

Opinnäytetyö (AMK)

Viestintä

Mediatuotanto

2013

Jenna Lindén

# TAVOITTEENA REILU HARJOITTELU

– Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen  
elokuvatuotannoissa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Viestintä | Mediatuotanto

2013 | 34 sivua + 1 liite

Ohjaaja: Vesa Kankaanpää

Jenna Lindén

## TAVOITTEENA REILU HARJOITTELU – Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen elokuvatuotannoissa

Kaksiosaisen opinnäytetyöni toinen osa eli kirjallinen opinnäytetyö käsittelee elokuvatuotantojen työharjoittelun kehittämistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli haastatteluiden ja muun lähdemateriaalin avulla selvittää, miten elokuva-alan työharjoitteluja voisi kehittää. Tässä opinnäytetyössä palataan käytännön opinnäytetyönä tehtyyn tutkimukseen, jonka pohjalta valittiin käsiteltäväksi suurimmat kehittämistä kaipaavat kohdat työharjoitteluista. Näitä aiheita ovat harjoittelijoiden palkkaus, ylityöt, perehdytys, työilmapiiri ja kohtelu, työtehtävät, harjoittelijoiden määrä ja koulun rooli.

Eri näkökulmien saamiseksi haastateltiin kahta tuottajaa, kahta Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallituksen jäsentä ja kahta Suomen elokuvasäätiön edustajaa. Haastattelujen lisäksi aiheita käsitellään aiheeseen liittyvien artikkelien, lainsäädännön ja kirjallisuuden kautta.

Haastateltavien mielestä harjoittelijoille ei tarvitse maksaa palkkaa, jos he eivät tee vastuullista työtä. Osa haastateltavista kuitenkin ehdotti pientä harjoittelijapalkkaa elämisen helpottamiseksi. Ylitöistä pitää ehdottomasti sopia etukäteen ja ne on korvattava joko rahana tai vapaana. Harjoittelijat tarvitsevat myös kunnollisen perehdytyksen ja ohjausta harjoittelun aikana ja työtehtävät pitää määritellä ennen harjoittelun alkamista. Epäasialliseen kohteluun pitää puuttua heti ja tarvittaessa apua pitää saada oppilaitokselta ja liitolta. Harjoittelijoita ei myöskään saa olla tuotannoissa liikaa ja määrä pitää suhteuttaa ohjaajien määrään. Oppilaitosten pitäisi haastateltavien mielestä kehittää toimintaansa ja luoda pelisääntöjä työharjoitteluihin.

Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen vaatii yhteistyötä eri tahojen eli oppilaitosten, rahoittajien, liiton ja työnantajien välillä. Yhteisten sääntöjen luominen ja niiden noudattaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta harjoittelijoiden työoloihin saataisiin muutosta.

ASIASANAT:

Työharjoittelu, elokuvatuotanto, työolot, kehittäminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Media Arts | Media Management

2013 | 34 pages + 1 appendix

Instructor: Vesa Kankaanpää

Jenna Lindén

## AIMING FOR A FAIR INTERNSHIP – Development of Interns' Working Conditions in Film Productions

The second part of my two-part thesis, i.e. the written thesis, deals with the development of film productions internship. The purpose was to find out how internships could be developed with the help of interviews and other source material. The biggest subjects that needed change in internships were based on the research, which was made for the practical thesis. These subjects include trainees' wages, overtime work, orientation, treatment and work atmosphere, work tasks, the number of trainees and the role of the school.

In order to obtain different points of view there were interviews of two producers, two board members of the Union of Finnish Film and Video Employees and two commissioners of the Finnish Film Foundation. In addition to the interviews the subjects are dealt with related articles, law and literature.

According to the interviewees, trainees don't need to be paid if their job is not responsible. However, some interviewees suggested that a small salary would ease the life of the trainee. Overtime work needs absolutely to be agreed in advance and overtime must be compensated either by money or free. Trainees also need a proper orientation and guidance during the internship and the work tasks must be defined before the internship begins. Inappropriate treatment has to be interfered immediately and if necessary assistance should be available from the educational institution and labor union. There shouldn't be too many trainees in one production and the amount has to be proportional to the number of instructors. According to the interviewees the educational institutions should develop their actions and create rules to the internships.

The development of trainees' working conditions requires a lot of cooperation between the educational institutions, funding agencies, labor union and employers. In order to change trainees' working conditions it's important to create and obey common rules.

### KEYWORDS:

Internship, film production, working conditions, development

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 ELOKUVA-ALAN TYÖHARJOITTELU</b>	<b>6</b>
2.1 Keskustelua mediassa	6
2.2 Kyselytutkimus työoloista	8
2.3 Haastattelut	9
<b>3 KEHITTÄMISKOHTEET</b>	<b>11</b>
3.1 Harjoittelijan palkka	11
3.2 Ylityöt	14
3.3 Perekätytys	17
3.4 Työilmapiiri ja kohtelu	19
3.5 Harjoittelijoiden työtehtävät	22
3.6 Harjoittelijoiden määrä	24
3.7 Koulun rooli	26
<b>4 POHDINTA</b>	<b>30</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>33</b>

## LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset.

## TAULUKOT

Taulukko 1. Osapuolten vastualueet (Korkeakouluosaajat.fi).	28
-------------------------------------------------------------	----

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni jakautuu kahteen osaan: ensimmäiseen osaan eli käytännön työhön ja toiseen osaan eli kirjalliseen työhön. Tein käytännön työnä selvityksen harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa toimeksiantona Suomen elokuväsäätiölle. Käytännön opinnäytetyöni sisältää säätiölle tehdyn tutkimuksen tulokset ja lisäksi se käsittelee tutkimuksen tekoprosessia. Tutkimus kartoitti työharjoittelun nykytilannetta ja se oli harjoittelijoiden näkökulma asiaan. Halusin kuulla myös muiden tahojen ajatuksia harjoittelijoiden tilanteesta, joten päätin tehdä siitä kirjallisen opinnäytetyöni. Koska käytännön työ kartoitti nykytilaa, otin tähän kirjalliseen opinnäytetyöhön kehittämisenäkökulman. Olen kiinnostunut työhyvinvoinnista sekä elokuva-alan kehittämisestä, joten samalla kun kirjallinen työni on hyvä jatkumo käytännön työlle, olen myös itse kiinnostunut aiheesta.

Opinnäytetyön tavoitteena on haastatteluiden ja muun lähdemateriaalin avulla selvittää, miten elokuva-alan työharjoitteluja voisi kehittää. Palaan tässä kirjallisessa opinnäytetyössäni käytännön opinnäytetyönä tekemääni tutkimukseen ja kerron tutkimuksen sisällöstä sekä tuloksista. Tähän työhön olen valinnut kehittämiskohteiksi seitsemän tutkimuksen tuloksista suurinta harjoittelun ongelmakohtaa. Nämä aiheet ovat palkka, ylityöt, perehdytys, työilmapiiri ja kohtelu, työtehtävät, harjoittelijoiden määrä ja koulun rooli.

Jotta saisin kehitysideoihin eri näkökulmia, päätin haastatella eri tahoja. Haastateltaviani olivat Solar Filmsin tuottaja Jukka Helle ja Kinottaren tuottaja Lasse Saarinen, Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen ja varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski sekä Suomen elokuväsäätiön hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Keppinen. Haastattelut tehtiin kehittämisenäkökulma mielessä pitäen, joten haastateltavilta tiedusteltiin ratkaisuehdotuksia kyselytutkimuksessa esille tulleisiin kohteisiin. Haastatteluiden lisäksi käsittelen aihetta muiden lähteiden, kuten aiheeseen liittyvien artikkeleiden, lainsäädännön ja kirjallisuuden kautta.

## 2 ELOKUVA-ALAN TYÖHARJOITTELU

Elokuva-alan opetusta on Suomessa yliopistotasoisena Aalto yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitoksella sekä ammattikorkeakouluissa, joista valmistutaan medianomeiksi. Elokuva- ja tv-opintojen nimellä kulkevia linjoja on tällä hetkellä neljässä ammattikorkeakoulussa: Metropoliasissa, Arcadassa, Tampereen ammattikorkeakoulussa sekä Turun ammattikorkeakoulussa. (Pasanen 2012, 8.) Näiden oppilaitosten lisäksi elokuvaan voi suuntautua myös muissa koulutusohjelmissa.

Työharjoittelu kuuluu osaksi ammattikorkeakouluopintoja sekä joihinkin yliopistojen tutkintoihin. Harjoittelun kesto riippuu oppilaitoksesta ja koulutusohjelmasta ja tutkinnosta. Työharjoittelun tarkoituksena on, että opiskelija perehtyy ohjautusti oman alansa töihin oikeassa työpaikassa. (Työelämään.fi 2013.)

### 2.1 Keskustelua mediassa

Elokuva-alan työolot ovat herättäneet keskustelua mediassa ja etenkin syksyllä 2012 Helsingin Sanomissa julkaistu toimittaja Antti Järven kirjoitus elokuva-alan työoloista herätti keskustelua alan työntekijöiden keskuudessa. Järvi kirjoitti Helsingin Sanomien lauantaiessessä elokuva-alan työoloista otsikolla *Elokuva vaarantaa terveytesi* esimerkiksi siitä, millaisia vaaratilanteita elokuvan kuvauksissa on sattunut. Järven haastattelema Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n tiedottaja Anne Saveljeff kuvaili elokuva-alan työkulttuuria, jossa päivät venyvät pitkiksi ja harjoittelijoille annetaan liian vastuullisia työtehtäviä. Saveljeff kommentoi myös, että väsymyksestä ja ylitöiden teosta ei paljon puhuta, koska seurauksena voi olla se, ettei seuraavaa työkeikkaa enää tarjota. Harjoittelijat voivat tehdä pitkiä työpäiviä pelkällä ruokapalkalla ja vaatimukset harjoittelijoita kohtaan ovat kovat. Järvi kirjoittaa, että rahoituksen sijaan vakavin ongelma on suomalainen työkultturi, ja hän vertaa Suomen työkulttuuria ruotsalaiseen kirjoittamalla, että Ruotsissa ongelmia pohditaan kahvikupin ääressä, kun taas

*”Suomessa purraan hammasta ja rämmitään 24 tuntia hangessa”*. Ruotsissa kuvauspäivän pituus on kahdeksan tuntia, kun puolestaan Suomessa alle kymmenen tunnin päiviä ei juuri ole. (Järvi 2012.)

Kirjailija ja elokuvaohjaaja Jörn Donner kommentoi Järven lauantaisesseetä toteamalla, että *”elokuva-alan työolot ovat skandaali”*. Donner kertoo esikuvansa Ingmar Bergmanin kuvanneen vain 5-7 tuntia päivässä, sillä pidemmät kuvaajat vaikeuttaisivat keskittymistä. Donner mainitsee elokuvatuotantojen yhtenä ongelmana ilmaiset harjoittelijasopimukset sekä ylityöehtojen puuttumisen. (Donner 2012.) Helsinki-Filmin tuottaja Aleksis Bardy kommentoi Donnerin mielipidekirjoitusta sekä Järven lauantaisesseetä kirjoittamalla, että elokuvatuotannoissa ylitöistä maksetaan korvauksia ja onnettomuuksien määrä on ollut suhteellisen pieni. Bardy kirjoittaa myös, että lakeja ja sopimuksia pitää noudattaa myös elokuva-alalla. (Bardy 2012.)

Kirjailija ja elokuvaohjaaja Janne Kuusi kirjoitti Uusi Suomi -lehden blogissa elokuvatuotannon olevan kaaostilassa. Kuusi kertoi nuorempana korostaneensa kärsivällisyyttä ja toivoneen asioiden pikkuhiljaa muuttuvan parempaan suuntaan, mutta niin ei kuitenkaan käynyt. Kuusen mielestä liian monet lahjakkuudet palavat jo nuorena puhki saamatta tilaisuutta tehdä osaamisensa tasoista työtä. Kuusi kirjoitti myös bloginsa kommentteihin työharjoittelun ongelmista. Ilmaisia harjoittelijoita on käytettävissä niin paljon, että ammattilaisten työt teetetään harjoittelijoiden avulla ilmaiseksi. (Kuusi 2012.)

Myös dokumentaristi Inka Achté kirjoitti Suomen elokuvatyöntekijöiden liiton Lehtiset-lehden kolumnissaan elokuva-alan ongelmista. Achté kirjoittaa uhkailuista ja hyväksikäytöstä työ- ja harjoittelupaikoilla: *”On vaikeaa uskaltaa valittaa epäkohdista, koska kuulemma aina löytyy joku toinen, joka on valmis tekemään saman työn puoli-ilmaiseksi.”* (Achté 2012.)

Studio55.fi -sivustolla haastateltiin elokuvaohjaaja Lauri Törhöstä, jonka mielestä Suomessa tuetaan liian monia elokuvia. Useiden elokuvien tukeminen tarkoittaa Törhösen mukaan sitä, että yksittäiset tuotannot saavat pientä tukea, joka puolestaan vaikuttaa työoloihin ja -turvallisuuteen negatiivisesti. (Simola 2012.)

## 2.2 Kyselytutkimus työoloista

Tein käytännön opinnäytetyönäni Suomen elokuvasäätiölle tutkimuksen harjoittelijoiden työoloista elokuvatuotannoissa. Kysely kohdistettiin korkeakouluopiskelijoille ja se lähetettiin 11 korkeakouluun, joissa on elokuva-alan opetusta. Kysely toteutettiin 21.11.–17.12.2012 välisenä aikana ja tutkimus valmistui 31.1.2013.

Kyselyssä kartoitettiin harjoittelijoiden kokemuksia työharjoittelusta sisältäen kysymyksiä liittyen muun muassa palkkaan, työaikaan, ohjaukseen sekä työharjoittelun kehittämiseen. Kyselyyn vastasi yhteensä 53 opiskelijaa.

Tutkimustulosten perusteella palkallisten ja palkattomien harjoittelijoiden määrällä ei ollut suurta eroa. Yleisin palkallisten harjoittelijoiden palkka oli 500–600 euroa ja palkattomien harjoittelijoiden yleisimmät korvaukset olivat lounassetelit tai matkakorvaukset. Kouluilta ei tullut ohjeistusta harjoittelijoille palkka-asioihin.

Lähes kaikki harjoittelijat olivat tehneet työnantajan kanssa joko koulun harjoittelusopimuksen tai sopimuksen työnantajan kanssa. Työsuhteeseen liittyviä asioita harjoittelijan ja työnantajan kanssa oli käyty läpi vaihtelevasti. Harjoittelijat olivat suurimmaksi osaksi vakuutettuja joko työnantajan tai koulun puolesta. Osa vastaajista ei kuitenkaan tiennyt, oliko tapaturmavakuutettuna tai ei.

Työharjoittelut olivat suurimmaksi osaksi kahden kuukauden eli elokuvan kuvausjakson pituisia. Työpäivien pituuksissa oli paljon vaihtelua ja työharjoittelijat olivat tehneet enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa harjoittelijoista ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylitöistä.

Suurin osa tiesi harjoittelunsa ohjaajan ja yli puolet oli joko tyytyväinen tai osittain tyytyväinen saamansa ohjauksen määrään. Ohjauksella oli vaikutusta moneen asiaan, kuten siihen, kokiko harjoittelija olevansa arvostettu. Suurin osa vastaajista oli saanut palautetta jossain vaiheessa työharjoittelua työnantajalta. Palautteenantoa työnantajalta oppilaitokselle ei ollut paljon tai siitä ei oltu tietoisia. Myöskään päinvastoin palautetta oppilaitokselta työnantajalle ei ollut paljon tai siitä ei tiedetty. Suurimmalla osalla harjoittelijoista ei ollut yhteydenpitoa kou-



lun kanssa työharjoittelun aikana eikä koulun antamaan tukeen oltu kovin tyytyväisiä.

Vaikuttaminen omiin työtehtäviin vaihteli harjoittelijoiden kesken. Suurin osa tunsikin kuitenkin työtehtävät tärkeiksi tai merkityksellisiksi ja ne olivat suurimman osan kanssa ainakin osittain vastanneet etukäteen sovittua. Harjoittelu oli suurimman osan kanssa vastannut harjoittelijan koulutusta tai suuntautumisvaihtoehtoa ja suurimman osan kanssa työn haastavuus oli vastannut harjoittelijan osaamista. Työmäärän tunteisissa sopivalta oli ollut vaihtelua harjoittelijoiden kesken. Suurin osa oli joko samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että harjoitteliijaan oli suhtauduttu työpaikalla myönteisesti. Hieman yli puolet oli myös kokenut, että häntä arvostettiin työntekijänä. Suurimman osan mielestä harjoittelu oli tuntunut oppimisen kannalta hyödylliseltä. Harjoittelun vastaamisessa odotuksia oli kuitenkin vaihtelua.

Työharjoittelun parhaita puolia olivat uusien kontaktien luominen, uusien asioiden oppiminen, pitkän elokuvan tuotannon näkeminen sekä eri osastoihin ja työnkuviin tutustuminen. Työharjoittelun huonoja puolia olivat huono ilmapiiri ja kohtelu sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi ja huonot työtehtävät. Myös palkattomuus tai huono palkka sekä pitkät työpäivät koettiin harjoittelun huonoina puolina.

Harjoittelijoiden mielestä työharjoittelua voisi kehittää työnantajan puolelta etenkin palkkauksen sekä ylitöiden ja kulujen korvauksen osalta. Lisäksi kunnollinen perehdytys, harjoittelun parempi suunnittelu ja harjoittelijoiden vähäisempi määrä nousivat esille kehitysehdotuksissa. Oppilaitoksen puolelta työharjoittelua harjoittelijoiden mielestä voisi kehittää palkkaukseen, työsopimukseen ja yhteydenpitoon liittyvissä asioissa. Harjoittelijat toivoivat myös etukäteen harjoitteluun valmistamista.

### 2.3 Haastattelut

Halusin haastateltaviksi ammattilaisia elokuva-alan eri tahoilta, joten haastatelin kahta tuottajaa, kahta Suomen elokuväsäätiön edustajaa ja kahta Suomen

Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallituksen jäsentä. Elokuvatuottajista haastattelin Solar Filmsin toimitusjohtaja ja tuottaja Jukka Hellettä ja Kinottaren toimitusjohtaja ja tuottaja Lasse Saarista. Suomen elokuvasäätiöltä haastateltaviani olivat hallintojohtaja Niina Otva sekä tuotantojohtaja Petri Kemppinen. Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liitto SET:n hallituksesta haastateltaviani olivat Marika Väisänen ja Antti Tuomikoski. Väisänen on hallituksen puheenjohtaja sekä dokumenttiohjaaja, televisio-ohjaaja ja -toimittaja. Tuomikoski on hallituksen varapuheenjohtaja sekä leikkaaja ja dokumenttielokuvantekijä.

Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jossa haastattelukysymykset ovat kaikille haastateltaville samoja ja kysymyksiin vastataan omin sanoin. Haastattelujen helpompaa purkoa ajatellen puolistrukturoitu haastattelu oli tähän opinnäytetyöhön parempi vaihtoehto kuin esimerkiksi teema-haastattelu, jossa kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa. Strukturoidussa haastattelussa myös vastausvaihtoehdot on valmiiksi annettu, mutta se ei olisi vastannut työn tarkoitusta. (Aaltola & Valli 2007, 27.) Haastattelut toteutettiin sähköpostilla. Haastatteluteemoina käytettiin tutkimuksessa esille nousseita kehittämisalueita, joita olivat palkka, ylityöt, perehdytys, työilmapiiri ja kohtelu, työtehtävät, harjoittelijoiden määrä ja koulun rooli. Sähköpostihaastatteluissa haastateltaville esitettiin tutkimustulokset edellä mainittujen aihepiirien mukaan, jonka jälkeen he saivat vapaasti kertoa omia ajatuksiaan tutkimustuloksista sekä kehitysideoita aiheeseen liittyen. Haastattelukysymykset löytyvät liitteenä (Liite 1).

Edellä mainittujen haastateltavien lisäksi haastattelin Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton lakimies Erika Mattssonin puhelimitse selvittääkseni harjoittelijoiden ylitöihin liittyviä asioita.

## 3 KEHITTÄMISKOHTEET

Käsittelen työharjoittelujen kehittämiskohteita seuraavissa luvuissa. Esittelen jokaisen aiheen tutkimustuloksia lyhyesti, jonka jälkeen käydään läpi lain, liiton tai kirjallisuuden näkökulmia aiheesta. Elokuva-alan ammattilaisten haastattelut ovat kehittämiskohteiden pohdinnassa suurimmassa roolissa. Lopuksi esittelen omia ajatuksiani ja ehdotuksiani ongelmien ratkaisemiseksi.

### 3.1 Harjoittelijan palkka

Tutkimuksen perusteella noin puolet harjoittelijoista sai palkkaa ja puolet ei. Palkkaa saaneiden yleisin palkka oli 500–600 euroa kuukaudessa. Alin palkka oli 200 euroa kuukaudessa ja muutaman harjoittelijan palkka oli ollut 2000–2500 euroa kuukaudessa. Palkattomat harjoittelijat saivat korvaukseksi työharjoittelusta useimmiten lounaseteleitä tai matkakorvauksia.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (2012a) on julkaissut Nuoret keikalla, kesätyössä ja harjoittelemassa -ohjeistuksen. Ohjeistuksen mukaan työharjoittelu, joka liittyy opintoihin ja josta saa opintopisteitä, voi olla palkatonta. Myös monen haastateltavan mielestä harjoittelu voi olla palkatonta, jos harjoittelu on todellakin vain harjoittelua eikä harjoittelija korvaa ammattilaista. Osa haastateltavista kannattaa kuitenkin pientä harjoittelupalkkaa.

Jukka Helteen mukaan Solar Filmsillä noudatetaan periaatetta, jonka mukaan opintoihin kuuluvasta harjoittelusta ei makseta palkkaa, vaan he pyrkivät antamaan harjoittelijalle ammattiin pätevöittävää koulutusta. Helle toteaa, että harjoittelija sitoo jonkun ammattilaisen työpanoksesta osan harjoittelijan opastukseen ja valvontaan, joka sinällään on ”*rasite*”, mutta toisaalta he haluavat edesauttaa opiskelijoiden kehittymistä alan ammattilaisiksi. Suomen elokuväsäätiön Niina Otvan ja Petri Kemppisen mielestä opintoihin kuuluva harjoittelu voi olla palkatonta, kunhan harjoittelun kesto on mitoitettu opintopisteiden mukaisesti. Otva ja Kemppinen kuitenkin huomauttavat, että ateriat- ja matkakorva-

ukset olisi hyvä korvata harjoittelijalle: *”Hyvän tavan mukaista olisi tarjota ateriat, jos ollaan opiskelupaikan ulkopuolella eikä tuettua opiskelijaruokailua ole mahdollista käyttää. Samoin hyvän tavan mukaista voisi olla tapauksesta riippuen korvata matkakuluja, mikäli harjoittelu tapahtuu opiskelupaikkakunnan ulkopuolella.”* Myös SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mielestä harjoittelija voi tehdä harjoittelun kokonaan ilman palkkaa, mutta painottaa, että silloin *”harjoittelun pitäisi olla vain harjoittelua”*. Todellisuus Väisäsen mukaan media-alalla on kuitenkin toinen.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoskella on kokemusta leikkausassistentin ja tuotantotehtäviä tekevien harjoittelijoiden tilanteesta. Tuomikoski ei ole koskaan tavannut lounaseteleitä ja matkakorvauksia suurempaa korvausta leikkausassistentiharjoittelijoilla. Tuomikosken mukaan palkaton harjoittelu on ongelma etenkin siksi, että jälkituotannon harjoittelijoilla ei käytännössä ole koskaan työn ohjaajaa vaan he tekevät ammattitaitoa vaativia tehtäviä itsenäisesti. Tuomikoski sanoo asian johtuvan siitä, että tuotantoyhtiöiden tuotantopuolen työntekijöillä ei ole leikkaustyöskentelyn ohjaamiseen vaadittavia teknisiä erityistaitoja ja tietokonepohjaisen leikkaamisen takia assistentin ja leikkaajan työt ovat eriytyneet toisistaan. Tuomikoski korostaa, että näissä tapauksissa siis ilmaisella harjoittelijatyövoimalla on korvattu ammattilaisten työtä.

Työsuhteessa oleva harjoittelija on normaalissa työsuhteessa ja hänen kuuluu saada elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen mukaisesti palkkaa (Teme 2012a). Opintojen ulkopuolella tapahtuvasta harjoittelusta Solar Filmsillä maksetaan Helteen mukaan tehtävästä ja harjoittelijasta riippuen noin 50–70 % työehtosopimuksen mukaisesta minimipalkasta. Väisäsen mielestä virallisten suositusten harjoittelijapalkka eli 75 % normaalista palkasta ei ole realistinen vaatimus. Lasse Saarisen tuotantoyhtiö Kinottarella vastavalmistuneen ensimmäisestä työstä maksetaan Väisäsen mainitsema 75 % alimman palkkaryhmän palkasta, mutta palkka on siis vastavalmistuneen, ei harjoittelijan, palkka.

Saarisen mielestä opintoihin kuuluva harjoittelu voi olla periaatteessa palkatonta, mutta Kinottarella maksetaan kuitenkin harjoittelijoille palkkaa noin 500 eu-

roa: *”Opiskelijankin pitää elää”*, Saarinen muistuttaa. Tuotantoyhtiöissä, joissa Väisänen on ollut, harjoittelijat ovat saaneet palkka noin 500–600 euroa ja he ovat pitäneet sitä mukavana asiana. Palkka helpottaa Väisäsen mukaan pääkaupunkiseudulla elämistä eikä harjoittelun lisäksi tarvitse mennä muihin palkkailisiin töihin. Väisänen esittää, että ala voisi tehdä yhdessä suosituksia palkkauksen suhteen ja harjoittelijoille voisi maksaa 500–600 euroa kuukaudessa.

Tuomikosken mielestä vastuullisissa tehtävissä olevalle harjoittelijalle, joka ei saa ohjausta, kuuluisi maksaa työn mukaista palkkaa ja muutenkin harjoittelijoille tulisi maksaa liiton palkkasuosituksen mukaista harjoittelijapalkkaa. Myös Otvan ja Kemppisen mielestä opintoihin kuulumattomasta harjoittelusta tulisi maksaa palkkaa harjoittelijan työkokemuksen ja työehtosopimuksen mukaan.

Asioiden kehittämiseksi Otvan ja Kemppisen mielestä koulujen ja tuotantoyhtiöiden pitäisi parantaa yhteistyötään ja luoda yhteisiä pelisääntöjä. Tuomikosken mielestä suomalaisessa elokuvassa työntekijöiden palkkoja poljetaan ja palkkakuluja alibudjetoidaan ja harjoittelijoiden palkattomuus on osa tätä suurempaa ongelmaa. Tuomikoski mainitsee, että Suomen elokuva- ja videotyöntekijän liitto SET on yrittänyt puuttua asiaan avaamalla keskustelua rahoittajien kuten tv-kanavien, elokuväsäätiön ja AVEK:n eli Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskuksen suuntaan, mutta tulokset ovat olleet tähän mennessä vähäisiä.

Mielestäni Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton säännöt palkallisista ja palkattomista harjoitteluista ovat hyviä, jos ne toimivat oikeasti käytännössä. Eli jos harjoittelusta ei saa palkkaa, pitäisi työn olla oikeasti vain työn harjoittelua ilman suurta vastuuta. Saarisen ja Väisäsen esittämä 500–600 euron palkka on mielestäni hyvä ajatus. Koska harjoittelu kuuluu opintoihin, ei palkkaa harjoittelijalle voi kuitenkaan vaatia. Palkanmaksu on siis tuotantoyhtiön päätettävissä, joten on mietittävä syitä, miksi työnantajan pitäisi maksaa harjoittelijalle palkkaa.

Yksi perustelu on se, että monet opiskelijat tekevät koulun ohella palkkatöitä, mutta elokuvatuotantoharjoittelun ja palkallisen sivutyön yhdistäminen on käytännössä mahdotonta. Myös toiselta paikkakunnalta esimerkiksi Helsinkiin muuttaminen pelkän opintotuen avulla ei ole helppoa. Pahimmassa tapaukses-

sa harjoittelupaikasta voi joutua kieltäytymään siksi, että harjoittelu toisi opiskelijalle menoja eli harjoittelija joutuisi maksamaan omasta työharjoittelustaan. Itse olen joutunut kerran kieltäytymään harjoittelupaikasta, koska palkan saaminen ei ollut neuvoteltavissa eli työharjoittelu olisi ollut palkaton eikä Turusta Helsinkiin muuttaminen pelkän opintotuen voimin olisi siten ollut mahdollista.

Vaikka työharjoittelija on Helteen sanoja mukaillen rasite, koska hän tarvitsee työhönsä ohjausta, on hän varmasti myös työnantajalle hyödyllinen. Harjoittelijaa voi siis pitää yhtenä työntekijänä, joten miksi hänelle ei voisi maksaa harjoittelusta pientä korvausta? Palkan saaminen kertoisi myös harjoittelijan arvostamisesta. Täytyy kuitenkin muistaa se, että 500 euron palkka ei tarkoita sitä, että harjoittelijalle voi kasata enemmän vastuuta ja työtehtäviä.

### 3.2 Ylityöt

Tutkimuksen perusteella suurin osa harjoittelijoista oli tehnyt enemmän työtunteja kuin työsopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylityöistä. Lain mukaan ylityötä ei voi sisällyttää palkkaan, vaan niistä on aina maksettava erikseen. Yli 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa tehtävä työ on ylityötä. (Teme 2012a.) Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton julkaiseman Meteli-lehden juristin palstalla on annettu ylityöihin liittyvä esimerkki: *”Työntekijä saapuu kuvauspaikalle klo 8 ja työpäivä päättyy kello 22. Työntekijällä on oikeus klo 16 jälkeen ylityökorvaukseen, joka on klo 16–18 väliseltä ajalta 50 % korotettu tuntipalkka. Klo 18–22 väliseltä ajalta on maksettava tuplapalkka.”* (Vettainen 2012, 56.) Jos taas ylityöt on sovittu korvattavaksi vapaina, lasketaan vapaiden määrä samoilla prosenteilla kuin palkkana maksettava vapaakin. Edellisen esimerkin mukaisesti siis klo 16–18 väliseltä ajalta annettaisiin puolitoistakertainen vapaa ja klo 18–22 väliseltä ajalta annettaisiin tuplatunnit vapaina. (Teme 2012b.)

Laissa on myös säädetty vuorokausilevoista. Sen tulee olla yhdenjaksoinen ja kestoltaan vähintään 11 tuntia jokaista 24 tuntia kohden. Tämän perusteella

työhön ja taukoihin käytetty aika voi olla siis yhteensä maksimissaan 13 tuntia vuorokaudessa, jotta vuorokausilepo täyttyisi. (Vettainen 2012, 57.)

Laissa ei ole määritelty, miten palkattomien harjoittelijoiden ylityöt korvataan. Selvittääkseni hieman asiaa otin yhteyttä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton lakimies Erika Mattssoniin. Mattssonin mukaan pääsääntöisesti opintopisteet vastaavat vain säännöllistä työaika, eli ne eivät kata ylitöitä. Tehdyt ylityöt voitaisiin lisätä opintopisteisiin, mutta jos tämä ei onnistu, tulisi ylitöistä sopia työnantajan kanssa etukäteen. Eli jos käytettävissä on vain rajallinen määrä opintopisteitä, niiden sisältämän tuntimäärän voisi ilmoittaa työnantajalle ja sopia yli menevästä ajasta erilliset korvaukset. Mattssonin mukaan työsopimukset ovat lähtökohtaisesti koulun ja työnantajan välinen asia, jossa ylitöistäkin pitää sopia ja työsopimuksista pitäisi olla tarkat säännöt myös jokaisella oppilaitoksella. Säännöissä voitaisiin jo määritellä, miten ylitöiden kanssa menetellään. Mattsson korostaa, että ylityötunneista pitää keskustella aina työnantajan kanssa työsopimusta tehtäessä eikä vasta jälkikäteen, kun ylitöitä on jo tehty. (Mattsson, Erika, lakimies. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 4.1.2013.)

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että palkattomia ylitöitä ei pidä teettää harjoittelijoilla. Solar Filmsin Jukka Helle huomauttaa, että palkattomat ylityöt *”syö motivaatiota, työtehoa ja yleistä moraaliala työpaikalla”*. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen toteaa, että ylitöiden teettäminen harjoittelijoilla on niin helppoa, koska ylityökorvaukset eivät juokse: *”Siksi tähän pitää suhtautua kielteisesti. Sitä paitsi he vasta opettelevat alalle ja työelämään.”* Kinnottaren Lasse Saarinen on samaa mieltä Väisäsen kanssa: *”Moni työnantaja tietenkkin laskee, että harjoittelijan ylityöt ovat halvempia kuin muun ryhmän.”* SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski painottaa, että palkattomat ylityöt ovat ongelma sekä harjoittelijoiden että palkattujen ammattilaisten parissa: *”Ne ovat vahingollinen, mutta hiljaisesti hyväksytty käytäntö.”*

*”Työsopimukseen kirjattujen työtuntien ylityksestä on aina sovittava erikseen ja ne on korvattava joko vastaavana vapaana tai rahakorvauksena”*, Elokuvasäätiön Otva ja Kemppinen painottavat. Helteen mukaan harjoittelijoiden ylityöt voidaan sovittaessa korvata vapaina, mutta pääsääntöisesti kuitenkin ylityökorva-

uksella. Myös Väisäsen mukaan teetetyt ylityöt tulisi ensisijaisesti korvata rahana. Väisänen muistuttaa, että jos ylityöt kuitenkin korvataan vapaina, ei niiden pitäisi mennä kuitenkaan yksi yhteen tuntien kanssa. Väisänen myös ehdottaa, että harjoittelijat voisivat tehdä kuuden tunnin työpäiviä, kuten joissain ammattikouluissa.

Tuomikoski korostaa ylitöiden teon ongelman koskevan myös ammattilaisia: *”Työntekijät on ajettu kilpailemaan toisiaan vastaan. Vain muutamilla halutuimmilla tekijöillä on mahdollisuus todella pitää kiinni työajoistaan.”* Tuomikosken mukaan ongelma on epärealistisissa tuotantobudjeteissa ja huonosti suunnitelluissa aikatauluissa: *”Lisää rahaa ja realismia ajankäytön suunnitteluun, niin varmasti ylityöongelma helpottaisi.”* Tuomikosken mielestä koulujen opetushenkilökunnan pitäisi miettiä näitä asioita eikä epätervettä työkulttuuria saisi tahallisesti välittää opiskelijoille: *”Ehkä osaltaan tähän vaikuttaa myös kiero kulttuurinen ajattelu - jo alan kouluissa ihannoidaan järjettömän pitkän päivän painamista kofeiinipäissään, ja työajoista kiinni pitävät leimataan virkamiesmäisiksi pikusieluiksi”*, Tuomikoski kuvailee. *”Missään työtehtävissä, saati sitten taiteellista ajattelua tai ylipäätään korkeampia loogisia prosesseja vaativissa, ei ihminen ole kovinkaan tehokas oltuaan puoli vuorokautta yhtämittaa sorvin ääressä”*, Tuomikoski huomauttaa.

Vaikka harjoittelija saa opintopisteitä ja ylityöt voidaan periaatteessa lisätä niihin, ei mielestäni ole kuitenkaan oikeudenmukaista, että varsinkin palkattomat harjoittelijat tekevät ylitöitä, joista korvauksena ovat opintopisteet. Opintopisteet ovat etenkin siinä vaiheessa laiha lohtu, jos vuorokausilepo ei täyty tai opintopisteet ovat tulleet täyteen. Tästä syystä ylitöistä pitäisikin aina sopia etukäteen työnantajan kanssa. Toki työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kertoa työsuhteeseen liittyvistä asioista, mutta näistä asioista olisi hyvä olla valmiita sääntöjä oppilaitoksen puolelta. Oppilaitoksen olisi hyvä kertoa opiskelijoilleen työelämän säännöistä, jotta opiskelija osaisi myös itse valvoa omia oikeuksiaan.

Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, kuinka tietoisia työnantajat olivat harjoittelijoiden tekemistä ylityötunneista. Yksi ongelma nimittäin voi olla se, että palkattomien tai kuukausipalkkaisten harjoittelijoiden tuntimääriä ei seurata, jos ylityökorva-



uksia ei makseta. Näin myöskään työnantaja ei välttämättä havahdu harjoittelijan tekemien ylityötuntien määrään. Mielestäni työharjoittelijan olisi hyvä pitää harjoittelun aikana tuntilistaa, vaikka työnantaja ei sitä vaatisikaan, jotta siitä voi tarvittaessa näyttää työnantajalle, kuinka pitkiä päiviä harjoittelija on tehnyt.

### 3.3 Perehdytys

Harjoittelijoiden kertomissa työnantajapuolen kehitysideoissa toivottiin harjoittelun kunnollista perehdytystä sekä harjoittelun parempaa suunnittelua etukäteen. Seuraavassa on muutama esimerkki harjoittelijoiden vastauksista:

Työnantajan on otettava vastuu työharjoittelun sisällöstä, eli ohjaus ja se, että työharjoittelu opettaa harjoittelijalle oman suuntautumisalnan taitoja.

- - aina tehtäisiin harjoittelu suunnitelma, joka sitoo työn antajan noudattamaan suunnitelmaa.

Pitää kunnan harjoittelusuunnitelma, varsinkin niillä yhtiöillä jotka pitävät usein harjoittelijoita.

Solar Filmsin Jukka Helle korostaa, että harjoittelija ei ole ylimääräinen resurssi vaan ainakin osittain tuotannon resursseja käytetään harjoittelijan ohjaamiseen siinä toivossa, että harjoittelijasta kasvaisi täysiverinen ammattilainen. Helle kuitenkin toteaa, että ongelmana ovat kuitenkin usein budjettisyyistä pienet ryhmäkoot: *”On vaikea irrottaa harjoittelijan perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa tuotannon muutenkin niukoista aika- ja henkilöresursseista.”* Myös SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen tiedostaa, että monet harjoittelijat joutuvat aloittamaan työt ilman mitään perehdytystä ja pitää sitä valitettavana asiana: *”Olen myös itse joutunut ottamaan harjoittelijoita mukaan pystymetsästä, koska harjoittelijoiden perehdyttämiseen ei ole varattu aikaa.”* SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski on samaa mieltä luvun alussa esitettyjen harjoittelijoiden mielipiteiden kanssa harjoittelusuunnitelman tärkeydestä, mutta hän ei ole kuitenkaan itse käytännössä nähnyt kenenkään koskaan saavan minkäänlaista perehdytystä: *”Tai ehkä harjoittelijalle kerrotaan, mistä jatkojohdosta yksikön virrat saa päälle.”*

Tuomikosken mukaan harjoittelijalle pitäisi antaa vähintään viikon perehdytysjakso, jolloin ammattilaiselta olisi välittömästi saatavilla neuvoa ja myöhemmin tähän pitäisi olla mahdollisuus. Myös harjoittelijan todellinen tieto- ja taitotasoa pitäisi kartoittaa. *”Itse tekisin tätä enemmän kuin mielelläni, jos siitä vain maksettaisiin”*, Tuomikoski kertoo. Tuomikoski muistuttaa, että työelämän taitoihin kuuluu myös itsenäinen tiedonhaku: *”- - mutta jotta siinä ei mene metsään, täytyy alussa saada ohjausta.”* Tuomikoski huomauttaa, että joskus kyse voi olla myös asenteista: *”Harjoittelija voi pelätä tunnustaa, ettei ymmärrä jotain prosessia niin syvällisesti kuin kymmenen tai kaksikymmentä vuotta alalla ollut ammattilainen.”* Myös Väisäsen mielestä työnantajien pitäisi varata aikaa harjoittelijoiden perehdyttämiseen eikä olettaa sen onnistuvan siinä sivussa: *”Usein työnantajilla aloittaa useita harjoittelijoita lähes samanaikaisesti joten ehkä he voisivat harkita yhteisiä perehdyttämispäiviä harjoittelijoille.”* Kinottaren Lasse Saarisen mielestä elokuvatuotannoissa harjoittelusuunnitelman tekeminen olisi helppo tehdä ja toteuttaa, mutta Saarinen kuitenkin huomauttaa, että *”meiltä ei kukaan ole sitä ikinä kysynytäkään”*.

Suomen elokuvasäätiön Niina Otvan ja Petri Kemppisen mukaan harjoittelijoiden perehdyttämisen kehittäminen pitää aloittaa koulujen ja tuotantoyhtiöiden pelisääntöjen luomisella, jolloin määritellään mitkä asiat ovat oppilaitosten ja mitkä työnantajien vastuulla: *”Harjoittelusuunnitelman pohja tulisi luoda tällaisen yhteistyön kautta ja sisällyttää siihen yksityiskohtaisesti tiedot siitä, kenellä on vastuu mistäkin. Käytännön tasolla oppilaitoksen, opiskelijan ja harjoittelupaikan tulisi allekirjoittaa suunnitelma.”* Otva ja Kemppinen painottavat, että harjoittelijan perehdytys on tietenkin harjoittelupaikan vastuulla. Saarinen mainitsee, että *”harjoittelijat ovat useimmiten kakkos- tai kolmosassistentteja, jolloin perehdytys tapahtuu ryhmän sisällä”*. Ehkä yhtenä ongelmana onkin se, että harjoittelijan perehdytys on aina jokaisen osaston johtajalla, jolloin osaston johtaja ei ole tietoinen harjoittelijan tarvitsemasta perehdytyksestä ja siitä tavasta, miten harjoittelijaa tulisi perehdyttää.

Korkeakouluosaajat.fi -sivustolla esitellään ohjeita työpaikan ohjaajalle. Ohjeistuksen mukaan opiskelijalla pitää olla nimettynä ohjaaja työpaikalta. Harjoittelun

aluksi pidettäisiin tavoitekeskustelu, jossa käytäisiin läpi molempien osapuolisen odotuksia työharjoittelusta. Työharjoittelun alussa harjoittelijalle annetaan enemmän ohjeistusta ja loppua kohden enemmän palautetta ja kannustusta. Lopussa on hyvä pitää loppukeskustelu, jossa pohditaan miten yhteistyö on sujunut. (Korkeakouluosaajat.fi.)

Harjoittelijan kunnollinen perehdytys ja ohjaus ovat mielestäni edellytyksiä sille, että työtä voi kutsua harjoitteluksi. Harjoittelun alussa ja mahdollisesti jopa ennen työsopimuksen allekirjoittamista olisi hyvä pitää keskustelu työnantajan ja harjoittelijan kesken harjoittelun tavoitteista ja sisällöstä. Tähän keskusteluun myös oppilaitoksen puolelta voisi olla yksi edustaja. Työnantajan on hyödyllistä tietää, mitä harjoittelija osaa tehdä, mitä hän haluaisi tehdä, mihin hän tarvitsee ohjausta ja mihin hän pystyy itsenäisesti. Myös muille työntekijöille on hyvä kertoa harjoittelijasta ja harjoittelijan työtehtävistä. Alun keskustelun lisäksi myös kunnollinen perehdytys alussa on mielestäni tärkeää. Alussa pidetty perehdytys voi olla hyödyllinen etenkin silloin, jos harjoittelun aikana on vaikeaa löytää aikaa ohjaukselle.

Edellä esitetty korkeakouluosaajat.fi -sivuston ohjeistus on mielestäni hyvä ja myös sivuston esittämä loppukeskustelu on hyvin tärkeä. Tällöin sekä harjoittelija että työnantaja saavat antaa molemminpuolista palautetta, joista molemmat osapuolet hyötyvät. Harjoittelijan antama palaute voi hyödyllistä työnantajalle etenkin siksi, että työnantaja pystyy tämän avulla parantamaan oman tuotantoyhtiönsä harjoittelukäytäntöjä, mikä auttaa koko elokuva-alan harjoittelijoiden työolojen kehittämisessä pidemmällä tähtäimellä.

### 3.4 Työilmapiiri ja kohtelu

Harjoittelijat kokivat yhtenä harjoittelun huonona puolena huonon työilmapiirin sekä huonoon kohteluun liittyviä asioita. Seuraavassa on muutama esimerkki harjoittelijoiden vastauksista:

Huutamista ja haukkumista oli paljon, ja se kohdistui assareihin ja harjoittelijoihin.

Samalla osastolla sain joiltakin jatkuvaa huonoa kohtelua ja asiatonta vähättelevää käytöstä.

- - ei arvostava työilmapiiri.

Osastonjohtaja kohteli minua ala-arvoisesti. Hän huusi minulle usein julkisesti muun ryhmän edessä, ei ohjannut työssäni, - -

Työilmapiiriin vaikuttavat etenkin ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Huono työilmapiiri vähentää motivaatiota sekä työhyvinvointia ja usein huono työilmapiiri kertoo johtamisen puutteesta ja sisäisten toimintatapojen kehittymättömydestä. Kielteisessä työilmapiirissä liikkuu huhuja ja tapahtuu klikkiytymistä. Myös yleinen valitus työpaikalla kuuluu kielteiseen työilmapiiriin. Asenne, jossa ajatellaan, että ”ei kuulu meille”, on myös yleistä huonossa työilmapiirissä. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa kielteistä käyttäytymistä, joka ei ole yleisen hyvän tavan mukaista. Epäasialliseen kohteluun lasketaan sekä kertaluontoiset tunteenpurkaukset että jatkuva ja tahallinen toiminta. Jos toinen osapuoli tuntee itsensä ahdistuneeksi, nöyryytyksi tai puolustuskyvyttömäksi joidenkin tekojen myötä, voidaan sitä pitää epäasiallisena kohteluna. Työturvallisuuskeskus listaa epäasiallista kohtelun voivan olla muun muassa nöyryyttävien käskyjen antamista, työyhteisön ja tiedonjaon ulkopuolelle jättämistä sekä työn laatu- tai määräraamusten perusteetonta muuttamista. (Rauramo 2012, 6-7.)

Solar Filmsin Jukka Helle pitää harjoittelijoiden kokemaa kohtelua pääsääntöisesti henkilölähtöisenä ongelmana. SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski on Helteen kanssa samoilla linjoilla: *”Tietenkin on luonnevikaisia esimiehiä, jotka noin käyttäytyvät, mutta tuntemani tapaukset käyttäytyvät niin kaikkia työntekijöitään kohtaan, eivät vain harjoittelijoita.”* SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mukaan esimiehen puolelta tuleva haukkuminen on ehdottoman väärin, koska esimiehen pitäisi ymmärtää harjoittelijan olevan vasta opettelemassa työtehtäviä. Väisänen kuitenkin toteaa tietävänsä itsekin osaavansa olla vaativa harjoittelijoita kohtaan: *”Tämä johtuu siitä, että heille annetaan tuotannoissa liian vaativia tehtäviä ja myös näiden osa-alueiden on toimittava, ja jos ne eivät toimi, joudun ohjaajana vastaamaan niiden toimimattomuudesta lopputuloksessa.”* Myös Kinottaren Lasse Saarinen pitää harjoittele-

joiden huonoa kohtelua vääränä. Saarisen mukaan heidän tuotantoyhtiössään harjoittelijoita ei haukuta tai vähätellä, jos he tekevät vaaditut työt. Muutaman kerran Saarinen on huomannut harjoittelijoiden ”pomottamista”. Näihin tilanteisiin on puututtu heti, koska *”kuvauspaikan hyvä ilmapiiri on ensiarvoisen tärkeää”*, Saarinen korostaa.

Helle huomauttaa, että harjoittelijan pitäisi kääntyä rohkeasti esimiehen tai tuottajan puoleen, jos hän kokee tulevansa kohdelluksi huonosti tai epäoikeudenmukaisesti. Väisänen pitää tärkeänä sitä, että harjoittelijoille annettaisiin mahdollisuus onnistua työtehtävissä eikä harjoittelijalle kasattaisi liikaa vastuuta heti alussa: *”Myös muun työryhmän on tärkeää tietää kuka tuotannossa on harjoittelija, koska tämä ei ole isoissa tuotannoissa aina selvää.”* Saarinen on Väisäsen kanssa samoilla linjoilla harjoittelijoiden vastuun määrästä: *”Emme myöskään teetä harjoittelijoilla mitään sellaisia töitä, joista he olisivat yksin vastuussa.”*

Tuomikosken mielestä harjoittelijoiden huono kohtelu johtuu huonoista esimiestaidoista: *”- - miten sitten sellaisista kumpuavan huonon ilmapiirin tervehdyttää, vaatisi ennemminkin psykologin koulutusta kuin leikkaajan”*, Tuomikoski toteaa. Saarinen mainitsee tällaisten asioiden olevan työnjohdon vastuulla, joten esimerkiksi oppilaitoksen pitäisi olla yhteydessä tuotantoyhtiöön, jos asiatonta kohtelua esiintyy. Suomen elokuvasäätiön Niina Otva ja Petri Kemppinen muistuttavat, että huonoon kohteluun liittyvät asiat tulee voida ottaa esiin normaalien työsuojelureittien kautta: *”Tässä asiassa ammattiliitolla on myös vastuuta, vaikka harjoittelijat eivät vielä olisikaan liiton jäseniä.”*

Työilmapiirin ja harjoittelijoiden huonon kohtelun parantaminen on mielestäni kehitysaiheista haasteellisin, koska pelkkiä sääntöjä luomalla tilanteeseen voi olla vaikeaa saada muutosta ja ongelmat voivat olla henkilölähtöisiä. Yhden ihmisen stressi voi purkaantua muihin ihmisiin.

Työturvallisuuskeskuksen ohjeissa sanotaan, että työntekijän olisi hyvä puhua ensin suoraan epäasiallisesti kohtelevalle henkilölle. Jos tästä huolimatta epäasiallinen kohtelu edelleen jatkuu, pitää asiasta ilmoittaa esimiehelle. (Rauramo 2012, 8.) Asian kehittäminen lähtee mielestäni siitä, että opiskelijoita rohkais-

taan jo oppilaitoksen puolelta puuttumaan asioihin ja olemaan yhteydessä esimerkiksi työnantajaan, oppilaitokseen tai tarvittaessa liittoon, jos hän kokee epäasiallista kohtelua työharjoittelussaan. Myös yhteydenpito opiskelijan ja oppilaitoksen välillä harjoittelun aikana voi lisätä opiskelijan rohkeutta puuttua asioihin heti. Harjoittelun päättyessä huonolle kohtelulle ei voi enää tehdä mitään ja harjoittelusta voi jäädä huono mieli, joten muutosten aikaansaamiseksi kohteluun on puututtava heti. Vaikka opiskelija on vasta harjoittelijana, on hän mielestäni kuitenkin muiden työntekijöiden kanssa yhdenvertainen saamaan samanarvoista kohtelua.

### 3.5 Harjoittelijoiden työtehtävät

Huonoimmissa puolissa oli myös harjoittelijoiden huonot työtehtävät sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi. Seuraavassa muutama esimerkki vastauksista:

Pompottaminen (työtehtävien teko jotka eivät kuuluneet minulle), - -

Välillä tuli turha olo, tunsin olevani ylimääräinen kun tarpeeksi töitä ei ollut.

- - itsensä turhaksi tunteminen.

Runnereilla ja muilla ylimääräisillä avustajilla teetettiin joskus täysin toimenkuvaan kuulumattomia tehtäviä.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton ohjeistuksessa sanotaan, että harjoittelijalle ei saa antaa päävastuullista työtä itsenäisesti hoidettavaksi. Harjoittelija on siis harjoittelemassa ja oppimassa ja hänen pitää saada työhönsä ohjausta. Jos harjoittelija on kuitenkin verrattavissa työpanoksellaan ja vastuun määrällään muihin työntekijöihin, pitää siitä maksaa myös ammattilaiselle maksettavan palkan mukaan. (Teme 2012a.)

Solar Filmsin Jukka Helle toteaa, että tällaiset ongelmat ovat juuri harjoittelijan rooliin liittyviä: *Harjoittelija ei koskaan voi korvata oikeaa ammattilaista, vaan on mukana perehtyäkseen ja oppiakseen ammatissa toimimista.*” Helle kuitenkin

muistuttaa kuvauspäivien aikana kaikkien työntekijöiden työmäärien vaihtelevan paljon: *”Joko on kiire tai sitten odotellaan jotakin.”* SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski ei ole henkilökohtaisesti törmännyt ongelmaan, jossa harjoittelijalla olisi liian vähän tai yksitoikkoista tekemistä, mutta päinvas-  
taisia ongelmia hän on kylläkin kohdannut.

Helteen mukaan asian kehittäminen lähtee harjoittelijan roolin määrittelystä ja suunnitelmallisesta perehdyttämisestä. Myös Elokuvasäätiön Otvan ja Kemppisen mielestä työtehtävät pitää määritellä selkeästi. Tuomikoskenkin mukaan tehokkainta olisi tehdä kunnollinen harjoittelusuunnitelma ja noudattaa sitä. Myös Kinottaren Lasse Saarisen mielestä harjoittelijoilla pitäisi olla selkeät työtehtävät, joista ei poiketa. Tuomikoski kuitenkin muistuttaa, että *”suomalainen elokuvatuotanto on aika nappikauppaa, ja kaikki (kokeneimmat ammattilaisetkin) joutuvat välillä paikkaamaan ihan muissa tehtävissä kuin mitä heidän toimenkuvaansa kuuluu”*. Tuomikosken mielestä kuitenkin tuotantoon liittymättömiä juoksutuksia harjoittelijan ei tietystikään tarvitse tehdä, jos niistä ei ole sovittu. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisänen toteaa, että reilu työnantaja sopii harjoittelun alkaessa, mihin tehtäviin hänet ollaan palkkaamassa: *”Esimerkiksi jos harjoittelija on otettu leikkausassistentiksi, tulisi hänen ensisijaisesti tehdä näitä tehtäviä, koska olettavasti harjoittelija myös haluaa kehittyä tällä saralla.”* Väisänen kuitenkin muistuttaa esimerkiksi tuotantoassistentin työnkuvan olevan hyvin moninainen ja yllätyksien välttämiseksi työnantajan tulisi kertoa ennen työsuhteen alkamista mahdollisimman tarkasti, mitä työ pitää sisällään. Saarinen toteaa joskus voivan käydä niin, että harjoittelijalle ei ole tarjolla tarpeeksi mielekästä työtä, jolloin *”häntä ei tietysti olisi pitänyt ottaakaan tuotantoon mukaan”*. Otva ja Kemppinen muistuttavat, että harjoittelija voi ottaa asian myös itse esille, jolloin harjoittelijan on myös tiedettävä oma esimiehensä. Jos harjoittelijalla ei ole työntekävään kuuluvia tehtäviä riittävästi, voi Väisänen mielestä työnantaja kysyä harjoittelijan halukkuutta tehdä myös jotain muuta: *”Tämä on ennen kaikkea yhteistä sopimista asioista.”*

Harjoittelijan työtehtävien kehittämisessä auttavat mielestäni samat asiat kuin aikaisemmassa luvussa, jossa käsiteltiin harjoittelijan perehdytystä. Työn sisäl-

löstä pitäisi mielestäni keskustella jo harjoittelun alussa ja ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Pelkkä nimike ei kerro työn sisällöstä vielä mitään, joten harjoittelijan pitäisi saada tietää jo etukäteen tarkemmin tulevista työtehtävistään. Myös työnantajalle olisi hyvä kertoa koulutusohjelman sisällöstä sekä työharjoitteluun soveltuvista tehtävistä, jotta työnantaja pystyy suunnittelemaan opiskelijan työharjoittelun sisältöä etukäteen. Olen Otvan ja Kempin kanssa samaa mieltä siitä, että harjoittelija voi ottaa asia myös itse esille tuotannon aikana, jos hän kokee työtehtävät vääriksi tai esimerkiksi liian vähäisiksi.

### 3.6 Harjoittelijoiden määrä

Tutkimusvastauksissa harjoittelijat toivoivat muutosta harjoittelijoiden liialliseen tuotantokohtaiseen määrään. Liiton mukaan elokuvatuotannossa ei saisi olla enempää kuin neljä harjoittelijaa kerrallaan. Harjoittelun ohjaaja voi myös olla vastuussa vain yhdestä työharjoittelijasta kerrallaan eikä samalla nimikkeellä työskenteleviä harjoittelijoita voi olla kuin yksi. (Teme 2012a.)

Solar Filmsin Jukka Helteen mukaan koulutuspaikkojen runsas määrä suhteutettuna rajalliseen määrään harjoittelupaikkoja aiheuttaa painetta kasvattaa tuotannoissa mukana olevien harjoittelijoiden määrää. Helle kuitenkin korostaa, että opiskelija ei voi korvata ammattilaisen työpanosta ja että *”liian suuri määrä harjoittelijoita tuotannossa ei palvele ketään eikä mitään”*. Myös Kinottaren Lasse Saarinen painottaa, että harjoittelijoita ei saisi missään tapauksessa olla liikaa: *”Jokainen on assistenttina omassa ryhmässään lisäapuna eikä ammattilaisen korvaajana.”* Saarinen on huomannut, että harjoittelijoita ei voi olla mukana ammattituotannoissa kuin muutama, sillä muuten työt eivät etene. Myös Suomen elokuvasäätiön hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Kempinen korostavat, että harjoittelija ei voi tehdä vastuullista ammattilaisen työtä eikä korvata ammattilaista, koska harjoittelija on vielä harjoittelemassa eikä hänellä voi vielä olla ammattilaista korvaavaa ammattitaitoa. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mukaan harjoittelijoiden tuotantokohtaisesta



määrästä on annettu suosituksia, mutta toteaa kuitenkin, että *”ilmeisesti viime vuosina homma on lähtenyt taas käsistä”*.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikosken mukaan *”edelleenkin kysymys on puutteellisista budjeteista, huonosta organisoinnista ja siitä seuraavasta harjoittelijoiden riistämisestä ilmaistyövoimana ja toisaalta ammattilaisten palkkojen polkemisesta”*. Tuomikoski huomauttaa, että jos tuottajat noudattaisivat yhteisiä pelisääntöjä, auttaisi se jo pitkälle. *”Harjoittelijoiden ryöstöviljely pätevyyttä vaativissa tehtävissä ei myös ole yleensä taloudellisesti kannattavaa”*, Tuomikoski kertoo. *”Lisäksi ammattitaitoisen työvoiman puute näkyy suoraan elokuvan laadussa, esimerkiksi valaisussa”*, Tuomikoski täydentää. Väisäsen mielestä harjoittelijoiden liiallisen määrän vähentämiseksi tarvittaisiin tiukempaa ohjeistusta esimerkiksi elokuvatuotantojen rahoittajien puolelta. Otvan ja Kempisen mukaan *”osaston harjoittelijoiden määrä pitää suhteuttaa tarjolla olevien mielekkäiden työtehtävien määrään ja käytettävissä olevien mentoriohjaajien määrään.”* Jokaisella harjoittelijalla pitäisi siis olla ohjaaja, joka opastaa harjoittelijaa tehtäviinsä ja opettaa omalta osaltaan ammattimaisuutta.

Kuten jo aiemmin mainittiin, harjoittelijoiden määrästä on olemassa liiton suositus eli yhdessä tuotannossa saa olla enintään neljä harjoittelijaa ja yhdellä ohjaajalla yksi harjoittelija. Mielestäni nämä säännöt ovat hyviä, joten niitä tulisi myös noudattaa. Jotta sääntöjä noudatettaisiin, pitäisi mielestäni toimintaa myös valvoa esimerkiksi liiton tai elokuvasäätiön taholta. Myös oppilaitokset voisivat tarkkailla harjoittelijoidensa sijoittumista, jotta samasta oppilaitoksesta ei tulisi liikaa harjoittelijoita yhteen tuotantoon.

Helle nosti esiin media-alan ylikoulutuksen. Koulutuksen määrää on jo vähennetty useissa oppilaitoksissa. Elokuvaopetuksen linjoja on lopetettu muun muassa Lahden ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa ja aloituspaikkoja vähennetty esimerkiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa (Pasanen 2012, 8-9). Koulutuksen vähentäminen on hyvin valitettavaa, vaikka toisaalta pidän myös tärkeänä, että kaikille löytyisi oman alansa töitä.

### 3.7 Koulun rooli

Tutkimusvastauksissa harjoittelijat toivoivat kehitystä oppilaitoksen rooliin työharjoitteluihin liittyen. Harjoittelijat toivoivat koulujen esimerkiksi pitävän enemmän huolta siitä, että harjoittelijoille maksetaan palkkaa, ja että opiskelijoiden muitakin etuja valvottaisiin tarkemmin esimerkiksi tarkistamalla työsopimusten oikeudenmukaisuutta. Suurimmalla osalla harjoittelijoista ei ollut yhteydenpitoa koulun kanssa työharjoittelun aikana. 27 % oli tyytyväinen koulu antamaan tukeen, 42 % oli osittain tyytyväinen ja 31 % ei ollut tyytyväinen koulun antamaan tukeen harjoittelulle. 60 % vastaajista oli käsitellyt päättynyttä työharjoittelua koulussa jollakin tavalla.

Koulun harjoittelusopimus ja työnantajan kanssa tehtävä työsopimus pitää erottaa toisistaan, koska työsopimuksissa sovelletaan työlainsäädäntöä, mutta harjoittelusopimukseen sitä ei kuitenkaan käytetä (Salli 2012, 84). Tämä on ehkä yksi harjoittelun ongelmista. Harjoittelusopimukseen ei siis käytetä työlainsäädäntöä, mutta missä määritellään, mitä sääntöjä harjoitteluun sitten käytetään?

Suomen elokuvasäätiön Niina Otva ja Petri Kemppinen pitävät koulun roolia suurimpana ongelmana, joka nousi esille tutkimustuloksissa. SET:n hallituksen puheenjohtaja Marika Väisäsen mielestä koulut tuntuvat jättävän harjoittelijat oman onnensa nojaan, vaikka näin ei saisi olla. Myös Kinottaren Lasse Saarinen on hämmästynyt siitä, miten vähän koulut ovat kiinnostuneita opiskelijoidensa harjoitteluista. Väisäsen mielestä koulujen tulisi vaatia kirjallisia harjoittelusopimuksia tarkistettavaksi ennen harjoittelun alkua sekä olla yhteydessä työnantajiin. Myös Otvan ja Kemppisen mielestä ohjaavan opettajan pitäisi olla yhteydessä harjoitteliijaan harjoittelun aikana ja tämän jälkeen käydä palautekeskustelua harjoittelupaikan kanssa. Saarisen mielestä koulut voisivat auttaa opiskelijoita tarkistamalla sopimukset ennen niiden allekirjoittamista. Koulun tulisi olla myös ensisijainen paikka, mihin harjoittelija on yhteydessä, mikäli asiat eivät toimi: *”Koulu on vielä tässä vaiheessa velvollinen pitämään huolta omistaan”*, Väisänen painottaa. Väisänen kuitenkin mainitsee, että toki he liitossa kantavat huolta harjoittelijoista, koska he kuuluvat elokuvatuotannon työntekijöi-

hin, mutta Väisänen korostaa kuitenkin vahvasti myös koulun vastuuta. Solar Filmsin Jukka Helteen mukaan selkeät pelisäännöt molemminpuolisesti selkeyttäisivät asiaa. Helle kuitenkin muistuttaa, että harjoittelijoita ei pääsääntöisesti pidetä ilmaisena työvoimana, vaan tulevaisuuden resurssina, joiden kouluttamiseen pitää ensin investoida. Otvan ja Kemppisen mukaan koulujen pitäisi tarjota harjoittelijoille tietoa työelämäoikeuksista ja työsopimuksista ja sopia yhteisiä pelisääntöjä tuotantoyhtiöiden kanssa.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikoski pitää yhtenä mahdollisuutena sitä, että oppilaitokset maksaisivat harjoittelijoiden palkat, kuten joissakin yliopistoharjoitteluissa on ollut. Tuomikoski kuitenkin toteaa, että käytännössä ammattikorkeakouluilla ei ole sellaiseen rahaa eikä hän usko, että valtio sitä edes heti myöntäisi. Tuomikoski myös muistuttaa, että se olisi myös huonoja käytäntöjä viljelevien tuotantoyhtiöiden taloudellista tukemista. Myös Saarinen pitää palkka-asiaa ongelmallisena. Saarisen mielestä harjoittelijoille ei voi vaatia oikeaa palkkaa, koska he eivät ole ammattilaisia: ” - - *silloin kyllä kannattaa palkata ammattilainen, joka myös osaa enemmän.*”

Tuomikoski ei näe kovin realistisena sitä, että koulut alkaisivat protestoida tuotantoyhtiöitä vastaan sopimusasioissa, koska kouluilla on tarve saada opiskelijoille harjoittelupaikat, jotka ovat edellytyksiä valmistumista ja koulun rahoitusta varten. Tuomikoski liittää asian myös media-alan ylikoulutukseen. Tuomikoski suosittelee liittymistä ammattiliiton opiskelijajäseneksi, joka auttaa konkreettisten ongelmien selvittämisessä, kuten apua sopimusten tarkastamisessa.

Niin tutkimustuloksissa kuin haastateltavien vastauksissa eri kehitysehdotuksiin nousi vahvasti esille koulun rooli, jota pitäisi kehittää. Tutkimustulosten mukaan yhteydenpito harjoittelijan ja oppilaitoksen välillä oli ollut vähäistä ja harjoittelijat eivät olleen kovin tyytyväisiä oppilaitoksen antamaan tukeen. Kehitettävää olisi siis oppilaitosten puolella paljon.

Haastatteluissa tuli esille kehitysehdotus, että harjoittelijan rooli pitäisi määritellä tarkasti. Pelkän harjoittelijan roolin määrittely ei mielestäni kuitenkaan riitä, vaan olisi määriteltävä jokaisen harjoitteluun kuuluvan osapuolen rooli ja tehdä roolit

selväksi kaikille osapuolille. Korkeakouluosaajat.fi -sivustolla esitellään työharjoittelun eri osapuolten vastuualueita. Seuraavaan taulukkoon (Taulukko 1) on koottu yhteen sivuston esittelemät vastuualueet.

Taulukko 1. Osapuolten vastuualueet (Korkeakouluosaajat.fi).

Työnantaja	Opiskelija
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solmii harjoittelijan ja korkeakoulun kanssa tarvittavat sopimukset.</li> <li>• Nimeää harjoittelijalle ohjaajan.</li> <li>• Vastaa työsuhtevelvoitteista, perehdyttämisestä ja opiskelijan työn ohjauksesta.</li> <li>• Kirjoittaa harjoittelijalle työtodistuksen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hakee harjoittelupaikkaa ja hyväksyytään oppiaineessaan.</li> <li>• Neuvottelee harjoittelun palkasta ja solmii työ sopimuksen.</li> <li>• Laatii harjoittelustaan raportin korkeakouluun.</li> </ul>
Ammattikorkeakoulu	Yliopisto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nimeää harjoittelulle ohjaajan, jos harjoittelu on palkaton.</li> <li>• Hyväksyy opiskelijan harjoittelupaikan ja laatii opiskelijan kanssa harjoittelulle tavoitteet.</li> <li>• Toimittaa työnantajalle tietoa harjoittelun tavoitteista ja opiskelijan opinnoista.</li> <li>• Seuraa harjoittelun etenemistä ja mahdollisesti vierailee harjoittelupaikalla.</li> <li>• Järjestää mahdollisen arviointikeskustelun harjoittelun loppuksi.</li> <li>• Vastaa harjoittelijan raportin tai oppimispäiväkirjan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos harjoittelupaikalle on myönnetty rahallinen tuki, solmii sopimuksen ja toimittaa työnantajalle ohjeet tuen laskuttamisesta.</li> <li>• Hyväksyy opiskelijan pakollisen harjoittelun.</li> <li>• Vastaa mahdollisen raportin harjoittelusta.</li> </ul>

Yhteydenpitoa harjoittelijan ja oppilaitoksen välillä pitäisi mielestäni lisätä. Useissa oppilaitoksissa päättynyttä työharjoittelua käsiteltiin jollain tavalla, kuten raportin muodossa, mutta yhteydenpitoa pitäisi olla myös harjoittelun aikana.

Harjoittelijan olisi hyvä tietää, että hän ei ole harjoittelun aikana ongelmiansa kanssa yksin, vaan hän voi aina tarvittaessa olla yhteydessä opettajaan. Paras tapa mielestäni olisi, että opettaja kävisi edes kerran harjoittelupaikassa paikan päällä tai keskustelisi harjoittelijan kanssa ainakin puhelimitse. Keskustelut työnantajan ja oppilaitoksen välillä voisivat olla myös hyödyllisiä. Haasteellisinta yhteydenpito harjoittelun aikana voi olla kesäkuukausina, jolloin oppilaitokset ovat kiinni ja opettajat ovat lomalla, mutta silloinkin esimerkiksi lyhyen raportin tai sähköpostiviestin kirjoittaminen opettajalle harjoittelun aikana voisi kuulua osaksi harjoitteluprosessia. Ainakin opiskelijalla olisi mielestäni hyvä olla oppilaitoksen puolelta joku henkilö, johon hän voi tarvittaessa olla yhteydessä, jos ongelmia esiintyy.

Oppilaitosten toivottiin valvovan harjoittelijoiden etuja sekä tarkistavan työsopimuksia. Jos harjoittelija tekee työsopimuksen työnantajan kanssa, olisi oppilaitoksen mielestäni hyvä tarkistaa sopimuksen sisältö, jotta se olisi oikeudenmukainen harjoittelijaa kohtaan. Koulujen olisi mielestäni hyvä myös kertoa harjoittelijoille työlainsäädännöstä ja työsopimuksista ennen ensimmäistä työharjoittelua. Näin harjoittelija saisi tietoa omista oikeuksistaan työelämässä. Myös Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto järjestää ilmaisia luentoja alan kouluille. Työelämän oikeudet ja velvollisuudet -luento on kouluille maksuton, mutta koulu maksaa luennoitsijan matkalipun. Kaksi tuntia kestäväällä luennolla käsitellään työelämän keskeistä lainsäädäntöä sekä nuorten oikeuksia ja velvollisuuksia työelämässä. (Teme 2012c.)

Yhteisten pelisääntöjen luominen tuotantoyhtiöiden kanssa nousi esille monen haastateltavan kehitysehdotuksissa. Oppilaitosten pitäisi mielestäni luoda selvät kirjalliset säännöt, jotka tulisivat myös opiskelijan ja työnantajien tietoon. Säännöissä voitaisiin käsitellä etenkin ylityökorvauksia, harjoittelijan perehdytystä ja jokaisen osapuolen roolia työharjoitteluissa. Suomen elokuvasäätiön hallintojohtaja Niina Otva ja tuotantojohtaja Petri Kempainen ehdottavatkin pelisääntöjen luomiseksi elokuvasäätiön järjestämää tilaisuutta, johon kutsuttaisiin elokuva-tuottajat, oppilaitokset sekä mahdollisesti Opetus- ja kulttuuriministeriön opetuksen vastuutaho.

## 4 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli haastatteluiden ja muun lähdemateriaalin avulla selvittää, miten elokuva-alan työharjoitteluja voisi kehittää. Mielestäni haastattelut ja omat ajatukseni tarjoavat hyviä kehitysideoita eri tahojen pohdittavaksi. Oli mielenkiintoista lukea eri henkilöiden ajatuksia harjoittelujen kehittämistä. Vaikka haastateltavat edustivat elokuva-alan eri tahoja, löytyi vastauksista kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä.

SET:n hallituksen varapuheenjohtaja Antti Tuomikosken mielestä *”rahojen päällä istuvat tahot”* eivät paranna työoloja pelkästään hyvästä tahdosta, vaan työntekijöiden pitäisi vaatia inhimillisiä työoloja kaikille: *”Tämä ei tule tapahtumaan, jos kaikki moninkertaisesti Jussi-palkitusta kuvaajasta palkattomaan runneriin Perähikiän AMK:sta eivät tunne ja tiedosta olevansa samassa veneessä ja paremmassa asemassa olevat nosta äläkkää pahnanhimmasta puolesta.”* Olen samaa mieltä Tuomikosken kanssa siitä, että harjoittelijat eivät yksin pysty muuttamaan työolojaan parempaan suuntaan vaan tarvitaan yhteistyötä. Toki tätä yhteistyötä tarvitaan myös muilta työntekijöiltä, mutta kehitysten aikaansaamiseksi mielestäni isompien tahojen pitäisi ottaa asia tehtäväkseen. Kyselytutkimuksen ja haastattelujen perusteella etenkin oppilaitoksilla olisi kehitettävää harjoittelujen suhteen ja oppilaitosten pitäisikin ryhtyä asiassa. Työolojen kehittäminen vaatii kuitenkin yhteistyötä useilta tahoilta eli oppilaitosten, rahoittajien, liiton ja työnantajien pitäisi yhteistoiminnallaan saada kehitettyä harjoittelijoiden työoloja eikä asiaa voi sysätä yhden tahon vastuulle.

Tuomikoski korosti haastattelussa, että harjoittelijoiden huonot työolot eivät ole erillinen ilmiö muusta työelämästä. Myös mediassa käydyissä keskusteluissa tuli esille, että harjoittelijoiden huonot työolot ovat vain osa suurempaa ongelmaa. Työolojen mainittiin johtuvan pienistä budjeteista ja yhtenä syynä pidettiin myös suomalaista työkuultuuria.

Itse en näe harjoittelijoiden huonojen työolojen johtuvan pelkästään rahan puutteesta. Toki se voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että harjoittelijoille ei makseta

palkkaa, mutta kuten tutkimuksessa kävi ilmi, on työoloissa muutakin parannettavaa. En usko, että pelkästään rahan lisääminen toisi muutosta esimerkiksi harjoittelijoiden kohtaamaan epäasialliseen kohteluun tai harjoittelijoiden huonoihin työtehtäviin.

Elokuva-alalla olisi varmasti muutakin parannettavaa kuin pelkästään harjoittelijoiden työolot. Esimerkiksi ylityöt ovat varmasti myös muiden työntekijöiden kuin vain harjoittelijoiden ongelma. Vaikka ylitöistä maksettaisiinkin korvausta lain mukaan, ei se poista sitä, että vapaa-aikaa jää vähemmän ja väsymys painaa päälle. Suomalaista työkulttuuria pidettiin yhtenä ongelmana. Antti Järven mukaan Ruotsissa tehdään kahdeksantuntisia työpäiviä, mutta Suomessa kuvauspäivät ovat keskimäärin 10-tuntisia (Järvi 2012). Jos lyhyet kuvauspäivät toimivat Ruotsissa, niin mikseivät ne toimisi Suomessakin? Monet varmasti selittäisivät tämän johtuvan pienistä budjeteista eli siitä, ettei yksinkertaisesti ole varaa tehdä enemmän kuvauspäiviä. Kahdeksantuntisista työpäivistä ei kuitenkaan vielä tarvitse maksaa ylityökorvauksia, joten mietinkin, onko joku laskenut, että tulee huomattavasti halvemmaksi tehdä vähemmän päiviä ylitöiden kera kuin enemmän päiviä ilman ylitöitä? Onko joku kokeillut sitä, mutta kokenut sen huonoksi vaihtoehdoksi?

Solar Filmsin Jukka Helle huomautti haastattelussa, että turha yleistäminen ei edistä asioiden parantamista millään tavalla, vaan mahdolliset ongelmat kannattaa aina selvittää harjoittelupaikkakohtaisesti. Olen Helteen kanssa samaa mieltä siitä, että ongelmat on hyvä selvittää jo harjoittelupaikassa. Tutkimuksen ja media-alan keskustelujen mukaan ongelmia kuitenkin on enkä usko, että kysymys on vain yksittäisistä tuotantoyhtiöistä vaan yleisemmin ainakin osittain koko alaa koskevista ongelmista. Helteen kommentin pohjalta aloin miettiä myös sitä, ovatko kaikki työnantajat tietoisia harjoittelijoidensa työoloista. Harjoittelijan nimittäin voi olla vaikeaa kertoa työnantajalle kokemistaan ongelmista ja asioita voi tulla helposti pohdittua vain muiden työkavereiden kesken. Tämä voi johtua siitä, että harjoittelija voi pelätä antavansa huonon kuvan itsestään ja menettää samalla tulevat työmahdollisuudet. Työolojen parantamiseksi harjoittelijoiden pitäisi kuitenkin tuoda ääntään kuuluviin, vaikka se onkin helpommin sanottu

kuin tehty. Työharjoittelu on usein lyhyt, muutaman kuukauden työrupeama, joka voi olla myös yksi syy ongelmiin puuttumisessa. ”Yritä kestää, kohta se loppuu” -ajatuksella harjoittelu voidaan taistella läpi ilman, että ongelma-kohtiin yritetään oikeasti puuttua.

Harjoittelijan pitäisi siis tuoda rohkeasti asiat esille, jotta niihin saataisiin aikaan muutosta. Jos harjoittelija ei itse uskalla ottaa asioita puheeksi, on harjoittelijalla mielestäni oltava mahdollisuus ottaa yhteyttä opettajaan, joka voi olla yhteydessä työnantajaan. Harjoittelijoita pitäisi myös rohkaista kertomaan itsenäisesti työnantajalle harjoitteluun liittyvistä ongelmista. Luottamus työnantajan ja harjoittelijan välillä on myös tärkeää, jotta työsuhte on sellainen, että asioista uskalletaan puhua.

Mielestäni opinnäytetyöni osat eli käytännön opinnäytetyö ja kirjallinen opinnäytetyö toimivat hyvänä kokonaisuutena ja olen hyvin tyytyväinen siihen, että valitsin opinnäytetöideni aiheeksi harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannoissa. Olen myös itse ollut harjoittelijana elokuvatuotannoissa ja kohdannut tutkimustuloksissa esille nousseita epäkohtia. Vaikka aivan kaikki tutkimuksessa esille nousseet ongelmat eivät olekaan osuneet omalle kohdalleni, tiedän kuitenkin millaista on olla harjoittelija. Opinnäytetöiden tekeminen tästä aiheesta onkin ollut eräällä tavalla terapeutinen kokemus. On ehkä hieman outoa sanoa, että tutkimustuloksia lukiessa oli mukava huomata muidenkin harjoittelijoiden kohdanneen samanlaisia ongelmia harjoitteluissa kuin itse koin, mutta siltä se kuitenkin tuntui. En siis ollut yksin mielipiteeni kanssa siitä, että harjoitteluissa on ongelmia. Tätä opinnäytetyötä varten tehdyistä haastatteluista oli myös hienoa huomata, että harjoittelijoiden ongelmat on huomattu ja tiedostettu myös muiden alan työntekijöiden kesken ja niiden kehittäminen nähdään tärkeänä.

Nyt työolojen nykytilaa on selvitetty ja kehitysideoita esitelty. On kiinnostavaa jäädä seuraamaan, mihin harjoittelijoiden työolot tästä eteenpäin kehittyvät ja mitä työolojen parantamiseksi käytännössä tehdään.



## LÄHTEET

- Aaltola, J & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Achté, I. 2012. Kirje joulupukille. Lehtiset 4/2012, 46–47.
- Bardy, A. 2012. Elokuva-alan työolot eivät ole skandaali. Helsingin Sanomat. 21.9.2012.
- Donner, J. 2012. Elokuva-alan työolot ovat skandaali. Helsingin Sanomat. 17.9.2012.
- Halonen, J. 2012. En ole työturvallisuusriski. Helsingin Sanomat. 20.9.2012.
- Järvi, A. 2012. Elokuva vaarantaa terveytesi. Helsingin Sanomat. 15.9.2012.
- Korkeakouluosaajat.fi. Ohjeita työpaikan ohjaajalle. Viitattu 28.1.2013. [http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/ohjeita\\_tyopaikan\\_ohjaajalle](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/ohjeita_tyopaikan_ohjaajalle)
- Korkeakouluosaajat.fi. Harjoittelu – kuka vastaa mistäkin? Viitattu 28.1.2013. [http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon\\_abc/harjoittelu\\_-\\_kuka\\_vastaa\\_mistakin](http://www.korkeakouluosaajat.fi/kaytannon_abc/harjoittelu_-_kuka_vastaa_mistakin)
- Kuusi, J. 2012. Menestymisen esteet: työolot ja palkka? Uusi Suomi. Puheenvuoro. Viitattu 27.11.2012. <http://jannekuusi.puheenvuoro.uusisuomi.fi/117456-menestymisen-esteet-tyoolot-ja-palkka>
- Lindén, J. 2013. Harjoittelijoiden työolot elokuvatuotannoissa - Selvitys Suomen elokuväsäätöille. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Turku: Turun ammattikorkeakoulu
- Pasanen, T. 2012. Opiskelupaikat vähenevät. Lehtiset 2/2012, 8-9.
- Rauramo, P. (toim.) 2012. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. 8., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Salli, M. 2012. Epätavalliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Suomen elokuväsäätö. Henkilöstön toimenkuvat ja puhelinnumerot. Viitattu 13.2.2013. <http://ses.fi/saatio/henkilokunta/henkiloestoen-toimenkuvat-ja-puhelinnumerot/>
- Simola, P. 2012. Lauri Törhönen: Suomessa tuetaan liian monia elokuvia. 27.9.2012. Viitattu 29.11.2012. <http://www.studio55.fi/irtiarjesta/artikkeli.shtml/1624430/lauri-torhonen-suomessa-tuetaan-liian-monia-elokuvia>
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2012a. Nuoret keikalla, kesätöissä ja harjoittelemassa. 9.10.2012. Saatavissa myös [http://www.teme.fi/images/nuoret\\_keikalla\\_2012.pdf](http://www.teme.fi/images/nuoret_keikalla_2012.pdf)
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2012b. Työ- ja lepoajat. Viitattu 5.12.2012.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2012c. Nuoret keikalla. Viitattu 22.3.2013. <http://www.teme.fi/tyoelama/nuoret-keikalla.html>
- Tynjälä, P; Välimaa, J & Murtonen, M. 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä: pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus
- Työelämään.fi. Työharjoittelu ja työssäoppiminen. Viitattu 13.2.2013. <http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 28.1.2013.  
[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison\\_toiminta/](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/)

Vesalainen, S. 2012. Näin kotimainen elokuva pelastetaan. Yle Uutiset. Viitattu 27.11.2012.  
[http://yle.fi/uutiset/nain\\_kotimainen\\_elokuva\\_pelastetaan/6300426](http://yle.fi/uutiset/nain_kotimainen_elokuva_pelastetaan/6300426)

Vettainen, H. 2012. Elokuva- ja tv-tuotannoissa työskentelevien työ- ja lepoajat. Meteli. 3/2012.

### **Haastattelut**

Helle, Jukka, toimitusjohtaja ja tuottaja. 19.2.2013. Solar Films Oy.

Kemppinen, Petri, tuotantojohtaja & Otva, Niina, hallintojohtaja. 12.3.2013. Suomen elokuvasäätiö.

Saarinen, Lasse, toimitusjohtaja ja tuottaja. 6.3.2013. Kinotar Oy.

Tuomikoski, Antti, varapuheenjohtaja. 1.3.2013. Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallitus.

Väisänen, Marika, puheenjohtaja. 28.2.2013. Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liiton hallitus.

Haastattelut ovat tekijän hallussa.

## Haastattelukysymykset

### 1. HARJOITTELIJAN PALKKA

*Tutkimuksen perusteella noin puolet harjoittelijoista sai palkkaa ja puolet ei. Palkkaa saaneiden yleisin palkka oli 500–600 euroa kuukaudessa. Alin palkka oli 200 euroa kuukaudessa ja muutaman harjoittelijan palkka oli ollut 2000–2500 euroa kuukaudessa. Palkattomat harjoittelijat saivat korvaukseksi työharjoittelusta useimmiten lounasseleitä tai matkakorvauksia.*

Mitä ajatuksia harjoittelijan palkka herättää? Miten palkkaukseen liittyviä asioita voisi kehittää?

### 2. YLITYÖT

*Tutkimuksen perusteella suurin osa harjoittelijoista oli tehnyt enemmän työtunteja kuin työ sopimukseen oli merkitty, mutta suurin osa ei saanut mitään korvausta tehdyistä ylityöistä.*

Mitä ajatuksia harjoittelijoiden ylityöt herättävät? Miten ylityöihin liittyviä asioita voisi kehittää?

### 3. PEREHDYTYS

*Harjoittelijoiden kertomissa työnantajapuolen kehitysideoissa toivottiin harjoittelun kunnollista perehdytystä sekä harjoittelun parempaa suunnittelua etukäteen. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Työnantajan on otettava vastuu työharjoittelun sisällöstä, eli ohjaus ja se, että työharjoittelu opettaa harjoittelijalle oman suuntautumisalalan taitoja.

- - aina tehtäisiin harjoittelu suunnitelma, joka sitoo työn antajan noudattamaan suunnitelmaa.

Pitää kunnan harjoittelusuunnitelma, varsinkin niillä yhtiöillä jotka pitävät usein harjoittelijoita.

Mitä ajatuksia harjoittelijan perehdytys herättää? Miten perehdytykseen liittyviä asioita voisi kehittää?

#### 4. TYÖILMAPIIRI & KOHTELU

*Yhtenä harjoittelun huonoimpana puolena oli koettu huonoon työilmapiiriin ja kohteluun liittyviä asioita. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Huutamista ja haukkumista oli paljon, ja se kohdistui assareihin ja harjoittelijoihin.

Samalla osastolla sain joiltakin jatkuvaa huonoa kohtelua ja asiatonta vähättelevää käytöstä.

- - ei arvostava työilmapiiri.

Osastonjohtaja kohteli minua ala-arvoisesti. Hän huusi minulle usein julkisesti muun ryhmän edessä, ei ohjannut työssäni, - -

Mitä ajatuksia harjoittelijan kokema työilmapiiri ja kohtelu herättävät? Miten työilmapiiriin ja kohteluun liittyviä asioita voisi kehittää?

#### 5. TYÖTEHTÄVÄT

*Huonoimmassa puolissa oli myös harjoittelijoiden huonot työtehtävät sekä harjoittelijan taitojen aliarviointi. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Pompottaminen (työtehtävien teko jotka eivät kuuluneet minulle), - -

Välillä tuli turha olo, tunsin olevani ylimääräinen kun tarpeeksi töitä ei ollut.

- - itsensä turhaksi tunteminen.

Runnereilla ja muilla ylimääräisillä avustajilla teetettiin joskus täysin toimenkuvaan kuulumattomia tehtäviä.

Mitä ajatuksia harjoittelijoiden työtehtävät herättävät? Miten työtehtäviin liittyviä asioita voisi kehittää?

#### 6. HARJOITTELIJOIDEN MÄÄRÄ

*Kehitysehdotuksissa harjoittelijat toivoivat muutosta harjoittelijoiden liialliseen määrään. Seuraavassa muutama esimerkki:*

Harjoittelijoiden määrä suurissa tuotannoissa on järkyttävä, näin ei voi jatkua.

Opiskelijat eivät ole halpatyövoimaa, jotka vievät ammattilaisten paikat.

Myös palkattomien harjoittelijoiden pitäisi pitää vähempänä, esimerkiksi elokuvassa missä minä oli tuotannon osastolla jo kolme palkatonta harjoittelijaa, mikä on mielestäni liikaa.

Mitä ajatuksia harjoittelijoiden määrä herättää? Miten harjoittelijoiden määrään liittyviä asioita voisi kehittää?

## 7. KOULUN ROOLI

*Harjoittelijat toivoivat kehitystä oppilaitoksen rooliin työharjoitteluihin liittyen. Harjoittelijat toivoivat, että koulut esimerkiksi pitäisivät enemmän huolta siitä, että harjoittelijoille maksetaan palkkaa, ja että opiskelijoiden muitakin etuja pitäisi valvoa tarkemmin esimerkiksi tarkistamalla työsopimusten oikeudenmukaisuuksia.*

Mitä ajatuksia koulun rooli herättää? Miten koulun rooliin liittyviä asioita voisi kehittää?

## 8. MUUT KOMMENTIT JA AJATUKSET

Halutessanne voitte vielä kommentoida harjoittelijoiden työoloja vapaasti