työn ohella olet todennut tai löytänyt itsellesi hyväksi?"*. Suosituinpana keinona oli liikunta, luonto, jooga sekä lepo ja uni. Myös perhe- ja ystävyys-suhteet koettiin tärkeiksi, etenkin ne, jotka auttavat tasapainoittamaan elämää työyhteisön ulkopuolella. Eräs vastaaja kertoi saavansa vertaistukea kollegoilta työasioiden purkamiseen, mikä auttaa keventämään kuormitusta. Kolme vastaajaa 25:stä mainitsi hiljentäneensä puhelimen viesti-ilmoitukset vapaa-ajalla, jotta työstä palautuminen olisi rauhoitettua. Uni ja nukkuminen nousi yleisimmiksi palautumisen muodoiksi. Eräs vastaajista kertoi, että työt ovat niin energiaa kuluttavia, että vapaa-ajalle ei jää jaksamista muuhun kuin nukkumiseen.

Työarjessa unen laatu ja määrä voi herkästi kärsiä, joten moni panostaa uneen vapaa-ajalla.

5.3 Kyselyn vastausten yhteenveto

Henkisen työturvallisuuden ja palautumisen vaikutus toisiinsa -kyselyn vastausten perusteella työstä palautumiseen vaikuttaa: työilmapiirin laatu, työn ja vapaa-ajan tasapaino, miten lepoajat toteutuvat, työtehtävien määrä yksilöä kohden sekä työpaikalla ilmenevä kohtelu ja käytös. Samat tekijät vaikuttavat myös henkisen työturvallisuuden toteutumiseen.

Vastaajat kokivat palkitsevana luovassa työssä ongelmien ratkaisun sellaisessa työympäristössä, jossa heitä kohdellaan kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti. Työntekoa sujuvoitti kollegoiden tuki, positiivinen työilmapiiri sekä avoin kommunikatio. Pienet huomion eleet tuotannolta, kuten mieltä piristävät välipalat, koettiin tärkeiksi jaksamista edistäviksi tekijöiksi haastavissa työolosuhteissa.

Työyhteisöjen yhteisiin pelisääntöihin ja arvoihin koettiin vaikuttavan av-alan projektiluontoisuus. Harvalla on pitkäaikaista työsuhdetta, ja projektien vaihtuessa myös työryhmän jäsenet sekä työyhteisö vaihtuvat. Yksilöiden näkemykset pelisäännöistä ja arvoista voivat vaihdella, joten niiden ylläpitäminen työpaikan käytänteissä on tärkeää. Työnantajien vastuulla on huolehtia ja kehittää näitä käytänteitä, jotta koko av-alle saataisiin yhtenäinen toimintakulttuuri.

Vastausten perusteella työntekoa puolestaan kuormitti epäsäännölliset työajat, liiallinen työmäärä yksilöä kohden, tiukat resurssit sekä yötyöt. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa horjutti työtehtävien valuminen lepoajoille sekä oletus, että työntekijä on tavoitettavissa työajan ulkopuolella. Häiritsevänä koettiin myös esihenkilöiden välinpitämättömyys työntekijöitä kohtaan ja kommunikaatiopuutteet. Vastauksista ilmeni, ettei työyhteisöissä uskalleta puhua havaituista ongelmakohdista, jottei yksilö saa itsestään huonoa vaikutelmaa. Työttömyyden pelko nähtiin liian suurena riskinä.

Kyselyn 25 vastaajasta lähes kaikki olivat kokeneet tai havainneet työyhteisönsään epäasiallista käytöstä. Yleisimmät muodot olivat vähättely ja syrjintä. Vastajat olivat myös kokeneet tai havainneet kiusaamista, häirintää ja sen vähättelejä, epäkunnioittavaa kielenkäyttöä ja nonverbaalista viestintää sekä alistamista. Epäasialliseen käytökseen toivottiin muutosta, jotta työympäristö olisi psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen.

Vastaajat toivoivat työnantajiltaan enemmän ymmärrystä lepoaikojen sekä vapaa-ajan ja työn tasapainon huomioimiseen. Vastausten perusteella työehtosopimuksen mukaiset minimilepoajat eivät riitä tarvittavaan palautumiseen. Lisäksi toivottiin, että työmatkat laskettaisiin osaksi työvuoron pituutta. Työn ulkopuolisiin lepoaikoihin toivottiin enemmän kunnioitusta ja rauhaa siten, ettei työasioita tarvitsisi hoitaa vapaa-ajalla. Palautumiskeinoiksi vapaa-ajalla koettiin toimivaksi liikunta, luonto, sosiaaliset suhteet sekä riittävä uni.

6 KYSELYN POHDINTA

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää av-alan työntekijöiden kokemuksia, näkemyksiä toimintoja ja tulkintoja henkisen työturvallisuudesta, lepoajoista ja niiden keskinäisestä suhteesta. Kysely julkaistiin sosiaalisen median kautta alan ammattilaisille. Siinä oli 17 kysymystä, joista 14 analysoitiin syvällisemmin. Vaikka vastaajien otanta oli pienehkö alan työntekijöiden kokonaismäärään nähden, sai tuloksista kuitenkin selkeän kuvan alan tilanteesta.

Uskon, että anonymiteetti lisäsi avoimuutta vastauksissa. Henkilöllisyydellä ja työnimikkeillä ei ollut tarvetta vastauksia analysoitaessa. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu eri osastojen työntekijöiden taustoja, jotka voisivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Sukupuoli-identiteetti kysymyksellä (kysymys 1) oli tarkoitus vertailla eri sukupuoli-identiteettiryhmien vastausten välisiä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Vastauksia analysoitaessa ei tullut tarvetta näiden ryhmien erotteluun. Samoin työskentely vuosia kysyttäessä (kysymys 2). Kohtaan 17 vastaajat kertoivat vapaalla sanalla positiivista palautetta kyselystä sekä toistivat samoja teemoja, joita ilmeni edeltävissäkin vastauksissa.

Tuloksista selvisi av-alan henkisen työturvallisuuden ja palautumisen tilanteen olevan puutteellinen. Työvuorot ovat pitkiä ja palautumiselle ei ole varattu riittävästi aikaa. Kuormittuneiden ja väsyneiden työntekijöiden stressi purkautuu herkästi kollegoihin kiireisessä aikataulussa, mikä luo kireää työilmapiiriä. Vastaajat kertoivat kokeneensa tai havainneensa muutakin epäsovivaa käytöstä työyhteisössään. Henkinen työturvallisuus kärsii, kun töissä on epämukava olla. Vastaajat kokivat myös, että toisinaan töitä on niitä ollessa liikaa ja työttömyysjaksoilla liian vähän. Työnteosta ja sen saamisesta puuttuu tasapaino. Kyselystä ilmenee työntekijöiden tyytymättömyys alan rakenteita sekä käytäntöjä kohtaan. Muutos on silti toivottua ja tervetullutta.

Vaikuttaa siltä, että av-alan rakenteissa ja käytännöissä ongelmat kiertävät kehää. On harmillista, että tarpeelliseksi tunnistettu muutos toteutuu hitaasti. Kuitenkin ratkaisuja pyritään kehittämään jatkuvasti. Hitauteen yhtenä tekijänä vai-

kuttaa varmasti työryhmien jatkuva vaihtuminen tuotannoista toiseen. Inhimillisyyttä, kuulemista sekä arvostusta kaivattaisiin enemmän. Samoin avoimempaa keskustelua alan epäkohdista. Nämä ovat kuitenkin valtamediassa asti tiedossa, joten ongelmien myöntäminen antaisi tilan niiden vähentämiseen ja parhaimmillaan joidenkin poistamiseen. Läpinäkyvyydellä saataisiin kiihdytettyä muutosta parempaan suuntaan ja vähennettäisiin pelkoa ongelmien esiin tuomisessa.

Kyselyn tulokset eivät yllättäneet. Ne vahvistavat ja tukevat samasta aiheesta olevia tutkimuksia, uutismedian artikkeleita ja tiedotteita, esimerkiksi aiemmin mainittujen Journalisti- (2022) ja Lehtiset-lehtien (2019) julkaisuja. Av-alan työntekijöiden jaksamista käsiteltiin myös Työterveyslaitoksen laajassa tutkimushankkeessa vuosina 2023–2024.

Tutkimushankkeessa tutkittiin riippumattomien tuotantoyhtiöiden ammattilaisten jaksamista ja terveyttä elokuva- ja tv-tuotannoissa (2024). Av-alan työntekijät olivat kyselyssä ja tutkimushankkeessa tutkimuskohteena. Kyselyssä ei tosin määritelty minkälaisissa tuotannoissa vastaajat työskentelivät. Muuten vastauksissa esiintyneet teemat jaksamisesta ja palautumisesta olivat samankaltaisia. Kyselyn tulokset olivat vastaajilta henkilökohtaisempia, kuin tutkimushankkeen tilastolliset tulokset. Laadullisella analyysillä pystyttiin tulkitsemaan kyselyn vastauksia subjektiivisesti. Tutkimushankkeessa otannan koko oli selkeästi suurempi, mikä teki sen tuloksista yleistettävämpiä. Kyselyn vastaajien määrää olisi voinut kerryttää enemmän esimerkiksi julkaisemalla se toistamiseen Facebookissa *Tv-friikuille töitä* -ryhmässä tai muilla av-alan ammattilaisten alustoilla.

Yhteenvetona voidaan todeta, että av-alan rakenteiden ongelmat heijastavat työntekijöihin. Toivoa muutoksen edistymisestä ei ole kuitenkaan täysin menetetty. Etenkin jaksamista ja palautumista tukevia hyödyllisiä keinoja on jo joillain työntekijöillä itsellään käytössä. Vastausten analyysi osoittaa, että ongelmien ratkaisemista helpottaisi läpinäkyvä kommunikointi, yhdenvertaisuuden ja kunnioittamisen korostaminen sekä inhimillisyys työolosuhteissa. Samat asiat tukisivat työyhteisöjen henkistä työturvallisuutta.

7 POHDINTA

Henkinen työturvallisuus, työn aikaiset ja sen ulkopuoliset lepoajat sekä palautuminen toimivat symbioosissa. Jotta työyhteisön henkinen työturvallisuus toteutuu, tarvitaan virkeitä ja yhteistyöhaluisia työntekijöitä. He saisivat kokea työnantajaltaan arvostusta, tukea ja läpinäkyvyyttä työpaikassa, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat ylläpidettäviä tärkeitä arvoja. Lepoaikojen rauhaa tulee kunnioittaa, eikä niitä kuormiteta työasioilla. Vastaavasti palautumiselle on annettava tila, jotta työntekijä voi säilyttää motivaationsa ja jaksamisensa sekä työssä että henkilökohtaisella ajallaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella keskeisiä käsitteitä sekä työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia. Näiden avaamisella pohjustettiin kyselyn tulkitsemista ja vahvistettiin lukijan ymmärrystä opinnäytetyön aiheesta. Laskipykälät ja työehtosopimus tarjosi tietoa oikeuksista, velvollisuuksista, työajoista, työturvallisuudesta sekä yhdenvertaisuudesta. Muut tietolähteet syvensivät käsitteiden tarkastelua. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä keskeisistä käsitteistä ja niiden tärkeydestä työelämässä.

Tarkoituksena oli myös kartoittaa henkisen työturvallisuuden ja palautumisen suhdetta ja tilannetta av-alalla. Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltui parhaiten kokemusten ja havaintojen tarkasteluun. Lisäksi se mahdollisti henkisen työturvallisuuden tarkastelun ilmiönä. Aineisto kerättiin erityisesti alan arjessa työskenteleviltä, jotta tietoa saatiin siitä, miten asiat käytännössä koetaan.

Teoreettiset lähtökohdat muodostuivat työturvallisuuteen sekä palautumiseen liittyvistä teorioista. Tutkimus rajattiin henkiseen työturvallisuuteen, jotta tutkimukseen sai johdonmukaisuutta ja syvyyttä. Taukoja, lepoa ja palautumista käsiteltiin osana henkistä työturvallisuutta, koska ne mahdollistavat sen toteutumisen.

Tutkittujen lähteiden ja kyselyn tulosten perusteella alan rakenteissa ja käytännöissä on merkittäviä kehittämistarpeita. Työntekijöiden työssä jaksamisessa on huolestuttavia puutteita. Tuotantojen tuottajiin saattaa kohdistua painetta ohjel-

mistojen päättäjien pyynnöistä yhä tiiviimpiin julkaisuaikatauluihin. Tämä luonnollisesti heijastuu av-alan työntekijöihin, jotka mahdollistavat audiovisuaalisten tuotosten syntymisen. Näin ollen on tärkeä ymmärtää, mistä henkinen työturvallisuus koostuu ja millaisia puutteita sen toteutumisessa on, jotta epäkohtiin voidaan puuttua.

Tutkimuskysymykseen, eli miten henkinen työturvallisuus ja palautuminen vaikuttaa toisiinsa av-alan työntekijöiden näkökulmasta, saatiin vastaus. Kyseisten käsitteiden vaikutus toisiinsa on välttämätön. Kyselyn tulokset osoittivat, että myönteinen työilmapiiri ja hyvät työolosuhteet helpottavat palautumista. Vastaavasti psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittava työ hidastaa sitä.

Opinnäytetyön aihetta tutkiessa selvisi, että työnantajien ja esihenkilöiden vastuulla on huolehtia työpaikan henkisestä työturvallisuudesta, lepoajoista sekä palautumisen mahdollistamisesta. Työntekijöiden näkökulma ja kokemukset kuitenkin kertovat tarkimmin, miten nämä toteutuvat arjessa. Vaikka työnantajilla on päävastuu, silti jokaisen työntekijän osallistuminen, epäkohtiin puuttuminen ja kehitysehdotusten tekeminen on välttämätöntä.

Tiedon lisääminen edistää muutosta. Tämä voi tarkoittaa yleisesti henkisestä työturvallisuudesta tiedon lisäämistä tai työntekijöiden muutosehdotusten, kokemusten ja havaintojen parempaa kuulemistä. Työnantajien ja esihenkilöiden kouluksissa olisi tärkeää painottaa psyykkisten sekä sosiaalisten työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden jaksamiseen. Sekä sitä, miten henkinen työturvallisuus toimii palautumisen kanssa. Näin työnantajat ja esihenkilöt voisivat välittää ja perustella tietoa myös alaisilleen. Työntekijöiden uupumuksesta tulisi lisätä enemmän tietoa myös ohjelmistopäättäjien keskuudessa, jotta rakenteellisia haasteita voidaan purkaa. Näin voitaisiin pienentää kuilua eri ammattinimikkeiden välillä, kun ymmärrys lisääntyy. Myös työntekijöiden välinen keskustelu on tärkeää, jotta uusia ratkaisuja tulisi esiin. Kollegoiden vertaistuki on merkittävä voimavara työssä jaksamisessa.

Av-alan henkistä työturvallisuutta ja palautumista voisi tutkia lisää, jotta siitä saataisiin vielä syvällisempää tietoa. Kyselyä voisi täydentää tarkemmilla taustatiedoilla. Esimerkiksi tiedustelemalla tarkemmin työkokemusta, osastoa, tuotannon

muotoja ja kokoja, mahdollisesti sukupuoli-identiteettiä, totuttuja työtunteja ja budjettien kokoja. Otokokoa olisi hyvä kasvattaa pidemmällä aikavälillä. Tutkimuskysymyksen teema olisi sama. Näkökulmaa voisi kuitenkin laajentaa myös työnantajiin ja esihenkilöihin. Yhteistyökumppanin tai -tahon hankkiminen toisi tutkimukseen lisää laajuutta.

Kuten todettu, henkisen työturvallisuuden ja palautumisen toteutumiseen tarvitaan ymmärrystä, niin näitä käsitteitä kuin audiovisuaalisen alan työntekijöitä kohtaan. Henkinen työturvallisuus, lepoaikojen toteutuminen sekä työstä palautuminen vaikuttavat työntekijästä organisaatioon ja näin koko av-alalle. Niiden yhteisvaikutus on välttämätön, jotta työ olisi sujuvaa ja kestävä. Koska ala perustuu tiimityöhön, ylläpitoon vaatii kaikkien osapuolten yhteistyötä. Vaikka tämä opinäytetyö on tarkoitettu av-alalle, toivon sen lisäävän tietoa henkisen työturvallisuuden vaikutuksesta palautumiseen myös muilla aloilla. Kuitenkin tärkeimpänä on olla osana muuttamassa rakenteissa olevia epäkohtia av-alan työntekijöiden äänen avulla.

LÄHTEET

Abbadia, J. 2022. Tutkimusparadigma: Johdanto esimerkkeineen. Mind the graph. mindthegraph.com. Viitattu 15.5.2025.

<https://mindthegraph.com/blog/fi/tutkimusparadigma/>

Ansio, A. & Vanttola, P. 2024. Freelancer toivoo turvaa – elokuva- ja tv-alan työhyvinvointia voi kehittää. Työterveyslaitos 8.11.2024. Viitattu 28.4.2025.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/freelancer-toivoo-turvaa-elokuva-ja-tv-alan-tyohyvinvointia-voi-kehittaa>

Ansio, A. & Vanttola, P. 2024. Ammattilaisten jaksaminen ja terveys riippumattomien tuotantoyhtiöiden elokuva- ja tv-tuotannoissa – AVAT. Työterveyslaitos 11/2024–12/2024. Viitattu 28.4.2025 ja 21.7.2025.

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankeet/ammattilaisten-jaksaminen-ja-terveys-riippumattomien-tuotantoyhtioiden-elokuva-ja-tv-tuotannoissa>

Ansio, A. & Vanttola, P. 2024. Lähes kaksi kolmesta oireilee psyykkisesti elokuva- ja tv-alalla. Työterveyslaitos 10.12.2024. Viitattu 28.4.2025.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/lahes-kaksi-kolmesta-oireilee-psykkisesti-elokuva-ja-tv-alalla>

Ansio, A. & Vanttola P. 2024. Ammattilaisten jaksaminen ja terveys riippumattomien tuotantoyhtiöiden elokuva- ja tv-tuotannoissa, hankkeen loppuraportti. Viitattu 28.4.2025, 21.7.2025 ja 28.7.2025.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150064/TTL-978-952-391-195-6.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Audiovisual Producers Finland. 2024. Päivitetty elokuva- ja tv-alan häirinnän ehkäisyn opas on julkaistu. APFI 3.6.2024. Viitattu 15.7.2025.

<https://apfi.fi/ajankohtaista/paivitetty-elokuva-ja-tv-alan-hairinnan-ehkaisyn-opas-on-julkaistu/>

Audiovisual Producers Finland. 2024. Opas epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn. APFI 2024. Viitattu 15.7.2025.

<https://apfi.fi/wp-content/uploads/Opas-epaasiallisen-kaytoksen-hairinnan-ja-seksuaalisen-hairinnan-ehkaisyyn-elokuva-ja-TV-alalla-2024.pdf>

Building Psychological Safety In The Workplace (Amy Edmondson's 3 Step for Managers). 2023. Youtube-video. Julkaisija Workovate 13.3.2023. Viitattu 23.7.2025. <https://www.youtube.com/watch?v=USRGoce0Mnw>

Edmondson, A. 2014. Building a psychologically safe workplace, Amy Edmondson, TEDxHGSE. Youtube-video. Julkaisija TEDx Talks 5.5.2014. Viitattu 23.7.2025. <https://www.youtube.com/watch?v=LhoLuui9gX8&t=1s>

Edmondson, A. 2018. Creating Psychological Safety at Work in a Knowledge Economy, Amy Edmondson, Harvard. Youtube-video. Julkaisija benedictineCVLD 6.7.2018. Viitattu 22.7.2025. <https://www.youtube.com/watch?v=KUo1QwVcCv0>

Edmondson, A. 2020. The importance of psychological safety: Amy Edmondson. 2020. YouTube-video. Julkaisija The King's 5.8.2020. Viitattu 22.7.2025. <https://www.youtube.com/watch?v=eP6guvRt0U0&t=3s>

Elokuva- ja TV tuotantoa koskeva työehtosopimus 3.3.2023-31.1.2025. Viitattu 14.4.2025 ja 29.7.2025. https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2023/04/elotes_2023_2025.pdf

Haapalainen, M. 2022. Palkoista, terveydestä ja turvallisuudesta tingitään, ja ainoastaan tv-ohjelman valmistumisella on väliä. Tv-tuotantoalan työkulttuuri rehoittaa edelleen villinä. 19.8.2022. Viitattu 1.4.2025 ja 21.7.2025. <https://journalisti.fi/artikkelit/2022/08/palkoista-terveydesta-ja-turvallisuudesta-tingitaan-ja-ainoastaan-tv-ohjelman-valmistumisella-on-valia-aaniteknikko-matias-lindyn-mukaan-tv-tuotantoalan-tyokulttuuri-rehottaa-edelleen-villina/>

Juhila, K. 2021. Laadullinen tutkimus ja teoria. Tietoarkisto. Viitattu 29.3.2025 ja 15.5.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Tietoarkisto. Viitattu 29.3.2025 ja 18.5.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Kallionpää, K. 2017. Passivoituminen hidastaa paranemista, sanoo asiantuntija: ”Ihminen heittäytyy niin sairaaksi, että olotilasta tulee itseään vahvistava kehä”. Helsingin sanomat 23.10.2017. Viitattu 7.4.2025. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000005419432.html>

Koskinen, A. 2025. Opinnäytetyön kysely: Av-alan kysely: henkisen työturvallisuuden ja palautumisen vaikutus toisiinsa (Liite 1). Viitattu 7.7-21.7.2025. <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=r0Rp-nzM2EyR-VMARMnmJELVdFF1yAZILklyh8-tj4PVUQjFUUDZFMTAxQIY1SThZVih-TQzFFTFVKMS4u>

Oikeusministeriö. n.d. Yhdenvertaisuus. Viitattu 11.7.2025. <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus>

Putkonen, I. 2024. ”Paljon vaikeampaa kuin olin kuvitellut” – tv-alan työt hupenevat nyt vauhdilla, ja kokeneet tekijätkin jäävät työttömäksi. Yle Uutiset 1.5.2024. Viitattu 14.4.2025. <https://yle.fi/a/74-20086321>

Suomen elokuvasäätiö. 2022. Suomen elokuvasäätiön turvallisemman tilan periaatteet. ses.fi. Viitattu 8.4.2025. <https://www.ses.fi/meista/turvallisemman-tilan-periaatteet/>

Toivanen, M. & Yli-Kaitala, K. 2021. Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Työterveyslaitos. Viitattu 7.4.2025.

Työturvallisuuskeskus. 2019. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä. ttk.fi. Viitattu 29.3.2025, 7.-8.4.2025, 14.4.2025, 8.7.2025 ja 10.7.2025. <https://ttk.fi/julkaisu/elokuva-ja-tv-tuotantoalan-tyohyvinvoinnin-erityispiirteita/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. ttk.fi. Viitattu 11.7.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/monimuotoisuus/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Psykososiaalinen kuormitus. Psykkiset kuormitustekijät. ttk.fi. Viitattu 7.4.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvaluus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Psykososiaalinen kuormitus. Sosiaaliset kuormitustekijät. ttk.fi. Viitattu 8.4.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvaluus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työaika. Unen ja levon merkitys. ttk.fi. Viitattu 14.4.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoaika/#unen-ja-levon-merkitys>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työkuormituksen hallinta. ttk.fi. Viitattu 29.3.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvaluus/tyokuormituksen-hallinta/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. ttk.fi. Viitattu 1.4.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyontekijan-velvollisuudet-ja-oikeudet/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 1.4.2025 ja 11.7.2025. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2002/738#OT0>

Vapautus. 2025. Lyhytelokuva, kesto: 8 min 24 sek. Ohjaus: Minja Helenius, käsikirjoitus: Oona Kivimäki, tuottaja: Anniina Koskinen, alkuperäisidea: Ella Peltola. Tuotantoyhtiö: TAMK, media-alan tutkinto-ohjelma. Viitattu 27.3.2025

Viertola, A. 2019. Pakoon elokuva-alaa. Lehtiset 5/2019. Viitattu 14.4.2025 ja 21.7.2025. <https://lehtiset.net/2019/10/17/pakoon-elokuva-alaa/>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Viitattu 11.7.2025. https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2014/1325#OT1_OT1

LIITTEET

Liite 1. Taideteko Vapautus lyhytelokuvan työryhmän palautelomake

1 (6)

Vapautus palautelomake

Tähän lomakkeeseen voit antaa palautetta Vapautus- lyhytelokuvan esituotannosta ja kuvauksista jokaiselle osastolle!

Kaksi ensimmäistä vastauskohtaa on tarkoitettu esituotannon ja kuvausten yleiselle palautteelle, muuten jokaiselle osastolle on oma palauteosio. Jokaiseen palauteosioon on vapaaehtoista vastata. Kaikki osiot ovat kirjallisia vastauksia (ei esim monivalintakysymyksiä). Palaute voi olla positiivista, rakentavaa, kiritiikkiä. Muistathan aina kunnioittaa muita.

Palautelomakkeesi käsittelee ja pääsee näkemään luottamuksellisesti *vain* tuottaja (Anniina).

Mikäli haluat, että palautteesi kerrotaan kyseiselle osastolle, henkilölle tai haluat, että HODt käsittelevät asiaa, muista mainita siitä vastauksessasi esim. "tämän vastauksen saa näyttää (haluamasi henkilö(t))". Jos vastauksessa ei olla annettu kirjallista lupaa käsitellä vastausta muiden kuin tuottajan kesken, tuottajalla on täydellinen vaitiolovelvollisuus vastauksesta.

Jos sinulla herää kysyttävää kunkin tekijän työnkuvasta tai muuten osastosta, voit kysyä Anniinalta tai suoraan osaston HODlta. Jos sinulla on kysyttävää tästä palautelomakkeesta, kysy Anniinalta.

Mikäli haluat keskustella Vapautukseen liittyvistä asioista tai sopia keskusteluajan, otathan yhteyttä tuottaja Anniinaan tai luottamushenkilö Oonaan WhatsApp:ssa.

(jatkuu)

Tähän voit kertoa palautteesi yleisesti *esituotantoon* esim. viestintään, suunnitelmiin, aikatauluun, budjettiin, hankintoihin, demoihin tai muuhun mitä mieleesi tulee.

Alempaa löytyy osastokohtaiset palaute osiot joihin voit tiettyä osastoa kohtaan tarkentaa palautteesi.

Oma vastauksesi

Tähän voit kertoa palautteesi yleisesti kuvauksiin liittyen esim. työilmapiiristä, turvallisuudesta, lepoajoista, viestinnästä, asioiden selkeydestä tai epäselkeydestä, muista huomioista joita jäi mainitsematta.

Oma vastauksesi

Palaute käsikirjoitukselle. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään käsikirjoittajalle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute ohjaukselle/näyttelijä harjoituksille. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään ohjaajalle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute tuotannolle (tuottaja, tuotantokoordi, tuotantoassarit/runnerointi). Tuotanto hoitaa esim. budjettia, yleistä aikataulua, koko työryhmää koskevia viestejä, cateringia, sponsoreita, autoja jne. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään tuotanto-osastolle tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute järjestäjille. Järjestäjä hoitaa lokaation ja siihen liittyvät järjestelyt, scoutit/reccet, pysäköinnit, siisteyden lokaatiossa. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään järjestäjille tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

4 (6)

Palaute apulaisohjaukseen (1. apulaisohjaaja, 2. apulaisohjaaja). 1. apulaisohjaaja hoitaa callsheetit, käsikirjoituspurut ja johtaa kuvauksissa. 2. apulaisohjaaja hoitaa castingin ja näyttelijöiden informoinnin. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään apulaisohjausosastolle tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute valaisulle/valaisusuunnitelmille/valosettauksille (valaisija, best person, 1. valoteknikko, 2. valoteknikko). Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään valo-osastolle tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute kuvaukselle/kuvasuunnitelmille/kamerasettauksille (kuvaaja, 1. kamera-assari, 2. kamera-assari/videoassari). Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään kameraosastolle tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

5 (6)

Palaute gripille/gripsuunnitelmille/gripsettauksille. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään gripille, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute kuvaussihteerille. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään kuvaussihteerille, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute äänelle/äänisuunnitelmille/äänitykselle (äänittäjä, 1. puomittaja, 2. puomittaja, musiikki). Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään ääniosastolle tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute rekvisiitalle/lavastukselle/rekvisiitta-lavastussuunnitelmille (hankkiva rekvisitööri/lavastaja, setti rekvisitööri/lavastaja) Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään lavastus/rekviosastolle tai tietylle henkilölle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute puvustukselle/pukusuunnitelmille (kaksi pukusuunnittelijaa).

Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään puvustusosastolle tai tietyille henkilöille, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute maskeeraukselle/maskisuunnitelmille. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään maskeeraajalle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute somelle/somesuunnitelmille. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään somevastaavalle, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Palaute DITille. DIT huolehtii materiaalien siirrosta ja dailisseista. Mikäli *haluat*, että palautteesi näytetään DITille, muista mainita siitä vastauksessasi.

Oma vastauksesi

Liite 2. Av-alan kysely: henkisen työturvallisuuden ja palautumisen vaikutus toisiinsa.

Av-alan kysely: henkisen työturvallisuuden ja palautumisen vaikutus toisiinsa

Tämä kysely on osa TAMK:n media-alan opinnäytetyötäni, jossa tutkin miten henkinen työturvallisuus sekä palautuminen vaikuttavat toisiinsa. Kysely on tarkoitettu av-alan ammattilaisille.

Kyselyyn vastataan täysin anonymisti eli kyselyn tekijä tai muut vastaajat eivät näe henkilötietojasi. Kysely toimii opinnäytetyöni empiirisenä aineistona. Kyselyn vastaukset tuovat opinnäytetyöhön työelämän käytännön kokemuksia ja lisäävät sen laadullista luotettavuutta.

Työturvallisuus: "Työturvallisuus työpaikalla tarkoittaa, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet ovat hallinnassa ja tukevat työkyvyn säilymistä. Kun työympäristö on turvallinen, työyhteisö toimiva ja työ on sopivasti kuormittavaa, työn tekeminen on mielekäästä, palkitsevaa ja tuottaa tulosta." - Google

Henkisellä työturvallisuudella tarkoitetaan tässä kyselyssä psyykkisiä ja sosiaalisia työolosuhteita.


Lepo aika on työvuoron sisällä toteutuvaa lepoa eli tuttavallisemmin taukoja esim. lounastauko. Lepojaksi kutsutaan myös työvuorojen välillä olevaa työstä häiritsemätöntä lepoa sekä lepopäiviä, jolloin vuorokauteen ei sisälly työtunteja eli vapaapäiviä. Lepoajojen tarkoitus on mahdollistaa työntekijän irrottautumisen työstään määrätiksi ajaksi.

Kysely koostuu pääosin avoimista vastauksista, kuitenkin sisältäen muutaman monivalintakysymyksen, jotka käsittelevät psyykkistä ja sosiaalista työturvallisuutta sekä lepoaika ja palautumista.

Kiitos, kun osallistut kyselyyn!

Lisätietoja antaa:
Anniina Koskinen
Media-alan tutkinto-ohjelma, opiskelija
TAMK, Liiketalous ja media
anniina.e.koskinen@tuni.fi

(jatkuu)

1. Sukupuolesi * 

- Muu
- Nainen
- Mies
- En osaa vastata

2. Olen ollut av-alalla: * 

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta
- yli 20 vuotta

3. Mitkä asiat tekevät työstäsi sinulle palkitsevaa? * 

Kirjoita vastaus

4. Koetko, että työpaikallasi/ -yhteisössäsi noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä, arvoja, ohjeita, määräyksiä? *



- Koen
- En koe
- En osaa vastata

5. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "En koe", minkälaisia puutteita olet huomannut?



Kirjoita vastaus

6. Kuinka kuormittavana pidät työtäsi asteikolla 0–5?* 

- 0 En lainkaan kuormittavana
- 1 Joskus kuormittavana, mutta ei häiritsevästi
- 2 Vaihtelevasti kuormittavana, työjakoista riippuen
- 3 Melko kuormittavana, useamman kerran kuukaudessa
- 4 Todella kuormittavana, viikoittain
- 5 Äärimmäisen kuormittavana, jokapäiväistä työntekoa häiritsevää

7. Mikäli koet/olet kokenut työsi kuormittavaksi mitkä tekijät ovat aiheuttaneet sitä?

Kirjoita vastaus

8. Oletko kokenut tai huomannut työpaikallasi/ -yhteisössäsi epäasiallista käyttäytymistä kuten (voit valita useamman vaihtoehdon): * 

- Kiusaamista
- Syrjintää
- Rasismia
- Ableismia (vammaisten syrjimistä)
- Minkäänlaista häirintää
- Vähättelyä
- Alistamista
- Muuta huonoa kohtelua
- En ole kokenut tai huomannut
- En osaa vastata

9. **Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "Muuta huonoa kohtelua" voit tähän vastauskenttään kertoa mitä muuta olet huomannut/kokenut:**

Kirjoita vastaus

10. **Onko jokin 8. kysymyksen epäasiallisen käytöksen vaihtoehtoista häirinnyt henkistä palautumistasi ja/tai lepoasi? Jos vastaat kyllä, niin miten?**

Kirjoita vastaus

11. **Minkälaista tukea palautumiseen toivoisit saavasi työntajaltasi? ***

Kirjoita vastaus

12. **Mitä toivoisit työntajasi huomioivan lepoajoissa?** Lepoaikojen selitys löytyy kyselyn kuvauksesta. *

Kirjoita vastaus

13. **Mitkä tekijät työympäristössäsi auttavat työntekoasi?**
Esim. työilmapiiri, työn sopiva kuormittavuus, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet tms. *

Kirjoita vastaus

14. **Mitkä tekijät häiritsevät työntekoasi?**
Esim. työilmapiiri, työn liika kuormittavuus, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet tms. *

Kirjoita vastaus

15. Viitaten vastauksiisi kysymyksissä 13 ja 14: koetko näiden asioiden vaikuttavan lepo- ja/tai vapaa-aikaasi? Jos kyllä, niin miten?

Kirjoita vastaus

16. Minkälaisia palautumisen keinoja työn ohella olet todennut tai löytänyt itsellesi hyväksi?

*

Kirjoita vastaus

17. Vapaa sana vastaajalle esim. jostain asiasta mitä kyselyssä ei ilmennyt, mutta haluaisit vielä mainita

Kirjoita vastaus