

Niklas Iisakkila & Toni Mustonen

Kulttuurituottajasta pelituottajaksi?

Pelituottajan työelämän kompetenssit

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja AMK

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Opinnäytetyö

17.3.2016

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Niklas Iisakkila Toni Mustonen Kulttuurituottajasta pelituottajaksi 64 sivua + 2 liitettä 17.3.2016
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Koulutusohjelma	Kulttuurituotannon koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja(t)	Lehtori Laura-Maija Hero Lehtori Kimmo Kainulainen
<p>Opinnäytetyö on tutkimus, jonka tilaaja on Metropolian kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma. Työn tarkoituksena on selvittää pelituottajan työelämän osaamisvaatimukset ja miten kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman opetussisältö tukee näitä kompetensseja. Tutkinto-ohjelmalla ei kirjoitushetkellä ole varsinaisia pelituottajan opintoja, eikä henkilöstöä joilla olisi konkreettista kokemusta pelituotantojen parissa toimimisesta. Digitaalisten tuotantojen ja pelialan kasvava arvostus Suomessa tarjoavat erityisiä haasteita ja mahdollisuuksia valmistuville tuottajille.</p> <p>Työssä etsitään vastausta päätutkimuskysymykseen, mitkä ovat pelituottajan osaamistarpeet? Muut tutkimusta tukevat tutkimuskysymykset ovat: Mikä on pelituottaja ja minkälaisia tuottajia on? Millainen koulutus pohja pelituottajilla on? Miten voin hakeutua pelituottajaksi pelituotantoihin? Tukevatko Metropolian kulttuurituotannon opinnot pelituottajan osaamisvaatimuksia?</p> <p>Työssä selvitetään suomalaisen pelituotannon historiaa vuodesta 1980 tähän päivään saakka. Teoriaosuudessa käydään läpi pelituotannon prosessi ja vaiheet sekä selvitetään mikä on tuottajan rooli tuotannon eri osissa. Teoriaosuudessa käydään läpi erilaiset pelityypit, tuotannon roolit ja osaaminen nykyaikaisessa pelituotannossa. Työssä selvitetään tuottajan ammatti-identiteettiä sekä miten persoonallisuus ja taidot vaikuttavat ammatti-identiteetin kehitykseen.</p> <p>Tutkimusmenetelminä työssä käytetään pelituottajille suunnattua kyselyä, havainnointia pelituotannossa, henkilöhaastatteluja sekä opintosuunnitelmien sisällönanalyysejä. Työn lopuksi keskustellaan tutkimustuloksista ja tehdään niistä havaintoja teoreettiseen viitekehyykseen ja työn kirjoittajien omiin kokemuksiin peilaten. Pohdinta- ja kehitysehdotukset -luvussa esitetään kehitysehdotuksia havaittuihin epäkohtiin.</p> <p>Tutkimuksen perusteella pelituottajan tärkeimmät kompetenssit liittyvät olennaisesti projektihallintaan, johtamiseen, aikataulutukseen ja kommunikointitaitoihin. Tutkimuksen tuloksena listattiin 47 pelituottajan kompetenssia, jotka arvotettiin tärkeysjärjestykseen pelituottajien toimesta. Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman opetussuunnitelma vastaa pelituottajalta vaadittaviin ammatillisiin vaatimuksiin hyvin.</p>	
Avainsanat	pelituotanto, kulttuurituotanto, ammatti-identiteetti

Author(s) Title Number of Pages Date	Niklas Iisakkila Toni Mustonen Cultural Manager as a Game Producer 64 pages + 2 appendices 17 March 2016
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Cultural Management
Specialisation option	-
Instructor(s)	Lecturer Laura-Maija Hero Lecturer Kimmo Kainulainen
<p>This bachelor's thesis is a study commissioned by the Degree Programme in Cultural Management of Metropolia. The goal of this thesis was to study and define the required competences of a Game Producer in the actual field of work and how these competences are supported in the course structure of Metropolia's Degree Programme in Cultural Management. At the moment of writing the course structure offers no studies related to producing games. Neither does it give personnel experienced in game production. The digital domain of production and the boom of gaming scene in Finland are on the rise and offer unique challenges and opportunities for fresh producers.</p> <p>The history of game production in Finland from 1980's to present day is presented in the theoretical framework. The process and stages of game production are modeled and explained in detail reflecting to the role of a game producer. Various types of games, production roles and required skills are modeled in the study. Producer's professional identity, The personality and skills and the development of these areas are studied and explained.</p> <p>The goal of this study was to study and provide answers to these research questions: What are the required competences of a game producer? Who is a game producer and what kind of producer types are there? What is the educational background of a game producer? How can one start as a producer in game projects? Does the course offering of Cultural Management degree match with the required game producer competences?</p> <p>An online survey for game producers, observation in an actual game production, interviewing and analysis of curricula were used as means of data collection methods. In the final section of the thesis the collected data and the theoretical framework are combined and evaluated as a whole together with the producer experience by the two authors of this thesis. Development proposals are introduced in the final section.</p> <p>Based on the results, the most important competences of a game producer are in the fields of project management, leadership, scheduling and communicational skills. A total of 47 competences were detected. These competences were prioritized by actual game producers. The Degree Programme in Cultural Management offers good course content to support the required competences of a game producer.</p>	
Keywords	game producer, cultural management, professional identity

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettinen viitekehys	3
2.1	Peliteollisuus Suomessa	3
2.2	Katsaus pelialan historiaan Suomessa	4
2.2.1	Vuodet 1980 – 1889	4
2.2.2	1990- luku	5
2.2.3	1995 – 2000	6
2.3	Pelituotanto prosessina	8
2.3.1	Vaihe 1: Esituotanto	8
2.3.2	Vaihe 2: Tuotanto	12
2.3.3	Vaihe 3: Testaus	13
2.3.4	Vaihe 4: Jälkituotanto	14
2.4	Pelityypit	14
2.5	Roolit ja osaaminen pelituotannossa	16
2.6	Tuottajan ammatti-identiteetti	18
2.7	Osaamisen arviointi	21
2.8	Erilaiset tuottajan roolit	22
2.8.1	Johtava tuottaja	23
2.8.2	Tuottaja	23
2.8.3	Avustava tuottaja	26
2.8.4	Sisäinen ja ulkoinen tuottaja	26
3	Kehittämiskohteen kuvaus	27
4	Tutkimuskysymykset	28
5	Tutkimuksen menetelmät	30
5.1	Tutkimusprosessin kulku	31
5.2	Kysely pelialan tuottajille	33
5.3	Opetussuunnitelmien sisällön analysointi	34
5.4	Koulutusvastaavien haastattelu	34
5.5	Havainnointi pelituottajan roolissa	35
6	Tutkimuksen tulokset	35
6.1	Pelituottajan osaamistarpeet	36

6.1.1	Pelituottajan tärkeimmät kompetenssit	36
6.1.2	Projektinhallinta- ja tuotantotaidot	38
6.1.3	Liiketoiminta- ja markkinointitaidot	39
6.1.4	Teknologiataidot	41
6.1.5	Hallinnointi- ja johtajuustaidot	42
6.1.6	Havainnoinnin tulokset	43
6.2	Millainen henkilö on pelituottaja?	44
6.2.1	Persoonallisuus kyselyn perusteella	45
6.2.2	Työkokemus ja palkkataso	46
6.3	Pelituottajan koulutus pohja	47
6.3.1	Motivaatio	48
6.3.2	Toimintaympäristön tunteminen	49
6.4	Tukevatko Metropolia kulttuurituotannon opinnot pelituottajan osaamisvaatimuksia?	50
6.5	Opetussuunnitelman sisältö suhteessa pelituottajan osaamisvaatimukseen	50
6.6	Hakeutuminen pelituottajaksi tuotantoihin	54
7	Pohdinta ja kehitysehdotukset	55
7.1	Pelituottaja, tuotannon selkäranka	56
7.2	Pelituottajien hajanainen koulutus pohja	56
7.3	Rakkaus pelialaa kohtaan ajaa tuottajia eteenpäin	57
7.4	Kompetenssit kulttuurituotannon kurssitarjontaan peilattuna	58
8	Lopuksi	60
	Lähteet	63
	Liitteet	
	Liite 1. Kulttuurituotannon opetussuunnitelma	
	Liite 2. Kuvakaappaukset kyselystä (6 kpl)	

1 Johdanto

Peliteollisuuden potentiaali on viime vuosien aikana tiedostettu myös Suomessa. Ala on kasvanut räjähdysmäisesti kansainvälisesti menestyneiden peliyriyten ja mediahuomion johdosta. Menestystarinat ja vahva paikallinen pelialan osaaminen ovat onnistuneesti ja jopa hieman yllättäen vieneet Suomi-brändiä innovatiivisesta ja hullusta pienestä pohjolan kansasta maailman perimmäisiin kolkkiin. Kansan ja päättäjien keskuudessa katseet ovat kääntyneet pelialan mahdollisuuksiin uutena talouden- ja innovaation moottorina. Ulkomaalaiset sijoittajat etsivät aktiivisesti uusia "Angry Birdsejä" ja panostavat paikallisiin kasvuyrityksiin jo hyvinkin varhaisessa vaiheessa. Valtiolliset tukirahotusvaihtoehdot kuten esimerkiksi Tekes, AVEK ja muut pienemmät edistämiskeskukset auttavat idean toteuttamisessa ja kansainvälistymisessä. Tämän johdosta yhä useampi osaaaja hakeutuu ja koulutautuu pelialalle määrätietoisesti.

Tämän työn tarkoitus on laatia selvitys pelituottajuudesta ja pureutua pelituottajan työelämän vaatimuksiin. Opinnäytetyön tilaaja on Metropolian Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma. Päättökysymyksemme on selvittää, mitkä ovat pelituottajan ammatilliset osaamisvaatimukset. Työn tuloksena syntyy kartoitus osaamistarpeista nykyaikaisessa pelituotannossa, jonka avulla Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tuottajaopintoja voidaan kehittää palvelemaan tulevaisuuden pelituottajia.

Jotta voisimme ymmärtää paremmin tuottajan roolia pelialalla, meidän on ensin selvitettävä, mikä on pelituotanto ja millaisia projektivaiheita siihen liittyy. Tutkimme mikä on pelituottajan rooli nykyaikaisessa pelituotannossa ja mitkä ovat työelämän vaatimukset pelituottajan osaamiselle.

Apuna käytämme niin pelialaa kuin yleistä tuottajuuttakin käsittelevää kirjallisuutta. Toteutamme tiedonkeruuta haastattelu- ja seurantamenetelmillä. Valitsemme aktiivisista pelialan yrityksistä pelituottajia osallistumaan järjestämäämme tutkimuskyselyyn. Hankimme tietoa ja kokemuksia pelituottajien arjesta, havainnoimalla käytännön pelituotannoissa. Kartoitamme Metropolian Kulttuurituotannon opetussisältöä peilaten sitä saamamme tietoon työelämän vaatimuksista pelituotannoissa.

Tutkimme, miten pelituottajan osaamistarpeet otetaan huomioon Kulttuurituotannon tuottajaopinnoissa tänä päivänä. Keräämämme tiedon avulla voimme osoittaa, miten tuottajakoulutusta ja opetussisältöä tulisi uudistaa vastaamaan pelituotannon tarpeita, jotta valmistuvalla tuottajaopiskelijalla olisi parhaat mahdolliset ammatilliset työkalut ja valmiudet toimia pelialalla tehokkaana ja osaavana tuottajana.

Työn tuloksena pystymme osoittamaan Kulttuurituotannon nykyisen koulutustarjonnan soveltuvuuden pelituottajaksi aikovalle tuottaja-opiskelijalle. Pohdimme mahdollisiin ilmeneviin haastekohtiin ratkaisuja, joilla pelituottajuus omana Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman erikoistumisvaihtoehtonaan voitaisiin paremmin ottaa huomioon opiskelijaa ohjattaessa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys liittyy vahvasti pelituottajan ammatti-identiteettiin. Pyrimme pitämään tuottajuuden kaikkien aihealueiden näkökulmana ja keskiössä.

Keskitymme opinnäytetyössämme pelituotantoon Suomessa, joten olemme rajanneet peliteollisuuden historian ja kehittymisen suomalaisiin yrityksiin. Käsittelemme tutkimusten ja muun kirjallisuuden avulla sitä, mistä peliteollisuus on lähtenyt Suomessa ja mihin ala on kehittymässä. Kartoitamme teoreettisessa viitekehyksessä sen kehittymisen vaiheet, suuret muutokset ja nykyaikaiset trendit, jotka vaikuttavat pelituottajan työskentelyyn.

Käsittelemme opinnäytetyössämme pelituotantoprosessin elinkaaren vaihe vaiheelta. Tämän perustana käytämme lähdekirjallisuutena alan teoksia, mutta myös projektinhallinnan teoksia, joiden sisältö voidaan asettaa pelituotannon viitekehukseen. Tutkimustyön perustaksi kuvaamme tarkasti pelituotannon vaiheet, henkilöresurssit ja pelituottajan erilaiset tehtävät.

Pelituotantoprosessin tarkka kuvaus teoreettisessa viitekehyksessä on tärkeää, jotta voimme ymmärtää pelituottajan laajaa toimintakenttää. Selvitämme mikä on tuottajan rooli projekteissa lähteiden ja kirjallisuuden mukaan. Käsittelemme tuottajaa ammattikuntana ja keskitymme tuottajan työhön pelituotannoissa.

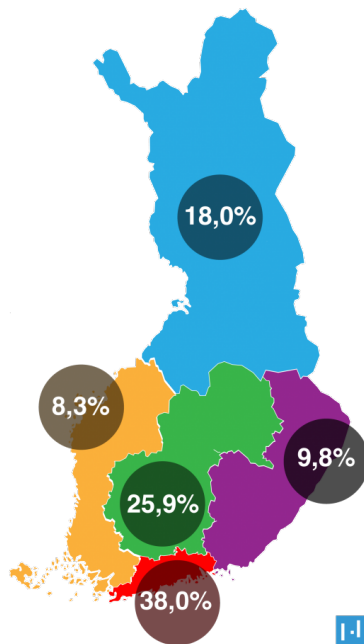
Peilaamme erilaisin menetelmin keräämäämme aineistoa teoreettiseen viitekehukseen ja teemme johtopäätöksiä tutkimuskysymysten aihealueiden mukaisesti.

2 Teorettinen viitekehys

2.1 Peliteollisuus Suomessa

Pelialaa on sen synnystä 1980-luvulta lähtien tituleerattu Suomen tulevaisuuden vientituotteeksi ja talouden pelastajaksi. Neogamesin kartoitusten mukaan pelituotanto on maailmanlaajuisesti ohittanut tallennetun musiikin myynnin ja lähestyy elokuva-alaa myynnillisesti. (Neogames Finland ry 2015a.)

Peliala Suomessa on levittäytynyt ympäri suomea. Pääpaino on kuitenkin pääkaupunkiseudulla. Tällä hetkellä Suomessa toimii n. 200 yritystä, joiden päätoimena on digitaalisten sisältöjen myyminen ja tuottaminen. (Neogames Finland ry 2015a.)



Kuvio 1. Peli yritysten maantieteellinen jakautuminen (Neogames Finland ry 2015a.)

Pelialan yritykset, jotka Neogames jaottelee pelien kehittäjiksi ja julkaisijoiksi ovat n. 63-prosenttisesti keskittyneet mobiilipeleihin. PC-julkaisijoita tekijöistä on n. 8 % ja konsoleille julkaisijoita on n. 4 %. Muita julkaisijoita, ja näihin lukeutuvat ne, jolle ei ole ilmoitettu alustaa tai, ovat muita kuin mobiili, pc tai konsolit, on n. 23 %. (Neogames Finland ry 2015a.)

2.2 Katsaus pelialan historiaan Suomessa

2.2.1 Vuodet 1980 – 1889

Jotta voimme käsitellä Suomen pelialan kehitystä ja tuottajien asemaa alalla. On meidän myös ymmärrettävä ja tiedettävä, miten ala on lyhyen elinajan aikana muuttunut. Suomessa peliala on nauttinut viimeiset 30 - vuotta suosiosta ja kehityksestä. Useat lähteet ovat dokumentoineet sitä, miten suomen peliala on syntynyt ja kehittynyt tähän päivään. Tässä opinnäytetyössä avaamme Suomen pelialan historiaa Neogamesin vuoden 2014-raportin ja Juho Kuorikosken kirjoittaman *Suomen Sinivalkoisen pelikirjan 2014* avulla.

Molempien mainittujen lähteiden mukaan pelialan voidaan sanoa syntyneen 1980-luvulla. Tällöin tietokoneet alkoivat saada kaupallisen ja kotikäyttöisen ulkomuodon. Ensimmäiset ”koti-tietokoneet” olivatkin väylä pelikehittäjille ja mahdollisuus, joka aloitti Suomen pelikulttuurin ja loi pohjan demokulttuurille. 1980-luku oli peleille kokeilun ja käytännöllisyyden aikaa (Kuorikoski 2014, 5). Kaupallisuus oli vielä kehitteillä, ja tuolloin tekijät olivat harrastelijoita, jotka tulivat tulevaisuudessa muodostamaan kaupallisen pelialan Suomessa.

Ensimmäiset kaupalliset pelit syntyivät markkinoille 1980-luvun puolessa välissä. Ensimmäiset yritykset kaupallisuudesta olivat kuitenkin heikkoja. Juho Kuorikoski nostaa kirjassaan Amersoftin Suomen ensimmäiseksi kaupallisten pelien julkaisijaksi, joiden ensimmäiset tuotokset olivat jo vuonna 1984. Yleisesti voidaan kuitenkin sanoa, että kaupallisten pelien syntymävuotta voidaan pitää vuotta 1986.

Vuonna 1986 Suomi otti myös ensimmäiset askeleensa kansainväliseen pelibisnekseen Sanxion nimisellä tuotoksella. Sanxion oli Stavros Fasoulasin työn tuotosta. Hän sai itsensä rekrytoitua Thalamus nimisen pelituotantoyrityksien, jossa peli kehitettiin. Kyseinen peli on innoittanut monia kehittäjiä alalle, kuten esimerkiksi Jukka Tapanimäen, jonka panos Suomen pelialan historian kehityksessä on Fasoulasin kanssa merkittävä. (Kuorikoski 2014, 12.)

Pelien ja muiden viihdemuotojen yhteistyö oli myös Suomen pelialalle yksi suurista merkitekijöistä. 1980-luvun tunnettu elokuva Uno Turhapuro muuttaa maalle sai aikaan ensimmäisen lisenssipelin ”Uunon”. Pelin julkaisijana toimi Amersoft. (Kuorikoski 2014, 14.)

Pelit herättivät 1980-luvulla suurta kiinnostusta. Tällöin muiden alojen ihmiset alkoivat kiinnostua mahdollisuuksista tuottaa alalla. Journalismi ja tuon aikainen media aloittivat pelimaailman valtaamisen myös. Tuolloin peli journalismin kärkitekijöinä olivat lehdet: Mikrobitti ja C=-lehti. (Kuorikoski 2014, 15.)

2.2.2 1990- luku

1990 luvun alku pelikulttuurille oli järjestäytymisen aikaa. Tuolloin demokausi alkoi olla ohi ja kokeilevat harrastelijat alkoivat järjestäytyä. Yksilöt alkoivat toimia keskenään ja loivat päämääriä ja ryhmät alkoivat kilpailla keskenään. (Neogames Finland ry 2015b.) Toiminta alkoi ottaa oppia bisnesmaailmasta ja muutti muotoaan kaupallisemmaksi. Suomen peliala työllisti 1990-luvulla noin 200 henkeä. Tuolloin aloittaneet pelialan yritykset kuten Remedy ovat vieläkin Suomessa toimivia tuottoisia organisaatioita (Kuorikoski 2014, 20.)

Nykyaikaisen tuottajan näkökulmasta 1990-luku toi mukanaan ensimmäiset tuottajalle sopivat työmahdollisuudet pelialalle. Pelien kaupallistaminen, organisaatioiden johtaminen, kilpailuttaminen ja markkinointi olivat kaikki nykyaikaiselle tuottajalle luonnollista työtä. Kuitenkaan tuolloin tuottaja-nimikkeellä ei toiminut vielä nykyaikaiseen tuottajaan verrattavia henkilöitä.

Demoskene on suomalaiselle pelialan synnylle tärkeä. Kyseinen buumi ja trendi sai aikaan nuorissa tekijöissä sen, mitä tuottaja nykyaikana tekee työkseen. Se toi tekijät yhteen ja sai aikaan projektinhallintaa kehittäviä menetelmiä. Demoskene opetti tekijöitä työskentelemään yhdessä ja asettaen yhteiset päämäärät työlle.

Yhdeksi Suomen pelialan kulmakiveksi voidaan nimetä myös vuonna 1992 perustettu ensimmäinen Assembly-demoskenetapahtuma. Tapahtuman avulla alan toimijat päätyivät yhteen paikkaan ja saivat verkostoitua toistensa kanssa. Vuosikymmenen aikana myös teknologia ja ala otti suuria harppauksia. Itse pelejä pystyttiin tuottamaan paremalla laadulla, ja kuluttajat saivat koteihin paremmat välineet pelejä pelataksaan. (Neogames Finland ry 2015b.)

1990 luvun loppupuoli aloitti kuitenkin Suomelle merkittävän buumin matopelin muodossa. Sen perintöä ovat nykyaikaiset menestystarina kuten Rovio ja Supercell ovat perintöä. Tämä alkoi Nokian vuonna 1997 julkaisemasta 6110-matkapuhelimesta. Kyseinen puhelin sisälsi maailman ensimmäisiin mobiilipeihin kuuluvan matopelin.

Matopelin ansiosta Nokiaa on tituleerattu yritykseksi, joka toi maailmaan mobiilipelit. Kuitenkin lähteissä on eriäväisyyksiä siitä, oliko matopeli ensimmäinen vai toinen, mutta loppujen lopuksi Suomen pelialan kehityksessä sillä ei ole ollut merkitystä.

2.2.3 1995 – 2000

Vuosina Suomessa alkoi mobiilipelien avulla ”wap-hype”. Hopen takana oli sijoittajien kiinnostus internetiin ja Suomessa internetin käyttäminen Nokian avulla kännykässä. Nokian tuolloinen wap-protokolla oli erittäin alkeellinen ja kehitysvaiheessa. Wap-aikakausi kuitenkin loi pohjan nykyiselle mobiilipelaamiselle. Alkukantaisen tekstiviestin avulla toimivat pelit tai minimaalisella kännykän netillä pelattavat pelit olivat alku nykyiselle mobiilipelille ja niiden rahallistamismalleille. Kuitenkaan aika ei ollut vielä valmis mobiilipelille tuolloin.

Kyseisen Wap-hopen jälkeen vuosituhannen vaihtuessa sijoittajat olivat enemmän varuillaan. Tämä vaikutti pelialan organisaatioiden rakenteisiin ja sai aikaan tukun kotimaisia projekteja. Remedy on tuon ajan tekijöitä, jonka työtä on esitelty monissa lähteissä. Max Payne-pelisarja toi Suomen peliosaamisen isolle yleisölle. Peli oli tuolloin todella suosittu ja loi pohjan tarinan kerronnallisesti vakavaan pelaamiseen sekä Remedyllä brändinä oman suuntansa.

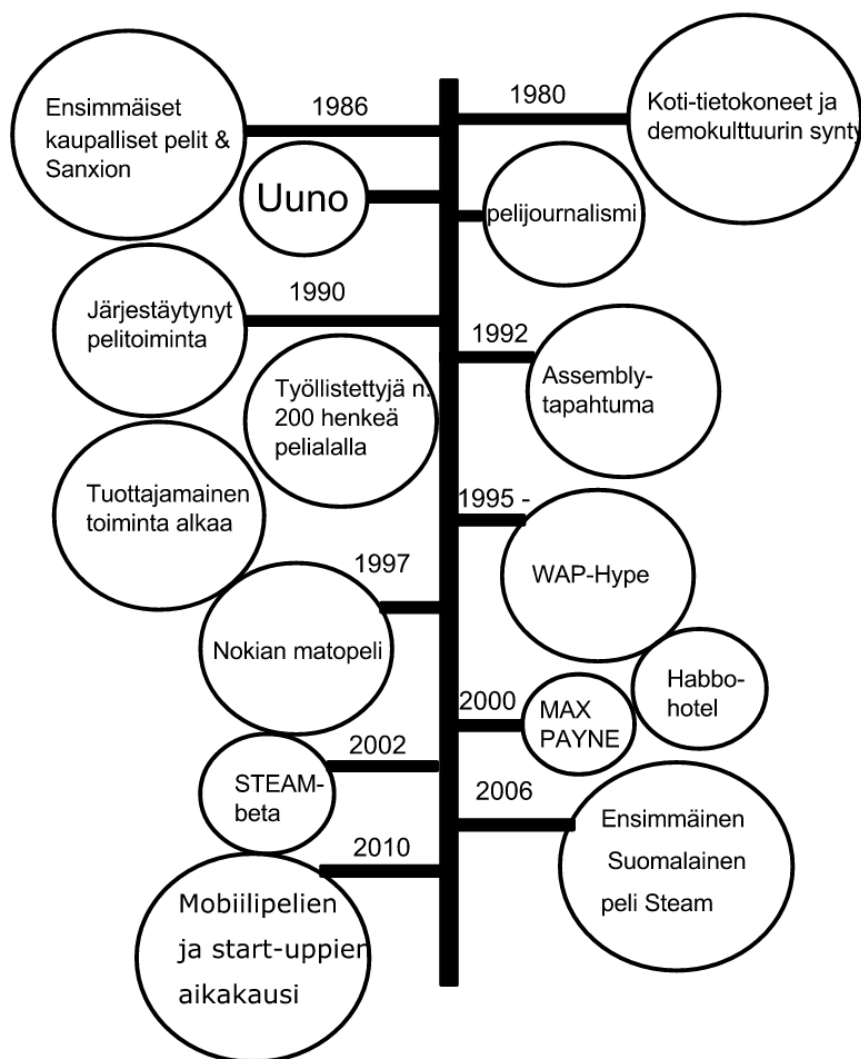
Kuitenkin wap-hype ei täysin unohtunut sijoittajien hiljennyttyä. Uudet mobiilipelistudiot alkoivat nostaa päätänsä, ja tekniikan kehitys mahdollistivat alkeellisia värinäytöllisiä Java puhelimia. Vuosituhannen vaihtuessa uudet tekniikat ja mahdollisuudet tulivat myös tuotteistamisen puolelle peleihin. Pelien digitaalinen jakaminen alkoi olla jo tekijöiden ulottuvilla, ja vuonna 2002 alkoivat digitaalisen jakelukanavan Steamin beta-testaukset.

Vasta vuonna 2006 Frozenbyten Shadowgrounds oli ensimmäinen suomalainen peli, jota jaettiin digitaalisesti Steam-palvelussa. Kyseinen ilmiö on tuotannollisesti suurin muutos pelialalla niin Suomessa kuin maailmalla. Digitaalinen pelien jakelu esimerkiksi Valven kehittämän Steamin avulla on edistänyt pelialaa valtavasti. Pelien myyminen on helpottunut huomattavasti fyysisen paketin poistuessa kuvasta. Päivitysten lataaminen helposti ja aina ajantasaisesti mahdollistaa pelien ketterän kehityksen ja julkaisurytmin.

Ennen vuotta 2010 Suomessa elettiin jo mobiilipelien ja start-uppien aikakautta. Pelien jakaminen oli helppoa ja nopeaa. Sijoittajien kiinnostus oli palannut mobiilipelien myötä

ja niin suuret kuin pienetkin yritykset kukoistivat. Vuosien 2011 - 2013 aikana Rovion ja muiden suurten yritysten saavuttama menestys sai aikaan ulkomaisten sijoittajien huomion kääntymisen suomalaisiin tekijöihin. (Neogames Finland ry 2015b.)

Suomalaiset yritykset ja tekijät olivat vuonna 2012 pitkälti AppStoressa kärkipaikoilla listauksissa. Tuolloin menestyksestä nauttivat varsinkin Rovio ja Supercell. Free-to-play -mallin leviäminen on yksi Suomen pelikulttuurin kulmakivistä. Digitaalinen jakaminen on suoranaisesti mahdollistanut ilmaispeleiden leviämisen, syynä tähän jakamisen helppous ja välikäsien puuttuminen.



Kuvio 2. Aikajana pelialan kehityksestä (Kuorikoski 2014; Neogames Finland ry 2015b).

2.3 Pelituotanto prosessina

Pelituotannossa on useita työvaiheita, joiden laajuudet ja kestot vaihtelevat projektikohtaisesti esimerkiksi projektin ja tiimin koosta, tuotantoaikataulusta, tavoitteista, tiimin toiminta- ja työskentelymenetelmistä tai yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien asettamista vaatimuksista riippuen. Kuvaamme tässä opinnäytetyössä pelituotannossa ja pelisuunnittelussa yleisesti alalla vakiintuneessa käytössä olevaa tuotantoprosessia, jota sovelletaan erilaisissa pelituotannoissa kyseiselle projektille järkevällä tavalla. Prosessien ja näkökulmien tarkempi valinta on pohjimmiltaan makuasia, joka ratkaisee parhaiten oman tiimin työskentelyyn soveltuvat välineet (Manninen 2007, 60).

Pelituotantoprosessi kokonaisuutena käsittää tässä yhteydessä pelikehitystyön kaaren aina ideasiemenestä valmiin pelin julkaisemiseen.

Pelituotanto voidaan yksinkertaisimmillaan jakaa neljään päävaiheeseen jotka tuotantojärjestyksessä ovat esituotanto, tuotanto, testaus ja jälkituotanto. Nämä vaiheet muodostavat pelituotannon runkorakenteen projektin tai tiimin koosta, budjetista tai muista muuttujista riippumatta. Päävaiheiden sisältämät projektin osat, työtehtävät ja laajuudet sen sijaan muuttuvat projektista toiseen. (Chandler 2014, 6.)



Kuvio 3. Tuotannon vaiheet havainnollistettuna. (Chandler 2014).

2.3.1 Vaihe 1: Esituotanto

Esituotanto on pelituotannon ensimmäinen ja tärkein vaihe, jossa luodaan peli-idea ja tutkitaan tuotannon toteutuskelpoisuus vaatimuksineen. Esituotantovaiheessa luodaan suunnitelma ja aikataulutus kyseisen peli-idean toteuttamiseen. Luotava suunnitelma sisältää pelikonseptin selvitettyinä, kuvauksen pelin toiminnallisuuksista, arvion projektiin ja pelikonseptiin liittyvistä rajoitteista, alustavan teknisen- ja suunnitteludokumentaation, tuotantobudjetin, aikataulun sekä tiimi- ja resurssitarpeet. Esituotannon aikana laaditaan

ja ylläpidetään riskianalyysiä erilaisista ulkoisista ja sisäisistä projektiin kohdistuvista riskeistä. Esituotanto voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen seuraavasti: konsepti, vaatimusmäärittely ja tuotantosuunnitelma. (Chandler 2014, 5-6.)

Konsepti

Pelituotanto alkaa pelin idean ja yksityiskohtien selvittämisestä. Konseptoinnin tarkoituksena on kuvata peliä, sen tavoittelemaa kohderyhmää ja markkinapotentiaalia. Hyvä konsepti vastaa johonkin kysymykseen ja ongelmaan, jota yritämme pelin avulla ratkaista. Kysymys voi olla esimerkiksi "olisiko hauskaa pelata jalkapalloa eläiminä avaruuden painottomuudessa?" Pelistä luodaan suppea pelisuunnitelma (Brief Game Design Document) sekä erilaisia prototyyppejä sen toimivuudesta ennen tuotantovaiheeseen siirtymistä. Peliä esitteleviä ja mallintavia nopeita prototyyppejä voidaan luoda helpoimillaan vaikkapa paperista ja muovailuvahasta ennen pelattavien prototyyppien valmistamista. Konseptointivaiheessa tuotetulla tiedolla ja materiaalilla on pystyttävä "myymään" peli-idea tuotantopäätöksestä vastaavalle johdolle. Tuottajan on kyettävä perustelemaan pelin houkuttelevuus sekä kaupallinen potentiaali tuotantoaikaan ja kustannuksiin peilaten. (Adams 2014, 129.)

Tärkein osa konseptointia on luoda vahva ja uskottava idea pelille sekä vastata olennaisiin kysymyksiin. Miksi tämä peli on tehty? Millaisen pelin haluamme tehdä ja mikä on pelin päätarkoitus? Miksi ja kuka haluaisi pelata tätä peliä? Millä alustalla peliä pelataan? Millaisia riskejä tällaiseen projektiin mahdollisesti liittyy?

Usein pelin konsepti-idea annetaan tiimille ulkopuolelta esimerkiksi yrityksen johdon saanelemana, alihankintana pelijulkaisijalta tai tuotebrändin haltijalta. Muussa tapauksessa tiimille annetaan rajoituksin ja teemoituksin vapaat kädet luoda peli-ideoita seuraavaksi peliyrityksen arvoille sopivaksi projektiksi.

Ideota peliin voi syntyä monella eri tapaa mutta vain jos tietoisesti etsii niitä. Ideoita kannattaa etsiä joka puolelta ympäröivästä maailmasta. Odottamattomistakin asioista tai aiheista voi syntyä erinomaisia ideoita peliksi. Ideointivaiheessa kannattaa panostaa määrään. Suuresta ideapankista on helpompi valita yksi loistava idea, jota lähdetään työstämään eteenpäin. Tästäkin huolimatta ideointia ei kannata lopettaa vaan ideoinnin pitäisi olla jatkuvaa toimintaa. Inspiraation lähteenä kannattaa hyödyntää vaikkapa muita

pelejä sekä medioita kuten kirjoja, elokuvia, televisio-ohjelmia ja laajaa viihdetarjontaa yleisesti. (Adams 2014, 125, 129.)

Luovuus on aktiivinen prosessi. Luovuutta ei voi mitata tai laskea perinteisin menetelmin, ja se on erittäin yksilöllinen taito. Pohjimmiltaan jokainen ihminen on omalla tavallaan luova, mutta useimmiten luovuuteen tarvitaan oikeanlainen ympäristö ja olosuhteet. (Manninen 2007, 97.)

“Brainstormaus” eli ideariihet ovat erinomaisia keinoja ideoiden kehittämisestä varten koko tiimin kesken. Ideariihessä luodaan paljon uusia ideoita lyhyessä ajassa. Tiimi koontuu useimmiten rajoitetuksi ajaksi muodostaakseen mahdollisimman paljon ideoita ajattelematta niinkään syntyvien ideoiden laatua. Ideariihessä keskitytään ideoiden määrään, vältetään kritiikkiä, toivotetaan uudet epätavalliset ja hullutkin ideat tervetulleiksi ja yhdistellään syntyviä ideoita kehittävästi. Johtajaa ei tarvita vaan kaikkien odotetaan osallistuvan ideointiin estotta oman kykynsä mukaisesti. (Adams 2014, 128.)

Konseptoinnilla on tärkeä rooli tiimin yhteishengen ja henkilökohtaisen siteen luonnissa peliä ja projektia kohtaan. Tiimin jäsenet ovat motivoituneempia työskentelemään projektissa jonka ideoinnissa ja haasteiden ratkomisessa he ovat itse olleet mukana alusta lähtien jolloin he myös tuntevat voivansa oleellisesti vaikuttaa projektin lopputulokseen. (Chandler 2014, 6-7.)

Vaatimusmäärittely

Kun konsepti on kuvattu riittävällä tarkkuudella, siirrymme tekemään työstää pelissä tarvittavista elementeistä. Tätä kutsutaan vaatimusmäärittelyksi. Ydintoiminnallisuuksien perusteella luodaan vaatimuslistaukset tarvittavista graafisista-, suunnittelu- ja koodaus elementeistä.

Pelin ydintoiminnot ja toiminnallisuudet listataan konseptisuunnitelman mukaisesti ja asetetaan tärkeysjärjestykseen tiimin toimesta esimerkiksi edellä mainittua brainstormaus -tekniikkaa hyödyntäen. Tässä listauksessa on oltava mukana sellaisia ominaisuuksia ja toimintoja jotka ovat luotavalle pelille yksilöllisiä kilpailuvaltteja. Projektin aikarajoitteet on otettava huomioon priorisointilistausta tehdessä. Osa toiminnallisuuksista sijoittuu aivan pakolliseen “must have” listaan, osa ei niin kriittisiin “like to have” listaan ja loput vähiten tarvittaviin “nice to have” toimintoihin. Jos projekti etenee hyvin ja aikaa

riittää voidaan myös “nice to have” -listauksen tehtäviä ottaa tuotantoon. Tämä toimii niin sanottuna projektin backlogina eli tilauskantana mahdolliselle lisätyölle tai seuraavalle versiolle.

Tämän jälkeen tuottaja koostaa dokumentoinnin pelin elementeistä ja jaksottaa ne ajanalle luoden projektin alustavan etenemissuunnitelman. Projektin etenemistä seurataan asettamalla projektille välietappeja ja maaleja (Milestones and Deliverables) joihin mennessä tietyt toiminnallisuudet on oltava valmiina. Näiden kestot ja laajuudet vaihtelevat projektin keston ja koon mukaan. Suosittuja aikajaksoja ovat kuukausittaiset tuotantomaalit.

Osana vaatimusmäärittelyä luodaan tekninen, taiteellinen ja suunnitteludokumentaatio, joissa selvennetään kunkin osa-alueen toimintoja ja niiden toiminnallisuuksia pelissä. Dokumentaatiosta on löydyttävä selkeät ja ajantasaiset kirjalliset selvitykset pelin toiminnallisuudesta ja miten ominaisuudet toimivat pelissä, jotta yksittäiset tiimin jäsenet voivat tehdä työtään tehokkaasti ja välttämällä tulkintavirheitä. Tässä vaiheessa tuottaja yhdessä tiimin kanssa arvioi muodostettuja projektin vaatimuksia, aikarajoja ja mahdollisia riskejä ja miten niitä voidaan välttää tai minimoida. Myös konseptointivaiheessa esiin nostetut riskit käydään läpi ja arvioidaan, onko nämä otettu huomioon vaatimusmäärittelyssä. (Chandler 2014, 155–172.)

Tuotantosuunnitelma

Projektin tuotantosuunnitelma voidaan luoda vasta sitten kun pelin konsepti ja tarkemmat määrittelyt on suoritettu. Tuotantosuunnitelma määrittää pelituotannon työtehtävät, missä järjestyksessä työtä tehdään, kuka tekee mitäkin ja milloin minkäkin työn on valmistuttava. Suuri osa tiedosta on jo olemassa vaatimusmäärittelyn jälkeen, mutta tässä vaiheessa tietoja ja riippuvuusarvioita tarkennetaan ennestään luoden mahdollisimman tarkat suunnitelmat tehokasta pelituotantoa varten. Työn määrä, budjetti ja aika ovat aina kriittisessä riippuvuussuhteessa jota tuottajan on hallittava jatkuvasti. Muutos jossakin muuttujassa kuten esimerkiksi käytettävissä olevassa budjetissa aiheuttaa muutoksia työn määrässä ja projektin kestossa. Tuotantosuunnitelma sisältää projektin tarkan aikataulutuksen, vaaditut sisäiset- ja ulkoiset resurssit, budjetin, riippuvuudet ja hyödynnettävät valmiit teknologiat (middleware) (Chandler 2014, 173–202).

Arviointitapaamisia pelistudion johdon tai tilaajan kanssa on hyvä järjestää säännöllisesti osana konseptointi ja vaatimusmäärittelyvaihetta, jotta vaadittavia muutoksia voidaan tehdä joustavasti saadun palautteen mukaan. Tuotantosuunnitelmassa nämä palautteet on otettu huomioon ja suunnitelman mukaan voidaan aloittaa pelin varsinainen tuotanto päättäen esituotantovaiheen. (Chandler 2014, 173–202.)

2.3.2 Vaihe 2: Tuotanto

Tuotantovaihe voidaan karkeasti jakaa kolmeen osa-alueeseen, joista tärkein on laaditun toteutussuunnitelman toteuttaminen. Perusteellisesti suoritettu esituotanto maksaa itsensä takaisin tuotantovaiheessa. Hyvällä suunnittelulla minimoidaan tuotantovaiheessa vastaan tulevia yllätyksiä. Kaikkeen ei kuitenkaan ikinä voi tai kannata varautua. Suunnitelmiin tulee yleensä aina muutoksia pelituotannon edetessä, joten tuottajan rooli tuotantovaiheen hallinnoinnissa, ongelmanratkaisussa ja päätöksenteossa nousee suureen rooliin. (Chandler 2014, 211–213.)

Toinen tuotannon osa-alue on edistymisen seuranta, jossa tuottajalla on olennainen rooli. Tuottajan tehtävä on luoda tiimille oikeanlaiset työskentelyprosessit. Hän määrittää tuotantoaikataulun mukaan sopivat kohdat projektin arviointitapaamisille, sekä sen miten päivä-, viikko- ja kuukausitasolla kommunikointi ja raportointi tiimissä tapahtuvat. Peli-tuotannon eri osaamisalueet, kuten grafiikka, suunnittelu, koodaus ja testaus puskevat nyt eteenpäin täydellä kapasiteetilla, jolloin näiden yksiköiden keskinäistä kommunikointia ja järjestelmällistä projektityöskentelyä on seurattava, johdettava ja tuettava systemaattisesti tuottajan toimesta. Tehtävälisteriä tarkennetaan tarkalla tasolla työn edetessä tuotantosykleissä. (Chandler 2014, 214–216.)

Tuotannon kolmas osa-alue on tehtävien valmistuminen. Tuottaja luo prosessin tehdyn työn hyväksyttämistä ja milloin mikäkin toiminnallisuus on halutulla tasolla. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla selkeä käsitys, mitkä ovat kriteerit tehdyn työn valmistumiseksi lopulliseen muotoonsa. (Chandler 2014, 217-218.)

Tuotantovaiheessa eri tiimien työllä on paljon kriittisiä riippuvuuksia toisiin tiimeihin, joten tuotantosykli on suunniteltava hyvin etukäteen. Tarkan suunnitelman on oltava valmiina, kun koodaaja aloittaa työnsä uuden toiminnallisuuden kanssa. Minkä kokoinen ja muotoinen nappi asetetaan ja mihin kohtaan ruudulla? Milloin nappi on näkyvissä ja mitä tapahtuu, kun sitä painetaan? Myöskään graafisia elementtejä ei voida tehdä ennen kuin

suunnittelija on toimittanut työnsä. Ääniefektejä tai musiikkia on mahdotonta luoda laadukkaasti ilman kuvamateriaalia ja tietoa, missä ja miten ääniefektiä käytetään. Tuottajan on jaksotettava työ eri tiimeille oikeassa järjestyksessä, jotta riippuvuudet eivät muodostu pullonkauloiksi tuotannossa. Pelin tuotantovaiheen kesto vaihtelee projektista riippuen muutamasta kuukaudesta jopa useisiin vuosiin. (Chandler 2014, 224.)

2.3.3 Vaihe 3: Testaus

Pelin testaus on tärkeä osa tuotantoprosessia. Pelitestaus voidaan jakaa kolmeen osaan, testaamiseen, suunnitelman varmistukseen ja koodijulkaisuun. Pelitestaajat testaavat peliä tuotannon aikana aina kun jokaisen tuotantojakson päätteeksi luodaan päivitetty versio pelin uusista toiminnallisuuksista. Testaajat etsivät pelistä virheitä, jotka joko kaatavat pelin tai muutoin eivät ole osa suunniteltua pelikokemusta. Testaajat raportoivat löytämänsä virheet suoraan projektinhallintatyökaluun josta ne välittyvät eteenpäin oikeille henkilöille korjattavaksi. Kun virhe on korjattu, testaaja tarkistaa uudella testillä, että korjaus on tehty ja virhettä ei enää ilmene. Osana pelitestausta testaajat järjestävät kohderyhmätestausta. Testaustiimi kokoaa esimerkiksi sosiaalisen median avulla oikeanlaisia ryhmiä, jotka pääsevät valvotusti pelaamaan ja antamaan palautetta pelistä eri tuotantovaiheissa varmistaen suunnittelutiimin oletuksia pelaajan käyttäytymisestä ja miten peli otetaan vastaan markkinoilla. (Chandler 2014, 234–249.)

Suunnitelman varmistus tarkoittaa pelin testiversion vertaamista pelin suunnitelmaan. Tarkoituksena on varmistaa, että peli vastaa suunnitelmia ja että pelistä löytyy kaikki siihen suunniteltu toiminnallisuus pelaajan näkökulmasta. Myös tästä syystä on tärkeää, että suunnitelmat ja dokumentaatiot pidetään ajantasaisina muutoksista huolimatta. (Chandler 2014, 234–249.)

Koodijulkaisu tarkoittaa pelin viimeistä testausvaihetta silloin, kun julkaistavaksi tarkoitettu versio pelistä on saatu valmiiksi. Testaajat käyvät tässä vaiheessa kaikki testisuunnitelmat läpi ja testaavat kaikki pelin osa-alueet vielä uudelleen, jotta varmistutaan siitä, että kaikki toiminnallisuudet ovat mukana ja että ne toimivat moitteetta. (Chandler 2014, 234–249.)

Tämä on etenkin konsolipeleille erittäin tärkeä vaihe, sillä valmis peli on lähetettävä vielä konsolivalmistajalle testattavaksi ja hyväksyttäväksi ennen jakeluun ja levytuotantoon viemistä. Silloin pelin on oltava ehdottoman valmis ja virheetön markkinoille vietäväksi

tai muutoin julkaisija hylkää pelin josta syntyy pitkiäkin ja kalliita viivästyksiä pelin julkaisuun. Mobiilipelitkin hyväksytään usein kauppapaikan hallitsijan toimesta mutta päivityksiä peliin on helpompi luoda kuin konsolimaailmassa. (Chandler 2014, 234–249.)

2.3.4 Vaihe 4: Jälkituotanto

Jälkituotantotoimenpiteet alkavat, kun peli on saatettu valmiiksi ja hyväksytty tuotantoon tai julkaistavaksi. Tämä ei ole täysin pakollinen vaihe pelituotannossa, joten valitettavan usein se sivuutetaan tai jätetään vähemmälle huomiolle uuden tuotannon aloittamiseksi mahdollisimman pian. Jälkituotantovaiheella on kaksi tarkoitusta: oppiminen ja kehittäminen sekä tuotannon arkistointi. (Chandler 2014, 255–265.)

Jälkituotanto on käytännössä aika jolloin tiimi hengähtää ja pysähtyy arvioimaan päättyneitä projekteja. Mitä tehtiin oikein, mitä tehtiin väärin ja miten voimme välttää tai pienentää näitä haasteita tulevissa projekteissa? Tämä on paras tapa parantaa tuotantotehokkuutta, motivaatiota ja tiimin hyvinvointia. Kukaan ei halua tehdä samoja virheitä useita kertoja uudelleen ja uudelleen, sillä ne johtavat pahimmillaan viikkojen tai kuukausien työn hukkaan heittämiseen! Tehokas ja yleisesti käytetty tapa on “postmortem” eli karkeasti suomennettuna projektin “ruumiinavaus” jossa kaikki tiimin jäsenet pääsevät ohjatusti jakamaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan menneestä projektista. (Chandler 2014, 255–265.)

Jälkituotantovaiheessa projektin dokumentaatio ja koodipohja huolehditaan ajan tasalle, tarkennetaan ja arkistoidaan pelin ylläpitoa ja tulevaisuuden käyttöä varten. Pelistä saatetaan tehdä jatko-osia, päivityksiä, bugikorjauksia tai uusia kieliversioita. Usein pelin luonut tiimi on jo siirtynyt tekemään uutta peliä tai jopa siirtynyt peliyhtiöstä toiseen. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että projekti on asianmukaisesti dokumentoitu, jotta kuka tahansa voi helposti ja nopeasti tehdä vaadittavia muutoksia ja jatkokehitystä peliin. Koodia tai tiettyjä elementtejä voidaan näin hyödyntää muissa projekteissa tarpeen tullen. (Chandler 2014, 255–265.)

2.4 Pelityypit

Pelituotantoja kuvataksemme meidän on ensin hahmotettava mikä on peli. Opinnäytetyömme keskittyy ja rajaa pelit digitaalisiin tuotteisiin joka täyttää pelin määritelmän.

Digitaalisia pelejä pelataan digitaalisella päätelaitteella esimerkiksi pelikonsolin, tietokoneen, television, puhelimen tai esimerkiksi älykellon avulla. Erinomainen määritelmä pelin olemukselle löytyy Tony Mannisen Pelisuunnittelijan käsikirjasta:

“Peli on järjestelmä, jonka puitteissa pelaajat pyrkivät sääntöjoukon määrittämänä ja ohjaamana ratkaisemaan keinotekoisien konfliktin, jonka ratkaisusta seuraa mitattavissa oleva lopputulos.” (Salen & Zimmerman 2004, suomentanut Manninen).

Peli on interaktiivinen, tavoitteellinen ja audiovisuaalisesti esteettinen kokonaisuus ja taiteen muoto. Konflikti jota pelaaja ratkaisee voi olla esimerkiksi haaste, pulma tai ongelma tai toisen pelaajan muodostama uhka tai kilpailuasetelma. Pelissä on aina säännöt joiden puitteissa peliä pelataan, jotta lopputulosta voidaan arvioida. (Chandler 2014, 16–17.)

Pelien lajityypit voidaan karkeasti jakaa seuraaviin pääluokkiin:

- Toimintapelit
- Seikkailupelit
- Lisätty todellisuus
- Opetuspelit
- Seurapelit
- Pulmapelit
- Rytmipelit
- Vakavat pelit
- Ammuntapelit
- Simulaatiopelit
- Urheilupelit
- Strategiapelit
- Perinteiset pelit
- Ajosimulaatiopelit

Pelien alaluokkia ja lajityyppien yhdistelmiä on todella paljon ja luokittelu joidenkin pelien kohdalla on haastavaa. Esimerkiksi Grand Theft Auto -menestyspelissä on toiminta-, seikkailu-, simulaatio-, ammunta- ja ajosimulaatioluokkien ominaispiirteitä. (Rogers 2014, 16–17.)

Pelin lajityyppi vaikuttaa suuresti tuotannossa tarvittavaan erityisosaamiseen. Tästä lisää seuraavassa luvussa.

2.5 Roolit ja osaaminen pelituotannossa

Pelituotantotyyppistä riippumatta pelin tekemiseen tarvitaan paljon erilaista ydinosaamista ja laaja-alaista erikoisosaamista. Ilman ydinosaamista digitaalinen pelin valmistus on mahdotonta. Erikoisosaaminen on pelin tyyppistä ja luonteesta riippuvaa lisäosaamista, jollaista tarvitaan esimerkiksi musiikkipelin luomiseen.

Tarvittavat roolit ja osaajien lukumäärät vaihtelevat projektista toiseen riippuen pelin lajityypistä ja alustasta jolla se julkaistaan. Laajuudeltaan kevyemmissä mobiilipeliprojekteissa saattaa työskennellä 4-6 henkilöä kun taas esimerkiksi tunnetun tuotemerkin suuren budjetin raskaassa konsolipeliprojektissa voi työskennellä jopa satoja ihmisiä.

Tiimikoon kasvaessa projektin hallintoon, kommunikaatioon ja byrokraatiaan kuluu entistä enemmän aikaa ja energiaa, jotta suuri joukko ihmisiä pystyy työskentelemään projektin eri osa-alueilla synergiassa muiden osastojen ja osaajien kanssa. Tämän on koettu olevan yksittäisen työntekijän kannalta epämotivoivaa, sillä tiimikoon kasvaessa mahdollisuudet vaikuttaa peliin tai tuotantoratkaisuihin pienenevät huomattavasti. Hallintoon käytetty aika syö projektin tehokkuutta ja päätöksentekoon saattaa hierarkiasta johtuen kulu pitkiäkin aikoja jolloin osa työstä seisoo paikallaan.

Näistä syistä nykypäivän trendinä onkin pienempien tiimien suosiminen. Esimerkiksi Supercell, yksi maailman tunnetuimmista ja tuottavimmista mobiilipeliyrityksistä, perustaa toiminta-ajatuksensa noin 5-6 hengen "tiimisoluihin" jotka työskentelevät itsenäisesti nopealla tahdilla. (Supercell 2015.)

Supercellin maailmanlaajuisiksi menestyspeleiksi nousseiden pelien kehitystiimeissä työskentelee maksimissaan vain 15 henkilöä (Kelly 2013).

Tarvittava ydinosaaminen kaiken tyyppisissä pelituotannoissa voidaan karkeasti jakaa seuraaviin tehtäviin: tuotanto, grafiikka, ohjelmointi, suunnittelu, ääni ja testaus. Jokaisen osa-alueen osaajia tarvitaan nykyaikaisen pelituotannon toteuttamiseen. Projektin koosta riippuen yksittäisissä tiimeissä on yksi vanhempi johtavassa asemassa oleva "lead" ja yksi tai useampia tiimin jäseniä. Pienimmissä mahdollisissa tiimeissä on ainoastaan yksi senioritason henkilö per osa-alue. On myös syytä huomioida, että pelejä

voidaan tietenkin tehdä ainoastaan yhden tai kahden ihmisen toimesta mutta kaikkia mainittuja osa-alueiden taitoja tarvitaan peliprojektin toteuttamisessa.

Pelituotannossa tarvittava erityisosaaminen määräytyy pelin lajityypin mukaan. Jos kyseessä on opetuspelejä, jossa pelaajaa opetetaan säveltämään musiikkia, tarvitaan tuotantotiimiin yksi tai useampi kehittäjä joka vastaa opetusmateriaalin ja opetustapojen (musiikin pedagogia) oikeellisuudesta pelissä. Ajosimulaatiopelissä tarvitaan vahvaa fyysikkamallinnusosaamista ja seurapelissä moninpeli ja sosiaalisten ominaisuuksien osaajia. Kuviossa 4 on havainnollistettu pienen ja suuren tiimin tyypillinen rakenne.

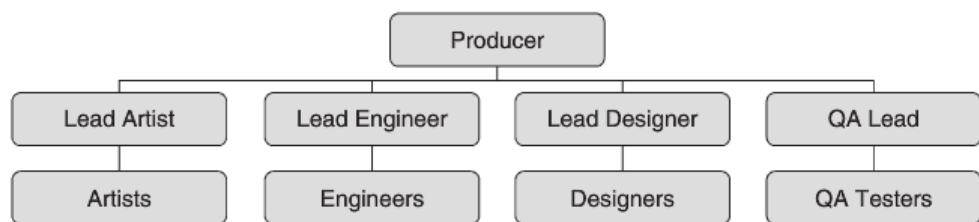


FIGURE 2.4 Small team with producer–lead structure.

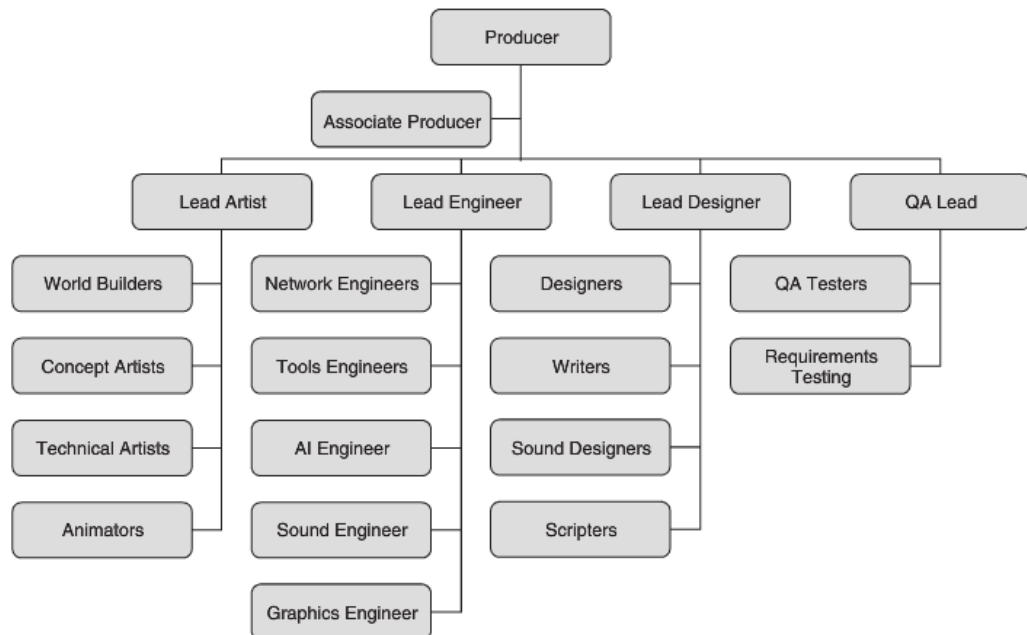


FIGURE 2.5 Large team with producer–lead structure.

Kuvio 4. Pienen ja suuren tiimin tyypillinen rakenne (Chandler 2014, 33 - 34).

2.6 Tuottajan ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetin määrittäminen on opinnäytetyömme oleellinen osa. Jotta voimme analysoida pelituottajan ammatin identiteetin, on meidän ymmärrettävä ammatti-identiteetin teoreettinen puoli.

Ammatti-identiteetti on monikerroksinen ja monitieteellinen kokonaisuus, jolle ei ole tarkkaa tieteellistä määritelmää. Arkikielessä yhdistämme kuitenkin identiteetti käsitteen selvitykseksi omasta itsestämme (Smith & Sparkes 2008, 7). Tieteellisesti identiteetti käsitteeseen ammatin yhteydessä liitetään myös ammattiylpeys, ammatin arvostus, ammatitaito, ammatillinen yhteisö ja perinteet ja ammattietiikka (Vuorinen 2014).

Ammatillinen kasvu ja identiteetin rakentuminen ovat jatkuvia prosesseja. Prosessin osa-alueita ovat niin osaamisen kehittämiseen, sitoutuminen työhön sekä ammatillisen identiteetin ja työpersoonan reflektiivinen uudelleen määrittely. (Wallin 2007.) Voidaan sanoa, että prosessi alkaa jo ennen koulutuksen alkamista, jo hakuprosessissa. Ammatti-identiteetin rakentumiseen liittyy vahvasti motivaatio ja intohimo alaa ja työtä kohtaan. Opiskelemaan hakeminen on siis ensimmäinen aktiivinen toiminta alaa ja ammattia kohtaan. (Räty 1982.)

Erik Erikson (1959), joka on tunnettu psykologian tutkija, näkee ammatti-identiteetin koostuvan työntekijöiden kyvyistä, tarpeista ja taipumuksista. Edellä mainitut persoonan osat integroivat ammatin henkilön identiteettiin. Ammatti-identiteetti on siis yksilön käsitys ja rakennelma siitä, minkälainen suhde yksilöllä on ammattilaisena oman elämän muihin osa-alueisiin ja elämäkokemukseen.

Tuottajan identiteetti

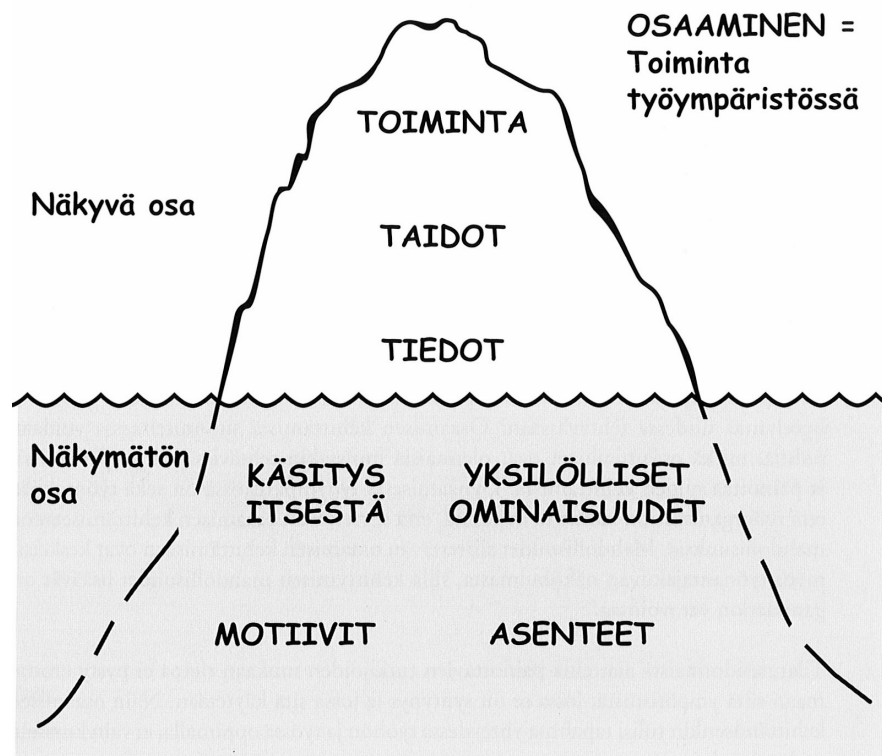
Oman näkemyksemme mukaan vahvan ammatti-identiteetin rakentumisen perustaksi voidaan siis lukea tahtotila tulla jonkinlaiseksi, halu sitoutua ja omat asenteet työelämää kohtaan. Koska tuottaja terminä ja ammattikuntana on vasta kehittynyt vuosien varrella, ovat tämän alan harjoittajat oleellinen osa ammattikunnan identiteetin kehitystä.

Koulutuksella ja sen aikana tapahtuvan kehityksen aikana on mielestämme ja kokemuksemme mukaan suuri osuus identiteetin kasvussa. Valitsemasi opiskelupaikka, sijainti ja työmahdollisuudet vaikuttavat oman identiteetin kehitykseen.

Pelituottajan nimikkeellä toimivat henkilöt voivat toimia tuotannon eri osa-alueista, liittyen vahvasti omaan identiteettiin ja taitoihin. Kuten kirjoituksessa olemme jakaneet tuotantoprosessin kolmeen osaan: esituotanto, tuotanto ja jälkituotanto. Tuottajan identiteettiä määrittelee myös se, missä vaiheessa tuotantoa hän toimii vai toimiiko hän kaikissa tuotannon osissa. Koska identiteetti rakentuu henkilön osaamisen ja motivaation yhteydestä, on selvitettävä miten taitoja voidaan määritellä ja tutkia.

Jäävuorimallissa henkilön osaaminen jaetaan näkyviin ja näkymättömiin taitoihin. Mallissa näkyviin taitoihin liittyy tiedot, taidot ja aktiivinen toiminta. Tässä tapauksessa tuottajan projektinhallinnolliset taidot, mahdollisesti taloudellinen osaaminen ja muut tuotannon aktiiviset toiminnot, eli itse tuottaminen. (Spencer & Spencer 1993.)

Näkymättömät osat taidoissa liittyvät enemmän ”henkisen identiteetin” rakentumiseen. Käsitys omasta itsestään ja taidoistaan eli, ”kuka olen tuottajana ja mihin pystyn”. Yksilölliset ominaisuudet ovat kuten persoonallisuus, temperamentit, motiivit ja asenteet. Vaikka näkymätön jäävuoren perusta on oleellinen osa rakennetta, on aktiivinen ja näkyvä puoli se, mikä tulee esille työtilanteissa näkyvänä toimintana. Kuitenkin näkymätön osa luo osa-alueillaan perustan aktiiviselle osalle. (Spencer & Spencer 1993.)



Kuvio 5. Osaaminen jäävuorimallina (Hätönen, mukailen Spencer & Spencer 1993)

Asenteet

“Asenne on sosiaalipsykologinen käsite ja tarkoittaa käyttäytymiseen vaikuttavia positiivisia tai negatiivisia tunteita, uskomuksia ja aikomuksia” (Yrittäjyyskasvatus 2012). Asenteet ovat oleellinen osa työelämän jokapäiväistä toimintaa. Asenteiden perusteella asennoidun työtehtäviä, henkilöitä, paikkoja ja asioita kohtaan. Näkymättömässä osassa identiteettiämme asenteet perustuvat niin kasvuympäristöön, kuin omaan temperamenttiin.

Temperamentti

Identiteettiimme rakentuessa on oleellisena osana sitä yksilön temperamentti. Temperamenttia on tutkittu monien psykologien puolesta kuten Alexander Thomasin ja Stella Chessin kolmijakoon temperamentista: helposti-, haastavasti- ja hitaasti lämpeneviin temperamentteihin.

Nykyaikainen 1980 luvulta peräisin oleva viiden tekijän malli, kuitenkin jakaa temperamentin viiteen osaan:

- Tunne-elämän epätasapaino (neuroottisuus)
- Ulospäinsuuntautuneisuus
- Avoimuus kokemuksille
- Sovinnollisuus
- Tunnollisuus

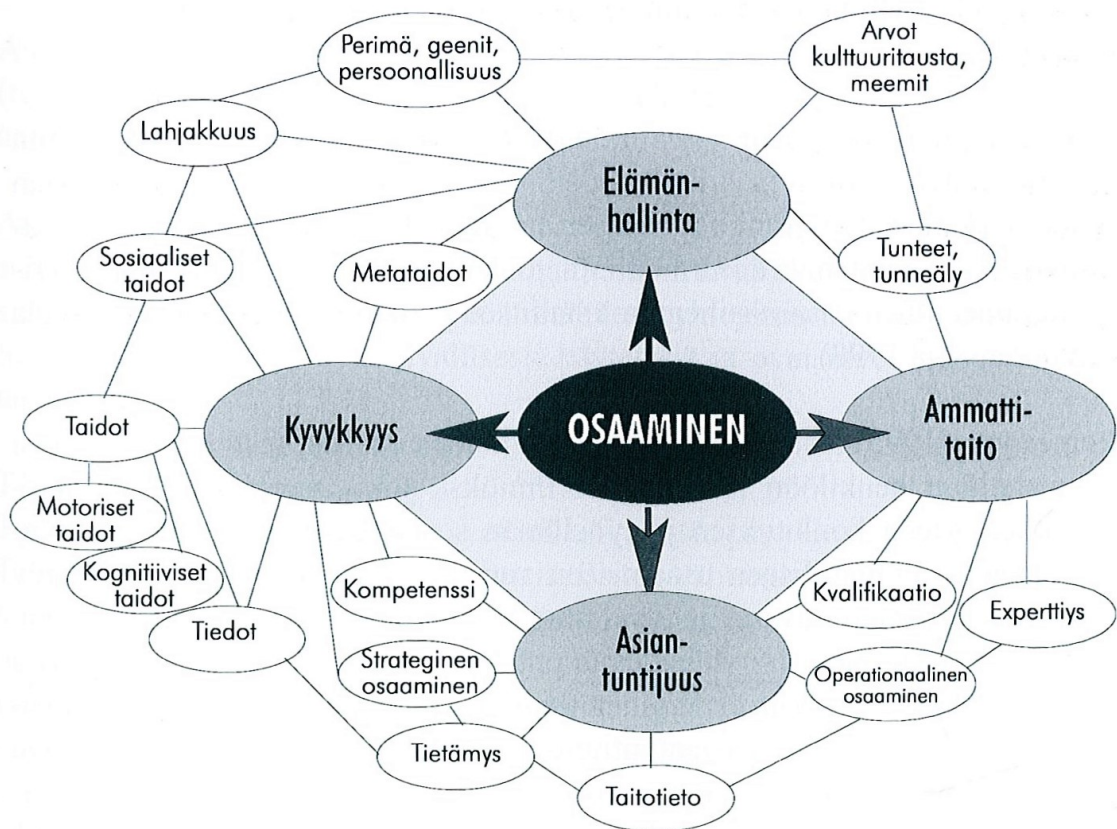
Viiden tekijän malli mahdollistaa varsinkin analyyttisessä työssä enemmän mahdollisuuksia persoonan analysoinnissa. Keskustelumme, jota kävimme kirjoittaessamme identiteetistä ja ammatti-identiteetin rakentumisesta mukaili vahvasti tämän mallin mukaisuutta.

2.7 Osaamisen arviointi

Osaaminen ja ammattitaito ovat keskeisessä asemassa jokaisessa työssä, niin myös pelituotannossa. Ammatillisen osaamisen käsitteitä, termejä ja niiden muodostamia suhteita muodostuu valtava määrä perehtyessämme osaamiseen kytkeytyviin tekijöihin. Seppo Helakorven mukaan ammatillinen osaaminen muodostuu ammattiin liittyvistä taidoista ja tiedoista sekä perimän ja sosiaalisen toimintaympäristön muokkaamista persoonallisuuspiirteistä. (Helakorpi 2015, 55–56.)

Osaaminen käsitteenä tarkoittaa työssä vaadittujen taitojen ja tietojen hallintaa sekä kykyä soveltaa niitä käytännön työtehtäviin. Tähän olennaisesti liittyy osaamisen arviointi ja kehittäminen. (Valtionvarainministeriö 2001.)

Helakorven käsittekartta osaamisesta esittää erilaisten osaamiseen vaikuttavien tekijöiden suhdetta. Kartta auttaa meitä ymmärtämään osaamisen kompleksisuutta ja sen ilmentämisen sekä arvioinnin vaikeutta.



Kuvio 6. Osaamisen käsitteet ja suhteet (Helakorpi 2005, 55).

Organisaation ja henkilökohtaisen osaamisen kuvaamiseen ja arviointiin on olemassa metodi, jota kutsutaan osaamiskartoitukseksi. Osaamiskartoituksen tarkoituksena on saada tietoa tarvittavasta osaamisesta ja osaamisen nykytasosta. Näin voidaan päätellä mitä puutteita osaamisessa ilmenee ja millaisia tarpeita osaamisen kehittämiseen on. Osaamiskartta voidaan laatia koko organisaation osaamisalueista, tietyn henkilön tai tiimin osaamisalueista tai tietyn henkilöstöryhmän kuten vaikkapa tuottajien osaamisalueista.

Osaamiskartta toimii ohjeena niin yksilöille kuin koko organisaatiolle siitä osaamisesta mihin tulevaisuudessa täytyy panostaa. Näin työntekijä saa mahdollisuuden oman osaamisen arviointiin, kehittämisen suunnitteluun ja toteutukseen työhyvinvoinnin, motivaation ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseksi. Uusien henkilöiden rekrytointi helpottuu, sillä osaamiskartoitus kertoo tarvittavan osaamisen laadun. (Hätönen 2011, 16–19.)

Osaamiskarttaan määritellään organisaatiossa tarvittava tämän hetkinen- ja tulevaisuuden osaamisalueet vision, strategian ja yrityksen toiminnan tavoitteiden pohjalta. Tämän tiedon avulla muodostetaan osaamisen tavoiteprofiili joka asettaa osaamisen tarpeet ja tavoitetaso eri osaamisalueilla. Eri osaamisen tasot määritellään ja kuvataan esimerkiksi 1-5 numeroasteikolla sisältäen selkeän kuvauksen tietyistä osaamisista. Tämä auttaa osaamisen hahmottamisessa.

Esimerkki osaamisalueesta on vaikkapa yhteistyöosaaminen. Yhteistyöosaamisen osaamisalueessa arvioimme esimerkiksi verkosto-, ryhmätyö-, työelämäyhteistyö- ja tiimityöosaamista. Verkosto-osaamisen arvioinnissa arvioidaan osaamistasoa asteikolla 1-5 jossa alin numero kuvaa perusosaamista ja korkein numero huippuasiantuntijan osaamista. Osaamisen arvioinnin keinoja ovat itsearviointi, kehityskeskustelut sekä 360-arvioinnit jossa arviointeja saadaan niin alaisilta, asiakkailta kuin vertaisiltakin. (Hätönen 2011, 16–19.)

2.8 Erilaiset tuottajan roolit

Suurissa tuotannoissa on yleisesti useampia tuottajia jotka vastaavat tuotannon eri osa-alueista. Eri tuottajilla on erilaisia vahvuusalueita ja kokemusta. Esimerkiksi luovasti orientoitunut tuottaja saattaa tuottajana vastata pelin suunnittelusta. Myynti- ja markkinoititehtävissä vahva bisnesorientoitunut tuottaja voi olla vastuussa uuden peli-idean tai kolmannen osapuolen peliprojektin etsimisestä. Rooleissa ja vaatimuksissa on paljon

samaa mutta vaatimukset näihin tehtäviin ovat erilaiset. Tuottajan onkin hyvä tunnistaa omat vahvuutensa ja keskittyä vahvistamaan näitä vahvuuksia. (Irish 2005, 33.)

Pelituotannoissa on kolmenlaisia tuottajarooleja. Kaikkia kolmea roolia ei välttämättä tarvita jokaisessa peliprojektissa tai yrityksessä. Pienissä projekteissa on yksi tuottaja mutta suuremmissa projekteissa tuottajia voi olla useampia, niin ylä- kuin alapuolella organisaation hierarkiassa. (Irish 2005, 33.)

2.8.1 Johtava tuottaja

Johtava tuottaja (Executive Producer) johtaa useita projekteja ja tuottajia samanaikaisesti varmistaen, että pelituotannot etenevät tehokkaasti suunnitelmien mukaisesti. Johtavalla tuottajalla on vähintään 5-10 vuoden kokemus pelituotannoista. Johtavan tuottajan vastuualueisiin kuuluu laajemmat yhtiöön ja kaikkiin pelituotantoihin vaikuttavat kokonaisuudet kuten esimerkiksi teknologiavalintojen ja vaatimusten selvittämiset, työntekijöiden koulutusohjelmien järjestäminen, sopimusneuvottelut, alihankkijoiden arviointi ja muut vastaavat pitkän tähtäimen tehtävät. Hän ei ole mukana peliprojektien päivittäisissä tehtävissä ja arjessa. Johtavan tuottajan esimiehenä toimii yrityksen toimitusjohtaja. (Irish 2005, 49.)

2.8.2 Tuottaja

Pelituottaja (Producer) on keskeinen rooli itse pelituotannossa. Pelituottaja on vastuussa peliprojektin toteuttamisesta alusta loppuun. Hän raportoi johtavalle tuottajalle, varatoimitusjohtajalle tai suoraan toimitusjohtajalle. Pelituottajan roolissa työskentelevän henkilön kokemustaso on yleensä 3-5 vuotta tuotantotehtävissä apulaistuottajan ja tuottajan roolissa. (Irish 2005, 40.)

Tuottajan tehtävä on kerätä toimeksiantajalta (esimerkiksi johtava tuottaja, toimitusjohtaja tai julkaisija) mahdollisimman paljon tietoa siitä mitä peliltä halutaan. Mitkä ovat pelin tavoitteet ja rajat joiden sisällä peliä toteutetaan. Kun tietoa on riittävä määrä, tuottaja käynnistää pelituotantoprojektin.

Ensimmäisenä tehtävänään tuottaja kasaa kooltaan riittävän ja taitotasoltaan kykenevän tiimin jossa on oikeanlaista osaamista kyseessä olevan pelin kriteereiden täyttämiseksi.

Tuottaja myös osallistuu pelin tekemisen eri vaiheisiin kykynsä ja tarpeen mukaisesti ideoiden, visioiden ja osallistumalla päivittäisiin tuotantohaasteisiin kokemukstaan hyödyntäen. (Irish 2005, 34-49.)

Osana tuotantoresurssien hankkimista tuottaja vastaa ulkopuolisen työn, laitteiston, ohjelmistojen ja työkalujen hankinnasta, hallinnoinnista ja sopimuksista, jotta projektin resurssit ovat linjassa työmäärään, aikaan ja budjettiin nähden. (Irish 2005, 34-49.)

Tuottaja on vastuussa projektin balanssista. Tuottaja huolehtii, että projekti etenee järjestelmällisesti ja aika- sekä kustannustehokkaasti. Suunnitelmia on oltava riittävä määrä, jotta toteutustyö voidaan aloittaa. Toisaalta suunnitelmia ei voida jäädä työstämään liian pitkäksi aikaa jolloin rahaa ja aikaa palaa liian täsmälliseen suunnitteluun ja dokumentointiin. (Irish 2005, 34-49.)

Ongelmanratkaisu on pelituottajan keskeisiä taitoja. Suunnitelmien tasosta riippumatta pelituotannossa tulee aina yllätyksiä ja epämääräisiä tilanteita ratkaistavaksi esimerkiksi teknologiavalintoihin, tiimin sisäisiin ristiriitoihin, resursseihin tai aikatauluihin liittyen. Tuottajan tehtävä on ratkaista pelituotantoa vaikeuttavia haasteita projektin eri vaiheissa.

Tuottaja johtaa, innostaa ja jakaa tietoa. Hänellä on kaikki suunnitelmat ja kattotason käsitys projektista. Hyvänä johtajana tuottaja luottaa tiimijäsenten erikoisosaamiseen ja tekee päätöksiä heidän kanssaan tai heidän tuottaman tiedon avulla. Tuottaja toimii tiiviissä yhteistyössä tiimin kanssa kootakseen yhteisen toimintasuunnitelman: milloin tehdään, mitä tehdään ja kuka tekee? Usein tuottajan on hyvä ottaa kantaa myös kysymyksen "Miksi tehdään?!" (Irish 2005, 34-49.)

Tiimin motivoimisen ja tehokkaan toimimisen kannalta tärkeä tehtävä on suunnitelmien, tavoitteiden, työn etenemisen ja muutosten kommunikointi innostavalla ja motivoivalla tavalla jotta kaikki tiimin jäsenet toimivat täydellä kapasiteetillaan proaktiivisella otteella. Tuottajan on pystyttävä raportoimaan niin tiimilleen kuin esimiehilleen projektin etenemisestä, haasteista ja riskeistä. Pelituotannon käynnissä ollessa tuottaja keskittyy nykyhetken lisäksi seuraaviin askeliin valmistellen ja ennakkoiden. (Irish 2005, 34-49.)

Millainen sitten on pelialan huipputuottaja? Millaista osaamista, tietoa ja ominaisuuksia hänellä on?

Kirjassaan *Game Producer's Handbook 2007* Daniel Irish kiteyttää tuottajan ominaisuudet ja tehtävät kahdeksaan kohtaan:

- Tuottajan ensisijainen tehtävä ja tavoite on peliprojektin loppuun saattaminen
- Tuottaja tuntee tiimin kaikki jäsenet, etunimellä
- Tuottaja työskentelee myöhään iltaan tiiminsä kanssa ja on tavoitettavissa minä päivänä tai kellonaikaan tahansa
- Tuottaja viestii selkeästi kaikkien tuotantoon liittyvien tahojen kanssa
- Tuottaja toimii puskurina ja häirinnän estäjänä projektiin vaikuttavien tahojen välillä työrauhaa edistäen
- Tuottaja tekee kaikkensa myydäkseen, markkinoidakseen ja suojellakseen peliä ja tiimiä
- Tuottaja on täysin varma siitä että hän kykenee ylittämään kaikki projektin esteet ja haasteet
- Tuottaja tekee kaiken vaadittavan mikä auttaa tiimiä toteuttamaan pelin (Irish 2005, 1.)

Puhuessamme huipputuottajasta voimme jatkaa listaa Heather Maxwell Chandlerin hyvän tuottajan määritelmällä:

- tuottaja on vahva ja motivoiva johtaja
- tuottajalla on erinomaiset diplomaattiset kyvyt suoraan sekä hienotunteiseen kommunikointiin
- tuottaja on erittäin täsmällinen ja organisoitunut
- tuottaja haluaa aidosti työskennellä tiimiään varten luoden parhaan mahdollisen työympäristön
- tuottajalla on ajantasainen tieto pelialan trendeistä, teknologioista, peleistä ja muista toimijoista
- tuottajalla on projektinhallinnan koulutus pohja
- tuottaja on perehtynyt tai kouluttautunut ihmisten johtamiseen ja managerointiin
- tuottaja on hyvä puhuja ja esiintyjä niin tiimin kuin ulkopuolisenkin yleisön edessä (Chandler 2014, 21.)

Voidaan siis todeta, että pelituottajan penkillä istuu pelialan hyvin tunteva projektinhallinnan ja ihmisjohtamisen moniosaaja.

2.8.3 Avustava tuottaja

Avustava tuottajalla (Associate Producer) on 1-3 vuotta kokemusta tuotantoon liittyvissä tehtävissä. Avustava tuottaja nimensä mukaisesti avustaa tuottajaa tarpeen mukaan kaikkiin pelituotantoon liittyvissä tehtävissä tai johonkin tiettyyn osa-alueeseen liittyen. Kokeneempi avustava tuottaja voi vastata esimerkiksi pelin kieliversioiden käännöksestä tai avoimen beta-testauksen järjestämisestä. Hän työskentelee tiimin kanssa päivittäin ja saattaa tarpeen mukaan avustaa grafiikka, ohjelmointi tai testaustiimin johtajia. Hän raportoi suoraan tuottajalle. Peliprojektissa voi olla useampia avustavia tuottajia projektin koosta ja vaativuudesta riippuen. (Chandler 2014, 18 - 20.)

2.8.4 Sisäinen ja ulkoinen tuottaja

Olemme edellä käsitelleet sisäisen tuottajan ominaisuuksia ja tehtäviä. Sisäinen tuottaja toimii pelitiimin kanssa peliä tekevän yrityksen palveluksessa. Tässä perinteisessä tuottajan roolissa hän on vastuussa päivittäisestä projektin eteenpäin viemisestä ja kaikista niistä tuhansista pienistä asioista jotka kuuluvat pelituotannon arkeen. Niin kutsuttu ulkoinen tuottaja toimii pelijulkaisijan edustajana eikä työskentele peliä tekevän yrityksen palveluksessa. (Chandler 2014, 104–110.)

Ulkoinen tuottajan tehtävänä on varmistaa, että julkaisijan ja pelinkehittäjän yhteistyö toimii saumattomasti ja että pelinkehittäjä toimittaa sopimuksen mukaisen pelin sovitussa aikataulussa ja budjetissa. Ulkoinen tuottaja työskentelee yhdessä pelinkehittäjätiimin tuottajan kanssa. He luovat suunnitelman ja aikataulutuksen pelin vaiheissa tapahtuvalle tuotannolle ja arvioinnille. Ulkoinen tuottaja arvioi edistymistä, laatua ja sisältöä varmistaa, että sopimuksesta ei poiketa ja että peli valmistuu aikataulussa. Ulkoinen tuottaja raportoi esimiehilleen julkaisijayrityksessä ja hyväksyttää suurimmat pelinkehityksen etapit ja pelinkehittäjälle maksettavat palkkiot. (Chandler 2014, 104–110.)

Ulkoinen tuottaja ei työskentele sisäisen tuottajan kanssa päivittäin. Työ tapahtuu sovituissa tuotanto- ja toimitussykleissä sekä tarpeen mukaan. Tästä johtuen ulkoisella tuottajalla on yleensä useita peliprojekteja hallittavanaan samanaikaisesti. (Chandler 2014, 104–110.)

3 Kehittämiskohteen kuvaus

Opinnäytetyön tilaajana on Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma. Metropolia on kansainvälinen ja monialainen pääkaupunkiseudulla toimiva ammattikorkeakoulu jonka arvoja ovat asiantuntijuus, korkea laatu, yhteisöllisyys ja avoimuus. Metropolia kouluttaa kulttuurin, liiketalouden, sosiaali- ja terveystieteiden sekä tekniikan alan asiantuntijoita. Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman opinnot ovat liiketaloudellisesti painottuneita kulttuuripalveluiden ja tapahtumien organisointia, tuotteistamista, suunnittelua ja johtamista. Tuottajaopiskelijat voivat opintovalinnoillaan erikoistua johonkin tiettyyn kulttuurin alaan, tuotannon alueeseen tai kohdeyleisön palvelukseen. (Metropolia, 2015.) Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat kulttuurituotannon viimeisen vuoden opiskelijoita. Idea opinnäytetyön aiheeseen tuli tilaajan aloitteesta. Tarve aihepiirin selvitystyölle on tutkinto-ohjelmalle suuri. Peli- ja digitaalisten tuotantojen yleistyessä tuottajakoulutusta ja opiskelijoiden ohjausta halutaan uudistaa kattamaan myös tällaiset tuotannot.

Aihe on opinnäytetyön tekijöille läheinen, sillä molemmat kirjoittajat ovat työskennelleet pelituotantojen parissa aikaisemminkin. Toni Mustonen on toiminut päätoimisena pelituottajana viimeisen kahden vuoden ajan. Mustonen on työllistynyt mobiilipelialan eri johto- ja kehitystehtävissä yhteensä kahdeksan vuoden ajan. Niklas Lisakkilan kokemus pelialalta keskittyy projektityöhön mobiilipelien parissa ja kulttuurituottaja-opintojen pelituotannon opinnoista. Opinnäytetyön tutkimusvaiheessa Lisakkila myös työllistyi Metropolian Game Studion tuottajaksi.

Metropoliaan perustettu peli studion toiminta on viimeisen vuoden opiskelijoille suunnattu mahdollisuus työllistyä pelialalle samalla opintopisteitä ja kokemusta kerryttäen. Toiminnassa on mukana lahjakkaita, innokkaita ja aktiivisia Metropolian opiskelijoita eri koulutuslinjoilta. Studioon työskentelee tuottaja, suunnittelija, graafikkoja ja ohjelmointiin erikoistuneita henkilöitä. Studio keskittyy peliprojektien alihankintaan ja tarjoaa toteutuksia eri alustoille mobiilista - pc peleihin. (Huhtakallio 2016.)

Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma kouluttaa tuottajia kulttuurin laajalle kentälle. Opinnot painottuvat esittävän taiteen tapahtumien, markkinoinnin, liiketoiminnan, tuotteistamisen, yrittäjyyden ja palvelukehityksen osa-alueille. Opetus valmistaa tulevia tuottajia toimimaan muun muassa taidealan laitosten, kulttuuri- ja liikuntajärjestöjen, valtiollisten kulttuuritehtävien, tapahtumien, galleria- ja näyttelytilojen tai yhteisöjen organisaattorina.

Pelit ovat kulttuurituotteita siinä missä elokuvat, musiikki tai näytelmät. Peleissä yhdistyy tarinankerronta, tuoteinnovaatiot, musiikki, liiketoiminta, markkinointi ja monet muut kulttuurituottajan osaamisprofiiliin olennaisesti tärkeät ammattitaidot. (Metropolia Kulttuurituotanto 2016.)

Pelituottajaksi valmistavaa tutkinto-ohjelmaa ei Metropolian Ammattikorkeakoulussa ole kirjoitushetkellä tarjolla lainkaan, mutta opintoja halutaankin nyt uudistaa eri suuntautumisvaihtoehtojen tarjoamiseksi. Taustatietoa ja selvitystä pelialasta ja pelituottajuudesta tarvitaan, jotta opintoja voidaan suunnitella pelituottajan osaamistarpeet huomioiden.

Kulttuurituotannon tutkintovastaavan Merja Koskiniemi-Laitisen mukaan kulttuurituotanto ei lähtökohtaisesti valmista vain yhden alan tuottajaksi. Ensimmäiset kaksi opiskeluvuotta opinnot ovat pitkälti kaikille pakollisia opintoja jotka tarjoavat tuottajaopiskelijalle ammatillisen perusosaamisen. Tämän jälkeen opiskelija alkaa erikoistua vapaavalintaisten opintojen avulla esimerkiksi pelituottajaksi, teatterituottajaksi tai musiikkituottajaksi (Koskiniemi-Laitinen 2016.)

Koskiniemi-Laitisen mukaan opiskelijalle annetaan työkaluja rakentaa omaa osaamistaan haluamaansa ammatilliseen suuntaan peräti 130:n vapaasti valittavan opintopisteen turvin. Opintojen alussa opiskelijaa ohjataan omien vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden kartoituksessa. Tämän tiedon avulla ohjaava opettaja pohtii yhdessä opiskelijan kanssa sopivien valinnaisten opintojen sisällyttämistä opiskelijan omaan opintokoriin (Koskiniemi-Laitinen 2016.)

4 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme keskeinen tehtävä on tarjota vastauksia työn tilaajan asettamaan haasteeseen. Metropolian Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa ei kirjoitushetkellä ole varsinaisia pelituottajan opintoja eikä henkilöstöä joilla olisi konkreettista kokemusta pelituotantojen parissa toimimisesta.

Tilaaaja haluaakin selvittää miten Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma tukee pelituottajan osaamisvaatimuksia eli päätutkimuskysymyksemme on: mitkä ovat pelituottajan osaamistarpeet?

Tutkimusta tukevat alakysymykset ovat:

1. Mikä on pelituottaja ja minkälaisia tuottajia on?

Tuottajan rooli produktioissa on nykyisessä työelämässä epäselvä. Tahdomme tarkentaa sitä, minkälaisia tuottajia juuri pelituotannossa voi olla ja mikä ylipäänsä on tuottaja. Perustamme vastaukset kysymykseen omaan tietopohjaan ja kyselyyn.

2. Millainen koulutus pohja pelituottajilla on?

Koska tuottaminen on uusi työmuoto, selvitämme miten nykyiset pelituottajat ovat koulutuneet alalle. Yleinen käsitys on tällä hetkellä, että tuottajaksi ajaututaan verkostoitumalla alan tekijöiden kanssa. Tahdomme kuitenkin tarkentaa mikä on nykyisten tuottajien koulutuksen sisältö ja onko se suoraan verrannollinen työnimikkeeseen. Tämän kysymyksen vastaukset perustamme kyselyyn.

3. Miten voin hakeutua tuottajaksi pelituotantoihin?

Jatkumona tutkimuskysymykseen pelituottajien koulutus pohjasta, selvitämme miten nykyisin pelituottamista koulutetaan ja minkälaiset mahdollisuudet Metropolian Ammattikorkeakoululla on kouluttaa pelituottajia. Vastaukset kysymykseen saamme haastattelusta, jonka käymme Metropolian projektiasiantuntija Juha Huhtakallion kanssa peliopinoista.

4. Tukevatko Metropolia kulttuurituotannon opinnot pelituottajan osaamisvaatimuksia?

Selvittämällä vastauksia päättökysymykseemme, voimme tarjota tarkkaa tietoutta pelituottajan ammattivaatimuksista. Tutkinto-ohjelmassa on tiedostettu kasvava potentiaali pelialan kentälle suuntautuville työpaikoille ja kiinnostuksen, niin nykyisten kuin tulevienkin kulttuurituotanto-opiskelijoiden parissa voidaan olettaa kasvavan lähiaikoina.

Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmaan on tähän asti ollut kova kysyntä. Koulutuksen houkuttelevuus hakijoiden silmissä kasvaa entisestään ottamalla digitaaliset- ja pelituotannot paremmin ja näkyvästi huomioon koulutustarjonnassa.

Valitsemamme alakysymykset tukevat käytännönläheisesti tutkimusta pelituottajan osaamistarpeiden huomioon ottamisesta Kulttuurituotannon opinnoissa. Alakysymykseen vastaamalla saamme tietoa siitä millaisella koulutustaustalla, kokemuksella ja persoonallisuudella pelituottajat ovat varustettuja. Tiedon avulla voimme tehdä johtopäätöksiä nykytilanteesta ja kehitysehdotuksia tulevaisuuden varalle.

5 Tutkimuksen menetelmät

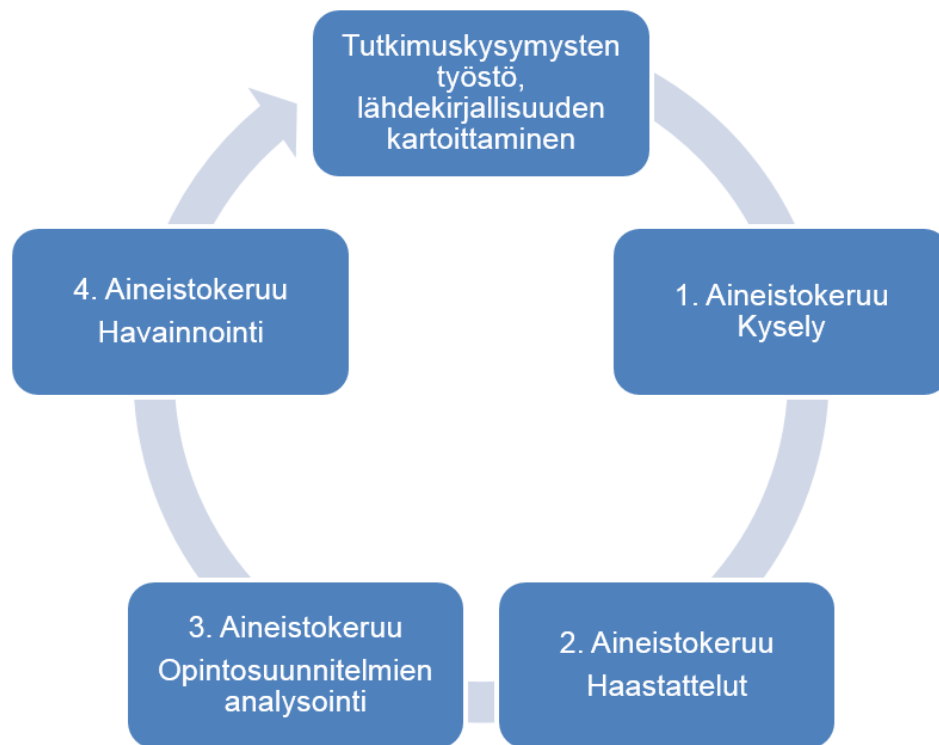
Tutkimme pelituottajia ammattikuntana, tuottajien identiteettiä ja löytää uutta tietoa, jonka avulla tulevien tuottajien koulutusta voidaan parantaa Metropolian ammattikorkeakoulun Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa. Tutkimme tuottajuuden ilmiötä ja tuottajuuden kompetensseja verraten niitä nykyisiin opintosisältöihin.

Tutkimustyön mallina ja työskentelytapana käytämme spiraalimallin vaiheita ja rakennetta. Kehitystyö on jatkuva sykli, toisin sanoen spiraali. Pyrimme luomaan uutta tietoa vaiheittain, mutta pidämme avoinna mahdollisuuden ottaa askelia taaksepäin ja muodostaa uusia näkökulmia työhömmme tämän avulla.

Näemme spiraalimallissa olevan tärkeää parityöskentelymme vuorovaikutuksen ja reflektiivisyyden. Kuten tutkimukselle on ominaista, ilmiö voidaan ymmärtää omaksi rajatuksi kokonaisuudeksi eli tuottajien identiteetin kartoittamiseksi. Emme pyri yleistettävyyteen vaan ymmärtämään tuottamista juuri työelämän ja tuottajien omien ympäristöjen ja havaintojen kautta.

Kartoittaessamme pelituottajien toimintaympäristöjä, selvitämme mikä on pelituottaja ja minkälaisia työtehtäviä tämän nimikkeen ja vastuualueen omaavalla henkilöllä on. Selvitämme myös minkälaisia eriävyyksiä tuottajien välillä voi olla ja mistä tämä eriävyys johtuu.

Työn aineistokeruun menetelminä käytämme kyselyä, haastatteluja, havainnointia työelämässä ja opetussuunnitelmien valitsemista ja rajaamista. Aineistojen työstö ja reflektointi on tapahtunut spiraalimaisessa kehitystyön mallissa.



Kuvio 7. Menetelmien kulku.

Työn alussa kartoitimme tutkimuskysymykset ja niihin vaadittavat tutkimusaineistot. Tämän jälkeen valitsimme aineistonkeruumenetelmät jokaiseen kysymykseen. Itse aineistonkeruun menetelmien toteuttaminen toteutettiin spiraalimallisessa kehitys-syklissä. Mietimme kysymykset ja toteutimme aineiston keräämisen varmistaaksemme että saimme tarvittavan määrän aineistoa, jotta voimme vastata tutkimuskysymyksiin siinä muodossa ja tarkkuudella johon olemme suunnitelmisamme pyrkineet.

5.1 Tutkimusprosessin kulku

Vaikka prosessimme kulkua voidaan mallintaa syklinä, olemme kuitenkin osittaneet ja aikatauluttaneet koko tutkimusprosessin myös lineaariseen muotoon. Prosessi alkoi suunnittelupalaverissa, jossa keskustelimme tavoitteista työllemme. Tällöin päätimme yhdessä projektin työskentelytavat ja valitsimme välineet, joiden avulla tulisimme kommunikoidaan ja toteuttamaan itse projektin.



Kuvio 8. Prosessin aikataulu lineaarisessa muodossa.

Työskentelytapojen puolesta päädyimme viikoittaisiin yhdessä työskentelypäiviin ja itse työn kirjoittamiseen käytimme Google Driven pilvipalvelua. Parityöskentelyssä näimme mahdollisuuden toteuttaa kattava ja laadukas tutkimus. Ymmärsimme kuitenkin jo projektin alussa, että mahdolliset kommunikaatio- ja aikatauluongelmat saattaisivat viivästyttää ja vaikuttaa laadullisesti projektin kulkuun. Pyrimme tietoisesti välttämään tällaisia haasteita prosessin aikana hyvän suunnittelun, ennakkoinnin ja avoimen yhteistyön avulla.

Itsenäisen työskentelyn seuraamista helpottaaksemme kommunikoimme Google Docsin kautta jättäen toisillemme kommentteja ja käyttäen muita viestintävälineitä, kuten sähköpostia ja sosiaalista mediaa. Luimme aina toisen kirjoittaman tekstin sen valmistuttua ja annoimme tekstistä kommentit. Täten kirjoittaja pystyi aina korjaamaan tekstinsä toisen kommenttien pohjalta ja parantamaan sisällön laatua.

Opinnäytetyön loppuvaiheessa siirsimme materiaalin Google Docsista Microsoft Onedrive –järjestelmään, jotta pystyimme yhdessä muokkaamaan työtä Metropolian opinnäytetyö-pohjassa.

5.2 Kysely pelialan tuottajille

Pääasiallisena tiedonkeruumenetelmänä päätimme toteuttaa kyselyn pelialalla toimiville tuottajille (Liite 2). Kyselyn tuloksilla halusimme saada vastauksia kysymyksiin pelituottajan kompetensseista, roolista pelituotannossa, henkisistä ominaisuuksista, motivaattoreista ja koulutustaustasta. Määrittelemme teoretietoon perustuen tuottajan roolit ja osaamisvaatimukset. Keskustelimme teoreettisen viitekehyksen painotuksista ja järjestelimme kompetenssit helpommin hahmotettaviin osaamisen ryhmiin. Kyselyn avulla pystyimme todentamaan ja muokkaamaan tätä käsitystä todellisuutta vastaavaksi. Kuka oikein on pelituottaja ja mitkä kompetensseista ovat pelituottajalle ehdottomia osaamisvaatimuksia?

Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden mukaan kyselyn rakenteessa on hyvä ottaa huomioon sen yksiselitteisyys, yksinkertaisuus ja kattavuus. Pyrimme kyselyllä noudattamaan näitä ohjenuoria ja rakentamaan kyselyn mahdollisimman suunnitelmallisesti. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2009.)

Survey-tutkimuksen tarkoituksena on koota valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin. Survey-tutkimuksessa rajataan kohderyhmä tiettyyn ryhmään, josta halutaan saada tietoa (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2016). Koska kuulumme myös itse kohderyhmään ja näin ollen ymmärrämme vastaajien ajatusmaailmaa ja pystymme luomaan kyselyn, joka puhuttelee vastaajia.

Kysely rakennettiin käyttäen Likert-asteikkoa. Valitsimme tämän rakenteen, koska perustamme kyselyn keräämäämme teoriaan ja omiin kokemuksiimme pelituottajina. Saamme selkeän vastauksen siitä, onko teoria yhdenmukainen todellisen työelämän ja alan toimijoiden kanssa. Keskusteltuamme tulosten arvioimisesta laadullisesti päädyimme poistamaan neutraalin vastausvaihtoehdon. Näin ollen käytimme neliportaista asteikkoa. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on merkittävämpää tietää vastaajan näkökulma joko kielteiseen tai myönteiseen suuntaan. Toivoimme myös vastaajan harkitsevan kantaansa hiukan paremmin, sillä vaihtoehdot osoittavat mielipiteen jompaankumpaan suuntaan.

Lisäsimme osaan kysymyksistä vapaan kentän vastausvaihtoehdoksi. Näin vastaajalle annetaan mahdollisuus vastata tarkoituksenmukaisesti myös niissä tilanteissa jolloin kyselymme ei anna täsmällistä vaihtoehtoa jokaiseen tilanteeseen sopien.

5.3 Opetussuunnitelmien sisällön analysointi

Selvittäessämme, tukevatko Metropolian kulttuurituotannon opinnot pelituottajan osaamisvaatimuksia, toteutimme kulttuurituotannon tutkinto-ohjelman opintosuunnitelmasta (myöhemmin ops) sisällönanalyysin, ja vertasimme opsin sisältöä kyselyn vastausten mukaisesti taitovaatimuksiin. Otimme vertailuksi myös Metropolian tuotantotalouden- ja tieto- ja viestintäteknikan tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmat mukaan tutkimukseen.

Käytännössä listasimme kyselyn mukaiset taidot Excel-pohjaan, johon lisäsimme kulttuurituotannon ja muiden tutkinto-ohjelmien opseista löytyneet opetussisällöt, jotka vastaavat kyselyn mukaisia taitovaatimuksia.

Sisällönanalyysissä pyritään sen luonteen mukaan tutkimaan aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Opinnäytetyössä on tarkoitus luoda mitattava ja selkeä muoto aineistosta, eli tässä tapauksessa opetussuunnitelmista. Käytimme sisällönanalyysiä myös haastattelujen tulosten tutkimiseen. Olimme ennen haastatteluja selvittäneet mistä haluamme saada informaatiota. Haastattelujen litteroinnin jälkeen kävimme vastaukset läpi analyttisesti niistä keskustellen ja keskityimme aineistosta nouseviin huomioihin.

5.4 Koulutusvastaavien haastattelu

Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä liittyen Metropolia Ammattikorkeakoulun koulutusmahdollisuuksiin peliopinnoissa, toteutimme puolistrukturoidun haastattelun kahdelle Metropolian ammattikorkeakoulun työntekijälle. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin Metropolian peliopintojen projektiasiantuntijan kanssa ja toinen kulttuurituotannon tutkintovastaavan kanssa.

Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä. Haastattelun tarkoituksena on vain kerätä tietoa ja analysoida sisällön analysoinnin menetelmin saatua informaatiota. (Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006.)

Jyväskylän yliopiston sivustojen mukaan puolistrukturoidun haastattelun malli antaa mahdollisuuden keskustelulle, käyttäen silti pohjana kysymyksiä tai lomaketta, joka on ennalta määritelty (Jyväskylän yliopisto 2015).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia selvitys pelituottajuudesta ja pureutua pelituottajan työelämän vaatimuksiin. Työn tavoitteena oli muodostaa kartoittava selvitys pelituottajan osaamistarpeista nykyaikaisessa pelituotannossa. Tätä tietoa vasten muodostamme pohdinta- ja kehitysehdotukset -luvussa konkreettisia ehdotuksia siitä miten Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon tuottajaopintoja tulisi kehittää palvelemaan tulevaisuuden pelituottajia paremmin.

6.1 Pelituottajan osaamistarpeet

Selvitimme pelituottajalta vaadittavaa osaamista käytännön pelituotantoprosessissa. Tutkimme pelituottajille toteutetun kyselyn aineistoa pääasiallisena tutkimusmateriaalina. Kyselyn avulla saimme konkreettista tietoa vaadittavien kompetenssien tärkeysjärjestyksestä ja työelämän vaatimuksista. Saadut tulokset osoittavat tuottajien itsensä tärkeimmiksi katsovansa taidot ja tiedot käytännön pelituotantoympäristössä.

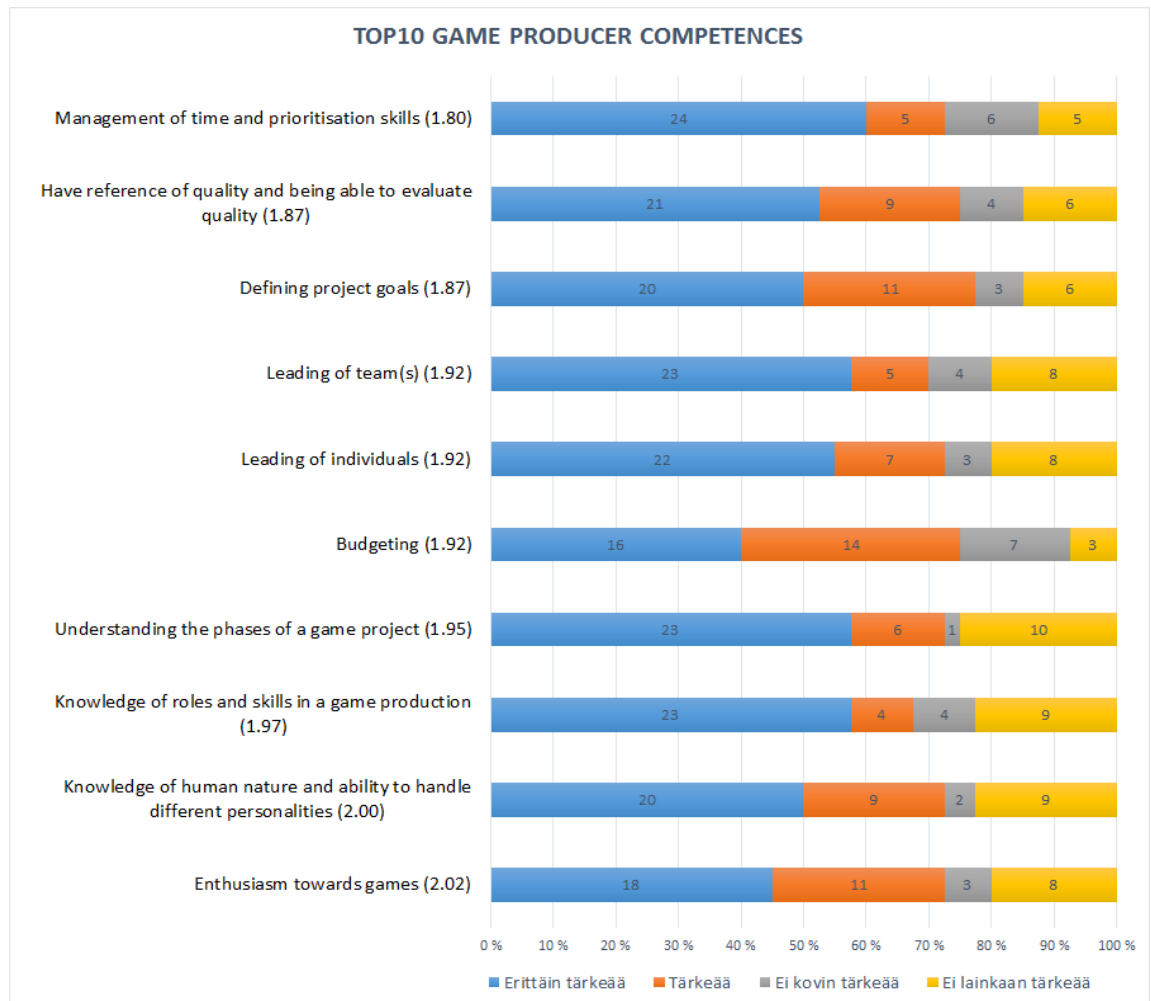
Ensimmäisessä luvussa käsittelemme pelituottajan kaikkein tärkeimmät kompetenssit. Tämän jälkeen tutkimme tuloksia hieman tarkemmin eri osaamisen osa-alueisiin ryhmiteltynä.

6.1.1 Pelituottajan tärkeimmät kompetenssit

Pelituottajille toteutetussa kyselyssä tuottajat arvottivat yhteensä 47 pelituottajan kompetenssia eli ammatillista pätevyyttä kuvaavaa työtehtävää. Kysely lähetettiin 210 pelialan yritykselle sähköpostitse. Lisäksi kysely jaettiin kahdessa pelialan Facebook-ryhmässä, IGDA-Finlandissa sekä Play Finlandissa, joihin molempiin kuuluu yli 4000 pelialan vaikuttajaa. Kyselyyn vastasi lopulta yhteensä 40 pelituottajaa.

Kuviossa 9 on esitetty pelituottajan 10 tärkeintä kompetenssia. Järjestys laadittiin laskeamalla keskiarvo jokaiselle kompetenssille vastaajien antamien pisteiden avulla. Keskiarvot sijoittuvat arvostetuimpien kompetenssien osalta hyvin lähelle toisiaan parhaan ollessa 1.80 ja viimeisen 2.02.

Asteikossa 1 merkitsi erittäin tärkeää ja 4 ei lainkaan tärkeää. Matemaattisesti voimme näin ollen asettaa osaamistarpeet tärkeysjärjestykseen. Keskiarvo on ilmoitettu osamiskuvauksen jälkeen sulkeissa (kuvio 10).



Kuvio 10. Kyselyn tulokset, 10 tärkeintä kompetenssia kaikista osaamisalueista keskiarvolla mitattuna. n = 40.

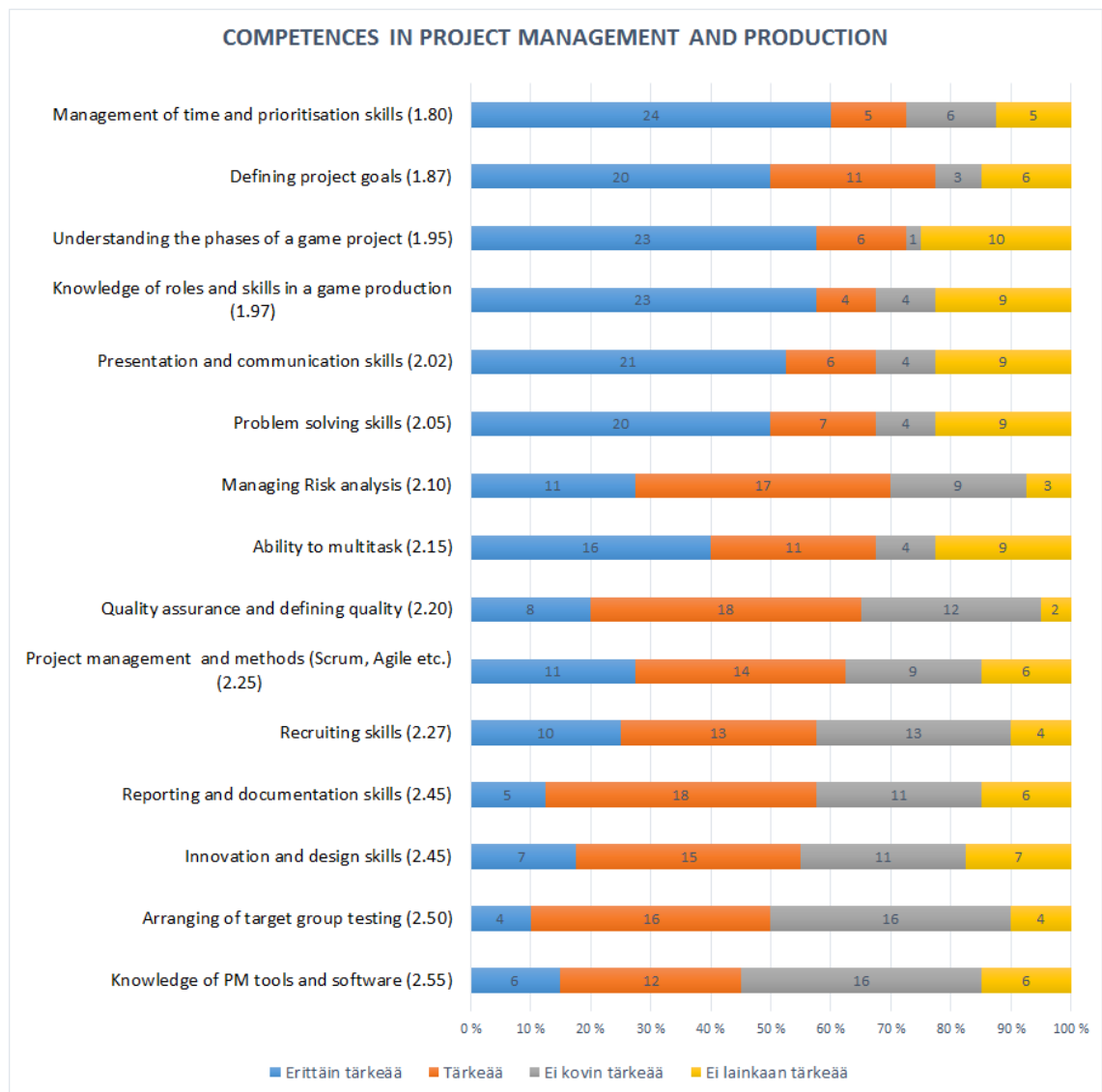
60 % vastaajista (24 kpl) piti ajanhallintaa ja priorisointitaitoja ensiarvoisen tärkeänä. Toisaalta 12.5 % vastaajista (5 kpl) ilmoitti näiden taitojen olevan “ei lainkaan tärkeitä”. 75 % vastaajista (30 kpl) piti budjetointia tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vain 7.5 % vastaajista (3 kpl) ei pitänyt budjetointia lainkaan tärkeänä pelituottajan tehtävänä.

Tulokset osoittavat, että pelituottajan on pystyttävä arvioimaan pelinkehityksen laatutekijöitä, hallinnoimaan projektin budjetointia sekä osattava käsitellä erilaisia pelituotannossa työskenteleviä persoonallisuuksia. Pelituottajat näkevät työssään projektinhallintaan- ja johtajuuteen liittyvät tehtävät erittäin tärkeänä osa-alueena (5/10 listauksen kysymyksestä). Innostus pelejä kohtaan ja pelituotannon erityispiirteiden- sekä siinä vaadittavien roolien tuntemus korostuvat vastauksissa (3/10 kysymyksestä).

Tärkeimpien kompetenssien listalta ei löydy ainuttakaan teknologiseen osaamiseen viit-
taavaa tehtävää. Budjetointia lukuun ottamatta liiketaloudellinen tai markkinoinnillinen
osaaminen loistaa myös poissaolollaan kärkikymmeniköstä. Keskimäärin 72.75 % vas-
taajista piti kompetensseja tärkeinä tai erittäin tärkeinä pelituottajan työtehtävinä. Vas-
taavasti keskimäärin 18.00 % ei pitänyt kompetensseja lainkaan tärkeinä.

6.1.2 Projektinhallinta- ja tuotantotaidot

Tässä luvussa esitämme pelituottajalta vaadittavat kompetenssit osaamisalueisiin ryh-
miteltyinä. Yksi kyselyn osuuksista käsitteli tuottajan projektinhallintaan ja tuotantoon liit-
tyviä osaamisvaatimuksia. Pelituottajia pyydettiin arvottamaan jokainen taito supistetulla
Likertin asteikolla 1-4 (erittäin tärkeää - ei lainkaan tärkeää).



Kuvio 11. Kyselyn tulokset, projektinhallinta ja tuotanto -luokan kompetenssit järjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

Kuviossa 11 kompetenssit ovat järjestetty keskiarvolla laskettuun tärkeysjärjestykseen pelituottajakyselyn vastausten mukaisesti. Kompetenssien keskiarvot asettuvat välille 1.80 - 2.55.

Eniten "erittäin tärkeää" -vastauksia kerännyt projektinhallinnan taito oli ajanhallinta ja priorisointitaidot (24 kpl). Vähiten näitä selkeitä tärkeysmittarin pisteitä keräsi kohderyhmätestauksen järjestäminen (4 kpl).

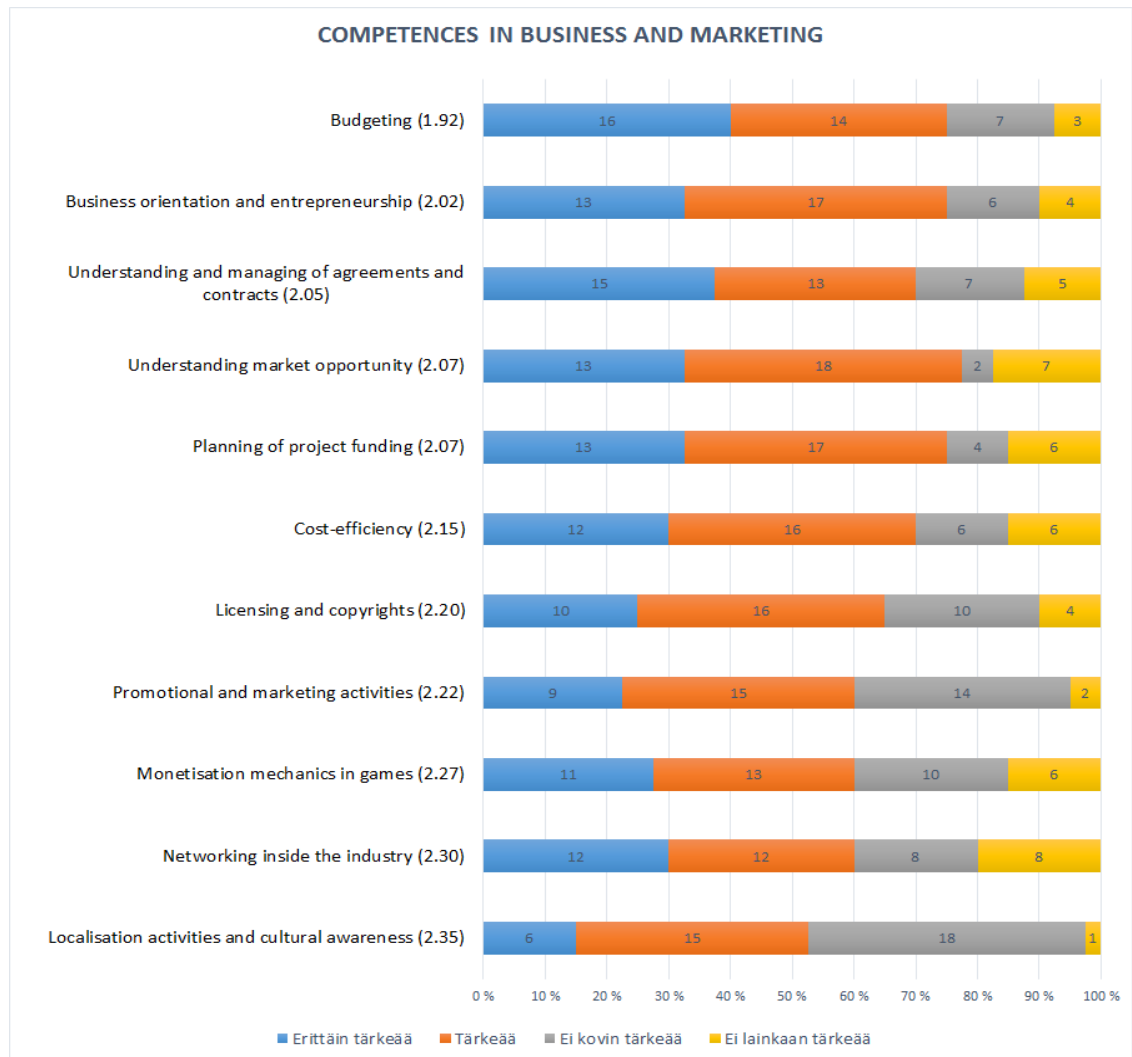
Jokaisen kysymyksen kohdalla löytyi kaksi tai useampia pelituottajia, jotka vastasivat taidon olevan "ei lainkaan tärkeää". Kymmenen vastaajan (25 % vastaajista) mielestä peliprojektin vaiheiden tunteminen ei ole lainkaan tärkeää. Toisaalta vain kahden henkilön mielestä laadunvarmistus ja laadun määrittely projektissa eivät ole lainkaan tärkeitä asioita. Tämä kuvastaa omalta osaltaan pelituottajan roolin monipuolisuutta ja tuottajan tehtävien erilaista jakautumista yritys- ja tuotantokohtaisesti.

Yleisesti projektinhallintataidot nähdään kuitenkin erittäin tärkeinä tehtävinä. Peräti kuusi projektinhallinnan kompetenssia sai 50 % tai enemmän ääniä erittäin tärkeänä. Ainoastaan viimeisen kompetenssin, projektinhallintasovellusten ja työkalujen tuntemus, kohdalla tätä ei enemmistön mielestä koettu lainkaan tai kovinkaan tärkeäksi taidoksi (55 % vastaajista).

Keskimäärin 63.75 % vastaajista piti projektinhallinnan ja tuotannon kysymyskohtia kompetensseista tärkeinä tai erittäin tärkeinä. Vastaavasti keskimäärin 15.83 % vastaajista ei pitänyt osaamista lainkaan tärkeänä.

6.1.3 Liiketoiminta- ja markkinointitaidot

Tässä kyselyn osa-alueessa kysyimme erilaisten liiketoimintaan ja markkinointiin liittyvien kompetenssien tärkeyttä.



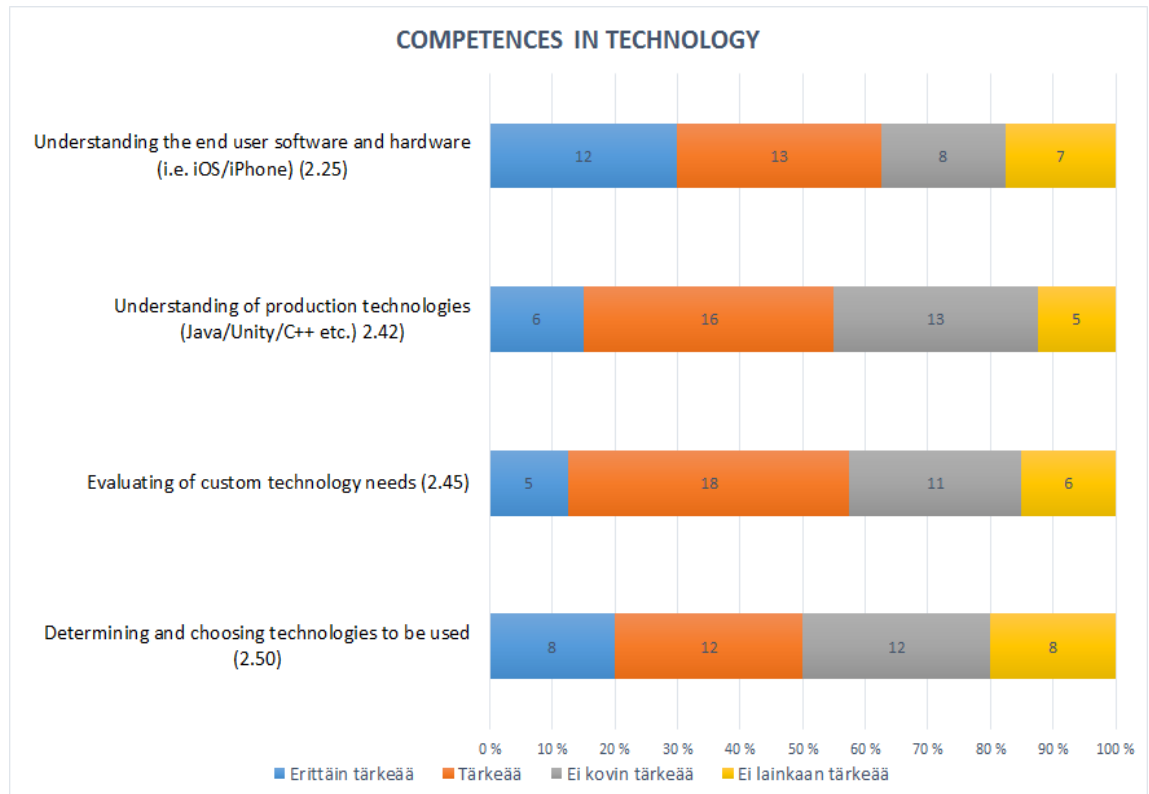
Kuvio 12. Kyselyn tulokset, liiketoiminta ja markkinointi -luokan kompetenssit tärkeysjärjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

Yksikään liiketoimintaan ja markkinointiin liittyvä kompetenssi ei saavuttanut enemmistön (yli 20 vastaajaa) pisteytystä "erittäin tärkeänä". Toisaalta vähintään 70 % vastaajista (28 kpl) piti kuutta kompetenssia tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Näitä olivat budjetointi, yrittäjäyys ja liiketoimintaorientaatio, sopimusten ymmärtäminen ja hallinnointi, markkinamahdollisuuden ymmärrys, projektin rahoituksen suunnittelu sekä kustannustehokkuus.

Eniten hajontaa vastaajien kesken aiheutti kysymys kontaktien luomisen tärkeydestä alalla. 30 % (12 kpl) vastasi tämän olevan erittäin tärkeää, 30 puolestaan tärkeää, 20 % (8 kpl) ei kovinkaan tärkeää ja 20 % ei lainkaan tärkeää. Keskimäärin 67.27 % vastaajista piti liiketoiminnan ja markkinoinnin osaamistehtäviä tärkeinä tai erittäin tärkeinä. Vastavasti keskimäärin 11.82 % ei pitänyt niitä lainkaan tärkeinä.

6.1.4 Teknologia-aidot

Teknologiaosaamisen kyselyosuus oli kaikista osuuksista suppein. Tarvittavat kysymykset pelituottajan teknologiaosaamisvaatimusten selvittämiseksi ja priorisoinnin suhteen pystyttiin rajaamaan neljään pääkysymykseen.



Kuvio 13. Kyselyn tulokset, teknologia -luokan kompetenssit tärkeysjärjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

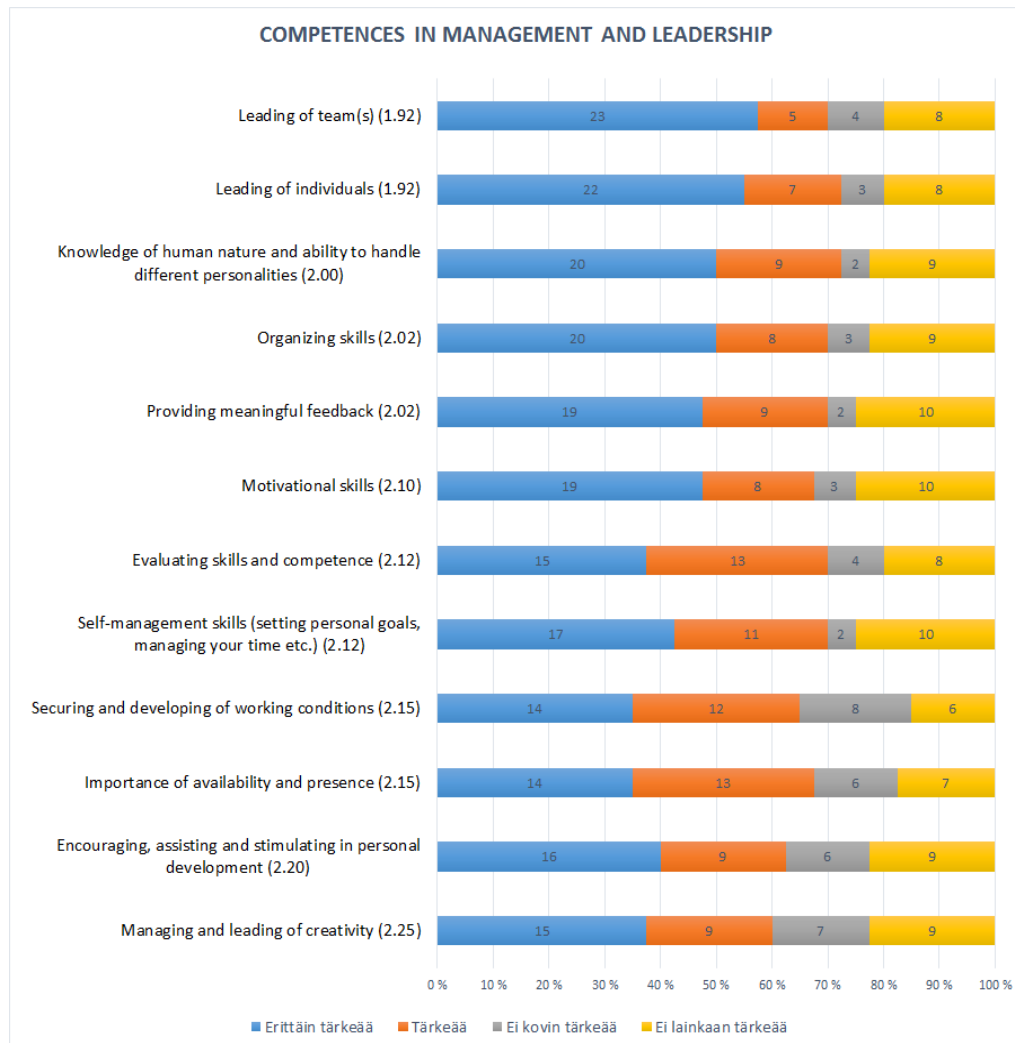
Kuten teoreettisen viitekehyksen tietojen ja omien tuottajakokemusten valossa osasimme odottaa, teknologiset tiedot ja taidot eivät ole pelituottajan osaamisvaatimusten kärkipäässä. Selkeästi tärkein teknologisen osaamisen kompetenssi on tavoiteltavan kuluttajan ohjelmisto- ja laitteistorajapinnan ymmärrys. Tätä piti erittäin tärkeänä yhteensä 12 vastaajaa eli 30 % vastaajista. Jopa 37.5 % vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä ettei kyseessä ole kovinkaan- tai lainkaan tärkeä osaaminen pelituottajalle.

6 vastaajaa (15 %) piti erittäin tärkeänä sitä, että tuottajalla on tuotantoteknologioiden ymmärrystä. 5 vastaajaa (12.5 %) piti räätälöityjen teknologiaratkaisujen arviointitaitoa erittäin tärkeänä.

Teknologiaosaamista kuvaavien kompetenssien keskiarvot olivat välillä 2.25 - 2.50 sijoit-
taen nämä osaamisvaatimukset aivan häntäpäähän kompetenssien kokonaisvaltaisessa
järjestyksessä. Keskimäärin 56.25 % vastaajista piti tehtäviä tärkeinä tai erittäin tärkeinä.
Sen sijaan 16.25 % vastaajista ei pitänyt teknologista osaamista lainkaan tärkeinä.

6.1.5 Hallinnointi- ja johtajuustaidot

Johtajuus- ja hallinnointitaidot kuuluvat perinteisesti tuottajan työnimikkeellä työskente-
levän keskeisiin työkaluihin. Tuottajan tehtävä on vastuullinen, ohjaava ja johtava. Nämä
taidot ovat tuottajan yleismaallisia osaamisvaatimuksia, eikä varsinaisia pelialalle omi-
naisia kompetensseja löytynyt. Kysymysryhmän kompetenssien keskiarvojen hajonta on
välillä 1.92 - 2.25 asteikolla jossa 1 merkitsee erittäin tärkeää ja 4 ei lainkaan tärkeää.



Kuvio 14. Kyselyn tulokset, hallinto ja johtajuus -luokan kompetenssit tärkeysjärjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

Johtajuuden ja hallinnon kompetensseista kolme ensimmäistä ovat taitoja jotka ovat myös kymmenen tärkeimmän pelituottajan kompetenssin listauksessa. Näitä ovat tiimin johtaminen, yksilöiden johtaminen ja erilaisten persoonallisuuksien johtamisen taito.

Keskimäärin 66.13 % piti osa-alueen tehtäviä tärkeinä tai erittäin tärkeinä. Vastaavasti keskimäärin 21.46 % vastaajista ei pitänyt johtajuuden ja hallinnon osaamisvaatimuksia lainkaan tärkeinä.

6.1.6 Havainnoinnin tulokset

Saadaksemme konkreettista kuvaa pelituottajan työstä lisakkila aloitti työskentelyn Metropolia Games Studiolla pelituottajana. Lisakkila havainnoi kaksi viikkoa tuottajan toimintaympäristöä kahden projektin avulla pitäen työstään, kokemuksistaan ja havainnoistaan havainnointipäiväkirjaa. Havainnoinnin lopuksi kävimme purkavan keskustelun havainnoinnin tuloksista. Lisakkila sai havainnoinnin aikana tarkan kuvan siitä, miten pelistudiossa työskentely toimii käytännössä.

Studion projektitiimien koot vaihtelivat projektista toiseen. Osaamista studiolla löytyi ennestään jo graafisesta puolesta, ohjelmoinnista ja suunnittelusta. Kokonaisuudessaan Studiolla työskentelee kymmenen henkilöä, osa kokopäiväisenä ja osa osa-aikaisena.

Samaa kaavaa noudattavaa päivää ei lisakkilan mielestä ehtinyt olla kahden viikon havainnoinnin aikana. Päivien agendat vaihtelivat kokouksista asiakkaiden kanssa, tuotantopalaverihin, työskentelyyn aikataulujen hallinnoinnin parissa, hankintoihin ja tietoteknisten ongelmien selvittämiseen tiimiläisten kanssa.

Lisakkila näki kuitenkin tärkeimmäksi tehtäväkseen olla läsnä tuotantotiimin työskentelyn turvaamiseksi ja projektien eteenpäin puskemiseksi. Havainnoinnin perusteella lisakkila on osittain samaa mieltä Daniel Irishin kanssa hänen kirjassaan Game Producer's Handbook mainitsevien tuottajan ominaisuuksien osalta. Näiden pohjalta tuottajaa voidaan kuvainnollisesti kutsua projektin selkärangaksi. Vaikka kyseiset ominaisuudet ovatkin osaksi hieman stereotyyppisiä ja ääripäitä, kuvaavat ne silti tuottajalta vaadittavaa ajatusmaailmaa ja ominaisuuksia.

Konkreettisia taitoja, kuten Spencer ja Spencer jäävuorimallissaan esittävät persoonallisuuden osaksi, keskittyivät mukailien kyselyn tuloksia kuten projektinhallintaan, johtamiseen, aikataulutukseen ja kommunikointitaitoihin. Lisäkilä itse nosti vielä projektin osituksen ja kokonaiskuvan ymmärtämisen tärkeiksi taidoiksi.

Toisin sanoen lisäkilä näkee kyselyn pohjana toimivan kompetenssikartoitusten olevan oikeanlainen tuottajan työn kuvaamiseksi. Listaukseen teoreettisen viitekehyksen avulla valitut kompetenssit ovat aktiivisesti läsnä tuottajan jokapäiväisessä työskentelyssä.

6.2 Millainen henkilö on pelituottaja?

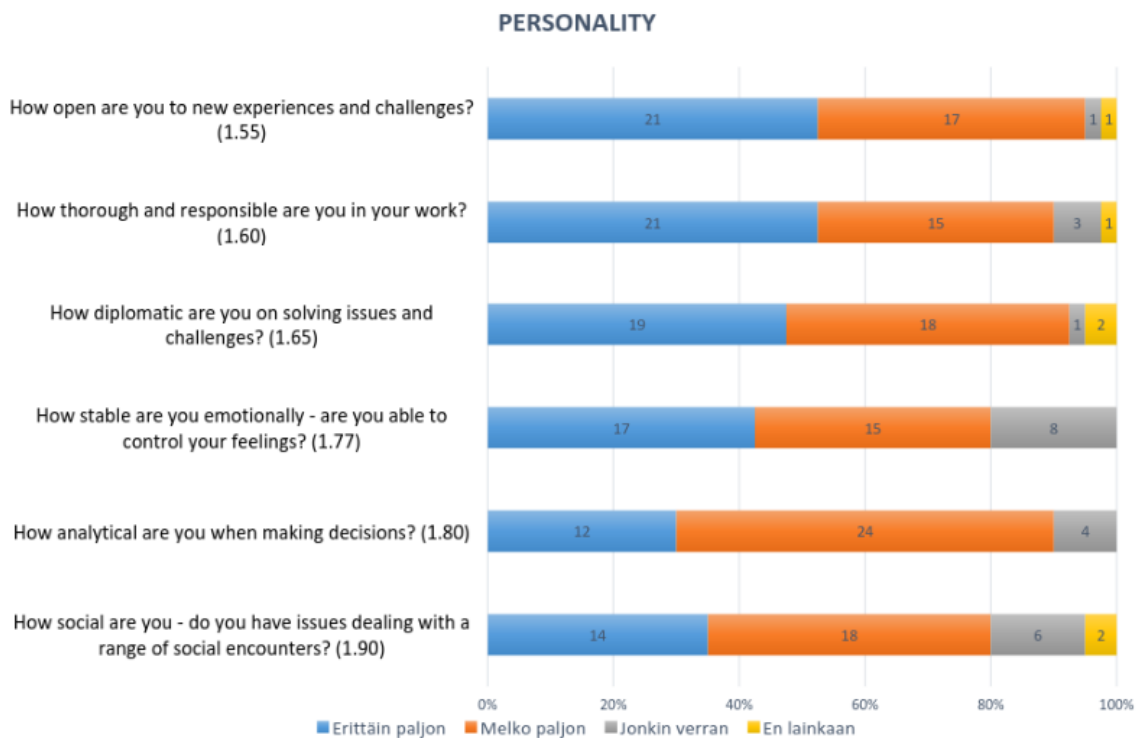
Kyselymme sisälsi osuuden, jossa kartoitamme vastaajien henkilökohtaisia ominaisuuksia, kokemusta, koulutusta ja palkkatasoa. Näiden kysymysten avulla pyrimme selvittämään näkymättömät taidot, joita tuottajat tarvitsevat työelämässä. Kyseiset taidot ja ominaisuudet vaikuttavat ammattikunnan identiteetin rakentumiseen ja mahdollistavat tuottajien persoonan selvittämisen.

Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma oli neljänkymmenen vastaajan kesken 7/40 naisia ja 33/40 miehiä. Vaikka sukupuolella ei tietenkään ole mitään tekemistä siitä, kuinka tuottaja työstä selviää, on alan tutkimuksen kannalta mielenkiintoista, että näinkin suuri osa tuottajista on naispuolisia. Peliala on aikaisemmin mielletty vahvasti miespainotteiseksi alaksi.

Vertasimme saamiamme tuloksia ja identiteetin rakentumista käyttäen Spencer ja Spencerin jäävuorimallia. Mallissa nähdään näkymättömät taidot ja ominaisuudet osana identiteettiä. Tahdoimme selvittää kyselyyn vastanneiden tuottajien persoonallisuutta ja kyseisiä näkymättömiä ominaisuuksia. Kyselyssä pyysimme vastaajia arvottamaan oman sosiaalisuutensa, stabiiliuden, avoimuuden, diplomaattisuuden, huolellisuuden ja analyttisyyden.

6.2.1 Persoonallisuus kyselyn perusteella

Eroja vastausten arvoilla ei ollut paljoa. Minimaalinen ero vastaajien keskuudessa kerroinkin siitä, että tietyntylaiset persoonat toimivat tuotannollisissa töissä. Vahva tuottajapersoonaa vaatii kyselyn vastausten perusteella avoimuutta, vastuullisuutta ja diplomaattisuutta. Kyselyn tulokset viittaavat myös siihen, että stabiilius ja analyttisyys auttavat työskentelyn edistämiseksi. Keskimäärin 87.92 % vastaajista pitivät persoonallisuuden osa-alueita juuri tai melko paljon oman persoonallisuutensa mukaisina. Vastaavasti ainoastaan 2.5 % ei nähnyt itseään ollenkaan kyselyn persoonallisuuksien mukaisena.



Kuvio 15. Kyselyn tulokset, persoonallisuus -luokan kompetenssit tärkeysjärjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

Projektiasiantuntija Juha Huhtakallio kuvailee tuottajalta vaadittava persoonallisuutta seuraavasti: "Pelituottaja ei saa olla hiljainen hissukka. Tuottajan on osattava laittaa juna liikkeelle ja pitää se liikkeessä". (Huhtakallio 2016.) Huhtakallio on nähnyt monia tuottajia, joilta puuttuu juuri tuo härkää sarvista -menteliteetti jonka avulla tuottaja ottaa tehtävät haltuun. Tuottajalta vaaditaan taitoa luoda luottamusta ja selkärankaa projekteihin. On osattava priorisoida tehtävät ja tunnistaa tarvittavat toimet. Tärkeänä osana on myös ilmapiirin luominen ja positiivisen paineen kehittäminen tuotantoryhmälle. (Huhtakallio 2016.)

Kyselymme tulokset vaikuttavat olevan Huhtakallion kuvaileman tuottajan persoonallisuuden kanssa samankaltaisia. Niklas Lisakkilan toteuttaman havainnoinnin perusteella voidaan todeta, että tuottajan persoonallisuus keskittyy juuri avoimuuteen oppia ja kohdata uusia asioita, huolellisuuteen ja stabiiliuteen. Lisakkila kuitenkin näkee myös sosiaalisuuden olevan yhtä tärkeää kuin avoimuuden tuottajan persoonallisuudessa.

6.2.2 Työkokemus ja palkkataso

Kyselyn ja tutkimuksen onnistumisen puolesta on tähdellistä ymmärtää vastaajien työkokemus. Osana kyselyä kysyimme kuinka monta vuotta alalla toimineet tuottajat ovat työskennelleet.

Suurin osa vastaajista vastasi 0-2 vuotta (14/40) ja 2-4 vuotta (14/40) Eli yli puolet kyselyyn vastanneista tuottajista ovat olleet alle 4 vuotta alalla. Viisi vastaaja oli toiminut 8 vuotta, neljä 4-6 vuotta ja kolme 6-8 vuotta.

Työkokemuksen vähyys näkyy selkeänä jatkumona kysyessä organisaatiosta, jossa vastaajat toimivat. Yli puolet (25/40) toimivat indie peli yrityksessä joiden räjähdysmäinen kasvu on tapahtunut juuri viiden viimeisen vuoden sisään. Viisi vastaajista toimi peliyrityksessä, joka ei julkaise pelejään itse. Neljä vastaajaa työskenteli julkaisijalla ja loput kuusi määrittelemättömissä yrityksissä.

Tuottajan identiteettiä kartoittaessamme halusimme tietää millä nimikkeellä kyselyyn vastaajat toimivat. Lähetimme kyselyn alan toimijoille ja pyysimme henkilöä, joka vastaa tuotannollisista tehtävistä vastaamaan kyselyyn, koska oletimme että tuottaja nimikkeellä ei toimijoita välttämättä ole niinkään paljoa. Tulokset ilmoittivat että (17/40) vastaajista ilmoitti toimivansa Project manager nimikkeellä, eli projektipäällikkönä. (12/40) ilmoitti toimivansa johtavana tuottajana ja tuottaja nimikkeellä toimii (10/40) vastaaja. Vain yksi ilmoitti toimivansa tuottaja-assistenttina.

Pelituottajien keskimääräinen palkka kyselyn perusteella on alle 2800 euroa kuukaudessa. Vaikka kyselyssä emme käsitelleet muita etuuksia, voimme olettaa että tuottajille kuuluvat työlainsäädännön mukaan terveyspalvelut ja muut työlainsäädännön mukaiset asiat. Näiden lisäksi oletuksena on, että työsuhteissa on mahdollista saada myös muita etuuksia, kuten kulkemiseen liittyviä korvauksia ja työvälineitä.

Tuottajien keskipalkan mukaisesti työskentelevät ilmoittivat toimivansa suurimmaksi osaksi indie-pelirytyksissä projektipäällikkönä. Vain murto-osa vastasi saavansa suurimman vastausvaihtoehdon mukaisesti palkkaa (yli 5000e/kk). Tämän palkkatason mukaiset tuottajat ilmoittivat toimivansa johtavana tuottajana indie-pelirytyksissä.

6.3 Pelituottajan kouluspohja

Pyrimme kyselyllä kartoittamaan nykyisen koulutuksen tasoa tuottajien keskuudessa. Kyselyyn vastanneiden kesken koulutustaso oli korkeimmillaan yliopiston tasolla. Puolet vastanneista (21/40) vastanneista ilmoittivat koulutuksensa tason olevan tämän tasoista. Toiseksi suurin osa ilmoitti koulutuksensa tasoksi ammattikorkeakoulun (8/40). Loput vastaajista olivat käyneet ammattikoulun (5/40) tai lukion (4/40). Loput kaksi olivat ylemmän korkeakoulun käyneitä.

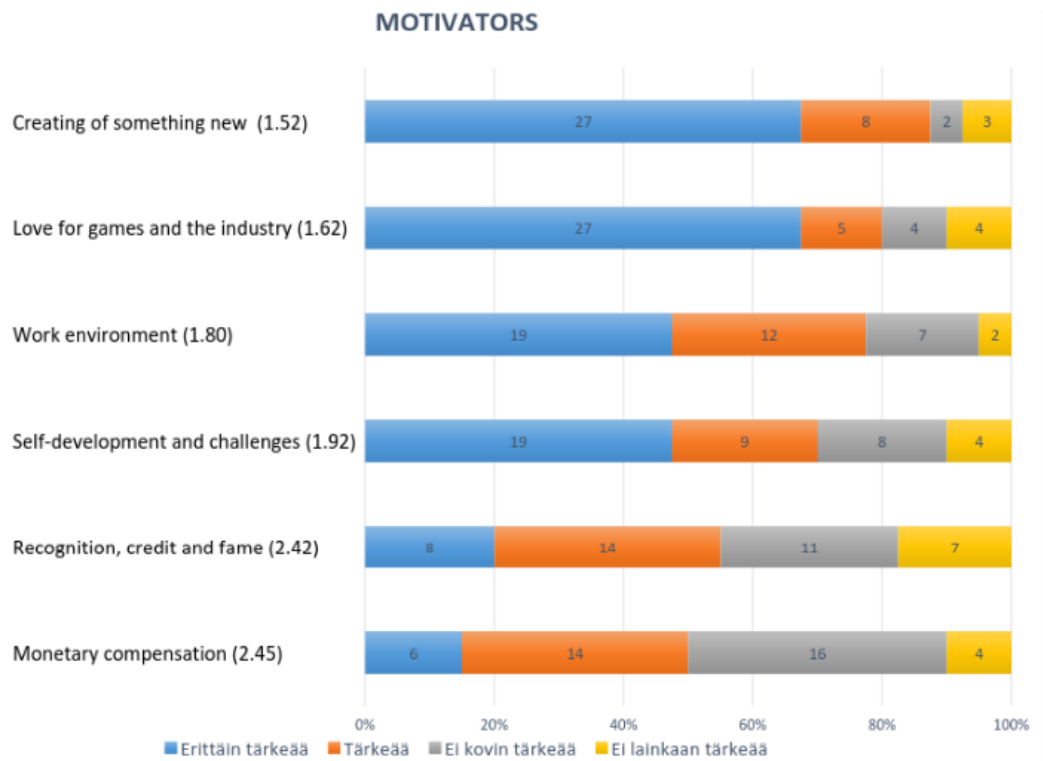
Vaikka vastaajat olivat korkeakoulutettuja suurimmalta osalta, oli mielenkiintoista, että vain pienellä osalla vastaajista oli itse pelialan koulutus takana. Vastaajista vain (7/40) oli kouluttautunut pelialan tutkintoon. Tutkinnot olivat suurelta osalta projektin hallintaan ja pelikehitykseen keskittyneitä. Vain kaksi vastaajista ilmoitti koulutuksensa keskittyvän itse tuottamiseen.

Jatkokysymyksenä edelliseen tutkintotasoon, kysyimme myös ovatko vastaajat koskaan käyneet kursseja tai opintoja peleihin liittyen, ilman tutkintoa. (22/40) Vastasi ei ja (18/40) kyllä. Suurin osa vastaajista, jotka vastasivat kyllä, ilmoittivat opiskelleensa liiketoimintaan liittyviä taitoja kuten liiketaloutta, markkinointia ja yrittäjyyttä. Toiseksi suurin osa ilmoitti käyneensä intensiivikursseja tai kursseja yliopistolla kuten Aalto yliopiston Mlab.

Kysyimme vielä vastaajilta heidän kiinnostuneisuuttaan opiskella lisää pelialanopintoja. Annoimme vaihtoehdoiksi tähän valmiiksi kategoriat, joihin vastaajat vastasivat: projektin hallinta (7/40), johtaminen (7/40), yritystoiminta (6/40), markkinointi (2/40) ja ei tai jokin muu, mikä? (18/40) Avoimeen kysymykseen vastattiin tohtorin tutkinto ja ohjelmointi.

6.3.1 Motivaatio

Motivaatio on yksi ammatillisen identiteetin rakenteista kuten Spencer ja Spencer jäävuorikuvaajassa ilmentävät. Selvitimme mikä motivoi tuottajia nykyisessä työelämässä. Vastaukset vaihtelivat tuottaja kohtaisesti. Kuitenkin suurimmat motivaattorit olivat uuden luominen työssä ja rakkaus pelialaa kohtaan.



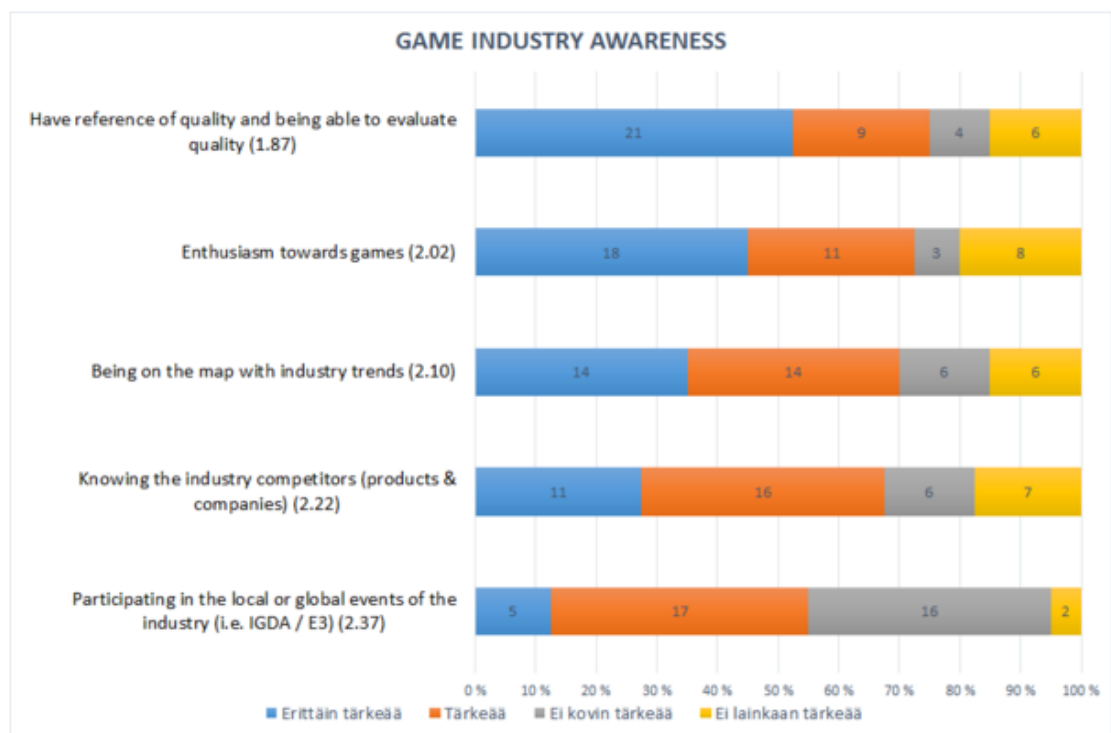
Kuvio 16. Kyselyn tulokset, motivaatio -luokan kompetenssit tärkeysjärjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

Melkein puolet vastanneista tuottajista näkivät myös työympäristön vaikuttavan motivaatioon. Saman verran vastaajia näkivät myös itsensä kehittämisen ja työn haasteellisuuden olevan osa heidän motivaatiotaan. Vähiten motivaatiota synnytti rahallinen korvaus ja julkisuus.

6.3.2 Toimintaympäristön tunteminen

Selvitimme myös kyselyn avulla, kuinka tärkeää on tuntea pelialan toimintaympäristö ja kuinka tärkeäksi tuottajat näkivät aktiivisuuden pelipiireissä. Kysyimme myös näiden kysymysten yhteydessä laaduntarkastuksen taidon tarvetta, jonka kyselyn vastaajista puolet näkivät erittäin tärkeäksi.

Tulokset mukailivat omaa näkemystämme siitä, onko tärkeää olla kiinnostunut peleistä kulttuurina ja harrastusmielessä. Yli puolet näkivät innostuksen pelejä kohtaan erittäin tärkeäksi ja vain pieni osa oli sitä mieltä, ettei asialla ole mitään tekemistä tuottamisen kanssa.



Kuvio 17. Kyselyn tulokset, tietoisuus toimintaympäristöstä -luokan kompetenssit tärkeysjärjestyksessä keskiarvolla mitattuna. n = 40.

Muissa kysymyksissä koskien itse toimintaympäristöä, vastaukset olivat vaihtelevia. Trendejä seurataan erittäin vaihtelevasti ja verkostoituminen kilpailijoiden kartoittamiseksi jakoi vastaajat neljään melko yhtä suureen osaan. Suurin osa kuitenkin nojasi siihen, että asia oli ainakin tärkeä tuottajille.

6.4 Tukevatko Metropolia kulttuurituotannon opinnot pelituottajan osaamisvaatimuksia?

Yhtenä tutkimuskysymyksenä halusimme selvittää miten Metropolia kulttuurituotannon opintotarjonta täyttää pelituottajan työelämän vaatimukset. Millaisen pohjan valmistuva kulttuurituotannon opiskelija saavuttaa nykyisellä opintotarjonnalla?

Kartoitimme pelituottajan osaamisvaatimuksia teoreettisen viitekehyksen, omien kokemustemme ja pelituottajille toteutetun kyselyn avulla. Loimme kattavan listauksen pelituottajalta vaadittavista erilaisista kompetensseista. Nämä todennettiin ja listattiin tärkeysjärjestykseen kyselyn avulla.

Tämän työn tuloksena syntynyt pelituottajan osaamisvaatimuskartoitus osoittaa selkeästi pelituottajalta vaadittavan työelämän ammattitaidon käytännön pelituotannossa.

Selvittääksemme kuinka hyvin kulttuurituotannon opinnot tukevat pelituottajan työelämän vaatimuksia, tutkimme kulttuurituotannon opetussuunnitelmaa ja vertasimme tuottajan osaamisvaatimuksia kulttuurituotannon kurssisisältöihin. Lisäksi haastattelimme kulttuurituotannon tutkintovastaavaa, Merja Koskiniemi-Laitista hankkiaksemme ajantasaisinta tietoa sekä selvittääksemme tarkemmin opintokokonaisuuden painotuksia, opiskelijan ohjaamista ja tuottajaopiskelijan mahdollisuuksia erikoistua pelituottajaksi.

6.5 Opetussuunnitelman sisältö suhteessa pelituottajan osaamisvaatimukseen

Tutkimme Metropolia kulttuurituotannon opetussuunnitelman kurssisisältöä. Seuraavaksi listasimme osaamisryhmiin jaetut pelituottajan kompetenssit taulukkoon. Sitten lisäsimme siihen opetussuunnitelmasta löytyvän kurssin, jonka avulla vaadittavaa osaamista voidaan kartuttaa.

Jos emme löytäneet sopivaa sisältöä vastaavaa kurssia kulttuurituotannon opetussuunnitelmasta, etsimme Metropolian muiden koulutuslinjojen opetussuunnitelmista sopivan kurssin. Parhaiten ohjelmisto- ja pelinkehitykseen liittyvää opetusta vastaavia kursseja tarjotaan Tuotantotalouden ja Tieto- ja viestintätekniiikan -linjoilla (Tuotantotalouden OPS, Tieto- ja viestintätekniiikan OPS).

Taulukko 1. Projektinhallinnan kompetenssit suhteutettuna opetussuunnitelmiin.

Projektinhallinta ja tuotanto	OPS	Opintojakson nimi
Projektinhallinnan työkalujen ja ohjelmistojen tuntemus	KUTU	Tapahtumatuotannon projektinhallinta ja käytänteet
Kohderyhmätutkimuksen järjestäminen ja hallinnointi	KUTU	Tutkimuksellinen kehittämistyö
Innovointi ja suunnittelutaidot	KUTU	Innovaatioprojekti
Raportointi ja dokumentointitaidot	KUTU	Ammatillinen kirjallinen ilmaisu
Rekrytointitaidot	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Projektinhallinta ja menetelmät (Scrum, Agile yms.)	KUTU	Tapahtumatuotannon projektinhallinta ja käytänteet
Laadunvarmistus ja laadun määrittelytaito	TUOTA	Laatujohtaminen
Multitaskaus - asioiden moniajokyky	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Riskienhallintataidot	KUTU	Tapahtumatuotannon projektinhallinta ja käytänteet
Ongelmanratkaisutaidot	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Esiintymis- ja kommunikointitaidot	KUTU	Viestintätaidot
Pelituotannon roolien ja taitojen tietous	TUOTA	Pelituotanto
Peliprojektin vaiheiden tunteminen	TIVITE	Pelisuunnittelu
Projektin tavoitteiden määrittely	KUTU	Tapahtumatuotannon projektinhallinta ja käytänteet
Ajanhallinta ja priorisointitaidot	KUTU	Tapahtumatuotannon projektinhallinta ja käytänteet

Projektinhallinnan ja tuotannon osa-alueen kompetensseista valtaosa (12/15) ovat sellaisia taitoja joiden kartuttamiseen kulttuurituotannon opetussuunnitelmasta löytyy opetussisällöltään sopiva kurssi. Kaksi kompetenssiin sopivista kursseista löytyy tuotantotalouden kurssitarjonnasta ja yksi tieto- ja viestintätekniikan tarjonnasta. Kulttuurituotannon kurssitarjonnasta puuttuvat kompetenssit ovat laadunvarmistus ja laadun määrittelytaito, pelituotannon roolien ja taitojen tietous sekä peliprojektin vaiheiden tunteminen.

Taulukko 2. Liiketoiminnan ja markkinoinnin kompetenssit suhteutettuna opetussuunnitelmiin.

Liiketoiminta ja markkinointi	OPS	Opintojakson nimi
Lokalisointitoimet ja kulttuuritietous	KUTU	Kulttuurin tuntemus
Verkostoituminen alalla	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Rahallistamisen mekaniikat peleissä	TI-VITE	Pelisuunnittelu
Mainonta- ja markkinointitoimenpiteet	KUTU	Markkinointiviestinnän perusteet
Lisenssit ja tekijänoikeusasiat	KUTU	Sopimusoikeus
Kustannustehokkuus	KUTU	Liiketoiminnan ja yrittäjyyden taloushallinto

Projektin rahoituksen suunnittelu	KUTU	Liiketoiminnan ja yrittäjyyden taloushallinto
Liiketoimintamahdollisuuksien ymmärtäminen	KUTU	Yrittäjyys kulttuurisektorilla
Sopimusten ymmärrys ja hallinnointi	KUTU	Kulttuurituottajan sopimusjuridiikka ja työolainsäädäntö
Liiketoimintaorientaatio ja yrittäjyys	KUTU	Yrittäjyys kulttuurisektorilla
Budjetointi	KUTU	Liiketoiminnan ja yrittäjyyden taloushallinto

Liiketoiminnan ja markkinoinnin osa-alueen osaamisvaatimuksista ainoastaan rahallistamisen mekaniikkojen tuntemista peleissä ei opeteta kulttuurituotannon kursseilla. Kyseisen kompetenssin harjaannuttamiseksi tieto- ja viestintätekniikan pelisuunnittelu-kurssi antaa valmiuksia tiedon kartuttamiseen.

Taulukko 3. Kulttuurituotannon vapaasti valittavat opinnot ja laajuudet opiskeluvuoden mukaan lajiteltuna (Kulttuurituotannon OPS 2016)

Teknologia	OPS	Opintojakson nimi
Käytettävien teknologioiden määrittely ja valinta	TUOTA	Pelituotanto
Kustomoitujen teknologiatarpeiden arviointi	TUOTA	Pelituotanto
Tuotantoteknologioiden tuntemus (Java, Unity, C++ yms.)	TIVITE	Pelimoottorit
Asiakkaan laitteiston ja ohjelmiston tuntemus	TUOTA	Tiedolla johtaminen

Teknologisten taitojen kartuttaminen ei sisälly varsinaiseen kulttuurituotannon opetus-sältöön. Pelituottajan teknisten osaamisvaatimusten opetussisällöt löytyvät tuotantotalouden ja tieto- ja viestintätekniikan kurssitarjonnasta.

Taulukko 4. Kulttuurituotannon vapaasti valittavat opinnot ja laajuudet opiskeluvuoden mukaan lajiteltuna (Kulttuurituotannon OPS 2016)

Johtaminen ja hallinto	OPS	Opintojakson nimi
Luovuuden johtaminen	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Yksilöllisen kasvun tukeminen	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Saatavillaolon ja läsnäolon tärkeys	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Työolosuhteiden turvaaminen ja kehittäminen	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Itsensä johtaminen (tavoitteet, ajanhallinta yms.)	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Taitojen, kykyjen ja kompetenssien arviointi	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Motivointitaidot	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Palautteen antaminen	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot

Organisointitaidot	KUTU	Tapahtumatuotannon projektihallinta ja käytänteet
Persoonallisuuksien hallinnointi ja sosiaaliset taidot	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Yksilöiden johtaminen	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot
Tiimijohtaminen	KUTU	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot

Kulttuurituotannon opetuksessa johtamisen eri osa-alueita laajasti käsittelevä johtaminen ja vuorovaikutustaidot -kurssi kattaa pelituottajan kompetenssilistauksen osaamisvaatimukset erinomaisesti. Ainoastaan organisointitaitojen osalta on hakeuduttava toiselle kulttuurituotannon kurssille.

Metropolia kulttuurituotannon tutkintovastaavan Merja Koskiniemi-Laitisen mukaan kulttuurituotanto ei tarjoa niinkään erikoisaloja opetusta vaan se tarjoaa hyvän tuottajaopintojen pohjan, jonka avulla opiskelija voi syventää erikoisosaamistaan mielenkiintonsa ja tavoitteidensa mukaan. Opiskelija voi hakeutua esimerkiksi mainittujen tuotantotalouden tai tieto- ja viestintätekniikan kursseille vapaasti valittavien opintojen puitteissa. Näitä on yhteensä 130 opintopisteen edestä. Suuri valinnanvapaus antaa hyvän mahdollisuuden erikoistua esimerkiksi pelituottajan kompetenssien mukaisten opetusvälineiden pariin. (Koskiniemi-Laitinen 2016.)

Taulukko 5. Kulttuurituotannon vapaasti valittavat opinnot ja laajuudet opiskeluvuoden mukaan lajiteltuna (Kulttuurituotannon OPS 2016)

Opiskeluvuosi	Opinnot	Opintopistettä
1	Kulttuurialan projektityö	5
2	Innovaatioprojekti	10
2	Itsenäinen projektityöskentely	5
3	Valinnainen opintokokonaisuus	30
3	Tuottajan syventävät opinnot	15
3	Itsenäinen projektityöskentely	10
4	Työharjoittelu 1	15
4	Työharjoittelu 2	15
4	Vapaasti valittava opinto	10
4	Opinnäytetyö	15
	yhteensä, opintopistettä	130

Ensimmäisenä opiskeluvuotena vapaavalintaisia opintoja on viiden opintopisteen verran. Toisena opiskeluvuotena valittavissa on 15 opintopistettä muita opintoja. Kolmantena ja neljäntenä opiskeluvuosina erikoistuminen on toden teolla mahdollista, sillä molempina vuosina vapaavalintaisia opintoja on peräti 55 opintopisteen edestä.

6.6 Hakeutuminen pelituottajaksi tuotantoihin

Selvittääksemme mahdollisuuksia pelituotantojen ja projektien mahdollisuuksista, haastattelimme Metropolian Leppävaaran projektiasiantuntija Juha Huhtakalliota. Huhtakallio on toiminut pelialalla ammatikseen tuotannollisissa tehtävissä ja opettaa tällä hetkellä Metropoliasa innovaatio-opintoja. Huhtakallio on perustanut Metropolian opiskelijoille suunnatun Metropolia Games Studion, joka toimii ponnahduslautana pelialalle pyrkiville.

Haastattelun avulla selvitimme minkälaisia opintoja Metropolialla on pelipuolelle suuntautuville oppilaille ja mihin opinnot painottuvat. Huhtakallion mukaan kehitystä on tapahtunut parempaan suuntaan kurssien määrässä. Suurimpana etuna hän näkee Metropolian monialaisuuden, joka toimii mahdollistajana erilaisille yhteistyöprojekteille, kuten esimerkiksi innovaatioprojekteille. Kukin tutkinto-ohjelma tuo erilaista osaamista ja näkökulmaa näihin projekteihin. Tuloksina onkin ollut tuottoisia pelejä ja yritysasteelle yltäneitä jatkoprojekteja. (Huhtakallio 2016.)

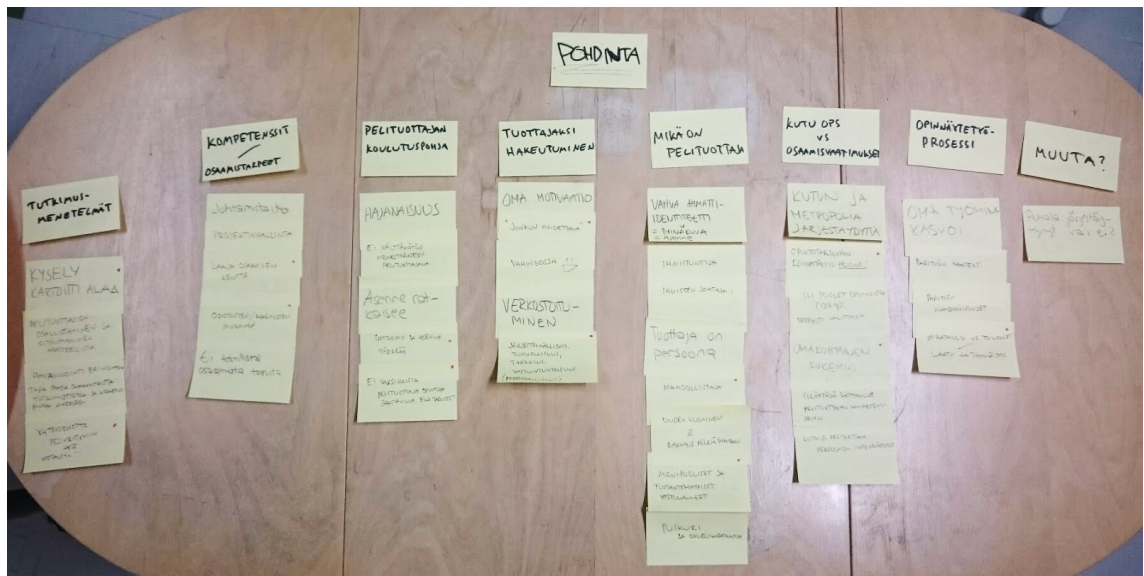
Halusimme myös tietää miten ja ketkä pääsevät opiskelemaan peliopintoja Metropoliasa. Huhtakallion mukaan kurssit ovat kaikki avoimia Metropolian sisällä, varsinkin innovaatioprojekti. Huhtakallio kuitenkin ilmaisi että itse tuottajia on vaikea saada projekteihin. Määrät tuottajista vaihtelevat kausittain ja kiinnostuksen mukaan. Suurin osa tuottajista projekteihin tulevat liiketoiminnan linjalta, kulttuurituotannosta tai tuotantotaloudesta. (Huhtakallio 2016.)

Pelituotantoa itsessään Metropoliasa ei opeteta tietyllä koulutusohjelmalla. Kuitenkin valinnaisia kursseja on mahdollista ottaa, kuten ensimmäinen itse tuotantoon keskittyvä Game business and production -kurssi, joka järjestettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2015. Tuotantotalouden puolella on kuitenkin mahdollista suorittaa 15 opintopisteen vapaavalintainen kurssikokonaisuus. Syynä miksi ei ole olemassa itse pelituottajien koulutusohjelmaa, johtuu Huhtakallion mielestä siitä, että työllistyminen alalle on epävarmaa. (Huhtakallio 2016.)

Suunta mihin koulutuksessa pelien osalta ollaan menossa, liittyy vahvasti jo olevan koulutuspohjan tiedottamisen parantamiseen, sillä nykyisin opiskelijat eivät tiedä, mitä kautta opintoihin pääsee käsiksi. Huhtakallio on myös laajentanut koulutuksen ja työelämän yhteyttä perustamallaan Metropolia Games studion avulla. Hän näkee myös koulun ulkopuolisten tapahtumien ja aktiviteettien lisäämisen luentosarjojen ohelle olevan keino verkostoitumiselle. Tavoitteena kokonaisvaltainen oppi peleistä ja sitä kautta polku työelämään. (Huhtakallio 2016.)

7 Pohdinta ja kehitysehdotukset

Saatuamme teoreettisen viitekehyksen valmiiksi ja tutkimuksemme tulokset käsiteltä, päätimme keskustella tutkimustuloksista ja niistä tehtävistä havainnoista teoreettiseen viitekehykseen ja omiin kokemuksiimme peilaten. Keskustelun päätteeksi toteutimme brainstormaus -menetelmää hyödyntäen listan aihe-alueista ja asioista joita tulisi ehdottomasti käsitellä pohdintaosuudessa. Otsikoiden muodostamat aihekokonaisuudet rakennettiin tutkimuskysymykset kattaviksi.



Kuvio 18. Pohdintaosuudessa käsiteltävien asioiden brainstormauksen tuloksena syntyneet aiheet joita käsittelemme pohdintaluvussa.

Pohdinnan tueksi loimme kahdeksan aihekokonaisuutta. Näiden kokonaisuuksien alle listasimme vapaalla menetelmällä adjektiiveja ja mieleen tulevia asioita. Asetettuumme post-it -lapun aiheen alle pöydälle, keskustelimme mitä se tarkoittaa ja puntaroimme sen tärkeyttä aiheen käsittelyn suhteen.

7.1 Pelituottaja, tuotannon selkäranka

Tutkittuamme teoriaa ja kyselyn vastauksia varmistuimme siitä, että pelituottaja on nimikkeenä ja tehtävänkuvaltaan verrattavissa projektinjohtajaan tai tuotepääällikköön. Pelituottajaa voisi kuvailla projektien ja tuotantotoiminnan selkärangaksi, johon niin tuotannon työntekijät kuin esimiehetkin tukeutuvat.

Vaikka eriävyyksiä löytyy tuottajien identiteeteissä. On huomattavaa, että tietynlainen mentaliteetti tuottajien keskuudesta omasta ammatti-identiteetistä on kehittynyt. Vaikka tuottajat toimivat erilaisten tittleiden alla, toiminta on erittäin samankaltaista. Tulosten perusteella tuottaja on projektissa henkilö joka ymmärtää alaa, kaupallisuutta ja yritystoimintaa, omaa vahvat johtamistaidot, ymmärtää käsillä olevaa teknologiaa ja toimii ”jokapaikanhöylänä”.

Me näemme tuottajan mahdollistajana, joka omaa tahdon luoda jotain uutta ja rakastaa pelejä. Pelituottaja on ihmistuntija ja ihmisten johtaja. Tuottaja omaa karismaattisen ja ihmisläheisen asenteen työelämää ja alaansa kohtaan. Vaikka tuottajia on erilaisia manipuloivien ja tuotantokohtaisten vastualueiden takia, ovat tuottajat kuitenkin tietynlainen ihmisryhmä työelämässä.

Opiskeluun liittyvien kysymysten perusteella kyselyssämme voidaan päätellä alalla toimivien olevan erittäin hajanaisesti koulutettuja. Alan iän ja kehityksen takia vanhimmat tekijät eivät ole nauttineet nykyaikaisista koulutusmahdollisuuksista, joita nykyisin ala on synnyttänyt. Kuitenkin alalla toimivat tuottajat ovat kyselyn otannan perusteella vahvasti korkeakoulutettuja.

7.2 Pelituottajien hajanainen koulutus pohja

Mielenkiintoista tutkimuksen tuloksissa oli, että itse pelialan opintoja oli vain murto-osalla tuottajana toimivista yksilöistä. Voidaanko olettaa, että kiinnostus pelialaa ja pelaamista kohtaan toimii tiedonvälittäjänä pelituottajille ja tietotaitoa itse peleistä hankitaan käyttäen epävirallisia kanavia, kuten esimerkiksi mediaa. Vai onko pelituottaminen kuitenkin asia, jonka oppii vain työkokemuksen kautta? Itse omien kokemustemme kautta nojaamme viimeisimpään.

Työkokemus oikeissa projekteissa antaa tuottajille tarvittavat taidot ja tiedot selviytyä työelämässä. Vaikka koulutus pystyisi luomaan suhteellisen realistisen kuvan ja oppimisympäristön työelämän vaatimuksista, on peliala toimintaympäristönä sen luontoinen, että tuottajalta vaaditaan harjoittelua ja oppimista itse käytännön työnteossa.

Onko siis mahdollista, että tuottajana voi toimia ilman mitään tiettyä koulutusta? Yleinen oletus on, että tuottajaksi ajaututaan erinäisten projektien ja verkostoitumisen kautta. Jos kuitenkin koulutukseen panostettaisiin ja opinnoissa keskityttäisiin taitoihin, joita olemme tässä opinnäytetyössä tuoneet esille, kyseisen ammattikunnan määrittely ja identiteetti voisi selkeyttää kuvaa pelituottajan tehtävistä ja häivyttää siihen vielä liittyvää mystiikkaa.

7.3 Rakkaus pelialaa kohtaan ajaa tuottajia eteenpäin

Saimme myös selvitettyä motivaattoreita tuottajille ja mikä motivoi eniten tuottajia työelämässä. Tulokset eivät yllättäneet meitä. Historiaa tutkiessa selvisi, että peliteollisuus on aina pyrkinyt rikkomaan rajoja luovasti ja teknisesti. Suurin motivaation lähde olikin juuri uuden luominen ja rakkaus pelialaa kohtaan. Rahallinen kompensatio oli kaikista pienin motivaattori kunnian ja julkisuuden rinnalla.

Pelit ovat alana sinänsä erityinen, koska yleisesti voidaan sanoa, että pelien parissa työskentelevät sellaiset ihmiset, jotka rakastavat pelaamista. Sinänsä mistä tahansa alasta voidaan sanoa samaa, mutta pelialalla kuuluminen pelaajien kulttuuriin on verkostoitumisen ja työskentelyn sanomaton ehto.

Haastattelussa Juha Huhtakallion kanssa, sama asia tuli myös ilmi. Pelaaminen ja pelien tuntemus ovat osa pelialalla työskentelyä ja jopa edellytys tietynlaisissa intohimoisissa, suurissa peliprojekteissa. Oman toimintaympäristön ja asiakkaiden ymmärtäminen edistää pelien rakentamista oikealla tavalla. Tuottajan on myös tunnettava markkinaympäristö jolla toimintaa harjoitetaan, kilpailijat joita tarkkaillaan ja alan uudet ja tulevat suuntauksat.

Olemme samaa mieltä kyselymme tulosten kanssa, että tietynlainen aktiivinen osallistuminen pelikulttuuriin ja pelaamiseen motivoi tuottajia työssään. Rakkaus pelejä kohtaan on voimakas voimavara, jonka avulla onnistuminen työssä on mielestämme parempi.

Intohimo ja oikea asenne alaa kohtaan voivat viedä paljon pidemmälle kuin tietyn koulutuksen saaminen. Vaikka kokemuksen kautta tuottajuutta voi toki oppia, auttaa koulutus-pohja kuitenkin selviytymään työn toistuvien ja suurten vastuualueiden suorittamisessa mahdollisimman hyvin jo varhain tuottajan uralla. Kaikkea ei tarvitse oppia kantapään kautta!

7.4 Kompetenssit kulttuurituotannon kurssitarjontaan peilattuna

Kulttuurituotannon opetussuunnitelman sisältö ja kurssitarjonta vastaavat yllättävän hyvin pelituottajan osaamistarpeisiin. Puutteita ilmenee teknologisen ymmärryksen ja kokemuksen kartuttamisessa sekä pelialan ominaispiirteisiin liittyvien taitojen kohdalla. Tämä oli odotettavissa ja molempien kulttuurituotannon linjalla opiskelevien opinnäytetyön tekijöiden tiedossa. Pelituottajan tärkeimmät kompetenssit ovat kuitenkin projektinhallinnan, johtamisen ja liiketoimintaosaamisen piirissä. Näitä osa-alueita painotetaan kulttuurituotannon opetuksessa, joten niiden kattavuus pelituottajan osaamiskentässä on erittäin hyvä.

Aikaisemmissa opetussuunnitelmissa vapaavalintaisten opintojen osuus oli huomattavasti pienempi. Tutkimassamme tuoreimmassa Kulttuurituotannon opetussuunnitelmassa vapaavalintaisia opintoja on peräti 130 opintopisteen edestä. Tämä mahdollistaa opiskelijan itsenäisen hakeutumisen eri tuottajuuden työtehtäviin ja aloille, esimerkiksi pelialan tuottajaksi. Opiskelijaa kannustetaan löytämään oma intohimo ja kiinnostuksen kohde tulevaisuuden ammattialan löytämiseksi ja kehittämiseksi.

Koskiniemi-Laitisen haastattelusta kävi ilmi, että kulttuurituotannon opintoihin ei tällä hetkellä hakeudu kuin muutamia yksittäisiä opiskelijoita jotka ovat lähtökohtaisesti kiinnostuneita pelialasta tai digitaalisten tuotantojen parissa toimimisesta. Syitä tähän voi olla monia. Lähtökohtaisesti jo nimi kulttuurituotanto ja kulttuurituottaja eriyttävät osaamisen imagon tutuille kulttuurin kentille eikä pelialalle haaveileva tuottajan alkua välttämättä tule ajatelleeksi tätä tutkinto-ohjelmaa vaihtoehtona ammattipätevyiden kartuttamiseksi.

Jos Metropolia kulttuurituotanto haluaa panostaa digitaalisten tuottajien houkutteluun, on selvää, että verkkopreesenssiä on päivitettävä näille tuottajatyypeille soveltuviksi. Tällä hetkellä pelituottajuus loistaa poissaolollaan tutkinto-ohjelman kuvauksesta. Vaihtoehtoisiksi ja mahdollisuuksiksi työllistymiseen luetellaan muun muassa kuvataidegalleriat,

yhteisöt, teatterit, konsertit, taidealan laitokset, festivaalit ja tapahtumat (Metropolia Kulttuurituotanto 2016).

Kulttuurituotannon opiskelijan ohjauksessa tarvitaan paremmat työkalut niin opettajalle kuin opiskelijallekin löytää erilaisia mahdollisuuksia tietynlaisen osaamisen kartuttamiseksi. Luomamme pelituottajan kompetenssilistauksen avulla ohjaaja pystyy tarkastelemaan vaatimuksia tuottajuudelle työelämässä. Valitettavasti tällaista listausta ei monista muista erikoistumisaloista ole olemassa. Opiskelija tarvitseekin luovuutta ja jonkin verran hyvää tuuria suunnitellessaan vapaavalintaisia syventäviä opintojaan. Eri alojen opiskelijoille olisikin oiva tilaisuus ja kysyntä luoda yhdessä kompetenssikartoitus eri alojen erilaisille tehtäville. Tällaista työtä ei yksi ihminen pysty omalla rajoittuneella osaamisella ja kokemuspohjallaan luotettavasti rakentamaan järkevässä ajassa.

Mikä olisikaan kätevämpää kuin omien kiinnostuksen kohteiden syöttäminen Metropolian koulutustarjontatyökaluun? Tämä kyseinen työkalu suosittelisi sitten minulle räätälöidysti kursseja perustuen syöttämäni dataan tavoitteistani. Näytettävien kurssien sisällöt edistäisivät omaa ammattitaitoani kyseisten alojen ja kiinnostuksenkohteiden parissa. Parhaimmassa tapauksessa kurssille liittyminen ja aikataulujen automaattinen yhteensovittaminen tapahtuisi työkalun avulla automaattisesti!

Metropolia on edistynyt haastattelujen perusteella oikeaan suuntaan. Kuitenkin selkeä linja tai opintopolku tuottajuudesta puuttuu pelituottajaidentiteetin kasvamisen edellytykseksi. Tuottajan ammatti-identiteetin rakentumisen edellytyksenä yksilölle, yhdeksi tekijäksi voi teoriapohjan perusteella määritellä opiskelupaikan. Mielestämme on siis tärkeää, että tuottajaksi pyrkivät yksilöt, aktiivisesti pyrkivät kehittämään itseään koulutuksen avulla.

Hakeutuminen opintoihin, jotka kasvattavat yksilön pelituottajaksi ovat hajautetusti ympäri koulutusohjelmia. Vaikka kaikilla Metropolian opiskelijoilla on pääsy vapaavalintaisten opintojen avulla päästä käsiksi peliopintoihin, on puutteita kurssien olemassaolon tiedottamisessa vielä.

Koska Metropolian peliopinnot ja projektit ovat vahvasti sidoksissa eri koulutusalojen yhteistyöhön, olisikin tärkeää löytää yhteinen viestintäkanava jonka avulla pelialalle pyrkivät opiskelijat löytäisivät kurssit ja ennen kaikkea toisensa entistä paremmin.

Metropolia Ammattikorkeakoulun Leppävaaran toimipiste on silti edistynyt asian tiimoilta. Hyvänä esimerkkinä tästä mainittakoon projektiasiantuntija Juha Huhtakallion Leppävaaran pelistudiohanke ja peli-innovaatioprojektit. Näemme itse tuottajina tällaisten projektien ja opintojen tukevan pelialan koulutusta ja antavan juuri oikean käytännönläheisen tiedon alalla työskentelystä. Ehdotamme että Metropolia käyttäisi resursseja enemmän projektimaiseen työskentelytapaan panostaen peliopintojen yhteydessä. Metropolia-assa päävastuu on kuitenkin aina opiskelijalla itsellään oman ammatti-identiteetin rakentumisessa.

8 Lopuksi

Olemme tyytyväisiä lopputulokseen menetelmien puolesta. Olemme kuitenkin hieman yllättyneitä, että päätutkimusmentelmämme kyselyn toteuttaminen osoittautui haasteelliseksi. Tavoitteenamme oli alun perin saada noin 50 vastaajaa kyselylle. Kuitenkin saamamme 40:n vastauksen eteen jouduimme mainostamaan kyselyä erittäin paljon peliala sosiaalisen median kanavissa. Vaikka lähetimme 220:lle yritykselle sähköpostia ja suurille yrityksille jopa personoituja viestejä joissa painotimme tutkimuksemme merkityksellisyyttä, emme saaneet näihin yhteydenottoihin lainkaan reagoiteja.

Suurien yritysten kiinnostus aiheen tiimoilta oli mielestämme pettymys. Oletimme saavamme juuri näiltä yrityksiltä, joiden alaisena toimii usein moniakin tuottajia, enemmän vastauksia. Saimme kuitenkin kyselyn avulla hyvää materiaalia tutkimukseemme ja karotoitimme tuottajan tehtäviä havainnoinnin ja haastatteluiden keinoin.

Myös alun perin suunnitelmisamme olleet havainnointipäiväkirjat jäivät toteuttamatta, koska emme saaneet kyselyn avulla sitoutettua tuottajia osallistumaan tutkimukseen. Yhtenä syynä vähäiseen osallistumiseen voi olla ajankohta, jolloin suoritimme tutkimusta. Loppuvuosi ja joulukuu voi monissa yrityksissä olla tuotejulkaisujen ja päivitysten sesonkiaikaa ennen ansaittuja lomiam. Toisaalta tammikuussa valmistaudutaan uuteen vuoteen ja käynnistellään tuotantoa uudelleen lomilta palatessa. Toisena seikkana pohdimme vapaaehtoisten epäonnistunutta motivointia osaltamme. Ehkä emme kyenneet selkeästi tuomaan esiin tutkimuksemme vaikutusta ja tavoitteita pelialan koulutuksen ja tuottajaopintojen jalostukseen? Keinomme ja käytettävissä oleva aika olivat kuitenkin rajalliset ja opinnäytteen valmistuminen oli määritelty ennakkoon alkuvuodeksi 2016.

Havainnointi osoittautui käytännössä erittäin tehokkaaksi tavaksi kerätä informaatiota ja materiaalia alasta. Lisäkilan havainnointi varmensi tietämystä alasta ja antoi opinnäytetyöhön lisäarvoa ja varmensi kyselyn perusteella tehtyjä johtopäätöksiä.

Kulttuurituotannon opiskelijat toteuttavat opinnäytetyön lähtökohtaisesti yksilötyönä. Kumpikaan meistä ei tästä syystä osannut ajatella tekevänsä opinnäytettä parityönä. Metropolian kulttuurituotannon lehtorin Laura-Maija Heron toimesta meidät kuitenkin saatettiin saman pöydän ääreen tavoitteenaan toteuttaa tutkimusta pelituottajuudesta.

Parityön tekemisessä on aina omat haasteensa. Yhteisen opinnäytetyön tekeminen on löyhästi verrattavissa yhteiseen ja pitkäkestoiseen juoksusuoritukseen. Suorituksen onnistumista edesauttaa juoksijoiden vallitsevien olosuhteiden, tavoitteiden, kokemuksen ja persoonallisuuksien yhteneväisyydet. Juoksu nopeus on mitoitettava tavoitteeseen sen suoritusnopeudesta. Kokemus ja vahvuus juoksijana hidastaa tai nopeuttaa etenemistä. Vallitsevat ympäröivät olosuhteet vaikuttavat nopeuteen seikkojen kautta joihin emme voi vaikuttaa.

Avoimuus ja tavoitteiden yhteensovittaminen mahdollistavat yhteistyön sujumisen, vaikka tekijät ovat toisilleen ennestään tuntemattomia. Emme tunteneet toisiamme ennen opinnäytetyöseminaarin aloittamista. Varautuneisuus parityöhön oli molemminpuolista, sillä laajan työn potentiaalinen epäonnistuminen eriävien olosuhteiden, tavoitteiden, kokemuksen tai persoonallisuuden osalta voi viedä pitkään työstetyn työn epäsuuntaan tai jopa kaataa koko projektin.

Molempien kirjoittajien valmistuminen Kulttuurituottajaksi viivästyy pahemman kerran, jos opinnäytetyötä ei saada toteutettua tietyssä aikataulussa. Varautuneisuuden ja näiden haasteiden häivyttämiseksi toimimme avoimesti oman suhtautumisen ja tavoitteet esiin heti ensimmäisen ideapalaverin aikana, jotta näkisimme yhteistyön onnistumismahdollisuudet ennen työn aloittamista. Huomasimme nopeasti että tavoitteet opinnäytetyön ja aikataulun suhteen, pelialan kokemus ja persoonallisuudet olivat yhteneväiset joten pystyimme hyvillä mielin aloittamaan yhteisen haasteen.

Projektin riittävä suunnittelu etukäteen ja seuranta projektin aikana on yhteistyötoiminnassa ensisijaisen tärkeää. Työ lähtikin hyvin käyntiin onnistuneen organisoinnin johdosta. Järjestimme opinnäytteen rungon otsikoiksi, jotka jaoimme kahteen osaan.

Sovimme aihe-alueiden valmistumiselle aikarajat ja seuraavat tapaamiskerrat näiden mukaan. Yhteydenpitoa hoidettiin Facebookin sekä Google Driven pilvipalvelussa sijainneen opinnäytetyön kommentointitoiminnon avulla.

Parityön etuna on läheltä löytyvä tuki ja sparraus. Tilanteessa jossa epävarmuus oman työn tai suunnitelman suhteen ajautuu lukkitilanteeseen, on helppoa pyytää arviointia ja apua parilta. Työssämme kohtasimme tällaisia tilanteita usein. Toisen mielipide ja jatko-toimenpide-ehdotukset säästivät huomattavasti aikaa ja sai työn jälleen käyntiin. Lisäksi oikoluku ja asiasisällön suhteen tapahtuva avustaminen tarkoittavat sisällön kannalta rikkaampaa kokonaisuuden käsittelyä.

Pitkälle kehittyneet pilvipalvelut mahdollistavat tämän tyyppisen toiminnan erinomaisesti. Molemmilla meillä oli aiempaa kokemusta laiterikon tai käyttäjävirheen aiheuttamista tietojen tuhoutumisista. Google Driven jatkuva tallennus ja versiointitoiminto teki työn toteuttamisesta jouhevaa, vaivatonta ja ennen kaikkea turvallista. Tiedot olivat aina tallessa päätelaitteesta riippumatta. Usein työstimme omia osioitamme samanaikaisesti ja saatoimme kommentoida toisen tekstiä ja ajatuksenkulkua reaaliajassa, vaikka istuimme molemmat eri paikoissa.

Kohtaamamme haasteet olivat käytännöllisiä haasteita. Yhteisten tapaamisaikojen löytyminen kalenterista oli aika-ajoin haasteellista. Havainnoinnin toteuttamisen aikana tapaamiset olivat erittäin vaikeita järjestää, sillä lisakkila vietti päivät Leppävaaran Games Studiolla. Sovimme työn aloittamisen yhteydessä kirjoitusasusta- ja tavasta. Huomasimme kuitenkin pian, että molemmilla tekijöillä oli omanlainen tapa kirjoittaa ja käsitellä asiasisältöä yhteisistä sovituista pelisäännöistä huolimatta. Kävimme tekstejä yhdessä läpi ja korjailimme tekstiä paremmin yhteensopivaksi. Lukijan arvioitavaksi jää, kuinka paljon kahden eri kirjoittajan ääni ja kirjoitusasu työssämme näkyy tai häiritsee.

Opinnäytetyöprosessin aikana molempien ennakko-oletukset pelituottamisesta vahvistuivat. Prosessin aikana varsinkin lisakkilan tuottajaidentiteetti kasvoi ja ammatillinen kehitys pelituottamisen suuntaan varmistui, havainnointi työskentelyn avulla. Molempien varmuus ja ymmärrys omista taidoista ja potentiaalista toimia pelituottajina kasvoi prosessin aikana saadessamme kattavan kuvan siitä, mitä pelituottajalta edellytetään nykyaikaisessa työympäristössä.

Lähteet

Adams, Ernest 2014. Fundamentals of Game Design. Berkeley: New Riders.

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien verkko-oppikirja. KvaliMOTV. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> (luettu 6.2.2016).

Chandler, Heather Maxwell 2014. The Game Production Handbook 3rd edition. Burlington: Jones & Bartlett Learning.

Helakorpi, Seppo 2005. Työn taidot: Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Edita Prima Oy.

Irish, Daniel 2005. Game Producer's Handbook. Boston: Cengage Learning.

Jyväskylän yliopisto 2015. 'Haastattelut'. Jyväskylä: Avoimen yliopiston Koppa. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankinta-menetelmat/haastattelut> (luettu 8.2.2016).

Kelly, Gordon 2013. Ilkka Paananen haastattelu Wired -lehdessä 11/2013. <http://www.wired.co.uk/news/archive/2013-11/13/ilkka-paananen-interview> (luettu 6.1.2016).

Kulttuurituotannon OPS 2016. Opetussuunnitelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <http://opinto-opas-ops.metropolia.fi/index.php/fi/88094/fi/70422/KXB16S1/year/2016> (luettu 15.1.2016).

Kuorikoski, Juho 2014. Sinivalkoinen pelikirja: Suomen pelialan kronikka 1984–2014. Munakka: Fobos.

Manninen, Tony 2007. Pelisuunnittelijan käsikirja: Ideasta eteenpäin. Oulu: Kustannus Oy Rajalla.

Metropolia Kulttuurituotanto 2016. Tutkinto-ohjelman verkkosivut. <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/> (luettu 4.2.2016).

Neogames Finland ry 2015a. Neogames Finland ry:n verkkosivut. <http://www.neogames.fi/tietoa-toimialasta/> (luettu 1.10.2015).

Neogames Finland ry 2015b. The game industry of Finland report 2014. http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2015/02/Neogames_report2015_full.pdf (luettu 1.12.2015).

Rogers, Scott 2014. Level Up! The Guide to Great Video Game Design 2nd Edition. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Räty, Olli 1982. Koulutus ammattiin. Helsinki: WSOY.

Silius, Kirsi 2015. Sisällönanalyysi esitys. Tampereen teknillinen yliopisto. Hypermedia-laboratorio. http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf (luettu 3.2.2016).

Smith, Brett & Sparkes, Andrew 2008: Contrasting perspectives on narrating selves and identities: an invitation to dialogue. Journal Citation Reports. <http://qrj.sagepub.com/content/8/1/5.full.pdf> (luettu 1.12.2015).

Spencer, Lyle & Spencer, Signe 1993. Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.

Supercell 2015. Peliyhtiön verkkosivut. <http://supercell.com/en/our-story/> (luettu 15.1.2016).

Tieto- ja viestintätekniiikan OPS 2016. Opetussuunnitelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <http://opinto-opas-ops.metropolia.fi/index.php/fi/88094/fi/70361/TXK16S1E/1739/year/2016> (luettu 15.1.2016).

Tuotantotalouden OPS 2016. Opetussuunnitelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <http://opinto-opas-ops.metropolia.fi/index.php/fi/88094/fi/77103/TXQ16S1/1762/year/2016> (luettu 15.1.2016).

Valtionvarainministeriö 2001. Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtionvarainministeriön työryhmämuistio: Osaamisen johtaminen. Helsinki: Edita.

Virtuaali ammattikorkeakoulu 2007. Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen. Suomen Virtuaali ammattikorkeakoulu. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintoja-sot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html> (luettu 14.11.2015).

Wallin, Aila 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. Available Consulting. http://www.available.com/tiedostot/20070424_TEOREETTISIA_N_K_KULMIA_AMMATILLISEEN_KASVUUN.pdf (luettu 29.12.2015).

Yrittäjyyskasvatus 2012. 'Asenne'. Yrittäjyyskasvatuksen virtuaalinen oppimisympäristö. <http://www.yvi.fi/sanakirja/226-asenne-attitude> (luettu 1.2.2016).

Haastattelut

Huhtakallio, Juha 2016. Projektiasiantuntija. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haastattelu 2.2.2016.

Koskiniemi-Laitinen, Merja 2016. Tutkintovastaava. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haastattelu 10.2.2016.

Kulttuurituotannon opetussuunnitelma

Kulttuurituotannon opetussuunnitelma

1. syksy: Kulttuurialan projektihallinta 30 op					
Orientoivat opinnot ja viestinnän perusteet 5 op	Tapahtumatuotannon projektihallinta ja käytännöt 5 op	Tapahtumatuotannon talous 5 op	Taiteiden tuntemus 5 op	Visuaalinen viestintä 5 op	Ammatillinen kirjallinen ilmaisu 5 op
1. kevät: Toiminta kulttuurikentällä ja kulttuuritapahtuman/palvelun toteuttaminen 30 op					
Kulttuurin tuntemus 5 op	Markkinointiviestinnän perusteet 5 op	Kulttuurityö kolmannella sektorilla 5 op	Sopimusoikeus 5 op	Tapahtuman tekninen toteutus ja turvallisuustaidot 5 op	
INTEGROIVA PROSESSI: Kulttuurialan projektityö 5 op					
2. syksy: Kulttuurituottaja yhteiskunnallisena toimijana 30 op					
Puheviestintä ja ammatillinen ruotsi 5 op	Suomalainen kulttuuripolitiikka ja organisaatiot 5 op	Yrittäjyys kulttuurisektorilla 5 op	Johtaminen ja vuorovaikutustaidot 5 op		
INTEGROIVA PROSESSI: Innovaatioprojekti 10 op					
2. kevät: Kulttuurialan palveluliiketoiminta 30 op					
Liiketoiminta kulttuurisektorilla 5 op	Liiketoiminnan ja yrittäjyyden taloushallinto 5 op	Kansainvälinen toiminta ja ammatti-identiteetti 5 op	Julkiset ja yksityiset apurahat 5 op	Tapahtumamarkkinointi ja yritys yhteistyö 5 op	
ITSENÄINEN PROJEKTITYÖSKENTELY 5 op					
3. syksy: Kulttuurituottajan valinnainen opintokokonaisuus 30 op					
3. kevät: Kulttuurituottajan ammattiprofiilin syventäminen 30 op					
Tutkimuksellinen kehittämistyö 5 op	Itsenäinen projektityöskentely ammattiprofiilin mukaisesti 10 op		Kulttuurituottajan syventävä opinto 15 op		
4. syksy: Ammatillaiseksi siirtyminen: Työharjoittelu 15+15 op					
4. kevät: Ammattiosaamisen todentaminen 30 op					
Ammatillinen englanti ja portfolio työ 5 op			Vapaasti valittava opinto 10 op		
OPINNÄYTETYÖ 15 op					

Kuvakaappaukset kyselystä

1. kysymykset



Questionnaire - defining the role of a modern game producer

Your background

Are you...

- * Female
 Male

Size of your team?

- * 1 - 6
 7 - 12
 13 - 20
 21 - 35
 Over 35

How many years have you worked as a producer?

- * 0-2 years
 2-4 years
 4-6 years
 6-8 years
 over 8 years

What title matches best your current role?

- * Producer
 Assistant Producer
 Publishing Producer
 Executive Producer
 Product/Project Manager

What kind of development do you run?

- * Mobile & Handheld
 Desktop
 Console
 Browser
 "Hybrid"
 Something else?

What's your current salary level?

- * below 2800€
 2800€-3400€
 3400€-4000€
 4000€-5000€
 over 5000€

Do you work for a...

- * Publisher
 indie game company
 game company - not self publishing
 sub-contract development company
 Other - what?

<< Previous Next >>

2. Kysymykset



Questionnaire - defining the role of a modern game producer

Education

What's your current level of education?

- * Upper secondary
- Vocational
- University of applied sciences
- University
- Other - what?

In your role, are you planning on getting further education (courses/degree) on any of the following?

- * Project Management
- Leadership
- Business Development
- Marketing
- yes (what kind of)

Do you have a degree in game studies?

- * No
- yes (what kind of)

Have you taken any sort of game studies or courses without a degree?

- * No
- Yes (what kind of)

<< Previous Next >>

3. Kysymykset

How important are the following skills in your line of work?

1 = Important

4 = Not important

Project management and production	1	2	3	4
* Knowledge of PM tools and software	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Knowledge of roles and skills in a game production	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Understanding the phases of a game project	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Project management and methods (Scrum, Agile etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Presentation and communication skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Management of time and prioritisation skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Problem solving skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Innovation and design skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Reporting and documentation skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Recruiting skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Defining project goals	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Managing Risk analysis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Arranging of target group testing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Quality assurance and defining quality	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Ability to multitask	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Business	1	2	3	4
* Budgeting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Business orientation and entrepreneurship	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Cost-efficiency	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Monetisation mechanics in games	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Planning of project funding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Networking inside the industry	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Understanding market opportunity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Promotional and marketing activities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Localisation activities and cultural awareness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Understanding and managing of agreements and contracts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Licensing and copyrights	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Technology	1	2	3	4
* Evaluating of custom technology needs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* understanding of production technologies (i.e. Java/Unity/C++ etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* determining and choosing technologies to be used	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Understanding the end user software and hardware (i.e. iOS/iPhone)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Management	1	2	3	4
* Organizing skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Self-management skills (setting personal goals, managing your time etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Motivational skills	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Importance of availability and presence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Knowledge of human nature and ability to handle different personalities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Leading of individuals	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Leading of team(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Providing meaningful feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Evaluating skills and competence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Encouraging, assisting and stimulating in personal development	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Managing and leading of creativity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Securing and developing of working conditions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kysymykset

Knowledge of the game industry

How important are the following in your line of work?

1 = Important

4 = Not important

	1	2	3	4
* Enthusiasm towards games	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Being on the map with industry trends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Knowing the industry competitors (products & companies)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Have reference of quality and being able to evaluate quality	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Participating in the local or global events of the industry (i.e. IGDA / E3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Describe the nature of game producers job with as many adjectives you can

<< Previous | Next >>

5. Kysymykset

Motivation

Tell us what motivates you?

1 = Motivates a lot

4 = Does not motivate at all

	1	2	3	4
* Love for games and the industry	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Monetary compensation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Recognition, credit and fame	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Creating of something new	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Self-development and challenges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Work environment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Something else, what?

<< Previous | Next >>

6. Kysymykset

Your personality

*How stable are you emotionally - are you able to control your feelings? 1 2 3 4

1 = Most stable, 4 = Least stable

*How social are you - do you have issues dealing with a range of social encounters? 1 2 3 4

1 = Social, 4 = Not so social

*How open are you to new experiences and challenges? 1 2 3 4

1 = Most open, 4 = Least open

*How diplomatic are you on solving issues and challenges? 1 2 3 4

1 = Most diplomatic, 4 = Least diplomatic

*How thorough and responsible are you in your work? 1 2 3 4

1 = Most, 4 = Least

*How analytical are you when making decisions? 1 2 3 4

1 = Very analytical, 4 = Not so analytical

<<Previous | Next>>