

HUMAK[®]

OPINNÄYTETYÖ

Tapahtumatuottajan työssäjaksaminen ja viihtyminen
Case: Nelonen Media Live

Sanni Suomalainen ja Hanne Kärkkäinen

Kulttuurituotanto

240op

Arvioitavaksi jättämisaika

(muodossa 4/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Lisää tekstiä napsauttamalla tätä.Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijät: Sanni Suomalainen, Hanne Kärkkäinen

Opinnäytetyön nimi: Tapahtumatuottajan työssäjaksaminen ja viihtyminen Case: Nelonen Media Live.

Sivumäärä: 48 ja 8 liitesivua

Työn ohjaaja: Minna Hautio

Työn tilaaja: Nelonen Media Live Oy

Tutkimusta tehtiin Nelonen Media Liven tapahtumatuottajien työssäjaksamisen ja viihtymisen parantamiseksi. Vastamme opinnäytetyössä kysymyksiin: Miten Nelonen Media Liven tapahtumatuottajat tällä hetkellä jaksavat ja viihtyvät työssä ja miten näitä osa-alueita voidaan kehittää? Työn aikana kartoitettiin myös Nelonen Media Liven tuottajien tämän hetkistä tilannetta työssäjaksamisen ja viihtymisen osalta.

Opinnäytetyö on tapaustutkimus, jossa käytettiin sekä laadullisia, että määrällisiä kehittämismenetelmiä. Menetelminä toimivat kaksi anonyymiä kyselylomaketta sekä työpaja. Kyselylomakkeet lähetettiin Nelonen Media Liven tuottajille, sekä Suomen kulttuurituottajat facebook -ryhmään. Työpajaan osallistuivat ne Nelonen Media Liven tuottajat, jotka olivat vastaanottaneet kyselylomakkeen. Keräämämme aineiston sekä aiemman tutkimustiedon avulla koottiin työn lopputuotokseksi kehitysideoita, joita tilaaja voi hyödyntää tulevaisuudessa kehittämiseen tuottajien jaksamista ja viihtymistä.

Opinnäytetyössä käsiteltiin opinnäytetyön aiheeseen liittyviä keskeisiä termejä, joita olivat työhyvinvointi, työyhteisö, työn imu, työssäjaksaminen ja viihtyminen, tapahtumatuottajan työ sekä festivaalit työympäristönä. Aiheita hyödynnettiin aineiston analysoinnin tukena etsien yhteisiä ja eriaviä tekijöitä tilaajan kyselyn vastausten, vertaiskyselyn vastausten sekä aiemman tutkimustiedon välillä.

Nelonen Media Liven tuottajat jaksavat ja viihtyvät työssään hyvin ja työyhteisö on yksi suurimmista positiivisista ja jaksamista ja viihtymistä edistävästä tekijöistä. Positiivisen palautteen merkitys työssäjaksamisessa todettiin tärkeäksi. Kehittämiskohteita löytyi kenttäolosuhteista, työyhteisön kommunikaatiosta sekä kausityöntekijöiden perehdytyksestä. Kehittämistyön aikana huomattiin, että verrattuna muihin alan toimijoihin Nelonen Media Liven tuottajat viihtyvät ja jaksavat työssään paremmin. Tuottajan työssä todettiin olevan kuormittavuuspiikkejä, mutta ne koettiin myös osaltaan voimavaratekijöinä ja palkitsevina kokemuksina.

Kehitystyön pohjalta syntyi kehitysideoita liittyen aineistoissa nouseisiin kehityskohteisiin. Kausityöntekijöiden perehdytysoppaan avulla saataisiin uusien kausityöntekijöiden perehdykseen liittyvää työkuormaa helpotettua vastuussa olevilta tuottajilta. Viesintäkanava positiivisten palautteiden jakamiselle nostaisi esille onnistumisia, jonka lisäksi tuotiin esille myös nykyaikana trendaava teköäly, jota voidaan hyödyntää työnteossa. Teköälyllä tuotettava festari ChatBot toimisi henkilökunnan sisäisenä tiedonhankintakanavana, johon koottaisiin kaikki festivaalilla tarvittava tieto ja josta kaikki olisi helppo tarkistaa tapahtuman aikana.

Asiasanat: tapahtumatuotanto, työhyvinvointi, työn imu, festivaalit

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management, Bachelor's Degree

Authors: Sanni Suomalainen, Hanne Kärkkäinen
Title: Event producers' Workplace well-being and satisfaction Case: Nelonen Media Live
Number of Pages: 48 and 8 attachment pages
Supervisor Supervisor: Senior Lecturer Minna Hautio
Commissioned by: Nelonen Media Live Ltd

The aim of the Thesis was to investigate and improve the workplace well-being and satisfaction of Nelonen Media Live producers. The thesis aims to answer the following questions: How do event producers at Nelonen Media Live currently manage their work, their workplace well-being and how can these aspects be developed and improved? The study also explores the current situation regarding the management of workplace well-being among Nelonen Media Live producers.

Both qualitative and quantitative methods were used in the thesis. These included two surveys and a workshop. One survey was sent to Nelonen Media Live producers and another to the Finnish Cultural Managers' Facebook group. The workshop was attended by Nelonen Media Live producers who had also responded to the surveys. Based on the gathered data and existing research, the study compiled development ideas to be utilized by the commissioner to enhance their producers' workplace well-being and satisfaction in the future.

The thesis discusses key terms related to the thesis topic, including workplace well-being, workplace community, work engagement, coping with work, and workplace satisfaction, as well as festivals as work environments and the role of event producers. These topics were used to support the analysis of the data, seeking commonalities between the commissioner's needs, survey respondents, and existing research.

According to the first survey, Nelonen Media Live producers reported good workplace well-being and satisfaction, with the workplace community being a significant positive factor. The importance of positive feedback in sustaining workplace well-being was highlighted. Areas for improvement were identified in festival field conditions, communication, and the onboarding of new seasonal employees. When compared to other survey in the Facebook group, Nelonen Media Live producers seemed to fare better in terms of workplace well-being and job satisfaction. While there were peaks in the producers' workload, they were also seen as sources of strength and rewarding experiences.

Based on these findings, several development ideas were proposed. The creation of an onboarding guide for seasonal workers could alleviate the workload related to their onboarding process. Establishing a communication channel for sharing positive feedback would highlight experiences of success, boost motivation, and promote workplace well-being. Additionally, contemporary trends such as artificial intelligence were proposed, suggesting the utilization of a festival ChatBot to facilitate internal information retrieval during events.

Keywords: event management, festivals, work engagement

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	7
2 KEHITTÄMISTYÖN TILAAJA	9
3 TAPAHTUMATUOTTAJAN TYÖ.....	10
3.1 Tapahtumatuottaja	10
4 TYÖSSÄJAKSAMINEN JA VIIHTYMINEN	12
4.1 Työhyvinvointi.....	12
4.2 Työyhteisö työhyvinvoinnin tekijänä.....	13
4.3 Työn imu.....	14
4.4 Jaksaminen ja viihtyminen	16
4.5 Työhyvinvoinnin erityispiirteet tapahtumatuottajan työssä	17
4.3 Festivaalit työympäristönä	18
5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	20
5.1 Kysely Nelonen Media Live tuottajille	21
5.2 Vertaiskysely Suomen kulttuurituottajat Facebook -ryhmään	21
5.3 Työpaja Nelonen Media Live tuottajien kanssa.....	22
6 AINEISTON ANALYYSI	24
6.1. Vertaiskysely.....	24
6.2 Kysely NML tuottajille	38
6.3 Työpaja.....	44
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT	49
7.1 YHTEENVETO: NELONEN MEDIA LIVE NYKYTILANNE.....	49
7.2 KEHITYSEHDOTUKSET	51
8 OPINNÄYTETYÖN ONNISTUMINEN	55
LÄHTEET	56

Liite 1 Kysely Nelonen Media Liven tuottajille	60
Liite 2 Kysely Suomen kulttuurituottajat- Facebook ryhmään	64

1 JOHDANTO

Moni tapahtumatuottaja tuskin suuntautuu alalle etsimään sellaista työtä, jota tehdään virastotuntien puitteissa ja jonka työnkuva on yksinkertainen. Tapahtumatuottajan työ on monipuolista, mutta se on myös yleisesti tunnettu kiireisenä ja kuormittavana, kun vastassa on useita haasteita, joita tulee ratkaista samaan aikaan. Tämä opinnäytetyö käsittelee tapahtumatuottajien työssäjaksamista ja viihtymistä, jonka aihepiirin sisällä on monia kehittämismahdollisuuksia. Koska tuottajan työssä esiintyy niin paljon erityispiirteitä, kuten sesongeittain vaihtelevat työajat sekä alati muuttuva työympäristö, täytyy näitä osa-alueita kehittäessä käyttää luovuutta ja kekseliäisyyttä. Tässä opinnäytetyössä etsitään kehitysideoita juuri näihin tuottajien työtä leimaaviin ydinkysymyksiin: Miten tapahtumatuottajat tällä hetkellä jaksavat ja viihtyvät työssä ja miten näitä osa-alueita voidaan kehittää?

Taiteen ja kulttuurin kentällä toimivien nuorien ihmisten kokemus omasta työhyvinvoinnistaan on keskimääräistä matalampi, kuin alalla pidempään työskennelleiden. Työn imu on kuitenkin kaikkien alalla työskentelevien keskuudessa hyvin vahvaa ja suurimmiksi hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi on nostettu työn vapaus ja vaikutusvalta omiin työaikoihin ja työn sisältöön (Cupore 2022). Nyky-yhteiskunnan suorittamiskulttuuri ja alati nousevat elinkustannukset heijastuvat vahvasti työntekoon eikä työssäjaksaminen ole itsestäänselvyys. On tärkeää löytää ratkaisuja ja toimenpiteitä, joilla työtä voidaan helpottaa ja varmistaa, että alalla toimivat työntekijät jaksavat tehdä työtä myös jatkossa.

Opinnäytetyö on tapaustutkimus, jonka tilaajana toimii Nelonen Media Live. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Nelonen Media Liven tapahtumatuottajien tämänhetkistä kokemusta työssäjaksamisesta ja viihtymisestä osallistavien keinoin kyselylomakkeen avulla. Tuottajille pidettiin myös työpaja, jossa perehdyttiin tarkemmin aiemmin tutkimuksissa ja kyselylomakkeessa nousseisiin kehityskohteisiin. Opinnäytetyössä olemme tehneet myös pienimuotoisen katsauksen tapahtumakentän muiden tuottajien jaksamiseen ja viihtymiseen saadaksemme vertailupohjaa.

Opinnäytetyön aihe ja kehittämisen tarve ilmeni tilaajalta, sillä Nelonen Media Live haluaa toimia suunnannäyttäjänä tapahtumatuottajan työssäjaksamisen haasteiden kehittämiseksi. Koimme myös itse aiheen olevan ajankohtainen ja tärkeä sekä ongelman ulottuvan myös laajemmalle, kuin vain tapahtumatuottajien keskuuteen.

Aihe rajautui työn alkuvaiheen aikana suuremmasta työhyvinvoinnin käsitteestä työssäjaksamiseen ja viihtymiseen. Opinnäytetyön tuotoksena olemme koonneet kehitysehdotuksia siitä, miten työssäjaksamista ja viihtymistä voisi tulevaisuudessa edistää. Kehitysideoiden pohjalta voidaan myös jatkokehittää lisää työssäjaksamista tukevia asioita tuottajien keskuudessa.

2 KEHITTÄMISTYÖN TILAAJA

Nelonen Media Live (myöhemmin työssä ”tilaaja”) on yksi Suomen suurimmista tapahtumanjärjestäjistä. Se on osa Suomen suurinta mediakonsernia Sanoma Media Finlandia, johon se liittyi osaksi vuonna 2018, kun Sanoma Media Finland osti enemmistöosuuden silloisen tapahtumajärjestäjän N.C.D. Production Oy:n ja sen konserniyhtiöiden festari-, konsertti- ja risteilyliiketoiminnasta. Vuonna 2021 Nelonen Media Live siirtyi kokonaan Sanoman omistukseen, kun Sanoma osti loputkin osakkeet (Sanoma 2021).

Nelonen Media Livellä työskentelee tällä hetkellä 29 vakituista työntekijää eri puolilla Suomea erilaisissa työtehtävissä, joista suurin osa kuitenkin työskentelee tapahtumatuotannon parissa. Tapahtumissa työskentelee vuosittain monilla erilaisilla työsopimuksilla työskenteleviä ihmisiä: kausityöntekijöitä, osa-aikaisia, sekä ympärivuotisia työntekijöitä. Nelonen Media Liven toimistot ovat levittäytyneet laajasti ympäri Suomea ja niitä on yhteensä viisi kappaletta: Helsingissä, Lahdessa, Tampereella, Jyväskylässä sekä Kuopiossa (Havukainen 2024).

Nelonen Media Live tuottaa vuosittain 13 festivaalia, kolme risteilykonseptia sekä vaihtelevan määrän konsertteja. Muun muassa Rockfest, Himos Juhannus, Iskelmä Festivaalit Himoksella ja Porissa, Suomipop Festivaalit Jyväskylässä ja Oulussa sekä Kuopiorock-festivaali ovat Nelonen Media Liven tuottamia tapahtumia (Havukainen, 2024).

Nelonen Media Live on kertonut sitoutuvansa edesauttamaan kestävämpien, saavutettavampien, turvallisempien ja reilumpien tapahtumien tuottamiseen. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen on Nelonen Media Livelle tärkeää ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoituksia tehdään vuosittain. Vastuullisuuslupauksien toteutuminen on jo tähän mennessä parantanut niin työntekijöiden, kuin festivaalikävijöiden tyytyväisyyttä ja tätä linjaa halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa. Myös Nelonen Media Liven kumppanit ovat sitoutuneet samoihin arvoihin, jotta tapahtumista saadaan jokaiselle turvallisia ja kestäviä paikkoja työskennellä (Sanoma.com 2024).

3 TAPAHTUMATUOTTAJAN TYÖ

Opinnäytetyössä keskitymme tapahtumatuottajien työssäjaksamiseen ja hyvinvointiin, jonka vuoksi koimme tärkeäksi avata ammattikuvaan liittyviä asioita tarkemmin. Opinnäytetyön tilaaja Nelonen Media Live tuottaa vuosittain useita festivaaleja ja tutkimukseen osallistuneet Nelonen Media Liven tapahtumatuottajat työskentelevät kaikki myös festivaalitapahtumissa.

3.1 Tapahtumatuottaja

Tapahtumatuottajan työ on monipuolinen ammatti, joka koostuu useista eri osa-alueista, alkaen tapahtuman suunnittelusta jälkituotantoon saakka. Tapahtumatuottajan työnimekkeitä voivat olla tuottajan lisäksi esimerkiksi tekninen tuottaja, ohjelmatuottaja tai projektipäällikkö (Wallo, Häyrinen, 2022, 267–268). Tuottajan työ voidaan jakaa kolmeen perusulottuvuuteen: itsensä johtamiseen, ihmisten johtamiseen ja asioiden johtamiseen. Näiden osa-alueiden alle jakautuvat sittemmin erilliset työtehtävät, kuten markkinointi, projektinhallinta sekä henkilöstön hallinta (Saksala 2015, Luku 1: “Tuottajan työ”). Työssä korostuvat luovuus, ongelmien ratkaisemisen taito, verkostot sekä erityisesti kysy tulla toimeen toisten ihmisten kanssa.



Kuvio 1: tuottajan vastuut ja kompetenssit, grafiikka Saksala (2015)

Tapahtumatuottaja voivat työskennellä julkisella sektorilla, kolmannella sektorilla sekä yritys-
muotoisessa toimintaympäristössä tai vapaana ammatinharjoittajana (Halonen 2005,15). Tässä

opinnäyte työssä keskitytään pop-, ja rockfestivaali-, konsertti, sekä risteilytapahtumien tuotannoissa työskenteleviin tuottajiin.

Tapahtumatuottaja ei ole nimikesuojattu ammattinimike. Tapahtumatuottajan nimikettä voivat käyttää esimerkiksi ihmiset, jotka ovat valmistuneet ammattikorkeakoulusta kulttuurituottajaksi. Tapahtumatuottaja ja kulttuurituottaja ovat usein rinnakkaisia nimikkeitä. (Saksala 2015, Luku 1: “Tuottajan työ”). Tapahtumatuottajiksi kutsutaan kuitenkin myös niitä ihmisiä, joilla ei välttämättä ole varsinaista koulutusta ammattiin, vaan heidän urapolkunsa on johtanut heidät tuottajiksi muita reittejä pitkin. Tässä opinnäytetyössä käytetään rinnakkain sanoja tapahtumatuottaja sekä tuottaja, ja niillä tarkoitetaan samaa asiaa.

Tapahtumatuottajan työ Suomessa on usein sesonkityötä ja kiireisintä työssä on juuri ennen tapahtumia ja tapahtumien aikana. Tuottajan työaika on usein joustava ja työtä tehdään silloin, kun se tarvitaan tehdyksi. Tämän vuoksi varsinkin kiireisimpinä aikoina työpäivät voivat venyä hyvin pitkiksi. Sesongin ulkopuolella usein kuitenkin työskennellään niin sanottujen “normaalien toimistotuntien” sisällä. Tuottajan työn koetaankin usein olevan kutsumusammatti (Juutilainen 2019).

Yksi työhyvinvoinnin ja työn imun osa-alueista on se, että työntekijä kokee työnsä arvostetuksi. Tämä pätee niin työntekijän arvostukseen itseään kohtaan, kuin organisaation toimintaan työntekijää kohtaan. Yrityksen ja työntekijän arvojen tulee kohdata, työntekijän tulee arvostaa omaa työtään ja itseään työntekijänä, jonka lisäksi yrityksellä tulee edistää työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta (Työturvallisuuskeskus 2009).

4 TYÖSSÄJAKSAMINEN JA VIIHTYMINEN

Työssäjaksamista ja viihtymistä on tutkittu aiemmin lähtökohtaisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta, jota käsitellään erillisenä käsitteenä myös tässä opinnäytetyössä. Käsitteet ovat kiinteästi toisiinsa liitännäisiä, mutta tässä opinnäytetyössä halusimme irrottaa jaksamisen ja viihtymisen käsitteet työhyvinvoinnista ja tutkia niitä erillisenä kokonaisuutena. Sen lisäksi käsittelemme työhyvinvointiin liittyvää termiä työn imua osana työssäjaksamista ja viihtymistä. Kaikki edellä mainitut käsitteet ovat jokaisen ihmisen kokemusperäisiä tuntemuksia.

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät: työn sisältö, työn tekemisen olosuhteet, työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet sekä työntekijän oma henkilökohtainen elämä (Lahtinen, 2020). Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvoinnin portaat -työkirja (2009) jakaa työhyvinvoinnin osa-alueisiin, jotka perustuvat ihmisen luontaisiin perustarpeisiin. Näitä osa-alueita ovat:

- Psykofysiologiset perustarpeet, kuten työntekijän omat terveelliset elämäntavat, työpaikan terveydenhuolto ja työn kuormitus.
- Turvallisuuden tarve, eli turvalliset fyysiset ja henkiset työolosuhteet.
- Liittymisen tarve, johon kuuluu mm. Työyhteisö, sen avoimuus, erilaisuuden hyväksyminen, verkostot sekä johtaminen.
- Arvostuksen tarve, eli työntekijän oma aktiivinen rooli työyhteisössä, organisaation arvot, työnantajalta saatu palaute sekä kehityskeskustelut.
- Itsensä toteuttamisen tarve, johon liittyy vahvasti itsensä johtaminen ja oman osaamisen ylläpitäminen, luovuus ja työn vapaus (Työturvallisuuskeskus 2009).

Työhyvinvointi lähtee ihmisestä itsestään. Psykofysiologiset perustarpeet sisältävät ne toimenpiteet, joilla työntekijä onnistuu pitämään elämänsä tasapainoisena ja mielekkäänä. Työn ulkopuoliset aktiviteetit sekä elämäntavat ovat myös suuressa roolissa elämän tasapainottamisessa työn vapaa-ajan välillä (Työturvallisuuskeskus 2009).

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä (2015) todettiin, että suurin riski työn henkiseen rasitukseen on erityisasiantuntioilla erityisesti terveydenhoidon asiantuntijoilla, lainopillisilla,

hoivan ja terveydenhoidon työntekijöillä sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoilla. Selvityksessä todettiin, että kulttuurialan asiantuntijoiden työn henkinen kuormitus on samaa luokkaa, kuin erityisasiantuntijan ammatissa toimivien (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015).

Cuporen vuoden 2022 taiteen ja kulttuurin barometrin (2023) mukaan erityisesti nuoret alalla olevat ihmiset arvioivat työhyvinvointinsa huonommaksi, kuin pidempään alalla olleet. Lähes puolet näistä nuorista taiteilijoista on harkinnut alan vaihtoa. Kaikista selvitykseen osallistuneista taiteilijoista 84 % kokee stressiä työhönsä liittyen melko usein, tai jatkuvasti (Cupore 2023).

Taiteen ja kulttuurin barometri (2023) kokoaa listauksen työhyvinvointia vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Suurin selvityksestä esille noussut hyvinvointia vahvistava tekijä alasta riippumatta on työn vapaus, riippumattomuus ja omatoimisuus. Vapauden kokemuksella tarkoitetaan työntekijän omaa päätäntävaltaa esimerkiksi työajoista, työn sisällöstä ja työtehtävistä. Vapauden käänköpuolena kuitenkin, työn arvostuksen puutteen, työn kasautumisen, työskenteilyn ilman lomaa sekä työajan erottamisen vapaa-ajasta todettiin olevan kuormittavia ja hyvinvointia vähentäviä tekijöitä. Edellisten lisäksi myös epävarmuus töistä sekä taloudelliset huolet kuormittavat taiteen ja kulttuurin alan työntekijöitä (Cupore 2023).

4.2 Työyhteisö työhyvinvoinnin tekijänä

Cuporen selvityksen (2023) mukaan noin joka toinen selvitykseen osallistuneista ajatteli, että hyvä työyhteisö ja –ilmapiiri ovat heidän työhyvinvointiaan tukevia tekijöitä. Erityisesti esittävien taiteiden ja musiikin alalla työskentelevät ihmiset kokivat työyhteisön merkittävämpänä hyvinvointia edistävänä tekijänä, kuin esimerkiksi kirjallisuuden ja muotoilun alan työntekijät (Cupore 2023). Vaikka työhyvinvointi on jokaisen subjektiivinen kokemus, on todettu, että työyhteisöllä ja erityisesti johtamisella on todella suuri vaikutus työhyvinvointiin (Lahtinen 2020).

Tapahtumatuottajien pitkät työpäivät ja hektinen työ vaativat hyvää kommunikaatiota ja keskusteluyhteyttä sekä toisiaan tukevaa työyhteisöä. Yksi toimivan työyhteisön tärkeimmistä elementeistä on hyvä kommunikaatio ja toimiva työtiimi. Toimivan tiimin edellytys taas on osaava johtaja. Ihmisten johtaminen on yksi tuottajan työn keskeisiä osa-alueita. Tiimin johtaminen tuottajan työssä ei toimi aivan perinteisellä tyylillä, jossa ihmisille kerrotaan mitä ja miten heidän pitää asioita tehdä (Saksala 2015, Luku 2: ”Tuottaja ihmisten johtajana”). Tuottajan työssä muuttuvia asioita on paljon ja muutoksia tapahtuu koko ajan. Elävän musiikin ja kulttuurin

kentällä on tyypillistä, että työntekijöiden ja johtajien välinen suhde on epämuodollinen (Lah-
tinen 2020). Tapahtuma-alan intensiivisen työrytmin ja työn luonteen vuoksi työyhteisöt ovat
usein hyvin yhteen hioutuneita.

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa (2009) mainitaan ihmisen perustarve kuulua johonkin, eli
liittymisen tarve (Työturvallisuuskeskus). Organisaation kannalta se tarkoittaa sitä, että sen si-
säinen ja ulkoinen kommunikaatio, johtaminen ja työn organisointi työyhteisön kesken on sel-
vää ja toimivaa. Työntekijän kohdalla se tarkoittaa joustavuutta, avointa asennetta erilaisuutta
kohtaan, toimivia ihmissuhteita ja halua kehittyä (mt. 2009). On motivoivaa, kun työntekijä
tuntee olevansa tärkeä osa työyhteisöä. Omaa, ja muiden ihmisten liittymisen tunnetta voi edis-
tää mm. sillä, että ylläpitää hyvää ilmapiiriä työyhteisössään, arvostaa erilaisuutta, on joustava
ja tulee toimeen työyhteisönsä jäsenten kanssa (Työturvallisuuskeskus, 2009).

Myös Tiitus Uusoksen opinnäytetyössä (2019) työyhteisön merkitys nostettiin tärkeäksi.
Stressi, työn hektisyys ja intensiivisyys on helpompaa käsitellä työyhteisössä. Sen lisäksi nuoret
tapahtumatuottajat kokivat tarvitsevänsä myös työyhteisön tukea työelämään kiinnittymisessä
(mt. 2019). Vertaistuki, keskustelu ja kanssakäyminen muiden alan kollegoiden kanssa on nos-
tettu myös yhdeksi suurimmista työskentelyä edistävästä ja eteenpäin vievästä tekijöistä. (Cu-
pore 2023). Tuottajan työtä voidaan kuvailla osittain hieman yksinäiseksi, minkä vuoksi
vertaistuki kollegoilta on ensiarvoisen tärkeää (Saksala 2015, Luku 2: “Tuottaja ihmisten joh-
tajana”).

Tuottajan rooli tuotannon johtajana on myös johtaa siihen kuuluvia ihmisiä kaiken muun orga-
nisoinnin ohella. Tuottaja toimii esimiestehtävässä, jonka vuoksi tuottajalla täytyy myös olla
halu toimia johtajana ja tukea muita kanssatyöskentelijöitä (Saksala 2015, Luku 2: “Tuottaja
ihmisten johtajana”). Toimivan ryhmädynamiikan ja kommunikaation toimimiseksi työryhmän
jäsenten on tuettava ja autettava toinen toistaan. Toimiva sisäinen viestintä on olennainen tekijä
toimivassa työyhteisössä, johon liittyy mm. riittävä määrä palavereja, vastuualueiden jakami-
nen sekä ajankohtainen viestiminen sisäisille ja ulkopuolisille sidosryhmille (Saksala 2015,
Luku 6: “Tuottaja ja projektinhallinta”).

4.3 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan sitä, kuinka tärkeäksi ja merkitykselliseksi ihminen työnsä kokee, ja
kuinka paljon kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia sekä onnistumisen tunteita hän urallaan
kokee olevan (Työterveyslaitos 2023). Työn imu on kokemusperäinen vasta viime aikoina

enemmän tutkittu käsite, joka on vahvasti liitoksissa työhyvinvointiin ja sitä kautta työssäjaksamiseen viihtymiseen. Työn imu on käännetty englanninkielisestä sanasta Engagement (Hakanen 2009a, “Työn imu on parasta hyvinvointia”, 38). Työterveyslaitoksen artikkelissa kerrotaan, että riippumatta ammatista kolme tekijää nousivat tärkeimmiksi voimavaroiksi työn imulle: työn kehittävyys, oman kädenjäljen näkeminen sekä voimaannuttavassa tiimissä työskentely (mt. 2023).

Työntekijän kokeman työn imun voi jakaa kolmeen ulottuvuuteen: tarmokkuuteen, omistautuneisuuteen ja uppoutumiseen. Kun ihminen kokee työnsä ja tekemisensä merkitykselliseksi, se vaikuttaa niin ikään kaikkiin muihinkin elämän osa-alueisiin, kuten mielenterveyteen, työssä suoriutumiseen ja sitä kautta taloudelliseen toimeentuloon. Tarmokkuudella tarkoitetaan työntekijän halua ja sinnikkyyttä panostaa työhönsä, omistautumisella kokemusta työn merkityksellisyydestä ja innokkuudesta ja uppoutuminen taas nautinnon kokemista työhön paneutumisesta ja siihen keskittymisestä (Työterveyslaitos 2023). Alla on kuvattu kaaviona työn imu. Keskikehässä ovat työntekijän omiin kokemuksiin liittyvät tekijät ja ulkokehällä ulkoisia, työn imua parantavia voimavaroja.



Kuvio 2: Kaavio työn imusta Työterveyslaitoksen määritelmän pohjalta

Työterveyslaitoksen artikkelissa kerrotaan, että riippumatta ammatista kolme tekijää nousivat tärkeimmiksi voimavaroiksi työn imulle: työn kehittävyys, oman kädenjäljen näkeminen sekä

voimaannuttavassa tiimissä työskentely (Työterveyslaitos 2023). Työyhteisöön ja organisaatioon liittyviä voimavaroja ovat esihenkilön ja työyhteisön antama tuki, selkeät johtamistyylit ja innovatiiviset toimintatavat työpaikalla (mt. 2023). Työn imua vahvistavia tekijöitä taas ovat Hakasen teoksen mukaan sellaiset tekijät, jotka helpottavat työntekijää työssä koetun stressin ja paineen alla, sekä sellaiset tekijät, jotka auttavat työntekijää saavuttamaan työhönsä asetetut tavoitteet (Hakanen a 2009, 49).

Taiteen ja kulttuurin alalla työn imu on kovaa alasta riippumatta. Työtä kerrotaan tehtävän intohimon vuoksi ja työ koetaan merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden tunnetta kuitenkin ajoittain varjostaa työn arvostuksen puute (Cupore 2023). Erityisesti luovilla aloilla työtä tehdään enemmän intohimon vuoksi ja kutsumusammattina verrattuna esimerkiksi myynnin työntekijöihin (Kerkelä & Tulla 2023). Motivaattorina luovan alan työssä toimii usein hyvän tekeminen muille, vapaus ja autonomia omaa työtä kohtaan rahallisen palkkion lisäksi (mt. 2023). Työn imusta puhuttaessa palkitsevuudella tarkoitetaan usein työn henkistä palkitsevuutta. Kerkelän ja Tullan opinnäytetyön (2023) mukaan luovilla aloilla on myös tyypillistä, että palkitsevuutta ajatellaan usein subjektiivisesti: oman ja muiden onnistumisen näkeminen sekä itsensä ylittäminen tuntuu itsessään jo palkinnolta. Rahallista palkkiota ei kuitenkaan voida täysin sivuttaa, sillä se toimii henkisen palkitsevuuden ohella suurena motivaattorina miltei kelle tahansa, sillä ensisijainen syy työskennellä on kuitenkin taloudellinen (Kerkelä & Tulla 2023).

4.4 Jaksaminen ja viihtyminen

Kun työympäristö on viihtyisä, työyhteisö toimiva ja työ mielekästä, työssä jaksetaan paremmin (Weckström 2015). Näiden asioiden lisäksi muita työssä jaksamisen motivaattoreita ovat mm. työsuhde-edut. (mt. 2015). Työterveyskeskuksen työhyvinvointiportaiden (2009) ensimmäisen tason psykofysiologisiin tarpeisiin kuuluu työterveyshuolto sekä työpaikkaruokailu. Jokaisella työpaikalla on työterveyslain mukaan (821.12.2001/1383, 4 §) järjestettävä työterveyshuolto. Työterveyshuollon mahdollisuus luo työntekijöille mahdollisuuden pitää huolta omasta terveydestään, käydä säännöllisesti terveystarkastuksissa, mennä lääkäriin pienemmällä kynnyksellä ja siten huolehtia myös omasta jaksamisestaan töissä.

Myös työhyvinvoinnin porrasmallissa (2009) mainitaan työpaikan toimivan palautejärjestelmän olevan työhyvinvointia lisäävä tekijä, joka liittyy ihmisen perustarpeeseen tuntee olonsa

arvostetuksi. Palautteen antaminen on tärkeä osa työyhteisön välistä sisäistä kommunikaatiota. Usein onnistumiset saattavat jäädä tarkoituksesta vähemmälle huomiolle, jos työnantajalta saadussa palautteessa keskitytään vain työn kehityskohtiin. Tämä voi johtaa työntekijän päässä hyvin suorasukaiseen ajatusprosessiin siitä, että onnistumiset eivät ole arvokkaita, koska ne jätetään usein mainitsematta (Saksala 2015, Luku 4 “Tuottaja ja palautteen antaminen”).

Palautteen puute nostettiin myös taiteen ja kulttuurin työntekijöiden kesken työhyvinvointia heikentäväksi tekijöiksi erityisesti visuaalisten taiteiden sekä arkkitehtuurin ja muotoilun aloilla. Musiikin alalla palautteen puute on vähemmän kuormittava tekijä, mutta kuitenkin merkittävä tekijä esimerkiksi kokemuksessa omasta osaamisesta (Cupore 2023).

Työterveyskeskuksen työhyvinvoinnin portaita (2009) voi käyttää hyvänä keinona mittaamaan, kuinka hyvin työssä ja työpaikalla viihdytään (Weckström, 2015). Kaikki lähtee alimmalta portaalta ihmisen henkilökohtaisista perustarpeista ja kipuaa askel kerrallaan sosiaalisten tarpeiden täyttymisen kautta kohti työntekijän omaa kokemusta onnistuneesta, palkitsevasta, luovasta ja vapaasta työstä.

4.5 Työhyvinvoinnin erityispiirteet tapahtumatuottajan työssä

Tuottajan työ on ajoittain hetkistä ja kiireistä, usein myös kausittaista ja projektiluontoista. Projektiluontoisuus tarkoittaa monissa tapauksissa sitä, että suuri määrä työtä keskittyy lyhyelle ajanjaksolle. Tapahtumatuottajalle tärkeää on itsensä johtaminen. Hektisessä työssä täytyy oppia löytämään tasapainon työn ja vapaa ajan välillä sekä löytää omat työkalunsa työssäjaksamisen tukemiseksi. Saksalan kirjassa annetaan hyvä vertauskuva lentokoneen turvaohjeista matkustajille: laita ensin oma happinaamari kasvoille ja sitten vasta muille (Saksala 2015, Luku 2: “Tuottaja ihmisten johtajana”).

Business News Dailyn julkaisussa (2023) tapahtumatuottajan työ on listattu kuudenneksi stressaavimmaksi olemassa olevaksi työksi. Tuottajan työtä stressaavampia töitä ovat julkaisun mukaan mm. poliisi, pilotti, palomies ja sotilas. Julkaisussa kerrotaan listan perustuvan esimerkiksi seuraavien väitteiden pohjalle: kuinka paljon työ vaatii matkustamista, deadlinet, kilpailu, työskentely julkisesti, työtapaturmien todennäköisyys, kasvupotentiaali (mt, 2023). Työhyvinvointihaasteet ovat hyvin yleisiä elävän musiikin kentällä, kun työ on hektistä ja projektiluontoista (Lahtinen 2020).

Nuorten tapahtumatuottajien työhyvinvoinnin haasteeksi on koettu esimerkiksi oman työn priorisoinnissa ja suunnittelussa (Uusoksa 2019). Myös töistä irtaantuminen vapaa-ajalla sekä siitä johtuva työaikojen pitkittyminen sovittujen työaikojen ulkopuolelle koettiin ajoittain ongelmaksi (mt. 2019). Kiireinen sesonki, pitkät työpäivät ja suuri työmäärä luovat kuormittavuuspiikkejä tuottajan työhön. Kuormittavuuspiikit ja oman vapaa-ajan ja levon jääminen vähäiseksi nousivat esiin tyypillisiksi tapahtumatuottajan työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi. Kuormittavuuspiikeillä koettiin kuitenkin yllättäen olevan hyväkin puolia ja ne koettiin jopa yhdeksi merkittävistä työn mielekkyystekijöistä (mt. 2019).

Työyhteisön hyvinvoinnissa olennaista on molemminpuolinen luottamus. Kun johtaja luottaa omiin alaisiinsa ja osoittaa kiinnostusta heitä kohtaan sekä jakaa vastuuta, on tällä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin (Puttonen 2006). Luottamus esimiestä kohtaan, hyvä kommunikaatio ja keskusteluyhteys puolin ja toisin antaa hyvät eväät toimivalle työyhteisölle. Yrityksen viestinnällä ja sen sisäisellä ilmapiirillä on suuri vaikutus siihen, miten työntekijät työssään viihtyvät (mt. 2006).

Työsuojelulaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan, että työntekijällä on turvallista tehdä töitä ja siitä, ettei se vaikuta hänen terveyteensä. Työnantajan on siis huomioitava niin työn sisäiset ja ulkopuoliset seikat, sekä työntekijän henkilökohtaiseen elämään ja sitä kautta työhön nivoutuvat seikat (Työturvallisuuslaki (16.2.2023/222, 8§). Tapahtumatuottajan työn fyysinen ja henkinen rasitus tulee ottaa huomioon työpäivien pituutta ja työtehtäviä suunnitellessa, sekä erityisesti kentällä tapahtumaviikon aikana. Työnantajan on huomioitava suuret kuormittavuustekijät ja stressin aiheuttajat työpaikan johtamisessa (23.8.2002/738, 13§). Kuormittaville työpäiville vastapainona tulisi olla riittävä määrä vapaa-aikaa. Myös työntekijällä on oma vastuunsa omaan ja muiden työhyvinvointiin liittyen työpaikalla. Työntekijällä on velvollisuus omien resursiensa, ammattitaitonsa ja saamansa ohjeistuksen mukaisesti huolehdittava itsensä ja kanssatyöskentelijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (23.8.2002/738, 18§).

4.3 Festivaalit työympäristönä

Tapahtuma ja festivaali ovat hyvin samankaltaisia käsitteitä. Molemmissa tärkein asia on yleisö, jota varten tapahtumaa tai festivaalia järjestetään. (Manninen). Festivaali määritellään

usein olevan useasta ohjelmakokonaisuudesta koostuva, yhtenä tai useampana päivänä tapahtuma kokonaisuus. Festivaalin muita keskeisiä piirteitä ovat vuosittain järjestettävyyys sekä yhtenäinen teema (mt. 2023).

Festivaalien suosio on kasvanut ja ne voivat nykyään kerätä jopa 10 tuhansia ihmisiä samaan paikkaan viikonlopuksi. Näin ollen festivaaleilla on myös suuri taloudellinen merkitys paikkakunnalle, jossa festivaalit järjestetään (Ryynänen 2017) Nämä tekijät voivat lisätä myös festivaalien tuottajien työn arvotusta yhteiskunnallisesti.

Työ festivaalituottajana on projektiluontoista. Projektilla on aina aikataulu; alku ja loppu, budjetti, tavoite sekä resurssit. Toimivassa projektityössä on myös olennaista, että projektilla on johtaja sekä selkä työnjako projektissa työskentelevien kesken (Saksala 2015, Luku 6 ”Tuottaja ja projektinhallinta.”) Tuottajan työhön voi usein kuulua myös monissa projekteissa työskentely samaan aikaan.

Festivaaleja tuottaessa työympäristö on usein todella vaihteleva. Sesonkiaikaan työpäiviä saatetaan tehdä festivaalien työmaalta, joskus perinteisesti toimistolla tai kotoa. Työhyvinvoinnin portaat –mallin (2009) turvallisuuden tarpeen piirteet tulevat vahvasti esille myös tapahtumatuottajan työssä. Jotta turvallisuuden tarve tulee täytetyksi, tulisi työn olla riittävän pysyvää, työympäristön ja toimintatapojen turvallisia, terveellisiä ja ergonomisia, toimeentulon riittävä sekä sosiaalisen ympäristön olla turvallinen niin, että epäkohtiin uskalletaan puuttua (Työturvallisuuslaitos 2009). Tapahtumatuottajan työssä usein esimerkiksi työn ergonominen puoli voi olla hankalaa toteuttaa. Tuottaja siirtyy sinne, missä häntä tarvitaan, joka tarkoittaa useissa tapauksissa myös sitä, että työtä myös tehdään siellä, missä vain fyysisesti se on mahdollista.

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Opinnäytetyössä käytetyt aineistonhankintamenetelmät ovat määrällisiä sekä laadullisia. Menetelminä käytettiin kahta anonyymia kyselyä, joista toinen lähetettiin Nelonen Media Liven tuottajille sekä vertaiskyselyä, joka lähetettiin Suomen kulttuurituottaja Facebook-ryhmään. Sen lisäksi toteutettiin aivoriihen kaltainen työpaja, johon osallistuivat kyselyyn osallistuneet tilaajan tapahtumatuottajat.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tarkoittaa, että tutkimuksen kohdetta arvioidaan numeroiden ja tilastojen kautta (Jyväskylän yliopisto 2023a). Tutkimusongelmaa pyritään selittämään näiden tulosten muutosten perusteella, pyritään analysoimaan paljon syy-seuraussuhteita ja käytetään erilaisia luokittelumenetelmiä (mt. 2023a). Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa taas pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen ominaisuuksiin liittyviä piirteitä (Jyväskylän yliopisto, 2023b). Opinnäytetyössä anonyymit kyselylomakkeet toimivat kvantitatiivisena aineistona, sillä niistä saatiin tilastollista tietoa.

Opinnäytetyössä hyödynnetään työpajaa, joka noudattaa pääpiirteissään toimintatutkimuksen perusideaa. Toimintatutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusmenetelmää, jossa tutkimusta tehdään osallistumalla tutkimuskohteen toimintaan (Jyväskylän yliopisto 2023c). Tapaustutkimuksen tarkoituksena on luoda prosessinomaista ratkaisukeskeistä ja muutokseen pyrkivää toimintaa. Tutkimuskohteen osallistaminen on toimintatutkimuksessa erityisen tärkeää.

Valitsimme kyseiset menetelmät sen vuoksi, että saisimme saadaksemme mahdollisimman moniulotteisen kuvan opinnäytetyön aiheesta sekä tilaajan tämänhetkisestä tilanteesta. Kyselylomakkeen avulla saimme tietoa Nelonen Media Liven tuottajien tämänhetkisestä tilanteesta työssäjaksamisen ja viihtymisen osalta. Vertaiskyselyn avulla saimme laajemmin tietoa tapahtumatuottajien työssäjaksamisesta ja viihtymisestä, sekä vertailupohjaa Nelonen Media Liven tuottajien tilanteeseen.

Kyselyiden vahvuutena on anonyymiteetti, joka mahdollistaa kyselyyn vastanneille avoimemman ja suuremman palautteen antamisen ilman pelkoa leimautumisesta tai palaamisesta asiaan jälkikäteen. Erityisesti vertaiskyselyssä suorien ja sensuroimattomien palautteiden antaminen oli mahdollista, sillä esimerkiksi vastanneen työpaikkaa ei mainittu kyselyssä lainkaan. Kyseleyiden avoimet vastaukset myös tukivat ja täsmensivät saatuja määrällisiä arvosanoja ja tukivat myös osaltaan jo aiempaa tutkimustietoa aiheeseen liittyen. Työpaja sen sijaan antoi mahdolli-

suuden avoimemmalle ja laajemmalle, ratkaisukeskeisemmälle lähestymistavalle, joka oli Nelonen Media Liven tuottajille jo entuudestaan tuttu työtapa. Yhdessä tekeminen voi myös osaltaan kasvattaa tuottajien yhteishenkeä ja tarjota tilan, jossa voi nostaa esille itseä askarruttavia aiheita, joista ei aiemmin ole keskusteltu.

5.1 Kysely Nelonen Media Live tuottajille

Kyselylomake (19.12.2023 Liite 1) toteutettiin Webropol alustalla, kysely oli anonyymi. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa nykytilannetta työssäjaksamisesta ja viihtymisestä. Ainoita pakollisia kysymyksiä olivat suostumus tutkimukseen osallistumiseen, työsopimuksen muoto ja työskentelytapa. Kysely sisälsi 28 kysymystä, jotka koskivat kyselyyn vastanneiden omaa henkilökohtaista kokemusta työstään, siihen liittyviä ongelmakohtia, stressitekijöitä ja onnistumisia tuottavia tekijöitä.

Suurin osa kysymyksistä oli aseteltu niin, että vastaaja valitsi valmiiksi annetuista vaihtoehdoista itselleen sopivat vaihtoehdot. Tämän lisäksi kysely sisälsi avoimia kysymyksiä sekä kyllä/ei-väittämiä. Kysymykset koskivat mm. työsopimuksia, kokemusta alalta sekä työskentelytapaa. Variaatioita kysymyksen asteikoissa oli muutamia:

0= eri mieltä, 10 = samaa mieltä

0= en juuri lainkaan stressaavaksi, 10 = erittäin stressaavaksi

0 = hyvin helpoksi, 10 = se on minulle erittäin vaikeaa

0 = erittäin huonosti, 10 = erittäin todennäköisesti

0= ei juuri lainkaan, 10 = kiinnitetään paljon huomiota

5.2 Vertaiskysely Suomen kulttuurituottajat Facebook -ryhmään

Vertaiskysely (Ks. Liite 2) toteutettiin myös Webropol-alustalla. Kyselyssä oli 25 kysymystä. Kyselyssä käytettiin pohjana tilaajalle lähetettyä kyselylomaketta, kysymykset koostuivat osittain samoista kysymyksistä ja osa kysymyksistä oli muokattu vertaiskyselyyn sopivaksi. Kysymykset olivat suurimmilta osin väitteitä, joihin vastattiin numeroarvosanoin 0= eri mieltä, 10 = samaa mieltä. Lisäksi kyselyn lopussa oli muutamia avoimia kysymyksiä, sekä kyllä/ei-kysymyksiä.

Kysely lähetettiin ensin Nelonen Media Liven alihankkijoille, koska kyselyn ensisijainen tarkoitus oli saada tietoa samoissa tapahtumissa tilaajan tuottajien kanssa työskentelevien tuottajien työssäjaksamisesta. Kyselyyn ei kuitenkaan tullut asetettuun deadlineen mennessä vastauksia, jolloin myös kyselyn tarkoitus muuttui. Päädyimme lopputulokseen, jossa lähetämme saman kyselyn myös Suomen kulttuurituottajat Facebook-ryhmään, tarkoituksemme saada kattavammin tietoa tapahtumatuottajien työssäjaksamisesta ja viihtymisestä. Ryhmässä on 4 320 jäsentä ja se on tarkoitettu kulttuurituottajille ja alan opiskelijoille. Ryhmä on yksityinen ryhmä, johon hyväksytään yksityishenkilöitä. Tavoitteena oli tavoittaa mahdollisimman paljon potentiaalisia vastaajia ja saada mahdollisimman paljon vastauksia, jotta saisimme kattavasti vertailuaineistoa.

5.3 Työpaja Nelonen Media Live tuottajien kanssa

Työpaja toteutettiin Microsoft Teamisissa ja sille oli varattu aikaa kaksi tuntia. Työpajassa käsitellyt aiheet olivat tilaajalle lähetetyssä kyselyssä nousseita teemoja ja kehityskohteita. Työpajaan osallistui seitsemän Nelonen Media Liven tuottajaa sekä opinnäytetyön tekijät.

Työpajan tarkoituksena oli toimia ratkaisukeskeisenä lähestymistapana, jossa tutkimukseen itse osallistuvat pääsevät ratkaisemaan kyselyssä ilmenneitä kehityskohteita yhdessä. Tavoitteena oli saada aikaan keskusteleva ilmapiiri, jossa jokainen sai kertoa oman mielipiteensä ja yhdessä työyhteisönä keksiä ratkaisuja nousseisiin teemoihin. Työpaja valitui tutkimusmenetelmäksi siksi, että se oli ennestään tuttu ja todettu toimivaksi työskentelymenetelmäksi tilaajan organisaatiossa.

Työpaja sisälsi teoriaosion, jossa käytiin läpi kyselylomakkeessa esiin nousseita asioita, sekä tietoperustaa tuottajan työssäjaksamisesta. Tämän lisäksi työpaja sisälsi kaksi tehtävää. Aiheeseen orientoivassa piirustustehtävässä osallistujat pääsisivät piirtämään paperille asioita, joiden he kokevat tukevan omaa työssäjaksamista sekä viihtymistä. Työpajan pääasiallisena tehtävänä oli Padlet-taulukko, johon työpajaan osallistuvat tuottajat saivat koota yläotsikoiden alle ajatuksiaan valmiiksi annetuista teemoista. Padletin yläotsikot rakentuivat Nelonen Media Liven kyselyssä nousseiden teemojen pohjalta. Näitä teemoja olivat:

- Kenttäolosuhteet
- Palautteen anto

- Oman jaksamisen edistäminen
- Koko työryhmän jaksamisen edistäminen
- Kuormittavuuspiikit

6 AINEISTON ANALYYSI

6.1. Vertaiskysely

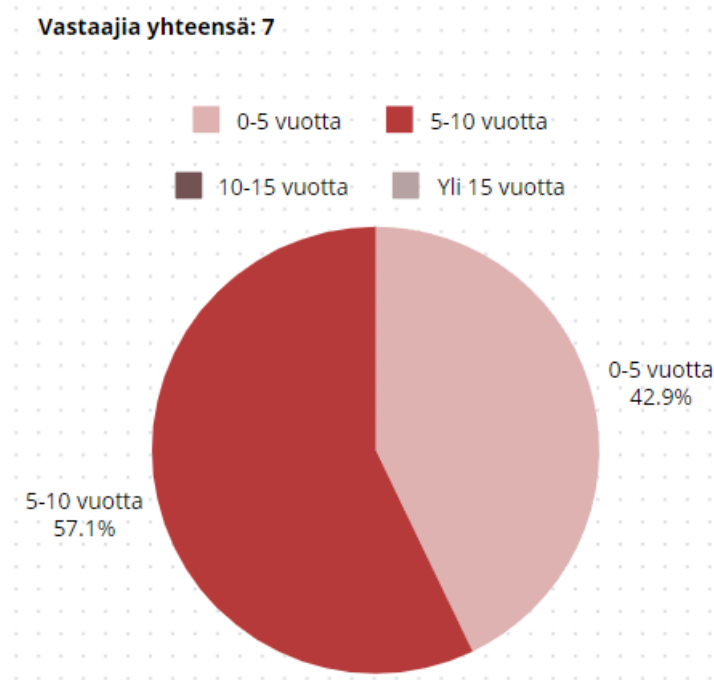
Vertaiskysely lähetettiin Nelonen Media Liven alihankkijoille sekä Suomen kulttuurituottajat Facebook-ryhmään. Kysely rakentui opinnäytetyömme teemojen ympärille: kysymykset koskivat työssäjaksamista, viihtymistä sekä työn imun muodostavia tekijöitä. Yleisesti ottaen kysymykset olivat yleispäteviä väitteitä omasta kokemuksesta työstä ja jaksamisesta, jonka lisäksi kysely sisälsi aihepiirejä, jotka nousivat tilaajan kyselyssä kehityskohteiksi. Kysymykset sisälsivät vastaajan arvioita mm. työn merkityksellisyydestä, arvostuksesta, työyhteisöstä, stressaavuudesta, sekä kuormittavuuspiikeistä. Nämä aihepiirit lisättiin kyselyyn, sillä ne nostettiin kehityskohdiksi tilaajan kyselyn vastauksissa. Tällä tavoin saimme vertailupintaa siihen, miten muissa organisaatioissa kohdataan samat ongelmat ja löytyykö esiin nousseille kehityskohteille myös erilaisia ratkaisuja.

Vastauksia lomakkeeseen tuli yhteensä 8, joista yksi oli tyhjä. Vastanneiden suppea määrä on huomioitu myös tulosten analysoinnissa siten, että johtopäätöksiä tehdessämme emme voineet todeta tulosten koskevan yleisesti koko tapahtumatuottajien kenttää. Kun tutkimuksen tuloksista tehdään päätelmiä, tulee ottaa huomioon, että tilaajan kysely kohdistui selkeästi Nelonen Media Liven työyhteisöön ja organisaatioon, kun vertaiskyselyn kysymykset liittyivät yleisesti tapahtumatuottajan työhön ja alaan. Tämän vuoksi vertaiskyselyn vastanneet ovat voineet pienemmällä kynnyksellä antaa ankarampia arvosanoja.

Kyselyyn vastanneiden määrä oli hyvin vähäinen, suhteessa kyselyn tavoittaneeseen joukkoon. Vastaajien motivaation voi vaikuttaa esimerkiksi se, että kehitystyötä tehdään tietylle organisaatiolle, eivätkä vastaajat koe itse hyötyvänsä työstä tai kokevat aiheen kehittymismahdollisuudet hyvin rajalliseksi ja eivät tästä syystä tahdo osallistua kehittämistyöhön.

Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikilla kyselyyn vastanneilla oli kolmannen asteen kulttuurituottajan ammattikorkeakoulututkinto. Yhdellä vastanneista oli pohjalla kulttuurituottajan lisäksi myös media-assistentin koulutus. Yksi vastaaja oli kouluttautumassa ylemmän ammattikorkeakoulun tradenomiksi ja erikoistuvansa taide- ja kulttuurialan johtamiseen.

Kuvio 3: Kauanko olet työskennellyt tuottajana

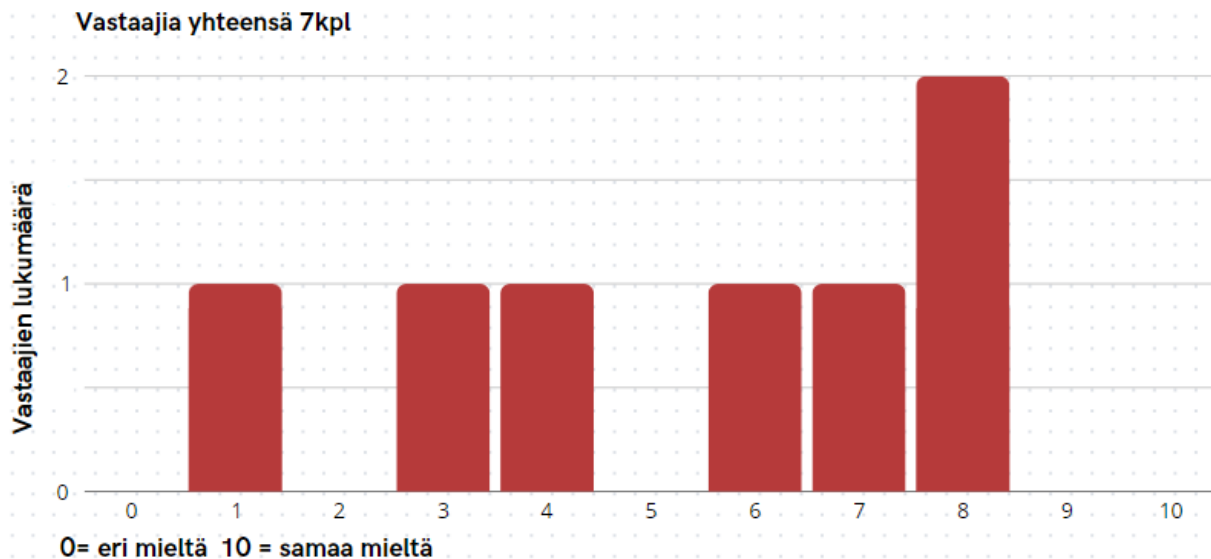


Myös kaikki vertaiskyselyyn vastanneet olivat tilaajan kyselyyn vastanneiden lailla työskennelleet tapahtumien parissa maksimissaan 10 vuotta. Kolme vastanneista oli ollut alalla 0–5 vuotta ja loput neljä vastanneista 5-10 vuotta.

Sen lisäksi myös vertaiskyselyn vastanneiden tuottajien keskuudessa hybridityöskentely oli suosituin työskentelytapa. Pohdimme sitä, voiko tämä työskentelytapa olla esimerkiksi koronapandemian jäämistöä, sillä myös kaikki Nelonen Media Liven tuottajat työskentelivät hybridinä. Voi olla, että kyseinen työskentelytapa saattaa olla vain monelle henkilökohtaiseen elämään ja työnkuvaan sopiva työskentelytyyli. Hybridityöskentely antaa työntekijälle suuremman päätösvallan omasta työtahdistaan ja työajoistaan. Tämä vapaus oli myös tilaajan kyselyssä nostettu yhdeksi työn parhaista puolista. Vain yksi vertaiskyselyyn vastanneista työskenteli kokonaan lähityöskentelynä.

TYÖSSÄJAKSAMINEN JA VIIHTYMINEN

Kuvio 4: Asteikko 0-10 Koen jaksavani työssäni hyvin

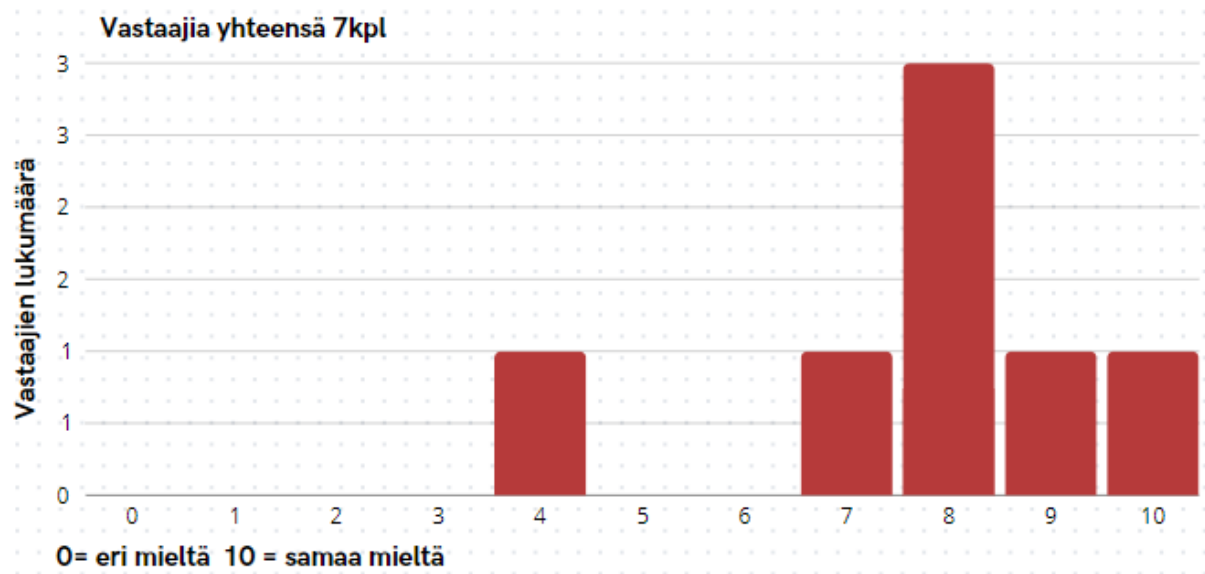


Nelonen Media Liven henkilöstökyselyyn verrattuna vertaiskyselyyn vastanneet tuottajat kokivat jaksavansa työssään huonommin. Vaikka noin puolet vastaajista kertoivat olevansa tilaston positiivisemmalla puolella, oli huolestuttavaa, että joku vastaajista vastasivat olevansa miltei täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Vertasimme työvuosien yhteyttä työssäjaksamiseen, koska ajattelimme että työvuosien mukana tuottaja olisi voinut myös kehittää omia työkalujaan työssäjaksamiseen nähden. Cuporen taiteen ja kulttuurin barometrissä (2023) todettiin, että nuoret taiteen ja kulttuurin alan työntekijät jaksavat työssään huonommin ja työhyvinvointi näyttäisi paranevan iän myötä. Erityisesti kirjallisuuden ja musiikin aloilla työskentelevät kokivat työhyvinvointinsa kuitenkin muita aloja paremmaksi. (Cupoore 2023). Opinnätetyön kyselyssä kuitenkin työuran pituudella työssäjaksamisella ei huomattu olevan yhteyttä. Barometrissä mainitaan, että iän tuomat mahdollisuudet hiljentää vauhtia ja keskittyä päätoimisesti taiteelliseen työhön parantaa työhyvinvoinnin kokemusta.

Vertauskyselyssä työssäjaksamiseen haasteeksi nimettiin Nelonen Media Liven vastausten lailla monien eri tuotantojen päällekkäisyys. Lisäksi haasteita kerrottiin tuottavan myös suuren työryhmän aiheuttama liiallinen puuttuminen toisten töihin sekä niin sanottu ”mikromanageointi”, jolla tarkoitetaan kaikkein pienimpiinkin yksityiskohtiin puuttumista ja niiden korjailemista.

Kuvio 5: Asteikolla 0–10, kuinka stressaavaksi koet työsi



Suurin osa vastaajista koki työnsä erittäin stressaavaksi. Vain yhden vastaajan mielipide oli enemmän neutraali. Vastaukset jakoutuivat myös työvuosiin verrattuna hyvin tasaisesti vastaajien kesken, joten näillä tekijöillä ei tässäkään tapauksessa huomattu olevan erityistä yhteyttä. Kyselyn avoimissa vastauksissa suurimmiksi stressin aiheuttajiksi erityisesti kuormittavuus, kiire, sekä talvikausien pienemmät työtuntimäärät. Työtä tuntuu talvikaudellakin olevan niin paljon, etteivät tunnit tunnu niihin riittävän.

“Teen nyt vain 3pv/viikko töitä ja joudun olemaan tosi luja, ettei minulta vaadita viiden päivän työsuoritetta kolmen päivän palkalla.” (Vertaiskysely, Vastaaja 5)

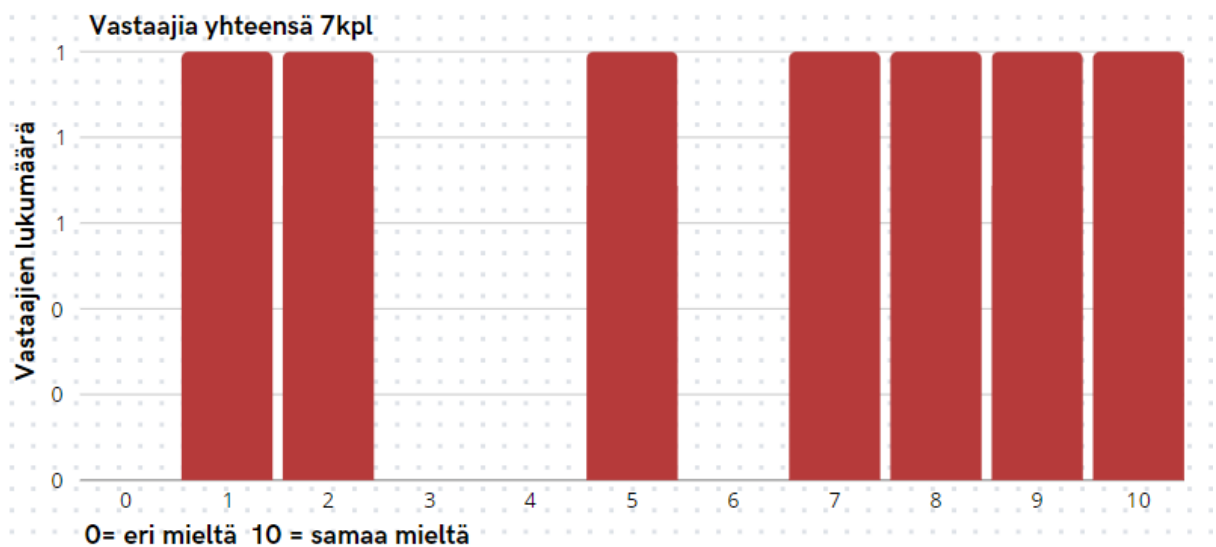
Kuormittavuustekijäksi nostettiin myös joustamisen vaatiminen työajoissa ja vaikeus arvioida, milloin joustaminen on välttämätöntä. Kuten yleisestikin vallitsevassa työelämäkulttuurissa, voi tuottajan työssä työajoissa joustaminen olla haastavaa kamppailua omien arvojen kanssa.

Koska kyselyssä ei kysytty, missä tai millaisessa organisaatiossa vastaaja työskentelee, voi kyselyyn vastanneiden tapahtumatuottajien työnkuva vaihdella erittäin suuresti erilaisten tapahtumatuottajien välillä. Huolimatta siitä, että vastaajien työnkuvien välillä saattoi olla eroavaisuuksia, kaikki kyselyyn vastanneet tunsivat työssään olevan myös kuormittavuuspiikkejä. Stressaavuuden jakautuminen vuoden ympäri koettiin hyvin eri tavoin. Suurimmalla osalla stressaavin ajankohta sijoittuu kesään ja kevääseen ja tapahtumien aikaan.

Eräs vastaaja kokee, että stressaavampaa on hiljaisemmalla kaudella, koska työpäiviä on vähemmän ja mahdolliset sairauspoissaolot lisäävät huomattavasti työkuormaa ja hidastavat viestintää. Myös keväälle sijoittuva lupa- ja apuraha asioiden hoitaminen koettiin kuormittavampana kuin esimerkiksi festivaaliviikko. Monet tuotannot voivat olla hyvin riippuvaisia apurahoituksista, voi niiden hakemiseen liittyä paljon painetta. Toimeentuloon ja rahoitukseen liittyvät tekijät nousivatkin suurimmalla osalla (n. 80 %) taiteen ja kulttuurin alan työntekijöistä työhyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi (Cupore 2023).

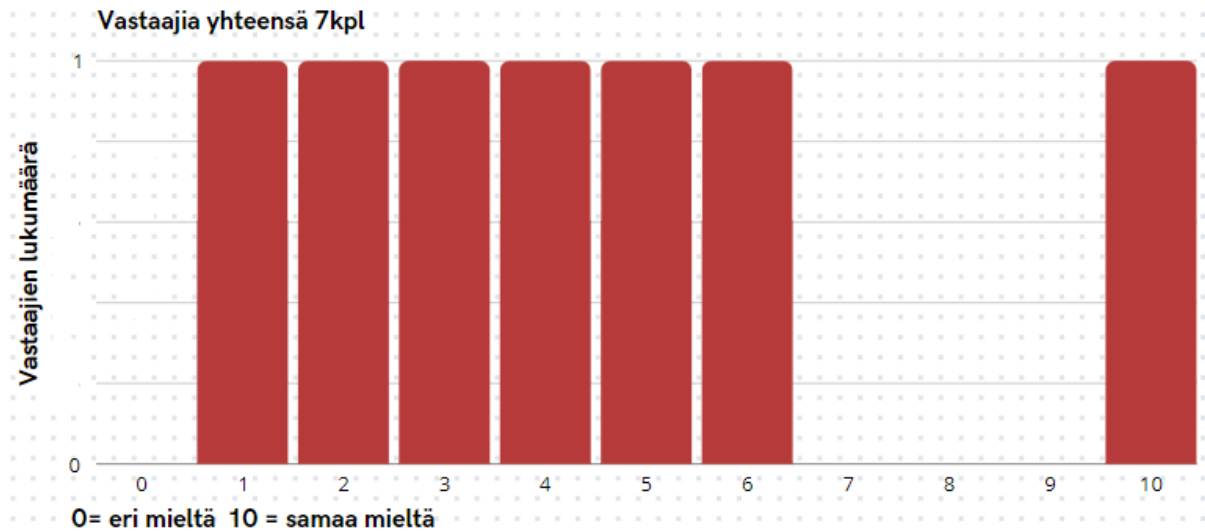
Kuormittavuuspiikit liittyvät varmasti vahvasti myös tapahtumatuottajan erilaisiin työaikoihin vuositasolla. Kesäsesongille asetuvat festivaalit tuottavat hyvin erilaisen määrän kuormitusta vaikkapa erilaisiin yritystapahtumiin nähden, joita voidaan järjestää ympäri vuoden.

Kuvio 6: Asteikolla 0-10 Pystyn pitämään työpäiväni sopivan mittaisina sesongin puitteissa



Myös kokemuksissa työpäivien pituuksissa oli huomattavia, kuitenkin positiiviseksi tulkittavia eroja. Suurin osa vastanneista oli väitteen kanssa samaa mieltä, yksi vastanneista oli neutraali ja kaksi vastanneista kertoivat työpäivien pituuden määrittämisen olevan hankalaa. Kyselyn avovastauksissa mainittiin, että vastaajien omia työkaluihin työssäjaksamisen osalta kuuluu sesongin ulkopuolella työpäivien pitäminen normaalin mittaisina.

Kuvio 7: Asteikolla 0-10 Koen työstä irtautumisen vapaa-ajalla helpoksi



Työstä irtautumisen osalta oli muiden kysymysten lailla paljon hajontaa. Muutama vastaajista oli neutraali, mutta suurin osa vastanneista oli väitteen kanssa suhteellisen eri mieltä. Yksi vastaajista ei kokenut työstä irtautumista lainkaan haastavaksi. Irtautumista voidaan opetella ja tähän voi vaikuttaa myös työyhteisön yleinen ilmapiiri, kuten Nelonen Media Liven työpajassa todettiin. Jos vapaa-ajallakin työyhteisön puolesta odotetaan, että täytyy olla tavoitettavissa työasioissa, on töistä irtautuminen paljon haastavampaa. Huomattavia eroja työn irtautumisen vaikeudesta voi myös esiintyä kiireisen sesongin ja hiljaisemman kauden välillä.

Vertaiskyselyssä haasteeksi nimettiin Nelonen Media Liven kyselyvastausten lailla monien eri tuotantojen päällekkäisyys. Lisäksi haasteita tuotti yhteistyö työryhmässä, mikromanageroinnin ja liiallisen puuttumisen muodossa.

Vertaiskyselyssä todettiin, että vaikka tehdään lyhennettyä työaika, työpaikalta saatetaan vaatia useamman päivän työmäärää lyhennetyn työajan palkalla. Myös palkkaus oli yksi vertaiskyselyssä esille nostettu haaste työssäjaksamiseen liittyen. Vaikka mm. Kerkelän ja Tullan opinnäytetyön (2023) mukaan suurimmalle osalle luovan alan työntekijöistä (86 %) raha toimii vain yhtenä työmotivaatiota lisäävänä tekijänä, taloudellinen vakaus luo työntekijälle turvallisuuden tunnetta elämässään (Työturvallisuuskeskus 2009). Tapahtuma-alalla kausittainen työnteko on hyvin yleistä, joka tarkoittaa, että ympärivuotinen toimeentulo ei välttämättä ole taattu.

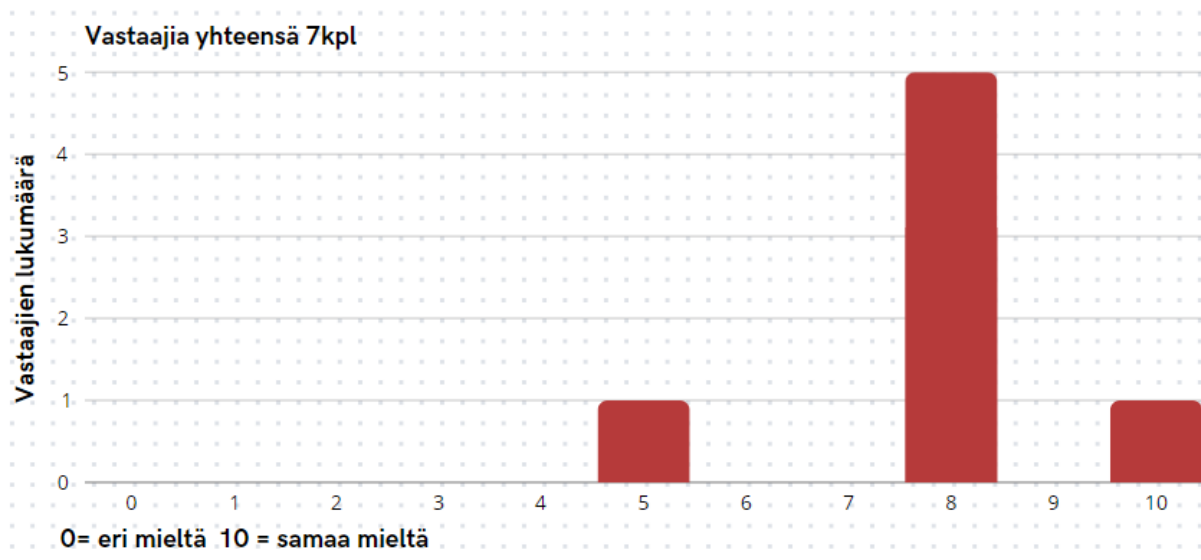
Myös vertaiskyselyyn vastanneet olivat löytäneet hyviä keinoja työssäjaksamisen ylläpitämiseen. Työn ja vapaa-ajan erottaminen, terveelliset elämäntavat, lepo, ravinto ja liikunta sekä

perhe olivat myös tämän vastaajaryhmän mukaan hyvin tärkeitä arjen tasapainottajia, sekä apuvälineitä tapahtumaviikolla jaksamiseen. Myös mielenterveyden ylläpitäminen terapian avulla mainittiin.

Yleisesti taiteen ja kulttuurin alalla koettiin ongelmia töiden kasaantumisesta tietyillä ajanjaksoilla. Aikoina, jolloin kysyntää on paljon voi olla vaikea kieltäytyä työtarjouksista, kun on tottunut epävarmempaan toimeentuloon (Cupore 2023). Kyselyssä todettiin, että itsensä tunteminen ja oman riittävän työmäärän tunnistaminen ja kieltäytyminen ylitöistä tai liian monesta projektista koettiin vähentävän työn aiheuttamaa kuormitusta. Kuormittavat jaksot kestetään koska tiedetään, että kuormittavuus on vain hetkellistä, mutta palautuminen sen jälkeen kerrottiin olevan hankalaa. (Cupore 2023). Töiden tauotus ja työvuorotus edesauttaa töistä palautumisesta, jonka yksi vertaiskyselyyn vastanneista kertoi olevan olematonta.

Toivomme, että tulevaisuudessa projekteista kieltäytymistä arvostettaisiin ja jokaisen tuottajan henkilökohtaiset resurssit huomioitaisiin. Vaikka tapahtumatuottajan työ hetkittäin hyvin kokonaisvaltaista täytyy muistaa, että tuottajalla on muitakin kuin työ. Erityisesti nuoren tuottajan voi olla hankalaa kieltäytyä projekteista, koska hän voi ajatella, että yhdestä projektista kieltäytyminen voi viedä muitakin töitä tulevaisuudessa.

Kuvio 8: Asteikolla 0-10 Työtehtävieni aikatauluttaminen ja priorisointi on minulle helppoa

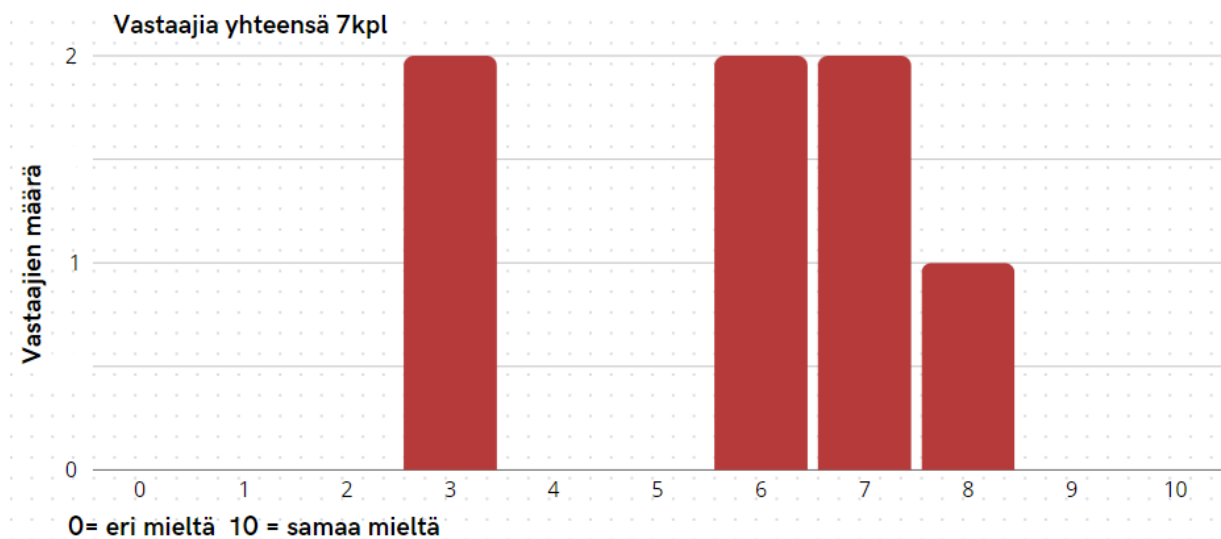


Yksi kyselyyn vastanneista oli väitteen ”työtehtävieni aikatauluttaminen ja priorisointi on minulle helppoa” suhteen neutraali, loput kertoivat aikatauluttamisen ja priorisoinnin olevan heille näennäisen helppoa ja se nostettiin yhdeksi tärkeistä seikoista, joka auttaa jaksamaan tapahtumien kenttäolosuhteissa. Priorisointi on kehitettävissä oleva ominaisuus, joka on todella

tärkeä taito tapahtumatuottajalle. Siitä, että tuottaja osaa priorisoida työtehtävänsä on varmasti hyötyä monen muun jaksamiseen liittyvän seikan kanssa, mutta tuottajan työnkuvassa voi tehtävien aikatauluttaminen ja priorisointi aiheuttaa haasteita. Esimerkiksi työnjohtajana tai projektipäällikkönä tehtävien priorisointi voi olla hyvin haastavaa, koska tehtävänä on tarjota apua jokaiselle tiimin osalle. Kysymykseksi tulee se, että kun jokainen tiimiläinen tarvitsee apua yhtä aikaa, miten työnjohtaja arvottaa aikansa kaikille.

Aikatauluttaminen mainittiin myös kyselyn avoimissa vastauksissa omaksi työkaluksi jaksamisen tukemisessa. Kun ennakkotuotantoon liittyvät työtehtävät on aikataulutettu ja hoidetaan järjestyksessä ei lähempänä tapahtumaa tulevat yllättävät äkilliset muutujat pääse keikauttamaan koko työurakkaa.

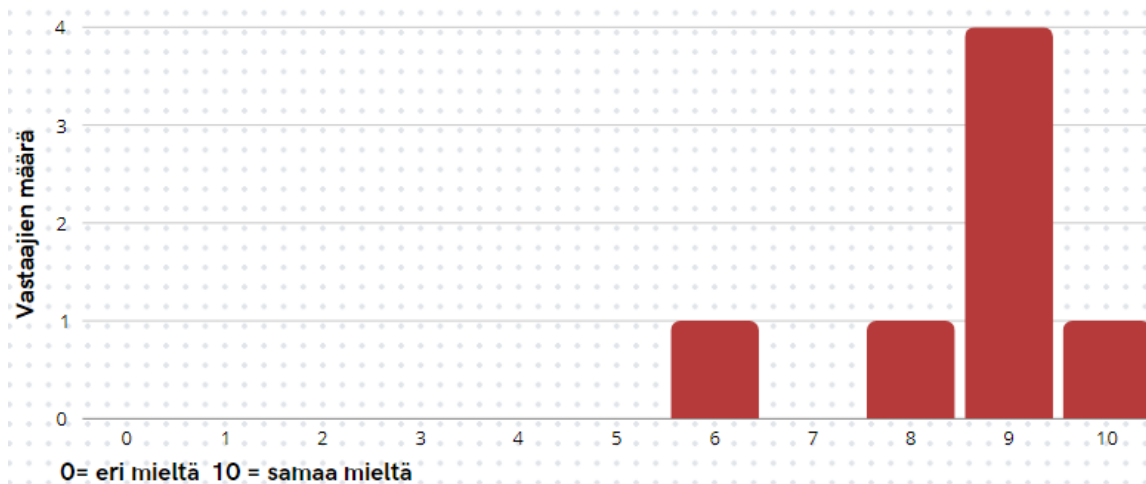
Kuvio 9: Asteikolla 0-10 Koen viihtyväni työssäni



Kokemus työssä viihtymisestä oli vertaiskyselyn vastaajien keskuudessa selkeästi heikompi, kuin tilaajan kyselyssä. Nelonen Media Liven kyselystä voitiin tehdä selkä johtopäätös siitä, että työyhteisöllä oli merkittävä vaikutus työssä viihtymiseen etenkin, kun avovastaukset puolivat väitettä todella vahvasti. Mielenkiintoista oli huomata, että vertaiskyselyssä selkeää yhteyttä työyhteisön ja työssä viihtymisen välillä ei ollut. Vaikka vertaiskyselyyn vastanneet nimesivät työyhteisön tilaajan vastauksien lailla yhdeksi parhaista asioista töissä, olivat silti työssä viihtymisen arvot erityisesti osalla vastaajista hyvin alhaiset. Viihtymisen huomattiin kuitenkin kummassakin kyselyssä kulkevat suhteellisen käsi kädessä työssäjaksamisen kanssa.

KOMMUNIKAATIO JA VIESTINTÄ

Kuvio 10: Asteikolla 0-10 Tulen hyvin toimeen työyhteisössäni

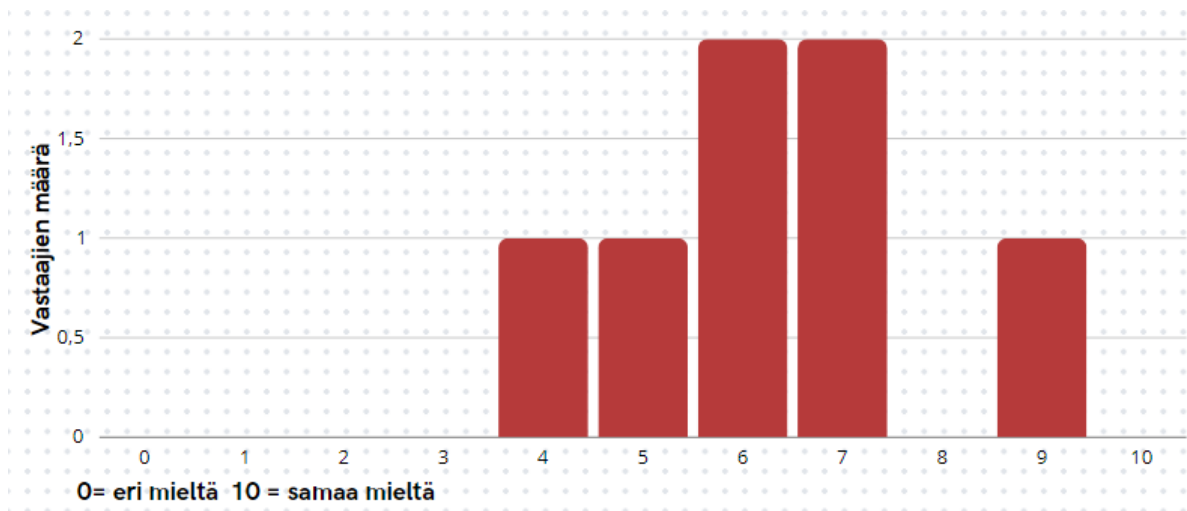


Kuten aiemmin opinnäytetyössä esitettiin, työyhteisöt ovat tuottajille selkeästi tärkeitä huolimatta siitä, miten hyvin työssä jaksaa. Vertaiskyselyn keskiarvo (8,6) tässä väitteessä oli kuitenkin hieman pienempi, kuin tilaajan kyselyvastauksissa (9,3).

Viisi seitsemästä vastaajasta oli sitä mieltä, ettei työyhteisössä ilmene kiusaamista, häirintää tai syrjintää. Vertaiskyselyssä ilmeni kuitenkin vakaviakin negatiivisia huomioita. Avovastauksissa tuli ilmi, että erään vastaajan työyhteisössä ilmenee tytöttelyä ja vanhanaikaista hierarkiaa, joka voi osaltaan vaikuttaa suuresti työyhteisössä toimeen tulemiseen. Jos tällainen muita alentava käytös sallitaan työyhteisössä voi varsinkin uutena tai nuorena tiimin jäsenenä olla vaikeaa alkaa puuttumaan työilmapiiriä haittaavaan ongelmaan. Tytöttelyllä aikaan saatu valta-asema on hyvin vanhanaikaisista ja nykypäivän työelämään kuulumatonta.

Lisäksi koettiin, että yhden henkilön työuupumus heijastuu koko työyhteisöön. Tapahtuma-alan työyhteisöt ovat tunnetusti hyvin tiiviitä, joten yhden ihmisen uupumuksella voi varmasti olla suuri vaikutus koko työtiimiin ja se voi vaikuttaa yleiseen ilmapiiriin.

Kuvio 11: Asteikolla 0-10 Saan tarvitsemaani palautetta työstäni

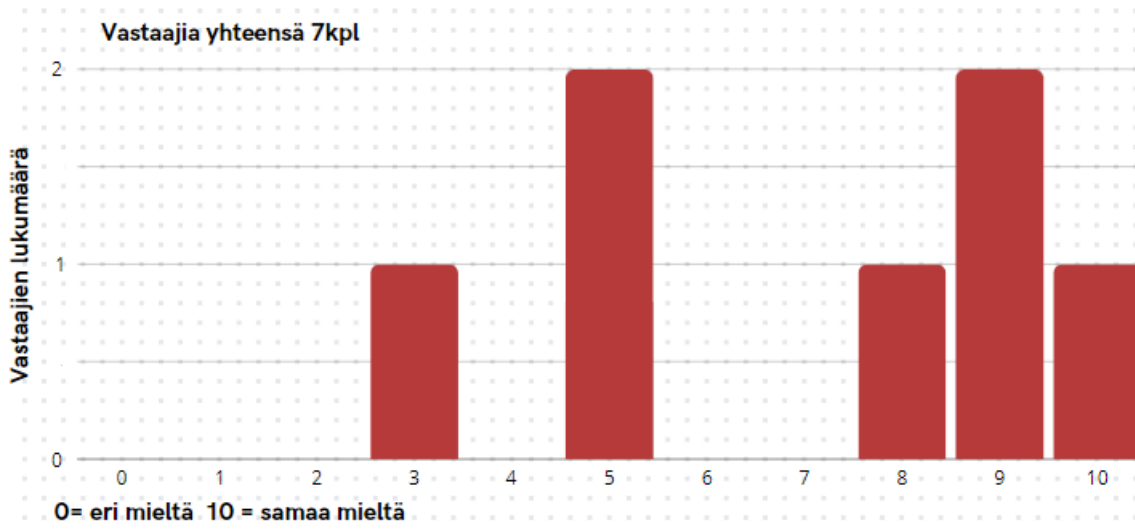


Myös palautteen saamiseen liittyvän väitteen tiimoilta vastauksissa ilmeni hajontaa. Kaksi seitsemästä vastaajasta oli neutraali tai koki olevansa hieman eri mieltä väitteen kanssa. Yli puolet vastanneista (5) kuitenkin koki olevansa hieman, tai suhteellisen samaa mieltä. Positiivisen palautteen saaminen työn lomassa ja oman käden jäljen näkeminen konkreettisesti auttaa jaksamaan pitkillä tapahtumaviikoilla vertaiskyselyn avovastauksien mukaan. Myös huumori työyhteisössä oli myös yksi vertaiskyselyyn vastanneiden keino jaksaa festivaalientällä.

Väitteessä ”Koen, että saan esihenkilöltäni tarvitsemaani tukea ja ohjausta”, yksi vastaajista on vastannut väitteeseen 0 = täysin eri mieltä, mikä on melko huolestuttavaa. Muut vastaajat olivat jakautuneet arvojen kolme (2kpl), kuusi (2kpl) ja seitsemän (2kpl) välille.

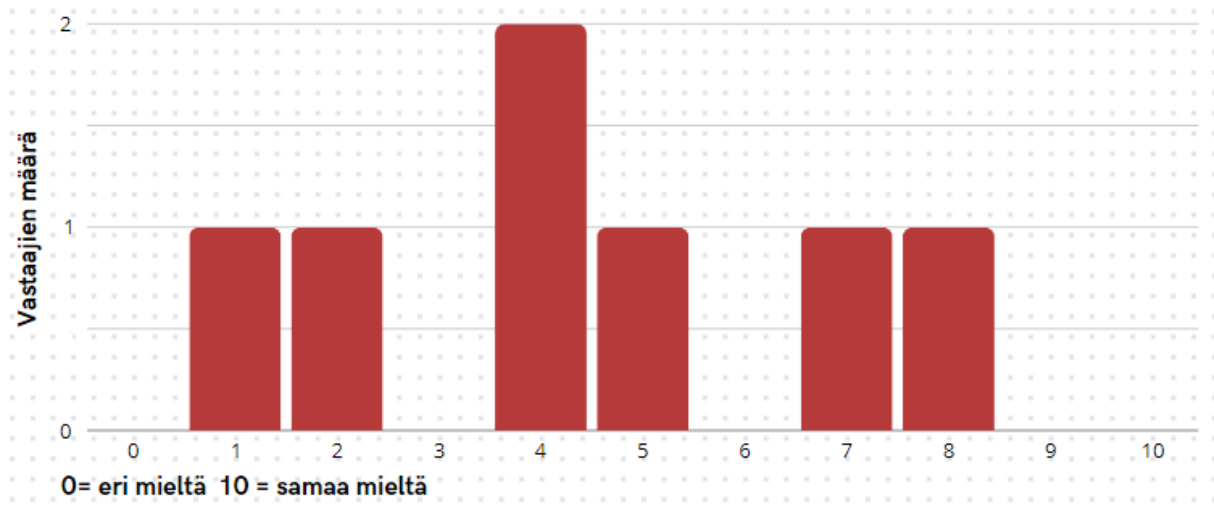
TYÖN IMU

Kuvio 12: Asteikolla 0-10 Koen onnistumisen tunteuksia työssäni



Vertaiskyselyn vastanneista ilahduttavan moni tunsi onnistumisen tunteita työssään. Kaksi vastanneista oli neutraaleita ja yksi koki, että tuntee onnistumisen tunteita suhteellisen vähän. Kokemus onnistumisen tunteista töissä on hyvin tapaus/henkilökohtaista. Siihen vaikuttaa mm. Se, miten kriittinen työntekijä on omaa työtään kohtaan ja miten helposti tunnistaa asiat, joissa hän on onnistunut. Myös työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa onnistumisen tunteisiin: jos aina nostetaan esille vain virheitä, ei tilaa onnistumisten juhlinnalle niinkään jää. Myös työntekijän työnkuvasta riippuen onnistumiset voivat olla hyvin erilaisia. Uusi tuottaja voi oppia jatkuvasti jotain uutta ja kokea näin onnistuneensa, kun taas esihenkilö voi kokea onnistumista vaativammissa kokonaisuuksien hallinnassa.

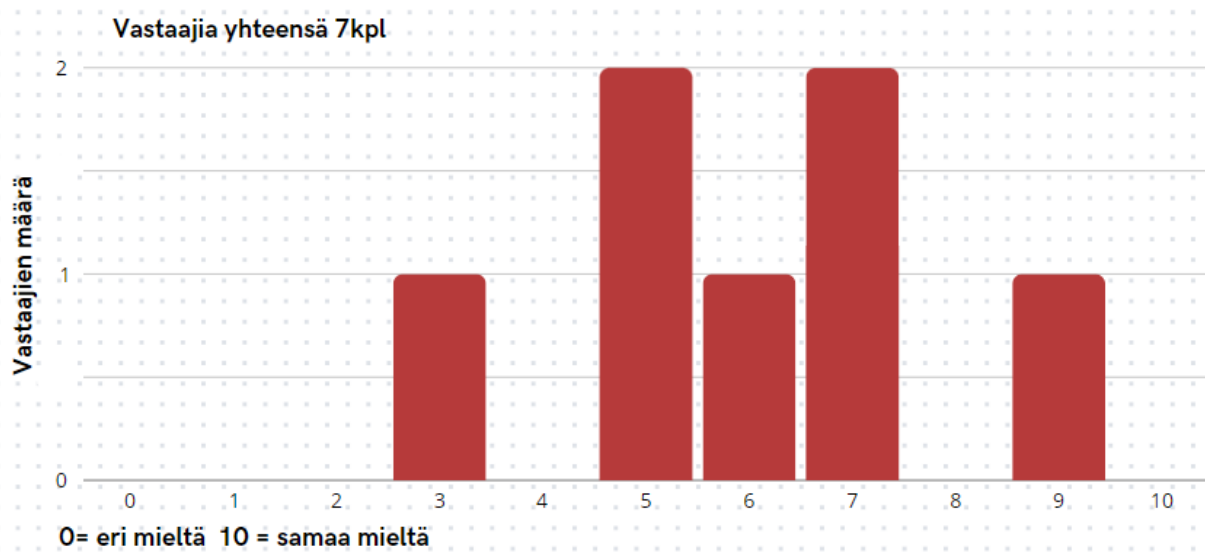
Kuvio 13: Asteikolla 0-10 Koen, että työtäni arvostetaan



Kokemus työn arvostuksesta jakautui muiden vastausten tapaan laajemmalle skaalalle tilastojen molempiin päihin. Huolestuttavaa oli huomata, että vain kaksi seitsemästä vastaajasta kokivat, että heidän työtään arvostetaan suhteellisen paljon. Luvut viittaavat samoihin haasteisiin, kuin taiteen ja kulttuurin työntekijät kertoivat alalla olevan: koetaan, ettei työtä arvosteta tarpeeksi (Cupore 2023).

Koska työtä tehdään asiakkaille, on myös asiakkaiden arvostus tapahtumatuottajan työtä kohtaan tärkeää. Rankka kritiikki esimerkiksi uutisoinnissa voi helposti vetää mielen matalaksi. Koska tehdään julkista tapahtumaa, julkinenkin kritisointi on yleistä, media kirjoittaa välittömästi ärhäkästi, jos jotain on mennyt pieleen festivaaleilla. Vaikka pieleen mennyt asia olisi monen ulkopuolisen tekijän ja monen työntekijän yhteinen epäonni, on tuottaja silti vastuussa. Nelonen Media Liven tuottajille järjestetyssä työpajassa kerrottiin, että työkavereilta ja esimieheltä saadun palautteen lisäksi myös asiakkailta saatu palaute motivoi. Työn intensiivisyys ja negatiivisetkin palautteet on helpompaa käsitellä työyhteisössä (Uusoksa 2019). Samoin asiakkaiden positiiviset palautteet voivat nostattaa koko työryhmän tunnetta onnistumisesta ja työn arvokkuudesta.

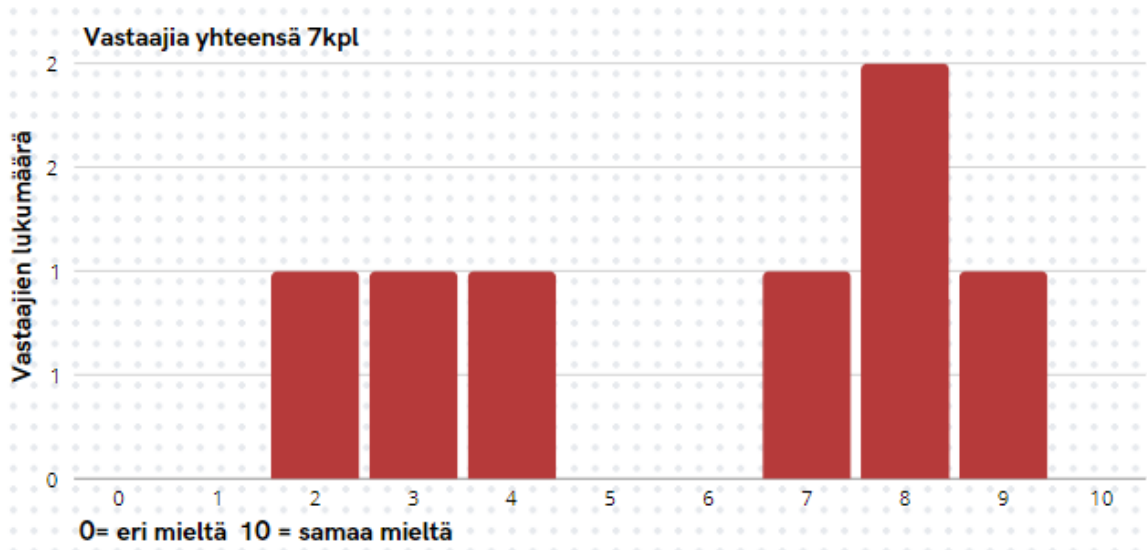
Kuvio 14: Asteikolla 0-10 Koen työni merkitykselliseksi



Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin portaat-mallissa (2009) esitetään, että kaikilla ihmisillä on perustarve kuulua johonkin yhteisöön. Monilla ihmisillä tämä tarve ilmenee myös työyhteisössä ja kuuluvuuden tunne voi lisätä myös merkityksellisyyden tunnetta töissä: on väliä, että juuri minä olen osa tätä työyhteisöä ja panoksellani on vaikutusta tähän työryhmään. Työhyvinvointia ja merkityksellisyyden tunnetta tukee myös se, kun työpaikan ja työntekijän arvot kohtaavat. Työntekijä pääsee edistämään omille arvoilleen olennaisia asioita, ja työpaikalla on sitä edistämässä hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot (Työturvallisuuskeskus 2009).

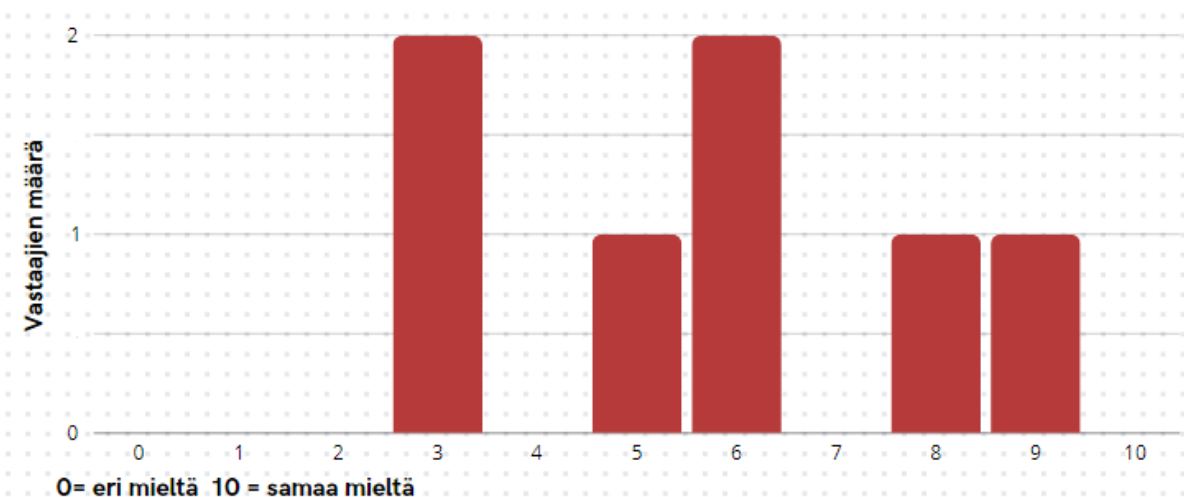
Festivaalikausi sijoittuu useimmiten kesäsesongille niin sanotuille “parhaille kesäkuukausille”. Sen, että tapahtumatuottajat tekevät valinnan työskennellä vuodesta toiseen nämä parhaat lomakaudet, on sen myös kerrottava jotain työn merkityksellisyydestä sen tekijälle.

Kuvio 15: Asteikolla 0-10 Koen työni palkitsevaksi



Palkitsevuuden kokemisessa oli hajontaa, ja osittain työtä ei koettu kovin palkitsevaksi (Kuvio 18). Kolme seitsemästä vastaajasta kuitenkin oli väitteen kanssa suhteellisen paljon samaa mieltä, joka on positiivista. Loput vastaajista olivat suhteellisen eri mieltä väitteiden kanssa arvoilla 2, 3 ja 4. Nämä vastaajat, jotka eivät kokeneet työtään kovin palkitsevaksi kokivat myös jaksavansa työssään huonommin.

Kuvio 16: Asteikolla 0-10 Koen, että minulla on mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työssäni



Kehittymismahdollisuudet töissä koettiin keskimäärin hyväksi ja kohtalaiseksi. Keskiarvo (5,2) oli selkeästi matalampi kuin tilaajan kyselyssä (7,8). Kehitysmahdollisuuksista puhuessa on otettava huomioon se, että ammattinimikkeenä voi olla tapahtumatuottaja, vaikkei varsinaista koulutusta työhön henkilöllä olisi lainkaan (Saksala 2015, Luku 1: "Tuottajan työ"). Jokaisen

ihmisen lähtökohdat vaikuttavat siihen, miten paljon kehitysmahdollisuuksia hän urallaan näkee, esimerkiksi suoraan ravintola-alalta siirtynyt tapahtumatuottajana työskentelevä henkilö voi nähdä urallaan enemmän kehitysmahdollisuuksia, kuin vaikkapa pitkään ylimpänä esihenkilönä toiminut tuottaja.

Kehittyminen työssä on hyvin riippuvaista myös työntekijän omasta intohimosta työtä kohtaan. Siihen vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka kiinnostunut hän on seuraamaan alan keskustelua ja uusia trendejä. Onko työntekijä kehitysmönteinen, ottaako hän muilta ottaa oppia vai onko oma vanha tapa aina paras? Mukautuminen uuteen on tapahtumatuottajalle tärkeä piirre, hyvä tuottaja on avarakatseinen ja hän osaa arvostaa eri tyylejä, tuottaa, työskennellä ja kehittää.

Vaikka tilaajan kyselyyn nähden vertaiskyselyssä monista kysymyksistä tuli heikompia arvosanoja, parhaita asioita työssä löydettiin paljon. Vastauksista nousi esille samoja asioita, kuin tilaajan kyselyssä: Parhaiksi puoliksi tuottajat kokivat mm. itsensä ylittämisen, työpäivien erilaisuuden sekä työyhteisön. Yksi vastanneista koki työn parhaaksi puoleksi vaihtelevat aikataulut, kun toinen piti arkityötä työn mielekkäimpänä piirteenä. Yksi vastanneista kertoi, että parasta on: *“Saada aikaan niin isoja juttuja mihin ei yksin pystyisi.”* (Vastaaaja 5)

6.2 Kysely NML tuottajille

Kyselylomake lähetettiin yhdeksälle Nelonen Media Livellä työskentelevistä tapahtumatuottajista, joista siihen vastasi neljä tuottajaa. Koska vastaajien määrä kyselyyn oli hyvin pieni, voimme analysoida tuloksia vain tämän pienen ryhmän osalta, joka saattaa vääristää lopputulosta koko tuottajatyöryhmän osalta. Aineiston analyysissä käydään yksityiskohtaisesti läpi kyselyn tuloksia ja analysoidaan niitä. Kaikkia lomakkeessa olevia kysymyksiä ei kuitenkaan ole avattu yksittäisesti.

Kysely rakentui olemassa olevan tutkimustiedon pohjalle. Kokosimme kyselyyn pääpiirteittäin työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen, viihtymiseen ja työn imuun liittyviä kysymyksiä, joiden avulla kartoitettiin Nelonen Media Liven tuottajien tämänhetkistä jaksamista ja viihtymistä työpaikalla. Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat pääsivät halutessaan tarkentamaan antamiaan vastauksia. Kysely antoi Nelonen Media Liven tuottajille mahdollisuuden kertoa anonymisti kokemuksistaan ja osaltaan päästä vaikuttamaan työssäjaksamiseen ja viihtymiseen liittyviin parannuksiin.

Kyselyyn vastanneiden tuottajien työkokemus tapahtumatuottajan työstä oli varsin tasainen, kaksi vastanneista oli työskennellyt alalla alle 5 vuotta, toiset kaksi vastanneista taas 5–10 vuotta. Koko vastanneiden otannasta yksi henkilöistä työskentelee esihenkilöasemassa. Kaikki vastanneet kertoivat työskentelevänsä hybridinä, osittain kotoa käsin ja osittain toimistolla.

TYÖSSÄJAKSAMINEN JA VIIHTYMINEN

Työssäjaksaminen ja työn stressaavuus ovat jokaisen ihmisten yksilöllisiä kokemusperäisiä asioita. Kyselyn vastaajat kokivat jaksavansa työssänsä suhteellisen hyvin. Kaksi vastanneista vastasi arvon 8 ja kaksi vastanneista arvon 9, mikä voidaan tulkita todella positiiviseksi. Ideaalitulanteessa jokainen tuottaja kokisi jaksavansa työssä erittäin hyvin ja työpaikka toimisi tuottavuuden ja työntekijän kehittymisen voimavarana ja tukijana (Työturvallisuuskeskus 2009).

Tuloksista voidaan todeta, että suunta, johon ollaan menossa, on erittäin hyvä ja vaikka parannettavaa löytyy luultavasti aina, on pohja työssäjaksamiselle Nelonen Media Livellä varsin hyvä. Vastauksia työn stressaavuuden tasosta oli jaksamiseen nähden hieman laajemmalla skaalalla. Lukemista etsittiin eroja mm. vastanneiden työkokemukseen nähden, joissa ei kuitenkaan huomattu erityisiä eroja. Stressaavuutta koettiin myös yhtä lailla huolimatta siitä, kauanko alalla on työskennellyt. Yksi vastaajista vastasi arvon 4 ja loput kolme sijoittuivat enemmän asteikon toiseen päähän arvoihin 6, 7, ja 8.

Kaikki kyselyyn vastanneista tuottajista kokivat työssään olevan kuormittavuuspiikkejä. Kuten voidaan jo aiempien tutkimusten perusteella arvella, piikkien kerrottiin osuvan odotetusti kesäsesongin ajalle, huhti-heinäkuun ajalle. Syksy ja talvi miellettiin kevyeksi ja paineettomaksi ajanjaksoksi, vaikka jotkin talviajan tapahtumat saattoivatkin aiheuttaa hetkellisiä kuormittavuuspiikkejä myös talven ajalle.

Kolme kyselyyn vastanneista kertoi, että työpäivät onnistuttiin pitämään itselle sopivan mittaisina sesongin aikana. Yksi vastanneista taas koki, että työpäivät venyivät tahtomatta liian pitkiksi. Yhdeksi yleiseksi tuottajan ammatissa havaituiksi haasteiksi on noussut työstä irtaantumisen vaikeus sekä työpäivien pitkittyminen (Uusoksa 2019). Samoja haasteita kokivat myös muut alalla työskentelevät tapahtumatuottajat vertaiskyselyn mukaan.

Työstä irrottautuminen vapaa-aikana oli tuottajien keskuudessa vaihtelevasti haastavaa. Yksi vastanneista koki irtaantumisen hyvin helpoksi, kaksi vastanneista koki siinä pieniä haasteita ja yhdelle heistä töistä irtaantuminen vapaa-ajalla oli suhteellisen vaikeaa. Tähän voi vaikuttaa osin tuottajan työn luonteeseen kuuluva projektiluonteisuus ja monen asian kasaantuminen yhteen. Kiireisimpinä aikoina on varmasti hankalaa jättää työt työpaikalle, kun projekteilla on tiukat aikataulut ja kello tikittää koko ajan.

Myös omien kokemuksiemme mukaan järkevässä työajoissa pitäytyminen on haastavaa. Monet asiat on pakko hoitaa “toimistotyötuntien” sisällä, koska useat yhteistyökumppanit ja muut tahot työskentelevät vain sinä aikana. Sen vuoksi kaikki muut pakolliset deadlinet ja työtehtävät on pakko hoitaa niiden ulkopuolella, jolloin päivät saattavat helposti venyä pitkiksi. Työpaikassa tuli aiemmin mainitusti esille vapaapäivien arvotus Nelonen Media Livellä, johon liittyen kyselylomakkeen avoimissa vastauksissa todettiin seuraavasti: *“Kiitos siitä, että jokaisen jaksamisesta pidetään huolta ja ilmapiiri on sellainen, ettei lisätyötunteihin yhtään painosteta!”* (Vastaja 3).

Suurimmiksi haasteiksi työssäjaksamisessa kyselyyn vastanneet nostivat päällekkäiset tuotannot, kesän kiirekauden sekä oman työnkuvan hallitsemisen. Sesonkikaudella on käynnissä monta erillistä tuotantoa, mikä tarkoittaa myös monia muistettavia asioita eikä yhtäkään tuotantoa voi jättää vähemmälle huomiolle.

“Kiireen keskellä paineistun siitä olenko unohtanut jotain tai olenko osannut huomoida kaiken.” (NML, Vastaja 3)

Kyselyn avovastauksissa kerrottiin myös huijarisyndrooman kokemisesta eli siitä, että omaa osaamistaan ja onnistumisiaan on vaikeaa nähdä, tai ne eivät ole totta.

Kyselyssä kysyttiin omia työkaluja työssäjaksamisen edistämiseksi. Vastauksissa esiin nousi samoja teemoja kuin työpajan piirustustehtävässä. Keinoja oli löydetty paljon ja niiden tarpeellisuus tunnistettiin hyvin. Hyviksi keinoiksi kyselyn mukaan nousivat mm. to do-listat ja niiden säännöllinen päivittäminen ja priorisointi. Niiden avulla koettiin saatavan selkeyttä työn tekoon ja jäseneltyä työtehtävät paremmin. Sen lisäksi vapaa-ajan merkitys arjessa oli merkittävin avovastauksista noussut tekijä. Itsestä huolta pitäminen niin henkisesti kuin fyysisesti, liikkuminen, riittävä ravinto ja unen priorisointi, perhe ja ystävät olivat merkittäviä hyvinvointia ja jaksamista lisääviä tekijöitä arjessa. Työajan erottaminen vapaasta nousi myös vastaajien kesken tärkeäksi tekijäksi työssäjaksamisessa. Tapahtumatuottajan työ on hyvin pitkälti intohimo-työtä, jossa palkitsevaa on oman työn jäljen näkeminen sekä hyvässä työporukassa työskentely

(Kerkelä & Tulla 2023). Tilaajan kyselyn vastaukset puolsivat myös tätä väitettä, kun onnistuneet tapahtumat nimettiin myös työpajassa yhdeksi työn parhaiksi ja jaksamista tukevaksi tekijäksi.

Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat viihtyvän työssään hyvin tai erittäin hyvin, yksi vastanneista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja loput vastaajista jakautui arvojen 8 (2kpl) ja 9 (1kpl) välille. Aiemmin mainitsimme työssä viihtyvyyttä lisääviä tekijöitä, joista yksi merkittävimmistä oli työyhteisö, siihen kuuluminen ja siinä viihtyminen. Tilaajan työyhteisössä tullessaan kyselyyn vastanneiden mukaan toimeen varsin loistavasti. Työyhteisö tunnistettiin myös kyselyn avoimissa vastauksissa parhaiksi asioiksi töissä, joten voidaan olettaa, että tutkimuksiin nojaten myös Nelonen Media Livellä työyhteisö on suuri syy sille, miksi töissä viihdytään niin hyvin. Kyselyn avovastauksissa mainittiin, että työssä viihtyvyyttä tukevia tekijöitä ovat myös kuntosali ja etusetelit, työterveys sekä psykologipalveluiden saatavuus.

Työtiimin keskinäinen jännite, kiinnostus ja tunteet ruokkivat ja luovat energiaa (Saksala 2015, Luku 3: “Tuottaja tiiminjohtajana”). Samaan aikaan myös negatiiviset tunteet ja jännitteet syövävät tätä samaista energiaa (mt, 2015). Tilaajan työyhteisössä näitä seikkoja huomioidaan ja toimivan työyhteisön eteen tehdään töitä, joka on selkeästi tuottanut hedelmää. Kyselyyn vastanneiden mielestä tällä hetkellä organisaatio kiinnittää huomiota tuottajien työssäjaksamiseen ja viihtymiseen suhteellisen paljon, asteikolla 0–10 vastaukset olivat lähempänä positiivista. Avovastauksissa nostettiin aiheeseen liittyen kuitenkin esille myös ongelmakohta:

“Asioihin kiinnitetään kyllä huomiota, mutta resurssit (aika ja raha) eivät aina anna mahdollisuutta niiden toteutumiselle/toteuttamiselle.” (NML Vastaaja 2)

KOMMUNIKAATIO JA VIESTINTÄ

Vastaajien mukaan työyhteisössä ei ilmene kiusaamista tai häirintää. Viihtyvyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi kuitenkin mainittiin sisäinen viestintä ja kommunikaatio ja sen kehittämisen tarve. Vastauksissa tuotiin ilmi, että kommunikaation kulkeminen saattaa joskus pysähtyä yhdelle taholle, jolloin tieto ei kantaudu kaikille tarvittaville ihmisille. Kerrottiin myös, että ajoittain esiintyvä hieman turhaksi koettua hierarkia voi vaikuttaa negatiivisesti tärkeän tiedon kulkuun.

Myös työyhteisössä toimeen tulon osalta vastaukset olivat jakautuneet hyvien arvioiden välillä, puolet vastanneista vastasi tulevansa työyhteisössä toimeen erittäin hyvin (10) ja toinen puoli

jakautui arvojen 8 ja 9 välille. Yleisesti Nelonen Media Liven työyhteisö koettiin todella hyväksi ja kyselylomakkeeseen vastanneiden sekä työpajan keskustelun mukaan työyhteisö on selkeästi suurin positiivinen tekijä työpaikalla.

Työhyvinvoinnin porrasmallissa (2009) esitetään, että tärkeään osaan ihmisen sosiaalista perustarvetta, liittymisen tarvetta, vaikuttaa kokemus hyvästä johtajuudesta. Toimivalle työyhteisölle on tärkeää, että johtaja tai esihenkilö osaa tukea alaisiaan heidän tarvitsemillaan keinoilla. Positiivista oli, että kaikki kyselylomakkeeseen vastanneista kokivat, että saivat esihenkilöltään tarvitsemaansa tukea ja ohjausta työnteossa. Näiden tilastojen perusteella voitaisiin siis arvioida, että esihenkilötoiminta ja sen toimivuus on yksi työssäjaksamista ja viihtymistä edistävä tekijöistä tilaajan työyhteisössä.

Puolet vastanneista kertoivat, että saavat tarvitsemaansa palautetta työstään. Positiivisen palautteen saaminen lisää tunnetta siitä, että työ on arvokasta (Saksala 2015, Luku 4 “Tuottaja ja palautteen antaminen”). Se puoli kyselyyn vastanneista, jotka kertoivat saavansa tarvitsemaansa palautetta, tunsivat he myös työnsä arvostetummaksi kuin ne, jotka eivät kokeneet saavansa palautetta. Yksi vastanneista koki, ettei saanut tarvitsemaansa palautetta ja yksi ei osannut sanoa.

TYÖN IMU

Kyselylomakkeen avoimien vastausten, sekä kysymysten positiivisten arvosanojen perusteella voitiin huomata, että työ oli kyselyyn vastanneille pääsääntöisesti mielekästä ja töihin lähdettiin mielellään.

Onnistumisen tunteita työssä arvioitiin arvosanoin 8 (3kpl) ja 9 (1kpl). Onnistumisen tunteita voivat tuottaa onnistuneet tapahtumat tai pienemmät onnistumiset arkipäiväisessä työssä. Hyvä asiakaspalaute lisää varmasti onnistumisen tunteita, kun taas negatiiviset asiakaspalautteet saavat usein voimaan voimakkaamman tunnereaktion.

Työn imua muodostavia tekijöitä ovat mm. se, että työntekijä kokee työn arvostetuksi, tärkeäksi ja merkitykselliseksi (Työterveyslaitos 2024). Työn imun lisäksi arvostuksen tarve lukeutuu Työhyvinvoinnin portaat -mallin (2009) yhdeksi ihmisen perustarpeeksi. Porrasmallissa arvostuksen tunne koskee organisaatiolta tulevaa arvostusta työntekijää työtä kohtaan sekä työntekijän omaa arvostusta omaa työtään kohtaan.

Kyselylomakkeessa ei erikseen tarkennettu, millaista arvostusta kysymyksellä haetaan, joten vastaaja pystyi tulkitsemaan sen monella tavalla. Kokeeko arvotusta työyhteisössä, arvostaako esihenkilö tehtyä työtä tai kokeeko työnsä arvostetuksi yhteiskunnallisella tasolla? Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että Nelonen Media Liven tuottajat kokevat, että yleisesti ottaen heidän työtään arvostetaan (Ks. taulukko 5).

Merkityksellisyyteen liittyvää kysymystä voidaan arvostuksen lailla tulkita monella tapaa. Koetaanko juuri oma työ merkitykselliseksi yhteiskunnallisesti, työryhmässä tietyssä projektissa, vai omassa arvomaailmassa? Yleisesti ottaen Nelonen Media Liven tuottajat kuitenkin kokivat työnsä merkitykselliseksi. Puolet vastanneista oli miltei täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja antoivat arvosanan 9, puolet vastaajista arvosanan 8. Juuri merkityksellisyyden tunteet töissä toimivat yhtenä tärkeänä mittarina siinä, miten työn imua töissä koetaan (Työterveyslaitos, 2023).

Myös palkitsevuuden kysymyksessä voi olla erilaisia tulkintaeroja, sillä kysymys ei tähdentänyt puhutaanko rahallisesta tai fyysisestä, vaiko henkisestä palkitsevuuden tunteesta. Tuottajat kuitenkin kokivat työnsä pääsääntöisesti suhteellisen palkitsevaksi, arvot jakautuivat vastaajien kesken puoliksi arvojen 8 ja 9 välille.

Etenemismahdollisuuksien vaikuttaminen työssäjaksamiseen on hyvin yksilökohtaista. Joku voi tuntea olevansa täysin tyytyväinen tämänhetkiseen työhönsä, eikä halua edetä esimerkiksi kasvavan vastuun tai työmäärän vuoksi. Viihtymiseen työssä voisi vaikuttaa esimerkiksi lisäkoulutuksen tarjoaminen sekä kokemuksen kertyessä uusien taikka vastuullisempien työtehtävien saaminen.

Avoimena kysymyksenä kyselyssä oli, ”mikä työssäsi on parasta”. Vastauksia tuli paljon ja monipuolisesti. Esiin nousi työn monipuolisuus ja vapaus, työyhteisö, onnistuneet tapahtumat, oman kädenjäljen näkeminen, mielenkiintoiset kohtaamiset sidosryhmien kanssa, sekä kehittyminen ammatillisesti ja kehitystyön tekeminen. On hienoa että ”parhaita asioita ” työssä tunnustetaan paljon. Se kertoo siitä, ettei niitä ole vaikea keksiä ja jokainen löytää niitä työstään.

6.3 Työpaja

Piirustustehtävä

Aloitimme työpajan piirustustehtävällä, jossa tehtävänä oli piirtää paperille asioita, jotka he kokivat tärkeäksi oman työssäjaksamisen kannalta. Työtä ei ollut pakko esitellä muille osallistujille, mutta moni osallistuja halusi kertoa teoksestaan. Osallistujat piirsivät asioita liittyen vapaa-aikaan ja töistä palautumiseen, esimerkiksi harrastuksiin ja ajan viettämiseen perheen kanssa. Sen lisäksi piirrettiin työyhteisöön liittyviä positiivisia asioita ja työssä onnistumisia. Nämä teemat ovat nousseet myös Uusoksen (2019) työssäjaksamista viihtymistä tukeviksi tekijöiksi.

Vapaapäivät ja tauot

Työpajassa tuottajat kertoivat kokevansa, että vapaiden aikataulutus vuoden mittaan on jokseenkin hankalaa ja lakisääteiset vapaapäivät esimerkiksi tapahtumaviikkojen keskellä koetaan haasteeksi. “Pakkolomat” keskellä kiireisintä sesonkia myös lyhentävät syksyllä pidettäviä vuosivapaita, jotka haluttaisiin rauhoittaa ja pitää mahdollisimman pitkinä.

Toisaalta taas osa työpajaan osallistuneista toivoi, että tapahtumien välissä olisi aikaa levätä. Suora siirtyminen edellisen tapahtuman purusta seuraavan päivän rakennustyömaalle koettiin raskaaksi. Siinä, missä toiset halusivat tehdä pitkiä työputkia, toiset kokivat, että esimerkiksi työvuorottaminen ja vapaapäivät olisivat hyvästä. Näistäkin eroavista mielipiteistä voimme päätellä, että kokemus jaksamisesta on hyvin subjektiivinen. Työpajassa nousi ilmi myös se, että paineita työvuoroista ja vapaapäivien pitämisestä tulee myös osittain viranomaisten ja lainsäädännön puolella. Työtehtävistä, työajanseurannasta ja niiden suunnittelusta olisi hyvä keskustella yhdessä työntekijän kanssa ja antaa siten työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön (Lahtinen, 2020).

Työpajassa mainittiin myös se, että työpaikalla tulisi huomioida jokaisen ihmisen erilaiset tavat työskennellä. Työtuntien liiallinen seuraaminen aiheutti turhautumista ja toivottiin, että ne, joille pitkien päivien tekeminen on mielekästä, voisivat niitä tehdä. Erityisenä huomiona voidaan pitää sitä, että vaikka työtuntien tasapainottelu tapahtumatuottajan työssä on haastavaa, on siihen tilaajan työyhteisössä kuitenkin otettu selkeä linja: vapaa-ajalla ei tarvitse vastata puhelimeen, jotta vapaa-aika on oikeasti vapaa-aikaa.

Työpajassa puhuttiin siitä, että tuottajana työskentelevät ihmiset ovat entuudestaan suhtautuneet työhönsä intohimoisesti ja sen kuormittavuustekijät ovat olleet tiedossa. Pitkistä työpäivistä nautittiin ja tilaajan kyselyn sekä työpajan mukaan me nousi yhdeksi työn mielekkäistä tekijöistä.

Vaikka pitkät päivät olivat monelle mieleisiä, nousi puheeksi myös työaikojen paisuminen ja vapaa-ajalla työasioista irtautuminen. Kerrottiin, että puhelimen ja sähköpostin kiinni pitäminen vapaa-ajalla olivat hyviä keinoja töistä irrottautumisesta ja siitä haluttiin pitää kiinni myös jatkossa. Työyhteisön keskinäinen yhteisymmärrys siitä, että vapaa-ajalla ei tarvitse olla tavoitettavissa, koettiin erittäin tärkeäksi ja kerrottiin, että siinä on ollut viime aikoina parannusta.

On tärkeää olla selvillä omasta tekemisestä tuottajan työssä. Työyhteisössä on myös kommunikoidava avoimesti siitä, kuinka paljon resursseja kenelläkin on. Töiden jakaminen kaikille tasapuolisesti auttaa jokaista yksilöä jaksamaan, sekä edesauttaa jokaisen yksilöllisten vahvuuksien hyödyntämistä töissä. Myös työn aiheuttamaa stressiä sekä sen intensiivisyyttä on helpompaa sietää ja käsitellä työyhteisössä (Uusoksa, 2019).

Suunnitelmallisuus nousi työpajassa muutamaan otteeseen kehityskohteeksi. Juutilaisen opinnäytetyössä (2019) kehitysehdotuksissa kehoitetaan ottamaan aikaa oman työn organisoinnille ja suunnittelulle. Työpajaan osallistuvat tuottajat puolsivat tätä ehdotusta, toivottiin parempaa suunnitelmallisuutta mm. Työtehtävien rytmittämiseen ja niiden jakamiseen työryhmän kesken ja jokaisen omien vahvuusalueiden mukaan. “To do” -listat olivat työpajaan osallistuville tuttu ja erittäin toimivaksi todettu tapa priorisoida ja suunnitella omia työtehtäviään.

Työympäristö

Kenttäolosuhteet kesäsesongin aikaan puhuttivat tuottajia työpajassa. Pitkät työpäivät, epäsäännölliset ruokailuajat ja vähäinen uni ovat kuormittavia tekijöitä, joita moni tuottaja joutuu työarjessaan kohtaamaan. Keskelle peltoja tai asfalttikenttiä konteista rakennetut tuotantotoimistot eivät tarjoa ihanteellisen ergonomista paikkaa työskennellä, tilasta on puutetta ja ympärillä tapahtuva hälinä aiheuttaa keskittymisvaikeuksia. Tapahtumatuottajan työ on sen fyysisyyden lisäksi myös henkisesti todella raskasta. Tuottajan on oltava selvillä kaikista asioista koko tapahtuman ajan ja sen jokainen hetki. Aikataulu, budjetti, työvoiman osaavuus ja motivaatio tulee optimoida (Saksala 2015, Luku 6: “Tuottaja ja projektinhallinta”). Jokainen yksittäinen tapahtuma on projekti, jolla on projektin omistaja ja projektin vetäjä. Tuottaja toimii projektinvetäjän roolissa varmistamassa, että kaikki toimii sovitusti (mt. 2015).

Pitkiä päiviä ja ylitöitä ihannoivan ilmapiirin koettiin Nelonen Media Livellä muuttuneen terveempään suuntaan, eikä ylitöihin haluta kannustaa. Halutaan, että ilmapiiri sallii töistä ajoissa lähtemisen ja toivotaan, että töihin ei jäädä vain sosiaalisen paineen takia.

Kaiken edellä mainitun, erityisesti rajallisen budjetin vuoksi on ymmärrettävää, etteivät työolot ole ajoittain luksusta. On tärkeää huomioida työympäristön vaikutus työn laatuun, jonka vuoksi kysyimme tuottajilta työpajassa, miten heidän mielestään työoloja voisi kenttäolosuhteissa parantaa.

Työpajassa kenttäolosuhteiden kehitettäviksi kohteiksi nousivat mm: paremmat työtilat, ammattipätevyyden omaavat ihmiset oikeisiin tehtäviin, osaavat kausityöntekijät sekä aikaa heidän perehdyttämiseen, sekä logistiikan parantaminen. Usein tapahtumat pyörivätkin merkittävässä määrin kausityöntekijöiden ja talkoolaisten voimalla. Työpajassa toivottiin, että aikaa kausityöntekijöiden perehdytykseen olisi enemmän. Vanhojen osaavien kausityöntekijöiden palaaminen takaisin seuraavana vuonna koettiin tärkeäksi, ja se auttaa paljon kiireessä, kun tiimissä on jo osaavaa henkilökuntaa. Osaaminen kulkee opetettuna tietoja ja taitona ringissä vanhoilta työntekijöiltä uusille. Työpajassa kiitettiin sitä, että Nelonen Media Live on huomioinut henkilöstön tarpeen ja palkannut lisää työntekijöitä. Kuitenkin yleinen alalla oleva haaste tuli esille: ikinä ei tunnu olevan tarpeeksi työntekijöitä.

Kenttäolosuhteisiin toivottiin myös ”hiljaisen työskentelyn tilaa”, mutta tämän järjestäminen on koettu erittäin haastavaksi. Tapahtuman aikana ja rakennusviikoilla tuottajan on oltava saatavilla lähes koko ajan ja vastaamassa erilaisiin kysymyksiin, täten omaan ”hiljaiseen työtilaan” vetäytyminen olisi erittäin haastavaa.

Kommunikaatio ja viestintä

Työpajassa pohdittiin, mitä kukin omalla tahollaan sekä tiimissä voi tehdä, jotta kanssatyöskentelijät jaksaisivat hyvin. Toisten tukeminen ja kuunteleminen, hyvän ilmapiirin ylläpito ja avoin kommunikaatio ja viestintä nousivat tärkeimmiksi tekijöiksi työpajaan osallistuneiden keskuudessa. Viestinnän toivottiin olevan selkeää, rehellistä ja vastavuoroista. Tietoa toivottiin jaettavan avoimesti ja erityisesti muiden auttaminen töissä nostettiin suureksi voimavaraksi festivaaliympäristössä. Toivottiin myös, että apua muilta omiin työtehtäviin saataisiin yli vastuualueiden rajojen: työssä voi auttaa, vaikka se välttämättä istuisi juuri omiin vahvuuksiin tai vastuualueisiin.

Padlet-tehtävässä nousi esille työryhmän hyvinvoinnin lisäksi oman hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitäminen ympärivuotisessa työskentelyssä sekä erityisesti kuormituspiikkien aikaan. Ajan ja tilan ottaminen itselle, taukojen sekä vapaa-ajalla riittävä palautuminen olivat tekijöitä, joita työpajaan osallistuvat tuottajat kokivat auttavan heitä työssäjaksamisessa. Lempeän ilmapiirin organisaation tasolla kerrottiin myös edesauttavan armollisuutta itseä kohtaan: on ok sanoa joskus “ei” ja itsestään ei aina tarvitse antaa sataa kymmentä prosenttia. Omasta jaksamisesta ja tauoista keskustelu kääntyi siihen, millainen on hyvä tauko. Loppujen lopuksi tultiin tulokseen, että jokaisella ihmisellä on erilaisia tapoja irrottaa ajatuksensa töistä tauon aikana ja millainen tahansa tauko on, se on muistettava pitää.

Positiivisen palautteen antaminen motivoi työntekijää kehittymään työssään ja tuntemaan sen arvokkaaksi (Saksala 2015, Luku 4 “Tuottaja ja palautteen antaminen”). Työpajassa pohdittiinkin erilaisia palautekanavia, palautteenantotyylejä ja keinoja viestinnässä. Työpajaan osallistujat toivoivat lähtökohtaisesti kaikki suoraa ja välitöntä, ystävällistä ja rakentavaa palautetta. Välitön palaute on myös työterveyslaitoksen mukaan yksi työn imua vahvistavista tekijöistä (Työterveyslaitos 2024). Haluttiin myös keskustelemaa tyyliä ja konkreettisia esimerkkejä kehityskohteista. Mainittiin myös, että palautteen antamisessa tulee tietysti ottaa huomioon paikka, aika ja keskustelussa mukana olevat ihmiset.

Sisäisen viestinnän ja palautteiden lisäksi myös ulkopuolelta tuleva asiakkaiden palaute nostettiin mielialaan vaikuttavaksi tekijäksi. Hyvistä palautteista kerrottiin saavan energiaa, mutta asiakkaiden motivaatio negatiivisten palautteiden lähettämiseen on usein kovempi kuin positiivisiin palautteisiin. Työpajassa mietittiinkin keinoja siihen, miten positiivisista palautteista saaman energian voisi maksimoida. Ehdotettiin, että jos tavaksi otettaisiin positiivisen palautteen jakaminen koko työryhmän kesken, ne jäisivät varmasti paremmin mieleen ja nousisivat paremmin esille negatiivisten joukosta.

Tuottajan työkuva itsessään kuvailtiin työpajassa haastavaksi. Töiden priorisointi koettiin haastavaksi, kun meneillään on monta eri tapahtumaa, joista mitään ei voi jättää vähemmälle huomiolle. Saksalan kirjassa kehoitetaan jättämään turhemmat palaverit kokonaan pois, jottei kokoustamista tehtäisi vain kokoustamisen vuoksi (Saksala 2015, Luku 6: “Tuottaja ja projektinhallinta”). Myös työpajassa keskusteltiin palaverimäärästä, jonka lopputuloksena oli, että toiveena olisi palaverimäärän vähentäminen kesää ja sesonkiaikaa kohti mentäessä. Tapahtumaan toivottaisiin voitavan perehtyä ajatuksella ja “turhemmat” ja viikoittaiset muodon vuoksi

pidettävät palaverit haluttaisiin jättää minimiin. Tuotteliaampaa onkin selvittää palaverien tarvittava kokoonpano, kesto, työnjako ja määrä etukäteen tehokkaamman ajankäytön maksimimiseksi (Saksala 2015, Luku 6: “Tuottaja ja projektinhallinta”).

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT

Tutkimuskysymyksenämme tässä opinnäytetyössä oli: Miten hyvin tuottajat jaksavat ja viihtyvät työssään ja miten työssäjaksamista ja viihtymistä voidaan kehittää?

7.1 YHTEENVETO: NELONEN MEDIA LIVE NYKYTILANNE

Tilaaajan tuottajien keskuudessa huomattiin jaksavan ja viihtyvän töissään varsin hyvin (ka. 8,3 / 8,8), ja suhteessa paremmin, kuin vertaiskyselyyn vastanneet muut alan ihmiset (ka. 5,3 / 5,7). Työssäjaksamista heikentävät tekijät kulkivat samoissa aihepiireissä jo aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa (Uusoksa 2019). Niitä olivat kesäsesongin aiheuttamat kuormittavuuspiikit sekä kenttäolosuhteissa jaksaminen, sekä työpäivien pituuksien pitäminen kohtuullisina. Kuormittavuuspiikkejä ei kuitenkaan koettu niin raskaana asiana, koska niiden vastapainona toimivat onnistuneet tapahtumat ja pidemmät loma-ajat, jotka koettiin palkitsevana.

Viihtymistä edistäviä tekijöitä löydettiin työstä paljon, kyselyyn vastanneet sekä työpajaan osallistuneet tuottajat vaikuttivat jokainen nauttivan työstään enemmän tai vähemmän ja yhteishenki heidän välillään on hyvä. Moni kiinnittää nykään enemmän huomiota myös omaan hyvinvointiinsa henkilökohtaisella tasolla, mikä edesauttaa myös työssäjaksamista. Työ koettiin monipuoliseksi ja kiitettiin siitä, että organisaatio mahdollistaa työntekijöilleen vapaamman työnteon.

“Vapaus työssäni - luottamus tehdä etänä ja ajasta riippumatta, saan valita työaikana itse ja edistää töitä oma-aloitteisesti, se on ehkä suurin työssäjaksamiseni osa-alue kiitos siitä” (Vastaaaja 3).

Vaikka tilaajalle lähetetyssä kyselyssä vastauksien määrä oli suhteellisen vähäinen, puolsi työpajassa tehdyt huomiot kyselyssä saatuja vastauksia ja keskustelu oli saman henkistä. Ilmapiiri on huomioidemme sekä saamiemme vastausten pohjalta todella kehitysmuonteinen, mutta vaajojen tapojen ja rutiinien tunnustetaan olevan myös syvälle uurtuneita ammattiin ja niiden olevan työnkuvaan kuuluvia asioita. Monia kehityskohtia, kuten työpäivän pituuteen liittyviä haasteita oli jo tunnistettu ja niihin oli myös puututtu. Organisaation toivottiin annettavan kuitenkin lisää tilaa jokaisen omien henkilökohtaisten työskentelytapojen toteuttamiselle: osa tuottajista kokee tuottavammaksi, kun kiireisen sesongin aikana päivät saisivat olla pitkiä ja tunteja saataisiin tehdä paljon.

Organisaation sisäistä viestintää toivottiin kehitettävän ja että organisaation eri tasojen välinen tiedonkulku paranisi. Yksilöiden välisessä keskustelussa toivottiin aktiivisuutta, suoruutta ja välittömyyttä. Palaverimääriä toivottiin pidettävän maltillisena erityisesti sesonkia kohti mennessä ja “kokoustaminen vain kokoustamisen vuoksi” toivottiin lopetettavan. Olisiko näiden viikoittaisten kokousten tiedon eteenpäin siirtämiseen jotain tehokkaampaa keinoa ennen tapahtumia? Työoloihin kentällä toivottiin myös parannusta ja parannusehdotuksia pohdittiin yhdessä

Tapahtumatuottajan työstä ja sen työnkuvasta keskusteltiin ja se todettiin haastavaksi. Kuitenkin asennoituminen työtä kohtaan oli todella positiivista ja keskustelun lomassa todettiin, että ”kyllä tähän ammattiin tarvitsee olla tietynlainen ihminen, että tätä jaksaa”. Haastavaan työnkuvaan auttaa kokemus, taitojen karttuminen sekä siihen tottuminen. Vertaistuki työyhteisöltä toimii tärkeässä roolissa niin kentällä kuin toimistollakin.

7.2 KEHITYSEHDOTUKSET

Kysy, kuuntele, kommunikoi!

Työyhteisön keskinäinen kommunikaatio ja sisäinen on liikkuvassa ja nopeatempoisessa työssä on tärkeää, vastuualueet on hyvä jakaa ja tiedottaa kaikille osapuolille (Saksala 2015, Luku 6: “Tuottaja ja projektinhallinta”). On myös hyvä muistaa, että jokaisen työntekijän henkilökohtainen elämä heijastuu tavalla tai toisella työssä suoriutumiseen ja etenkin tuotantotiimeille tyyppillisessä tiiviissä työporukassa jo yhden ihmisen huonovointisuus voi vaikuttaa muihin paljonkin. Vertaistuen merkitys ja työyhteisön tuki nousi molemmissa kyselyissä yhdeksi suurimmista jaksamista ja viihtymistä edistävästä tekijöistä. Myös yleisesti keskustelu ja kollegoiden tuki työssä oli yleinen taiteen ja kulttuurialan työntekijöiden voimavara (Cupore 2023). Jokaisen tiimin jäsenen prioriteeteista töissä tulisivatkin olla se, että aktiivisesti huomioi ja pitää huolta siitä, että muiden tiimiläisten työkuorma on resursseihin nähden riittävä ja kuten työpajassa todettiin, töiden jakaminen tasapuolisesti antaa myös tilaa jokaisten yksilöllisten vahvuuksien toteuttamiselle. Aktiivisen seuraamisen lisäksi mm. tykypäivät ja kehityskeskustelut ovat henkilölle hyvä keino seurata, miten työyhteisössä voidaan.

Kyselyiden vastauksissa todettiin myös, että monelle kuormittavin ajanjakso sijoittuu n. kuu-kautta ennen tapahtumaviikkoa. Esimiehen on hyvä töitä suunnitellessa keskittää erityistä huomiota henkilöstön jaksamiseen tällä ajanjaksolla ja pyrkiä vähentämään painetta muista ei niin kiireellisistä töistä. Priorisoidaan jaksaminen jo ennen tapahtumaa, jotta jokainen voi antaa täyden panoksensa kentällä, kun sitä tarvitaan eniten.

Kanava positiivisille palautteille

Yhdeksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi taiteen ja kulttuurin alan työntekijöiden kesken nostettiin palautteen puute. Aktiivisen palautteen saaminen työstä lisää onnistumisen tunteita ja lisää varmuutta omasta osaamisesta. Usein palautteen puute liittyy juuri työyhteisöön tai työyhteisön puutteeseen yksin työskentelevien taiteilijoiden keskuudessa (Cupore 2023).

Tiimissä työskennellessä jokaisella on omat ennalta määritellyt vastuualueet tämä vastuualue saattaa usein tulla itselle hyvin tärkeäksi ja jopa henkilökohtaiseksi. Kun sitä kohtaan kohdistetaan kritiikkiä, se voi tuntua hyvinkin henkilökohtaiselta. Palautteen antamisen taito työtä tehdessä ja erityisesti kentällä tapahtumien aikana on tärkeä ja työyhteisön kommunikaatiota

parantava taito. Kehityskohtia kannattaa tuoda esille keskustelevalle tyylillä, kysyä ja kuunnella, onko vastapuolella asiaan jo valmista ratkaisuehdotusta “Yhdessä tänä tehdään” ajatus mukana kulkien. Huonotkin asiat on syytä kertoa rakentavasti ja suoraan, jotta asiat tulevat käsitellyksi eivätkä ne tule myöhemmin väärällä tavalla esille.

Nelonen Media Liven kyselyssä sekä työpajassa kerrottiin, että positiiviset palautteet niin asiakkailta ja työyhteisön sisältä motivoivat ja antavat energiaa. Hyvä keino tämän energian lisäämiseksi olisikin jokin kanava, joka olisi omistettu pelkästään positiivisille palautteille. Luovilla aloilla on tyypillistä, että omien, sekä työyhteisön onnistumisten näkeminen ja kuuleminen tuntuu itsessään jo palkitsevalta (Kerkelä ja Tulla 2023). Palkitsevuuden tunteiden lisääntyminen töissä on puolestaan työn imua kasvattava tekijä (Työterveyslaitos 2023). Aktiivinen positiivisen palautteen jakaminen yhteisesti työporukan muistuttaa jokaisia omista ja yhteisistä onnistumisista ihan viikkotasollakin.

Roolien jako ja perehdytysopas kausityöntekijöille

Opinnäytetyössä todettiin, että kentällä jaksamista edistää se, kun työporukka on osaavaa ja informaatio kulkee taholta toiselle sujuvasti. Osaavat työntekijät työyhteisössä vievät painetta pois ylemmältä tasolta, jolloin aikaa jää enemmän muihin tärkeisiin juokseviin asioihin.

Kaikkien työntekijöiden vastualueet ja roolit on hyvä olla tiedossa koko työyhteisöllä, jolloin myös kommunikaatio kulkee sujuvammin tahojen välillä. Esimerkiksi uusien kausityöntekijöiden on helpompi kysyä apua, kun he tietävät tasan keneltä oikea informaatio löytyy. Ydintiimin kesken on hyvä käydä keskustelua siitä, kenelle mikäkin tieto kuuluu ja löytää sopivat tiedotuskanavat, jotta kaikki informaatio liikkuu oikeille tahoille. Tärkeää on muistaa myös kommunikaatio kausityöntekijöiden kanssa, monet sellaiset asiat tulevat heille uusina, jotka monta vuotta tehneille saattavat olla itsestäänselvyksiä. Tavoite, eli onnistunut tapahtuma on kaikille yhteinen, joten annetaan kaikille oikeat työkalut sen onnistumiseksi.

Kentälle on hyvä saada mahdollisimman paljon ihmisiä, jotka tietävät mitä tekevät. Vaikka Nelonen Media Liven tuottajille järjestetyssä työpajassa todettiin, että informaatio kulkee suullisena tietona usein vanhoilta kausityöntekijöiltä uusille ja heidät perehdyttää kunkin työtehtävän vastuussa oleva henkilö, olisi tärkeää, että perehdyttämisen tukena olisi jokin työkalu.

Perehdytysoppaan avulla saataisiin uusien kausityöntekijöiden perehdykseen liittyvää työkuormaa helpotettua vastuussa olevilta tuottajilta. Kausityöntekijän perehdytysopas voisi sisältää

esimerkiksi videoklippejä työntekijöiden työtehtävistä, informaatiota kausityöntekijän varsinaisesta työnkuvasta, linkkejä usein tarvittuihin sivustoihin tai ohjeisiin. Sen lisäksi opas voisi sisältää kuvitettua festivaalisanastoa. Usein eri tuotannoissa voidaan käyttää erilaisia lyhenteitä ja nimityksiä asioista tai esineistä, joita ei tavallisessa arkikielessä tule vastaan. Kun sanasto on valmiiksi hallussa, tekee se työnteosta jouhevampaa. Koska työpajassa todettiin, että kausityöntekijöiden perehdytykseen on turhan vähän aikaa voisi tällainen opas toimia tukena sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle.

Festari ChatBot

Työpajassa todettiin, että kenttäolosuhteiden työympäristö ei aina tarjoa työnteolle tarvittavaa rauhaa. Monesta eri kanavasta tulevat kysymykset katkaisevat ajatuksenkulun ja työteho heikkenee, jonka vuoksi olisi hyvä, jos tätä tuotannolle tulevaa kysymystulvaa saataisiin vähennettyä. Olisi hyvä olla olemassa jokin keino saada nopea vastaus pieniin, mutta olennaisiin kysymyksiin, joita työntekijöillä ilmenee.

Lähestulkoon jokaisella työntekijällä talkoolaisista tuotannon tiimiin on mukana oma matkapuhelin. Useat työntekijät nykypäivänä ovat sitä ikäluokkaa, jolle puhelimen käyttö on jatkuvaa ja olennainen osa heidän arkeaan. Hyödynnetään tätä mahdollisuutta ja tuodaan informaatioentistä saavutettavammiksi kaikille. Luodaan salasanalla suojattu AI-pohjainen ChatBot, johon ohjelmoidaan automaattisia vastauksia usein kysytyihin kysymyksiin. Jokaiselta vastuualueelta kootaan ennen festivaalia kaikki usein kysytyt kysymykset, jotka ohjelmoidaan ChatBottiin, sekä niiden vastaukset. Näin saadaan kaikki tieto kaikilta vastuualueilta samaan paikkaan.

Näitä kysymyksiä voisivat olla esimerkiksi:

- Kuvat passikartoista
- Missä on mitäkin? (aluekartta, henkilöstösuruokapaikka, tuotantokontti...)
- Henkilöstön ruoka-ajat
- Muut usein henkilökuntaa mietityttävät asiat

Tällaisen uudenlaisen tekniikan käyttöön ottaminen festivaalikentälle voi tuoda mukanaan myös haasteita. Perinteisiin työtapoihin tottuneet työntekijät voivat vierastaa ajatusta ja ohjelman toimivuus tulee olla etukäteen testattu, jotta vastaukset eivät ole virheellisiä.

Ideaa voi myös jalostaa asiakkaiden tasolle: työaika säästyy paljon, jos olisi olemassa kanava, jossa asiakkaat voivat kysyä yleisiä kysyttyjä kysymyksiä ja saavat niihin nopean vastauksen.

8 OPINNÄYTETYÖN ONNISTUMINEN

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja ajatustyö alkoi jo monta kuukautta ennen sen varsinaista aloittamista. Suurimpia haasteita työn aikana olivat aikataululliset, sekä aineiston keräämiseen liittyvät ongelmat. Tilaajan henkilöstön loma-ajat pitkittivät kyselyyn vastaamisaikaa, joka oli jälkeinpäin katsottuna ilmoitettu hieman liian lyhyeksi. Myös vastaajien aktivoiminen oli haastavaa ja kyselyvastausten saamiseksi jouduimme tekemään kompromisseja ja muutoksia kesken opinnäytetyöprosessin. Koimme kuitenkin, että vertaiskyselystä saamamme materiaali tuki loistavasti työssämme jo entuudestaan nousseita aiheita.

Aivan työn alussa käytimme paljon aikaa aiheen rajauksen pohtimiseen. Sovimme loppujen lopuksi hyvin tiukan, mutta selkeän rajauksen työssäjaksamiseen ja viihtymiseen, joita yksittäisinä käsitteinä ei ole aiemmin käsitelty paljoa. Tämä tuotti haasteita esimerkiksi tietoperustan keräämisessä. Työn aihepiiri on todella lähellä lääketieteellistä diagnoosia työuupumusta, jonka vuoksi oli tärkeää pysyä tarkkana aiheen rajauksen kanssa. Koska opinnäytetyö rajautui vain työssäjaksamiseen ja viihtymiseen ovat myös kehittämismahdollisuudet näin tiukoissa raameissa hyvin rajalliset. Opinnäytetyöprosessiin kuului myös paljon onnistumisia. Olemme erityisesti tyytyväisiä tilaajan tapahtumatuottajille järjestettyyn työpajaan, koska aihe otettiin hyvin vastaan, suhtautuminen oli avointa ja kannustavaa. Toivomme työpajan olleen myös siihen osallistuville hyvä paikka saada oma mielipiteensä kuuluville ja herätellä keskustelua työssäjaksamisesta työyhteisön kesken.

Koimme kuitenkin, että aihe on erityisen tärkeä ja ajankohtainen tapahtuma-alalle ja sen toimijoille. Olemme erityisen iloisia siitä, että Nelonen Media Live on päättänyt toimia suunnan näyttäjänä hyvinvoimemman tapahtuma-alan edistämiseksi ja saimme olla mukana toteuttamassa tätä opinnäytetyötä. Mikäli tapahtumatuottajan työssäjaksamista halutaan kehittää, tarvitaan siihen ennen kaikkea oikeanlaista asennetta sekä hyvinvointiin kannustavaa ilmapiiriä, unohtamatta intohimon sallimista työtä kohtaan, jota Nelonen Media Liven työyhteisöstä löytyy.

LÄHTEET

Business news daily. The Top 10 Most and Least Stressful Jobs. 2023. <https://www.business-newsdaily.com/1875-stressful-careers.html>. Viitattu 15.12.2023.

Halonen, Katri , Visioita ja valintoja -Tapahtumatuotannon tulevaisuus helsinkiläisten tuottajien arvioimana. 2005 . Cupore. Viitattu 29.1.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/43489/CUPORE_10_Visioita_ja_valintoja.pdf?sequence=1

Hakanen, Jari 2009a. Työterveyslaitos. Työn imu (E-kirja). Tammerprint Oy, Tampere 2011. Viitattu 5.2.2024.

Hakanen, Jari 2009b. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos. Viitattu 5.2.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%c3%b6n_imun_arviointimenetelm%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juutilainen, Niina 2019. Kohti hyvinvointia, tuottaja! Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituottajan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 6.2.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262879/Juutilainen_Niina.pdf?sequence=2.

Jyväskylän yliopisto 2023a. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.2.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maallinen-tutkimus>.

Jyväskylän yliopisto 2023b. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.2.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.

Jyrkämä, Jyrki. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. Viitattu 10.2.2023.

Kerkelä, Anette & Tulla, Jyri-Pekka 2023. Mikä motivoi myyjiä ja luovan alan tekijöitä? Tampereen ammattikorkeakoulu. Kansainvälinen myynti ja myynnin johtaminen (YAMK) & Mediatuottamisen (YAMK). Opinnäytetyö. Viitattu 6.2.2024
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/815084/Kerkela_Tulla.pdf?sequence=4.

Lahtinen, Jenna 2020. Yilitöitä ja raatamista ihannoivaa työkuulttuuria? Metropolia ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma (YAMK). Opinnäytetyö. Viitattu 17.12.2023.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/335602/Lahtinen_Jenna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna 2015. TYÖN HENKINEN JA RUUMIILLINEN RASITTAVUUS. Sosiaali ja terveysministeriö. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Viitattu 10.12.2023.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf>

Manninen, Mikko 2023. POPULAARIMUSIIKIN FESTIVAALIT MUUTOKSESSA. Jyväskylän yliopisto, Historian ja etnologian laitos. Maisterin tutkielma. Viitattu 10.2.2024.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/87654/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202306133722.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Puttonen, Tuomas 2006. Työhyvinvointi, stressi ja johtajuus: Työhyvinvointimittarin validointi ja tutkimus johtajan sukupuolen ja johtajuuden vaikutuksesta alaisten kokemaan stressiin. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Johtaminen. Pro gradu -tutkielma. Viitattu

5.1.2024 https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/8441/URN_NBN_fi_jyu-200666.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruusuvirta, Minna & Lahtinen, Emmi & Rensujeff, Kaija & Leppänen, Aino. 2023. Taiteen ja kulttuurin barometri 2022. Cuporen verkkojulkaisuja 72. file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/cupore_barometri_2022-2.pdf. Viitattu 15.4.2024.

Ryynänen, Salla 2017. Mitkä tekijät motivoivat ja innostavat festivaalituottajia? Festivaalientällä toimivien tuottajien motivaatiotekijät työssä. Metropolian ammattikorkeakoulu. Kulttuurituottaja AMK. Opinnäytetyö. Viitattu 12.2.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127469/?jsessionid=200F666689A90B84D68266FD09D60189?sequence=1>

Saksala, Elina 2015. Tuottajan käsikirja (E-kirja). Helsinki: Like kustannus Oy.

Sanoma Oyj, 2021. Sanoma ostaa loput festivaali- ja tapahtumaliiketoimintansa osakkeet. Viitattu 27.2.2024. <https://www.sanoma.com/fi/news/2021/nasdaq/sanoma-ostaa-lopud-festivaali-ja-tapahtumaliiketoimintansa-osakkeet/>

Työterveyslaitos 2023. Työn imu. Viitattu 10.12.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Uusoksa, Tiitus 2019. Nuoret tapahtumatuottajat työelämässä: Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Viitattu

13.1.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171032/Nuoret%20tapahtumatuottajat%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4_ty%C3%B6hyvinvointi%20ja%20ty%C3%B6ss%C3%A4%20jaksaminen_Tiitus%20Uusoksa.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Wallo, Helena & Häyrinen, Eija 2022. Tapahtuma on tilaisuus- Tapahtuman suunnittelu ja toteutus. Helsinki. Tietosanoma/Art House Oy

Weckström, Saila. 2015. TYÖSSÄ VIIHTYMINEN OSANA TYÖHYVINVOINTIA. Teoksessa Anni Sinkko (toim.) MATKALLA JOHTAJUUTEEN Artikkeleita Johtaminen työyhteisössä -opintojaksolta. Laurea ammattikorkeakoulu, 32-34.

Haastattelut

Havukainen, Anniina, 2024. Head Of Production. Sähköpostihaastattelu 27.2.2024 Haastattelija: Sanni Suomalainen

LIITTEET

Liite 1 Kysely Nelonen Media Liven tuottajille

Koulutustausta

[avovastaus]

3. Kuinka kauan olet työskennellyt tuottajana?

- 0-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4. Millainen työsopimus sinulla on? *

- Freelancer
- Ostopalvelusopimus / työskentelen oman yritykseni kautta
- Vuokratyö
- Vakituinen työsopimus
- Määrä-aikainen työsopimus

5. Työskenteletkö esihenkilöasemassa?

- Kyllä
- Ei

6. Miten työskentelet? *

- Etätyöskentely
- Lähityöskentely

- Hybridityöskentely

7. Koen jaksavani työssäni hyvin

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

8. Asteikolla 1-10, kuinka stressaavaksi koet työsi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En juuri lainkaan stressaavaksi

Erittäin stressaavaksi

9. Koetko, että työssäsi on kuormittavuuspiikkejä

- Kyllä
- Ei

10. Miten työn stressaavuus ja kuormittavuus jakautuu vuoden ympäri?

[avovastaus]

11. Pystyn pitämään työpäiväni sopivan mittaisina sesongin puitteissa

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

12. Koen, että saan esihenkilöltäni tarvitsemaani tukea ja ohjausta

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Miten helpoksi koet työstäsi irtautumisen vapaa-ajalla?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hyvin helpoksi

Se on minulle erittäin vaikeaa

14. Koen, että työtäni arvostetaan

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

15. Onko sinulla haasteita työssä jaksamisessa, minkä koet olevan suurin haaste?

[avovastaus]

16. Mitkä ovat omat työkalusi oman työssä jaksamisesi ylläpitämiseen?

[avovastaus]

17. Koen viihtyvänä työssäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

18. Miten hyvin koet tulevasi toimeen työyhteisössäsi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Erittäin huonosti

Erittäin todennäköisesti

19. Koetko, että työyhteisössäsi ilmenee tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä viihtymiseen negatiivisesti? (kuten kiusaamista, häirintää, syrjintää)

Kyllä (mitä?)

Ei

20. Minusta on kivaa lähteä töihin

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

21. Koen työni merkitykselliseksi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

22. Koen työni palkitsevaksi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

23. Koen onnistumisen tunteita työssäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

24. Koen, että minulla on mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työssäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

25. Saan tarvitsemaani palautetta työstäni

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

26. Mikä on työssäsi parasta?

[avovastaus]

27. Miten hyvin työpaikallasi mielestäsi kiinnitetään huomiota työssä jaksamiseen / viihtyvyyteen?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei juuri lainkaan

Kiinnitetään paljon huomiota

28. Mitä toivoisit, että tehdään enemmän?

[avovastaus]

Liite 2 Kysely Suomen kulttuurituottajat- Facebook ryhmään

2. Koulutustausta

- 3. Kuinka kauan olet työskennellyt tuottajana?**
- 0–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 10–15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4. Miten työskentelet?

- Etätyöskentely
- Lähityöskentely
- Hybridityöskentely

5. Koen jaksavani työssäni hyvin

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

6. Koen viihtyvänä työssäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

7. Asteikolla 1-10, kuinka stressaavaksi koet työsi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En juuri lainkaan stressaavaksi

Erittäin stressaavaksi

8. Koen työstäni irtautumisen vapaa-ajalla helpoksi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

9. Koen, että työtäni arvostetaan

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

10. Tulen hyvin toimeen työyhteisössäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

11. Koen työni merkitykselliseksi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

12. Koen työni palkitsevaksi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

13. Koen onnistumisen tunteita työssäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

14. Koen, että minulla on mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työssäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

15. Pystyn pitämään työpäiväni sopivan mittaisina sesongin puitteissa

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

16. Koen, että saan esihenkilöltäni tarvitsemaani tukea ja ohjausta

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

17. Koen, että työssäni on kuormittavuuspiikkejä

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

18. Työtehtävieni aikatauluttaminen ja priorisointi on minulle helppoa

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

19. Saan tarvitsemaani palautetta työstäni

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Eri mieltä

Samaa mieltä

20. Koetko, että työyhteisössäsi ilmenee tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä viihtymiseen negatiivisesti? (kuten kiusaamista, häirintää, syrjintää)

- Kyllä (mitä?)
- Ei

21. Mitkä seikat tukevat työssä jaksamista festivaalien kenttäolosuhteissa?

[avovastaus]

22. Onko sinulla haasteita työssä jaksamisessa, minkä koet olevan suurin haaste?

[avovastaus]

23. Mitkä ovat työkalusi oman työssä jaksamisesi ylläpitämiseen?

[avovastaus]

24. Miten työn stressaavuus ja kuormittavuus jakautuu vuoden ympäri?

[avovastaus]

25. Mikä on työssäsi parasta?

[avovastaus]