

Opinnäytetyö (AMK)

Media-alan koulutus

2022

Diana Koistinen

Pohdintoja taiteellisen johtajuuden etiikasta

– johtajuus Paratiisi-lyhytelokuvan kokemusten
kautta

Opinnäytetyö (AMK) | tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Media-alan koulutus

2022 | 22 sivua

Diana Koistinen

Pohdintoja taiteellisen johtajuuden etiikasta

- johtajuus Paratiisi-lyhytelokuvan kokemusten kautta

Tässä tekstissä olen pohtinut taiteellista johtajuutta itseni, sekä tutkimusten kautta. Suuri osa on omaa pohdintaani, sekä mahdollisia vinkkejä tulevaisuuden taiteellisille johtajille. Käsittelen helposti ymmärrettävästi johtajuutta ja sen tuomaa vastuuta, niin hyvässä kuin pahassa.

Asiasanat:

Johtajuus, taide, lyhytelokuva, taiteellinen työ, taiteellinen johtaja

Bachelor´s Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in Media Arts

2022 | 22 pages

Diana Koistinen

Thoughts on successful and ethical artistic leadership

- leadership based on my experiences in short film directing

In this thesis I share my thoughts on how to succeed as an artistic leader based on research and my own experiences. The thesis contains mostly my own ideas and potential tips for artistic leaders of the future. I look at leadership and the responsibilities it brings along – for both good and bad.

Keywords:

Leadership, art, short film, artistic work, artistic leadership

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Työryhmän johtaminen	8
2.1 Reikäjuustoteoria	8
2.2 Työryhmän koostuminen	9
3 Eettisyys, yhteys ja tasa-arvo	11
3.1 Tasa-arvo kaikille!	11
3.2 Empatiaa saa käyttää	12
3.3 Hyvä pelisilmä voittaa aina	13
4 Tiedä, mitä haluat	15
4.1 Visio on kuin kartta koko elokuvalle	15
4.2 Suuri valta, suuri vastuu	15
4.3 Vuorovaikutus	16
5 Kuka on sinun tukihenkilösi?	17
5.1 Työpaikkapuoliso	17
5.2 Dream Team	18
6 Hyvä johtaja	19
6.1 Kahdeksan tärkeää hyvän johtajan piirrettä ja kykyä	19
6.2 Minkälainen johtaja haluan olla	21
7 Loppusanat	22
Lähteet	23

1 Johdanto

1990-luvulla Malminkartanon lähiössä kasvaneena lapsena oli normaalia leikkiä omalla pihalla koko päivä naapureiden kanssa. Meillä oli tapana mennä toistemme luokse leikkimään ja ottaa mukaan omia leluja. Heitimme kaikki lelut yhteen kasaan ja ahmimme omat suosikkimme. Hyvin nopeasti siinä huomasi, että mikäli halusit saada hyviä leluja sinun tuli olla nopea ja ilkeä tai tyytyä. Minusta tuntui kurjalta, että aina joku sai huonomman Barbien, enkä itsekkään halunnut enää tyytyä tylsimpään. Reippaana ja rempseänä esikoululaisena ehdotin, että mitä jos meillä kaikilla olisi omat vuorot per lelukasa. Näin saataisiin jaettua Barbiet, huonekalut, mekot, lemmikit ja poikaystävät - helppoa. Ehdotukseni tuotti tulosta ja meillä olikin aika upea Barbiemaailma Malminkartanon Arentitiellä.

Pienestä pitäen minulla on ollut taito ehdottaa tasa-arvoisia ratkaisuja, toimia sovittelijana ja olla vahvasti jotakin mieltä. Tänä päivänäkin kanssani on helppo tulla toimeen, minua kuunnellaan ja huumorintajuni uppoaa enemmistöön. En pelkää haasteita ja koen nautintoa, kun ryhmäni, työntekijäni tai luomukseni menestyy. Hyvä johtaja saa työryhmänsä loistamaan ja siitä tässä opinnäytetyössä on kyse. Pohdin seuraavien sivujen aikana taiteellisen opinnäytetyöni erilaisia vaiheita johtamisen näkökulmasta.

Lyhytelokuva Paratiisi on nykyaikainen draamaelokuva nettideittailusta ja mielikuvitusmaailmasta. Tarinassa elämäntapoihinsa kyllästynyt Eden tapaa Kasperin ja ihastuu. Nuoret seikkailevat mielikuvitusmaailmassa, jossa vain taivas on rajana. Elokuva on rakkaustarina, jonka loppu saa katsojansa hymyilemään.

Projektina Paratiisi oli kunnianhimoinen, raikas ja uuvuttava. Tiesin, että ilman ulkopuolista tukea elokuvan teko jäisi haaveeksi, vaikka mukanamme olisikin ollut intoa pursuava taikasauva. Onneksemme Paratiisi pärjäsi paremmin kuin yksikään aiempi lopputyö elokuvakoulujen välisessä Pitch-kilpailussa. Sain henkilökohtaista apurahaa Suomen elokuvasäätiöltä, sekä YLE ennako-osti elokuvan. Kaupan päälle saimme vielä upean palkinnon Post Controlille

värimäärittelyyn, sekä rutkasti luottamusta ja itsevarmuutta elokuvan tekoon. Liian usein taidekouluissa projektit kuitenkin jäävät roikkumaan tai eivät valmistu ajoissa. Tämänkaltaiseen käytökseen ei ammattikentällä ole varaa. Opinnäytetyöni kertoo myös konkreettisesti siitä, miten työryhmän kohtelun ja motivaation ylläpitäminen takaa valmiin lopputuloksen. Toivon, että opinnäytetyöni voi joskus toimia apuna muillekin taiteellisille johtajille ja kannustaa heitä viemään projektinsa loppuun. Johtajuudessa on kyse vaistosta, karismasta, pelisilmästä ja ennen kaikkea intohimosta.

”Taiteessa kuten rakkaudessaakin vaisto riittää.” – Anatole France (wikiquote.fi)

2 Työryhmän johtaminen

Työryhmä on intohimon lisäksi tärkein työkalu, mitä johtajalla voi olla.

Työryhmää et kuitenkaan voi kohdella kuin työkalua, sillä kyseessä on eläviä ja hengittäviä ihmisiä. Taideprojekteissa nämä ihmiset ovat usein myös luovia, massasta poikkeavia ja persoonallisia. Työryhmän johtajan on siis tiedettävä, minkälainen hänen ryhmänsä on.

Lyhytelokuva Paratiisin taiteellisena johtajana tiesin, minkälaisia tekijöitä tuotantooni halusin. Työryhmäni oli sekoitus vanhoja, sekä täysin uusia kasvoja. Ohjaajana valitsin käytännössä oikeat käteni yksin, mutta muuten työryhmästä vastasi lupaava tuottajan alku Emma Poutanen. En ollut tehnyt ennen Emman kanssa töitä, mutta hyvin nopeasti käsitin, että käsissäni on kultakimpale. Kerroin Emmalle hyvin selkeästi minkälainen ohjaaja olen, mitä vaadin ja mitä haluan. Lopulta työryhmä oli kasassa ja oli aika aloittaa ryhmän johtaminen.

Selkeys oli Paratiisin johtamisen avainsanoja. Pidin koko ajan huolen siitä, että koko porukka teki samaa elokuvaa. Kaikki tiesivät läpi tuotannon mitä ja minkälaista pitäisi tehdä. Työryhmän osastojen johtajat olivat kaikki kanssani läheisessä kontaktissa ja johtivat omia osastojaan mallikkaasti.

Johtajuuden parhaimpia nyrkkisääntöjä on, että mikäli sinun täytyy tuoda koko ajan esiin työryhmälle olevasi ”pomo” jotain on pielessä. Hyvän johtajan ei tarvitse muistuttaa asemastaan, eikä käyttää tittelään vallankäytön välineenä.

2.1 Reikäjuustoteoria

Reikäjuustoteorian kuulin kerran tuttavaltani, joka on lentoemäntä. Hän kertoi, miksi lentokoneella matkustaminen on turvallista. Lentokoneella lentäminen on kuin reikäjuusto, josta on leikattu siivuja. Kun juustosiivut laitetaan päällekkäin, on meillä tasainen, kiinteä ja vahva juustokimpale. Jos kiinteästä juustosta otetaan yksi siivu pois, alta paljastuu toinen samanlainen. Tämä tarkoittaa sitä,

että koko suuren ja vahvan reikäjuuston tuhoamiseksi jokaisen reiän pitäisi jäädä ilman tukea.

Elokuvan johtaminen on verrattavissa reikäjuustoon. Meillä on tarina, jonka ohjaaja haluaa kertoa ja työryhmän on tarkoitus luoda tämä tarina. Siinä on monta osastoa, jossa jokaisella on paikkansa. Elokuvan tekeminen on tiimityötä ja siihen tarvitaan jokainen siivu.

2.2 Työryhmän koostuminen

Meillä on tuotanto, joka vastaa kaiken toteutumisesta käytännössä. Tuotanto huolehtii työryhmän hyvinvoinnista, käytännön ongelmista, liikkumisesta ja kaikesta, mikä liittyy taiteellisten tekijöiden työhön. Taiteellisilla tekijöillä tulee olla tietyt resurssit järjestettyinä, jotta he voivat tehdä työnsä. Tuotannon työ on toteuttaa tämä kaikki.

Ohjaaja on taiteellisen työn johtaja. Jokainen taiteellinen päätös on lopulta ohjaajan vastuulla. Ohjaaja on se, jonka visiota tehdään ja hänen vaikutuksensa työryhmän dynamiikkaan on valtava. Henkilökohtaisesti koen, että ohjaaja on vastuussa työryhmän tunnelmasta kuvauksissa. Ohjaajan asema on niin suuri, että mikäli hänellä on huono päivä, on se kaikilla muillakin.

Kuvaaja on visionääri, jonka kaikki voima on visuaalisuudessa. Kuvaaja on ohjaajan silmät ja pensseli. Kuvaajan tehtävä on toteuttaa haluttu maailma yhdessä valojen, lavastuksen, rekvisiittojen kanssa. Kuvaaja on siis kaiken visuaalisuuden pomo ja kaikki mikä kamerassa näkyy, menee kuvaajan kautta.

Ääni on ohjaajan korvat. Kentällä tapahtuvasta äänestä suurin työ ja vastuu on dialogin äänityksessä. Äänittäjä tallentaa näyttelijöiden puheet ja äänellisen perustan koko elokuvalle.

Jälkityöt kuuluvat elokuvan teon prosessiin. Jälkityöt ovat ikään kuin uusi vaihe elokuvan teossa. Jälkitöiden tarkoitus ei ole pelastaa projektia, vaikka tästä vitsaillaankin useasti. Jälkitöiden tarkoitus on korostaa elokuvallisen maailman

todellisuutta. Jälkituotanto on maailma, jossa tehdään taikoja ja jonne tosielämän Harry Potterit saavat kutsuja.

Kuvausten jälkeen saattaa useasti unohtua, että elokuva ei ole vielä valmis. Tätä tapahtuu varsinkin teknisessä ryhmässä. Tämä on ymmärrettävää, koska käytännössä heidän työnsä on tehty. Taiteellisen johtajan eli ohjaajan ei.

Ohjaajan kuuluu olla projektissaan mukana alusta loppuun. Ohjaajan pitää innostua elokuvastaan vielä sen jälkityövaiheessa ja synnyttää teosta uudelleen. Jälkitöiden velhot tarvitsevat ohjaajan tukea, siinä missä kuka tahansa muukin työryhmäläinen.

Työryhmän johtaminen on siis ohjaamista, tuen, luottamuksen ja uskon antamista. Omassa ohjauksessani minulle tärkeää oli olla työryhmäni tukena. Arvostin joka sekuntia, jonka he uhrasivat elokuvaani varten. Minun työni oli saada työryhmäni loistamaan. Täten koko teos loistaisi.

3 Eettisyys, yhteys ja tasa-arvo

Valitettavasti elämme maailmassa, jossa ulkonäkö on kaikkea muuta kuin pelkkä ulkokuori. Ennakkoluulot näkyvät syrjimisellä rekrytoinnissa ja kiusaamisena kahvipöydässä. Mikään ala ei ole turvassa syrjinnältä, sillä kysymys on usein tiedostamattomista asenteista, joiden juuret ovat syvällä yhteiskunnan rakenteissa.

Monimuotoisen työyhteisön lähtökohta on työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostamista. Työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri. Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää toimintatapojen kehittymistä (mieli.fi).

3.1 Tasa-arvo kaikille!

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perus- ja ihmisoikeuksia, jotka perustuvat kansainväliseen ja kansalliseen sääntelyyn, sekä sopimukseen. Jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työyhteisössä ilman pelkoa, että voisi joutua syrjityksi. Kiusaamisen ja ennakkoluulojen kohteeksi joutuvat tietenkin kaikki ne, jotka uhmaavat suuria ja mahtavia länsimaisia kauneusihanteita. Tässä vaiheessa joku saattaa ajatella, että ”hetkonen, eihän taideala ole sellainen. Taiteen aloilla suvaitaan, ymmärretään ja kannustetaan.” Väärin. Varsinkin media-ala on korviaan myöten kauneusihanteiden, sekä miesten ihannoinnin hukuttamassa suossa.

Elokuva-alalla emme siis ole parempia. Eniten alalla inhoan vanhentunutta tapaa tehdä. Ala kehittyy jatkuvasti eteenpäin teknisesti, mutta työtavat ja hierarkia noudattavat yhä vanhaa ”jumalallista” käytäntöään. Henkilökohtaisesti uskon, että johtaa voi eettisesti, reilusti ja karismaattisesti ilman, että siitä joutuu joku kokemaan huonoa oloa.

Syrjintää on henkilön huonompi kohtelu jonkin ominaisuuden perusteella. (mieli.fi). Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä (TTK.fi).

On tärkeää edistää aktiivisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sekä varmistaa, että kaikki kuvausten toimintatavat ja asenteet estävät jo etukäteen mahdollisuuden sille, että joku voisi joutua syrjinnän kohteeksi.

3.2 Empatiaa saa käyttää

Karkeasti sanottuna: älä ole se johtaja, jota kiinnostaa toisen seksuaalinen suuntautuminen, se ei liity työhön. Ihonväri ei liity työhön, ulkonäkö ei liity työhön, sukupuoli ei liity työhön, eikä mikään yhtä vähäpätöinen asia kuin mitä edellä luettelin. Työhön liittyy osaaminen, taito, näppäryys, hyvät kommunikaatiotaidot ja ryhmätyö. Nämä asiat ovat erityisen tärkeitä elokuva-alalla. Olin aiemmin aina sitä mieltä, että myös kokemus on tärkeää, mutta elokuva-alalla koen sen olevan jumittunutta. Alallamme ajatellaan, että kokemus on kaiken a ja o, mutta miten se voi olla, kun tekniikkakin on muuttunut? Ei meidän tarvitse enää pyyhkäistä nenärasvaa linssiin saadaksemme illuusion suttuisesta linssistä. Nykyään sumennuksetkin voidaan tehdä ihan muilla tavoilla. Tämä on asia, johon toivoisin alallamme kehitystä. Toivoisin, että meille nuorille aikuisillekin annettaisiin mahdollisuuksia toimia taiteellisina johtajina. Onneksi siitä on viime aikoina ollut myös enemmän puhetta. Nuoria halutaan tiimeihin mukaan.

Hierarkia on rakenne, jossa on nouseva ja laskeva järjestys. Tämä määräytyy elementtien arvon tai niiden toisiinsa kohdistaman voiman perusteella. (koulutus.fi). Hierarkiaa kutsutaan myös arvojärjestykseksi ja tämä on se kohta, joka menee usein elokuva-alalla pieleen. Vaikka hierarkia tarkoittaakin arvojärjestystä ja täten voidaan ajatella, että ohjaaja on sen huipulla, nousee kyseinen rooli jo opiskeluvaiheessa päähän. Ohjaaja ja kuvaaja ovat olleet ja

ovat yhä tähtiä elokuvakentällä, mutta mikä sen mahdollistaa? Hyvä työryhmä. Ohjaajalla voi olla hyvä tarina, mutta miten se tehdään, jos meillä ei ole kuvaajaa? Kuvaajalla saattaa olla se visuaalinen silmä, mutta se ei yksin riitä. Lavastus ja valot ovat kuvaajan oikeat kädet, jotka mahdollistavat kaiken sen visuaalisuuden tapahtuvan. Elokuvanteko on ryhmätyötä ja kyllä, se vaatii hierarkian, mutta minkälaisen - se on aina johtajan käsissä. Hierarkia ei tarkoita huonoa käytöstä ja huono käytös ei ole koskaan, eikä keneltäkään hyväksyttävää.

Mikäli haluat kehittää itseäsi mahdollisimman avoimeksi ja empaattiseksi elokuvantekijäksi, suosittelen tutkimaan teoksia 23 transmyyttiä: Totta ja tarua transihmisistä (Bling, M. 2022) ja Ratkaisuja läskeille (Omaheimo, R. 2022).

3.3 Hyvä pelisilmä voittaa aina

Lyhytelokuva Paratiisia ohjatesani pyrin olemaan inspiroiva johtaja. Sellainen, kenelle oli mukava tehdä, kenen kanssa oli mukava tehdä ja kenen karismaan uskottiin. Kuten aiemmassa kappaleessa kerroin, opettelin tuntemaan työryhmäni. Tiesin, minkälaisia he olivat ja mistä he innostuivat. Olin valtavan ylpeä ohjaaja ja koin suurta onnistumisen tunnetta siitä, että teimme elokuvaa niin täydellä panoksella, vaikka kyseessä oli opiskelijatuotanto. Meillä oli yhteys. Teimme samaa elokuvaa ja rakastuimme samaan elokuvaan.

Ohjaajan tehtävä on tarkkailla jatkuvasti oman kuvausryhmänsä tilaa ja mielialoja. Johtaja toimii työyhteisön ja yksittäisten työntekijöiden tukijana ja motivoijana muutoksen läpiviemisessä, ja johtajan tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousevat oikeudenmukaisuus, avoimuus ja uskottavuus.

Hauskana yhteishenkeä nostattavana tilanteena muistan yökuvaukset. Olimme rättiväsyneitä ja aivan valmiita nukahtamaan pystyyn. Jäljellä oli kaksi kuvaa ja minun oli jollakin tavalla saatava työryhmäni piristymään. Kesken kaluston pystyttämisen juoksin yökioskille ja ostin kasan tuttitikkareita. Palasin settiin tikkareiden kanssa ja ei aikaakaan, kun koko työryhmä imeskeli tutteja samalla rakentaen kuvaa naureskellen. Viiden euron tikkaripussi osoittautui

menestykseksi, jolla loppuyön kuvaukset saatiin purkkiin hymy kasvoilla ja aivot sokerista soikeina.

4 Tiedä, mitä haluat

Elokuvan kirjoitusvaiheessa tiesin, minkä näköisen elokuvan haluan ja mistä siihen on ammennettu visuaalista ulkonäköä. Määrätietoisesti lähdin viemään elokuvaa heti valittuun suuntaan. Kerroin avoimesti referenssisarjoista ja elokuvista, värimaailmoista, sekä tarinasta. Halusin jokaisella olevan oman osastonsa kannalta selkeä käsitys elokuvan tyylistä.

4.1 Visio on kuin kartta koko elokuvalle

Paratiisin tärkein työkalu oli yhteinen visio. Ohjaajalla on tärkeä rooli vision jalkauttamisessa niin, että se motivoi, sitouttaa ja antaa selkeän suunnan töiden priorisoinnille. Jokaisen työntekijän jokaisen tehtävän tarkoituksena on toteuttaa elokuvan visiota.

Lyhytelokuvan suunnittelussa käytettiin paljon tunnelmatauluja, valokuvia ja musiikkia. Suosittelen näitä kaikkia keinoja myös jatkossa avaimiksi elokuvan suunnitteluun.

4.2 Suuri valta, suuri vastuu

Jokaisella valinnalla on seurauksensa. Taiteellisen johtajan tehtävä on pystyä tekemään kaikki taiteelliset päätökset. Työryhmä on tukena ja tarjoaa omia visioitaan, mutta loppupeleissä ohjaaja päättää aina. Tämä suuri valta tuo tietenkin mukanaan suuren vastuun. Pysy valintasi takana oli se sitten huono tai hyvä. Luota intuitioosi ja ota kritiikki vastaan. Et koskaan tule tekemään taiteellista työtä, joka miellyttäisi kaikkia. Hyväksy virheesi ja opi niistä. Kukaan ei ole seppä syntyessään.

Ole tietoinen siitä, mitä teet ja tiedosta, ettei mielipiteesi ole ainut. Nuorempana koin kamalasti pelkoa siitä, etten kuulu joukkoon, mutta vanhemmiten olen tullut itsevarmemmaksi ja tietoisemmaksi päätöksistäni. Hyvä nyrkkisääntö itselleni on ollut, että jos en usko siihen itse, ei siihen voi kukaan mukaan uskoa.

Paratiisi oli hyvin selkeä teos kaikille. Me teimme neonväreillä koristeltua nuorten elokuvaa. Kuvaaja oli minulle jo ennestään tuttu, mutta pelkkä kaverikortti ei riittänyt minulle tässä vaiheessa. Tiesin Jenni Vitikan olevan kiinnostunut tekemään nimenomaan nuoriselokuvia, sekä valaisullisesti haastavia teoksia. Jenni oli täydellinen valintani juuri tähän. Yhdessä inspiroiduimme vanhoista nuoriselokuvista ja samalla hehkutimme uusia. Halusimme luoda jotain sellaista, mitä Suomessa harvemmin tehdään.

4.3 Vuorovaikutus

”Vuorovaikutusta on vitsailu, juttelu, kiistely, nauraminen, asiakastapaaminen, hellittely, tervehtiminen, palaveri, väittely, rupattelu, riitely, chattailu, kiittäminen, verkossa asiointi, somekommentointi, kaupankäynti, liikenne-raivo, kohteliaisuuksien vaihtaminen”. (mieli.fi)

Kaikissa edellä mainituissa vuorovaikutustapahtumissa voi tapahtua yhteentörmäyksiä. Yhtä lailla ne tarjoavat mahdollisuuden harjoitella toisen kuuntelemista. Vuorovaikutuksen kompastuskivet syövät mahdollisuutta läsnäolevaan ja tasa-arvoiseen kohtaamiseen. Siksi niitä kannattaa oppia huomaamaan ja välttämään.

Itsensä ilmaiseminen ei ole helppoa. Joskus pelkästään kuulumisten kertominen on hankalaa. Kuvittele sitä, kun yrität kertoa mitä pääsi sisällä tapahtuu ja mitä kaikkea tähän taideteokseen nyt pitäisi maalata. Ohjaajan täytyy osata ilmaista itseään. Se on minusta taito, jota jokaisen ohjaajan tulisi kehittää äärimmilleen, koska kommunikaatiokyvyt aivan tavallisessa arjessakin olisi hyvä olla hallussa.

5 Kuka on sinun tukihenkilösi?

”Ohjaajan tie on yksinäinen.” Näin minulle sanottiin, kun kerroin, mihin aion erikoistua. Tässä vaiheessa toivoisin, että voisin olla se kapinallinen, joka todistaa mentorinsa sanat vääräksi. No en ole. Ohjaajan tie on yksinäinen. Taiteellinen johtaja kantaa selässään valtavaa taakkaa, johon kuuluu niin elokuvan tekniset onnistumiset kuin epäonnistumisetkin. Työryhmän hyvinvointi ja pahoinvointi, sekä oma henkilökohtainen elämä. Ohjaaja tarvitsee olkapäähän, kallion ja sen oman työpuolisonsa, jonka suuntaan kääntyä. Tämä henkilö on helpointa löytää omasta työryhmästä. On tärkeää päästä purkamaan päivän tapahtumia. Iloita onnistumisista ja kirotta epäonnistumisista. Itse suosittelen työryhmän sisältä löytyvää tukea, koska aina kun tehdään elokuvaa, tulee kuvausryhmästä pieni perhe. On helpompi puhua ja jakaa kokemuksia ihmisten kanssa ketkä ymmärtävät ja parhaimmassa tapauksessa ovat eläneetkin sitä samaa.

5.1 Työpaikkapuoliso

Paratiisia ohjatessani minäkin löysin tukipilarini, työpaikkapuolisoni ja kannattelijani. Kolme ihmistä teki tekemisestäni totta. Heidän uskonsa minuun oli horjumaton, enkä ole koskaan tuntenut yhtä luottavaista oloa tehdä. Tuottajani Emma Poutanen piti koko ajan huolta, että taiteellinen näkemykseni sai resurssit toteutua. Samalla Emma huolehti työryhmästä, mikä oli onni. Tiesin Emman huolehtivan työryhmän hyvinvoinnista ja täten oma stressitasoni pysyi koko matalana kyseisen asian tiimoilta koko tuotannon ajan.

Apulaisohjaaja Saiju Nieminen on henkilö, jonka kanssa toivoisin aina tekeväni töitä. Saiju oli olkapääni, tukeni ja neuvoni, jos sormi sattui menemään suun suuntaan. Kuvaaja Jenni Vitikka oli järkkymätön visionääri. Jenni uskoi tekstiin alusta loppuun ja muisti kertoa minulle koko ajan, että tiedän mitä teen. Emma, Jenni ja Saiju olivat minun kallioni. Ilman näitä kolmea voimapakkausta en olisi selvinnyt.

5.2 Dream Team

Työryhmään luottaminen ei aina ole helppoa. Opiskeluvaiheessa varsinkin odotukset ovat yleensä korkealla, mutta valitettavasti osaaminen vielä ei. Tiedän itsekin, minkälaista on odottaa Oscar-voittajaa, mutta todellisuudessa saat elokuvan, joka muistuttaa ala-asteella tehtyjä kotivideoita.

On hyvä ymmärtää taso, jolla mennään tai taso, jolta lähdetään. Täytä tiimisi ihmisistä, joiden osaamista ihaillet, joiden kehityksessä haluat olla mukana ja joiden kanssa viihdyt. Luota tiimiisi ja siihen, että haluatte kaikki yhdessä tehdä hyvää jälkeä. Mikäli jokin tuntuu ikävältä ja epäkunnioittavalta projektiasi kohtaan, ota asia puheeksi. Suomalaiset harvoin kertovat tunteistaan ja ajatuksistaan. Hiljainen hyväksyminen on koko maamme motto. En kuitenkaan itse arvosta kyseistä käytösmallia juuri lainkaan. Asiat kuuluu puhua läpi ja kissa pitää nostaa pöydälle. Viisain ei vaikene.

6 Hyvä johtaja

Hyvää johtajaa pidetään oikeudenmukaisena, yhteistyökykyisenä ja helposti lähestyttävänä. (TTK.fi) Kun kysytään hyvän johtajan ominaisuuksia, vastaukseksi on saatu määritelmiä karismaattinen, luova ja vahva. Hyvä johtaja myös kuuntelee ja tukee alaisiaan ja on heille aidosti läsnä. Hän antaa rakentavaa palautetta ja motivoi koko tiimiä tai organisaatiota parempaan suoritukseen – mutta haluaa myös itse kehittyä. Esimiehenä olo onnistuu paremmin, kun vaihtaa välillä myös alaisen näkökulmaan. Ja tärkeä vinkki: keskustelemalla pärjää aina.

Ihmiset määrittelevät hyvän johtajuuden monin eri tavoin, ja johtajilta voidaan vaatia erilaisia kykyjä eri toimialoilla ja organisaatioissa. Samalla kuitenkin suuri osa meistä tunnistaa hyvän johtajan, kun näemme sellaisen. Täytyy siis olla olemassa joitakin yleispäteviä ja olennaisia ominaisuuksia, joita hyvillä johtajilla yleensä on. Tämä koskee myös taiteellisia johtajia.

6.1 Kahdeksan tärkeää hyvän johtajan piirrettä ja kykyä

1. Delegointikyky

Jos ihmisellä alkaa olla liikaa tehtävää, alkaa työn laatu todennäköisesti kärsiä. Kyky delegoida työtehtäviä alaisille on yksi tärkeimpiä johtajan ominaisuuksia. Hyvä johtaja tietää, että parhaimmat tulokset saavutetaan kaikkien kompetensseja hyödyntäen: ”Kukaan ei voi tehdä kaikkea, mutta kaikki voivat tehdä jotain.” (koulutus.fi)

2. Rehellisyys

Työryhmä on tietyllä tapaa heijastus tuotannon johdosta. Johtajan vastuu on asettaa työyhteisössä taso rehellisyydelle ja työn teon etiikalle. Jos työntekijä epäonnistuu, on tärkeää, että hän ei pelkää myöntää virhettään ja lakaise asiaa maton alle. Kun taiteellinen johtaja toimii esimerkkinä ja osoittaa rehellisesti virheensä, uskaltaa tiimi seurata perässä ja toimia samoin.

3. Hyvät kommunikaatiotaidot

Johtajan on tärkeää kertoa tavoitteista ja toimintatavoista johdonmukaisella tavalla. Onnistunut informointi helpottaa työntekoa ja vähentää väärinymmärrysten riskiä. Erityisen tärkeää on sanoittaa elokuvan visio, jonka tunnettavuudesta johtaja huolehtii. Selkeä visio inspiroi työntekoa, mikä heijastuu lopulta tuloksiin. (koulutus.fi)

4. Sitoutuneisuus

Hyvä johtaja vaatii ahkeraa työntekoa sekä alaisiltaan että itseltään. Yksi työntekijöitä parhaiten motivoivista keinoista on esihenkilön sitoutuneisuus ja kova työpanos. Osoittamalla sitoutuneisuutensa johtaja ei pelkästään saa kunnioitusta, vaan myös levittää energiaa ja työntoa. (koulutus.fi)

5. Itsevarmuus

Kun asiat eivät etene suunnitelmien mukaisesti, voi johtaja kokea huolta elokuvan tulevaisuudesta. On tärkeää pitää työntekijöiden motivaatio yllä, eikä antaa epätoivolle tai paniikille valtaa. Hyvä johtaja säilyttää tällaisissa tilanteissa luottavan ja varman asenteen, ja motivoi alaisia yhteisten tavoitteiden kautta. Itsevarma johtaja hallitsee ryhmän toiminnan ja dynamiikan kaikissa käännteissä. (koulutus.fi)

6. Positiivisuus ja huumorintaju

Jos tavoitteita ei täysin saavuteta ja stressitasot työpaikalla nousevat, kärsivät ihmisten väliset suhteet helposti. Huumori on työkalu, jota johtaja voi käyttää rohkaistakseen työntekijöitä ja edistääkseen hyvää työilmapiiriä. Positiivisen energian avulla vastoinkäymisetkin voidaan kääntää motivaatioksi. (koulutus.fi)

7. Luovuus

Hyvän johtajan luovuus ilmenee kykynä nähdä mahdollisuuksia tilanteissa, joissa muut näkevät vain ongelmia. Ongelmiin löytyy harvoin helppoja ratkaisuja, mutta johtajan luova ajattelutapa voi olla avain uudenlaisiin ratkaisuvaihtoehtoihin. (koulutus.fi)

8. Kyky inspiroida

Alaisten inspiroiminen on elintärkeä kyky, kun johtaja tahtoo yrityksensä saavuttavan tulevaisuuden tavoitteet. Hyvä johtaja inspiroi työryhmää yhteisellä visiolla, jota kohti alaiset voivat pyrkiä. Menestynyt johtaja myös motivoi työntekijöitään huomioimalla näiden panokset ja saavutukset. (koulutus.fi)

6.2 Minkälainen johtaja haluan olla

Yllä olevat kahdeksan esimerkkiä ovat yleispäteviä ominaisuuksia hyvällä johtajalla. Koko tekstini läpi olen pohtinut käytännössä näitä asioita tarkemmin ja esimerkkien kautta. Pitkään erilaisissa työtehtävissä toimineena, huonoistakin esimiehistä olen oppinut sen, minkälainen johtaja en halua olla.

Taiteellisena johtajana haluan olla inspiroiva, persoonallinen, helposti lähestyttävä, auktoritäärinen ja turvallinen. Haluan olla sellainen johtaja, joka opettaa nuorempia, antaa esimerkkiä ja rikkoo stereotypioita. Pelkästään naisena johtajan asema on hankala. Kun lisäksi tähän ison kokoni ja ulkomaalaisen taustani, minussa on paljon asioita, joiden vuoksi olen joutunut ja tulevaisuudessakin joudun taistelemaan saavuttaakseni asemani. Onneksi maailma on tehty muutettavaksi. Olen myös kannustajaluonne, mikä on mielestäni hyvä piirre tiimin vetämisessä.

Kehitettävää löytyy aina. Ihminen ei ole koskaan valmis. Suurimpia kompastuskiviäni ovat levottomuuteni, malttamattomuuteni ja suorasukaisuuteni. Onneksi jokaista näistä pystyy kehittämään.

Taiteen tekijänä toivon pysyväni pelottomana, heikompien äänen antajana ja ihmisenä, jonka luovuus kasvaa läpi elämän.

7 Loppusanat

Taide, johtajuus, oma juttu, minä, minä ja narsismi. Sitä se on. Taiteelliseksi johtajaksi ryhdytään, kun halutaan määrätä omasta taiteestaan. Ei tarvitse olla tökerö jumaluuskompleksin omaava idiootti, joka aikoo tehdä kaiken itse. Ole luova ja hyvä tyyppi, sellainen, kenelle halutaan tehdä. Älä oletta olevasi parempi kuin muut, et ole. Ympärilläsi on monta taitavaa tyyppiä, purista niistä parhaat ja synnyttäkää teos, joka herättää mielipiteitä. Teos, joka vihastuttaa, ihastuttaa ja hyvässä tapauksessa rikastuttaa. Olkaa omia itsejänne. Persoonasi on paras valttikortti, joka sinulla on.

Tulevaisuuden teoksiltani toivon, että niissä näkyy ja kuuluu selkeästi oma ääneni. Ääni, jonka haluan tähän maailmaan jättää. Teksti, joka koskettaa ja elämänkerta, jossa päihdeperheen rähjäisestä tytöstä tulikin taiteen tekijä, sekä taiteellinen naisjohtaja. Uskokaa itseenne ja omaan taiteeseenne. Taiteessa se, mistä tulet on voimavarasi, ei häpeäsi.

Toivottavasti opinnäytetyöni tavoittaa muitakin opsikeluvaiheessa olevia johtajia ja antaa edes hiukan osviittaa siitä, minkälaisia piirteitä kannattaa ylläpitää. Vaikeinta taiteellisen ohjaajuuden opiskelussa on se, että kirjallisuuden lisäksi on opeteltava käytäntöä. Ohjatkaa, tehkää ja opetelkaa vuorovaikutusta ihmisten kanssa. Ohjaajan ei kuulu osata olla vain näyttelijöiden kanssa, vaan ihan koko työryhmän.

Lähteet

Bling, M. 2022. 23 transmyyttiä: Totta ja tarua transihmisistä. Helsinki: Into Kustannus.

Omaheimo, R. 2022. Ratkaisuja läskeille. Kustantamo S & S

Työturvallisuuskeskus. TTK.fi. Pysyvä verkkojulkaisu. Viitattu 04.12.2022.
<https://ttk.fi/>

Suomen mielenterveys Mieli ry. Mieli.fi Pysyvä verkkojulkaisu. Viitattu 30.11.2022. <https://mieli.fi/>

Wikiquote > Taide. Wikiquote.fi. Pysyvä verkkojulkaisu. Viitattu 25.10.2022.
<https://fi.wikiquote.org/wiki/Taide>