



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# ESIMIESTYÖ JA TYÖHYVINVOINTI MEDIA- ALALLA

Katariina Tolvanen

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2018  
Media-alan koulutus  
Tuotanto



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Media-alan koulutus  
Tuotanto

TOLVANEN, KATARIINA:  
Esimiestyö ja työhyvinvointi media-alalla

Opinnäytetyö 35 sivua, joista liitteitä 6 sivua  
Marraskuu 2018

---

Tätä laadullista opinnäytetyötä lähdettiin tekemään työhyvinvointia edistävin tavoittein. Opinnäytteen tarkoitus oli osoittaa esimiestyön mahdollisuudet ja haasteet työhyvinvointia toteutettaessa. Lisäksi tarkoituksena oli edistää tutkimuksen, sekä jo tiedossa olevien faktojen kautta työhyvinvointia. Tutkimuksessa käsiteltiin viiden eri esimiehen avulla työhyvinvointia.

Opinnäytetyötä alettiin käsittelemään työ- ja sosiaali oikeuden dosentin, varatuomarin Jaana Paanetojan tekemän Eurooppa-, kulttuuri- ja urheiluministerille Sampo Terholle syksyllä 2018 osoitetun raportin pohjalta. Paanetojan raportti osoittaa reaaliaikaisesti media-alan työhyvinvoinnin tilan. Paanetojan raportista osoitettiin konkreettiset havainnot, jotka ilmaisevat monia epäkohtia media-alan työhyvinvoinnin laiminlyönnistä.

Osana tutkimusta käytettiin kyselyä, joka jaettiin esimiestyötä tekeville. Kyselyllä haluttiin selvittää, mikä on media-alalla työskentelevien esimiesten näkemys työhyvinvoinnista ja miten heidän mielestään sitä voitaisiin edistää. Opinnäytetyön tavoitteena oli toimia oppaana, joka voi parhaimmillaan toimia työhyvinvoinnin edistäjänä sekä opastaa alalla jo toimivia ja sille suuntaavia. Tutkimusprosessin alussa etsittiin tietoperustaa työhyvinvoinnille sekä työhyvinvoinnin tilalle tällä hetkellä Suomessa media-alalla. Lähdemateriaalina käytettiin kirjallisuutta, tutkimuksia, haastatteluita, artikkeleita ja luentoja. Lisäksi taustatietoa kerättiin työhyvinvointia sekä työturvallisuutta valvovien tahojen internetsivuilta.

Suurimmiksi haasteiksi esimiesasemassa koettiin projektikohtaiset työ sopimukset, vaihtelevat työajat, ajan löytäminen työntekijöiden perusteelliseen perehdyttämiseen, työntekijöiden jaksamisen seurannat ja työntekijöiden motivointi lyhyiden työsuhteiden vuoksi. Esimiesasemassa toimivat koki, että he voisivat itse kehittää työhyvinvointia esimerkiksi säännöllisellä palautteen annolla. He olivat itse lisänneet työhyvinvointia avoimen ilmiin luomisella, levon ja vapaa-ajan tärkeyden korostamisella sekä työhyvinvointi koulutuksiin osallistumalla.

Lopputuloksena pystytään osoittamaan se, että työhyvinvointia tulisi lisätä media-alalla esimiesten puolesta enemmän, vaikka työ on projektiluonteista.

---

Asiasanat: esimiestyö, esimiehet, työhyvinvointi, media-ala

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Media and Arts  
Production

TOLVANEN, KATARIINA:  
The Supervisory Work and Work Well-Being in the Media Industry

Bachelor's thesis 35 pages, appendices 6 pages  
November 2018

---

The overall purpose of this thesis was to promote well-being at work. The aim of the thesis was to identify the possibilities and challenges of supervisory work. In addition, the aim was to promote well-being through research and by increasing awareness of already existing. Furthermore, the goal was to demonstrate the status of well-being at work in 21<sup>st</sup> century.

This study was based on the report written by Finnish labor and social law docent, and vice judge Jaana Paanetoja. Paanetoja's report provides information on the current state of work well-being in the Finnish media industry. The report shows concrete findings that reveal many shortcomings and unsolved problems in work well-being in the media industry.

A questionnaire was used to gather further data. The questionnaire was distributed to the people who are working in the media industry in supervisory positions. The questionnaire's purpose was to find out what supervisors in media industry think about work well-being and how, in their opinion, work well-being can be promoted. The purpose of this thesis was to serve as a guide that can be part of well-being promotion in media schools and workplaces. At the beginning of the research process, a knowledge base was collected of work well-being and work well-being's status in Finnish media industry. Source material consisted of literature, various studies, inquiries, articles and lectures. Also, the information was found from the internet sites which belongs to companies and organizations focused on well-being at work, and law and statutes concerning work.

According to the supervisors, the greatest challenges included project-specific contracts, varying working hours, finding enough time for employee orientation, monitoring employees' well-being and employees' motivating because of the short employment contracts. The supervisor felt that they could develop work well-being at work, for example through regular feedback. They themselves had increased well-being at work by creating an open atmosphere at work, emphasizing the importance of rest and leisure, and well-being at work by taking part in training.

As a result, it is possible to demonstrate that well-being at work should be increased in the media sector for managers, even though the work is project-specific.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	6
	2.1 Työhyvinvointi media-alalla .....	6
	2.2 Häirintä ja muu epäasiallinen käyttäytyminen media-alalla .....	9
	2.3 Työhyvinvointi tehdään yhdessä .....	13
	2.4 Esimiestyö, johtajuus ja työhyvinvointi.....	15
	2.5 Työntekijän vastuu työhyvinvoinnista.....	16
	2.6 Psykologinen pääoma .....	18
3	TUTKIMUS .....	20
	3.1 Tutkimusprosessi.....	20
	3.2 Esimiestyön haasteet media-alalla.....	21
	3.3 Media-alalla johtaminen yleisesti .....	22
	3.4 Tutkimustulosten yhteenveto .....	22
4	POHDINTA.....	24
	LÄHTEET .....	27
	LIITTEET .....	30
	Liite 1. Työhyvinvointikysely .....	30

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi media-alalla on hyvin paljon ihmisiä puhuttanut aihe viime aikoina. Päätin alkaa etsimään työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä tutkimaan miten esimiestyöllä voisi vaikuttaa työhyvinvointiin media-alalla. Tällä hetkellä puhuttaessa työhyvinvoinnin laadusta media-alalla, mielikuvat eivät ole kovin mukavat. Media-alan työhyvinvoinnissa on esitetty olevan puutteita sekä laiminlyöntejä. Ajatus tästä opinnäytetyöstä alkoi omista tuottajaopinnoistani sekä, kun aloin pohtimaan millä keinoin esimies voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Puhuessani media-alasta tarkoitan tässä yhteydessä audiovisuaalisen alan toimijoita, kuten esimerkiksi televisio- ja elokuva-alaa.

Syksyllä 2016 mietin omaa jaksamistani ja itseni johtamisen taitoja. Tuolloin opinnoistani oli käynnissä suurempi projekti, joka vaati kokemattomalta tuottajaopiskelijalta paljon, muttemme olleet vielä siinä vaiheessa saaneet opetusta työhyvinvoinnista, työturvallisuudesta tai ryhmän johtamisesta. Lopulta sain idean, että haluan tehdä johtajan näkökulmasta työhyvinvointia käsittelevän oppaan.

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus tutkia työhyvinvointia esimiesten näkökulmasta. Tavoitteenani on selvittää työhyvinvoinnin tila media-alan työpaikoilla. Mitkä ovat sen haasteet sekä miten sitä voitaisiin edistää. Työhyvinvointi aiheena on kiinnostava, sillä media-alan työhyvinvoinnista ei ole tähän vuoteen mennessä tehty juurikaan tutkimuksia tai siitä ei löydy kirjallista aineistoa. Haluan opinnäytetyölläni opastaa myös tulevia media-alan esimiehiä hyvään johtajuuteen sekä siihen, miten luodaan hyvä ja turvallinen työympäristö. Lisäksi aion tuoda esille niitä asioita, jotka olisivat tärkeitä osata esimiestyötä tehdessä.

Oman ammatillisen kehitykseni kannalta tämä opinnäytetyö on ollut tärkeä, sillä työtä tehdessäni tätä, olen oppinut työhyvinvoinnista sekä johtamisesta paljon. Toivon, että tämä opinnäytetyö voi toimia oppaana aloitteleville media-alan esimiehille, jotta he voisivat luoda alalle parempaa työhyvinvointia sekä uutta työkulttuuria.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä kappaleessa käsittelen työhyvinvointia esimiehen vastuuna, työntekijän vastuuna, psykologisen pääoman kannalta, millainen on hyvinvoiva työympäristö ja mitä työhyvinvointi on media-alalla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (n.d.) mukaan työhyvinvointi koostuu eri asioiden toimivuudesta ja täten se on niistä koostuva kokonaisuus. Kokonaisuuteen kuuluvat itsessään työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

### 2.1 Työhyvinvointi media-alalla

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto neuvottelee alakohtaisesti työehtosopimukset. Nykyinen elokuva- ja televisiotuotantoa koskeva työehtosopimus on voimassa 1.11.2017-31.12.2019. Sopimukseen on listattu esimerkiksi palkkamääräykset, työaika, poissaolot ja matkakorvaukset. (Teme 2018.) Säännöllisen työaikamääräyksen mukaan työajan tulisi olla 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Elokuva- ja televisiotuotantojen työehtosopimus). Temen internetsivuja tutkittaessa työhyvinvoinnista voi löytää vain viisi artikkelia. Näissä artikkeleissa käsitellään: työhyvinvointia ja lepoaikoja, Teme olemme me eli kerrotaan Temen sosiaalipoliittisista asioista vastaavasta henkilöstä, Temen liittokokous 3.12.2017 jossa tavattavana sosiaalipolitiikasta vastaava, työyhteisötaitojen vaikutus työhyvinvointiin ja uusimpana ITSET-ryhmän hallitusohjelmatavoitteet. ITSET-ryhmä käsittelee itsensätyöllistäjien, kuten freelancereiden, asioita, työlainsäädäntöä ja sosiaaliturvaa. Toivottavasti liiton sivuille tulevaisuudessa lisättäisiin aiheeseen liittyvää informaatiota tai linjauksia.

Media-alalla solmitaan useimmiten jaksotyötä sisältäviä työehtosopimuksia työn projektiluontoisen tekemisen takia. Jaksotyö (Teme 2018) on työaikamalli, joka mahdollistaa työn tekemisen pidempänä työpäivänä. Jaksotyötä teetettäessä tasoitusvapailta on tärkeä rooli, sillä niistä muodostuu lepäämiseen tarkoitettuja palkallisia vapaapäiviä. Tasoitusvapaat eli työajan lyhennysvapaat tarkoittavat työehtosopimukseen liittyviä menetelmiä, joissa työntekijä ansaitsee työaikaan perustuen palkallista vapaata (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2017.) Elokuva- ja televisioalan työehtosopimuksen mukaan jakso saa olla kahdesta päivästä 27 viikkoa. Yksittäisen päivän tai viikon työaika ei ole jaksotyötä tehdessä merkitsevä. Työehtosopimus määrää jaksotyötä teetettäessä työnantajan teke-

mään työntekijöille työvuoroluettelon. Työvuoroluetteloksi kelpaa callsheet, jossa ilmoitetaan selkeästi työpäivän alku ja loppu. (Teme 2018.) Elokuva- ja televisioalan työehtosopimus tuntee jaksotyöstä palkkoina vain päiväpalkan tai kuukausipalkan (Elokuva- ja televisiotuotantojen työehtosopimus). Temen (2018) artikkelissa esimerkkinä toimii seuraavanlainen tilanne: kesken työpäivää tuottaja ilmoittaa 10 tuntiseksi merkityn päivän 8 tuntiseksi, ja sanoo että kaikki voivat lähteä aiemmin kotiin. Hän ilmoittaa samalla täten seuraavan työpäivän olevan pidempi. Työehtosopimuksen mukaan tällaiseen ei tarvitse työntekijän suostua, koska työpaikalla tulee noudattaa työvuoroluettelon merkittjä työpäiviä. (Teme 2018.)

Vaikka säännöt ja lait on luotu, niitä kuitenkin rikotaan helposti. Aluehallintoviraston tiedotteen (2018) mukaan monelta tuotantoyhtiöltä puuttui täysin työterveyshuolto lain edellyttämällä tavalla mikä tarkoittaa sitä, ettei esimerkiksi kuormittavuustekijöitä pystytä ehkäisemään terveydenhuollon kautta, eikä sairauslomia totea tai määrää lääkäri. (Aluehallintovirasto 2018.) Huomioon tulee kuitenkin ottaa se, että tuotantoyhtiöt ovat yleensä Suomessa pieniä yhden tai viiden henkilön kokoisia yrityksiä. Ja koska työ on projektiluonteista, henkilöstön määrä vaihtelee projekteittain. Etelä-Suomen aluehallintoviraston vuonna 2017 teettämän, työsuojelutarkastuksessa tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta selviää, että työturvallisuus ja psykososiaalinen kuormitus ovat käytännössä kunnossa (Hakola 2018). Hakolan (2018) haastatteleman työsuojelutarkastajan Piia Nivalaisen mukaan selitys edellä mainitulle on se, että pysyäkseen tuotantoaikataulussa ja kustannustehokkaassa tekotavassa, vaaditaan työntekijöiltä hyvää työn ja ajankäytön hallintaa (Hakola 2018). Tiukkojen budjettien, joustamattomien aikataulujen ja työterveyshuollon puutteen vuoksi jotain saattaa silti jäädä huomaamatta. Jokaisen työntekijän hyvinvoinnin kannalta sekä työturvallisuudenkin näkökulmasta olisi tärkeää, jotta jokaisella tuotantoyhtiöllä olisi toimiva työterveydenhuolto sekä nimetty luottamusmies. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastajan Piia Nivalaisen (Hakola 2018) mukaan työtapaturmia ehkäisee vankka ja kokemuksellinen ammattiosaaminen sekä hyvä ennakkosuunnittelu. Ennakkosuunnittelussa on yleisesti osattu ottaa huomioon työturvallisuus aluehallintoviraston tutkimuksen mukaan (Hakola 2018).

Tampereen ammattikorkeakoulusta tuottajaksi valmistunut Saara-Lotta Hynynen (2017) on tutkinut opinnäytetyössään televisiotuottajien kuormitustekijöitä. Televisiotuottajat, kuten muutkin tuottajat, vastaavat tuotannon kokonaisuudesta. Heidän työnkuvaansa kuuluvat muun muassa henkilöstön johtaminen, aikatauluttaminen, budjettien luominen

ja niistä huolehtiminen. Tuottajan ammatti vaatii tekijältään hyviä johtamistaitoja sekä organisointikykyä. (Ammattinetti n.d.) Hynynen (2017, 11) on ollut mukana itsekin tuotannoissa, joissa on jo heti alussa ilmoitettu, ettei ylitöistä tulla maksamaan tai sopimukseen kirjattu kohta ylitöiden tekemisestä ei ole pätenyt. Hynynen (2017, 11) ei kerro miksi tällaista tehtiin tai mistä tilanteesta oli kyse. Omien kokemusteni sekä Hynynenkin huomioiden pohjalta pystyn näkemään monta ongelmiin vaikuttavaa tekijää, mutta yksi tekijä on yhdistävä: sisäinen palo ja intohimo tehdä luovaa työtä, jolloin oman hyvinvoinnin laiminlyöminen ei niinkään haittaa. Intohimo työhön vaikuttaa ihmisen valintoihin helposti. Hynynen (2017) keräämä tieto televisiotuottajien kuormittavuustekijöistä, pätee mielestäni jokaisen elokuva- tai televisioalan työryhmissä työskentelevän esimiehen kohdalla. Kaikkien esimiehien vastuulla ovat nopeiden muutoksien käsittely ja niistä tiedottaminen, sekä tästä syntyvän kritiikin ja palautteen vastaanottaminen. (Hynynen 2017, 16.) Näistä yhdessä syntyy kuormittavuustekijöitä niin psyykkisesti kuin fyysisestikin.

Projektiluonteisen työn vuoksi syntyy helposti töiden päällekkäisyyttä, koska moni alalla työskentelevä on freelancer. Freelancerina työskentely tarkoittaa usein työtä eri työn- tai toimeksiantajien alaisuudessa, joko yrittäjänä tai johdon alaisena (Suomen freelance -journalistit n.d.). Tämä tarkoittaa sitä, että myös esimiehet media-alalla voivat työskennellä freelancereina. Työskentely alalla on hyvin raskasta henkisesti, koska kilpailu työpaikoista on kova. Ja vaikka työtä olisikin tarjolla, vaivaa mieltä jatkuvasti epä tietoisuuden jatkumisesta. Freelancer-työtä tekevät ajautuvat helposti tilanteeseen, jossa otetaan kaikki mahdollisesti tarjolla oleva vastaan ja havahdutaan liian myöhään päällekkäisyydestä johtuvaan kuormitukseen. (Hynynen 2017, 18.) Tällaisen tilanteen ehkäisyyn helpottaa hyvä itsetunto, ja itsensä johtaminen. Itsensä johtamiseen kuuluu itsestä huolehtiminen ja sosiaalisten suhteiden ylläpito. Itseltään olisikin hyvä kysyä silloin tällöin kysymyksiä liittyen omaan psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Esimerkiksi: mitä minä tahdon ja haluan, mihin haluan työ- ja vapaa-aikani käyttää ja kuluttaa, mikä on suurin toiveeni tai unelmani, koska viimeksi annoin aikaa ystäväilleni ja milloin olen oikeasti levännyt riittävästi. Voidakseen johtaa muita on ensin voitava itse hyvin.



## 2.2 Häirintä ja muu epäasiallinen käyttäytyminen media-alalla

Tässä kappaleessa käsiteltäviä asioita tarkastellaan elokuva- ja teatterialan näkökulmasta, Jaana Paanetojan raporttia sekä muita alasta tehtyjä julkaisuja tutkien. Käsiteltävät asiat koskevat myös televisioprojekteja ja muuta media-alaa. Suomessa elokuva- ja televisioprojekteja tekevät tuotantoyhtiöt, ja tuotantoyhtiöissä voidaan tehdä niin elokuvia kuin televisio-ohjelmiakin.

Tasa-arvo elokuva- ja televisioalalla kuin teattereissa on puhuttanut Suomea erityisesti syksystä 2017 lähtien. Tasa-arvo-ongelmat ovat kuitenkin olleet esillä jo pitkään alasta keskusteltaessa, artikkeleissa ja niin sanotusti tiedossa sisäpiirissä, sillä alalla helposti mielletään tietyt työt vain miehille, ja ”helpommat” sekä ”vaatimattomimmat” työt naisille. (Savolainen 2017, 6.) Alun perin hiljaisuutta alkoi rikkomaan Heidi Lindén vuonna 2015. Lindén etsi sopivaa aihetta lopputyölleen Aalto yliopiston elokuvaohjauksen linjalla ja päätyi tutkimaan suomalaisen elokuvan rahoitusta ja naisten ohjaamien elokuvien tyylilajeja (Lindén 2018, 27). Lindén haastatteli lopputyötään varten suomalaisia naisohjaajia, ja haastatteluissa paljastui samanlainen kaava: nainen ei päässyt esittelemään rahoittajalle kuin lastenelokuvia tai romanttisia komedioita (Lindén 2018, 27). Lindén kuvaa (2018) kuinka vallankäyttö ei ole vain seksuaalista ahdistelua. Lindénin lopputyöhön haastattelemat naiset ovat kertoneet, kuinka osalle rahoitusta hakeneille naisille on Ylellä sanottu, että he eivät ikinä tee **naisena** elokuvaa Suomessa niin kauan kuin yksi tietty rahoittaja toimii päättäjänä. (Lindén 2018, 28.) Cuporen teettämän tutkimuksen mukaan (Roiha, Rautiainen & Rensujeff 2015, 10) taiteelliseen työhön on aina liitetty ja liitetään edelleen sukupuolisoituneita, sisäänrakennettuja ja luonnollistettuja käsityksiä. Työtehtäviin oletetaan olevan edellytyksenä kyvyt ja taidot, jotka ovat maskuliinisia tai feminiinisiä. (Roiha ym. 2015, 10.) Työsopimuslaki (2001/55) määrää syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun kaikille työpaikoille. Työnantajan tulee siis kohdella jokaista työntekijäänsä tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti, mutta laeista huolimatta sääntöjä on rikottu.

Heidi Lindénistä tuli lopulta Suomen #metoo-lähettiläs. Hän haastatteli alalla toimineita ja toimivia naisia sekä kokosi kokemuksia suomalaisten media-alan työntekijöiden kokemasta seksuaalisesta häirinnästä ja muusta sopimattomasta käytöksestä. Useat suomalaiset lehdet perääntyivät kirjoittamasta artikkelia ja Lindén sai uhkauksia sekä häntä yritettiin vaientaa. Lisäksi Lindéniltä yksin vaadittiin suunnitelmaa asian hoitamiseksi. (Lindén

2018, 46-47.) Suomessa, media-alalla, vallitsi vielä vuonna 2017 hiljaisuuden kulttuuri. Kun ongelma on syvällä rakenteissa, tuntui monelle olevan helpompaa myöntyä kuin vastustaa.

Keväällä 2018 Eurooppa-, kulttuuri-, ja urheiluministeri Sampo Terho asetti työ- ja sosiaalioikeuden dosentin, varatuomari Jaana Paanetojan tekemään selvitysraportin häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta elokuva- ja teatterialalla. Toimeksiannon käynnisti #metoo-kampanja, jossa suomalaiset naisnäyttelijät toivat julkisuuteen yleisen häirinnän alalla. (Paanetoja 2018, 8.) Paanetojan (2018) selvityksestä käy ilmi, mikä on suomalaisen media-alan työhyvinvoinnin tila. Me Too on kymmenen vuotta sitten alun perin, Tarana Burken, Just Be Inc -järjestön perustajan kehittämä liike seksuaalista häirintää vastaan (Vagianos 2017). Lokakuussa 2017 (Lindén 2018, 31) The New York Times julkaisi artikkelin, jossa kahdeksan Hollywoodin tunnettua naisnäyttelijää esiintyi omilla nimillään. Naiset uskalsivat kertoa kokemastaan ahdistelusta julkisesti. (Lindén 2018, 32.) Myöhemmin #metoo:sta muodostui sosiaalisen median ilmiö, kun amerikkalainen näyttelijä Alyssa Milano pyysi Twitterissä seuraajiaan jakamaan tarinoitaan seksuaalisesta häirinnästä avainsanalla metoo. (Vagianos 2017.) The New York Timesin artikkeli paljasti suuren ongelman, joka kyti amerikkalaisessa elokuvateollisuudessa.

**Paanetojan (2018) raportista poimimani konkreettiset havainnot ovat seuraavanlaisia:**

- Elokuva- ja teatterialalla on vakiintuneet käytännöt, joiden vuoksi työ tehdään aina projektille ominaisella tavalla: kustannustehokkaasti. Projektit ovat kuin kulkevia junia, joissa ei ole aikaa jäädä puimaan esimerkiksi työhyvinvoinnillisia asioita. (Paanetoja 2018)
- Projektit koostuvat hierarkkisista eli arvojärjestyksellisistä kokoonpanoista, joissa ei kuitenkaan kunnolla sisäistetä tai ymmärretä, kuka on valtaa pitävä henkilö. Vastuusuhteet ovat epäselviä. (Paanetoja 2018, 67)
- Paanetoja (2018) kertoo, kuinka työnjohtovaltaa käytettäessä on tunnistettava sen rajat. Samoin solmittavat sopimukset pitää tuntea, ja niihin ei saa tai ei voi tehdä muutoksia ”lennossa”. (Paanetoja 2018, 70)
- Niin työntekijä- kuin työnantajapuolella ei tunneta miltei ollenkaan juridiikkaa tai työoikeuslakeja, mikä johtaa epäedullisten sopimusten solmimiseen. (Paanetoja 2018, 86)

- Työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät käsitteet ja lait ovat tuntemattomia työntekijöille kuin esimiehille, joten asia, jota ei kunnolla tunneta tai myönneta olevan ongelmallinen ei voida ehkäistä. (Paanetoja 2018)
- Paanetojan (2018) teettämien kyselyiden tulokset vaikuttivat vastaajien puolesta kaunistelluilta ja silitellyiltä. Tuotantoyhtiöistä tai teattereista haluta suoranaisesti myöntää olemassa olevaa ongelmaa. Asioiden väitetään olevan hyvin tai olevan kontrolloitavana. (Paanetoja 2018, 89-114)
- Kyselyissä oli vapaa sana -kohta, joissa vastaajat saivat avata kyselyyn ajatuksiinsa. Yksi vastaajista oli kiteyttänyt hyvin vastaukseensa tietoisin henkilökohtaisuuteen menemisen, nöyryyttämisen tai itkettämisen olevan, niin sanottu alan tapa, joka annetaan toimintaesimerkiksi Suomen elokuvasäätiöstä. (Paanetoja 2018, 115)
- Alalla vallitsee vastaajien mielestä miehekkyyden malli ja he toivat esille, että esimerkiksi kaikki Yleisradion tilaajat ovat miehiä. (Paanetoja 2018, 116)
- Kyselyn arviointi kohdassa Paanetoja (2018) käy läpi tuloksia arvioimalla niitä. Tuloksista käy ilmi, kuinka esimerkiksi työturvallisuuslakia ei täysin ymmärretä tai ei noudateta. Työterveyshuoltolain mukainen toimintasuunnitelma ei ole kuin 65%:lla, vaikka prosentuaalisesti vastauksen pitäisi olla 100%. Seksuaalisen häirinnän tai sukupuoleen liittyvän häirinnän puuttumiseen ei löydy tapoja tai ohjeita työpaikoilta. Tuloksista voidaan siis olettaa yhteen vedettynä se, ettei elokuva- ja teatterialalla ymmärretä lakiin perustuvia asioita. (Paanetoja 2018, 116-119, 124)
- Kesällä 2018 opetus- ja kulttuuriministeriö on laatinut kirjeen, jossa vaaditaan toimenpiteitä Suomen elokuvasäätiöltä. Kirjeessä on neljä pääasiaa, joihin liittyviä asiakokonaisuuksia tulisi muuttaa. Ne ovat säätiön toiminta ja rooli valtionavustasioissa, tukipäätösten valmisteluprosessit, päätöksentekoprosessi ja valvonta. (Paanetoja 2018, 132)
- Raportista käy ilmi, kuinka laaja ilmiö on kyseessä. Kuka tahansa voi syyllistyä häirintään tai joutua häirinnän uhriksi. Rikokselle tunnuksenomaisia merkkejä on täytynyt, muttei niihin ole puututtu. Alalla vallitsee epäterve kulttuuri ja ongelma on rakenteissa. Koulutustausta tai alkuperä voi vaikuttaa siihen joutuuko esimerkiksi häirityksi tai syrjityksi, tai millainen asema henkilölle luodaan. Alaa hallitsee hiljenemisen kulttuuri, neromyytti, sekä niin sanotut starastatukset ja taitelijakultti. (Paanetoja 2018, 134.)
- Positiivista raportissa oli, kuinka osa toimijoista on ottanut omaaloitteellisesti tehtäväkseen alkaa ehkäisemään edellä mainittuja asioita. (Paanetoja 2018, 151)

Paanetojan (2018) raportti vahvistaa monta olettamusta. Vasta lähivuosina elokuva- ja televisioalalla ollaan alettu toimimaan sukupuolineutraalimmin, ja täten esimerkiksi naisohjaajien määrä on lisääntynyt hieman. Silti edelleen suurelokuvien ohjaajat ovat usein miehiä. Esimerkkinä *Tuntematon sotilas 2017*, ohjaaja Aku Louhimies tai *Ikitie 2017*, ohjaaja A-J Annila. Tuntemattoman sotilaan Suomen elokuvasäätiön myöntämä tuki oli 1M euroa ja Ikitien tuki 800 000 euroa. (Suomen elokuvasäätiö.) Tämä myös osoittaa sen, että miesten ohjaamia elokuvia myös tuetaan rahallisesti enemmän. Kuitenkin faktoja tarkastellessa tulisi pohtia, mikä oli naisten osuus tuen hakijoista (Paanetoja 2018, 141). Esimerkiksi vuonna 2017 ei oletettavasti ole ollut naisohjaajia hakemassa suurta rahoitusta, koska suurelokuvat ovat menneet miesohjaajille. Paanetojan (2018) raporttiin kuuluksi tulleet henkilöt toivoivatkin, ettei asioita esitettäisi ja selitettäisi yksipuolisesti (Paanetoja 2018, 141). Tämä tarkoittaa sitä, että raportissa kuullut henkilöt haluaisivat, ettei ongelmaa kategorioitaisi vain tiettyjen henkilöiden asiaksi. Ongelma on media-alan rakenteissa.

Lindén (2018) on ehdottanut yhteensä 20 erilaista ratkaisua, joilla rakenteisiin pystyttäisiin tekemään muutos (Lindén 2018, 77-81). Ehdotuksissa tuodaan esille niin Yleen kuin Suomen elokuvasäätiöön kohdistuvia muutoksia, sekä ehdotuksissa käsitellään alaa kokonaisvaltaisesti. Luettuani ehdotukset koen, että jokaisen alalla toimivan henkilön tulisi tehdä töitä näiden muutosten aikaan saamiseksi.

#### **Lindénin lista ehdotuksista ja näistä kootut omat havaintoni:**

- Lindénin mukaan (ehdotukset: kohta 1) Ylellä tulisi vaihtua rahoittajat, tilaajat ja tuottajat 3-5 vuoden välein (Lindén 2018, 77). Mielestäni tämä on hyvä ratkaisu jo nuorten tekijöiden näkökulmasta katsottuna. Organisaatioissa tapahtuvien henkilöstömuutosten myötä myös tehtävät työt, kuten esimerkiksi televisio-ohjelmat pystyttäisiin täten pitämään ajan tasalla.
- Kohdassa 5 käsitellään alan oppilaitoksia. Lindén ehdottaa, että oppilaitoksissa opetettaisiin enemmän sopimusteknisiä asioita (Lindén 2018, 78). Työtehtäviin mentäessä alaa opiskellut tietäisi omat oikeutensa, eikä suostuisi tarjottuun sopimukseen peläten, että suostumatta jättäminen tuhoaa loputkin mahdollisuudet alalla.
- Elokuva-alan liitot solmisivat neljäntoista vuoden tauon jälkeen Suomen näyttelijäliiton kanssa yhteistyössä näyttelijöille työehtosopimuksen, kohta 6 (Lindén

2018, 78). Näyttelijöillä tulisi olla oma työehtosopimus, jotta heidän työhyvinvointinsa ja työturvallisuutensa voitaisiin taata. Lisäksi sopimuksen avulla myös näyttelijät pystyisivät turvautumaan oman alansa sopimukseen.

- Liittoja tulisi tukea taloudellisesti, jotta niillä olisi mahdollisuus esimerkiksi täyspäiväisen juristin palkkaamiseen, kohta 11 (Lindén 2018, 79). Kuten Paanetojan (2018) raportista käy ilmi, media-alan työntekijät eivät ole tiedä alansa liittyviä juridisia asioita.
- Kohdassa 12 ehdotetaan, että alalle palkattaisiin alueellinen työsuojeluvaltuutettu, joka ei olisi töissä tuotantoyhtiöillä (Lindén 2018, 79). Mielestäni työsuojeluvaltuutettuja voisi olla enemmän kuin yksi, jotta asioihin pystyttäisiin puuttumaan reaaliajassa, eikä asioiden ratkaisu ja hoitaminen jäisi vain yhden ihmisen hoidettavaksi.
- Mainosala tulisi liittää jokaiseen alan liiton toimenkuvaan (Lindén 2018, 80). Mainosalaa koskee omat sopimukset, joten olisi mielestäni reilua esiintyjä kuin tekijöitä kohtaan, jotta he saisivat tarvittaessa apua mainostöitä tehdessään liitosta.
- Kohdat 19 ja 20 avaavat, kuinka kommunikointia ja reagointia alalla tulisi muuttaa. Asiat eivät saa jäädä yksittäisen työntekijän harteille ja jokaisen tulisi edistää tasa-arvoa. (Lindén 2018, 81.) Lindén (2018) korostaa, kuinka alalla työskentelevät eivät voi loppujen lopuksi odottaa, että liitot tai opetus- ja kulttuuriministeriö tekisi kaiken muutoksen (Lindén 2018, 81). Jokaisen meistä on tehtävä yhdessä se päätös, että teemme aidosti töitä tasa-arvoisemman media-alan ja hyvinvoinnin eteen.

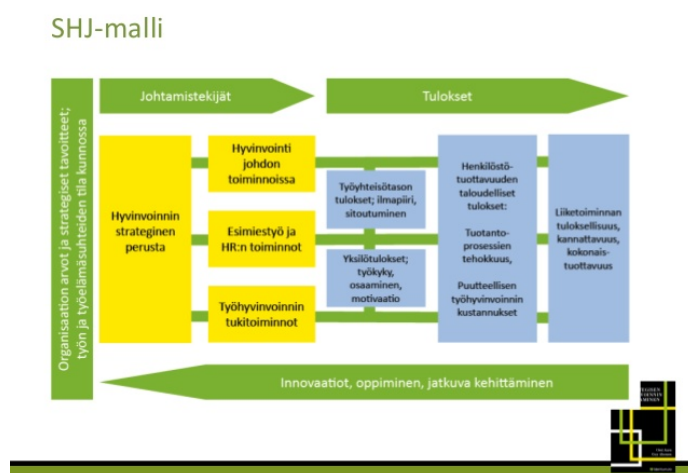
### 2.3 Työhyvinvointi tehdään yhdessä

Työelämä muuttuu radikaalisti jatkuvaan tahtiin vaihtuvien trendien vuoksi ja täten myös työyhteisöjen täytyy elää muutosten mukana. Vaikka muutoksen tahti on kova, työpaikoilla ei tulisi unohtaa yhteisöllisyyttä, vuorovaikutuksen tärkeyttä tai dialogin merkitystä. Digitalisoitumisen vuoksi etätöiden teko helpottuu, joka tarkoittaa sitä, että yhteisöllisyyden merkitys katoaa helposti. Työyhteisöön kuuluvan henkilön, on helppoa nykyään huomaamattaan käydä keskusteluita ainoastaan mobiililaitteiden tai tietokoneen välityksellä muihin yhteisön jäseniin. Yhteisöllisyyden ja dialogin vähetessä kommunika-

tion luominen kärsii. Nykypäivänä kommunikointi tapahtuu helposti näyttöjen ja yhteyksien avulla. Marja-Liisa Mankan (n.d.) toteuttamasta tutkimushankkeesta selviää, kuinka monessa organisaatiossa ei vaivauduta enää tervehtimään. (Manka & Manka. 2016, 17.)

Digitalist-verkoston perustaja ja pörssi-yhtiö Digitalist Groupin toimitusjohtaja Ville Tolvanen, on kuvannut blogissaan (2013) digitalisoitumista arvoverkostojen lisääjäksi, paikallisten resurssien mahdollisuuksien tuojaksi, työmatkojen vähentäjäksi ja laadukkaan työajan lisääjäksi. (Tolvanen 2013.) Digitalisoituminen on hyväksi yrityksissä, mutta riippuen johtajasta sekä työntekijöistä on tärkeää miettiä, kuinka sitä yrityksessä hyödynnetään, jotta työn laatu, työilmapiiri tai työhyvinvointi ei kärsisi. Työhyvinvointi tarvitsee strategista johtamista. Strategiseen johtamiseen Manka ym. (2016) luettelee sisältyvän strategista suunnittelutyötä, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja jatkuvaa työhyvinvoinnin tarkkailua. (Manka ym. 2016, 80.) Työorganisaatiossa tulisikin järjestää esimerkiksi tapaamisia, joissa keskityttäisiin ainoastaan työhyvinvointiin. Avoin keskustelu tavoitteista ja niiden saavuttamisesta auttaa organisaatiota kehittymään ja säilyttää täten hyvinvointia työympäristössä (Manka ym. 2016, 80).

Guy Ahonen (2016) on kuvannut (kuva 1.) strategista hyvinvoinnin johtamista vaihe vaiheelta. Ahosen (2016) mukaan hyvinvointi lähtee strategisesta perustasta, joka kattaa seuraavat asiat: hyvinvoinnin johdon toiminnoissa, esimiestyön ja henkilöstöhallinnon toiminnot sekä työhyvinvoinnin tukitoiminnot. Johtamistekijät ja tulokset sekä innovaatiot, oppiminen ja jatkuva kehittäminen vie hyvinvointia eteenpäin (Ahonen 2016).



KUVA 1. Strategisen hyvinvoinnin johtamismalli (Ahonen 2016)

Suomalainen julkisoikeudellinen eläkelaitos Keva (2015) on seurannut työhyvinvoinnin strategista johtamista kunta-alalla, ja tutkimuksen mukaan käytännön tasolla tarkastellessa strateginen hyvinvoinnin johtaminen on hankalampaa kuin esimerkiksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen (Manka ym. 2016, 83).

## 2.4 Esimiestyö, johtajuus ja työhyvinvointi

Esimiehellä on päävastuu työhyvinvoinnista työpaikoilla. Esimiehen tulee tuntee työturvallisuuslaki ja täten noudattaa sitä niin, että fyysiset ja psyykkiset kuormittavuustekijät pysyvät tasapainossa. (Manka ym. 2016, 9.) Työturvallisuuskeskuksen mukaan (2018) turvallisten ja terveellisten työolojen lähtökohta on oma-aloitteellinen toiminta työpaikoilla. Työpaikoilla esimiehet ovat vastuussa laillisesti työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. (Työturvallisuuskeskus 2018)

Mitä johtajuus tai esimiehenä toimiminen on? Kysymys on miltei mahdoton, sillä johtajuus ja esimiesasema ei ole yksiselitteistä. Alf Rehn on designin, innovaation ja johtajuuden professori, joka on kuvannut johtajuutta ristiriitaisena ilmiönä ja toimena, joka on kaukana yksinkertaisista käytännöistä (Rehn 2018, 9). Rehnin (2018) mukaan jokaista yrityksen työntekijää ei voi johtaa samalla tavalla, koska kaikki ihmiset ovat yksilöitä myös työntekotavoissa (Rehn 2018, 15). Johtaminen on aina työpaikka kohtaista. Se mikä saattaa toimia toisaalla, ei toimikaan toisessa paikassa. Tämä vaikeuttaa johtajana toimimista monella tapaa, sillä työssä on löydettävä punainen lanka, joka toimii perustana kaikelle toiminnalle. Silti on osattava johtaa myös yksilöitä. Rehn (2018) painottaa, että johtajuudessa on osattava hyväksyä fakta, ettei siinä voi aina onnistua. Monet johtajaksi pyrkivät henkilöt kokevat olevansa parhaita ja valmiita työssään, mutta kun epäonnistuminen tapahtuu ei osatakaan kohdata tilannetta. (Rehn 2018, 17.) Moni johtaja taistelee jatkuvasti epäonnistumista vastaan onnistumatta (Rehn 2018, 17). Henkilöstövoimavarojen dosentti Sirpa Syväsen mukaan johtaminen on psykologinen vuorovaikutussuhde (Yle Areena 2017). Työhyvinvointi ja johtajuus toimii vuorovaikutuksen kautta, ja vuorovaikutus on tärkein työväline työhyvinvointia luodessa sekä ylläpidettäessä.

Media-alalla esimiestyötä tehdessä työhyvinvointi tulisi priorisoida yhdeksi tärkeimmäksi työtehtäväksi. Työhyvinvoinnin suunnittelulle ja organisoinnille pitäisi olla aikataulutettuna oma tila osana työskentelyä. Teettämässäni kyselyssä (Liite 1.) haasteeksi esimiehet nostivat toimivan kommunikoinnin luomisen ja riittävän läsnäolon. Kyselystä

tarkemmin kappaleessa 3 Tutkimus. Johtajuuteen, kuten muuhunkin työelämän osa-alueeseen, liitetään tiettyjä piirteitä määrittelemään työtehtävän tekijän heikkouksia sekä vahvuuksia. Esimerkiksi yleisen oletuksen mukaan vahvoja johtajia ovat sellaiset, jotka ovat rehellisiä, suora sanaisia, empaattisia, rohkeita, esimerkillisiä ja taitavia työssään. Heikkouksia taas voivat olla ujous, hiljaisuus ja aikaansaamattomuus. Rehnin (2018, 52-53) puhuttaessa ihmisiä he nostavat esille yhden tärkeän piirteen, jota odotetaan johtajalta eniten, mutta samalla pelätään puuttuvan kokonaan: empatian. Empatia on johtajille suuri haaste, sillä johtajan täytyy osata olla luottamuksellinen kuuntelija, mutta hän ei voi toimia koko työyhteisön ongelmienratkaisijana. (Rehn 2018, 53.) Huonolla johtamisella ja työpahoinvoinnilla on merkitys yrityksen tekemään tulokseen. Empatia (Cambridge University n.d.) on kykyä ymmärtää mitä toinen ihminen tuntee ja kokee. Perusmerkitykseltään sana tarkoittaa myötätuntoa. Empatian tulisi olla vuorovaikutteista niin johtoportaan lähtien kuin työntekijöistä. Johtamiseen ja esimiestyöhön liittyy itsensä johtaminen, johon sisältyy fyysisen ja psyykkisen kuormituksen tasapainottaminen. Kuten työntekijälläkin, on johtajalla vastuu huolehtia itsestään. Työturvallisuuslakikin velvoittaa esimiestä välttämään ja vähentämään työn kuormitustekijöitä (Työturvallisuuslaki 2002/738).

Media-alalla johdettaessa tarvitaan unelmointia. Rehn (2018) kuvaa, kuinka unelmointi vaatii uskaltamista, mielikuvitusta ja kykyä ajatella uusin näkökulmin. Jotta unelmointi olisi osa johtajuutta, täytyy johtajan osata kokeilla mahdollisimman paljon asioita. (Rehn 2018, 65.) Media-alan kouluissa opetetaan, kuinka projekti luodaan, miten sitä hallitaan, tai miten ideoidaan ja miten idea tehdään oikeassa formaatissa projektiksi. Suurin haaste media-alalla johtaville on kuitenkin pitää yllä unelmointia ja luovuutta. Unelmoinnin ja luovuuden oletetaan olevan helppoa, mutta todellisuudessa sitä tulisi harjaannuttaa jatkuvasti. Jotta työyhteisössä säilyisi motivoitunut tekeminen, tulisi myös johtajan olla inspiroitunut ja unelmiaan tavoitteleva persoona.

## 2.5 Työntekijän vastuu työhyvinvoinnista

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.). Hyvinvointi jaetaan psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa mielenterveyttä ja henkistä hyvinvointia. Mielenterveys koostuu monesta eri tekijästä. Psyykkinen hyvinvointimme ei riipu vain yksilöstä vaan myös ulkoisilla tekijöillä on siihen vaikutuksensa



(Mielenterveysseura). Mielenterveysseuran (n.d.) kriteerien mukaisesti psyykkinen tai henkinen hyvinvointi eli hyvä mielenterveys luo perustan yksilölle nauttiakseen elämästä, tuntea elämänsä mielekkääksi ja kokea itsensä arvostetuksi yhteisön jäseneksi. Fyysisen hyvinvoinnin määritelmä koostuu Sallisen, Kandolinin & Purolan (2002) mukaan liikunnasta, unesta ja ravinnosta (Duodecim 2007). Liikunta, uni ja ravinto ovat kaikki avaintekijöitä fyysiseen hyvinvointiin ja niitä vaalien voidaan tukea myös hyvää henkistä hyvinvointia. Sosiaalinen hyvinvointi on yhdistettävissä psyykkiseen hyvinvointiin, sillä niiden erottaminen toisistaan on osittain vaikeaa.

Terveyden ja toimintakyvyn peruspilarit koostuvat psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista, joten jokaisella työntekijällä on tehtävänä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja ensisijaisesti vastuu kertoa hyvinvoinnistaan tarvittaessa esimiehelle. Työntekijältä on yksinkertaisesti löydyttävä aikaa perusasioihin, jotta pystyy pysymään terveenä ja toimintakykyisenä (Sallinen ym. 2002, 19).

**Liikuntaa**, joka edistää terveyttä, ei ole vaikeaa saada mahtumaan kalenteriin, koska sen voi asettaa osaksi joka päiväistä tekemistä. Hyvää terveyslääkettä saa esimerkiksi vaihtamalla päivittäisen hissillä kulkemisen portaisiin, autolla kauppaan menon polkupyörällä kulkemiseen tai kävelyyn. Säännöllisellä liikunnalla pystytään ehkäisemään sairauspoissaoloja, kasvattamaan stressin sietokykyä sekä parantamaan unen laatua (Lampinen 2013, 5).

**Ravinto** antaa kehollemme polttoainetta ja pitää täten mielemmekirkkaana. Esimerkiksi puolen tunnin ruokailutauko rytmittää päiväämme, mutta antaa meille myös tilaisuuden nollata aivomme hetkeksi työskentelystä (Sallinen ym. 2002, 22).

Ravinnon lisäksi meidän tulee saada **unta** tarpeeksi ja laadukkaasti. Unesta puhuttaessa media-alan työntekijöiden kesken moni naurahtaa ja toteaa, että taas on tullut nukuttua huonosti tai liian vähän. Media-ala on nykypäivänä jatkuvassa kiihdytyksessä, minkä vuoksi alan työntekijät raahaavat älypuhelin ja tietokonetta sänkyyn mukaan. ”Vastaa vielä yhteen viestiin.” ”Laitan vielä tämän yhden sähköpostin”. Nämä ovat tuttuja lausahduksia media-alan työtä tekevien lähipiirille. Kun puhelin tai tietokone vie sänkyyn, aletaan viemään aikaa yöunilta.

Firstbeat sykeanalyysi yrityksen työhyvinvoinnista vastaava Hanna Rinta (2018) kertoi luennollaan, kuinka aivojen suorituskyky laskee 40% viiden vähäunisen yön jälkeen.

Tämä tila, mihin aivot joutuvat, on Rinnan (2018) mukaan verrattavissa humaltuneeseen tilaan. Firstbeatin vuonna 2018 teettämän tutkimuksen mukaan joka kolmas 10 000 testatusta henkilöstä ei nuku tarpeeksi eikä saa laadukasta unta (Rinta 2018). Teatteri- ja media-alan liiton tekemän työehtosopimuksen mukaan työntekijälle tulisi suoda vähintään 11 tunnin lepoaika. Esimerkiksi niin televisio- kuin elokuva-alalla teknisen tiimin kohdalla tämän toteuttaminen voi olla hyvin hankalaa, sillä tekninen tiimi on yleisimmin kuvauspaikalla ensimmäisenä ja viimeisenä.

## 2.6 Psykologinen pääoma

Professori Fred Luthans on määritellyt käsitteen psykologinen pääoma (Halonen 2016). Psykologinen pääoma on tunnetta olla oman elämänsä ohjissa kiinni ja kykyä tuntea mielenrauhaa. Psykologinen pääoma koostuu neljästä ulottuvuudesta: itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. Muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat perimä 50%, olosuhteet 10% ja vaikutettavuus 40%. (Manka ym. 2016, 159.) Seuraavaksi käsittelem psykologisen pääoman ulottuvuuksia kohta kohdalta, ja kuvaan millainen vaikutus niillä on media-alan työyhteisöissä.

**Itseluottamus** on asia, jonka yhdistämme helposti vain vahvoihin henkilöihin. Itseluottamusta löytyy kuitenkin meistä kaikista. Itseluottamusta on kuvattu Työhyvinvointi kirjassa (Manka ym. 2016, 161) seuraavanlaisesti: itseluottamus on uskoa omiin motivoitumiskykyihinsä, omiin kykyihinsä ja menestykselliseen tehtävän suorittamiseen. Albert Banduran (1982) kehittämän minäpystyvyys käsitteen pohjalta on muodostunut itseluottamuksen käsite, joka on osa psykologista pääomaa (Manka ym. 2016, 161). Jotta media-alalla pystyy toimimaan hyvänä esimiehenä, tarvitaan itseluottamusta. Luovan alan työryhmä tarvitsee varman ja hyvän johtajan, joka luottaa omiin päätöksiinsä ja ratkaisuihinsa. Epävarmuus luo epäluotettavuutta, joka horjuttaa koko työryhmän toimintaa. Itseluottamusta voi kehittää ja täten samalla parantaa omia johtamistaitojaan. Täytyy uskaltaa rikkoa rajoja, ottaa asioita hallintaan ja vaikuttaa. Lisäksi itseluottamusta voi kehittää pyytämällä palautetta johtamistyylisestä sekä miettiä ajoittain, missä olin hyvä ja mitä voisin parantaa.

**Toiveikkuus** on omien tavoitteiden asettamista sekä niiden saavuttamista (Manka ym. 2016, 162). Toiveikkuus on hyvin tärkeä elämänvoima ja työelämässä tämä tarkoittaakin

sitä, että kun meiltä löytyy toiveikkuutta teemme mielekkäämmin töitä. Ylen (2018) verkkosivuilla julkaistun artikkelin mukaan media-alan työllistävyydestä on ollut keskustelua viime aikoina. Opetusneuvos Maarit Palosen mukaan työttömyys on ollut media-alalla suurempaa kuin muilla ammattikorkeakoulututkinnoilla. (Siirilä 2018.) Työttömyys on synkkä aihe ja koskettaa myös esimiestyötä tekeviä. Esimiehenä voi joutua tekemään päätöksen, jonkun työntekijän työsuhteen päättymisestä tai ylempää voi tulla sinulle itsellesi ratkaisu työsuhteestasi. Niin esimiehenä kuin työntekijänä toiveikkuutta täytyy löytyä. Esimerkiksi omien tavoitteiden asettaminen ja katsaus muutaman vuoden päähän tekee toiveista realistisempia, ja täten mahdollisten vastoinkäymisten kohdalla on helpompi jatkaa elämää.

**Optimismi** tarkoittaa kykyä ymmärtää, että elämässä on sekä hyviä ja huonoja asioita. Optimismi luo ajatuksen siihen, että tulevaisuudessakin on hyvää ja sen eteen kannattaa tehdä töitä. (Mattila 2009.) Optimismin vastakohta on pessimismi, joka tarkoittaa luonteenpiirteenä tapaa nähdä asioissa ensimmäisenä huonot puolet. Mattila (2009) on kuvannut optimismin auttavan ongelman ratkaisussa. Optimismia tarvitaan media-alan esimiestyössä, sillä eteen saattaa tulla ylitsepääsemättömältä tuntuvia ongelmia, jotka kaipaavat nopeaa ja työryhmää tyydyttävää ratkaisua. Hyvä esimies näkee myös vaikeissa asioissa jotain hyvää. Jos kokee aina olevansa esimerkiksi hankalissa tilanteissa hyvin ahdistunut siitä, ettei ratkaisua tunnu syntyvän, on hyvä harjoittaa omaa optimismisuuttaan. Optimismia voi kehittää esimerkiksi kiitollisuusharjoituksilla, eli miettimällä asioita, joista on kiitollinen tai mitkä asiat ovat elämässä oikeasti arvokkaita ja hyvin (Manka ym. 2016, 166).

**Sitkeys** kuvastaa lannistamattomuutta sekä joustavuutta (Manka ym. 2016, 167). Psykologisen pääoman ulottuvuutena se kertoo ihmisen kyvystä nousta ylös vastoinkäymisistä huolimatta. Media-alan työpaikoilla arvostetaan ihmisissä sitkeyttä, koska sitkeys kertoo ihmisestä työntekijänä sen, että hän on lojaali työtään kohtaan. Sitkeys voi kuitenkin muodostua ongelmaksi, koska intohimotyötä tehdessä joustetaan helposti niin pitkälle, että oma hyvinvointi kärsii. Sitkeyttä voi mielestäni harjoittaa siten, että oppii sanomaan ei ja hyväksyy samalla sanan ei. Vaatii tietyn verran itseluottamusta uskaltaa sanoa, miltä oikeasti tuntuu, joten opi sanomaan ei – äläkä veny loputtomuuksiin asti.

### 3 TUTKIMUS

#### 3.1 Tutkimusprosessi

Tutkin esimiestyötä media-alalla teettämällä kyselyn. Kyselyn tavoite oli löytää vastauksia hyvinvointia edistäviin tekijöihin sekä antaa esimiesten itse omin sanoin kertoa, mitä heidän mielestään työhyvinvointi on. Tutkimusprosessi käynnistettiin miettimällä tarkkaan kysymyksiä, joilla saataisiin selvitettyä media-alan esimiesten näkemykset ja ajatukset työhyvinvointia kohtaan. Samalla haluttiin selvittää, mitkä ovat media-alan esimiesten mielestä ne asiat, joilla työhyvinvointia voidaan edistää ja parantaa. Koska tämän opinnäytteen on tarkoitus toimia myös oppaana työhyvinvoinnista, halusin kyselyllä saada tietoon, mitkä taas ovat asioita, joita media-alan esimiehet välttäisivät tai missä heillä on mielestään parannettavaa. Kyselypohja liitteessä. (Liite 1.)

Tarkoituksena oli saada useita vastaajia media-alalta. Useampi media-alan yritys keskittyy pääkaupunkiseudun ja Tampereen alueelle, joten keskityin suuntaamaan kyselyn lähettämistä näillä alueilla toimiviin yrityksiin. Kysely lähetettiin aluksi 33:lle suomalaisessa media-alan yrityksessä toimivalle esimiehelle, kolmelle tuotantoyhtiölle ja Teatteri- ja media-alan liitolle, Temelle. Edellä mainituista paikoista, yksikään henkilö ei vastannut kyselyyn vastauslomakkeen perusteella ensimmäiseen määräaikaan mennessä. Lisäksi lopulta kyselyä jaettiin LinkedInissä, Facebookissa ja henkilökohtaisilla yhteydenotoilla, jolloin tarvittavat vastaukset saatiin. Vastauksia tuli yhteensä viisi kappaletta, joten tutkimustuloksilla pystytään käsittelemään vain pientä osuutta media-alan esimiehistä ja esittämään heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnista media-alalla. Vastikään julkaistu Paa-netoja (2018) raportti, jossa osoitettiin esimiesten tietämättömyys esimerkiksi laeista, mitkä koskevat alaa. Lisäksi Lindénin (2018) kirjoittama kirja hiljaisuuden rikkomiseksi julkaistiin juuri ennen kyselyn lähettämistä. Nämäkin ovat asioita, jotka voivat mahdollisesti selittää vastaamattomuutta.

Kyselyyn vastaaville luvattiin, että vastauksia käsitellään anonymisti. Tämän takia kyselyyn vastanneet on nimetty kirjaimin A, B, C, D ja E. Kyselyyn vastanneiden ammattitutkintoja ovat A tradenomi, B medianomi, C kauppatieteen kandidaatti, D medianomi ja E tradenomi.

### 3.2 Esimiestyön haasteet media-alalla

Esimiehet nostivat media-alalla johtamistehtävissä toimittaessa suurimmiksi haasteiksi projektikohtaisten työsopimukset, vaihtelevat työajat, perusteellisen perehdyttämisen antamisen, työntekijöiden motivoinnin, jatkuvan kiire, intohimoisen suhtautumisen työhön, osaavan henkilöstön löytämisen ja työhyvinvoinnin seurannan. Vastaaaja A ja B kertoivat vastauksissaan kiireen olevan suurin stressin ja työkuorman lisääjä. Kiireen vuoksi paineet syntyvät suuriksi, eikä heidän mukaansa ehditä keskittymään tarpeeksi oleelliseen, kuten esimerkiksi vastaaaja A:n esille tuomaan perehdyttämiseen.

Jokainen kyselyyn vastanneista esimiehistä koki erilaisia kehittämiskohteita työssään. Vastaaaja A:n mukaan hänen tulisi olla enemmän läsnä työntekijöilleen, mutta osata samalla taata heille täydellinen työrauha. Hän lisäsi, että haluaisi oppia antamaan työntekijöilleen oikeat resurssit omien taitojensa kehittämiseen. Vastaaaja B haluaisi kehittää negatiivista palautteen antoa, kuten myös vastaaaja D. Erilaisten vastausten pohjalta erottui kuitenkin samanlainen tekijä, kommunikaation luominen ja läsnä olon lisääminen. Kyselyn vastauksista voi päätellä, että kommunikaatiota tulisi joko lisätä työntekijöiden suuntaan tai kehittää paremmaksi, ja esimiehen tulisi olla enemmän läsnä työntekijöilleensä.

1. Projektikohtaiset työsopimukset (työryhmä vaihtuu tiheään) sekä vaihtelevat työajat (työajansuunnittelu ja -seuranta haastavampaa).
2. Vaikea löytää aikaa työntekijöiden perehdyttämiseen kyseisiin työtehtäviin sekä projektin tai yrityksen tavoille (koska vaihtuvuus suurta).
3. Työntekijän jaksamisen seuranta ja motivointi vaikeaa, jos esimies-työntekijäsuhde on vain lyhyt. (Vastaaaja A.)

Tuotannot tulevat niihin lyhyellä tilausajalla, että jatkuva kiire antaa haasteita. Toinen haaste on ihmisten intohimoisen suhtautuminen omaan työhönsä, joka tietty suurimmalta osalta on positiivista, mutta ajaa myös ihmisiä työuupumista kohti. Luovan työn johtaminen on ylipäättänsä haasteellista. (Vastaaaja B.)

Organisaatioiden kehityskohteiksi listattiin säännöllisten liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen henkilökunnalle, ergonomisempien työpisteiden luonti, säännöllisen palautteen antaminen, sparrauksen ja mentoroinnin lisääminen, etätöiden runsaampi mahdollistaminen, työnantajien tulisi tarjota työntekijälle enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työnkuvaan, turvata vapaa-aika paremmin sekä perehdyttää työtehtäviin paremmin.

### 3.3 Media-alalla johtaminen yleisesti

Vastaja D vastasi kyselyssä media-alalla johtamisen vahvuudeksi yhteisten tavoitteiden saavuttamisen. Kuten vastaja D, muutkin listasivat ryhmätyöskentelyn, yhteiset tavoitteet ja luovat työskentelytavat media-alalla johtamisen vahvuuksiksi. Media-alalla työskenneltäessä on vapaus tehdä joustavasti töitä. Vastaajat kokivat, että heidän on helppoa toimia asemassaan koska he ovat osa tiimiä, eivät irrallisia johtohahmoja. Vastaja E halusi kuvailla media-alalla johtamista siten, että alalla voi toimia vapaasti ja usein on lupa tehdä asioita.

Media-alan esimiehet listasivat työhyvinvoinnin vahvuuksiksi organisaatioissaan vertais-tuen, työhyvinvoinnista ääneen puhumisen, työergonomian tärkeyden korostamisen, hyvät työsuhte-edut ja toimiston, selkeät työroolit ja aitouden. Kyselyssä kysyttiin ”mitä asioita sinä olet kehittänyt työhyvinvoinnin osalta organisaatiossanne?”. Tähän esimiehet vastasivat melko lyhyesti. Esimerkiksi vastaja C ilmoitti, että hän on lisännyt työterveys-huollon osaksi hyvinvointia.

Kyselyyn vastanneet media-alan esimiehet osoittivat kyselyn perusteella, että yksi haaste esimerkiksi heille on ymmärtää mitä työhyvinvointi on. Erilaisia johtamismalleja saadaan työn projektimaisuuden vuoksi, ja projektien henkilöstökokojen muuttuessa jatkuvasti on hankalaa omaksua oma tapa johtaa. Esimerkiksi tuotantoyhtiössä x voidaan johtaa hyvin eri tavalla kuin tuotantoyhtiössä y. Yhtiössä x voidaan olla paljon tiukempilinjaisempia työaikojen ja yleisesti ajankäytön kanssa sekä motivoidaan työntekijöitä kohti yhteisiä tavoitteita, kun taas yhtiössä y ei koeta suurta painetta kiireestä ja aikatauluista, ja otetaan rennommin tavoitteidenkin suhteen. Lisäksi projektien henkilöstökoot vaikuttavat johtamistapoihin. Yleisesti ottaen alalta myös puuttuu yleinen johtamismalli, jonka vuoksi niin sanottu ”luova hulluus” ottaa osansa projekteissa.

### 3.4 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimustuloksista voidaan huomata, että kyselyyn vastanneilla media-alan esimiehillä on ehkä pintapuolinen käsitys työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia ei ehkä myöskään tunneta käsitteenä kunnolla. Tutkimuksen mukaan esimiestyöhön edetään erilaisia reittejä pitkin ja täten tällä on vaikutuksensa työyhteisötaitoihin ihmisten välillä. Työntekijät saa-

vat erilaisia johtamismalleja eri paikoissa, mikä vaikuttaa heidän työhyvinvointitietouden ja osaamiseen myöhemmin johtajuusasemaan päästessä. Kaikki vastaajista ovat päätyneet esimiesasemaan 1-3 vuoden aikana valmistumisestaan. Vastaajista kaksi olivat olleet työelämässä valmistumisen jälkeen 8-10 vuotta, yksi 5-7 vuotta ja kaksi 2-4 vuotta.

Vastaajat kokivat media-alan vahvuudeksi esimerkiksi työn joustavuuden. Vastaaja A selitti asiaa siten, ettei hänen tarvitse istua toimistossa normaalia työaikaa klo 8-16. Koska työ on luovuutta, vastaaja A kokisi turhauttavaksi ja ahdistavaksi tarkat työtunnit. Vapaudesta ja työn joustavuudesta voidaan nostaa esille yksi huolestuttava asia, sillä aiemmin käsittelemäni intohimo ja sisäinen palo työtä kohtaan voivat pahimmillaan uuvuttaa ihmisen. Yksikään vastaajista ei kirjannut vahvuudekseen esimerkiksi itsensä johtamista. Itsensä johtaminen on mielestäni työyhteisötaidoista sekä työhyvinvoinnista yksi tärkeimmistä asioista, ja korostankin tämän tärkeyttä.

Haasteiksi kuvatut asiat olivat pääasiassa kommunikaatioon sekä sen luomiseen tai ylläpitoon liittyviä asioita. Lisäksi vaikeiden asioiden esille tuominen vaikutti kolmen vastaajan mielestä hankalalta. Nämä ovat yleisimmät asiat, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin laatuun negatiivisesti. Vastauksista voidaan osakseen päätellä, että media-alalla työskentelevillä esimiehillä voisi olla tarve oppia enemmän kommunikaatiosta ja keskustelutaidoista. Ainoastaan kahdella oli työnantajan tarjoama oikeus työterveyslääkäriin tai hoitajaan. Työsuojeluhallinnon internet-sivuilla kerrotaan, kuinka jokaiselle työntekijälle pitää järjestää lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto (Työsuojeluhallinto 2017). Parannusta tämän osalta tulisi tehdä hyvinvoinnin vuoksi.

Tutkimuksen aikaansaamisen vaikeus johtunee aiheen vaikeudesta ja herkkyydestä. Aihe on myös vaikea, koska työhyvinvointi on monialainen käsite. Yleisesti työpaikoilla sanotaan olevan työhyvinvointia ja sen toteutusta, mutta todellisuudessa sitä ei aina ehkä kunnolla tunnisteta. Esimerkiksi mitä siihen kuuluu, miten sitä tulisi kehittää, miten konfliktitilanteisiin puututaan, ja niin edelleen. Myös kyselyyn osanottajien määrän ollessa pieni ei pystytä tarkastelemaan koko tilannetta. Tutkimustulokset voisivat olla hyvinkin erilaiset suuremmalla osanottaja määrällä.

## 4 POHDINTA

Koen, että työhyvinvointi on kuin Huojuva torni -peli. Kun yhden palikan ottaa pois, alkaa koko torni vähitellen sortua. Tällä esimerkillä kuvaan, kuinka työhyvinvointi periaatteessa perustetaan ja miten sitä rakennetaan. Palikka kerrallaan päästään kohti toivottua tavoitetta. Työhyvinvointi voi olla kunnossa ja toimivaa, mutta sen eteen tulee tehdä asioita ja esimiehen sekä työyhteisön valmistautua esimerkiksi erilaisiin konfliktitilanteisiin. Johtamisen ja hyvinvoinnin tulisi tulla yksilöstä itsestään. Johtavan henkilön tulee antaa johdettavilleen luottamusta ja läpinäkyvyyttä. Kun johtava henkilö on osoittautunut ryhmälleen vahvaksi ja luotettavaksi, pystyy ryhmä työskentelemään rauhallisin mielin. Ryhmä taas koostuu yksilöistä, jolloin yksilöiden on taidettava itsensä johtamista. Hyvinvoiva organisaatio ei kuitenkaan tee itse itseään. Johtavan henkilön asemassa ei riitä päätös siitä, että on esimerkillinen, luotettava tai vahva.

Kokemusteni mukaan kaikilla työpaikoilla tai edes oppilaitoksissa ei panosteta työhyvinvoinnin strategiseen suunnitteluun. On ajatuksia hyvinvoinnista ja mitä siihen liittyy, mutta toteutus ontuu. Opiskellessani media-alaa ja tuottamista olen ollut yhdellä kurssilla, jossa on keskitytty syvemmin työhyvinvointiin. Kyseinen kurssi oli osoitettu vain tuottajaksi opiskeleville eli koko tuotantoryhmän johtajiksi aikoville. Miksei työhyvinvoinnista voisi olla esimerkiksi kolmen opintopisteen laajuista osuutta kaikille opiskelijoille? Useampi opiskelija kokeekin olevansa kuormittunut, koska opiskelulle ja projekteille omistaudutaan koko jaksamisen edestä (Hynynen 2017, 5). Nuoret oppivat vasta alasta, mutta miksi opintojen hinnan pitää olla tinkiminen omasta hyvinvoinnista.

Korostin aiemmin, miten helposti saamme murennettua yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja dialogin työyhteisöstämme. Edellä mainittujen ylläpitäminen on erittäin tärkeää, ja siksi työpaikoilla olisi hyvä pitää pajoja, joissa harjoitetaan kaikkia kolmea. Unohtamatta vanhoja hyviä työhyvinvointi- ja työkyvyn ylläpitopäiviä. Kuitenkin jokaisen harjoitteen, päivän, illanvieton, palaverin jne., kohdalla tulisi muistaa määränpää. Ei ole kannattavaa ja käytännöllistä pitää työhyvinvointipalaveria, jos kukaan ei ole aidosti läsnä tai määränpää ei ole motivoiva. Siksi työhyvinvointi tarvitsee strategisen suunnitelman ja vahvan johtajan, jolle on tärkeää ylläpitää niin suunnitelmaa kuin hyvinvointia.



Olen koonnut minun mielestäni media-alan työyhteisötaidoille tärkeät asiat top-10 järjestykseen:

1. Mielestäni tärkein työyhteisötaito media-alalla on: **Itsestään huolehtiminen**. Jokaisen media-alalla työskentelevän tulisi osata pitää itsestään huolta, ja osata myöntää, kun voimavarat loppuvat. Intohimo, sisäinen palo työtä kohtaan ja luovuus ajavat media-alalla ihmisen helposti loppuun palamisen partaalle, jos itsestään huolehtiminen jätetään huomiotta.

2. **Joustavuus työtä ja työryhmää kohtaan**. Joustavuuden tulee olla toimivaa jokaiselta työyhteisön jäseneltä, sillä työajat ja elämäntilanteet vaikuttavat media-alalla työntekoon suuresti.

3. **Luovuus**. Koen, että moni alan tekijä tajuamattaan sivuuttaa luovuuden merkityksen ja tärkeyden sen ollessa niin selvä osa koneistoa. Työyhteisö media-alalla ei kerrassaan pysty toimimaan luovuuden kadottua. Luovuuden eteen on tehtävä töitä ja, jotta työyhteisö voi toimia. Tämän takia media-alan työyhteisöissä brainstormataan (brainstorming) ja benchmarkataan (benchmarking) paljon. Säännöllinen ideointi ja ryhmätyöskentely antavat luovuudelle siivet. Sanotaan ettei huonoja ideoita ole, ja tämä mielestäni pitää paikkansa, koska myös huonoistakin ideoista voi ideoinnilla muokkaantua timantteja.

4. **Inhimillisuus**. Inhimillisuus on toisen kunnioitusta, arvostusta ja hienotunteisuutta. On osattava kuunnella toista ja olla aidosti kiinnostunut toisen asioista. Media-alan työyhteisöissä meinataan unohtaa inhimillisuus liian helposti, koska työtahti on kova ja siksi kaikilla on kiire. Kysy miten toinen voi, onko hänellä kenties uusia ideoita tai ihan mitä vain, kunhan olet läsnä. Media-alalla tekniikka on tärkeää, mutta niin ovat ne ihmisetkin, jotka koneita käyttävät.

5. **Aikataulut, organisointi, delegointi ja järjestelmällisyys**. Kohti yhteistä päämäärää työskenneltäessä, on jokaisen työryhmän hallittava ajankäyttöä, aikatauluja ja organisoida. Jotta projekti saadaan vietyä päätökseen, tarvitaan aikataulutusta, työtehtävien selkeää delegointia ja järjestelmällisyyttä työskentelyssä.

6. **Raha.** Raha määrää media-alalla kaikkea. Raha määrittää voidaanko edes projektia aloittaa, ja millainen työryhmä projektille tarvitaan. Työyhteisötaitoa on ymmärtää, mitä tekeminen maksaa ja kuinka suuri rahan merkitys on. Esimerkkinä: ilman rahaa ei tehdä projektia, ei makseta palkkoja, ei voida ostaa uusia ohjelmistoja tai tekniikkaa. Tuotantoryhmän jäsenien tulisi tiedostaa omat tarpeensa sekä täten suhteuttaa ne taloudellisesti ja kaupallisesti kulkemaan käsi kädessä.

7. **Työturvallisuus.** Työturvallisuuteen liittyy psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset työolot. Töihin pitää olla turvallista tulla, työn tulee olla mielekästä sekä sopivasti kuormittavaa. Kun työturvallisuus on työpaikalla kunnossa, on työn tuloskin tuottavaa.

8. **Ammatillisuus ja kouluttautuminen.** Media-ala muuttuu jatkuvaan tahtiin. Digitalisoituminen yleistyy arkielämässä, ja kuluttajat sekä asiakkaat vaativat paljon enemmän. Media-alan ammattilaisen tulee olla tietoinen trendeistä sekä kouluttaa itseään tarvittaessa ajan tasalle.

9. **Palaute.** Palautetta tulee antaa ja saada aktiivisesti. Kehittyäkseen työssään, on palaute jokaisen oikeus. Myös laatu korvaa määrän.

10. **Kommunikointi.** Työyhteisö kärsii, jos yhteisössä ei olla avoimia ja keskustella asioista. Hiljaisuuden kulttuurin on aika väistyä media-alalta. On oltava avoimempia, kunnioittavampia ja ystävällisiä. Lisäksi silmiä ja suuta ei tulisi sulkea vaikeilta asioilta.

Näiden kymmenen kohdan avulla pystytään luomaan parempaa työympäristöä, työhyvinvointia ja työilmapiiriä kaikille työyhteisön jäsenille. Jokaisen tulisi työpaikoilla sekä alan koulutuksissa sisäistää nämä kymmenen asiaa, jotta työhyvinvointia olisi. Lehtorini on ohjannut kouluamme siihen suuntaan, että projektien jälkeen jokaisella olisi oikeus antaa palautetta valvotussa palautetilaisuudessa. Kannatan tällaista, sillä se opettaa jokaista alalle suuntautuvaa ammattimaisempaan ryhmä- ja projektityöskentelyyn.

## LÄHTEET

Ahonen, G. professori. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. LinkedIn SlideShare: Ilmarinen. Luento. 12.4.2016. Ilmarinen Auditorio. Luettu 25.9.2018.  
[https://www.slideshare.net/tyoelake\\_ilmarinen/guy-ahonen-strategisen-hyvinvoinnin-johtaminen](https://www.slideshare.net/tyoelake_ilmarinen/guy-ahonen-strategisen-hyvinvoinnin-johtaminen)

Ammattinetti. n.d. TV-tuottaja. TE-palvelut. Luettu 9.10.2018.  
[http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/125\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/125_ammatti)

Boyatzis, R. E. & Goleman, D. 2017. Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need To Work On? Julkaistu 6.2.2017. Luettu 30.10.2018.  
<https://hbr.org/2017/02/emotional-intelligence-has-12-elements-which-do-you-need-to-work-on>

Cambridge University. n.d. Empathy. Cambridge Dictionary. Luettu 31.10.2018.  
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/empathy>

Duodecim. Terveyskirjasto. 2007. Fyysinen hyvinvointi käsitteenä. Julkaistu 13.8.2007. Luettu 20.9.2018.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00040](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040)

Duodecim. Terveyskirjasto. 2001. Tunneälyn määritelmiä. Julkaistu 7.2.2006. Luettu 31.10.2018.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00024](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00024)

Hakola, E. 2018. Elokuva-alan työsuojelutarkastaja Louhimies -tapauksesta: Ei yleistä, silti paljon parannettavaa”. Kauppalehti. Helsinki. Päivitetty 21.3.2018. Luettu 16.4.2018.  
<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/elokuva-alan-tyosuojelutarkastaja-louhimies-tapauksesta-ei-yleista---silti-paljon-parannettavaa/kwSuhGmM?ref=iltalehti:afac>

Hynynen, S-L. 2017. Televisiotuottajien työn kuormittavuustekijät. Elokuvan ja television koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2017. Mitkä ovat pekkaspäivät? Ovatko ne synonyymi työajan lyhennysvapaille? Julkaistu 4.9.2017. Muokattu 5.9.2017. Luettu 16.11.2018.  
<https://www.jhl.fi/kysymys/mita-ovat-pekkaspaivat-ovatko-ne-synonymi-tyoajan-lyhennysvapaille/>

Lampinen, M. 2013. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille. Hoitotyön koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Lindén, H. & Työryhmä. 2018. #Metoo-vallankumous. Miten hiljaisuus rikottiin? Helsinki: Like Kustannus Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mattila, A. S. 2009. Optimismi. Terveyskirjasto. Julkaistu 8.9.2009. Luettu 9.10.2018.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p\\_artikkeli=ont00008](http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=ont00008)

Nivalainen, P. 2018. Aluehallintovirasto. Tiedote. 17.1.2018. Luettu 16.4.2018.  
<https://www.avi.fi/web/avi/-/elokuva-alan-tyosuojeluvalvonta-tyoturvallisuutta-hallitaan-hyvin-tyoajan-seuranta-ontuu-etela-suomi-#.WtR1py9Dy3W>

Paanetoja, J. 2018, Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla. Selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettu 4.10.2018.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM\\_31\\_2018\\_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM_31_2018_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rautiainen, P., Rensujeff, K. & Roiha, T. 2015. Taiteilijan asema ja sukupuoli. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämässätiö – Cupore. Cuporen verkkojulkaisuja 31. Luettu 27.4.2018

[https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taiteilijanasemajasukupuoli\\_v09.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taiteilijanasemajasukupuoli_v09.pdf)

Rehn, A. johtajuuden professori. 2018. Johtajuuden ristiriidat. Jyväskylä: Docendo Oy.

Rinta, H. asiakkuusvastaava. 2018. Menestyvä yritys rakentuu hyvinvoivista yksilöistä. Luento. Eurosafety-, Logistiikka-, Turvallisuus-, ja Työhyvinvointimessut 11.-13.9.2018. Tampereen messu- ja urheilukeskus.

Saarinen, M. 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Helsinki: WSOY.

Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. 2002. Elämisen rytmi: kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Savolainen, T. 2017. Sukupuolten tasa-arvo elokuvatuotannossa. Cuporen verkkojulkaisuja 43. Kulttuuripoliittikan tutkimuskeskus Cupore. Luettu 16.11.2018.

[https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2017/sukupuolten\\_tasa\\_arvo\\_elokuvatuotannossa.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2017/sukupuolten_tasa_arvo_elokuvatuotannossa.pdf)

Siirilä, M. 2018. Media-alan koulutus vähenee – mutta milloin riittävästi? Julkaistu 24.1.2018. Päivitetty 24.1.2018. Luettu 9.10.2018

<https://yle.fi/uutiset/3-10024536>

Suomen elokuvasäätiö. n.d. Elokuvat. Ikitie. Luettu 20.9.2018.

[http://ses.fi/elokuvat/elokuva/?tx\\_brow-ser\\_pi1%5BshowUid%5D=843&cHash=0ce33296c8b3df4b4b1ca1eb1786665d](http://ses.fi/elokuvat/elokuva/?tx_brow-ser_pi1%5BshowUid%5D=843&cHash=0ce33296c8b3df4b4b1ca1eb1786665d)

Suomen elokuvasäätiö. n.d. Elokuvat. Tuntematon sotilas. Luettu 20.9.2018.

[http://ses.fi/elokuvat/elokuva/?tx\\_brow-saer\\_pi1%5BshowUid%5D=861&cHash=c7ed6b4404d56ad2cbac6c05e9a7d6e1](http://ses.fi/elokuvat/elokuva/?tx_brow-saer_pi1%5BshowUid%5D=861&cHash=c7ed6b4404d56ad2cbac6c05e9a7d6e1)

Suomen freelance-journalistit ry. n.d. Freen tietopankki. Yrittäjä vai palkkatyössä? Luettu 9.10.2018

<http://www.freet.fi/freetyon-tietopankki/yrittaja-vai-palkkatyossa/>

Suomen mielenterveysseura. n.d. Mielenterveys: Kuinka voit? Luettu 20.9.2018

<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/kuinka-voit>

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Työhyvinvointi. Luettu 27.4.2018.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2018. Työaika ja -tunnit haltuun jaksotyössä. Julkaistu 16.2.2018. Luettu 12.11.2018.

<https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-set/tyoaika-ja-tunnit-haltuun-jaksotyossa/>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Työehtosopimukset. Julkaistu 1.11.2017. Luettu 23.4.2018.

<https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2017/09/elotes-final-2018.pdf>

Tolvanen, V. 2013. Mitä digitalisoituminen merkitsee? Julkaistu 10.2.2013. Luettu 31.10.2018.

<http://www.villetolvanen.com/2013/10/10/mita-digitalisoituminen-merkitsee/>

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. 2 luku 2§ Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto. Muutossäädös 30.12.2014/1331. Finlex: Edita Publishing Oy. Luettu 20.9.2018.

Työsuojeluhallinto. 2017. Työterveyshuolto. Julkaistu 17.2.2017. Luettu 14.11.2018.

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

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. 5. luku 25§ Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen. Säädöksiä seurattu SDK 829/2018 saakka. Finlex: Edita Publishing Oy. Luettu 31.10.2018.

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus ja työsuojelu: toiminta työpaikalla, vastuut ja velvoitteet. Luettu 16.4.2018.

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toiminta\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet)

Työturvallisuuskeskus. Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla. Luettu 9.10.2018

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu)

Vagianos, A. 17.10.2017 The "Me Too" Campaign Was Created By A Black Woman 10 Years Ago. Luettu 20.9.2018.

[https://www.huffingtonpost.com/entry/the-me-too-campaign-was-created-by-a-black-woman-10-years-ago\\_us\\_59e61a7fe4b02a215b336fee?guccounter=1](https://www.huffingtonpost.com/entry/the-me-too-campaign-was-created-by-a-black-woman-10-years-ago_us_59e61a7fe4b02a215b336fee?guccounter=1)

Yle Areena. 2017. Valot susia ja johtajuus hukassa. Podcast-tallenne. Kuunneltu 22.10.2018.

## LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvointikysely

1 (6)

### **Työhyvinvointikysely**

Miten esimies voi edistää työhyvinvointia? - Opinnäytetyöhön liittyvä kysely.

Olen Tampereen ammattikorkeakoulun media-alan kolmannen vuoden opiskelija, valmistun tuottajaksi. Minua kiinnostaa johtaminen ja työhyvinvointi. Haluan opinnäytetyöni avulla oppia lisää, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia johtajilla työolosuhteisiin vaikuttamisessa media-alalla. Teen parhaillaan tutkimusta esimiestyön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimus tulee osaksi opinnäytetyötäni, jonka on tarkoitus olla ikään kuin opas tuleville media-alan tekijöille.

Kyselyyn vastataan anonymisti sekä käsittelen aineiston anonymisti. Ketään tutkimukseen osallistuvaa henkilöä ei voida lopullisesta opinnäytetyöstä osoittaa muiden tietoon. Lopullinen opinnäytetyö julkaistaan theseus.fi sivustolla, josta löytyy kaikki suomalaisen ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt sekä julkaisut. Opinnäytetyötäni ohjaa tuottamisen lehtori ja työnohjaaja Carolina Pajula.

Vastaa kyselyyn 13.10.2018 mennessä.

Katariina Tolvanen

[katariina.tolvanen@cult.tamk.fi](mailto:katariina.tolvanen@cult.tamk.fi)

0407750111

(jatkuu)

\*Pakollinen

Sukupuoli \*

Nainen

Mies

Muu

En halua vastata

Koulutus ja valmistumisvuosi \*

Oma vastauksesi

Kuinka monta vuotta olet ollut työelämässä valmistumisen jälkeen? \*

0-1 vuotta

2-4 vuotta

5-7 vuotta

8-10 vuotta

Muu:

Kuinka pian ylenit valmistumisen jälkeen esimiesasemaan? \*

1-3 vuodessa

4-6 vuodessa

7-10 vuodessa

Muu:

Millaisia töitä olet tehnyt ennen esimiestyötä? \*

Oma vastauksesi

Oletko tehnyt muita töitä muilla aloilla ennen media-alan töitä? \*

Kyllä

En

Mitkä mielestäsi ovat kolme suurinta esimiestyön haastetta media-alalla? \*

Oma vastauksesi

3 (6)

Mitä pidät media-alan työn vahvuuksina? Mikä on mielestäsi hyvää tai mikä esimerkiksi työssä kiehtoo/inspiroi sinua? \*

Oma vastauksesi

Mitkä ovat vahvuutesi esimiestyössä? \*

Oma vastauksesi

Mitkä ovat kehittämiskohteesi esimiestyössä? \*

Oma vastauksesi

Mitkä asiat mielestäsi kuuluvat työelämässä työhyvinvointiin? \*

Oma vastauksesi

Listaa kolme vahvuutta työhyvinvoinnin osalta organisaatiossanne \*

Oma vastauksesi

Miten mielestäsi työhyvinvointia voitaisiin lisätä? Voit listata tähän organisaationne kolme kehityskohdetta. \*

Oma vastauksesi

Mitä asioita sinä olet esimiehenä kehittänyt työhyvinvoinnin osalta organisaatiossanne?

\*

Oma vastauksesi

Onko työpaikallanne työterveyspalvelut käytössä? \*

Kyllä

Ei

Muu:



4 (6)

Mitä työterveyspalvelunne kattavat? \*

Työterveyslääkäri- ja/tai hoitaja

Työterveyspsykologi

Työergonomia (osana työympäristön suunnittelua)

Työtapaturma- ja sairaskuluvakuutukset

Terveystarkastukset

Johdon työhyvinvoinnin valmennus

Kartoitukset, suunnitelmat ja analyysit (työterveyspalveluiden tarjoajalta)

Millaisia asioita tulisi opettaa media-alan koulutuksessa, jotka lisäävät työhyvinvointia alalla? \*

Oma vastauksesi

Mitä odotat esimiehenä/työnantajana valmistuvan opiskelijan osaavan työhyvinvointiin liittyen? \*

Oma vastauksesi

Kerro miksi on mielestäsi tärkeää, että opiskelijoille opetettaisiin työhyvinvoinnista? Jos mielestäsi työhyvinvointia ei tarvitse korostaa opetuksessa, perustele. \*

Oma vastauksesi

Miten helpoksi koet palautteen antamisen asteikolla 1-5? \*

Erittäin vaikeaksi

1

2

3

4

5

Erittäin helpoksi

Mikä on mielestäsi helppoa ja mikä vaikeaa palautteen antamisessa? \*

Oma vastauksesi

5 (6)

Miten paljon annat palautetta esimiehenä asteikolla 1-5? \*

Erittäin vähän

1

2

3

4

5

Erittäin paljon

Miten paljon saat palautetta esimiehenä asteikolla 1-5? \*

Erittäin vähän

1

2

3

4

5

Erittäin paljon

Jos et saa palautetta, kerro miksi. Voit myös kertoa millaista palautetta saat, jos sitä sinulle annetaan. \*

Oma vastauksesi

Mistä toivoisit saavasi palautetta? \*

Oma vastauksesi

6 (6)

Oma arvosanasi organisaationne työhyvinvoinnille \*

Erittäin huono

1

2

3

4

5

Erittäin hyvä

Perustelut arvosanalle: \*