

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Viestintä

Karelia-amk
Henna Aminoff

KOTIKUUSTA ETSIMÄSSÄ -NETTISARJAN TUOTANTO
TUOTTAJAN NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2019
Viestinnän koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijä
Henna Aminoff

Nimeke
Kotikuusta etsimässä -nettisarjan tuotanto tuottajan näkökulmasta

Toimeksiantaja
ENO-verkkokoulun tuki ry.

Tiivistelmä

Tässä opinnäytteessä perehdytään Kotikuusta etsimässä –nettisarjan tuotannon eri vaiheisiin. Sarja on tehty tilaustyönä ENO-verkkokoulun tuki ry:lle. Työssä käydään läpi tuotannon eri vaiheita. Tutkin, miten nämä vaiheet vaikuttavat tuottajan työhön ja tuotannossa olevaan työryhmään. Selvitän, miten tuottajan ja työryhmän roolit kehittyvät tuotannon eri vaiheissa. Työssä arvioidaan, millainen toiminta olisi tuotannon ja työryhmän johtamisen kannalta tärkeää.

Rajaan tuotannon vaiheet minun oman työni ja vastualueiden perusteella, kun toimin sarjan tuottajana. Käyn läpi, mitkä asiat tuottajan on hyvä tietää ja mitkä tuotannon osa-alueet hänen tulisi erityisesti huomioida tuotannon aikana.

Opinnäyte on suunnattu erityisesti media-alan opiskelijoille, mutta ketkä tahansa AV-tuotannon alan tekijät, jotka ovat oikeissa tuottaa sarjan tai dokumentin, voivat oppia opinnäytteen sisällöstä.

Opinnäytteen toiminnallinen osa oli Kotikuusta etsimässä –nettisarjan tuottaminen vuonna 2016. Tuotannon tulokset ovat katsottavissa YouTube:sta, Kotikuusta etsimässä -sarjan omalla kanavalla.

Kieli
suomi

Sivuja 68
Liitteet 2
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
opinnäytetyö, tuotanto, kotikuusi, AV, media, viestintä, sarja, dokumentti, tiimi, ryhmä, ryhmätyöskentely



THESIS
April 2019
Degree Programme in Studies

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Authors
Henna Aminoff

Title
Kotikuusta etsimässä Web Series Production from a Producer's Point of View

Commissioned by
ENO-verkkokoulun tuki ry.

Abstract

This thesis focuses on the different stages of production in Kotikuusta etsimässä web series. The series was done as custom order for ENO-verkkokoulun tuki ry. The thesis goes over the different stages of production. I will examine, how these stages affect the producer's job and the production team. Research shows how the producers' and production teams' roles develop in different stages of the production. The thesis evaluates, what actions would be important in leading a team during production.

The different stages in production will be limited based upon the work and remit, while producing the series. The thesis goes over, what is important for producer to know and what areas in production they should pay attention to.

The thesis is directed especially for the students of media, but anyone who is working in AV production, about to produce a series or documentary can learn from the thesis' content.

The practice-based part of the thesis was producing Kotikuusta etsimässä web series in 2016. The production results can be watched on YouTube, from Kotikuusta etsimässä series' own channel.

Language
Finnish

Pages 68
Appendices 2
Pages of Appendices 3

Keywords
thesis, production, kotikuusi, AV, media, communication, series, document, team, group, teamwork

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Ennen kun tulin mukaan	6
2.1	Kotikuusien historiaa ja ENO	6
2.2	Idea	7
2.3	Pintaa syvemmälle.....	8
2.4	Alkutuotanto.....	10
3	Mukana projektissa.....	11
3.1	Tuottajan mukaan tuleminen	11
3.2	Tuottajana	14
3.3	Valta ja vastuu	17
4	Tuotanto käynnistyy	22
4.1	Tuottaja, ohjaaja ja käsikirjoittaja.....	22
4.2	Vihreä valo, tarkemmat suunnitelmat.....	25
4.3	Oma toimisto	30
4.4	Johtaja ja ryhmän kokoaminen.....	36
4.5	Yhteistä visiota rakentamassa	40
5	Kuvaukset.....	43
5.1	Tuotanto kentällä	43
5.2	Yksi porukasta.....	48
5.3	Kolme matkalaista autossa	50
5.4	Omat ja muiden ongelmat.....	53
6	Lopputuotanto.....	58
6.1	Paluu toimistoon.....	58
6.2	Väsymys ja motivaation menetys	60
6.3	Tuotannon lopettaminen.....	62
7	Pohdinta.....	64
	Lähteet:	67

Liitteet

Liite 1	Haastattelu–kuvauspäivän tehtävät
Liite 2	Kotikuusta etsimässä -sarjan jaksot

1 Johdanto

Kotikuusta etsimässä -sarja tuli Karelia-ammattikorkeakoululle tilaustyönä kansainväliseltä kestävästä kehityksen verkkokoululta ENO-verkkokoulun tukiryiltä (ENO). Projektia alettiin suunnittelemaan ensin toisen vuoden oppilaiden voimin vuonna 2016 vaihteen jälkeen Projektihautomo-kurssilla. Kun ideaa oli viety tarpeeksi eteenpäin oli aika etsiä sarjalle ohjaaja ja tuottaja. Tulin itse mukaan projektin tuottajaksi samalla vuosikurssilla olevan oppilaan kanssa, josta tuli sarjan ohjaaja ja käsikirjoittaja. Tuotanto eteni suurimmaksi osaksi meidän kahden voimin. Saimme kuitenkin muutamia muita oppilaita mukaan eri tehtäviin tuotannossa. Toimimme itse muissakin tehtävissä, kun oli tarvetta.

Tulen käymään läpi tuotantoon liittyviä vaiheita tuottajan näkökulmasta. Käyn läpi Kotikuusta etsimässä -sarjan tuotannon eri vaiheita, kuten alkutuotanto, kuvaukset ja lopputuotanto. En käy läpi jokaista tuotannossa olevaa vaihetta ja tehtävää, vaan käyn läpi asioita missä olin itse mukana tai mitkä osa alueet minun piti ottaa huomioon, jotta suoriutuisin tuottajan roolista paremmin. Tutkin miten tuottajan rooli muuttuu ja kehittyy tuotannon aikana.

Pääaiheini tulevat olemaan tuottajan työ tuotannossa, johtajuus, ryhmätyöskentely, ryhmän johtaminen ja projektin hallinta. Selvitän myös, miten työryhmä yleensä toimii ja kehittyy tuotannon eri vaiheissa. Millainen toiminta olisi tuotannon ja työryhmän yhteiseksi hyväksi ja miten ei kannattaisi toimia. Käytössäni on audiovisuaaliseen (AV) tuotantoon ja tuottajan työhön liittyvää kirjallisuutta. Käytössäni on myös projektin hallintaan liittyvää kirjallisuutta, joten jotkut termit voivat hieman poiketa AV-alalla käytettävistä termeistä. Esimerkiksi kun kirjoitan projektista, se voi viitata tuotantoon. Johtajalla tarkoitan useimmin tuottajaa, tai muuta johtaja asemassa olevaa henkilöä. Opinnäytteeni on suunnattu erityisesti tuotannosta kiinnostuneille, mutta myös muut alan henkilöt voivat hyötyä aiheesta.

Sarjan aiheena, oli kuvata vuonna 1967 istutettujen Kotikuusien omistajia, ja koostaa niistä nettisarja. Nettisarjan oli tarkoitus tuoda lisää näkyvyyttä ENOn toiselle projektille, Tulevaisuuden kuusi. Molemmat olivat osana Suomen 100-

vuotisjuhla kampanjaa. Sarja koostuu 21 jaksosta. Kolmesta erikoisjaksosta, joiden nimet ovat: Itsenäisyyden kuusi, Erikoiskuuset ja Näin tehtiin ”Kotikuusta etsimässä”. Loput 18 jaksoa ovat maakuntajaksoja, mitkä ovat nimetty jaksossa olevan maakunnan mukaan. Jaksot ovat katsottavissa Kotikuusta etsimässä -sarjalle tehdyllä YouTube-kanavalla. Tuotannon aikana ja erityisesti kuvauksien aikana käytössämme oli myös Facebook, jonne päivitimme kuulumisia kuvauksista ja lisäsimme jakson julkaisupäivinä YouTube-linkin jaksoon. Projekti päättyi viimeisen jakson julkaisupäivänä huhtikuussa 2018. Sarjan tekeminen kesti yhteensä noin kaksi vuotta.

2 Ennen kun tulin mukaan

2.1 Kotikuusien historiaa ja ENO

Kotikuuset ovat saaneet alkunsa Itsenäisyyden kuusesta. Itsenäisyyden kuusi on Chilen kunniakonsuli Rudolf Rayn kylvämä kuusi. Hän kylvi sen Suomen itsenäisyyden kunniaksi vuonna 1917. Kuusi sijaitsee nykyään Helsingin Kaivopuistossa, jonne se istutettiin vuonna 1931. Kuusen vierellä on myös sille omistettu muistokivi, joka paljastettiin 13. toukokuuta vuonna 1931. (Kotikuusi 2017a.) Muistokiven edessä kerrotaan kuusen kutsumanimi ja miksi se on istutettu. Muistokiven takana on Itsenäisyyden kuuselle omistettu runo. (Tulevaisuuden kuusi 2016a.)

Kotikuusi on Itsenäisyyden kuusen siemenistä alkunsa saanut kuusi. Vuonna 1967 järjestettiin Kotikuusi-kampanja juhlistamaan Suomen 50-vuotista itsenäisyyttä. Kampanjassa Itsenäisyyden kuusen siemenistä kasvatettiin taimia, joita myytiin ympäri Suomea. Kampanjaa johti SOK eli Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta. Myytyjen taimien lisäksi, SOK lahjoitti taimia myös mm. kouluille. (Kotikuusi 2017b.) Itsenäisyyden kuusen kylvänyt Rudolf Rayn perusti rahaston, jonka tarkoituksena oli rahoittaa Itsenäisyyden kuusen siemenien keräyksen ja levityksen. Hän lahjoitti kampanjaan 200 000 markkaa. (Merisalo 2016.) Taimia myytiin yhdessä kuparilaatan kanssa. Taimi laattoineen

maksoi tuolloin yhteensä viisi markkaa. Kotikuusia myytiin ympäri Suomea yli 30 000 kappaletta. (Koskikallio 2016.)

Kotikuusta etsimässä -sarja tuli Karelia ammattikorkeakoululle tilaustyönä ENO-verkkokoulun tuki ry:ltä. ENO on vuonna 2000 perustettu kestävän kehityksen verkkokoulu. ENO (Environment Online) on kansainvälinen yhteisö, missä opiskellaan eri ympäristöteemoja, kuten: ilmastonmuutos, metsät, kulutus ja kulttuuri. ENOn on perustanut Mika Vanhanen. (Yli-Ketola 2015.) Eri maissa sijaitsevat koulut tekevät erilaista toimintaa ympäristön eteen, kuten istuttavat puita (Vanhanen 2017). Yhtenä esimerkkinä on Tulevaisuuden kuusi-kampanja. Tulevaisuuden kuusi on osana Suomi 100-kampanjaa, jossa istutetaan puita Suomen 100-vuotisjuhlan kunniaksi. Kampanja muistuttaa 50 vuotta sitten ollutta Kotikuusi-kampanjaa. (Kotikuusi 2016.)

Tavoitteena oli, että mahdollisimman moni istuttaisi juhlapuun Suomen itsenäisyyden kunniaksi (Kotikuusi 2016). Näin ollen Tulevaisuuden kuusi-kampanjan yhteydessä istutetut juhlapuut voi nyt laskea samaan kaartiin yhdessä vuonna 1917 istutetun Itsenäisyyden kuusen ja vuonna 1967 istutettujen Kotikuusien kanssa, koska puut istutettiin Suomen itsenäisyyden kunniaksi (Tulevaisuuden kuusi 2016c). Tulevaisuuden kuusi-kampanjan tarkoituksena oli parantaa nuoremman sukupolven suhdetta luontoon ja puiden istutuksiin. Se kannustaa heitä olemaan osana kulttuuria ja toimimaan kansainvälisissä projekteissa. (Tulevaisuuden kuusi 2016b.)

2.2 Idea

Idean kehittämissä sen lähtökohdat eivät tarvitse olla kovinkaan monimutkaiset. Idea koostuu tietyistä havainnoista, jotka voivat syntyä hetken mielijohteesta tai pitkän ajan pohdiskeluista. Itse idea ja sen aihe voi olla hyvinkin yksinkertainen. (Saksala 2015, 129-130.) Aihetta voidaan kehittää havainnoimalla, mitä ympärillä tapahtuu ja mikä on ajankohtaista. Samalla pitää miettiä näkökulma ja kenelle ollaan tekemässä. (Saksala 2008, 64.) Idean ajoitukset jakautuvat kahteen lähtökohtaan. Henkilökohtainen ajoitus, milloin toimintaa ajaa

eteenpäin ainoastaan oma halu tehdä jotain. Toinen on yleinen ajoitus, milloin toimintaan ja toteutukseen vaikuttavat ulkoiset tekijät. (Chu 2008, 36.) Tarkoituksenamme on käyttää näitä ulkoisia vaikutteita hyväksi toiminnassa. Kotikuusta etsimässä -sarjan idean havainnoinnissa oli useampi tekijä, kuten halu saada levittää tietoa aiheesta, juhlistaa Suomen 100 -vuotista juhluvuotta ja mainostaa toista kampanjaa. Tämän mukaan havainnossa oli mukana historia, jota ollaan tekemässä ja miten se sopii yhteiskuntaan tällä hetkellä. Lopulta sarjasta syntyi kulttuurillinen tuote.

Tuotekehittely ja idea lähti liikkeelle yhden henkilön halusta tuoda valoa tietylle aiheelle ja esittää se uudella tavalla. Ideaa kehiteltiin yhdessä mahdollisen yhteystyökumppanin kanssa ja myöhemmin aihetta kehiteltiin eteenpäin ryhmässä. Saksalan mukaan (2015, 130-132), kun ideaa viedään eteenpäin on hyvä jo tässä vaiheessa tuoda mukaan ammattilaisia, jotka osaavat viedä konseptin oikeaan suuntaan, ottaen huomioon siihen liittyvät vaikutteet. Tuotekehitys koostuu viidestä eri vaiheesta: havainnointi, ideointi, konseptointi, roolitus ja tuotanto suunnittelu (Saksala 2015, 131).

Paras tapa kehittää ideaa on valita aihe, mistä olet itse kiinnostunut. Aiheita voi saada suoraan omasta elämästä tai ympärillä olevista havainnoista, mitkä kokee tärkeäksi. Aiheet ja ideat kannattaa kirjata heti ylös, jotta ne eivät unohtuisi. Vaikka ideaa ei lähdetäisi saman tien kehittämään eteenpäin, siitä voi olla hyötyä myöhemmin, kun aihe on ajankohtaisempi. Ideaa kehittäessä keksijän pitää osata katsoa ideaa toisten näkökulmasta. Joskus itse idea voi olla hyvä, mutta sen näkökulma ei toimi. Pitää pysyä avoimena kaikille näkökulmille ja jaksaa kehittää ideaa eteenpäin. Jopa hylätyistä ideoista voi olla hyötyä, koska se kertoo, mihin suuntaan ei kannata mennä. Kärsivällinen työstäminen ja positiivinen ajattelu lopulta johtaa onnistuneeseen idea rakenteeseen. (Nikkinen & Vacklin 2012, 225-226.)

2.3 Pintaa syvemmälle

Ryhmässä ideoiminen on myös hyvä tapa saada idealle toisia näkökulmia. Vaikka idean alkuperäisellä keksijällä on omat vahvat näkemyksensä, miten

ideaa lähdetäisiin kehittämään, hänen ei kannata pelätä toisten ideoita. Hänen kannattaa omaksua tuottajan rooli. Hänen tehtävänään olisi johtaa, kuunnella, ohjata ja kannustaa ryhmää. Mikäli ryhmä kunnioittaa ja luottaa ryhmän vetäjää, he uskaltavat ilmaista laatikon ulkopuolellakin olevat ideat. (Nikkinen & Vacklin 2012, 226.) Kotikuusta etsimässä -sarjan tuotannossa tämä olisi ollut se vaihe, milloin idea tuotiin koululle ja sitä alettiin kehittää Projektihautomo-kurssilla oppilaiden kesken.

Kurssilla vietiin ideaa eteenpäin eräänlaisella ideariihimenetelmällä. Ideariihen tarkoituksena on katsoa ideaa uusin silmin ja kehitellä uusia näkökulmia. Tämä onnistuu parhaiten, kun ryhmässä olevat henkilöt eivät ole liian lähellä alkuperäistä ideaa. Näin heillä ei ole henkilökohtaista sidosta ideaan ja he voivat kehittää ideaa eteenpäin objektiivisemmin. Tämän takia idean keksijän ei kannata tässä vaiheessa olla mukana. Ryhmälle pitäisi hankkia joku toinen vetäjä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, idean omistaja voi toimia ryhmän vetäjänä, mutta hänen ei kannata antaa omia mielipiteitä. (Saksala 2015, 135-136.) Kurssilla oleville opiskelijoille tämä menetelmä oli helpompi toteuttaa, sillä tuotannossa ei ollut vielä tuottajaa tai ohjaajaa, joiden vahvat näkemykset olisivat rajoittaneet heidän ideointiaan. Heidän on kuitenkin määriteltävä tietyt rajat, mitä he ovat tekemässä ja kenelle.

Kun ideasta kehitellään ohjelmaa, sen sisältö ja rakenne määräytyy paljon sen perusteella, kenelle ohjelmaa ollaan tekemässä. Katsojille esitetään aihe, mihin he eivät välttämättä muutoin olisi tutustuneet, elleivät olisi nähneet ohjelmaa. Tekijöiden pitää päättää, mitä he haluavat kertoa katsojille ja miten ilmaista se visuaalisesti. (Saksala 2008, 69-71.) Yksi keino kehittää ideaa on tehdä siitä sellainen, mikä kiinnostaisi myös itseään. Mikäli rakennat ohjelman sellaiseksi, mitä voisit katsoa itsekin, se tulee miellyttämään myös muita katsojia. Idean kanssa on myös helpompi työskennellä, kun pitää siitä, mitä on tekemässä. On kuitenkin oltava varovainen ettei ala tehdä ohjelmaa vain itselleen. Tekijöiden on osattava löytää ideasta asiat, mitkä voisi kiinnostaa useampaa katsojaa. (Saksala 2008, 71-73.) Ohjelmaa ei kannata tehdä ollenkaan, mikäli se ei tule tuottamaan minkäänlaisia tuloksia. Tämän takia ohjelmalle määritellään rajoja ja

tavoitteita jo heti alku vaiheessa. Ohjelman tuotanto on onnistunut, mikäli se on viety loppuun sovitusajassa, sovituilla resursseilla. (Litke & Kunow 2004, 8.)

2.4 Alkutuotanto

Projekti käynnistetään kun jokin idea tai ehdotus hyväksytään. Ideasta tai ehdotuksesta tulee ensin tehdä jonkinlainen esiselvitys tai esitutkimus, jonka esimiehet sitten joko hyväksyvät tai eivät. Ideasta tulisi arvioida esimerkiksi mahdolliset ongelmat, aikataulu, kustannukset, tarvittavat resurssit. Myös tavoitteista ja lopputuloksesta pitäisi olla jonkinlainen näkemys. (Ruuska 2005, 32-34.) Tätä vaihetta voidaan kutsua myös alustukseksi (Litke & Kunow 2004, 17). Isommissa tuotannoissa on myös hyvä tehdä ideasta erillinen analyysi, jossa selvitetään nopeasti, kannattaako ideaa lähteä kehittämään. Tämä tehdään koska joidenkin ideoiden esiselvitys ja esitutkimukset voivat viedä paljon aikaa. Näin yhtiöt välttyvät ajanhukalta ja turhalta työltä. Projektille laaditaan myös suunnitelma, miten projektissa toimitaan, jotta lopputulokseen päästään. (Ruuska 2005, 32-34.)

Tilauksissa idean eteenpäin vieminen on hieman erilainen. Tilaaja voi osallistua idean kehittelyyn ja antaa tarkemman ohjeet, mitä hän haluaa. (Nikkinen & Vacklin 2012, 254.) Tämän perusteella idea ei ole pelkkä idea, jota aloitettaisiin työstämään, vaan sillä on jo tietyt rajat ja tavoitteet. Idea voi kutsua jo ohjelmaksi ja tarkoituksena olisi tehdä ohjelmaehdotus. Ohjelmalle pitää kirjoittaa synopsis ja tuotannolle on laskettava alustava arvio tarvittavista resursseista, kuten kalusto ja budjetti. Synopsis on ideaan perustuva kirjallinen suunnitelma. Siinä kerrotaan, mitä ollaan tekemässä, kenelle ollaan tekemässä ja miten. Hyvä synopsis kertoo myös, millaisia tunteita ohjelman tulisi herättää katsojissa. Tämä kirjallinen ehdotus esitetään tilaajalle, jotta tuotannossa voitaisiin virallisesti aloittaa. (Saksala 2008, 75-76, 89.)

Synopsis on lyhyt tiivistelmä jakson sisällöstä, missä käy ilmi jakson teema, toiminta ja loppu ratkaisu. Synopsis kirjoitetaan proosamuodossa, preesensissä ja kronologisessa järjestyksessä. Siinä ei yleensä ole vuorosanoja.

Käsikirjoittajat voivat käyttää sitä apuna, kun he kirjoittavat käsikirjoitusta. (Nikkinen & Vacklin 2012, 88.)

Jos sarjalle ei tehdä erillistä käsikirjoitusta ennen kuvauksia, sarjalle kannattaa tehdä formaatti. Formaatti eräänlainen käsikirjoitus esimerkiksi faktaohjelmalle. Formaattiin kirjoitetaan sarjan tiedot. Esimerkiksi ohjelman nimi, ohjelman kesto, yhteistiedot sekä tuottajan ja ohjaajan nimet. Ohjelman sisällöstä kerrotaan yksinkertainen kuvaus kuvattavasta kuvasta ja kuvaan kuuluvasta äänestä. (Nikkinen & Vacklin 2012, 359.)

Kotikuusta etsimässä -sarjan suunnittelussa tämä oli vaihe, milloin projektiin saatiin mukaan ohjaaja. Ohjelmalle saatiin selvempi suunta, vaikka tuottajaa ei vielä ollut. Ohjelman tuotanto rajautui ohjaajan visuaalisen näkemyksen mukaan. Suunnitelmiin tehtiin myös tarvittavat muutokset, ohjaajan kirjoittaman formaatin perusteella. Ohjelman alkuperäiset suunnitelmat olivat huomattavasti pienemmät verrattuna ohjaajan näkemykseen.

3 Mukana projektissa

3.1 Tuottajan mukaan tuleminen

Jotta projektia voisi kutsua tuotannoksi, pitää sillä olla tuottaja. Tuottaja on se, joka huolehtii, ilmoittaa asioista, auttaa, kannustaa ja yrittää samalla johtaa koko tuotantoa. Vaikka voisi luulla että tuottajalla olisi tuotannossa paljon valtaa, todellisuudessa tämä ei ole totta. Esimerkiksi tilaustöissä päätäntävalta on enemmän tilaajalla. Hyvä tuottaja osaa kuitenkin vakuuttaa tilaajan, miksi jotkut asiat kannattaisi tehdä eri tavalla, mikäli tuottajan ideat ovat tuotannon parhaaksi ja parantavat lopputulosta. Nämä ideat kannattaa tuoda esiin jo alkutuotannossa, kun ollaan tekemässä suunnitelmia. Tuottajan työ on aikamoista tasapainottelua, sillä hänen on toimittava sekä tuotannon, että siinä työskentelevien ihmisten parhaaksi. Hänen pitää osata päättää mitkä ideat ovat hyvät, joita kannattaa viedä eteenpäin ja mistä luopua. (Saksala 2008, 53-59.)

Tuottajan rooli poikkeaa muiden tuotannossa olevien roolista, sillä tuottaja on voi olla kiinni tuotannossa tuotteen valmistumisen jälkeenkin (Markki 2016, 22).

Ennen kuin hyväksyin tuottajan roolin Kotikuusta etsimässä -sarjassa olin läsnä muutamassa palaverissa yhdessä kurssilla olevien opiskelijoiden ja ohjaajan kanssa. Sain tätä kautta tutustua sarjaan paremmin ja saada selville, mitkä mahdolliset tehtäväni tulisi olemaan tuotannossa. Aloin kehittämään ohjelman sisältöä yhdessä ohjaajan ja kurssilla olevien opiskelijoiden kanssa.

Suunnittelussa tuottajan pitää olla tietoinen monesta eri asiasta, jotka voivat vaikuttaa tuotantoon. Nämä voivat olla sekä ulkoisia että sisäisiä asioita. Ulkoisina vaikutteina on esimerkiksi ajoitus, ympäristö ja resurssit. Sisäisinä vaikutteina taas on moraalit, johtaminen ja ohjaus. Ottaen nämä asiat huomioon, tuotannon onnistuminen ja yleinen suoritus paranee. Strategiaa kootessa tuottajan kannattaa vertailla ja analysoida erilaisia vaihtoehtoja ennen lopullisten päätösten tekoja. (Chu 2008, 23-24.)

Projektissa, jolle on ennalta määrätty tavoite, resurssit ja käytettävä aika, voidaan hyvin alkaa suunnitella, miten kannattaa toimia kyseisessä projektissa. Tuottaja arvioi omat kykynsä panostaa projektiin ja tekee suunnitelman, minkä mukaan toimia, jotta projekti onnistuisi. Mahdollisuuksien mukaan myös alkuperäistä tavoitetta voidaan nostaa. Projektin voi esimerkiksi suorittaa lyhyemmässä ajassa, kun alkuun oltiin suunniteltu, jos kyvyiltä ja tilanteen mukaan kykenee. Tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista. Vaikka periaatteessa tehtävästä voisi suoriutua paremmin, mitä alkusuunnitelmat arvioivat, edessä voi olla muita ulkopuolisia tekijöitä, jotka vaikuttavat projektiin. Kuten esimerkiksi toiset samaan aikaan toimivat projektit, mitkä vievät oman osansa käytettävissä olevasta ajasta ja resursseista. (Logistiikan maailma 2018.)

Tuottajan pitää ottaa huomioon, että hän on tekemisissä luovan asiantuntijaorganisaation kanssa. Luovassa työympäristössä on tarkoitus luoda uutta. Luovuutta arvostetaan muillakin aloilla, kuin luovassa organisaatiossa. Jatkuvat muutokset tarvitsevat omaperäisiä ratkaisuja ja uudet ideat voivat

parantaa nykyisiä käytäntöjä. Muutokset vaativat organisaatioilta uusia ideoita, ryhmätyöskentelyä, hyvää reagoitukykyä ja joustavuutta. (Huuhka 2010, 73.)

Kun tulin tuottajaksi Kotikuusta etsimässä -sarjaan, suurin osa tuotannon suunnittelusta oli jo tehty. Kurssilla olevat opiskelijat olivat jopa tehneet listan mahdollisista haastateltavista, joihin voisin ottaa yhteyttä. Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, etten toisi mitään uutta tuotantoon. Lopullisesta sarjasta tuli huomattavasti isompi projekti, koska luotin ohjaajan näkemykseen ja aloimme työstämään sarjaa yhdessä kohti samaa päämäärää. Tehdä sarjasta paras mahdollinen versio, josta mahdollisimman moni katsoja voisi nauttia.

Alkuperäisenä ideana oli kuvata vain kotikuusien omistajien haastatteluja ja jaksojen pituus oli alle puolet lopullisten jaksojen pituudesta. Jaksoissa olisi ollut vain yksi haastattelu ja erillistä kuvituskuvaa ei olisi ollut. Ohjaajan kanssa olimme kuitenkin samaa mieltä, että sarja tarvitsisi lisää sisältöä, mistä katsojat voisivat kiinnostua. Mikäli jaksoissa olisi ollut pelkästään haastattelut, tämä olisi voinut esimerkiksi rajoittaa katsojat olemaan haastateltavien tuttuja. He olisivat luultavammin katsoneet ainoastaan sen jakson, missä heidän tuttunsa oli haastateltavana. Sarja tarvitsi sisältöä, mistä kaikki katsojat voisi nauttia ja mikä saisi heidät katsomaan useampia jaksoja.

Sarjan sisältö alkoi kasvamaan erityisesti siinä vaiheessa kun ohjaaja halusi ottaa mukaan kaikki Suomen maakunnat. Hän ei halunnut rajata jaksoja vain tiettyihin maakuntiin, vaan näin kaikki olisi tasavertaisesti mukana. Tästä saatiin myös alustava jaksojen määrä. Maakuntien esittelyt toivat lisää sisältöä sarjaan, jolla voitaisiin pitää katsojan kiinnostus, koska jokainen jakso esitteli eri maakunnan. Tarkoituksena oli antaa yleinen kuvaus maakunnasta, ennen kuin huomio siirtyi haastateltaviin. Maakunnista saatiin paljon ideoita, mitä jaksoihin voitaisiin kuvata. Kuvattavat vaihtoehdot valittiin sen perusteella, miten ne sopisivat sarjaan. Kuvauksien aikana kuvasimme myös paikkoja, mitkä eivät olleet suunnitelmissa. Ohjaaja uskoi, että kyseiset paikat olisivat hyvä lisäys sarjaan.

Tuottajan pitää katsoa tuotantoa enemmän käytännön näkökulmasta, jotta hän voi realistisesti auttaa ohjaajaa, joka huolehtii ohjelman luovasta puolesta. Ohjaajan tavoitteena on toteuttaa oma näkemyksensä, mikä ei valitettavasti ole aina mahdollista. Ohjaaja voi haluta jatkaa kuvauksia tietyssä kuvaus paikassa eli lokaatiossa, mutta jos kuvausryhmällä on sovittu aika muualla, tuottajan pitää olla muistuttamassa, että aikataulu on rajallinen. Tuotannossa lähes kaikki osa-alueet ovat kytköksissä toisiinsa. Jos yhtä asiaa muutetaan, se tulee vaikuttamaan johonkin toiseen tuotannon alueeseen. (Saksala 2008, 53.)

Projektin aikana voi tulla eteen myös muita ennalta arvaamattomia ongelmia, mitkä vaativat joustavuutta ja nopeaa ongelman ratkaisua. Näihin voi joskus olla hyvin vaikeaa valmistautua, sillä projektit ovat yleensä hyvin ennakkoon suunniteltuja. (Litke & Kunow 2004, 11.) Jokaisessa projektissa on kuitenkin riskinsä ja tarkkaa lopputulosta on lähes mahdotonta ennustaa. Projektipäällikön tulee ohjata ja valvoa projektia, jotta hän voi reagoida oikealla tavalla ongelmien edessä. (Ruuska 2005, 27.) Projektin onnistuminen riippuu siitä, kuinka hyvin projektia hallitaan (Litke & Kunow 2004, 13). Koska projektilla itsellään on useita eri vaiheita, myös projektipäällikön työ voidaan jakaa osiin: alustus, suunnittelu, toteutus ja valvonta. (Litke & Kunow 2004, 16-17.)

Jos tuotannossa tulee huomattavia muutoksia, tuottajan on oltava yhteydessä tilaajaan. Ennen kuin tuotannolle on annettu niin sanottua vihreää valoa, tilaajalle on tehtävä laskelmat muun muassa budjetista, kuvauspäivistä, matkakulut, kalustosta ja muista mahdollisista kuluista. Tilaajan kanssa pitää käydä myös läpi mahdolliset sopimukset joita tuotannossa tullaan tarvitsemaan. Jos tuotannossa ei ole selviä rajoja, tämä ei silti tarkoita, että tuottaja voisi toimia ilman tilaajan mielipidettä. Tuotannossa voi olla hieman joustava budjetti, mutta tuottajan pitää ilmoittaa kuluista, mistä ei ole aikaisemmin ole sovittu. Tuottajalla voi olla vaikutusvaltaa, mihin rahaa käytetään, mutta rahat ovat silti tilaajalla, kuten myös viimeinen sana. (Saksala 2008, 54.)

3.2 Tuottajana

Joskus tuottajasta voi tuntua, että on käymässä sotaa ja hänen pitää keksitä toimiva strategia. Tuotannon aikana tuottaja suunnittelee, arvioi, ennakoi ja johtaa sekä tuotantoa että ihmisiä. Tavoitteena on suoriutua tehtävästä mahdollisimman tehokkaasti ilman konflikteja. Tämä vaatii sitä, että tuottaja tuntee ihmiset joiden kanssa on tekemisissä ja mitä ollaan tekemässä. Tuottajalla kannattaa olla myös hyvä itsetuntemus. Hänen pitää tietää omat vahvuudet, sekä heikkoudet ja miten hyödyntää niitä erilaisissa tuotannoissa. (Chu 2008, 9-10.)

Jotta tuottaja voisi sanoa todella onnistuneensa tuotannossa, hänen pitää oppia ja käsittelemään tiettyjä asioita. Hänen pitäisi pyrkiä selviytymään konflikteista tai vaikeuksista ilman riitoja ja taisteluita. Hänen tulisi säilyttää eettiset periaatteet. On parempi pysyä rehellisenä. Hänen pitää pystyä näkemään ”koko kuva” ja toimia sen eteen. Hänen tulisi pystyä kehittymään johtajana ja ihmisenä, oppimalla uusista kokemuksista, ilman että hänen minä kuvansa kärsisi. Tärkeintä kuitenkin on oppia uusista kokemuksista ja hyödyntää opittuja asioita tulevilla projekteilla. (Chu 2008, 11.) ”Sodankäynnissä johtajalta edellytetään erityisesti henkilökohtaista rohkeutta, itsensä likoon panemista, sitkeyttä ja kykyä erottaa olennainen epäolennaisesta” (Huuuhka 2010, 64).

Hyvä itsetuntemus ei välttämättä riitä, jos johtajalla on negatiivinen kuva itsestään. Hyvällä johtajalla on positiivinen itsetunto. Tämä ei tarkoita sitä, että hänen pitäisi olla ylimielinen, vaan kysymys on enemmänkin itsensä hyväksymisestä. Tähän kuuluu omien vahvuuksien tunnistaminen ja tieto miten hyötyä niistä. Hän haluaa parantaa itseään ja tietää, miten hän voi olla parhaiten hyödyksi organisaatiolle. Johtaja, jolla on hyvä itsetunto tietää, että hänellä on taidot suoriutua työssään. He pitävät työstään ja tekevät sitä mielellään, koska siitä tulee heille hyvä olo. He ovat myös ylpeitä työstään. Positiivinen asenne vetoaa myös muihin työntekijöihin, joita hänen on tarkoitus johtaa. Hyväntuulisen johtajan kanssa työskentely on luonnollisesti helpompaa. Hän osaa myös ottaa vastaan kritiikkiä. Palautteen saaminen on hänelle enemmänkin mahdollisuus parantamaan itseään, kun hän tietää missä parantamisen varaa on. (Huuuhka 2010, 64-66.)

Oma kokemukseni tuottajan perustui aikaisempiin koulun projekteihin, joissa toimin tuottajana. Nämä projektit olivat kuitenkin huomattavasti pienempiä, verrattuna Kotikuusta etsimässä tuotantoon. Tuotannon hallinnasta teki kuitenkin helpompaa se, että työskentelimme hyvin pienellä työryhmällä. Suurin osa tuotannosta oli suunnittelua yhdessä ohjaajan kanssa. Annoin ohjaajalle luovan kontrollin tuotannossa ja olin itse vastuussa käytännön asioista.

Myöhemmin minulle kuitenkin tuli eteen tehtäviä, missä minun piti omaksua vahvempi johtajan rooli. Ottaessamme yhteyttä haastateltaviin, minä olin se joka lähetti heille sähköpostia. Tarvittaessa sovimme asioista myös puhelimitse. Kun menimme kuvaamaan haastatteluja, minä olin yleensä se, joka esitteli itsensä ensin ja ohjasin haastateltavia. Kyseiset tilanteet pakottivat minun olemaan itsenäisempi ja sitä kautta kehittymään tuottajana.

Henkilön minäkuva alkaa kehittyä lapsuudesta asti, erilaisten sosiaalisten vuorovaikutusten kautta. ”Se koostuu fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista ominaisuuksista ja kyvyistä, jotka ihminen tiedostaa itsessään toisilta saamansa palautteen ja omien kokemustensa perusteella.” Kun henkilön elämään tulee lisää ihmisiä ja sosiaalinen kanssakäyminen laajenee, hänen minäkuvansa kehittyy. Vuosien mittaan hänen itsenäinen ajattelu on vahvempi ja hän ei ole yhtä riippuvainen muiden ihmisten mielipiteistä muodostaessaan omaa minäkuvaa. Hän rakentaa oman identiteetin henkilökohtaisten kokemusten perusteella ja osaa arvioida omat vahvuudet ja heikkoudet. (Ojala & Uutela 1993, 23-25.)

Ihmisillä on myös tapana verrata itseään muihin. Minäkuvan lisäksi he voivat rakentaa itsestään minäihanne -kuvan. Minäihanne on se versio itsestämme, joka koostuu ominaisuuksia, jota pidämme korkeassa arvossa. Olisimme se versio itsestämme, mikä haluaisimme olla. Minäihanne saa erityisesti vaikutuksia sosiaalisesta ympäristöstämme ja kulttuurista. Näin ollen minäihanteeseen kuuluu omien toiveiden lisäksi ulkoiset vaikutteet, jotka vastaavat millainen meidän tulisi olla. Pyrimme rakentamaan elämämme, jotta tämä versio meistä toteutuisi. Valitsemme sen perusteella esimerkiksi ystävät, koulutuksen ja uran. Realistiset tavoitteet ovat kehitykselle hyväksi ja niillä on

positiivisia vaikutteita minäkuvaan, kun tavoitteisiin päästään. Epärealistiset tavoitteet vaikuttavat minäkuvaan negatiivisesti, jos niiden saavutus epäonnistuu. Minäihannetta on vaikeaa muuttaa, mutta kun saamme paremman minäkuvan itsestämme kokemuksen myötä, opimme arvioimaan, mitkä ihanteet voivat olla tarpeettomia. (Ojala & Uutela 1993, 25-26.)

Jotta tuottaja voi hyvin johtaa ryhmää, häneltä vaaditaan itseluottamusta. Minäkuva kertoo, millaisia oikeasti olemme ja itsetunto kertoo, mistä pidämme itsessämme. Johtajalla on hyvä itseluottamus ja arvostaa itseään. Hänellä on myös hyvä minäkuva itsestään. Itseluottamus koostuu minäkuvan ja minäihanteen yhdistävistä ominaisuuksista. Jos henkilön oikean persoona ja hänen ihanteellinen kuva itsestään ovat liian kaukana toisistaan, hänellä on huono itseluottamus. Itseluottamuksella on vaikutus, miten olemme vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja päinvastoin. Onnistunut sosiaalinen kanssakäyminen saa meidät tuntemaan hyväksytyksi ja arvostetuksi, mikä parantaa meidän itseluottamusta. Myönteisen palautteen saamisella on myös suuri vaikutus. Mitä enemmän vastuuta sinulla on, sitä enemmän vastuuta sinulla on vuorovaikutukseen panostamisessa. (Ojala & Uutela 1993, 27-30.)

3.3 Valta ja vastuu

Tuottajan tullessa mukaan tuotantoon hänen oletetaan ottavan johtajan rooli tuotannossa. Tämä ei kuitenkaan ole tavallinen johtajuusasema. Koska tuotanto koostuu asiantuntijaorganisaatiosta, liiallinen vallan halu ja taipumattomuus ovat huonoja luonteenpiirteitä AV-alan tuottajalla. Tuotannossa kun ohjataan enemmänkin ihmisiä eikä pelkkää projektia. Vaikka hierarkiassa tuottaja olisikin ylempänä muita, itse tuotannossa tämä johtajuuden paikka on vain yksi rooli tuotannossa. Luova asiantuntijaorganisaatio koostuu eri alan ammattilaisista, joilla on omat tavat toimia tehtävissään. Yksinkertainen käskyttäminen ei tule toimimaan tällaisessa työyhteisössä. (Saksala 2015, 41-42.) ”Hyvin johdetuissa luovissa huippuyksiköissä on tavallista, että henkilöstö kokee organisaation

edun myös omana etunaan, organisaation menestyksen omana menestyksensä.” (Huuhka 2010, 74).

Jotkut väittävät että luovaa asiantuntijaorganisaatiota ei voida johtaa. Tämä on kuitenkin haaste, mikä tuottajan pitää ottaa vastaan. Tuotannon laatu on riippuvainen tiimin jäsenten taidoista ja heidän motivaatiostaan suorittaa tehtävänsä parhaansa mukaan. Vaikka työntekijä olisi kuinka taitava, sillä ei ole väliä, mikäli hän ei ole välitä projektista ollenkaan. Jotta työntekijät tekisivät parasta mahdollista työtä, heidän pitää olla innostunut projektista, halua tehdä parhaansa, sitoutumista projektiin ja omaksua yhteiset tavoitteet. Valitettavasti heidän oma motivaatio ei aina riitä, vaan he tarvitsevat hyvän johtajan, joka saa heidät toimimaan tällä tavalla. (Huuhka 2010, 37.)

Tutkimusten mukaan luovalla alalla työskentelevät henkilöt ovat usein hyvin itsevarmoja, itsepäisiä, eivätkä noudata ohjeistusta tai käskyjä. Heillä on myös vaikeuksia muuttaa omia tapoja ja tottumuksia sopeutuakseen ryhmään. (Kopakkala 2005, 118.) Ryhmässä olevat työntekijät kuitenkin haluavat että, organisaatiossa on johtaja. Näin he voivat keskittyä omaan osaansa ja johtaja huolehtii kokonaisuudesta. Tämä on kuitenkin mahdollista vain jos he luottavat johtajaan. Jos he eivät luota johtajaan, tämä tuo heille ylimääräistä stressiä, eivätkä he halua seurata johtajaa. Mitä enemmän ryhmässä olevat henkilöt luottavat johtajaan, sitä paremmat heidän välinsä ovat. (Kopakkala 2005, 64.)

Koska asiantuntijaorganisaatiossa olevat henkilöt ovat oman alansa ammattilaisia, tulee heidän johtajansa olla ammattilainen omalla alallaan. Johtajan ei tule ottaa asemaansa itsestäänselvyytenä, vaan tehdä töitä ansaitakseen muiden kunnioituksen. Johtaja saa kunnioitusta muilta samalla tavalla, kuin muutkin tiimin jäsenet. Tekemällä parhaansa. Kun muut tiimin jäsenet näkevät tämän, johtaja saa heidän luottamuksen. (Huuhka 2010, 40.) Ryhmän luottamus johtajaan ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Ryhmässä voi olla henkilöitä, jotka haluavat testata johtajan auktoriteettia. He kyseenalaistavat johtajan kokemusta ja taitoja olla pätevä johtaja. Tämä on yleisempää ryhmissä, missä ei ole selvää hierarkiaa ja ryhmässä olevat henkilöt tuntevat olevansa

samalla ääriivilla kaikkien kanssa. Heillä voi myös olla huonoja kokemuksia aikaisemmista johtajista tai yksinkertaisesti olla ongelmia auktoriteetin kanssa. (Kopakkala 2005, 66.)

Johtajalle tämä tilanne on erityisen hankala, sillä muiden ryhmässä olevien avoin kyseenalaistaminen voi tuntua hyökkäykseltä. Tämä vaihe ei onneksi aina kestä. Kun johtaja on osoittanut olevansa pätevä henkilö työhönsä, jopa ne ryhmän jäsenet, jotka alussa haastoivat hänet, voivat osoittautua olevansa hyvinkin yhteistyön haluisia ja ahkeria ryhmän jäseniä. Johtajan on pysyttävä vahvana, mutta ymmärtäväisenä haasteiden edessä. Nämä konfliktit yleensä raukeavat ajan kanssa. (Kopakkala 2005, 66.)

Johtajan ei tule käyttää omaa asemaansa kilpenä, muita tuotannossa olevia henkilöitä kohtaan. Ongelmien välttely ei auta mitään. Jos muut huomaavat johtajan käyttävän hierarkiassa olevaa johtajan asemaa hyödyksi negatiivisella tavalla, he menettävät luottamuksensa johtajaan. (Huuhka 2010, 192.) Kun johtaja on voittanut tiimin luottamuksen useampaan kertaan, alkavat he viimein uskomaan häneen. Tiimi uskoo, että johtaja tekee töitä koko työryhmän ja tuotannon parhaaksi. Uskottavalla johtajalla on hyvä työmoraali, joka arvostaa rehellisyyttä. Hän on luonteeltaan hyvä ihminen, tietää mitä tekee, ammatillinen, rehellinen, oikeudenmukainen ja rohkea. Hän osaa myös myöntää, milloin on itse väärässä. (Huuhka 2010, 62-63.)

Tuottaja on hyvä johtaja, kun hän on kypsäluonteinen. Joskus luovassa organisaatiossa tunteet nousevat pintaan ja tuottajan pitää ottaa aikuisen rooli. Vaikka hänen ei tarvitse olla tekemisissä tuotannon luovissa osissa, hänen täytyy ymmärtää niitä ja pystyä ajattelemaan samoin. Tuottajan täytyy sitoutua projektin ja toimia esimerkkinä muille tiimin jäsenille. Hänen pitää olla aito ja avoin, jotta muut voivat tulla hänen luokseen, jos tulee ongelmia. Johtajan pitää tuntea olevansa vastuussa sekä projektista, että ihmisistä. Hänen pitää haluta auttaa kun ongelmia tulee ja motivoida kun on tarve. (Huuhka 2010, 40-41.)

Samalla tavoin kuin hyvä johtajuus tuottaa menestystä, huono johtajuus voi pahimmassa tapauksessa kaataa koko tuotannon. Huono johtaminen ei välttämättä näy organisaatiossa heti, vaan se vaikuttaa tuotantoon hieman koko ajan. Pitkä aikainen rasite alkaa lopulta näkyä ja tuntua organisaatiossa. Tehtävien suoritus vaikeutuu ja ilmapiiristä tulee epämiellyttävä. Ryhmässä olevat henkilöt voivat alkaa liittoutua johtajaa vastaan. Johtajan kyvyttömyys tulee esiin erityisesti silloin, kun johtajalla pitäisi olla valtaa ja taitoja selvittää haastavista tilanteista, mutta epäonnistuu suoriutumaan hänelle kuuluvista tehtävistään. Joissakin tapauksissa asiat voivat edetä vain johtajan kautta, mutta hänen epäonnistumisensa takia koko tuotanto joutuu pysähtymään. (Huuha 2010, 190-191.)

Yksi johtajuuden isoimmista testeistä on johtaminen kriisissä ilman, että tuotannon toiminta pysähtyisi kokonaan. Johtajan täytyy pystyä toimimaan paineen alla. Yhtä haitallista voi tosin olla paniikissa tehdyt päätökset. Huonot toimintaratkaisut aiheuttavat lisää kaaosta ryhmässä ja tuotannossa. Huonot päätökset voivat olla myös pienempiä. Ne eivät aluksi ehkä kaada koko tuotantoa, mutta samoin kuin jatkuvalla huonolla johtamisella, toistuvat huonot päätökset rasittavat tuotantoa. Lopulta niistä voi syntyä iso ongelma, jonka on hankalampi ratkaista. (Huuha 2010, 190-191.)

Luovassa organisaatiossa on paljon vahvoja luonteita, jotka eivät siedä johtajia jotka ovat koko ajan käskyttämässä heitä. He katsovat olevansa oman alansa ammattilaisia ja heillä on omat työtavat, josta he eivät halua poiketa. Huono johtaja haluaa ohjata kaikkea ja kaikkia. Hän luulee tietävänsä paremmin kuin alaisensa ja yrittää muuttaa heidän työtapojaan. (Huuha 2010, 38-39.) Johtaja ei kuitenkaan aina tiedä kaikkea, mutta sitäkin ei kannata sanoa suoraan koko ryhmälle. Epävarma johtaja ei voi johtaa ryhmää, joka ei luota häneen. Tällaisissa tilanteissa johtajan kannattaa painottaa mikä hänen roolinsa on. Hänen roolinsa on kertoa mitä ollaan tekemässä, miten se tehdään ja mitkä ovat tavoitteet. (Kopakkala 2005, 66.)

Johtajan asema on erityisen selkeä, kun hän on tuonut ryhmän ensimmäistä kertaa yhteen ja hänen on vakuutettava oma johtajan asemansa muille ryhmässä oleville. Vaikka muun ryhmän kunnioituksen ja luottamuksen saaminen on tärkeää, johtajan pitää varoa, ettei jää jumiin tähän vaiheeseen. Johtaja joka haluaa aina olla ryhmän keskipisteenä ja olla päättämässä kaikesta, ei välttämättä halua edetä tämän ryhmätyöskentely vaiheen yli tai ainakin pitää sen vielä osana muissakin vaiheissa. Johtajan on kuitenkin päästävä tästä yli, sillä yksi johtajan tärkeimpiä tehtäviä on vetää ryhmää ja ohjata heidän toimintaansa alusta loppuun. (Kopakkala 2005, 88.)” – – jatkuvan ihannoinnin kohteena oleminen saattaa narsistisen yksilön kohdalla saada aikaan tunteen muiden yläpuolella olemisesta” (Huuhka 2010, 193).

Koska Kotikuusta etsimässä -sarjaa tekivät opiskelijat, hierarkialla ei ollut kovin suurta vaikutusta työryhmään. Jokainen oli vastuussa omista tehtävistään ja tuottajana luotin siihen, että kaikki hoitavat omat tehtävänsä ilman että minun pitäisi olla erityisesti vahtimassa heidän työtään. Tuotannossa oli kuitenkin vaihe, milloin johtaja roolini vaikutti tuotantoon eniten ja se oli kuvauksien aikana. Tämä luultavasti johtui siitä, että työryhmä toimi enemmän ryhmän tavoin kuin tiiminä. Näin he pystyivät keskittymään omiin rooleihinsa paremmin kun tuottaja huolehti käytännön asioista kuten aikataulusta ja piti huolta, että päivän suunnitelmat toteutuivat. Kuvauksien aikana oli päiviä, milloin en itse ollut kuvauksissa mukana, jonka seurauksena työryhmä oli joskus myöhässä aikataulusta.

Johtaakseen hyvin koko tuotantoa tuottajalla on oltava hyvä yleinen tuntemus tuotannon eri vaiheista. Mitä paremmin hän tietää, mitä tietty työ sisältää, sitä paremmin hän voi johtaa tuotantoa ja suunnitella sen sisällön. Moni luovalla alalla työskentelevä ammattilainen ei välttämättä usko johtamisen olevan niin sanottua oikeaa työtä. Työntekijät voivat luottaa tuottajaan paremmin, kun he huomaavat, että hän ymmärtää, mitä heidän työ sisältää ja mitä se vaatii. Tuottaja voi myös valvoa muiden työskentelyä paremmin, mitä enemmän hänellä on ymmärrystä, mitä he ovat tekemässä. (Huuhka 2010, 41-43.) Kaikilla ihmisillä, myös tuotannoissa on omat vahvuudet ja heikkoudet. Johtajan tulee

selvittää mitä ne on ja toimia tuotannossa ottaen ne mukaan päätöksiä tehdessä. (Huuhka 2010, 191.)

4 Tuotanto käynnistyy

4.1 Tuottaja, ohjaaja ja käsikirjoittaja

Ohjaaja usein tarvitsee työparikseen henkilön, joka on keskittynyt enemmän käytännön asioihin. Tuottajan tehtävä on muistuttaa ohjaajaa, millaisilla resursseilla ohjelmaa ollaan toteuttamassa. Heillä on yhteinen päämäärä, jota kohti työskennellä. (Huuhka 2010, 45.) Koska ohjaajalla on omat näkemyksensä niin vahvasti tuotannoissa, tuottajan tehtävänä on auttaa ohjaajaa tuomaan hänen visionsa esiin. Samalle tasolla tuotannossa ohjaajan lisäksi on tietysti myös käsikirjoittaja. (Pirilä & Kivi 2010, 37-38.) Hyytiä (2004, 154) kutsuu tätä yhdessä työskentelevää työryhmää kolmikoksi. He ovat tuotannon kolme pilaria, jotka kannattelevat tuotannosta isoimman painon.

Kolmikossa tuottajan tehtävänä on luoda toimivat työskentelytavat, missä ohjaaja, käsikirjoittaja voivat keskittyä omaan luovaan osaansa. Varsinkin tuotannon alkuvaiheessa työryhmässä voi olla jännitettä ja he eivät ole täysin varmoja miten tuotannon kanssa kannattaisi edetä. Tuottajan tehtävänä on luoda tuotannolle varmat tavoitteet ja saada muutkin uskomaan että kyllä me tästä selviämme. (Hyytiä 2004, 60.) Joskus taas tuotannon alkuvaiheessa työskentely on yhdessä useammin helpompaa kuin tuotannon keski- tai loppuvaiheessa. Projektin alussa uuden luomisen into tuo tiimille hyvän mielen, ennen kuin eteen on tullut isompia riitoja tai käytännön hankaluuksia. (Hyytiä 2004, 159.) Yhteistyö sujuu parhaiten, kun kaikilla on yhteinen näkemys siitä, mitä ollaan tekemässä. Olipa kyse taiteellisesta puolesta tai tuotannollisesta osuudesta. Kun kolmikko luottaa toisiinsa, on heillä paremmat mahdollisuudet päästä yli myös ongelmatilanteista. (Hyytiä 2004, 195.)

Kaikkien pitäisi lähteä työskentelemään ajatellen, että jokaisella on oma roolinsa ja heillä jokaisella on jotakin, mitä tuoda pöytään. Omat roolit voidaan suorittaa tietyllä varmuudella, mutta liian suuret egot usein aiheuttavat vain hankaluuksia. Parhaan lopputulokseen tullaan kun kolmikon välillä on kunnioitus muita kohtaan. (Hyytiä 2004, 67, 154-155.) Luovilla työntekijöillä on tärkeä osa tuotannossa. He myös tietävät, että heidän työllään on iso vaikutus tuotantoon. Ilman heidän ideoitaan ei syntyisi tuotantoa. Heidän ideansa on heidän oman luovan prosessin tuotoksia ja he ovat ylpeitä työstään. Luovia työntekijöitä on monenlaisia. He eivät aina työskentele taiteeseen tai kulttuuriin liittyvällä alalla. Heidän luonteenpiirteensä ja persoonallisuuskin on heidän omansa, mutta tietyt piirteet ovat silti yleisiä luovilla ihmisillä. He ovat usein itsevarmoja, ovat varautuneita auktoriteetin suhteen, he uskaltavat ilmaista tunteensa, uskovat olevansa niin sanottujen ei-luovien henkilöiden yläpuolella ja heidän motivaatio perustuu omaan haluun työskennellä tehokkaasti. (Huuhka 2010, 78-79.)

Tämän perusteella luovassa organisaatiossa työskentely ei kuulosta kovin viihtyvältä, mutta jos kyseistä ryhmää johtaa hyvin, sillä on myös omat hyvät puolensa, kuten halu työskennellä yhdessä, yhteistä tavoitetta kohti. Ryhmässä ei yleensä ole samanlaista kilpailua kuin muissa organisaatioissa. Konfliktit pyritään selvittämään kehittävinä keskusteluina, sen sijaan että yritetään hallita kaikkea yksin. Tiimi ei pelkää kokeilla uutta ja on tiukkojen sääntöjen sijaan joustava. Hyvä ryhmädynamiikka ja hyvä ryhmän henkinen ilmapiiri on heille tärkeää. Tämä takaa paremman luovan työympäristön. (Huuhka 2010, 80.)

Jotta tuottaja selviytyisi tehtävistään, hänen tulee usein asettaa itsensä keskelle tiimissä vallitsevaa myrskyä. Mikäli hän ei kestä sitä, hän on johtajan roolissa väärällä alalla. (Huuhka 2010, 80.) Käsikirjoittajan ja ohjaajan välille voi tulla isojakin taiteellisia erimielisyyksiä, josta tuottajan tehtävänä on ohjata heidät kompromissiin, tai saada toinen näkemään asiat toisin (Hyytiä 2004, 109). Pahimmassa tapauksessa voi käydä niin, että esimerkiksi ohjaajan ja käsikirjoittajan välille tulee niin paljon erimielisyyksiä, että he eivät halua enää työskennellä kasvotusten (Hyytiä 2004, 161-162).

Vaikka positiivisessa ilmapiirissä työskentely on miellyttävämpää, riitojen välttely ei aina ole tuotannon parhaaksi. Kun kaksi luovaa henkilöä on eristetty toisistaan tuotannon kehittely vaiheessa, heidän erimielisyydet voivat näkyä lopullisessa tuloksessa. Tärkeää olisi käydä asioita läpi ainakin tietyin väliajoin, vaikka ei koko ajan yhdessä työskenneltäisikään. (Hyytiä 2004, 161-162.) Tuottajalla pitää olla kuitenkin myös näkemystä, milloin peli kannattaa lopettaa. On tärkeää yrittää löytää keinoja, miten yhteistyö saataisiin kaikilla toimimaan, mutta joskus se ei vain onnistu. Tuotanto kärsii huonosta yhteishengestä ja joskus on parempi vaihtaa tiimin jäseniä. (Hyytiä 2004, 176.)

Vaikka tuottajalla voisi olla se viimeinen sana, tuotannon suunnitteluvaiheessa se on välillä kuitenkin kyseenalaista. Tuotannon alussa projektilla ei ole vielä selviä tavoitteita, ja mitä enemmän kysymyksiä on vielä ilmassa, sitä vaikeampaa on selvittää kenellä valta tietyllä hetkellä on. Mikäli vallasta näyttäisi tulevan isompi ongelma, alkuun kannattaa sopia kenellä on valtaa millä alueella ja missä ei. (Hyytiä 2004, 180-181.) Yksinkertaisuudessaan kolmikron roolit jakautuvat seuraavasti: Käsikirjoittaja vastaa tarinasta, ohjaaja vastaa koko tuotannon luovasta ja visuaalisesta osasta ja tuottaja vastaa koko tuotannon käytännön asioista koko tuotannon aikana. Tuottaja auttaa ohjaajaa toteuttamaan hänen visionsa ja ratkaisee ongelmia. (Pirilä & Kivi 2010, 112, 113, 121.)

Kuten elokuvat myös dokumentit ovat ohjaajan näkemyksen tuotoksia. Useissa dokumenteissa ohjaaja toimii myös toimittajana. Ohjaaja voi tarvittaessa toimia myös käsikirjoittajan. Näin hän voi parhaiten vaikuttaa ohjelman sisältöön ja visuaaliseen kuvaan. Vaikka tuotannossa olisikin erillinen käsikirjoittaja, lopullisista visuaalisista päätöksistä päättää kuitenkin ohjaaja. Käytännön asiat kuuluvat suurimmaksi osaksi tuottajalle. Työnjako kuitenkin vaihtelee tämän kaksikon välillä riippuen kaksikon työnjaosta ja tuotannosta riippuen. Heillä pitää olla selkeä työnjako ja yhteinen näkemys mitä ollaan tekemässä, jotta ylimääräisiltä ongelmilta vältyttäisiin. Visuaaliset ja käytännön asiat ovat aina kytköksissä toisiinsa, minkä takia tuottajan ja ohjaajan toimiva yhteistyö on

erityisen tärkeä osa tuotantoa. Suurin osa heidän ajastaan menee yhdessä suunnitteluun ja palaverien pitämiseen. (Saksala 2008, 48-50.)

Kotikuusta etsimässä -tuotannossa meillä ei ollut niin vahvaa jakoa roolien välillä. Omalla vastuullani oli pääsääntöisesti tuottajan tehtävät ja toisella ohjaajan ja käsikirjoittajan tehtävät (kuvio 1). Pienen työryhmän takia emme vetäneet toisillemme selviä rajoja. Tähän vaikutti myös se, että kyse oli opiskelijatuotannosta jolloin hierarkiassa ei yleensä ole niin selviä rajoja. Molemmat auttoivat niissä asioissa, joissa tarvittiin apua. Vaikka en varsinaisesti ollut vastuussa käsikirjoittamisesta, pystyin silti vaikuttamaan siihen. Minun tehtävänäni oli keksiä kysymykset, joihin haastateltava vastaisi haastatteluissa ja etsiä mahdollisia kuvauspaikkoja. Etsimäni kuvauspaikat mainittiin käsikirjoituksessa, koska ne olivat esillä sarjassa. En kuitenkaan vaikuttanut siihen, mitä niistä kerrottiin ja miten. Rooliemme asetelman voisi kuvailla seuraavasti:



Kuvio 1. Ohjaajan ja tuottajan roolit Kotikuusta etsimässä -tuotannossa.

4.2 Vihreä valo, tarkemmat suunnitelmat

Kun ohjelman ideaa ollaan kehitelty ja ollaan päätetty, miltä ohjelman tulisi näyttää ja mitä sillä halutaan viestiä, tiimin pitää suunnitella, miten tämä tullaan toteuttamaan. On aika luoda ohjelmalle rakenne. Tämä onnistuu paremmin, kun tuotannossa on pysyvä ohjaaja ja tuottaja. Ohjaaja on voinut jo tuoda oman visionsa, mitä ollaan tekemässä, mutta nyt pitää suunnitella, miten se tullaan toteuttamaan käytännössä.

Isommat AV-alan tuotannot ovat yleensä hyvin rankkoja, mutta dokumenttisarjat tuovat eteen omat haasteensa. Niiden teko kestää pitkään ja ovat rakenteeltaan laajoja. Sarjalle pitää suunnitella sisältö, näkökulma ja esitystapa. Samalla pitää olla tietoinen käytettävistä resursseista. Sarjojen sisällön suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon se, että katsoja ei välttämättä katso koko sarjaa alusta loppuun. Jokaisen jakson pitää olla kiinnostava, eikä niiden pidä olla riippuvaisia toisistaan, vaikka yhdessä ne loisivatkin kokonaisuuden. Tämän mukaan sarjan ei ole yksi iso tuotanto, vaan iso tuotanto, mikä koostuu useasta pienemmästä tuotannosta. (Saksala 2008, 157-159.)

Tuotantoryhmästä voi tuntua turhauttavalta tehdä niin paljon työtä, jotta katsoja näkisi vain yhden jakson, mutta jos jakso on tehty hyvin, katsoja voi kiinnostua sitä kautta muistakin jaksoista. Tuotannot kestävät muutamista kuukausista aina useampaan vuoteen asti. Tuotantoa voi vielä enemmän hidastaa inhimilliset asiat, kuten työryhmän vaihtuminen tai haastateltavien vetäytyminen projektista. Pitkien viivytysten seurauksena voi olla koko aihe ei ole enää ajankohtainen, jolloin pitää harkita, kannattaako koko tuotantoa enää toteuttaa. (Saksala 2008, 157-159.)

Tuotannossamme meillä ei valitettavasti ollut aikaa tehdä kaikkia suunnitelmia. Vaikka yleinen näkemys sarjan tekemisestä oli, jouduimme tekemään valmisteluja kuvausten aikana. Tähän vaikutti esimerkiksi se, että sarjan sisältö oli niin laaja ja meidän oli tarkoitus aloittaa kuvaukset mahdollisimman pian. Emme olleet vielä löytäneet kaikkia haastateltavia, minkä takia emme tienneet kaikkia paikkakuntia, missä tulisimme kuvaamaan. Sarjaa oli tarkoitus kuvata mahdollisimman paljon kesän aikana, ja sarjan ensimmäisen jakson julkaisupäivä oli jo sovittu. Koska tuotanto oli osana Suomi 100-kampanjaa, sarjan ensimmäinen jakso julkaistiin Suomen Itsenäisyyspäivänä 6.12.2016.

Kuvauksien ja kuvausmatkojen suunnittelussa tekijöille ilmenee parempi kuva, minkälaista ohjelmaa ollaan tekemässä. Tarkoituksena on saada ohjelmalle rakenne, minkä tarkoituksena on saada sarjan eri jaksot sopimaan yhteen, vaikka sisältö olisi hieman erilainen. Toinen vaihtoehto on kuvata ensin ja rakentaa ohjelma kuvatusta materiaalista. Eri kuvauspaikoilla työskentely sujuu kuitenkin paremmin, kun työryhmän jäsenillä on selkeämpi kuva, miten ohjelma

kannattaa kuvata. Kuvaajille, yhteisenä suunnitelmana voi olla esimerkiksi kuvauskäsikirjoitus. (Saksala 2008, 91.) Toimittajalla voi olla tietyt kysymykset, jotka kysytään kaikilta haastateltavilta.

Dokumentille alkaa myös syntyä tietty juoni. Dokumenteille juoni ei ole välttämätön, mutta sillä kannattaa olla jokin keskeinen asia tai sanoma, minkä ympärille kaikki rakennetaan. ”Punaisen langan tehtävä on sitoa kaikki materiaali toisiinsa, nivoa muuten hajanaiset säikeet yhteen sekä karsia sekoittavat tai ylimääräiset osat pois.” Dokumentissa juonen ei ole tarkoitus rajata ohjelman sisältöä, joten tekijöillä on varaa improvisoida ja tuoda ohjelmaan jotakin uutta, kunhan se liittyy jotenkin ohjelman aiheeseen. Tämä voi tuoda ohjelmaan virkistävää vaihtelua, mikä tekee ohjelman katselusta miellyttävämpää myös katsojalle. Jos lisäykset eivät sovi ohjelmaan, tämä rikkoo ohjelman kokonaisuuden. Juonesta on tarkoitus poiketa, koska sen on tarkoitus lisätä katsojan mielenkiintoa, eikä menettää sitä. (Nikkinen & Vacklin 2012, 117.)

Kotikuusta etsimässä -sarjassa aiheenamme oli Kotikuuset, joten kuvasimme omistajien haastatteluja, mutta kuvasimme myös heidän paikkakuntia ja maakuntaa. Maakunnat olivat alusta pitäen tärkeä osa sarjaa, sillä nimesimme jakson niiden perusteella ja kerroimme niistä paljon perus tietoa. Ohjelman punainen lanka oli kuitenkin haastateltavat ja heidän Kotikuusi tarinansa.

Vaikka dokumentti perustuisi haastatteluihin eikä selkeää käsikirjoitusta olla tehty ennakkoon, ohjelmalla olisi hyvä olla edes jonkinlainen alku ja lopetus. Rakenteen sisältö kannattaa pitää tällöin yksinkertaisena. Liialliseen luovaan kerrontaan ei ole tarvetta ja se tekisi sisällöstä vaikeasti seurattavaa. (Saksala 2008, 91-92.) Aloituksessa kerrotaan heti, mistä ohjelma kertoo ja mitä katsoja voi odottaa jaksolta. Alulla pitää saada herätettyä myös katsojan mielenkiinto. Yksi keino herättää katsojan mielenkiinto on hyvä ohjelmatunnus eli intro. Hyvä ohjelmatunnus kertoo katsojalle paljon tietoa. Kuten sarjan nimen ja jakson aiheen. Tunnuksessa oleva kuva ja musiikki tukevat myös ohjelman sisältöä ja johdattavat katsojan haluamaansa tunnetilaan. (Saksala 2008, 113-114.) Lopussa katsojalle ei pitäisi jäädä kysymyksiä ja hänestä tuntuisi että ohjelma

tarjosi hänelle jotain uutta. Lopussa esitetään tietenkin lopputekstit. (Saksala 2008, 114-115.)

Jotta katsoja voitaisiin saada katsomaan sarjan muutkin jaksot, pitää hänelle rakentaa sarjaan tiettyjä houkuttimia. Sarjan alussa olevaan tunnukseen kannattaa laittaa sarjan nimi ja jakson nimi. Näin katsoja tiedostaa jaksolla olevan oma aihe, mutta on myös osa isompaa kokonaisuutta, sarjassa olevassa spiikissä voidaan viitata muihin jaksoihin. Jakson loppuun voidaan myös näyte seuraavasta jaksosta. (Saksala 2008, 159.) Olipa ohjelma tehty miten tahansa dokumentit ovat katsojille tarinoita. Ne vievät katsojan tiettyyn paikkaan ja aikaan kertoen tiettyjä tarinoita, joiden tarkoitus on kuljettaa katsoja tiettyyn määränpäähän. (Nikkinen & Vacklin 2012, 110.)

Katsojalle ohjelman sisältö on kiinnostavampaa katsottavaa, jos sisältö kerrotaan jonkinlaisessa tarinamuodossa. Katsoja voi samastua haastateltaviin paremmin, kun ohjelmassa esitetään asioita, jotka tukevat ja rikastavat heidän tarinoitaan. Heidän tarinoitaan voidaan tukea kuvituskuvilla, musiikilla ja jopa miten kuva on koottu editoinnissa. Näiden keinojen tarkoitus on saada aikaan emotionaalinen reaktio katsojassa. Pelkkä faktojen kertominen, ilman minkäänlaista tunnetta voi olla katsojalle liian rankkaa katsottavaa. (Saksala 2008, 93-94.) Parhaita haastatteluja ovat ne, kun haastateltavista näkee, kuinka he ovat tunteellisesti mukana. Tarinan kerronta on luonnollista ja he voivat jopa oivaltaa asioita, mitä eivät muuten olisi tulleet ajatelleeksi. Vaikka haastattelulle olisikin luotu tietty rakenne, improvisaatiolle pitää näissä tapauksissa jättää varaa. (Saksala 2008, 107-108.)

Haastateltavien valitsemisella on suuri vaikutus ohjelman sisältöön. Heidän pitää sopia ohjelman sisältöön ja tuoda siihen jotakin lisää, mikä tekee ohjelmasta paremman. Dokumentissa haastateltavina voi olla asiantuntija tai asianosainen. Asiantuntija tuo ohjelmassa esitetyille faktoille lisää uskottavuutta ja katsoja voi samaistua tapahtumiin paremmin kun asianosaiset henkilöt kertovat asioista omien kokemusten ja tuntemusten kautta. Haastateltavista tulee tarinan kasvot. Asiantuntijoita on helpompi löytää kuin asianosaisia. Asianosaisilla pitäisi olla kerrottavana mielenkiintoinen tarina ja taidot kertoa se

hyvin katsojille. Tämän takia haastateltavia kannattaa haastatella ennakkoon, ennen kuin lopullinen valinta tehdään. Vaikka tarina olisi kuinka mielenkiintoinen, huono kerrontatapa ei pysty pitämään katsojan mielenkiintoa yllä koko haastattelun ajan. Haastattelusta saa myös persoonallisemman, mikäli ainoana puhujana on haastateltava ja toimittajan kysymykset on voitu leikata pois. (Saksala 2008, 116-118.)

Kotikuusta etsimässä tuotannossa, meillä ei valitettavasti ollut mahdollisuutta haastatella tai tavata haastateltavia etukäteen. Valitsimme heidät Kotikuusi 1967 -nettisivuilla olevien tarinoiden sisällön perusteella ja olimme sitten heihin yhteyksissä sähköpostilla. Uskoimme, että heidän halukkuus olla osana sarjaa, kertoi heidän olevan avoimia ja toivottavasti hyviä haastateltavia. Haastatteluja tehdessä toimin itse tuottajan lisäksi toimittajana. Tehtävänäni oli käydä heidän kanssaan läpi kysymyksiä ja saamaan heidät rentoutumaan. Samaan aikaan kun muut kuvausryhmän jäsenet olivat valmistelemassa kuvauksia, minä juttelin haastateltavan kanssa. Tarkoitukseni oli saada ystävällinen ilmapiiri ainakin minun ja haastateltavan välille, jotta haastateltavaa ei jännittäisi liikaa haastattelun aikana. Haastatteluja kuvatessa haastateltavan huomio oli minussa. Uskoimme haastattelun menevän paremmin kun haastateltava voi kertoa tarinansa minulle, eikä suoraan kameralle. Tarkoituksena oli myös leikata minut pois haastatteluista, joten ohjasin haastateltavia kertomaan vastauksensa niin, että kysymykset tulisi ilmi heidän vastauksissaan.

Dokumentin ollessa sarja sen pitää löytää keino, miten innoittaa katsoja katsomaan myös seuraavia jaksoja. Kotikuusta etsimässä -sarjassa esiintyi uusia haastateltavia, joiden rooli oli vedota katsojan tunteisiin. Sarja oli myös eräänlainen matkailusarja. Matkakuvauksia on yksi dokumenttielokuva muoto. (Saksala 2008, 106.) Jaksot rakentuivat näiden kahden rakenteen ympärille. Yhdessä ne tukivat toisiaan ja katsojalle jaksot voivat olla sekä opettavia, että tunteita herättäviä.

Kotikuusta etsimässä -sarjan erikoisjaksoilla oli omat rakenteensa, mutta maakuntajaksoilla oli yhteinen rakenne, miten jaksot koottiin. Maakuntajaksojen rakenne näkyi alla olevassa kuviossa (kuvio 2).



Kuvio 2. Maakuntajaksojen rakenne

Rakenteen lisäksi ohjelmasta tulee miellyttävämpää katsottavaa, kun sillä on hyvä rytmi. Nämä kaksi ovat riippuvaisia toisistaan. Rytmiiin vaikuttavat jaksoissa esitetyt kuvat, äänet, tahti, tauot ja jopa valo. Haastatteluissa haastateltavien puhe ja siihen yhdistetyt kuvituskuvat muodostavat rytmin. Vaikka jaksossa olevien rytmien, pitää sointua yhteen, liian tasainen rytmi tekee jaksosta liian tylsän. Hyvänä esimerkkinä jaksojen rytmiä voi verrata musiikkikappaleeseen. Tasainen jumputuksesta tulee nopeasti hyvin tylsää kuunneltavaa, kun taas rytmin vaihtelut tekevät kappaleesta mielenkiintoisen. Kokonaisuudessaan kappale sointuu silti yhteen ja tekee hyvän kokonaisuuden. (Saksala 2008, 110-111.)

4.3 Oma toimisto

Tuotannossa pienen tiimin yhteistyö sujuu parhaiten, kun työskennellään käytännön asioiden kanssa. Nämä alueet eivät vaadi yhtä paljon luovaa ajattelua, joten isojen luovien erimielisyyksien vaaraa ei ole. Tiimiltä odotetaan silti sujuvaa yhteistyötä, mikä vastaa isomman ryhmän tiimityöskentelyä. Tiimin jäsenten pitää olla innostuneita projektista, sitoutua siihen ja tuoda luovat ideat esiin, jos ne ovat tuotannon parhaaksi. Tiiviin työympäristön takia tiimin jäsenten pitää olla varmoja, että he haluavat tehdä kyseistä työtä tässä työryhmässä (Kopakkala 2005, 80).

Tuotannon siirtyessä pelkästään minun ja ohjaajan käsiin, tarvitsimme paikan, missä voisimme tehdä töitä tehokkaasti. Koulu antoi meille luvan sijoittua yhteen toimisto yksioon, jossa pystyimme suunnittelemaan kuvauksia ja muita tuotannon asioita rauhassa. Tuotanto alkoi vaikuttaa enemmän oikealta tuotannolta, eikä vaan koulun projektilta.

Johtajan tavoin tiimin jäsenten pitäisi ottaa niin sanottu aikuisen asema tuotannossa. Heidän pitäisi sekä osata kuunnella muiden mielipiteitä että kyseenalaistaa niitä tarvittaessa. Heillä siis pitäisi olla hyvät työnhallintataidot (Kopakkala 2005, 80.) Mitä enemmän valtaa tiimin jäsenellä on tuotannossa, sitä vähemmän hän on riippuvainen muiden mielipiteistä. Tätä roolia voisi hyvin verrata yksityisyrittäjään, joka voi helposti suunnitella omat työtavat. (Kopakkala 2005, 80.) Toimiakseen hyvin yhdessä tiimin jäsenet tarvitsevat kehittyäkseen aikaa. Heillä pitää olla yhteiset tavoitteet ja halua sitoutua tekemään töitä projektin eteen. (Kopakkala, 93.)

Mitä isompi tuotantotiimi, sitä enemmän tehdään kompromisseja, ainakin jos kaikilla on sanavaltaa luovalla puolella. Vaikka ryhmässä suunnittelulla on etunsa, sillä on myös vaaransa rajoittaa joidenkin ihmisten luovaa visiota. Joistakin ideoista luovutaan, koska muut ryhmän jäsenet eivät näe ehdotuksia hyvinä ideoina. Kompromisseihin ja ideoiden hylkäämisiin päädytään, koska ryhmä haluaa mieluummin pitää rauhan kaikkien kanssa. Vaikka idea olisi omasta mielestä kuinka hyvä, he eivät halua, että ryhmässä aletaan riidellä. Ideoista luopuminen voi kuitenkin jättää turhautuneisuuden olon ja motivaatio voi kärsiä. (Saksala 2015, 84-85.)

Pienellä tiimillä on taas omat huonot puolensa. Vaikka päätösten teko, kuten mitkä ideat viedään eteenpäin, olisikin helpompaa, tämä voi rajoittaa tuotannon luovaa puolta. Päätökset tehdään ainoastaan yhden ihmisen näkemyksen perusteella, eikä idealla ole mahdollisuutta saada toisia näkökulmia. (Saksala 2015, 84-85.) Tuotannossa tiimityöskentely on hyvä tapa edetä projektissa, kun heillä on yhteinen tavoite. Tiimin jäsenten pitää olla omistautuneita projektille ja heidän roolinsa eivät voi olla satunnaisia. Heidän pitää haluta olla mukana projektissa ja välittää siitä. Heidän toimivat projektin parhaaksi ja heidän osansa ovat tärkeä osa projektia. (Saksala 2015, 85.)

Tiimi on myös se ryhmä, jonka tehtävänä on luoda. Kun tiimin yhteishenki on hyvä, he voivat vapaasti ilmaista erimielisyydet, ilman että niistä syntyy riitoja. Tämä ehkäisee turhautuneisuuden tunnetta ja ärtymystä tiimissä. Tiimin jäsenet kritisoivat enemmän itseään ja omaa työtään kuin muita. He ovat omaksuneet omat roolit ja yhteiset pelisäännöt. Heidän ei tarvitse olla kaikesta yhtä mieltä,

jotta yhteistyö sujuisi. He hyväksyvät, että toinen on erilainen ja näkevät sen jopa positiivisena asiana. Heidän erimielisyytensä ja riidat eivät hajota tiimiä. Yhteenotoista voi jopa syntyä uusia ideoita, joita ei oltaisi muuten tuotu esiin, ilman että tunteet olisi ollut vahvasti pinnassa. (Kopakkala 2005, 81-82.) Huuhkan (2010) mukaan ”Kriittisetkin kysymykset ovat hyödyllisiä, sillä ne saattavat avata uusia näkökohtia ja samalla luoda uusia mahdollisuuksia.” Tiimissä oleva työilmapiirin on oltava luovuutta tukeva, muuten se ei menesty. (Huuhka 2010, 74.)

Tiimin jäsenten yhteistyö toimii paremmin kun he tietävät ketä tiimiin kuulu ja miksi he kuuluvat tiimiin, eikä muuhun ryhmään. Heidän tulisi viestiä toistensa kanssa enemmän kun muun ryhmän kanssa. Hyvä tiimi koostuu eri alan jäsenistä, joilla on omat vastuu alueet. (Kopakkala 2005, 93.) Jos useampi tiimin jäsen on vastuussa samasta asiasta, heille syntyy helpommin ristiriitoja ja he voivat astua toistensa varpaille.

Johtajan rooli on tiimissä olevien henkilöiden kanssa hieman erilainen verrattuna muuhun ryhmään. Hänen on luovutettava osa hänen vallastaan ja annettava se organisaation luoville ammattilaisille. Tämä voi saada aikaan joitakin ongelmia hierarkiassa. Jos johtaja haluaa tietyn tiimin jäsenen toimivan tietyllä tavalla, hänen pitää kunnolla perustella, miksi hänen kannattaisi toimia tällä tavalla. Hänen pitää myös vakuuttaa, että se on koko tuotannon parhaaksi. Tiimin jäsenet tietävät olevansa tärkeitä tuotannossa, joten heillä on vahva itseluottamus. Tiimin jäsenet voivat ajautua helposti riitoihin myös muiden ryhmän jäsenten kanssa, sillä he uskovat olevansa heitä ylempänä ja tietävän paremmin, mikä on tuotannon parhaaksi. Tiimityöskentelyn tavat koetaan silti tuottoisaksi, sillä he ovat vastuullisia luovan organisaation jäseniä, joilla on yhteiset tavoitteet. (Kopakkala 2005, 83.)

Johtajan tehtävänä on parantaa tiimin yhteistyötoimintaa. Hänen on toimittava esimerkkinä muille tiimin jäsenille. Johtajalla tulee olla selkeä näkemys tiimin tavoitteista ja tehtävistä. Hänen on pysyttävä positiivisena ja kannustavana, sekä yrittää saamaan muut tiimin jäsenet uskomaan, että he tulevat onnistumaan yhdessä. Hän auttaa tiimiä pääsemään erimielisyyksien yli, ilman

että niistä syntyisi kunnan riitoja. Johtaja on tiimissä myös se isä- tai äitihahmo. Hän voi ottaa huomioon tiimissä olevien henkilökohtaiset asiat huomioon, ilman että ne vaikuttaisivat projektiin negatiivisesti. Esimerkiksi syntymäpäivien huomioiminen. Yhdessä juhliminen tuo ryhmän jäsenet lähemmäksi toisiaan, kun he jakavat jotakin henkilökohtaista, mistä tulee hyvä mieli. (Kopakkala 2005, 93.)

Tuotannon aikana emme juhlineet erityisiä merkkipäiviä, mutta kasvatimme tiimin yhteishenkeä esimerkiksi puhumalla henkilökohtaisista asioista, kuten perheestämme ja aiheista mistä olimme kiinnostuneita. Koska olimme tunteneet ohjaajan kanssa jo pitempään ja olimme samalla vuosikurssilla, meillä oli jo jonkinlainen ystävyysuhde. Olimme myös työskennelleet yhdessä aikaisemmassa koulun projektissa, jossa hän oli ohjaaja ja minä apulaisohjaaja, joten tiivis tiimityöskentely oli meille jo tuttua.

Muiden tiimin jäsenten kanssa meillä ei ollut yhtä läheisiä välejä, paitsi kuvauksien aikana. Kaikki kuvausryhmässä olevat opiskelijat olivat samalta vuosikurssilta, joten tunsimme toisemme entuudestaan. Kuvausmatkoilla ollessamme vietimme paljon aikaa yhdessä ja jaoimme yhteisiä muistoja. Mikäli kuvausryhmällä oli ylimääräistä aikaa, pystyimme hieman nauttimaan kuvituskuva paikoista. Koska kuvasimme jaksoihin erilaisia nähtävyyksiä, halusimme tutustua niihin jos mahdollista. Ryhmä pystyi välillä hieman rentoutumaan ja viettämään aikaa yhdessä. Valitettavasti kuvausryhmän yhteinen vapaa-ajan vietto rajautui kuvausmatkoihin. Ainoat tiimin jäsenet, jotka viettivät töiden ulkopuolella aikaa, olivat minä ja ohjaaja.



Kuva 1. Kuvituskuvan kuvaukset Söderfjärden kraaterissa, Vaasa (Kuva: Henna Aminoff 2016).

Tiimin ja lopun ryhmän välille kasvaa selvät erot. Tiimin jäsenet ovat ikään kuin sisäpiiriläisiä, joiden tehtävänä on päättää asioista. Muu ryhmä on piirin ulkopuolella ja heidän tehtävänsä on seurata sisäpiirin jäseniä. Johtaja samastuu enemmän sisäpiirissä olevien henkilöiden kanssa. Hän myös työskentelee ja kommunikoi heidän kanssaan enemmän. Samalla tavalla sisäpiirin jäsenet samaistuvat enemmän johtajaan, kun muun ryhmän jäseniin. Jopa niihin ryhmän jäseniin, joita hänen pitäisi johtaa. Ryhmissä tämä vuorostaan synnyttää negatiivisia tunteita ryhmän johtajia kohtaan. (Kopakkala 2005, 83-85.)

Johtajalla on tässä tärkeä rooli muistuttaa tiimiä muun ryhmän asemasta ja miten heidän päätöksensä vaikuttaa heihin. Hänen pitää aina huomioida ryhmän kaikki jäsenet ja arvostaa heitä. Johtaja pitää hyvät välit sekä tiimin että lopun ryhmän välillä. (Kopakkala 2005, 83-85.) Samalla tapaa johtajan pitää joskus puolustaa myös tiimiä. Tiimin jäsenet luottavat johtajaan paremmin, jos he tietävät, että hän puolustaa heitä tarvittaessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että he voivat turvautua siihen, että johtaja tulisi olemaan aina heidän

puolellaan. Jos tiimin jäsen on toiminut väärin, johtajan ei tarvitse, eikä pidäkään olla heidän puolellaan. (Kopakkala 2005, 93-94.) Johtaja toimii aina koko ryhmän ja projektin parhaaksi.

Tuotannossa meillä ei ollut erityistä jakaumaa, kuka oli tiimissä ja kuka ryhmässä. Jopa ne henkilöt, jotka voisi määritellä olevan ryhmässä, kantoivat ison vastuun omasta työstään, eivätkä tarvinneet kokoaikaista valvontaa. Ohjaaja kävi aluksi heidän kanssaan hänen visionsa läpi ja kertoi, millaista työtä hän heiltä odotti. Muutoin ryhmän jäsenet toimivat itsenäisesti. Tiimin ja ryhmän välillä ei ollut negatiivisia tunteita. He tulivat mukaan tuotantoon tekemään oman osansa, eivätkä muuttamaan sarjan ideaa tai rakennetta. Tämä järjestely helpotti myös minun ja ohjaajan työtä, koska tiesimme, että he suoriutuisivat tehtävistään hyvin ja lopputulos tulee olemaan se, mitä sovittiin.

Tiimissä työskentely toimii paremmin kun tiimin jäsenet viihtyvät toistensa kanssa. Yhdessä onnistuminen kasvattaa ryhmä henkeä ja tuo tiimin lähemmäksi toisiaan. Hyvän ilmapiirin säilyttäminen on tärkeää, mutta sillä on myös huonot puolensa. Mahdollisten riitojen ja erimielisyyksien välttely voi johtaa siihen, että jotkut tiimin jäsenet eivät uskalla tuoda ideoitaan esille, koska he pelkäävät niiden aiheuttavan riitoja tiimissä. Ystävällisissä väleissä oleva tiimi ei takaa menestystä, vaan hyvien ideoiden käyttäminen projektissa. Ideat, mitkä tukevat yhteisiä tavoitteita ja parantavat tuotantoa. Vaikka ideoista oltaisiinkin erimieltä, mahdollisiin kompromisseihin tulo on parempi, kun ideaa ei oltaisi alettu kehittää ollenkaan. Tiimin pitäisi pyrkiä parantamaan tuotantoa. (Kopakkala 2005, 205.)

Toimintaa ja päätöksiä kannattaa käydä läpi säännöllisissä palavereissa. Tiimi voi käydä läpi tekemiään päätöksiä ja päätellä, ovatko ne todella projektin parhaaksi, tukien yhteistä tavoitetta. Joskus kokoukset kannattaa pitää muualla kuin esimerkiksi toimistolla. Jos aikaisemmat yhteenotot ovat tapahtuneet usein työpaikalla, minkä vuoksi se ei aina ole paras paikka yhteisymmärryksen tulemiseen. Viihtyvämpi ympäristö saa tunnelman rennommaksi, jolloin tiimin yhteistyö sujuu paremmin. Menestyvässä projektissa työskentely on itsessään

palkitsevaa, mikä vuorostaan parantaa tiimissä työskentelyä. (Kopakkala 2005, 205.)

4.4 Johtaja ja ryhmän kokoaminen

Kootessa työryhmää kokoon tuottaja voisi haluta valita henkilöt, joiden kanssa hän tulee hyvin toimeen ja tuntee entuudestaan. Tavoitteena voi olla hyvän yhteishengen saaminen tai mahdollisten ristiriitojen välttäminen muiden ryhmän jäsenten kanssa. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla valinnan prioriteetti, sillä yksi tuottajan tehtävistä on ohjata ryhmää ja siinä olevia ihmisiä työskentelemään yhdessä tuotannon aikana. (Saksala 2015, 81.) Työryhmän jäsenillä on tiettyjä odotuksia jo ennen ryhmän kokoontumista. He perustavat odotukset aikaisempien kokemusten mukaan ja mitä he itse tulevat hakemaan projektilta. Jos ryhmässä on tuttu johtaja tai muita tuttuja ryhmän jäseniä, he voivat olettaa, että heidän työnkuvansa ei juurikaan poikkea aikaisemmasta projektista. Uusiin työnkuviin ja vastuu alueisiin sopeutuminen on vaikeampaa, jos ryhmä on muuten sama, paitsi oma rooli on vaihtunut. Mutta jos johtaja on vaihtunut tai koko työryhmä on uusi, hän tulee ryhmään oman alansa ammattilaisena. (Kopakkala 2005, 59-60.)

Psykologi Bruce Tuckmanin mukaan ryhmädynamiikan kehitykseen kuuluu viisi vaihetta: muotoutuminen (forming), kuohunta (storming), normiutumisen (norming), tehtävän suorittaminen (performing) ja ryhmän hajoaminen (adjourning) (Saksala 2015, 81). Tuckmanin teoriassa vaihteita oli ensin vain neljä, mutta hän lisäsi myöhemmin viidennen vaiheen (Smith 2005). Tulen käymään läpi näitä ryhmämuotoutumisen eri vaihteita, niissä kappaleissa, mihin tuotannon osaan kyseiset vaiheet yleensä sijoittuvat AV-alan tuotannossa ja mikä on tuottajan tehtävä kyseisissä vaiheissa.

Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on ohjata ryhmä näiden eri vaiheiden läpi ilman isompia ongelmia. Hänellä pitää olla hyvä havainnointikyky ja osata lukea ryhmässä olevaa ilmapiiriä. Johtajan pitää tehdä valintoja, mitkä ovat ryhmän yhteishengen parhaaksi. Tämä vaatii häneltä myös paljon joustavuutta ja improvisaatiota vaikeuksien edessä. On tärkeää, että johtaja tekee hyvän

vaikutuksen ryhmään jo heti alussa. Ryhmän pitää tiedostaa, kuka on ryhmän johtaja, vaikka ryhmä olisikin täynnä vahvoja luonteita ja oman alansa ammattilaisia. He voivat tuntea tarvetta haastaa johtaja ja kyseenalaistaa hänen pätevyytensä. Johtajan täytyy kuitenkin pysyä rauhallisena ja vakuuttaa ryhmälle, miksi hän on johtajan asemassa. (Kopakkala 2005, 88.)

Havaitseminen on kun huomio kiinnittyy johonkin asiaan tai henkilöön. Kun huomio keskittyy henkilöön, johtaja ottaa huomioon kohteesta saadut aikaisemmat havainnot ja voi tulkita hänen käyttäytymistään sen perusteella. Havainnoijan huomio herää erityisesti silloin, jos hän huomaa erityisiä eroavaisuuksia tietyissä tilanteissa tai tietyn henkilön käyttäytymisessä. Ilman erityisiä poikkeavuuksia emme juurikaan havainnoi ympärillämme olevaa toimintaa enemmän kuin on normaalia. (Ojala & Uutela 1993, 64-65.)

Muotoutumisvaiheessa ryhmä tutustuu toisiinsa ja voivat joskus testata toistensa rajoja. Varsinaisia riitoja tässä vaiheessa tuskin kuitenkin syntyy, sillä ryhmässä olo on kaikille vielä uutta, eivätkä he halua antaa negatiivista kuvaa itsestään heti kättelyssä. Tuottajan tehtävänä on johtaa ryhmää kertomalla tuotannosta. Hän kertoo kuka on vastuussa mistä ja miten heidän tulisi työskennellä yhdessä. Vahva luonteiset voivat tässä vaiheessa haastaa johtajan, joten on erityisen tärkeää, että tuottaja pitää kiinni johtajan asemastaan. (Saksala 2015, 82.) Kun ryhmässä oleva henkilö ei itse ole valinnut ryhmää, hän pyrkii toimimaan omien etujensa eteen (Kopakkala 2005, 32). Ryhmä ollaan tuotu kokoon koska heillä on yhteinen tavoite ja jotta kyseinen tavoite voitaisiin saavuttaa, pitää heidän työskennellä yhdessä. Ryhmädynamiikka alkaa muodostua ryhmässä olevien henkilöiden yhteisestä toiminnasta ja kommunikaatiosta toistensa kanssa. (Kopakkala 2005, 36-37.)

Kuuhunta vaiheessa ryhmän jäsenet uskaltavat haastaa muita ryhmässä olevia. Ryhmä voi jakaantua pienempiin ryhmiin luonteiden ja mielipiteiden perusteella. (Saksala 2015, 82.) Ryhmän jakautumiseen vaikuttavat myös henkilöiden oma persoona ja mahdolliset yhtenäisyydet, kuten samat harrastukset ja kiinnostuksien kohteet (Kopakkala 2005, 33). Ryhmiä voi myös muotoutua niiden ryhmän jäsenille, jotka ovat ystäviä tai ovat työskennelleet aikaisemmin

yhdessä. Nämä ryhmittymiset voivat saada aikaan huonon ilmapiirin uusien ja vanhojen ryhmän jäsenten välille. Heidän tiivis ja ystävällinen kanssakäyminen voi saada toiset tuntemaan itsensä ulkopuolisiksi. (Kopakkala 2005, 61.)

Jos tuottajalla on edes jonkinlainen kontrolli, kun ryhmässä olevat testaavat rajojaan, tämä vaihe voi kääntyä voitoksi. Kun ryhmässä olevat ovat jo tässä vaiheessa ottaneet mittaa toisistaan ja ilmaisseet mahdolliset ongelmat, niiltä voidaan välttyä tuotannon myöhemmässä vaiheessa. Jos tuottajalla ei ole minkäänlaista kontrollia ryhmästä, heidän yhteenotoista tulee olemaan pelkkää haittaa. Ajallaan ryhmän jäsenet kuitenkin rauhoittuvat ja yhteisen ryhmähengen muodostuminen voi alkaa. Tässä vaiheessa tuottajan johtajuustaidot ovat kovalla koetuksella. (Saksala 2015, 82.) Yksilöiden kiinnostus ei kohdistu vain muihin ryhmässä oleviin, vaan se on suunnattu erityisesti myös johtajaan. He yrittävät selvittää, millainen ihminen johtaja on ja onko hän hyvä johtaja. (Kopakkala 2005, 63.)

Opiskelijatuotannossa ryhmässä olevilla oppilailla on jo tietty käsitys muista oppilaista ja ketkä tulevat toimeen kenenkin kanssa. Yhtenäisyyden tunne tekee työskentelystä helpompaa ja he haluavat työskennellä ryhmänä. Tosin jos joillakin oppilailla on negatiivisia tunteita joitakin kohtaan, niiden yli pääseminen voi olla vaikeaa. Itse projektilla on myös suuri vaikutus ryhmän työskentelyyn. Oppilaat tekevät ahkerammin töitä kiinnostavan projektin eteen kuin projektin, joka ei kiinnosta heitä. (Lamminaho 2012, 11, 13.)

Normiutumisvaiheessa aikaisemmin muodostuneissa pienryhmissä yhteishenki on tiiviimpi, mutta he tiedostavat silti olevansa osana isompaa kokonaisuutta muiden ryhmässä olevien kanssa. He haluavat mennä tuotannossa eteenpäin, jonka vuoksi he ovat valmiita kompromisseihin, jotta ylimääräisiltä ongelmilta vältyttäisiin. He haluavat rakentaa hyvän työilmapiirin koko ryhmän kanssa. (Saksala 2015, 83.) Ryhmän sisälle voi syntyä epävirallisia johtajia, jotka kokevat olevansa oman vastuu alueensa korkeimmassa asemassa. Mikäli tämä ei vaikuta ryhmän kokonaisuuteen negatiivisesti, tuottaja voi käyttää tätä hyödyksi antamalla ryhmille omat tehtävänsä. Tuottajalla voi olla mahdollisuus delegoida osa valvontatehtävistä ryhmän vetäjälle, mikä helpottaa hänen omaa

työtään. Hänen tarvitsee varmistaa asioiden etenemiset nyt vain yhdeltä henkilöltä sen sijaan, että hänen pitäisi valvoa jokaista ryhmän henkilöä erikseen. (Saksala 2015, 85.) Yksilöiden omat edut jäävät taka-alalle, kun ryhmässä on sovittu yhteiset säännöt ja kuka johtaja on. Ryhmän jäsenet hyväksyvät heille tarkoitetut roolit paremmin, kun he kokevat olevansa yhtä arvostettuja muiden ryhmässä olevien kanssa. (Kopakkala 2005, 38.)

Ryhmädynamiikka kasvaa ja kehittyy, mitä enemmän ryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksissa toisiinsa. Pienryhmissä olevat henkilöt alkavat tutustua myös muiden ryhmässä olevien henkilöiden kanssa. Tuntemus kasvattaa luottamusta koko ryhmän välillä. Tämä voi kuitenkin viedä aikaa ja voi venyä koko projektin aikana olevaksi prosessiksi. Jotkut eivät välttämättä edes halua tutustua muihin ryhmän jäseniin. Johtajan tavoitteena on tässä vaiheessa yrittää saada ryhmän jäsenten näkemään, vaikka heillä on omat vastuu alueet, he ovat kuitenkin myös yksi iso ryhmä. (Kopakkala 67-69.) Työntekijät haluavat sopeutua työskentelemään muiden ryhmässä olevien kanssa. Ryhmässä olevat henkilöt keskustelevat asioista mistä he voisivat olla samaa mieltä, kuten projektista, jossa he alkavat tehdä yhdessä. Liian henkilökohtaisia aiheita vältetään ja itsestään pyritään antamaan positiivinen kuva. Ryhmässä oleva alkujännite usein johtuu enemmänkin uusien ihmisten tapaamisesta eikä niinkään projektista. Alussa ollut jännite alkaa purkautua, kun ryhmä alkaa kunnolla työstämään projektia. (Kopakkala 2005, 63.)

Ryhmätyöskentelyn vaiheet voivat aina sekoittua, eikä sen looginen eteneminen ole tasaista. Ulkoiset vaikutteet voivat aina sekoittaa nykyistä tilannetta. Tuottajalla on vastuu ohjeistaa ryhmää mahdollisissa muutoksissa ja saamaan heidät toimimaan ryhmän ja yhteisien tavoitteiden hyväksi. Yksi pysyvä asia tuotannossa on yleensä johtaja. Ryhmädynamiikan saa palautettua muutoksista huolimatta paremmin jos johtaja pysyy samana. Kun johtaja vaihtuu, koko ryhmän hierarkia sortuu. (Saksala 2015, 84.) Jokainen projekti on kuitenkin erilainen ja miten ryhmä ja tuotanto etenee, riippuu aina kyseisestä ryhmästä, johtajasta ja itse tuotannosta.

Kotikuusta etsimässä tuotannossa työryhmä ei käynyt näitä ryhmätyöskentelyn vaiheita läpi yhtä selkeästi. Tämä luultavasti johtui siitä, että ryhmä oli hyvin pieni ja sen jäsenet tunsivat jo toisensa. Nekin opiskelijat joiden kanssa työskentelystä meillä ei ollut aikaisempaa kokemusta ei käynyt läpi ryhmätyöskentelyn vaiheita. Tähän ryhmään lasken esimerkiksi editoijan ja graafikon. Nopean tutustumisen jälkeen kävimme heidän kanssaan läpi, mitkä heidän tehtävänsä tulisi olemaan tuotannossa. Nämä asiat pystyttiin käymään läpi muutamassa tunnissa, jonka jälkeen he siirtyivät suorittamaan oman osansa tuotannossa itsenäisesti. Seurasimme heidän edistymistään tarvittaessa ja kävimme läpi mahdollisia muutoksia. Ohjaaja antoi lopullisen hyväksynnän valmiista tuloksista.

4.5 Yhteistä visiota rakentamassa

Tärkeimpiä tekijöitä, miten tuotannosta selvittää onnistuneesti on hyvä tiimi. Tuottajan työ helpottuisi huomattavasti, jos hän pääsisi itse kokoamaan työryhmän ja valita tiimiin henkilöt, kenen kanssa työskentely sujuu helposti. Valitettavasti tämä ei kuitenkaan usein ole mahdollista. Usein tuottajaa ylempänä olevat henkilöt voivat valita tiimin hänen puolestaan tai tuottajan haluamat henkilöt eivät jostakin syystä ole mahdollista saada tuotantoon mukaan. Tiimit harvoin ovat aina samoja AV-alan tuotannoissa. Tuottajan on osattava sopeutua johtamaan erilaisia työryhmiä. (Saksala 2015, 79.)

Tiimillä ja ryhmällä voi olla sama päämäärä, mutta tiimiin kuuluvat ne henkilöt, jotka ovat toteuttamassa tuotantoa isommilla panoksilla (Saksala 2015, 80). Tämän takia tuottajan pitää johtaa tiimiä eritavalla kuin ryhmää. Ryhmää johtaessa johtajalla on enemmän valtaa ja hänen tulee kertoa ryhmälle, mitä heidän tulee tehdä. Tiimiä johtaessa, hänen tulee enemmänkin auttaa tiimin jäseniä tulemaan päätöksiin, mitkä on projektin parhaaksi. Käskemisen sijasta johtaja kysyy, keskustelee ja valmentaa. Johtaja kuuntelee tiimin ehdotuksia ja tukee hyviä ehdotuksia. Hän tukee myös muuta ryhmää eikä tee päätöksiä vain tiimin parhaaksi. Hän toimii siltana tiimin ja ryhmän välillä. (Kopakkala 2005, 91-92.)

Isossa ryhmässä olevilla henkilöillä ei tarvitse olla mitään yhteistä, muuta kuin se että he työskentelevät samassa tuotannossa. He ovat siellä tekemässä työnsä, eikä mitään muuta. Pienemmät ryhmät taas ovat enemmän tietoisia toisistaan. Heillä on vahvempi ryhmään kuulumisen taju ja he tietävät montako henkeä ryhmässä on. (Saksala 2015, 79-80.) Ryhmässä olevat henkilöt voisi AV-tuotannossa olla esimerkiksi kuvausryhmään kuuluvat henkilöt. He harvoin ovat mukana tuotannossa koko tuotannon ajan. Tällaisia ryhmiä on helpompi johtaa, koska he keskittyvät enemmän vain omaan rooliinsa tuotannossa. Tuottajan pitää kuitenkin huolehtia mahdollisista ongelmatilanteista. Jos yhdellä ryhmän jäsenistä on vaikeuksia, ne voivat silti vaikuttaa koko ryhmään. (Saksala 2015, 80.) Tiimi on ryhmää pienempi joukko ihmisiä. He ovat ne jotka ovat mukana koko tuotannossa, alusta loppuun asti. (Saksala 2015, 80.) Tämän mukaan tiimissä olevat henkilöt ovat yleensä ainakin tuottaja, ohjaaja ja käsikirjoittaja.

Tuotannossa työskentely on vaihtelua yksintyöskentelyn ja tiiviin ryhmässä työskentelyn välillä. Ennen kuin ohjelmaa aletaan toteuttamaan käytännössä, olisi hyvä jos koko tuotantoryhmä voisi tavata. Näin kaikille syntyisi yhteinen näkemys, minkälaista ohjelmaa ollaan tekemässä. (Saksala 2008, 61-62.) Vaikka tämä on hyvä käytäntö saada kaikki tekemään töitä yhteistä päämäärää kohti, ei pidä unohtaa että tuotannossa ollaan tekemisissä oman alan ammattilaisten kanssa. Kaikilla on omat tapansa ja tyyliinsä suorittaa tehtävänsä. Ohjaajan työ on tämän takia joskus hyvinkin hankalaa, sillä hänen täytyy saada muut toteuttamaan hänen visio ohjelmasta. (Saksala 2008 62.)

Lopullista visiota tuotannolle tuskin syntyy jo tässä vaiheessa. Kun tuotannossa tehdään esimerkiksi sarjaa, joka koostuu useasta jaksosta. Kuvauksissa olevalla tiimillä pitää olla varaa improvisaatioon. Parhaat ideat voivat syntyä hetken mielijohteesta. Varsinkin kuin kuvausryhmän kuvattavat kohteet ja paikat ovat aina erilaiset. Tämän takia tuotannossa kannattaa pitää useampia palavereja, joissa voidaan esimerkiksi käydä läpi kuvattua materiaalia. Näin koko tuotantoryhmä olisi tietoinen, mahdollisista muutoksista. (Saksala 2008 62.)

Koska kuvaukset oli tarkoitus aloittaa enne kesäloman alkua, emme ehtineet tekemään tarkkoja suunnitelmia tulevista kuvausmatkoista. Meillä ei ollut kaikkia haastateltavia, minkä takia emme tieneet kaikkia paikkakuntia, missä tulisimme kuvaamaan. Tiesimme, että osa suunnitelmista tullaan tekemään kuvauksien aikana, mutta halusimme kuitenkin saada jonkinlaisen käsityksen, miten kuvaukset tulisi menemään, ennen pidempiä kuvausmatkoja.

Yksi hyvä keino selvittää, miten alussa tehdyt suunnitelmat toimivat kentällä, on kuvata sarjasta pilotti. Tämä on tehokkain tapa testata mitkä asiat toimivat, missä on parantamista ja miltä lopullinen tulos tulisi näyttämään. Tämä ei välttämättä ole yleinen käytäntö dokumenttia kuvatessa, mutta jos siihen on mahdollisuus, se kannattaa. (Saksala 2008, 62.)



Kuva 2. Haastattelun kuvaukset, Savitaipale (Kuva: Henna Aminoff 2016).

Ennen isompien kuvausmatkojen aloittamista, kävimme ensin kuvaamassa kaksi haastattelua. Ensimmäinen haastattelu oli Kiteellä ja toinen Savitaipaleella. Tämän tarkoituksena oli testata kalustoa ja katsoa miten suunnitelmat vastasivat varsinaista kentällä kuvaamista. Saimme paremman käsityksen käytettävästä ajasta ja pystyimme tekemään tarvittavia muutoksia kalustoon. Saimme myös idean, joka nostatti sarjan laatua huomattavasti. Päätimme ottaa käyttöömme drone kameran, josta saimme paljon positiivista

palautetta sarjan katsojilta. Drone on kauko-ohjattava lennokki, mihin on kiinnitetty kamera (Droneinfo 2019a & Droneinfo 2019b).

5 Kuvaukset

5.1 Tuotanto kentällä

Kaiken suunnittelun, arvioinnin ja laskelmien jälkeen suunnitelmat pannaan vihdoinkin käytäntöön ja kuvaukset voivat alkaa. Tiimi on varautunut moneen tilanteeseen, mutta odottamattomia esteitä tulee eteen väistämättä. Esteinä voi olla ulkoiset asiat, kuten sää ja viallinen kalusto, tai tiimin sisäiset erimielisyydet. Suunnitelmat on kuitenkin käyty läpi, hyväksytty ja tuotannon on mentävä eteenpäin. Tuottajan täytyy vain pitää projekti hallinnassa ja työryhmän motivaatio yllä. (Litke & Kunow 2004, 88-89.) Kuvausryhmän kannattaa kuitenkin jättää varaa improvisointiin. Dokumenttia tehdessä eteen voi tulla paljon eri tilanteita ja paikkoja, mitkä kannattaa kuvata, vaikka ne eivät ole päivän suunnitelmissa. Käsikirjoitus kannattaa unohtaa. (Aaltonen 2006, 136.) Ennalta arvaamattomat hetket voivat myös tapahtua suunnitelluissa hetkissä, kun kamerat ovat missä pitää ja mikki on päällä. Spontaanien hetkien taltioiminen tuo lisää eloa koko dokumenttiin. (Hampe 1997, 150.)

Kuvausryhmän ollessa pieni ryhmän jäsenillä voi olla useita eri rooleja. Tällä on sekä hyvät ja huonot puolensa. Ohjaajan ollessa samaan aikaan kuvaaja voi joskus keskittyä liikaa kuvaajana olemiseen ja ohjaajan rooli ei ole niin selkeä. Kuvaajan roolissa hänestä tulee yksi ryhmän jäsen. Kokoaikainen roolien vaihtelu voi myös tuoda hänelle ylimääräistä stressiä. Hyvänä puolena on se, että pienemmässä ryhmässä on helpompi tehdä pitkään kestäviä kuvauksia. (Aaltonen 2006, 139.) Dokumentin teko onnistuu hyvin kolmen tai neljän henkilön pienryhmässä. Ryhmän koko riippuu kuitenkin myös tarvittavasta kalustosta. Pienikokoinen ryhmä on eduksi tietyissä kuvauspaikoissa, kuten haastattelujen kuvaus haastateltavan kotona. Liian iso kuvausryhmä vie tilaa ja voi saada haastateltavan olon epämukavaksi. (Hampe 1997, 151.) Pienen tiimin

on myös helpompi matkustaa, jos ryhmän pitää olla kokoajan liikkeellä. Majoitus ja matka kulut ovat myös pienemmät.

Kotikuusta etsimässä kuvausryhmällä oli useita vastuu alueita. Taulukossa 1 näkyy kuvauksien aikana olevat roolit, joista ryhmässä olevat henkilöt olivat vastuussa. Kuvaaja ja äänittäjä kokosivat oman kaluston, mutta kaikki vastasivat yhdessä kaluston siirrosta lokaatioon ja takaisin autoon. Assistenttina avustin toisia kuvausryhmän jäseniä pienissä tehtävissä, kuten valkoisen paperin piteleminen kameroiden edessä, jotta kuvaaja voi säätää valkotasapainon kameraan.

Taulukko 1. Kuvausryhmän roolit ja vastualueet.

TUOTTAJA ja TOIMITTAJA	OHJAAJA ja KUVAAJA	ÄÄNITTÄJÄ
<ul style="list-style-type: none"> - Tuottaja - Toimittaja - Valokuvaaja - Assistentti 	<ul style="list-style-type: none"> - Ohjaaja - Kuvaaja - Valaisija - Materiaalin tallennus koneelle - Kuski 	<ul style="list-style-type: none"> - Äänittäjä - Ilmakuvaus - Kuski

Ohjaaja editoi sarjan erikoisjaksot, mihin kuului jakso 1, jakso 20 ja jakso 21. Hän editoi jaksot itse, koska emme olleet kuvausmatkalla kun jaksot piti editoida. Kuvausmatkojen aikana jaksot leikkasi toinen editoija ja ohjaaja laati jaksoihin käsikirjoituksen. Kuvauksien aikana oli joskus päiviä, milloin äänittäjä ei voinut olla mukana haastattelujen kuvauksissa. Näissä poikkeuksissa ohjaaja toimi sekä kuvaajana että äänittäjänä, mutta ilmakuva emme pystyneet kuvaamaan, koska drone oli äänittäjän oma ja kukaan muu ei voinut kuvata sillä. Väliin jääneet ilmakuvat käytiin kuvaamassa kun äänittäjä oli taas kuvauksissa mukana. Sovimme asiasta erikseen haastateltavien kanssa, sillä heidän ei välttämättä tarvinnut olla paikalla kun kuvasimme heidän pihassaan ilmakuva ja kuvituskuva. Kysyimme kuitenkin erillistä lupaa tulla kuvaamaan heidän pihaansa. Kuvasimme ulkona myös tavallisella kameralla, jotta kameran ja dronen kuvaama materiaali säilyttäisi jatkumon. Erilainen sää tai valo olisi

voinut aiheuttaa liian ison eroavaisuuden kuvamateriaalien välille, mikä olisi ollut selvästi näkyvissä valmiiden jaksojen editoinnissa.

Kuvauspaikkojen valitseminen on tärkeä osa dokumentin teossa. Niiden tulee sopia teemaan ja aiheeseen. Käytännöllisyys on myös hyvä ottaa huomioon. Esimerkiksi jos tiettyyn kuvauspaikkaan matkustaminen veisi paljon aikaa, hänen tulee arvioida onko sen kuvaaminen käytetyn ajan arvoista. Joskus tuottaja tai koko kuvausryhmä voi päättää, ettei tietyn kuvauspaikan kuvaaminen ole siihen käytettävän ajan ja kulujen arvoista, mutta ovat katuneet päätöstä myöhemmin. Dokumenttia tehdessä kuvauspaikkojen valitseminen perustuu siinä esiintyviin henkilöihin. (Aaltonen 2006, 121.)

Kuvatessa lokaatiossa kuvausryhmän täytyy huomioida heidän ympäristönsä. Kuvausryhmän pitäisi yrittää olla häiritsemättä muita, vaikka heitä tuskin voi olla huomaamatta. Luonnossa kuvatessa kuvausryhmän tulisi aiheuttaa mahdollisimman vähän vahinkoa. Mikäli mahdollista lokaatiot kannattaa scoutata ennen kuvauksia. (Hampe 1997, 177.) Scouting tarkoittaa kuvauspaikan etsimistä. Kuvauspaikkojen tarkastuksella on tarkoitus etsiä hyviä kuvauspaikkoja ja ottaa huomioon mahdolliset häiriötekijät. (Pirilä & Kivi 2010, 72, 152.) Ryhmä voi suunnitella, mikä on paras tapa suorittaa kuvaukset. Tavoitteena on suoriutua kuvauksista ilman häiriöitä ja mahdollisimman nopeasti. Nopeus on erityisen tärkeää, kun tarkoituksena on kuvata useita paikkoja. (Hampe 1997, 177).

Kuvaus paikkojen lisäksi kuvaajan pitää ottaa huomioon kuvan mahdolliset kohteet. ”Kohde on kuvausympäristöön kuuluva, kerronnan kannalta olennainen äänellinen tai kuvallinen tekijä: paikka tai alue, esiintyjä, esine, johon katsojan huomio ensisijaisesti kohdistuu”. (Pirilä & Kivi 2005, 47.) Yksityiskohtien huomioiminen on tärkeää, kuten mihin parkkeerata auto. Jos olet siirtänyt joitakin tavaroita, laita ne takaisin paikoilleen. Tarkoituksena on lähteä kuvauspaikasta, ilman että mitään olisi muutettu. (Hampe 1997, 219.)

Pitkien kuvausten aikana voi tulla eteen päiviä, jolloin mikään ei tahdo onnistua. Suunnitelmista huolimatta kuvaukset ovat jäljessä aikataulussa. Tällöin

joidenkin asioiden kuvaus kannattaa siirtää toiselle ajankohdalle, mikäli se on tuotannossa mahdollista. Tämä vähentää kuvausryhmän paineita. Jos tämä ei ole mahdollista, kuvauksien viivästyisestä pitää ilmoittaa henkilöille, joihin myöhästyminen vaikuttaa. Kuvausryhmän pitää kuitenkin yrittää ottaa menetettyä aikaa kiinni. (Hampe 1997, 183.)

Kuvatessa haastatteluja kuvausryhmä tarvitsee aikaa suunnittelulle. Kuvaajan pitää ottaa huomioon valo ja kuvauspaikan ympäristö varsinkin jos haastattelu pidetään paikassa, jossa ei olla aikaisemmin oltu. Kameran pyritään asettelemaan niin, että niillä voidaan kuvata suunniteltu kuva, ottaen huomioon kuvan koko ja sen asettelu (Saksala 2008, 121.) Kuvaajan pitää myös huomioida kohde. Haastattelussa kohde on ihminen, joten hän voi viestiä puheen lisäksi elein ja ilmein. Kuvaaja pitää päättää, mitä kuvakokoja käyttää, jotta kohteen ilmaisut tulisi parhaiten esille. (Pirilä ja Kivi 2005, 47, 52.)

Kuvatessa haastatteluja, meillä oli käytössä kaksi kameraa. Yksi kamera asetettiin kuvaamaan kokokuvaa ja toinen puolikuvaa (Pirilä ja Kivi 2005, 112). Kuvakoot kuitenkin vaihtelivat riippuen haastattelupaikan koosta ja sisustuksen järjestyksestä. Tarkoituksena oli kuitenkin asetella toinen kamera niin että kuvassa näkyisi jonkin verran haastateltavan ympärillä olevaa huonetta ja antaa katsojalle jonkinlainen kuva haastattelupaikasta. Toisen kameran tarkoitus oli huomioida ainoastaan haastateltava. Kuvaaja kuvasi kameralla, mikä tallensi lähempää kuvaa haastateltavasta ja hän pystyi säätämään kuvan kokoa haastattelun aikana. Haastattelujen ääni tallentui kuvaajan kameraan.



Kuva 3. Haastattelun kuvaukset, Hirvensalmi (Kuva: Henna Aminoff 2016).

Kuvauspaikan valinnassa pitää ottaa huomioon myös ääni. Ympärillä olevien äänien ei pitäisi häiritä haastattelun aikana äänitettyä haastattelua. Haastateltavan ympärillä oleva tilan pitäisi myös sopia sarjan ilmeeseen. Itse haastateltava pitää myös ottaa huomion. Liian pitkään odottelu voi käydä haastateltavalle raskaaksi. Jos kuvauksille on sovittu jokin tietty aika, niiden venyminen voi vaikuttaa haastateltavan aikatauluun. Haastateltava on ystävällisesti varannut aikaa haastatteluun oman arjen keskelle. Kuvausryhmä ei voi olettaa hänen muuttavan muita menoja, koska heidän työnsä veisi oletettua pidempään. (Saksala 2008, 121.) Haastattelua kuvatessa toimittajan kontakti haastateltavaan on tärkeä. Toimittajan kannattaa yrittää saada emotionaalinen yhteys haastateltavaan ja hänen tarinaansa. Sanallisen viestinnän lisäksi toimittaja voi viestiä haastateltavalle elein ja ilmein haastattelun aikana. Toimittaja kuuntelee aktiivisesti ja hän pitää kontaktin haastateltavaan. (Aaltonen 2006, 137.) Haastattelu päivän tehtävistä ja niihin liittyvästä toiminnasta on tarkempi kuvaus liite 2 taulukossa.

Kuvausmatkoilla olevia kuvauspäiviä oli kahdenlaisia. Päiviä, milloin kuvasimme ainoastaan maakuntien ja paikkakuntien nähtävyyksiä. Kutsuimme näitä päiviä

kuvituskuva päiviksi. Tarkoituksenamme oli pääsääntöisesti kuvata maakuntiin liittyvää materiaalia, kuten esimerkiksi maakunnan maakuntakeskusta. Toisena oli kuvauspäivät, milloin kuvasimme haastatteluja ja haastateltavan paikkakuntaa, missä kotikuusi sijaitti. Kun oli aika siirtyä toiseen majoitukseen, pyrimme pitämään kyseiset päivät pelkkinä ajo päivinä. Joskus kuvasimme kuvituskuvaa ajo päivän aikana, jos emme esimerkiksi voineet kuvata kuvituskuvaa edellisenä päivänä johtuen huonosta säästä tai aurinko kerkesi laskea ennen kuin kerkesimme kuvata kaiken suunnitelmissa olevat paikat. Joskus kuvasimme kuvituskuvaa, mikäli kuvauskohde sijaitti matkan varrella. Tarkoituksenamme oli käyttää kuvausmatkoilla oleva aikamme mahdollisimman tehokkaasti ja käytännöllisesti, ilman että uuvuttaisimme itseämme liikaa.

Kuvauksien ja kuvausmatkojen välissä voi olla väliä. Kuvausryhmälle tämä väli tarkoittaa vapaita päiviä, mutta tuottajalle ja ohjaaja suunnittelee seuraavia kuvauksia. Dokumenttia tehdessä lähes kaikki kestää käytännössä pidempään, mitä aikaisemmin ollaan suunniteltu. Pitkät kuvauspäivät ottavat voimille sekä fyysisesti että henkisesti. Ryhmän jäsenten täytyy pitää hyvää huolta itsestään. Tarvittavan ruuan ja unen saannilla on iso vaikutus jaksamiseen. Rajoja ei kannata ylittää. (Hampe 1997, 220.) Välin jälkeen koko toiminta tehdään uudestaan.

5.2 Yksi porukasta

Ryhmä tarvitsee johtaja asemassa olevan henkilön, joka tekee töitä ryhmän eteen ja auttaa heitä toimimaan tehokkaasti. Kaikilla ryhmillä on oma tapansa työskennellä, mutta on asioita, mihin johtajan tai ryhmän ohjaajan kannattaa kiinnittää huomiota. (Kopakkala 2005, 89.) Kopakkala (2005, 89) mainitsee seuraavien asioiden olevan ohjaajan tehtäviä, mutta osa niistä sopisi paremmin tuottajan tehtäviksi AV-alan tuotannossa.

1. Suunnan näyttäminen, päätösten tekeminen ja visioiden luonti.
Ilman henkilöä, joka johtaa ryhmää samaan suuntaan, ryhmä hajoaa. He alkavat tehdä asioita oman pään mukaan.
2. Sisäinen organisointi.

Johtajan pitää jakaa eri tehtävät ja vastuu alueet ryhmässä olevien henkilöiden kesken. On parempi jos alan ammattilaiset keskittyvät tekemään työtä, jossa ovat hyviä. Vaikka joillakin ei olisi varsinaista vastuualuetta, jos yksi ihminen on vastuussa liian monesta asiasta, työn laatu kärsii. Hän ei voi keskittyä kunnolla kaikkiin työtehtäviin.

3. Palautteen antaminen.

Jos palautetta ei anneta työn aikana, ryhmä ja yksittäiset henkilöt eivät voi tietää toimivatko he oikein. Positiivisen palautteen antaminen on yhtä tärkeää kuin ohjeistus.

4. Resurssien hankkiminen.

Ilman resursseja ryhmä ei voi toimia. Resursseja voi olla erilaisia, riippuen ryhmän tehtävästä ja tarpeista. Pitää myös varmistaa että resursseja on riittävästi. Jos ne loppuvat, ryhmän toimintakin loppuu.

5. Riittävän tiedon välittäminen.

Sisältää sekä ryhmän sisäisen, että ulkoisen viestinnän

Työn ja vastualueiden jako vaihtelee kuitenkin eri tuotantojen ja vastuussa olevien henkilöiden mukaan. Tehtäviä voi myös jakaa useamman johtaja hahmon kesken. Jos johtajille kuuluvia tehtäviä on delegoitu muille, ryhmälle pitää tehdä hyvin selväksi kuka on johtaja on vastuussa mistäkin. Ryhmän pitää tietää, kenen luokse tulla missäkin asiassa. Ryhmädynamiikka kärsii jos jokainen ryhmän jäsen menee eri asioissa eri johtajalle. Hierarkia sekoittuu ja pienistä epähuomioista voi syntyä isoja ongelmia. (Kopakkala 2005, 89.) Hierarkian säilyttäminen ja jopa luominen voi koulutuotannoissa olla erityisen hankalaa, sillä ryhmä koostuu pelkästään oppilaista. He eivät helposti omaksu toisen oppilaan olevan heitä ylempänä. Oppilaat kuitenkin pyrkivät huomioimaan toistensa roolit tuotannossa. Heillä on kuitenkin helpompi astua oman roolinsa ulkopuolelle ja olla tekemisissä jonkin muun vastualueen kanssa. Tämä ei yleensä ole ongelma koulutuotannoissa. Oppilaat toimivat projektin hyväksi ja haluavat auttaa opiskelija tovereitaan. (Lamminaho 2012, 17, 19.)

Ryhmän lisäksi tuottajan pitää huolta myös tuotannosta. Hänen on pidettävä projekti hallinnassa tuotannon osassa, missä suurin osa muutoksista

ja ongelmista tulee eteen. Tuottaja voi varautua ennalta arvattaviin ongelmiin, mutta eteen voi tulla asioita, mitä ei voitu osata odottaa. Kotikuusta etsimässä - kuvauksien aikana autostamme puhkesi rengas kaksi kertaa ja jäimme kiinni hiekkaan. Yksi ryhmän jäsen myöhästyi junasta, jonka seurauksena kuvauksien aikataulu muuttui. Puhumattakaan päivistä, jolloin säät oli huonot. Ryhmä ei voi muuta kuin sopeutua tilanteeseen ja keksiä uusi toiminta suunnitelma.

Tuottaja voi kuitenkin hallita tiettyjä asioita projektissa, kiinnittämällä huomio tuotannon keskeisiin asioihin. Jos ohjaaja on laivan kapteeni, tuottaja on sen perämies. Hän ohjaa tuotantoa kohti yhteistä päämäärää. Hyvin laaditut suunnitelmat helpottavat projektin suorittamista, mutta tuottajan pitää koko ajan valvoa projektin etenemistä ja nykyistä tilannetta. Hänen tulee pitää projekti aikataulussa, budjetissa ja katsoa, että toiminnan tulokset vastaavat projektin sisältöä. Hänen on pidettävä katse edellä ja arvioida, saavuttavatko he tavoitteet sen hetkiselä toiminnalla. Tarvittaessa tuotannolla voi olla erillinen tiimi, jonka tehtävänä on arvioida toiminnan onnistumista, keskittymällä siihen isompana kokonaisuutena. (Litke & Kunow 2004, 89-90.) Tuottajan ollessa kuvauksissa hän ei välttämättä aina näe miten toiminta vaikuttaa koko kuvaan. Hänen keskittymisensä on enemmän sen hetkiselä toiminnassa ja tilanteessa.

5.3 Kolme matkalaista autossa

Tehtävän suorittamisessa ryhmässä olevien energia ja toiminta on suunnattu suoriutumaan omista tehtävistään. Heillä on kuitenkin yhteinen tavoite, jonka vuoksi kaikki tekevät töitä. Mahdollisia riitoja pyritään välttämään, ettei ne hidastaisi työntekoa. Ryhmän yhteishenki on erityisen korkealla ja kaikki toimivat yhteisen hyvän hyväksi. (Saksala 2015, 83.) Pienryhmät tekevät yhteistyötä muiden pienryhmien kanssa ja johtajan tehtävänä on valvoa että heidän yhteistyö sujuu hyvin. Kun kaikki ryhmän jäsenet ovat tutustuneet paremmin toisiinsa, heidän yhteistyökin sujuu paremmin. Pienryhmien kilpailuhalu häviää ja johtajakin on osana koko ryhmää. (Kopakkala 2005, 75.)

Mikäli johtaja on onnistunut voittamaan ryhmän luottamuksen, ryhmässä olevat henkilöt voivat ottaa hänestä mallia ja toimia johtajan ohjeistuksen mukaan.

Työntekijät huomaavat, mitä asioita johtaja pitää tärkeänä ja mitä ei. Esimerkiksi jos projektissa pitää olla erityisen sääntillinen ja johtaja on painottanut sitä muille, he pyrkivät olemaan ajallaan. (Kopakkala 2005, 63.) Paras ryhmädynamiikka on kun ryhmässä olevat luottavat omaan toimintaansa ja panokseensa ryhmässä, mutta luottavat muiden ryhmän jäsenten tukeen tarvittaessa (Ojala & Uutela 1993, 57).

Koska hyvän ryhmähengen säilytys on tässä vaiheessa ryhmän mielestä tärkeämpi, he eivät välttämättä halua tuoda esiin asioita, joita olisi voitu tehdä toisin. Tällä on sekä positiiviset että negatiiviset seuraukset. Vaikka ryhmä välttyisi mahdollisilta erimielisyyksiltä, hyvät luovat ideat voi jäädä käyttämättä. Nämä ideat olisi voineet parantaa tuotantoa. Mikäli ryhmälle ollaan luotu oikeanlainen hyvä ryhmähenki, heillä ei pitäisi olla estoja ilmaisemaan omia mielipiteitään ja ehdotuksia, jonka he uskovat parantavan tuotantoa. Jos idean välttämättä haluaa tuoda esille, mutta ei uskalla tuoda sitä koko ryhmän eteen, yksi keino saada ehdotukset esille, on kertoa niistä johtajalle. Johtaja voi tällöin olla se välikäsi lopun ryhmän ja idean keksijän välissä. Mikäli ryhmä ei innostu ideasta, mahdolliset negatiiviset tunteet kohdistuvat silloin johtajaan, eikä ryhmän yhteishenki kärsi. (Kopakkala 2005, 77-78.)

Kuvauksien aikana ryhmällä ei ollut ongelmia toimia hyvin yhtenäisenä tiiminä. Ryhmän jäsenet uskalsivat tuoda ideansa esille ja mahdollisista muutoksista keskusteltiin yhdessä. Ideoita käytiin useimmin läpi kuvauksien aikana, jolloin ryhmä piti pikapalavereja autossa kun olimme parkissa tai ajon aikana. Vaikka joistakin ideoista oli erimielisyyksiä niiden aiheuttamat kinastelut eivät vaikuttaneet ryhmän ilmapiiriin pitkään. Mahdolliset riidat unohdettiin nopeasti ja yhdessä työskentely jatkui. Näin ollen kuvausryhmän ryhmädynamiikka muistutti enemmän yhdessä työskentelevää kaveriporukkaa kun tavallista työryhmää, missä on selvä hierarkia. Lopullisista visuaalisista päätöksistä vastasi silti edelleen ohjaaja.

Kun tehtävän suoritus lähenee loppua, ryhmässä pyritään pitämään hyvä yhteishenki. Samoin kuin ryhmän kokoontumisen alkuvaiheessa ei haluta antaa negatiivista ensivaikutelmaa, ryhmän jäsenet eivät halua, että heistä jäisi toisille

huono kuva projektin loppuessa. Ryhmän yhteishenki on tässä vaiheessa korkeimmillaan. Ryhmä ei enää koostu yhtä paljon monesta pienestä ryhmästä vaan on yksi iso tuotanto ryhmä. Jopa ryhmässä olevat henkilöt näkevät johtajan olevan yksi heistä. (Kopakkala 2005, 76-77.)

Kuvausryhmän ollessa pitkään kentällä, toiminnasta voi tulla hieman automatisoitua. Samat rutiinit tulevat tutuiksi ja ryhmästä tuntuu, että tekevät samaa tehtävää pienillä eroilla. Olisi hyvä, että toiminnassa säilyisi tietynlainen flow. Flow eli virtaaminen on tunne, johon luovalla alalla työskentelevät henkilöt pyrkivät, kun he tekevät töitä. Tämä hyvän olon tunne syntyy sisältä päin ja vaikuttaa hänen työntekoonsa positiivisesti. (Kopakkala 2005, 119.)

Flow on kokemisen tila, jossa ihminen on niin syvästi keskittynyt johonkin toimintaan, ettei millään muulla tunnu olevan merkitystä. Kokemus on niin miellyttävä, että sen saavuttamiseksi ihminen on valmis näkemään runsaasti vaivaa. Virtaamisen tila edellyttää kahta asiaa: ihmisellä täytyy olla riittävän paljon tietoa ja taitoja kyseistä toimintaa varten ja toiminnan tulee olla tekijälleen riittävän haastavaa. Flow-kokemus lisää kokijansa voimia ja energisyyttä. (Kopakkala 2005, 119-120.)

Kuvaukset ovat toiminnaltaan usein rankkoja ja päivät pitkiä. Parhaimmassa tapauksessa kuvausryhmä kuitenkin voi saavuttaa flow-tilan. Flow-tilassa työntekijä tuntee itsensä energiseksi, virkeäksi ja suorittaa tehtävänsä helposti. Hän ajantajunsa voi myös hävitä. Yleensä hänestä voi tuntua, että olisi työskennellyt vähemmän aikaa, vaikka olisi oikeasti ollut työnteossa pitempään. Mahdolliset ongelmat eivät vaikuta niin suurilta ja hän uskoo pääsevän niiden yli helposti. Hän pitää nauttii työstään ja hän on iloisella mielellä. (Kopakkala 2005, 121.)

Luovan energian tai flown saavuttaminen vaatii myös sen, että tekijät pitävät siitä mitä tekevät. Hän tekee kyseistä tehtävää, koska on itse päättänyt tekevänsä sen. Hän on sitoutunut projektiin. Palautteen saaminen on työn aikana myös tärkeää. (Kopakkala 2005, 120.) Ryhmän jäsen tuntee itsensä tulleen huomioduksi johtajan silmissä ja että hänen työllään on merkitystä. Luovat ihmiset tarvitsevat toiminnassaan haasteita. He tylsistyvät helposti jos toiminta pysyy liian samana ja näin he voivat pian kyllästyä koko projektiin. Jos

ryhmälle tulee eteen tällaisia tylsistymisien vaiheita tuotannossa, heitä kannattaa muistuttaa tavoitteesta. Miksi he ovat mukana projektissa ja minkä eteen he tekevät töitä. (Kopakkala 2005, 120-121.)

Ryhmän työskennellessä yhteisiä tavoitteita kohti, inspiroi ja motivoi sekä ryhmää että johtajaa. Hyvässä työilmapiirissä in ilo työskennellä. Ryhmässä olevat henkilöt haluavat sitoutua tuotantoon ja työskennellä hyvän lopputuloksen eteen. He ovat ylpeitä koko tuotannosta ja ylpeitä ryhmästä. Työryhmän jäsenet ovat heille tärkeitä ja ryhmä nähdään eräänlaisena perheenä. (Huuhka 2010, 74.) Pitkään kestävässä kuvauksissa ongelmien eteen tuleminen on kuitenkin vain ajan kysymys. Kun kuvauksien alussa ollut innostus häviää ja ryhmä alkaa olla väsynyt rankkojen kuvauspäivien seurauksena, ryhmän välille syntyy konflikteja. (Aaltonen 2006, 137-138.)

5.4 Omat ja muiden ongelmat

Havainnointi on yksinkertaisesti selitettynä eri aiheen tai tiedon keräystä ympäristöstä. Jotkut havainnot ovat toistuvia tapahtumia, toiset ovat ajankohtaisia. Mikä niitä kuitenkin yhdistää on se, että ne jäävät mieleen. Havainnointi on tärkeää muissakin tilanteissa kuin ideaa etsiessä. Esimerkiksi tuottajalle hyvä havainnointi kyky on tärkeää ryhmää johtaessa. Hyvä tuottaja havaitsee, milloin ryhmässä on ongelmia, vaikka he eivät ilmaisisi sitä sanoin. (Saksala 2015, 131-133.) Hyvällä johtajalla on hyvä tunneäly ja ihmissuhdetaidot (Huuhka 2010, 53).

Valitettavasti jotkut luovan alan ihmiset ovat luonteeltaan itsekkäitä, taipumattomia ja eivät osaa työskennellä ryhmässä. He eivät kunnioita muiden auktoriteettia, eivätkä välitä säännöistä. Nämä henkilöt voivat olla iso rasitus ryhmälle, eivätkä he haluaisi työskennellä kyseisten henkilöiden kanssa. Heidän on kuitenkin ymmärrettävä, että ovat osana luovaa organisaatiota. Vahvaluonteisten ihmisten kanssa työskentely kuuluu työnkuvaan. Myös niin sanotut hankalat ihmiset voivat tulla väärin ymmärretyiksi. He ovat vain ilmaisseet itseään, mikä on tuntunut heistä luontevalta. (Kopakkala 2005, 121-122.) Nämä luovan henkilön luonteenpiirteet eivät kuitenkaan rajoitu ainoastaan

esimerkiksi ohjaajaan tai johonkin muuhun tiimin jäsenen. Myös tuottaja voi olla vahvaluonteinen luova johtaja. Hänen on kuitenkin osattava olla se joka taipuu tarvittaessa, eikä olla yksi iso ego muiden joukossa. (Saksala 2008, 53.)

Yksinkertaisuudessaan tuottajan tehtävänä on koko tuotannon ja siinä olevien työntekijöiden hallitseminen (Saksala 2008, 53). Tuottajan pitää osata ennakoida tuotannon aikana. Jopa pienet ongelmat voivat kasvaa tuotannon aikana vaikeiksi asioiksi ratkaista, mikäli niitä ei heti alkuun hoideta. (Hyytiä 2004, 59.) Tämän takia tuottaja luonteeltaan kannattaa olla henkilö joka ei odottele kunnes asiat hoituvat, vaan on aktiivisesti mukana ratkaisemassa mahdollista ongelmaa (Hyytiä 2004, 62).

Koska tuottajan tehtävät jakautuvat niin laajalle alueelle tuotannossa, joskus on vaikeaa pysyä täysin perillä kaikissa tuotannon osissa. Pienemmissä ongelmissa riittää, kun asioita selvitetään esimerkiksi sähköpostilla tai puhelimitse, mutta joskus on parempi, että tiimi kokoontuu yhteen ja kehittää ongelmalle paremman ratkaisun. Näin ongelma on ratkaistu perusteellisemmin yhdessä palaverissa, kun asiaa oltaisi pyöritelty aikaa vievästi usean viestin kautta. Kun ongelmaa yritetään ratkoa pelkkien viestien välityksellä, ajatus voi helposti katketa, kun samalla yrittää hoitaa muitakin asioita. Siksi sähköpostilla tai jollain muulla viestin välityksellä kannattaa jakaa asiat mitkä saa selväksi yhdellä viestillä, kuten esimerkiksi tiedotteet. (Saksala 2015, 55.) Tuottajalla pitää myös olla halua auttaa ja kannustaa muita. Kun tuotannossa ollaan kiinni ongelmassa ja muut työryhmän jäsenet ovat epätoivoisia, tätä oikeutta ei aina ole tuottajalla. (Hyytiä 2004, 205.)

Tuottajan on hyväksyttävä, että hän on itsekin vain ihminen ja hänkin voi epäonnistua. Tärkeämpää kuitenkin on, miten hän reagoi tekemiinsä virheisiin. Tuottaja on vastuussa koko tuotannosta, minkä vuoksi hänestä voi tuntua, että jos hän tekee virheitä, koko tuotanto voi kaatua. Koska hyvä tuottaja myös välittää muista tiimin jäsenistä, hänestä voi tuntua kuin hän pettäisi heidän luottamuksen. Kun virheitä sattuu, tärkeämpää ei ole se, että vanhoisi, ettei niin tule ikinä käymään vaan miettiä miksi niin kävi. Hyvällä asenteella virheet voivat olla yksi tapa oppia. (Huuhka 2010, 51.)

Konfliktit ovat tilanteita, jossa jotkin asiat eivät mene kuten on odotettu. Konfliktit eivät tue tuotannon tavoitetta tai ovat esteenä sen päämäärälle. Tuottajalla on edessä kolme toiminta vaihtoehtoa. Hän voi pyrkiä muuttamaan tilannetta alkuperäisien suunnitelmien mukaiseksi. Toinen vaihtoehto on sopeutua tilanteeseen ja tehdä parhaansa tilanteen mukaan. Molemmissa tapauksissa toimintaa ei lopeteta, minkä seurauksena konfliktista ollaan päästy yli ja tuotanto voi edetä kohti onnistumista. Kolmantena vaihtoehtona on pakeneminen. Konfliktia ei ratkaista, eikä päämäärään päästä. (Ojala & Uutela 1993, 50-51.)

Ryhmässä työskennellessä ryhmän jäsenille voi tulla eteen erimielisyyksiä muiden kanssa. Johtajan tehtävänä on selvittää erimielisyydet, ottaen huomioon molemmat näkökulmat. Valitettavasti ryhmän jäsenet eivät välttämättä pysty näkemään ongelmia, toisten näkökulmasta ja haluavat vain saada ongelmalle syyllisen. Ongelmista syytetään tiettyä henkilöä tai jopa johtajaa. (Kopakkala 2005, 71-72.) Tuotannossa tuottajan tehtävä on kuunnella muita, ottaa heidän sanomiset huomioon ja keskustella heidän kanssaan. Kuuntelemiseen voisi myös laskea muiden työntekijöiden kanssa vietetty aika ja heidän seuranta. (Saksala 2015, 44.)

Tuottaja voi auttaa paremmin hänelle esitetyissä ongelmien ratkomisessa, kun hän tietää, miten eri aloilla työskennellään. Mikäli ongelmien ratkaisuun ei ole yksinkertaista ratkaisua, olisi hyvä käydä keskustelua mahdollisista ratkaisuista. Näin työryhmän jäsenet pääsevät antamaan oman mielipiteensä alueen ammattilaisina, mutta myös tuottajalla on parempi mahdollisuus päästä vaikuttamaan ratkaisuun. Keskusteluissa hän pääsee perustelemaan omat ehdotuksensa ja miksi kyseinen ratkaisu olisi paras tuotannon kannalta. (Saksala 2015, 44.) Kun ryhmä kritisoi johtajaa, hänen täytyy pysyä avoimena ja rauhallisena. Ryhmän täytyy tietää, että he voivat vapaasti ilmaista ongelmansa, ilman että heidät torjutaan saman tien. Jos johtaja ei salli itsensä tulla kritisoiduksi, tämä synnyttää itse ongelmia ryhmässä. Jos ryhmä ei voi kertoa erimielisyyksistään johtajalle, he vievät ongelmansa jollekin muulle. (Kopakkala 2005, 72.)

Tuottajan pitää ratkoa tuotannossa olevien ongelmia, pitää hänellä olla hallussa sosiaalisen kanssakäymisen taidot. Hänen tulisi arvostaa kaikkia tuotannossa olevia henkilöitä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö hieman sisäänpäin kääntyneempi henkilö voisi olla tuottaja. Tärkeää on kuitenkin osata kuunnella. Miten työryhmän jäsenet muuten voisivat tulla tuottajan luokse ja kertoa hänelle mahdollisista ongelmista. Yksinkertaisilla hyvillä tavoilla, kuten olemalla kohtelias, voi päästä jo pitkälle. (Saksala 2015, 50-54.)

Tuottaja voi joskus toimia myös eräänlaisena erotuomarina. Luovilla aloilla on paljon vahvaluonteisia henkilöitä, joiden kanssa työskentely ja yhteistyö voi olla hyvinkin hankalaa. Jos erimielisyyksiä syntyy kyseisten henkilöiden kanssa, tuottajan kannattaa pitää tiukasti kiinni omasta auktoriteetistaan. Näin vastassa oleva henkilö ei pääse niskan päälle ja hän voi jopa kunnioittaa tuottajaa enemmän, mikäli hän ei anna toisten kulkea hänen ylitseen. Kun taas ristiriitoja on muiden tuotannossa olevien henkilöiden kesken, tilanne voi kehittyä hyvinkin vaikeaksi. Tuottajan kun ei kannata ottaa selkeää puolta missään tilanteessa, vaikka toisella osapuolella olisikin enemmän aihetta olla oikeassa. Tärkeintä olisi kehitellä kaikille sopiva ratkaisu, ilman että ketään todettaisiin syylliseksi konfliktiin. (Saksala 2015, 57-58.)

Konflikteja syntyy ryhmässä usein, jotka johtajan pitää ratkaista. Ryhmädynamiikkaan voi vaikuttaa esimerkiksi ryhmän jäsenten vaihtuminen ja uusien henkilöiden mukaan tuleminen. Tämä voi vaikuttaa myös ryhmän työvaiheiden etenemiseen. Ryhmän kehityksen pysähtyminen tuo epävarmuutta ryhmän toimintaan, jonka seurauksena heidän motivaationsa ja luottamus heikkenee. Tämä takaisku saadaan hoidettua yhteisellä palaverilla, missä ryhmä voi käsitellä ongelmaa ja keksiä ratkaisun. Ryhmän jäsenten kuitenkin pitäisi kokoontua ilman taka-ajatuksia ja heidän pitää haluta päästä konfliktin yli. (Kopakkala 2005, 190-191.) Käytännön ongelmien lisäksi konfliktina voi olla myös ryhmän sisäiset henkilökohtaiset erimielisyydet (Kopakkala 2005, 191-193).

Kuvauksien aikana eteen tulleet konfliktit olivat enemmän käytännön asioita kun kuvausryhmän välille tulleita erimielisyyksiä. Kuvauksia hankaloitti esimerkiksi

huonot säät. Syksyn aikana luonnon valoa ei ollut ulkona yhtä paljon, joten jouduimme kuvaamaan kuvituskuvaa nopeammalla tahdilla. Kuvausryhmällä ei ollut paljon aikaa nauttia nähtävyyksistä ja maisemista. Sateiden takia päätimme myös kuvata enemmän paikkoja, mitkä olivat sisätiloissa, kuten museoita. Talven aikana kuvauksiin vaikutti myös kovat pakkaset. Kylmä ilma vaikutti kuvaajien työskentelyyn ja dronen akkuun. Kuvaajat halusivat suoriutua tehtävistään mahdollisimman nopeasti, jotta pääsisivät takaisin autossa olevaan lämpöön ja dronen akku tyhjäksi nopeammin pakkasen takia. Jouduimme etsimään paikkoja, missä kuvausryhmä voisi pitää taukoa ja ladata dronen akkuja samalla. Rankemmat olosuhteet ja nopeampi tahti vaikutti hieman kuvausryhmän ilmapiiriin. Uuden tekemisen into oli poissa ja motivaatio alkoi heikentyä.

Ryhmän henkilöt voivat olla eri mieltä joistakin asioista tai he vain haluavat testata rajoja. Huonoissa väleissä olevat ihmiset välttävät toisiaan ja voivat yrittää saada muita ryhmän jäseniä puolelleen. Vaikka riita olisi vain kahden hengen välinen asia, se vaikuttaa negatiivisesti kuitenkin koko ryhmään. Ryhmä voi jatkaa työskentelyä konflikteista riippumatta, mutta jos ongelmia kertyy tai yhdestä konfliktista kasvaa todella iso ongelma, koko ryhmän toiminta voi pysähtyä. (Kopakkala 2005, 191-193.) Ryhmässä olevien henkilöiden välille konflikteja synnyttää esimerkiksi epätietoisuus rooleista, asemasta, tavoitteista, vallasta ja eri näkökulmat (Kopakkala 2005, 204).

Suurimmaksi osaksi ryhmä pyrkii välttämään konflikteja ryhmässä. He eivät halua toimia epäammattimaisesti. Toiset taas pelkäävät vastakkaisen osapuolen reagoivan liian voimakkaasti, eivätkä halua itse olla riidan kohteena. Jotta yhteenotot eivät kasvaisi riidoiksi, ryhmässä pitäisi olla hyvin turvallinen ympäristö. Ihannetilanne olisi, jos konfliktit voitaisiin purkaa rakentavasti keskustelemalla. Tällöin kumpikaan osapuoli ei lopussa olisi voittaja tai häviöjä. Ryhmän jäsenten väliset riidat syntyvät enemmän tunteesta kuin faktoista. Johtajan tulisi ohjata riidoissa olevat henkilöt yhteisymmärrykseen tai löytää ratkaisu, joka tyydyttää molempia. Tämäkään ei valitettavasti aina riitä ongelman ratkaisemiseksi. Johtajan kattaa lopulta ratkaista konfliktit niin, että

sen ratkaisu on koko ryhmän ja heidän tavoitteidensa parhaaksi. (Kopakkala 2005, 193.)

Konfliktit eivät kuitenkaan ole aina huono asia. Samalla tapaan kuin tiimissä, tietty määrä jännitettä ryhmässä saa sen toimimaan jopa paremmin, kun minkäänlaisia ongelmia ei olisi. Ryhmän koostuessa eri alan ja vastuu alueiden henkilöistä, erimielisyyksiä syntyy lähes pakosta. Jos riita syntyy ryhmän eri mielipiteistä, kuten miten edetä tai kehittää projektia, tästä voi saada positiivisia vaikutteita ryhmän toimintaan. Konflikti saa useita eri näkökulmia, joista ryhmä voi valita parhaan ratkaisun. Tämä tosin olettaa, että ryhmä pääsee nopeasti yhteisymmärrykseen. Ryhmä kestää paremmin työhön liittyvät asiat. ”Suuri työ määrä, hankalat asiakkaat ja vaikea työ voidaan kestää sisukkaasti, mutta riita työtoverin tai esimiehen kanssa vie yöunet ja terveyden.” Jos ongelmia ei selvitellä nopeasti, ongelmalle aletaan etsimää syyllistä ryhmän joukosta. Pidennetty aika voi vääristää konfliktin oikean syyn. (Kopakkala 2005, 201.)

6 Lopputuotanto

6.1 Paluu toimistoon

Vaikka Tuckmanin ryhmätyöskentelyvaiheiden viimeinen vaihe pitäisi tulla vasta ryhmän hajoamisessa, oli se osittain esillä jo tässä vaiheessa. Viidettä vaihetta kun voisi kutsua ”suruajaksi” (Smith 2005). Kuvauksien aikana ollut matkamme oli päättynyt ja meidän piti alkaa valmistella tuotannon lopettamista. Takana olivat myös uuvuttava usean kuukauden kestäneet kuvaukset. Vaikka aikataulumme oli silloin tiukka, olimme kuitenkin lähes kokoajan liikkeessä ja meidän ympärillämme oli aina jotakin uutta. Nyt kun pysähdyimme paikallemme kuvauksien raskas taakka alkoi vaikuttaa kunnolla sekä fyysisesti että henkisesti.

Tuotannon alussa ja kuvauksissa ollut innostus taantuu ja jäljellä on arki ja todellisuus. Materiaalia voi käydä läpi kaikessa rauhassa ja tiimi näkee

kunnolla, mitä on kuvattu (Hampe 1997, 98). Tämä vaihe oli meillä hieman erilainen verrattuna normaaliin tuotantoon. Koska editoimme ja julkaisimme jaksoja kuvausten aikana, meillä ei ollut paljon jälkitöitä jäljellä. Tuotannon ohjaaja ja kuvaaja oli päättänyt editoida sarjan viimeisen jakson itse. Oma tehtäväni oli valvoa muiden työskentelyä kauempaa. Vaikka isompaa työtä ei ollut tehtävissä, tapasimme silti säännöllisesti koululla.

Motivaation säilyttäminen voi olla tässä vaiheessa joskus hankalaa. ”Motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen toimintaa liikkeellepanevia, ohjaavia ja sääteleviä voimia”. Motivaatiota ohjaa moni tekijä, mutta kaksi asiaa vaikuttaa erityisesti motivaatioon. Voima ja tavoitteet. (Ojala & Uutela 1993, 47.) Motivaatioon vaikuttavat myös ulkoiset ja sisäiset tekijät. Useimmin ihmisen motivaatiota johtaa sisäiset tekijät. Hän suorittaa tehtävät, koska hän haluaa tehdä ne. Nämä ovat tietoisia toimintoja. Toiminta perustuu henkilön tarpeisiin, tavoitteisiin ja odotuksiin. Ulkoisena tekijänä voi olla esimerkiksi toinen henkilö. Toimit, koska et halua tuottaa heille pettymystä. (Ojala & Uutela 1993, 48-49.) Jokaisen tiimin jäsenen kannattaa löytää se asia, mikä motivoi heitä. Jokin, mikä ajaa heitä tekemään aina parhaansa. (Chu 2008, 34.) Opiskelijoille se voi olla pelkkien opintopisteiden sijaan halu tehdä parasta luovaa työtä. Työnteko on palkitsevaa, kun tiedät, että annoit kaikkesi ja olet ylpeä lopputuloksesta.

Tämäkin on kuitenkin vain yksi vaihe tuotannossa ja tuottajan on ohjattava muita tässä muutoksessa. Ei riitä, että tuottaja ohjaa vain projektia. Hänen on otettava mukaan myös työntekijät. Negatiivinen ilmapiiri voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Huono työhyvinvointi vaikuttaa toimintaan ja tuloksiin. Siihen kannattaa puuttua, ennen kuin huono ilmapiiri pahenee ja siitä voi tulla isompi ongelma työryhmälle. Jos työhyvinvointiin vaikuttavaa asiaa ei voida poistaa, tulisi sen vaikutuksia ainakin yrittää vähentää. Olosuhteiden muuttamista ei saisi jättää työntekijöiden vastuulle, vaikka he itse voisivat siihen vaikuttaa. Tilanne voi ratketa pienillä muutoksilla, jonka jälkeen tuotanto voi jatkua ilman ylimääräistä stressiä. (Saksala 2015, 93.) ”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä tasapainotilaa työpaikalla” (Saksala 2015, 61).

6.2 Väsymys ja motivaation menetys

Stressiä syntyy, kun työstä tulee liian raskasta tai itse työntekijä on liian rasittunut ja uupunut suoriutumaan tehtävistään samalla energialla kuin normaalisti. Ihminen on stressaantunut kun hän kokee olevansa kykenemätön suorittamaan hänelle annettuja tehtäviä tai vastaamaan häneen kohdistuneita odotuksia. Pelkästä väsymyksestä kehittyy kunnon työuupumus, jos työntekijällä on stressiä pitemmän aikaa. Työuupumus vaikuttaa työntekijän työhön, turvallisuuteen ja jopa hänen terveyteen. (Työterveys 2019.)

Uupumuksen edessä ihminen yrittää usein vain selvitä. Hän voi yrittää muuttaa ympäristöään, toivoen että voisi poistaa edes joitakin ulkoisia tekijöitä, mitkä aiheuttavat hänelle stressiä. Jos hän ei voi muuttaa ulkoisia vaikutteita, hän pyrkii itse sopeutumaan hankalaan tilanteeseen henkisesti sisältäpäin. Heidän pyrkimyksensä on hallita tilannetta ja sitä kautta stressiä. (Ojala & Uutela 1993, 61-62.) Stressitilassa ei kannata pakottaa itseään toimimaan. Suunnitelmat ja ideat eivät tule olemaan yhtä hyviä, ja onnistumisen mahdollisuus on alhainen. On parempi lopettaa toiminta kokonaan, vetää syvään henkeä ja palautua takaisin hyvään henkiseen ja fyysiseen tilaan. (Chu 2008, 32.)

Vaikka työ olisi mieluista ja sitä mitä haluaisi tehdä, kaikilla on rajansa. Jopa unelmatyöstä voi tulla taakka, jos työntekijöille annetaan liikaa töitä, projektiin tulee koko ajan muutoksia tai työntekijälle asetetaan odotuksia, mihin hänellä ei ole taitoja. Seurauksena on työuupumus. Työntekijöiden työ ja suoritus kärsii, jos heillä ei ole käytössä tarpeellisia apuja, mitä he tarvitsevat suoriutuakseen tehtävistä hyvin ja tehokkaasti. Suoritukseen voi vaikuttaa negatiivisesti myös liian rajatut työolot. (Kopakkala 2005, 196-197.) Työstä ja työoloista lähtöisin olevaa stressiä kutsutaan psyykkiseksi kuormitukseksi (Työterveys 2019).

Tietty määrä joustavuutta auttaa työntekijöitä suoriutumaan omista tehtävistään, kun heistä ei tunnut, että heidän kätensä ovat sidottuna. Säännöt ja rajat toimivat paremmin ryhmässä, mutta mitä yksinäisempää työ on, sitä enemmän he tarvitsevat itsenäisyyttä tietyissä asioissa. Johtajalta vaaditaan hyvää

projektin hallintaa, jotta muut tiimin jäsenet voivat suorittaa omat tehtävänsä, ilman paineita tai estoja. He eivät tarvitse muita henkilöitä suoriutuakseen tehtävistään. Johtajan tuki on silti tärkeää työntekijöiden jaksamisen kannalta. Pelkkä tieto, että johtaja on heidän puolellaan ja valmis auttamaan tarvittaessa, vähentää ylimääräisiä paineita. Muuten työntekijät voivat salata mahdolliset ongelmat, peläten että johtaja ja muut tiimin jäsenet näkevät hänet epäpätevänä ja rasitteena. ”Seurauksena on väsymystä, ärtymystä ja aggressiota, jota suunnataan ensimmäiseen sopivasti ilmaantuvaan kohteeseen”. (Kopakkala 2005, 196-197.)

Hyvin motivoituneet työntekijät suoriutuvat hyvin tehtävistään, koska he haluavat tehdä parhaansa. He eivät halua tuottaa pettymystä muille tiimin jäsenille. He haluavat olla mukana projektissa fyysisesti, että henkisesti. Kun onnistutaan, onnistutaan yhdessä. Tiiviissä työympäristössä ryhmän jäsenistä voi tuntua kuin tekisi töitä, ei pelkästään kollegoiden, vaan ystävien kanssa. Heillä on yhteinen päämäärä ja he ovat ylpeitä siitä, mitä ovat tekemässä. (Huuhka 2010, 39.) Jos johtaja johtaa ryhmää hyvin, se parantaa ryhmän henkistä hyvinvointia. Tämän seurauksena myös tuotanto toimii paremmin. Tämä onnistuu kun johtaja innostaa ja motivoi työntekijöitä, jolloin he myös itse haluavat onnistua työssään tuotannon ja yhteisien tavoitteiden hyväksi. Motivoituneessa ympäristössä työntekijät säilyttävät luovuutensa ja saavat uusia ideoita. Hyvä johtaja saa työntekijät huomaamaan kuinka taitavia he ovat ja miten he ovat tärkeä osa tuotantoa. (Huuhka 2010, 52.)

Huonojen työolojen lisäksi, myös johtaja voi aiheuttaa työntekijöille stressiä. Johtajan pitäisi olla tukena ryhmässä oleville työntekijöille, mutta jos he näkevät johtajan epäluotettavana ja tahdittomana, johtajan huono käyttäytyminen muita kohtaan voi vaikuttaa heidän työhönsä, sekä psyykkisellä, että fyysisellä tasolla. (Huuhka 2010, 192.) Sosiaalisella kuormitustekijällä tarkoitetaan stressiä, minkä lähteenä on esimerkiksi toiset työntekijät (Työterveys 2019). Motivaation menetettyä, työntekijä on usein väsynyt, eikä työnteko enää kiinnosta. Stressi voi laukaista myös päänsärkyä ja immuunijärjestelmä heikkenee, mikä voi ilmetä flunssa oireina. Työntekijälle tulee ”burnout” eli hän palaa loppuun. Loppuun palamisesta syytetään erityisesti huonoa johtamista. Esimerkiksi jos

johtaja on antanut työntekijälle tehtävän tai tehtäviä, joiden suorittamiseen hänellä ei ole kykyjä tai resursseja. Tämän stressin takia työntekijä tuntee itsensä ahdistuneeksi ja väsyneeksi. Tässä tilassa oleva työntekijä ei suorita tehtäviään samalla innostuksella kuin normaalisti, eikä tehtävien suoritus anna hänelle samanlaista onnistumisen iloa. Pahimmillaan väsymys muuttuu ärtymykseksi. Hän voi purkaa omia paineita muihin ryhmässä oleviin henkilöihin. (Huuhka 2010, 192.)

Stressiä voidaan välttää paremmin, mikäli työ ei ole elämän ainoa prioriteetti. Työntekijällä kannattaa olla muitakin tärkeitä asioita eri elämänalueissa, kuten esimerkiksi harrastukset ja sosiaalinen kanssakäyminen. Hänen pitää huoli että hän saa tarpeeksi lepoa ja olla tietoinen omasta terveydestään. Hänen täytyy huomioida mahdolliset ongelmat ja hankkia apua tarvittaessa. Apua voi saada muilta työntekijöiltä tai asiasta voi mennä suoraan johtajan luo, mikäli ongelma sitä vaatii. Mikäli apua ei saa tarpeeksi tai tilanne ei muutu, stressi ei häviä ja kasvaa entuudestaan. Kyseisissä tilanteissa apua kannattaa hakea terveydenhuollosta. (Työterveys 2019.)

6.3 Tuotannon lopettaminen

Tuotannon lopussa pidetään karonkka ja ryhmän yhdessä työskentely loppuu. Ryhmä on samaan aikaan iloinen että tuotanto on saatu päätökseen, mutta kaiken yhteisen työn ja kokemuksen jälkeen ero voi tuntua myös hieman haikealta. Tämä on ryhmätyöskentelyn viimeinen vaihe, eli ryhmän hajoaminen. (Saksala 2015, 83.) Tuotannossa voi tulla ryhmän hajoamisen vaihe myös keskellä tuotantoa. Tämä on mahdollista jos tuotannossa tulee eteen isoja muutoksia ja projekti joudutaan ikään kuin aloittamaan alusta. Näissä tapauksissa ryhmässä olevien tehtävät ja jopa roolit voivat vaihtua. Ryhmä alkaa kyseenalaistamaan uusia tehtäviä, menetelmiä ja hierarkiaa. Muutokset voivat olla niin isoja, että ryhmästä on helpompi aloittaa alusta, kun yrittää muuttaa nykyistä ryhmädynamiikkaa uuteen käytäntöön. (Saksala 2015, 83.)

Kotikuusta etsimässä tuotannossa ei pidetty yhteistä karonkkaa. Tämä johtui siitä, että työryhmässä olevat henkilöt olivat kiinni muissa projekteissa ja osa ei enää asunut samalla paikkakunnalla. Tämä johti siihen, että minun ja ohjaajan mielestä tuotanto ei ollut vielä ohi. Jatkoimme yhdessä vielä jälkitöiden kanssa, mutta sarjan tuotannon aiheuttama väsymys ja stressi ei hävinnyt. Mikäli olisimme pitäneet selvän lopetuksen tuotannolle, jäljellä olevat tehtävät olisi voinut tuntua enemmän erilliseltä projektilta, joka olisi voinut vähentää stressiä.

Loppuarvioinnissa tuottajan pitää ottaa huomioon koko tuotannon onnistuminen eikä vain valmis tuote. Arvioinnissa käydään läpi tavoitteiden saavutus, kuten lopullinen budjetti ja pitikö suunniteltu aikataulu. Samalla käydään läpi asioita, mitkä poikkesivat alussa tehdyistä suunnitelmista ja arvioista. Jos tuotannossa oli eroja alkusuunnitelman kanssa, palaverissa selvitetään, mistä nämä johtui. Palaverissa käydään läpi myös onnistumiset. Arvioinnissa voidaan käydä läpi myös valmista tuotetta, jos se on sillä hetkellä mahdollista. (Litke & Kunow 2004, 119.) Tuotantotiimi voi yhdessä käydä läpi myös tuotantoon liittyvät yksityiskohdat. Lopuksi tuottajan pitää selvästi ilmoittaa kaikille, että projekti eli tuotanto on päättynyt. (Litke & Kunow 2004, 120-121.)

Tuotannon päättämisvaiheessa sen lopetuksesta kannattaa pitää kiinni. Projektin lopulla voi usein tulla lisää ideoita, jotka liittyvät aikaisempaan projektiin kuten sen kehittäminen. Tämän seurauksena projekti tarvitsisi esimerkiksi lisää resursseja ja rahaa. Projektia ei kannata tällöin pitkittää, vaan luoda mieluummin kokonaan uusi projekti. Suunnitellusta lopetusajasta kannattaa pitää kiinni, koska projektissa olevat henkilöt ovat voineet sitoutua toiseen projektiin. Aikataulujen muutokset tuovat vain lisää ongelmia ja sekaannusta tuotannon tai yhtiön sisälle. Projektin dokumentit ja muut mahdolliset asiakirjat tuodaan yhteen ja arkistoidaan. Kaikesta tarpeettomasta hankkiudutaan eroon. Lopullisesta tuotteesta toimitetaan omat versioit tarvittaville tahoille. Ennen lopullista palaveria projektipäällikkö tekee projektista loppuraportin, joka käydään läpi johtoryhmän kanssa. Kun johtoryhmä määrittelee projektin päättyneeksi, projekti lopetetaan. Projektissa olevat työntekijät voivat siirtyä muihin projekteihin ja tehtäviin. (Ruuska 2005, 37.)

Epäonnistunut lopetus johtuu usein siitä, että työryhmällä ei ole tarpeeksi motivaatiota. Pitkä kestoiseen projektiin ei enää ole halua ja voimia tuhlata yhtään lisää aikaa. Varsinkin jos projektia ei katsota täysin onnistuneeksi. Työryhmä ei halua myöntää, että tuotanto ei mennyt alkusuunnitelmien mukaan. ”Jokaiselle projektille pitäisi luoda selkeä loppu riippumatta siitä, saavutettiin tavoitteet. Sillä vain se, joka pystyy kohtaamaan sekä positiiviset että negatiiviset tulokset, voi oppia jotain tulevaisuutta varten”. (Litke & Kunow 2004, 122-123.)

7 Pohdinta

Ennen tuotantoa minulla ei ollut aikaa tehdä teoreettista taustatutkimusta johtajuudesta, ryhmätyöskentelystä tai dokumenttisarjan tekemisestä. Aikaisempina kokemuksenani oli ainoastaan aikaisemmat kouluprojektit, joissa olin tuottajana tai apulaisohjaajana. Toimin tuotannossa pelkän aikaisemman kokemuksen ja maalaisjärjen avulla. Minun on vaikea sanoa, olisinko tehnyt mitään eri tavalla jos olisin voinut valmistautua tuotantoon paremmin, mutta tiedän, että joissakin tilanteissa erillinen taustatutkimus olisi voinut olla hyödyksi. Tämä ei kuitenkaan ollut minulle esteenä, sillä suurin osa tuottajan työstäni oli arkisempien asioiden hoitamista ja suurempi päätösvalta oli joko ohjaajalla tai tilaajalla.

Tietynlainen valmistautuminen olisi kuitenkin ollut hyödyksi erityisesti silloin, kun minun piti omaksua johtajan rooli. Tuotannon aikana minusta joskus tuntui, ettei minulla ollut tarpeeksi kokemusta johtaa luovan alan ammattilaisia, vaikka he olivatkin oppilaita. Tietoperustaa tutkiessa kuitenkin huomasin, että minulla oli käytössäni jo tietyt keinot, miten luovien ihmisten kanssa kannattaa toimia. Esimerkiksi konfliktitilanteissa pysyin itse rauhallisena ja annoin muiden kuohua. Ottaen huomioon tuotannon koon ja siitä johtuvan stressin olisin voinut myös valmistautua paremmin stressin purkamiseen. Tästä olisi ollut hyötyä sekä minulle että muulle työryhmälle. Tietyt menetelmät, kuten karonkan pitäminen, oli minulle jo tuttua, mutta en osannut arvata kuinka paljon sen väliin jättäminen tuli vaikuttamaan työryhmään.

Tuotannon osa, jossa sain erityisesti harjoitusta, oli tuottajan ja ohjaajan yhteistyö. Teimme suurimman osan tuotannosta kahdestaan, jossa kävimme läpi lähes jokaisen tiimi- ja ryhmätyöskentelyyn liittyvät vaiheet. Oli mielenkiintoista verrata meidän yhteistyötä tiettyihin Melissa Markin (2016) opinnäytteessä oleviin haastatteluihin, joissa alan ammattilaiset kertovat työprosesseistaan ja työsuhteistaan. Markki kertoi opinnäytteessään, miten tuottajien yleensä oletetaan olevan luonteeltaan johtajia, joilla on vahva itseluottamus. Todellisuudessa moni heistä on kuitenkin hyvin itsekriittisiä omasta työstään. Omalla kohdallani pystyin hyvin samastumaan kyseisiin tuottajiin.

Lopullista arviota ei tuotannosta tehty, mutta itse arvioisin sen onnistuneeksi. Ottaen huomioon käytössämme olleet resurssit ja työryhmän koon. Vaikka tuotannon teko onnistui hyvin pienellä työryhmällä, tuotanto olisi voinut sujua paremmin jos käytössämme olisi ollut toinen kuvausryhmä. Yksi kuvausryhmä olisi ollut vastuussa esimerkiksi haastatteluista ja haastateltavien paikkakuntien kuvauksista ja toinen maakuntien kuvituskuvienv kuvauksista. Tämä olisi säästänyt aikaa ja työryhmä olisi voinut pitää pitempiä taukoja. Tuotannon kuvaukset venyivät, koska eteen tuli odottamattomia esteitä, kuten dronen hajoaminen, eikä tuotannossa ollut muita, jotka olisi voinut jatkaa ongelmista huolimatta.

Tuotannossa oli vaihe, missä meidän piti päättää jatkaisimmeko dronen käyttämistä vai kannattaisiko sen käyttö lopettaa. Koska ilmakuvat nostattivat sarjan laatua, tehtävänämme oli vakuuttaa tilaaja pitämään drone tuotannossa mukana, vaikka sen hajoaminen aiheutti lisää kuluja ja muutoksia aikatauluun. Saimme vakuutettua tilaajan puolellemme näyttämällä hänelle videokoosteen ilmakuva materiaalista ja samalla hän pystyi näkemään, millainen sarjasta oli tulossa. ENO oli erittäin tyytyväinen lopullisesta tuloksesta. Sen lisäksi, että sarja koostuu mielenkiintoisista haastatteluista, sitä voi käyttää jopa oppimateriaalina Suomen maakunnista. Sarja on saanut paljon kehuja sekä sen rakenteen sisällöstä että visuaalisesta esityksestä.

Tuotannon aikana pyrimme kääntämään myös muut ongelmat voitoiksi. Koska kuvaukset venyivät eri ongelmien takia, kuvaukset jakautuivat eri vuodenaikojen ympäri. Isommat kuvausmatkat alkoivat kesällä ja päättyivät kevääseen. Kuvaukset kestivät kokonaisuudessaan yhden vuoden. Näin sarja esittelee katsojille kaikki Suomen maakunnat ja kaikki kauniit vuodenaajat. Mikäli käytössämme olisi ollut iso työryhmä, tätä ei välttämättä olisi tapahtunut, sillä kaikki kuvaukset olisi ehkä voitu kuvata kesäloman aikana.

Pelkän projektin hallinnan näkökulmasta tuotantoa ei voisi sanoa täysin onnistuneeksi muutaman myöhästymisen ja sekavan lopetusvaiheen perusteella. Nämä konfliktit olisi yksinkertaisesti tarvinnut enemmän suunnittelua ja projektin hallintaa. Valitsin opinnäytteeni tämän perusteella, koska halusin perehtyä tuottajan ja johtajan työhön syvemmin, johon kuuluu tuotannon käytännön asioiden lisäksi ihmisten johtaminen. Halusin tutkia näitä aiheita, jotta onnistuisin seuraavassa projektissa paremmin.

Olen mielestäni kasvanut tuotannon aikana sekä tuottajana että ihmisenä. Kuvausten aikana oli hetkiä, jolloin pystyimme kuvausryhmän kanssa hieman pysähtymään ja katsomaan ympärillemme. Tiesimme, että ilman tätä tuotantoa, emme luultavasti olisi ikinä päätyneet joihinkin paikkoihin ja nähtävyyksiin, johon kuvaukset meidät johdatti. Tutustuimme kuvauksissa moneen ihanaan ihmiseen ja perheisiin, joilla oli hieno tarina kerrottavana. Heidän kanssaan käydyt keskustelut eivät rajoittuneet pelkkiin haastatteluihin, vaan pystyimme tutustumaan heihin vieläkin paremmin kun kameroita ei ollut. Koko kuvausryhmällä on jäljellä ikimuistoisia muistoja ja hetkiä, jotka vain me jaamme.

Tullessani Kotikuusta etsimässä -sarjan tuottajaksi, en osannut arvata, kuinka iso tuotannosta tulisi, koska kyseessä oli kuitenkin pelkkä opiskelijatuotanto. Tarkoituksena oli mennä kuvaamaan muutamia kotikuusia ja haastatella niiden omistajia. Vaikka työ oli välillä todella uuvuttavaa, en voi olla muuta kuin äärettömän ylpeä lopullisesta työstä. Jos saisin tehdä tuotannon uudestaan, muuttaisin sieltä joitakin yksityiskohtia, mutta kaikesta stressistä ja ongelmista huolimatta, en missään nimessä jättäisi sitä tekemättä.

Lähteet:

- Aaltonen, J. 2006. Todellisuuden vangit vapauden valtakunnassa: dokumenttielokuva ja sen tekoprosessi. Helsinki: Like.
- Chu, C. 2008. Viisautta johtamiseen: sodankäynnin taitoa naisille. Suom. Iso-Markku, J. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Droneinfo 2019a. Miehittämätön ilmailu. 28.1.2019.
<https://www.droneinfo.fi/fi/lentotyö>. 9.4.2019.
- Droneinfo 2019b. Kunnioita yksityisyyttä. 18.3.2019.
https://www.droneinfo.fi/fi/kunnioita_yksityisyytta. 9.4.2019.
- EDU.fi. 2012. ENO – environment online (Kansainvälinen)
https://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/aihekokonaisuudet/kestava_kehitys/kumppanit/projektit/eno_environment_online. 1.11.2018.
- Hampe, B. 1997. Making documentary films and reality videos: a practical guide to planning, filming, and editing documentaries of real events. New York: Henry Holt and Company.
- Huuhka, M. 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Hyytiä, R. 2004. Ennen kuin kamera käy. Hollola: Taideteollinen korkeakoulu.
- Koskikallio, V. 2016. Kotikuusta etsimässä. Jakso 1.
<https://www.youtube.com/watch?v=QpROZJ8V07I>. 17.10.2018.
- Kotikuusi 2017a (1967). Historiaa. <http://kotikuusi.enoprogramme.org/historiaa>. 17.10.2018.
- Kotikuusi 2017b (1967). Kotikuusi.
<http://kotikuusi.enoprogramme.org/?fbclid=IwAR1ps-wFK6dcNsn82JpkbEXIPU16sRqjUNedQ5IV8O7rdnkLNvRqFBTOuSU>. 1.11.2018.
- Kotikuusi 2016 (1967). Tulevaisuuden kuusi.
<http://kotikuusi.enoprogramme.org/tulevaisuuden-kuusi-2017>. 1.11.2018.
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lamminaho, E. 2012. Ryhmädynamiikka audiovisuaalisessa tuotannossa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012113017664>. 9.4.2019.
- Litke, H. Kunow, I. 2004. Projektin hallinta. Suom. Hellsten, S. Helsinki: Oy Rastor Ab.
- Logistiikan Maailma. 2018. Projektien hallinta.
<http://www.logistiikanmaailma.fi/aineistot/logistiikka-lukiolaisille/projektien-hallinta/>. 10.12.2018.
- Markki, M. 2016. Tuottaja ammatin takana: millainen elokuvatuottajan rooli todellisuudessa on ja miten se kohtaa mielikuvien kanssa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605239115>. 9.4.2019.
- Merisalo, T. 2016. Kotikuusta etsimässä, jakso 1.
<https://www.youtube.com/watch?v=QpROZJ8V07I>. 17.10.2018.
- Nikkinen, A. Vacklin, A. 2012. Television runousoppia: toisenlainen katse tv-ohjelmiin. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Ojala, T. Uutela, A. 1993. Rakentava vuorovaikutus. Helsinki: WSOY.

- Pirilä, K. Kivi, E. 2005. Otos: Elävä kuva – elävä ääni. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Pirilä, K. Kivi, E. 2010. Teos: Elävä kuva – elävä ääni. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Ruuska, K. 2005. Pidä projekti hallinnassa: suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Saksala, E. 2008. Asiaa ruudussa: tv-dokumentin anatomia. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Saksala, E. 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Smith, M. K. 2005. Bruce W. Tuckman – forming, storming, norming and performing in groups, the encyclopaedia of informal education. Infed. <http://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-forming-storming-norming-and-performing-in-groups/>. 9.4.2019.
- Tulevaisuuden kuusi. 2016a. Historiaa. <http://www.tulevaisuudenkuusi.fi/welcome/fi/hitory/>. 11.12.2018.
- Tulevaisuuden kuusi. 2016b. Lyhyesti. <http://www.tulevaisuudenkuusi.fi/welcome/fi/short/>. 11.12.2018.
- Tulevaisuuden kuusi. 2016c. Tervetuloa. <http://www.tulevaisuudenkuusi.fi/welcome/fi/hitory/>. 11.12.2018.
- Työterveyslaitos. 2019. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. 31.3.2019.
- Vanhanen, M. 2017. Kotikuusta etsimässä, jakso 20. <https://www.youtube.com/watch?v=DttajuC9Rfc>. 22.11.2018.
- Yli-Ketola, L. Suomalainen ENO-verkkokoulu kerää kiitosta maailmalla. Maaseudun tulevaisuus, 27.10.2015. <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka-ja-talous/suomalainen-eno-verkkokoulu-ker%C3%A4%20kiitosta-maailmalla-1.131294>. 1.11.2018.

Haastattelu–kuvauspäivän tehtävät

TEHTÄVÄ	TOIMINTA
- Lähtö kuvauspaikalle	Ajoitimme lähdön kuvauspaikalle ajamisen keston perusteella. Lisäsimme ajoaikaan noin 5-15 min riippuen mahdollisesta ruuhkasta. Lähtö valmisteluissa piti ottaa huomioon myös kameroiden siirto huoneista autoon. Matkan aikana käymme läpi kenen luokse olemme menossa ja mikä on hänen kotikuusi tarinansa.
- Saapuminen kuvauspaikalle	Tervehdimme haastateltavaa ja esittelimme itsemme. Juttelemme hieman arki päivän asioista, jotta ilmapiiristä tulisi rennompia. Yleensä haastateltavia oli enemmän kuin yksi tai muita perheenjäseniä oli paikalla. Otimme kaikki paikalla olevat henkilöt huomioon.
- Kuvauspaikan scouttaus ja haastateltavan ohjaaminen	Samalla kun ohjaaja tutustui kuvauspaikkaan, minä valmistelin haastateltavaa/haastateltavia. Kävimme läpi sopimukset ja allekirjoitimme ne. Molemmille jäi yksi allekirjoitettu kappale. Tämän jälkeen kävimme läpi haastattelua ja ohjeistin, miten kysymykset saataisiin ilmaistua haastateltavan vastauksissa. Kävimme myös läpi mahdollisia valokuvia, mitä voisimme käyttää kuvituskuvana haastattelun aikana. Otin kuvat valokuvista. Ilmakuvat kuvattiin yleensä ennen haastattelua.
- Kaluston kasaus	Kun ohjaaja oli valinnut haastattelu paikan, kuvauskalusto tuotiin sisään ja koottiin. Haastateltava istui haastattelun ajakana ja äänittäjä asetti mikin. Itse toimittajana istun toisen kameran vieressä, jolloin haastateltavan katse oli minussa, eikä kamerassa. Mikki testattiin ja kameroiden kuva valmisteltiin kuvauksia varten.
- Haastattelu	Haastattelussa oli mukana ainakin ne kysymykset, mitkä kävimme aikaisemmin haastateltavan kanssa läpi. Hän voi myös poiketa kysymyksistä, kunhan asiat liittyivät Kotikuusi tarinaan. Toimittajana minun piti huomioida haastateltava, kun hän kertoi tarinansa. Kysyn välistä kysymyksiä ja johdattelin tarinaa tilanteen mukaan. Kuvaaja ja äänittäjä keskittyvät omiin rooleihinsa. Kun haastattelu oli ohi, kysyin ohjaajalta oliko hänellä mitään kommenttia vai voimmeko lopettaa. Joskus teimme haastattelun useampaan kertaan, jotta editoijalla olisi enemmän vaihtoehtoja, mistä valita.

<p>- Haastattelupaikan kuvituskuvan kuvaaminen</p>	<p>Haastattelun jälkeen, kuvaaja kuvasi kuvituskuvaa, mitä näytettäisiin haastattelun aikana. Ensin hän kuvasi sisätiloja, sitten ulkona. Mikäli ilmakuva ei oltu vielä kuvattu, se kuvattiin haastattelun jälkeen. Kuvituskuvan kuvaamiseen käytettiin yhtä kameraa, joten ylimääräistä kalustoa alettiin jo purkamaan kasaan. Purkua aloitteli minä ja äänittäjä, koska ohjaaja kuvasi kuvituskuvaa. Kuvaaja tuli auttamaan purkamisessa, kun kuvituskuva oli kuvattu.</p>
<p>- Purku ja lähtö</p>	<p>Kun kaikki kalusto oli purettu ja pakattu autoon, kiitimme vielä kunnolla haastateltavaa ja lähdimme kuvaamaan kuvituskuvaa haastateltavan paikkakunnalta.</p>
<p>- Kotikuusen paikkakunnan kuvaaminen</p>	<p>Kuvasimme paikkakunnalla olevia nähtävyyksiä ja yleistä maisemaa. Löysimme kuvauspaikat netin kautta. Kysyimme myös mahdollisia ehdotuksia haastateltavalta. Paikkakuntalaisina he usein tiesivät hyviä kuvauspaikkoja, mitä emme välttämättä olisi saaneet selville netistä. Kuvituskuvaa kuvattiin sekä videokameralla että dronella. Pidimme välillä ruokailu tauon. Kun ohjaajan mielestä kuvituskuvaa oli tarpeeksi, lähdimme takaisin majoitukseen.</p>
<p>- Materiaalin tallentaminen</p>	<p>Takaisin majoituksessa, kannoimme kamerat huoneeseen lataamaan ja olemaan paremmassa tallessa kuin autossa. Kävimme yhdessä vielä läpi seuraavan päivän suunnitelman, enne kuin menimme omiin huoneisiimme. Kopion itse ottamat valokuvat kannettavalle tietokoneelle ja vein muistikortin sen jälkeen ohjaajalle kopioitavaksi. Ohjaaja kopioi kaikki kuvamateriaalit kovalevyille. Kun materiaali oli siirretty, päivä oli virallisesti ohi.</p>

Kotikuusta etsimässä -sarjan jaksot

Kotikuusta etsimässä –sarjan jaksot voi katsoa sen omalta YouTube kanavalta, jonka linkki alla:

<https://www.youtube.com/channel/UC2qxe1W9NLKEw8EUF8GCWA>

Jakso numero	Jakson nimi	Jakson kesto
1.	Itsenäisyyden kuusi	21:53
2.	Uusimaa	14:27
3.	Varsinais-Suomi	15:03
4.	Satakunta	14:46
5.	Pirkanmaa	13:36
6.	Etelä-Pohjanmaa	15:15
7.	Pohjanmaa	13:47
8.	Keski-Pohjanmaa	16:20
9.	Pohjois-Pohjanmaa	15:17
10.	Lappi	15:22
11.	Kainuu	15:05
12.	Pohjois-Savo	17:41
13.	Etelä-Savo	14:57
14.	Keski-Suomi	15:14
15.	Päijät-Häme	17:33
16.	Kanta-Häme	15:05
17.	Kymenlaakso	15:32
18.	Etelä-Karjala	15:32
19.	Pohjois-Karjala	14:30
20.	Erikoiskouset	35:59
21.	Näin tehtiin ”Kotikuusta etsimässä”	52:03