

Kiira Tiainen

Vapaaehtoisten johtaminen tv-tuotannossa

Donna tv-sarja, YLE 2017

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tutkinto: AMK

Koulutusohjelma: Kulttuurituotannon tutkinto ohjelma

Opinnäytetyö

30.5.2018

Tekijä	Kiira Tiainen
Otsikko	Vapaaehtoisten johtaminen tv-tuotannossa
Sivumäärä	21 sivua + 4 liitettä
Aika	30.5.2018
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Koulutusohjelma	Kulttuurituotannon koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori Laura-Maija Hero
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, miten vapaaehtoisten ja avustajien johtaminen onnistui tv-tuotannon aikana. Selvitys tehtiin työnantajalle, tuotantoyhtiö Production House Oy:lle, ja kohteena oli yhtiön tuottaman tv-sarja Donnan tuotanto.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään vapaaehtoisten johtamista ja sen motiivointia. Tämän lisäksi opinnäytetyössä tarkastellaan vapaaehtoisten johtamista yleisesti sekä sitä, miten se eroaa perinteisestä johtamisesta.</p> <p>Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus, joka lähetettiin kaikille tuotantoon osallistuneille vapaaehtoisille ja avustajille. Heitä oli yhteensä 150, ja vastauksia saatiin 34 kappaletta.</p> <p>Tutkimustulokset olivat odotettua myönteisempiä. Lähes kaikki vapaaehtoiset pitivät tuotannon johtamista ammattimaisena sekä järjestelmällisenä. Suurin osa kyselyyn vastanneista tulisi uudestaan Production House Oy:n avustajaksi. Työssä esitetään lopuksi kehittämissuhteita, joita voidaan hyödyntää tulevissa Production House Oy:n tuotannoissa.</p>	
Avainsanat	Ihmislogistiikka, ihmisten johtaminen, johtaminen, avustajien johtaminen, vapaaehtoisten johtaminen, motiivointi

Author(s)	Kiira Tiainen
Title	Volunteer Management During a TV Production
Number of Pages	21 pages + 4 appendices
Date	30 th May 2018
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Cultural Management
Specialisation option	
Instructor(s)	Laura-Maija Hero, senior lecturer
<p>The Bachelor's thesis was made for the Degree Programme in Cultural Management at Metropolia University of Applied Sciences, Helsinki. The main purpose of the thesis was to find out how the management of volunteers succeeded during the TV production. The report was made for the Production House Ltd. which was the utilized company for the TV production <i>Donna</i>. The theoretical framework covers how the volunteers were lead. In addition, it studies the leadership of volunteers in general and how it differs from the traditional leadership. The main question of the thesis is: how volunteers were lead during the TV production <i>Donna</i>.</p> <p>Based on the results of the research, the proposals for improvement where made, which can be utilized in the upcoming Production House Ltd.'s productions.</p> <p>The research method in this thesis was a questionnaire which was sent to all volunteers involved in the production. There was a total of 150 volunteers and 34 replies were received. The survey was made using Google Forms software. Google Forms was also used for the distribution and analyzing of the responses.</p> <p>The findings of the research were more positive than expected. Almost all the volunteers considered the production management very professional and systematic. Most of the respondents would work again as a volunteer for Production House Ltd.</p>	
Keywords	Management, leadership, volunteer management, TV production, motivation

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	VAPAAEHTOISTEN JOHTAMINEN	3
2.1	Vapaaehtoistoiminta	3
2.2	Vapaaehtoisten ja avustajien motivointi	5
3	TAPAUKSEN KUVAUS	7
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
5	KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI	10
6	TUTKIMUSTULOKSET	11
6.1	Perustiedot	11
6.2	Aikaisempi avustajatyö	12
6.3	Avustajatyö Donna-tv-tuotannossa	13
6.4	Avustajien johtaminen Donna-tv-tuotannossa	14
7	JOHTOPÄÄTÖKSET, KEHITTÄMISEHDOTUKSET & POHDINTA	18
	LÄHTEET	22

Liitteet 1–4

Avustajataulukko

Avustajasopimus

Tuotantoraamattu

Kyselylomake

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena tutkia vapaaehtoisten ja avustajien johtamista tv-tuotannossa. Esimerkkinä käytän keväällä 2017 Production House Oy:n tuottamaa *Donna*-tv-sarjan tuotantoa, jossa toimin tuotantokoordinaattorina. Haluan selvittää onnistuneiden toimenpiteiden lisäksi epäkohdat, joita kehittää seuraavia Production House:n tuotantoja varten. Kartoituksen tarkoituksena on myös kehittyä itse johtajana. Kartoitusta tukemaan laadin kyselytutkimuksen, jonka lähetin kaikille 150 tuotannossa työskennelleille avustajille ja vapaaehtoisille.

Olen freelancer-tuottaja ja toiminut audiovisuaalisen alan tuottajana viisi vuotta. Tv-tuotannoissa kuten myös elokuva- sekä mainostuotannoissa käytetään vapaaehtoisia avustajia suuressa määrin. Olen törmännyt hyvin erilaisiin tapoihin toimia, mutta myös huomannut johtamisen muuttumisen eri alojen välillä. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa, ja siksi opinnäytetyöni tarkoituksena on arvioida jo tapahtuneen tuotannon johtamista ja esittää kehitysehdotuksia Production House Oy:n tuleville tuotannoille. Kartointus on toteutettu kyselytutkimuksen menetelmin, ja sen yksi tavoitteista on auttaa muita tv-tuotantoja vapaaehtoisten johtamisessa.

Vapaaehtoistoiminta ja avustajatyö on elintärkeää suomalaiselle tv- ja elokuvatuotannolle. Tuotantojen rahoitukset ovat Suomessa huomattavan pieniä, ja tästä syystä ne nojaavat vapaaehtoiseentoimintaan. Idea syntyi työnantajani ja opinnäytetyön tilaajan kanssa yhdessä, kun pohdimme työtehtäviäni tuotannossa. Keskustelimme myös tulevaisuuden tavoitteitani ja arvojeni tuottajana. Päätöstä tuki myös se, että Production House Oy ei ole koskaan aikaisemmin tutkinut johtamista organisaation sisällä, ja tästä syystä kartointus on myös yhtiölle hyödyllinen.

Production House Oy on vuonna 1996 perustettu tv-tuotantoyhtiö. Se tuottaa niin faktaa kuin fiktiotakin eri kanaville. Tuotantoja ovat mm. *Jaakko ja maailmanvalloittajat*, *Naisia kaupungilla*, *Arto Nyberg*, *Harvoin tarjolla*, *70-luvun sekahaku*, *Päivät kuin unta*, *Tahdon asia*, *Kumman kaa*, *Pulkkinen*, *Tähtäimessä maraton*, *Hotelli Sointu*, *Kesäparatiisi* ja *Kotisatama*. Production House tuottaa myös dokumenttielokuvia. *Onni von Sopanen* on yhtiön ensimmäinen pitkä fiktioelokuva (2006). Perustaja ja toimitusjohtaja on Liisa Akimof.

Yleisradio Oy on valtakunnallinen julkista palvelua harjoittava viestintäyhtiö, joka toimii Suomen eduskunnan alaisuudessa. Se on perustettu vuonna 1926, mutta vuodesta 1955 se on aloittanut tv-tuotannot. Vuodesta 2013 Ylen rahoitus on koostunut Ylevero-tuotoista.

Tv-lähetysten määrä vuonna 2017 ja muutos vuodesta 2016 ovat seuraavat:

- Ohjelmatunnit: 18 328 tuntia (-737 tuntia). Tästä ensilähetyksiä oli 7 020 tuntia (-727 tuntia). Luku sisältää maanpäälliset lähetykset, ei kuitenkaan HD-lähetyksiä.
- Kaikki ohjelmatunnit: 18 688 tuntia (+735 tuntia). Luku sisältää myös rinnakkaiset aluelähetykset.
- Kotimaiset ensilähetykset: 4 772 tuntia. Luku sisältää myös kansainväliseen signaaliin perustuvat urheiluoohjelmat, joissa on mukana vähintään selostus- tai studio-osuus.
- Kotimaisuusaste 52 % (-2 prosenttiyksikköä).
- Eurooppalaisuusaste: 86 % (ei muutosta).
- Yle Fem: 2 425 tuntia (-144 tuntia).

(YLE2015.)

Tv-sarja *Donna* kuvattiin välillä 4.–23.6.2017, ja se käsitti 45 kuvauspäivää. Sarja on Heikki Kujanpään ja Mikko Reitalan käsikirjoittama komediasarja, jonka ohjaa Heikki Kujanpää. Sen ensiesitys oli tammikuusta 2018 alkaen Ylen kanavilla ja Norjan NRK-kanavalla. Sarja koostuu kymmenestä 25 minuutin jaksosta. Tarina kertoo sokeutu-neesta naisesta, joka eron jälkeen etsii rakkautta. Pääosissa ovat näyttelijät Alina Tomnikov, Essi Hellen ja Jussi Ritala. Työryhmä oli 35-henkinen, ja avustajina tuotan-non aikana työskenteli yhteensä 150 ihmistä.

2 Vapaaehtoisten johtaminen

Tässä luvussa määritellään käsitteet vapaaehtoistyö ja avustaja sekä tarkastellaan heidän rooliaan Suomessa ja spesifisti tv-tuotannoissa.

2.1 Vapaaehtoistoiminta

”Vapaaehtoistyö on yksittäisten ihmisten tai yhteisön hyväksi tehtyä toimintaa, josta ei saa rahallista korvausta eli palkkaa” (Tenhunen & Porkka 2017, 16). Vapaaehtoistyö on terminä positiivinen, ja siihen liitetään usein myönteisiä mielikuvia ihmisistä, jotka auttavat muita yhteisen edun vuoksi. Vapaaehtoistyötä on monenlaista, mutta yleisimmät vapaaehtoistyötä hyödyntävät tahot ovat urheiluseurat, asuinalueyhdistykset, kirkot, harrastusjärjestöt sekä koulu- ja päiväkotitoiminnot. Vaikka tahoja on monia, niin yhteiset elementit ovat kuitenkin samat. Aina on se, jota autetaan, henkilö tai ryhmä, joka omalla toiminnallaan tukee yhteistä hyvää, sekä kolmantena työnjohto, joka toimii linkkinä heidän välillään. Vapaaehtoiset ansaitsevat osaavan ja organisoituneen työohjauksen, jossa empaattinen ja aidosti yhteistä hyvää tahtova johtaja ohjaa heitä. (Tenhunen & Porkka 2017, 34.) Vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja on tutkittu paljon. Perheessä on saatettu harjoittaa toimintaa, jonka yhteydessä toimintamalli siirtyy lapsille eteenpäin. Pienissä kunnissa taas se saattaa resurssipulan takia olla elintärkeää toimintaa yhteisön pyörittämiseen. Suurin tekijä on kuitenkin empatia tai halu olla osana ryhmää.

Suomi on vapaaehtoistoiminnan edelläkävijä verrattuna yleisesti muuhun maailmaan. Enemmän kuin joka kolmas suomalainen on joskus tehnyt yhteistä hyvää ja luovuttanut aikaansa vapaaehtoistoiminnalle (Karreinen, Halonen & Kurki 2010, 5). Vuonna 2009 40 % yli 10-vuotiaista oli tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana vapaaehtoistyötä ja 29 % viimeisen 4 viikon aikana (Tenhunen & Porkka 2017, 15). Eri vapaaehtoisjärjestöt käyttävät vapaaehtoistyöstä ja -työntekijöistä eri käsitteitä, kuten talkootyö, vapaaehtoistoiminta sekä naapuriapu.

Kokemukseni mukaan audiovisuaalinen tuotanto Suomessa nojaa vapaaehtoistyön tukeen, ja vapaaehtoistyötä audiovisuaalisella alalla kutsutaan avustajatyöksi. Avustajatoiminta on erittäin laajaa toimintaa Suomessa, ja siksi on olemassa useita eri avustajarekistereitä, joissa työntekijät ja työntarjoajat kohtaavat.

2.2 Vapaaehtoisten johtaminen

Salminen (2000, 68) on todennut: ”Johtaminen on sitä, että joku pyrkii vaikuttamaan muihin (organisaation jäseniin), jotta he toimisivat organisaation tavoitteiden toteuttamiseksi. Voidakseen vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen johtajan on kyettävä vaikuttamaan ihmisen ajatteluun.” Johtamista on monenlaista, ja eri tilanteisiin sopivia metodeja useita. Tärkeä on löytää omaan johtamiseen ja tilanteeseen sopivat keinot ja osata myös muokata niitä tilanteiden kehittyessä.

Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä työyhteisössä on motivointi. ”Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä, yksilön muuttuva henkinen tila, joka määrää, millä vireydellä ja mihin suuntautuneena hän toimii” (Salminen 2000, 138–139). Ihmisen ollessa motivoitunut, hän työskentelee mielellään ja tehokkaasti kohti yhteistä päämäärää. Asian ollessa päinvastoin epämotivoitunut työntekijä tekee vain pakolliset tehtävät eikä näe syytä ylimääräiselle vaivannäölle. Tämä ei työyhteisössä ole toivottu tilanne, koska ryhmän jäsenten päämäärä on sama, ja niinpä motivoituneisuuden pitäisi olla myös sen mukaista. Jos kaikki työntekijät eivät ole yhtä motivoituneita, saattavat radikaalit erot aiheuttaa myös epätasa-arvoa työtehtävien jakautumiseen.

”Motivaatio jaetaan kahteen eri osaan; ulkoiseen motivaatioon ja sisäiseen motivaatioon. Ulkopuolinen motivaatio syntyy yksilön ulkopuolisista kannusteista, kuten palkasta, ylennyksistä tai tunnustuksista. Sisäinen motivaatio syntyy erityisesti siitä, että henkilö näkee omien ideoidensa toteutuvan.” (Salminen 2000, 139.) Molemmat motivaation tekijät ovat tärkeitä, ja niiden tarpeiden määrät riippuvat ihmisen perusluonteesta. Tärkeintä kuitenkin on se, että jokainen työtä tekevä ymmärtää, miksi tätä työtä tehdään.

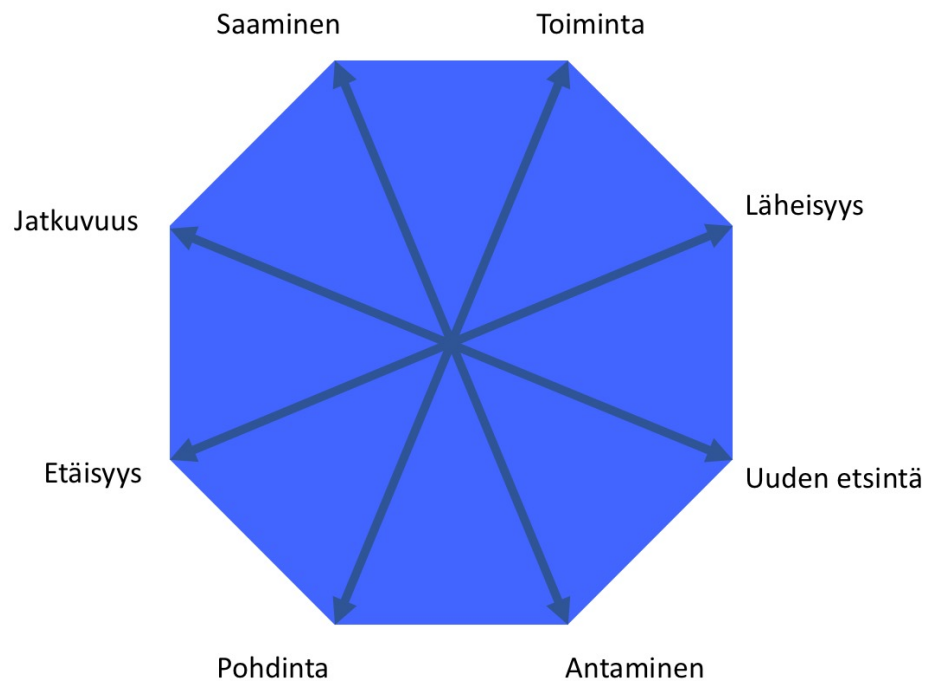
Kuten kaikki, myös johtajuus täytyy suunnitella hyvin. Se ei ole yhden ihmisen diktatuuria vaan asiantuntijoiden keskustelua siitä, mitä ollaan tekemässä ja mihin tällä toiminnalla pyritään, aikaisempiin kokemuksiin peilaamista sekä organisaation esimerkillistä työnjakoa. Suunnittelun tavoitteena on myös asettaa organisaation yhteiset tavoitteet, arvot, jotta päämäärä on kaikille selvä. Toimeenpano-osiossa on tarkoitus panna suunnitteluosion asiat käytäntöön. Se voi olla johtamisen prosessissa rekrytointia, aika- taulutusta, motivointia sekä työntekijöiden koulutusta. Valvonta on prosessin seuraamista tai raportointia. Tässä tutkitaan, onko suunnitteluvaiheen tavoitteisiin päästy ja missä vaiheessa prosessia on kehitettävää. Se on peilaamista ja analysointia muuttu-

vassa ympäristössä. Ihmisten välinen yhteistyö, ymmärrys ja kommunikaatio ovat onnistuneen projektin peruspilareita. Johtamisen haasteet liittyvät useimmiten vuorovaikutukseen, luottamukseen sekä innostuneisuuteen. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 128.) Ryhmän koon kasvaessa vuorovaikutuksen tärkeys korostuu.

2.2 Vapaaehtoisten ja avustajien motivointi

Innostaminen on suurempaa ja merkityksellisempää kuin motivointi, joka on usein ulkokohtainen keino, kuten palkka tai ylennys, saada yksilöt ja ryhmät toimimaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Innostaminen taas perustuu täysin johtajan aitoon haluun saada työyhteisön jäsenet omaehtoiseen ja positiivisia kokemuksia sisältävään toimintaan. (Paasivaaraym. 2013, 118.) Kuten mainittu, vapaaehtoistyöhön osallistumiseen on monia syitä. Tutkitusti tärkein syy kuitenkin on puhdas halu auttaa ja vaikuttaa sekä olla osana yhteiskuntaa. Naisia innostaa miehiä enemmän sosiaalisuus sekä auttamishalu. Nuorilla motiiveissa korkealle nousevat paremman maailman tekeminen, kuten ympäristönsuojelu ja halu oppia uutta. Ikäihmisille tärkeämpää on uusien tuttavien saaminen, oman osaamisen hyödyntäminen, halu tuntea olevansa hyödyllinen yhteiskunnassa sekä vapaa-ajan miellyttävät harrastukset. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 34–35.) Tästä voimme todeta, että erilaisia motiiveja voi olla yhtä monta, kuin on vapaaehtoista. Tästä syystä jokaisen yksilön huomioiminen ja heidän motivaationsa selvittäminen ovat tärkeitä asioita vapaaehtoisten johtamisessa ja motivoinnissa. Kun motiivit ja odotukset ovat selvillä, voi työnantaja tarjota mieleisiä tehtäviä työntekijälle, jolloin molemmat osapuolet hyötyvät ja prosessi on mahdollisimman tehokas ja mielekäs.

Anne Birigitta Yeung (2005) on tutkinut vapaaehtoisuutta ja sen motiiveja ja kehittänyt niiden mallinnuksen nimeltä Timanttimalli (kuvio 1). Tutkimuksen kohteena Timanttimallia tehdessä olivat Suomen evankelisluterilainen kirkko ja kirkollisten yhdistysten vapaaehtoiset.



Kuvio 1. Vapaaehtoistyön Timanttimalli (Yeung 2005)

Timanttimalli jakautuu kahteen osaan, joissa molemmissa neljä ääripäätä. Vasemmalla puolella olevat saaminen, jatkuvuus, etäisyys ja pohdinta liittyvät vapaaehtoiseen itseensä. Ne käsittävät rutiineja ja tuttujen toimintatapojen jatkuvuutta, etäisyyttä muista, itsensä tutkimista ja pohdiskelua sekä sitä, mitä vapaaehtoistyöstä saa itselleen. Oikealla puolella ovat toiminta, läheisyys, uuden etsiminen ja antaminen. Niihin kuuluu aktiivinen toiminta, muiden kanssa tekeminen ja läheisyys, uudet asiat sekä antamisen ilo.

Tärkeintä palkitsemisessa ei ole perinteiset mallit, kuten palkkio tai bonus. Tämä korostuu erityisesti vapaaehtoistyössä. Lähtökohtaisesti kukaan ei lähde vapaaehtoiseksi, koska useasti palkkiota ei ole ollenkaan tai sitä on hyvin nimellinen määrä. Tästä syystä pehmeiden kannustimien tärkeys kasvaa. Näillä kannustimilla tarkoitetaan oman osaamisen tai työkuvaan kehittämistä. (Ambrosius, Tikkanen & Kietäväinen 2010, 86.) Luonnollisesti täydellinen palkitseminen on lähes kaikissa tapauksissa kombinaatio molempia palkitsemistapoja.

3 Tapauksen kuvaus

Tein Metropolian toisen työharjoitteluni Production House Oy:lle 3.4.–30.6.2017. Kokonaisuus oli 20 opintopistettä, ja kyseessä oli toinen harjoitteluni Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa. Tein harjoitteluni palkallisena oman toiminimeni Kiira Tiainen productionin kautta. Toimenkuvani tuotantokoordinaattorina oli hyvin laaja, ja sovimme siitä yhdessä työnantajani Liisa Akimofin kanssa. Minut palkattiin tuotantoyhtiö Production House Oy:hyn, joka taas tuotti Yleisradiolle tv-ohjelman nimeltä *Donna*. Sarja näytettiin YLE2-kanavalla tammikuusta 2018 alkaen.

Olen työskennellyt aikaisemmin Production House Oy:lle. Tämä oli toinen tuotantoyhtiölle, ja esimieheni Liisa Akimof ja hänen tapansa työskennellä olivat minulle tutut. Suoranaista perehdytystä talon tavoille ei tarvittu, mutta arvattavasti työryhmään tutustuminen ja työtehtävien jakaminen veivät oman aikansa. Kävimme läpi tuotannon eri vaiheet ja työryhmän vastuualueet ensimmäisen viikon aikana. Tämän perusteella ensimmäinen työtehtäväni oli tehdä ”tuotantoraamattu”. Sen tarkoituksena on kiteyttää tv-tuotannon oleellinen informaatio yhteen pakettiin, joka helpottaisi työryhmän työskentelyä. Tavoitteena oli rakentaa kokonaisuus, jossa kuvataan oleellimmat asiat.

Tuotannon suunnittelu alkoi käsikirjoituksen perusteellisesta purkamisesta. Kävimme kaikki jaksot läpi, ja minun tehtäväni tässä vaiheessa oli huomioida avustajien määrät, lokaatiot sekä cateringtarpeet. Yhteistyössä järjestäjän ja ohjaajan kanssa kartoitimme mahdolliset lokaatiovaihtoehdot niin sisä- kuin ulkokuvauksiin. Avustajia tarvitsimme 150 koko tuotannon aikana. Suurimman osan kuvauspäivistä kuvasimme omalla työryhmällä, mutta isoihin julkisiin kuviin tarvitsimme esimerkiksi konserttiyleisöä ja ohikulkijoita. Lokaatioiden sekä avustajien määrän vaihtelun takia cateringtarpeet jokaiselle päivälle piti laskea erikseen. Nykypäivänä lisääntyneiden allergioiden ja erikoisruokavalioiden takia se vaati keskittymistä ja ylimääräistä aikaa.

Yksi isoimmista kokonaisuuksista vastuullani olivat avustajat. Esituotannossa keskityin tarpeiden kartoittamiseen, jonka jälkeen alkoi casting. Olin vastuussa 150 avustajasta, ja esituotannon vaiheessa kävin ohjaajan kanssa läpi hänen näkemyksensä siitä, mikä ikäisiä ja näköisiä hän on sarjaansa ajatellut. Olin yhteydessä tv- ja avustajayhteisöihin, joista melko nopeasti sain paljon hakemuksia. Kävin ne läpi ja kokosin hakijat Excel-taulukkoon, josta heitä oli helppo pyytää kuvauksiin. (Ks. kiite 1.)

Avustajien kanssa tein myös sopimukset. Sopimus piti sisällään yhteystiedot, palkan sekä salassapitosopimuksen (ks. liite 2). Kun kaikki materiaali oli koossa ja elementit tuotannon osalta lyöty lukkoon, oli aika informoida työryhmää sekä avustajia. Lähetin kaikille aikataulut, tiedot kuvauspaikasta ja tarvittavan informaation. Olin myös yhteys-henkilönä mahdollisia kysymyksiä varten. Pidin myös huolta siitä, että kaikkia informoi-tiin, kun muutoksia ilmeni mihin tahansa tuotantoon liittyvässä asiassa. (Ks. liite 3.)

Olin jokaisessa kuvauspäivässä mukana sen alkamisesta loppuun asti. Vahdin, että ammattilaiset saivat oman työrauhan ja toteuttivat oman osa-alueen mukaisesti sovitut työt. Kuvauspäivän aikana aikataulun seuraaminen ja siinä pysyminen oli kuitenkin isoin roolini. Pidin callsheetiä silmällä ja yritin ennakoida kuvauksia parhaani mukaan. Mikäli muutoksia tapahtui, tein kuvausjärjestykseen muutoksia tai vaihdoin lokaatiota toimivampaan. Oli tärkeä osata tehdä nopeita ja hallittuja päätöksiä yhdessä muun tuotantoryhmän kanssa.

Avustajien vastaanotto ja heidän kysymyksiinsä vastaaminen vei paljon työaika. Olin heidän yhteyshenkilönsä, joten kaikki mahdolliset kysymykset tulivat suoraan minulle. Toki tässä tuotannon vaiheessa olin omimmillani, koska sain keskustella heidän kans-sa tv-alasta ja yrittää motivoida heitä jaksamaan 20 € tai elokuvalippu -palkalla koko-naisen päivän. Pidin huolta, että heillä oli tarpeeksi ruokaa ja juomaa. Tämän lisäksi kyselin heidän intressejään olla avustajana tuotannossa. Vastaan tuli uteliaiden ihmis-ten lisäksi paljon mm. alasta kiinnostuneita, joita pyrin ohjeistamaan parhaalla mahdol-lisella tavalla. Kerroin omasta työ- sekä koulutustaustastani ja uskon sen auttaneen ainakin muutamaa valitsemaan oikean opintopolun, jolle hakea. Tämän lisäksi olin vas-tuussa sopimuksista ja yleisten sääntöjen informoinnista, joita tv-tuotannossa noudate-taan ja joita kunnioitetaan.

Oma osallistuminen jälkituotantoon oli kovin lyhyt, mutta pääsin siihen kuitenkin osal-liseksi. Pidin huolta, että kaikki olivat toimittaneet omat kuittinsa, tuntilomakkeensa se-kä tilityslomakkeensa asiaan kuuluvalla tavalla. Tein myös yhteenedon avustajien määrästä sekä heille maksetuista palkoista /20 € tai elokuvalippu).

4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykseni on: Miten avustajien johtaminen YLE:n *Donna*-tv-sarjan kuvauksissa ja tuotannon aikana on onnistunut? Tämä on kartoitus siitä, miten jo tapahtunut tuotanto on onnistunut johtamisen osalta. Tutkimusta on rajattu siten, että tarkastellaan vain vapaaehtoisia eli avustajia, joita on johdettu kaikissa eri tuotannon vaiheissa.

Alakysymykset ovat seuraavat:

- Miten vapaaehtoisia johdettiin ennen kuvauksia?
- Miten vapaaehtoisten rekrytoinnissa on onnistuttu esituotannossa?
- Mihin avustajat olivat tyytyväisiä työskennellessään TV-tuotannossa?
- Miten avustajien sitouttamisessa on onnistuttu kuvauksissa?

Kartoituksen tavoitteena on selvittää vapaaehtoisten kokonaisvaltista kokemusta *Donna*-tv-tuotannosta. Valitsin vapaaehtoisten johtamisen selvityksen aiheeksi muutamasta eri syystä:

- a) Tuottajan näkökulmasta vapaaehtoisten johtamiseen olen törmännyt aikaisemmin, ja siinä kehittyminen hyödyntää koko tuotantoa.
- b) Vapaaehtoisten käyttäminen audiovisuaalisella alalla on erittäin yleistä, ja selvityksestä voi hyötyä myös muut tv-tuotannoissa vapaaehtoisia johtavat henkilöt.
- c) Vapaaehtoisen työvoiman hyödyntäminen on yleistä Suomessa, ja selvitystä voi hyödyntää myös laajemmin muilla aloilla.

5 Kehittämistyön prosessi

Tutkimuksellisen kehittämistyöni tavoitteena on tutkia, miten johtaminen onnistui *Donna*-tv-tuotannon aikana. Tulosten perusteella hankin tietoa siitä, miten kehittää johtamista, ja esitän käyttökelpoisia kehitysehdotuksia tuleviin tuotantoihin.

Kehittämistyö alkoi tuotannon päätyttyä kesällä 2017. Analysoimme yhdessä työnantajan Liisa Akimofin kanssa, mitä osa-aluetta *Donna*-tv-tuotannosta lähden tutkimaan ja miksi. Huomasimme johtamisen ja erityisesti vapaaehtoisten johtamisen olevan oma vahvuusalueeni sekä aspekti, jota haluan itsessäni tuottajana kehittää. Liisa Akimof, Production Housen perustaja, osasi kertoa, että johtajuutta heidän organisaatiossaan ei ole tähän päivään mennessä tutkittu. Kehittämistyön prosessi jatkui teoreettisen viitekehityksen rajaamiseen. Fokusoitin oman työni erityisesti vapaaehtoisten johtamiseen, ja tutkielmassani analysoidaan, miten se onnistui tuotannon ja erityisesti kuvausten aikana.

Tutkimus toteutettiin kyselynä, joka lähetettiin jokaiselle *Donna*-tv-tuotannossa työskentelelle avustajalle. Se tehtiin Google Forms -ohjelmalla lähetettiin sähköpostitse. Lomakkeen rakenteen laadinnassa tuli kiinnittää huomiota kyselyn pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Lomakkeen ollessa liian pitkä vastaajat jättävät helposti vastamatta kokonaan tai tekevät sen huolimattomasti (Valli 2010, 100). Jaoin kyselylomakkeeni kolmeen eri osioon: 1. perustiedot, 2. avustajatyö yleisesti, 3. avustajatyö *Donna*-tv-tuotannossa ja 4. avustajien johtaminen *Donna*-tv-tuotannossa.

Ensimmäiset kysymykset eli perustiedot olivat luonnollisesti helpoimmat ja siksi kyselyn ensimmäisessä vaiheessa. Seuraavassa vaiheessa kysyn vapaaehtoisilta avustajatyöstä yleisesti ja kolmannessa vapaaehtoistyöstä spesifisti *Donna*-tuotannosta. Viimeisessä vaiheessa pureuduttiin johtamiseen tuotannon aikana.

Kyselylomakkeella suoritettussa tutkimuksessa tutkija ei pysty vaikuttamaan olemuksellaan tai läsnäolollaan vastauksiin, toisin kuin esimerkiksi haastattelussa (Valli 2010, 101). Tämä vaikuttaa vastausten rehellisyyteen ja luotettavuuteen. Kysymykset ovat myös jokaiselle täysin identtisessä muodossa, koska sama kyselylomake lähti kaikille vapaaehtoisena toimijoille. Kysymyksiin oli valmiiksi laadittu vastausvaihtoehdot, joten kynnys lomakkeen täyttämiseksi on hyvin matala.

Kääntöpuolena valitettavaa on se, että vastausprosentti jää usein sähköpostikyselynä tehdyssä keruussa hyvinkin alhaiseksi. Kysely toimii tapaustutkimuksena yksittäisestä tapahtumasta ja tuotannosta. Esiselvityksen voi käyttää mahdollista kehittämistyötä varten. Production House Oy voi tulosten perusteella kehittää omaa vapaaehtoistyön johtamista seuraavissa tuotannoissaan.

6 Tutkimustulokset

Tässä osiossa opinnäytetyötä käsitellään tutkimus yleisesti ja siitä selvinneet luvut ja tiedot. Google Forms –ohjelmalla tehty kyselylomake lähetettiin kaikille *Donna*-tv-sarjassa esiintyneille avustajille. Kysely jakautui neljään eri osa-alueeseen: 1. perustiedot, 2. avustajatyö yleisesti, 3. avustajatyö *Donna*-tuotannossa ja 4. avustajien johtaminen *Donna*-tv-tuotannossa. Kyselyyn lähetettiin 150 avustajalle ja vastauksia saatiin 33.

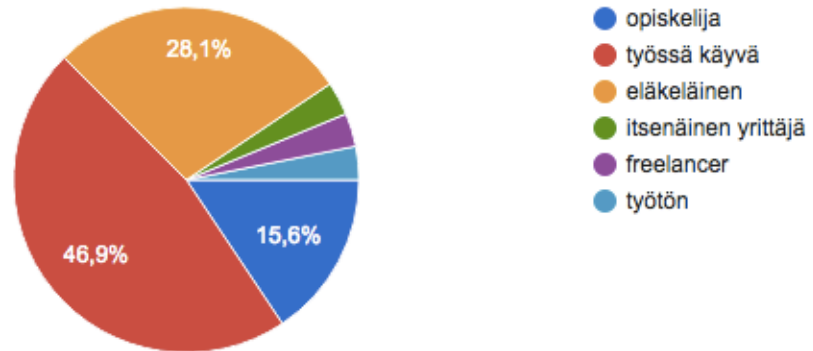
Perustiedot-osiossa selviää vastaajien ikä, sukupuolijakauma, ammattiasema ja kotipaikkakunta. Toisessa osiossa käsitellään avustajien aikaisempi kokemus vastaavalaisesta työstä. Kolmannessa osiossa selvitetään avustajien kokemus juuri kyseisestä tuotannosta. Viimeisessä kyselyn osiossa keskitytään avustajien kokemukseen johtamisesta.

6.1 Perustiedot

Kyselytutkimukseen osallistujista avustajista 51,5 % oli naisia ja 48,5 % miehiä. Ikäkauma oli hyvin tasainen: 18–30-vuotiaita 11,8 %, 31–40-vuotiaita 23,5 %, 41–50-vuotiaita 11,8 %, 51–60-vuotiaita 17,6 % ja yli 60-vuotiaita toiseksi eniten eli 32,2 %.

Noin puolet vastaajista (46,9 %) oli työssä käyviä, toiseksi eniten (28,1 %) eläkeläisiä, kolmanneksi isoin vastaajamäärä oli opiskelijoita (15,6 %), itsenäisiä yrittäjiä oli 2 % ja loput (1 %) työttömiä. (Kuvio 2.)

Vapaaehtoistyössä yleisesti kuten myös kyseisessä tuotannossa palkkio on 20 € tai elokuvalippu. Tästä syystä voi todeta, että suurin osa osallistujista on eläkkeellä ja ei osallistu vapaaehtoiseksi palkkion takia vaan pehmeiden kannustimien, kuten mielekäs vapaa-aika sekä yhteisöllinen toiminta (vrt. Amrosiusym. 2010, 86).

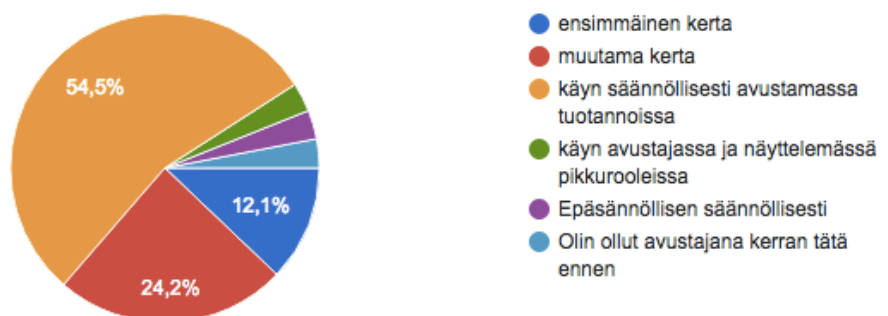


Kuvio 2. Vapaaehtoisen ammattiasema (N = 34)

Kotipaikkakuntakysymys vastauksineen jakautui kolmeen osaan: Helsinki (47,1 %), pääkaupunkiseutu (38,2 %) ja muu Suomi (14,7 %). Vaikka suurin osa vapaaehtoisista saapui kuvauksiin pääkaupunkiseudulta, niin jopa 14,7 % vastanneista saapui kauem-paa. Kuvaukset ja hakemus olivat motivoineet saapumaan muualta, mikä kertoo tuotannon mielenkiintoisuudesta. Tähän varmasti vaikuttaa se, että kyseessä oli sarjan ensimmäiset kuvaukset ja sen myötä kiinnostava ympäristö.

6.2 Aikaisempi avustajatyö

Kyselyyn vastanneista lähes kaikilla on aikaisempaa kokemusta avustajatyöstä. 54,5 % käy säännöllisesti avustamassa eri tuotannoissa, 33,4 % avustanut muutaman kerran ja 12,1 % vastanneista oli ensimmäistä kertaa avustajana. (Kuvio 3.) Tästä voimme huomata vapaaehtoisten aktiivisuuden. Kuten aikaisemmin mainittu, suomalaiset ovat aktiivisia vapaaehtoisia, ja suurin osa vapaaehtoistyötä tehneistä on ollut vastaavissa tehtävissä enemmän kuin yhden kerran. Vuonna 2009, joka kolmas tai useampi on elämänsä aikana toiminut vapaaehtoisena. (Karreinenym., 5.)



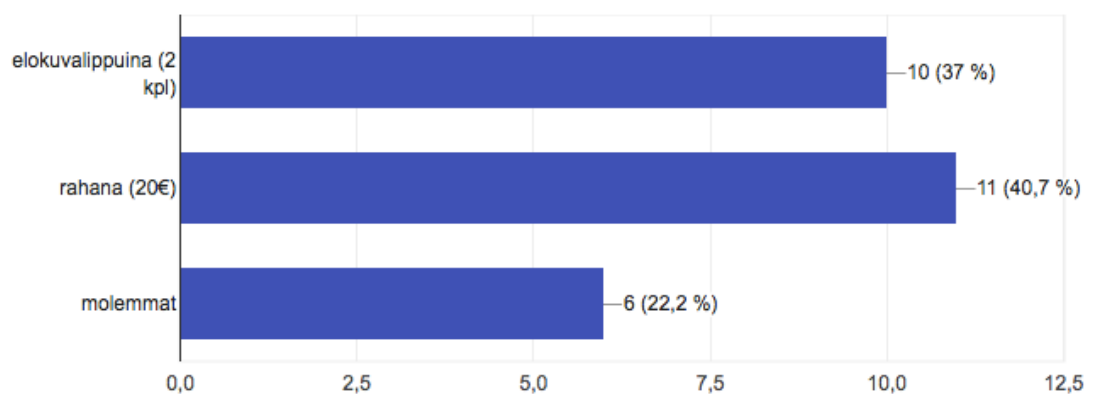
Kuvio 3. Aikaisempi kokemus avustajatyöstä (N = 34)

Hieman yli puolet (57,6 %) vastanneista oli ollut aikaisemmissa Production House Oy:n tuotannoissa ja oli nyt mukana 42,4 % ensimmäistä kertaa. Tästä voi päätellä, että tuotantoyhtiö Production House Oy on mieluinen paikka työskennellä, sillä yli puolet oli tullut uudestaan avustajaksi vapaaehtoistyöhön. Production House Oy on onnistunut luomaan kuvaustilanteesta miellyttävän paikan vapaaehtoisille. Se kertoo kokemukseni mukaan siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan ja heidän innokkuutensa halutaan pitää yllä seuraavia tuotantoja varten.

6.3 Avustajatyö Donna-tv-tuotannossa

Yli puolet kyselyyn vastanneista (55,9 %) osallistui avustajaksi *Donna*-tv-tuotantoon vain yhden kerran. 32,4 % kahdesti ja 11,8 % osallistui kolme kertaa tai enemmän. 44,2% vastanneista eli lähes puolet osallistui avustajaksi kaksi-kolme kertaa. Tästä voi todeta jälleen sen, että tuotantoyhtiölle ja *Donna*-tuotannolle työskentely oli positiivinen kokemus.

Palkkiot maksettiin joko elokuvalippuina (kpl) tai rahana (20 €) riippuen avustajan toiveesta. Mikäli avustaja osallistui useamman kerran, ei hänelle voitu maksaa 20 €:a enempää kuin yhden kerran. 40,7 % vastanneista valitsi palkkionsa rahana, 37 % otti palkkionsa elokuvalippuina ja 22,2 % vastanneista otti sekä elokuvaliput että rahapalkkion (kuvio 4).



Kuvio 4. Palkkion maksumuoto (N = 34)

Talkoo- tai vapaaehtoistyöhön osallistuvalla ja muulle henkilölle annettavasta veronalaisesta edusta ei ole toimitettava ennakonpidätystä eikä suoritettava työnantajan

sairausvakuutusmaksua, jos yksittäisen, satunnaisesti maksettavan suorituksen määrä on enintään 20 euroa kalenterikuukaudessa (Ennakkoperintäasetus 14 §).

66 % vastanneista avustajista oli katsonut sarjan sen tullessa YLEltä alkuvuodesta 2018, mutta 33,3 % ei ollut vielä nähnyt sitä. Suuri osa vapaaehtoisista osallistuu vuoden aikana useisiin kuvauksiin tai tekee sitä jopa harrastuksena. Tästä syystä uskomukseni mukaan kaikkia ei kiinnosta sarjojen seuraaminen. Enemmän ensikertalaisilla tai vain muutaman kerran avustajana olleilla on tahto nähdä oma esiintyminen. Sarjan kuvauksissa tosin saattaa vapaaehtoinen nähdä vain yhden kohtauksen, eikä se avaa kokonaisuutta. Siksi suurinta osaa kiinnostaa sarjan seuraaminen sen julkistettua televisiossa.

Donna-tv-tuotantoon haettiin avustajiksi melko laajasti vapaaehtoisia. Jokaiseen kuvauspäivään oli erillinen haku tiettyjen kriteerien, kuten iän, sukupuolen ja ulkonäön perusteella. Yhdessä ohjaajan kanssa tehdyt rajaukset ilmoitettiin hakemuksen yhteydessä. Vapaaehtoiset hakivat rooleja, ja hakemusten määrät olivat suuria. Proaktiivisuus ja innokkuus oli huomattavissa vapaaehtoisten suunnalta jo rekrytointivaiheessa. 44,1 % vastanneista päätyi *Donna*-tv-tuotannon avustajaksi Facebook-ilmoituksen kautta, 38,2 % avustajapalveluiden kautta ja loput (17,7 %) ystävän tai tutun kautta. Avustajajärjestöt sekä avustajaryhmät ovat erittäin aktiivisia sosiaalisessa mediassa.

6.4 Avustajien johtaminen *Donna*-tv-tuotannossa

Tämä osio poikkeaa muusta kyselyn osista siten, että pyysin vastaajia arvioimaan johtamisen onnistumisen asteikolla 1–5, 1:n ollessa väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 5:n täysin samaa mieltä.

Väittämät:

1. Hakemus oli selkeä.

Tasan puolet vastanneista (50 %) oli sitä mieltä, että hakemus oli erittäin selkeä, ja 35,3 % piti sitä selkeänä. Vain 14,7 % piti hakemusta neutraalina. Hakemukset lähetettiin avustajajärjestöihin sekä avustajien Facebook-ryhmiin. Jokaista jaksoa varten tehtiin tarkat hakukriteerit, joiden yhteydessä annettiin kattavat tiedot aikataulusta sekä palkasta. Mukana oli myös tuotannon yhteyshenkilön yhteystiedot mahdollisia lisäky-

symyksiä varten. Tuotantoryhmässä oli mukana paljon kokeneita työntekijöitä aikaisemmista tv-tuotannoista, ja heillä oli suositella vapaaehtoisia, joihin otimme erikseen puhelimitse yhteyttä. Motivoituneille vapaaehtoisille kannattaa jo mainita rekrytointivaiheessa työtehtävistä ja siitä, mihin kaikkeen pääsee osalliseksi (Karreinenym. 2010).

2. Viestintä oli selkeää ennen kuvauksia.

97 % vapaaehtoisista piti viestintää selkeänä ennen kuvauksia. He kokivat, että tarvittavat tiedot, kuten aikataulu, lokaatio sekä yleiset ohjeistukset kuvauspäivää varten, tulivat perille ajoissa. Vain 2,9 % vastanneista oli täysin eri mieltä ja kommunikaatiossa oli epäselvyyttä. Viestinnässä pyrittiin johtamaan mahdollisimman koordinoitusti, jotta epäselviä tilanteita ei vapaaehtoisille syntyisi. Tämä tarkoitti sitä, että yhteen viestiin haluttiin sisällyttää paljon informaatiota. Selkeällä viestinnällä pystyy jo ennen vapaaehtoisen kohtaamista ansaitsemaan luottamuksen, ja näin vapaaehtoinen sitoutuu tulemaan paikalle.

3. Sain kaikkiin kysymyksiin nopeasti vastauksia.

Tulosten mukaan vastaamisen reagointinopeus oli vastanneiden mielestä hyvä tai erinomainen (88,3 %). 11,8 % vastanneista koki nopeuden neutraalina, tai heillä ei ollut tarvetta olla yhteydessä ennen kuvauksia lisäkysymyksillä. Vapaaehtoisten haku jatkui läpi kuvausten. Vaikka kuvaukset olivat käynnissä, Production House Oy:n tuotanto onnistui olemaan valmiudessa vastaamaan tulevien päivien kuvauspäivistä tai epäselvyyksistä vapaaehtoisille heidän toivomassaan ajassa.

4. Kuvauspäivänä tiesin mihin tehtävään olen tulossa

Aikaisempiin kysymyksiin verrattuna lokaation epäselvyys aiheutti hajontaa. Jälleen suurin osa vastanneista (88,3 %) tiesi, mihin on tulossa kuvauspäivänä ja mihin tehtävään. Näitä tietoja pyrittiin viestittämään tehokkaasti ennen kuvauksia. 2,9 % oli eri mieltä ja lokaation lisäksi myöskään työtehtävät eivät olleet selkeitä kuvauspäivän alussa.

5. Minut otettiin hyvin vastaan kuvauksissa.

Vastaanottoa vapaaehtoiset pitivät hyvänä (41,2 %) tai erinomaisena (58,8 %). Tuotannon yleinen tahtotila oli saada vapaaehtoiset tuntemaan, että heidän panostaan

arvostettiin. Tärkeää oli heti ensi kohtaamisesta pitää huolta siitä, että heidät otetaan ammattimaisesti vastaan, ja tehdä hyvä ensivaikutelma. Positiivinen läsnäolo vaikuttaa myös jokaisen tuotantoon saapuvan työntekijän työpanokseen, joka taas edistää yhteistä päämäärää eli onnistuneita kuvauksia.

Vaikuttaminen on kyky vaikuttaa ihmiseen tuloksellisesti sekä positiivisesti ja se tapahtuu rationaalisella, tunne- ja henkisellä tasolla vuorovaikutuksessa (Sydänmaanlakka 2004, 154).

6. Viestintä oli selkeää kuvausten aikana.

Vastaanoton lisäksi myös viestintä oli selkeää kuvauksissa; vastanneista 94,1% oli sitä mieltä. Kuvauksissa tuotantoryhmää oli paikalla noin 35 per päivä. Aikataulut ovat hektisiä, ja niissä pysyminen on erittäin tärkeää. Kommunikaation on pysyttävä johdonmukaisena läpi kuvausten niin työryhmälle kuin vapaaehtoisille, sillä ammattimaisen kuvan antaminen on tuotantoyhtiölle tärkeää.

7. Minusta pidettiin huolta kuvausten aikana

50 % vastanneista koki huolenpidon kuvausten aikana onnistuneen erinomaisesti, ja 38,2 % koki sen onnistuneen hyvin. Tämä oli Production House Oy:n yksi prioriteeteista. Oli halu jatkaa vapaaehtoisten kunnioittamista, niin että he kokivat viihtyvänsä kuvauksissa. Päivät saattoivat olla pitkiä tai kuvaustilanteet hankalia sääolosuhteiden puolesta. Halusimme vaikuttaa niihin asioihin, joihin pystyimme. Järjestimme asiaankuuluvat taukotilat, joissa kohtausten välissä avustajat voivat levähtää. Tiloissa oli myös aina tarjolla runsaasti syötävää ja pisimpinä päivinä myös lämmin ruoka halukaille. Vapaaehtoisten puheiden perusteella tv-tuotannoissa on harvoin niin hyvät oltavat kuin *Donnassa*, ja näin pääsimme ylittämään odotukset.

8. Kuvaukset olivat selkeät ja tiesin työtehtäväni.

Työhyvinvoinnin lisäksi kuvaustilanne oli vapaaehtoisten mielestä selkeä ja hyvin organisoitu (94,2 %); vain 5,9 % vastanneista koki sen neutraaliksi. Tässä voi viitata jälleen johdonmukaiseen kommunikointiin. Työtehtävän selkeys on merkki apulaisohjaajan esimerkillisestä työstä kuvausten aikana. Hän on onnistunut yhdessä tuotannon ja ohjaajan kanssa hallinnoimaan monipäisen vapaaehtoisryhmän liikkeitä.

9. Yleisesti odotukseni täyttyivät.

85,3 % vapaaehtoisista koki *Donna*-tv-tuotannon olleen hyvä tai erittäin hyvä kokemus, ja odotukset täyttyivät hyvin tai erittäin hyvin. Vain 14,7 % vastasineutraalisti tai oli eri mieltä. Kuten aikaisemmin mainittiin, vapaaehtoiset kertoivat *Donnan* tuotannon ylittäneen heidän odotuksensa huolenpidon, vuorovaikutuksen sekä viestinnän osalta. Suuri osa vapaaehtoisista ei osallistu kuvauksiin palkkion vaan kokemusten ja omien taitojen kehittämisen takia. *Donna*-tuotannossa vapaaehtoisina toimi lukuisia näyttelijä- tai tv-tuotantoalasta kiinnostuneita. Pyrkimys oli opettaa heitä tv-tuotannosta ja vastailla heidän kysymyksiinsä. He osallistuivat vapaaehtoiseksi, jotta saisivat enemmän kokemusta alasta, josta ovat kiinnostuneita. Tässä Production House Oy pystyi ylittämään odotukset, sillä uskomukseni mukaan harvoissa tuotannoissa on aikaa kuvausten aikana opettaa tuotannon prosesseja vapaaehtoisille.

10. Sain palkkioni sovitulla tavalla.

Palkanmaksu onnistui erittäin hyvin (79,4 %) tai hyvin 17,6 %), mutta 2,9 % vastanneista oli eri mieltä ja koki palkanmaksussa ongelmia. Maksoimme palkan aina heti paikan päällä kuvauksissa heti avustajasopimuksen allekirjoituksen jälkeen. He pystyivät itse valitsemaan palkkion rahana tai elokuvalippuina.

11. Tulisin uudestaan tuotantoyhtiön kuvauksiin avustajaksi.

97,1 % vastanneista vapaaehtoisista tulisi mielellään tai erittäin mielellään uudestaan Production House Oy:n tuotantoihin avustajaksi ja 2,9 % vastasi neutraalisti. Kukaan ei kieltänyt tulevansa uudelleen tuotantoyhtiön tehtäviin.

Kyselylomakkeen viimeisessä vaiheessa vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa vapaasanaisen palautteen tuotantoyhtiölle halutessaan. Kyselyyn vastasi 34 avustajaa, ja heistä 16 vastasi kirjallisesti ja jätti terveisiä. Vapaavalintaisen palautteen ideana on mahdollistaa palaute antaminen, mikäli asiasta ei kyselyn yhteydessä kysytty tai aiheesta ei pyydetty arviota. Näin kaikille mahdollistetaan mielipiteen kertominen, ja kyselytutkimus on entistä kattavampi ja luotettavampi. Tulosten perusteella laaditaan kehittämissuhteita Production House Oy:n seuraaviin tuotantoihin. Pääosin kirjallinen palaute oli erittäin myönteistä. Positiivista palautetta vapaaehtoisten johto sai yleisesti ilmapiiristä. Heidät vastaanotettiin hyvin, ohjeistus oli selkeää, ja he kokivat, että

heitä arvostettiin kuvauksissa. Rakentavaa kritiikkiä palautetta tuli hyvin vähän, mutta se koski pääosin palkanmaksua. Vapaaehtoiset toivoivat suurempaa korvausta tai erityisesti korvausta matkoista. Myös yksittäinen palaute tuli epäselvästä kommunikaatiosta ennen kuvauksia, ja tämä koski lokaation epäselvyyttä.

Kuvauksissa oli mukava tunnelma ja kaikki hoitui hyvin. Sarjan ohjaaja oli myös todella mukava ihminen! Hän tuli kättelemään ja esittelemään itsensä meille avustajille. Olen tehnyt erilaisia avustusjuttuja parisen vuotta ja näin ei ole koskaan ennen käynyt minkään muun tv-sarjan kohdalla! Tosi hieno ele häneltä. Kuvauspäivästä jäi kaikin puolin oikein mukavat muistot.

7 Johtopäätökset, kehittämissuhteet & pohdinta

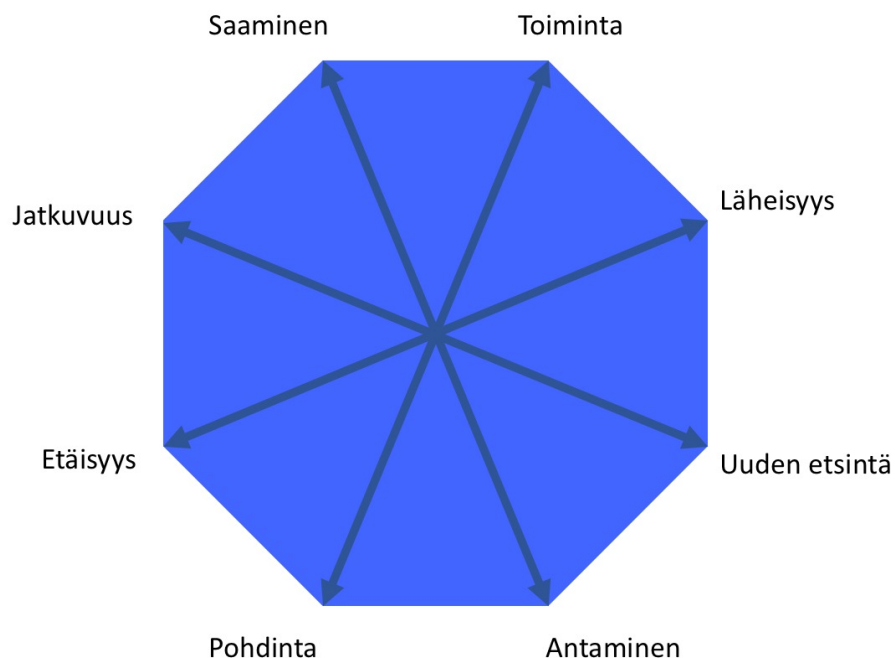
Tässä osiossa opinnäytetyötä käsitellään kyselytutkimuksen tulokset sekä esitetään niistä tehtäviä johtopäätöksiä. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten *Donna*-tv-tuotannossa avustajia johdettiin ja kuinka tyytyväisiä avustajat itse olivat tuotannon laatuun sekä itse johtamiseen. Johtopäätösten perusteella voimme myös kehittää Production House Oy:n johtamista konkreettisilla ehdotuksilla.

Yleisesti kyselytutkimuksen tulokset ovat erittäin hyvät. Ne kertovat onnistuneesta johtamisesta ennen kuvauksia sekä kuvausten aikana. Suurin osa vapaaehtoisista oli kokeneita vapaaehtoistyöntekijöitä. He olivat jo etukäteen motivoituneita, jokainen omasta syystään. Vastausten perusteella suurin osa motiivista sijoittui Yeungin (2005) Timanttimallin (kuvio 1) oikealle sivustalle: toiminta, läheisyys, uuden etsiminen ja antaminen. Näihin sisältyy aktiivinen toiminta, muiden kanssa tekeminen ja läheisyys, uudet asiat sekä antamisen ilo. Tulkita voi, että vapaaehtoisia *Donna*-tv-tuotannossa motivoivat uudet haasteet uusien ihmisten kanssa. Vaikka suurin osa vapaaehtoisista on kokeneita tv-tuotannoissa, niin *Donna* oli uusi sarja eikä sitä ollut vielä kuvattu edes Suomen rajojen ulkopuolella. Tästä päätellen halu auttaa ei ollut motivaatiolistauksessa ykköspäässä, vaan enemmän mielenkiinto ja uteliaisuus: mahdollisuus olla osana jostain, mitä tehdään ensi kertaa.

Saamisen voidaan nousseen isoon osaan motivaation lähteenä. Jo rekrytointi-ilmoituksen perusteella hakemuksia vapaaehtoiseksi saapui runsaasti, ja keräsimme

niitä noin 500 kappaletta. Johdonmukaisen viestinnän perusteella pystyimme herättämään työnhakijan mielenkiinnon ja pitämään hakijan sitoutettuna saapumaan kuvauksiin. Se joukko, jotka tuli vapaaehtoiseksi lähinnä omien taitojen tai tietämyksen kehittämistä varten, oli tyytyväisiä. Kuten tutkimustuloksissa aiemmin mainittiin, Production House Oy pyrki kuvausten aikana jakamaan tietoa ja kouluttamaan alasta kiinnostuneita.

Timanttimallin vasen puoli eli jatkuvuus, etäisyys sekä pohdinta eivät tässä tapaustutkimuksessa toteudu suuressa määrin ja niiden osuus jää kyselytutkimuksen perusteella pieneksi tai ei tule ilmi ollenkaan.



Kuvio 1. Vapaaehtoistyön Timanttimalli (Yeung 2005)

Esituotannossa on parannettavaa, sillä kyselyn tulosten perusteella viestinnästä ennen kuvauksia löytyi eniten hajontaa vastauksissa. Kaikki eivät joko olleet tietoisia kuvauspaikoista hakemuksen perusteella, tai kuvauslokaatio oli epäselvä. Tuloksista huomaa, että kuvausten ilmapiiri ja vastaanotto olivat eniten vapaaehtoisten mieleen. He kokivat itsensä tervetulleiksi ja uskoivat, että heistä pidettiin huolta ja heitä arvostettiin. Tämä on ehdottoman tärkeä palaute vapaaehtoisten suusta, sillä siihen vapaaehtoisten johtaminen perustuu.

Vapaaehtoisten viihtyvyyttä kuvauksissa tukee myös se, että 76,5 % vastanneista tulisi erittäin mielellään ja 20,6 % mielellään uudestaan Production House Oy:n järjestämiin kuvauksiin. Työmotivaatio perustuu suurelta osin kokemukseen muista yhteisön jäsenistä, erityisesti esimiehestä (Hiltunen 2015, 125).

Kyselytutkimus lähetettiin 150 vapaaehtoiselle ja heistä vastasi 34, mikä tekee vastanneiden prosentiksi 26,66 %. Kun tutkimuskyselyä lähdettiin tekemään, oli toiveissa vähintään 100 ihmisen vastaus, joten määrä jäi huomattavasti toivottua alhaisemmaksi. Tähän selkeä parannuskeino on se, että kysely lähetetään lähes välittömästi tuotannon päätyttyä. Tässä tapauksessa kuvaukset päättyivät kesäkuussa 2017 ja kysely lähetettiin vapaaehtoisille lähes vuosi sen jälkeen. Kokeneet vapaaehtoistyöläiset olivat ehtineet käymään useissa kuvauksissa *Donnan* kuvausten jälkeen, eivätkä kaikki tunteet olleet kirkkaana mielessä.

Mielestäni Production House Oy voi olla ylpeä tuotannostaan, mutta erityisesti siitä, miten vapaaehtoisia avustajia johdettiin *Donna*-tv-tuotannon aikana. Yhtiöllä on hyvä maine avustajien mutta myös avustajajärjestöjen parissa. Parantaa voi aina, siispä koen kyselytutkimuksen olevan hyödyllinen työkalu tulevaisuutta varten, vaikka sen laajuus jäi odotettua suppeammaksi.

Kommunikaation selkeyden tärkeys korostui, ja siinä löytyi parannettavan varaa niin esituotannossa kuin tuotannon aikana. Mitään pienintäkään informaatiota ei voi pitää itsestäänselvyytenä, ja on parempi kertoa liikaa jo ennen kuvauksia. Esitän Production House Oy:lle seuraavat toimintaehdotukset:

1. Kuvauksista viestittäminen vapaaehtoisille hyvissä ajoin ennen kuvauksiin saapumista. Näin he ehtivät sisäistää tiedon ja epätietoisuuden määrä vähenee. Se viestittää myös ammattitaitoisesta tuotantoyhtiöstä, jos sillä on tarjota informaatiota hyvissä ajoin. Tämä taas nostaa luottamusta vapaaehtoisten parissa, ja kiinnostus kuvauksia kohtaan nousee.

2. Valmis esitietolomake, joka lähettää kaikille avustajille ennen kuvausten alkua. Se pitäisi sisällään lyhyen esittelyn tuotantoyhtiöstä, itse tuotannosta sekä tietenkin kattavan tietopaketin siitä, missä heidän tulee olla ja milloin. Lisätietoihin voi lisätä puvustusohjeet sekä ohjeet kuvauspaikalle.

3. Kehittää vapaaehtoisten opettamista kuvausten yhteydessä. Alasta kiinnostuneille voi varata pienen hetken ja viedä ympäri kuvauskohdetta mahdollisuuksien mukaan. Tämä sitouttaa vapaaehtoisia, sillä he pääsevät ainutlaatuisen kokemuksen kautta tutustumaan ”behind the scenes” -materiaaleihin.

4. Kiitossähköposti kuvausten jälkeen. Vaikka Production House on onnistunut ylittämään vapaaehtoisten odotukset, niin tämä pieni ele pitää huolen siitä, että he varmasti haluavat osallistua uusiin tuotantoihin ja jopa suositella ystävilleen.

Valitsin vapaaehtoisten johtamisen opinnäytetyön aiheeksi, sillä olen työurani aikana kohdannut sen useasti. Monen tuotannon aikana, jossa olen ollut mukana, on hyödynnetty avustajia ja vapaaehtoisia. Vaikka en ole itse aina ollut heitä koordinoimassa ja johtamassa, olen aina kokenut sen mielenkiintoiseksi aiheeksi. Sen onnistumisella on iso vaikutus yleisesti kuvausten onnistumiseen. Vaikka avustajat eivät ole palkkalistoilla, niin heitä saattaa silti kuvausten aikana olla suurin määrä. Vapaaehtoistyö on erittäin arvostettavaa, ja voin tyytyväisenä todeta sen onnistuneen *Donna*-tv-tuotannossa erinomaisesti.

Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2014. Innostus – Myötämanipuloinnin aakkoset. Helsinki: Alma Talent.
- Ambrosius, M., Tikkanen, H. & Kietäväinen, T. 2009. Henkinen Johtajuus. Helsinki: Kotimaa-Yhtiöt Oy.
- Hakala, J. 2004. Opinnäytetyö luovasti. Helsinki:Gaudeamus.
- Hamel, G. Johtamisen tulevaisuus. 2010. Helsinki: Talentum Oyj.
- Hiltunen, A. 2015. Johtamisesta. Helsinki: Alma Talent.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2012. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Juuti, P. 2010. Johtaminen Voimavarana –muutoksesta menestykseen. Vantaa: JTO-Palvelut Oy.
- Jyväsjärvi, E. & Teirilä M. 2001. Tutkielmantekijän työkirja. Helsinki: Finn Lectura.
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto.
- Leskelä, J. 2001. Motivaatiojohtaminen. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Ammattikorkeakoulu.
- Pihlaja, J. 2001. Tutkielmaa tekemään. Lahti: Soceda.
- Salminen, J. 2001. Johtamisviestintä. Mekanistinen maailmankuva murroksessa. Helsinki: Kauppakaari.
- Suomen ekonomiliitto, 2005. Johtajuus! Keuruu: Suomen ekonomiliitto Ry.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Helsinki: Talentum.

Tenhunen, T. & Porkka, S.-T. 2017. Vapaaehtoistyön työnohjauksen ytimessä. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - Ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY Ry.

YLE. 2015. Ohjelmia kotikonnuilta ja rajojen tuolta puolen.

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/01/09/ohjelmia-kotikonnuilta-ja-rajojen-tuolta-puolen>.

Viitattu 9.1.2015.

Yli-Luoma, P. 2001. Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen. Sipoo: International Multimedia & Distance Learning

Avustajasopimus

Avustajasopimus, jota käytin sopimus pohjana tv-tuotannon aikana.

AVUSTAJASOPIMUS

Tuottaja

Production House oy Finland / Liisa Akimof
Höyläämötie 18 A
00380 Helsinki

Avustaja

Nimi:
Sotu:
Osoite:
Puh:
Sähköposti:
Tilinumero:

Avustaja tulee avustamaan Donna-komediasarjan kuvauksiin. Sarjan ohjaa Heikki Kujanpää.

Kuvausten ajankohta: 1.6.2017

Rooli: konsertin yleisö

Tuottajalla on oikeus käyttää ja levittää kuvattua materiaalia osana tv-sarjaa rajoittamattomasti.

Korvaus: (ruksi valitsemasi vaihtoehto)

Tuottaja maksaa avustajalle 20 euroa tilille

Tai

2 kpl elokuvalippuja

Palkkio kuitataan vastaanotetuksi tämän sopimuksen allekirjoituksin.

Helsingissä,
1.6.2017

Kiira Tiainen

Avustaja

Production House oy Finland

Tuotantoraamattu

'Tuotantoraamattu' oli tuotannon kattava informaatiota sisältävä kirja, jossa kaikki tarvittavat käytännön tiedot, kuten yhteystiedot, lokaatiot sekä aikataulut. Tämä tehtiin esituotannon ensimmäisessä vaiheessa, joten tuotantoryhmällä on helppo työskennellä, mutta myös siksi, että suuri määrä avustajista osataan ohjata oikeille päiville sekä oikeisiin työtehtäviin.

Donna

Tuotantoraamattu

Kuvaukset 19.4.-23.6.2017
45 kuvauspäivää

Donna-sarja, 10 x 25 min on Heikki Kujanpään ja Mikko Reitalan käsikirjoittama komediasarja, jonka ohjaa Heikki Kujanpää. Sen ensiesitys on tammikuusta alkaen Ylen kanavilla ja Norjan NRK-kanavalla.

Tuotantotoimisto:

Production House Ltd. Finland
Höyläämötie 18 a 6. Krs
00380 Helsinki
info@productionhouse.fi

Production Housen toimisto sijaitsee Höyläämötien päässä pienteollisuustalon 6. kerroksessa, noin 8 minuutin ajomatkan päässä pääkuvauspaikalta Sylvesterinkujalta. Alakerran pääovet ovat auki arkisin klo 06:45-17:00. Toimiston henkilökunta on paikalla arkena noin klo 9-16.

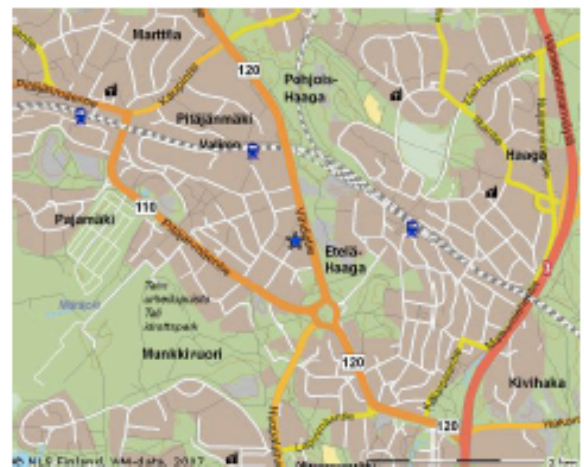
**Muuna aikana käynti toimistotiloihin tapahtuu avainkortilla (alaovi) ja avaimilla (yläovi).
Kulkukortit löytyvät seuraavilta ihmisiltä:**

**Tuottaja Liisa Akimof 050 5667971
Tuotantopäällikkö Sari Tähtinen 040-5626106
Pasi Rytönen 040-5575032
Jukka Karjalainen 0500-899196
Yksi kameraryhmän jäsen**

Avainten omistaja on vastuussa kortin ja hälytyskoodin luovuttamisesta kolmannelle osapuolelle.

Sarin HUONEESTA TUOTANTOTOIMISTOSTA LÖYDÄT SEURAAVAT ASIAT:

- Työtuntilistat
- Tilityslomakkeet
- Työryhmälistat
- Call sheetit, viimeisin aikataulu ja käsikirjoitus



Työryhmä:

	BLIND DONNA	TUOTANTORYHMÄ		
0	Tuottaja	Liisa Akimof	050-5687971	liisa.akimof@productionhouse.fi
1	Ohjaaja	Heikki Kujanpää	050-3509961	kujisheikki@gmail.com
2	Apulaisohjaaja	Antti Pöllänen	044-2937702	antti.pollanen@icloud.com
3	Yleishenkilö	Mikko Reitala	0400-908675	mikko.reitala@gmail.com
4	Kuvaussihteeri	Kati Suhonen	040-5342255	kati.suhonen@hotmail.com
5	Tuotantopäällikkö	Sari Tähtinen	040-5626106	tahtinen.sari@gmail.com
6	Tuotantoassistentti	Kiira Tiainen	044-3050695	tiainenkiira@gmail.com
7	Tuotantoharjoittelija	Heidi Suomi	044-0832974	suomi89@gmail.com
8	Lavastaja	Nanna Hirvonen	050-5601437	nanna.hirvonen@gmail.com
9	Rekvisitööri	Vilma Simonen	050-3660703	vilmasimonen@gmail.com
10	Lavasteharjoittelija	Pinja Laubert	044-0551095	pinja.laubert@gmail.com
11	Järjestäjä	Tanja Haikonen	040-5252048	tanja.haikonen@gmail.com
12	Valaisija	Antti Pirinen	050-3660703	ajpirinen@gmail.com
13	Valaisija	Pasi Rytönen	040-5575032	pasi.rytkonen@productionhouse.fi
14	Valomies 18.4.-5.5.	Valtteri Piira	044-2000952	valtteri.piira@gmail.com
15	Valomies 8.5.-24.6.	Tomi Sepänmaa	044-0265824	tomi.sepanmaa@gmail.com
16	Valomies	Henry Pajanen	044-5671088	hpajanen@gmail.com
17	Valoharjoittelija	Jani Niiranen	040-6688167	rok.niiranen@gmail.com
18	Kuvaaja	Joonas Pulkkanen	040-7000577	joonas.pulkkanen@gmail.com
19	Kamera-assari	Antti Hänninen	040-5592831	antti.hann@gmail.com
20	2. kamera-assari	Toni Pukarinen	040-0760478	toni.pukarinen@gmail.com
21	Äänittäjä	Antti Haikonen	040-5546376	antti.haikonen@gmail.com
22	Äänittäjä puomi	Vaihtuva hlö		Paikalla Haikosen tarpeen mukaan
23	Pukusuunnittelija	Ninni Lahtinen	041-4687170	ninni.lahtinen@icloud.com
24	Puvustaja	Liisa Pitkäranta	040-7325732	pitkaranta.liisa@gamil.com
25	Maskeeraaja	Mari Vaalasranta	040-5041808	mari.vaalasranta@icloud.com
26	Maskeeraaja	Pia Mikkonen	040-5527522	pia@frisans.fi
27	Leikkaaja, DIT	Jukka Karjalainen	0500-899196	jukka.karjalainen@productionhouse.fi
28	Still-kuvaaja	Pasi Rytönen	040-5575032	pasi.rytkonen@productionhouse.fi

Autot ja kuljetukset

Donnan kuljetuksissa käytetään vuokra-autoja sekä ryhmäläisten omia autoja. Mikäli tuotantoon vuokratuissa autoissa ilmenee vikoja tai tapahtuu vahinkoja, ilmoittakaa siitä mitä pikimmin Sarille. Kaikista vuokra-autoista löytyy vahinkoilmoitus auton hansikaslokerosta. Täytä se vahingon sattuessa ja toimita Sarille. Huomioithan, että jokaisen vahingon sattuessa omavastuamme on 600€, joten ajathan varovasti autoilla!

Toyota Airport

Ohtolankatu 6
01510 Vantaa
Puh. 010 615 8658
joona.raalasvuori@toyotaairport.fi

PYSÄKÖINTI

Kuvauslokaatioissa etukäteen varatut parkkipaikat ovat ainoastaan tuotannon (kuva-, valo-, puku-, ääni-, rekvi-) isojen autojen käytössä. Parkkien tarkempi sijainti selviää call sheeteistä. Tuotantojärjestäjä Tanja Haikonen ohjastaa parkkeerausasioissa.

Mikäli kuljet omalla henkilöautolla, etsithän sille oman laillisen parkkipaikan. Tuotantoyhtiö ei ole velvollinen maksamaan luvattomasti parkkeerattujen autojen parkkisakkoja.

Lista autoista ja niiden vastuuhenkilöistä sekä vuokraustahoista:

PAKETTIAUTOT	Vastuuhenkilö	Vuokraaja
Lavastaja	Nanna Hirvonen	Toyota Airport/UZK-290
Rekvi	Vilma Simonen	Toyota Airport/VYV-872
Tuotantojärjestäjä	Tanja Haikonen	Tanja Haikonen /BUI-855
Kamerapaku	Antti Hänninen	Angel Films
Valoauto	Valomies	Valofirma
Puku	Ninni Lahtinen	Ninni Lahtinen/GGS-398
Ääni	Antti Haikonen	Hurja Pähkinä

HLÖAUTOT	Vastuuhenkilö	Vuokraaja
Farmari	Apulaisohjaaja	Toyota Airport/TZZ-851
Farmari	Tuotantoassistentti Kiira /Yleishenkilö Mikko	Toyota Airport/KNM-162
Catering	Heidi Suomi	Heidi Suomen auto
Maskin henkilöauto	Mari Vaalasranta	Mari Vaalasranta/CHF-220

TANKKAUS

Vuokra-autojen ja Production Housen autojen tankkaus tapahtuu S-businessskorteilla ABC-asemilla. Tankkauskortteja on 5 kpl: yksi lavastusryhmällä, yksi kameraryhmällä, yksi valoryhmällä, yksi tuotantoassistentilla ja yksi tuotantopäälliköllä. Kortin tunnusluvun saat heiltä korttia lainatessasi. Muista laittaa kuittiin autosi rekkari ja allekirjoituksesi. Kuitit toimitetaan Sarille.

KULJETUKSET

Kuvauslokaatiot sijaitsevat Helsingin alueella. Pääsääntöisesti jokainen saapuu kuvauspaikalle omin neuvoin. Kuvauspaikkojen osoitteet löytyvät call sheeteistä. Päivän sisäisiin siirtymiin järjestämme kaikille kuljetuksen tuotannon autoilla. Muista ajaa liikennesääntöjä noudattaen!

RUOKAILU

Kuvauspaikalta on kahvia ja pientä syömistä välipalaksi kuvauspäivän aikana. Pidäthän kuitenkin huolta siitä, että syöt aamupalan jo kotona ennen kuvauksiin lähtöä. Pääkuvauspaikalle tuodaan päivittäin lämmin ruoka, vaihtoehtoina kasvis- ja jokin muu ruoka. Työntekijän osuus lounaan kuluista on 6.40€/päivä. Joinakin callsheeteista ilmenevinä päivinä kukin järjestää lounasruokailunsa omatoimisesti. Pyrimme laittamaan callsheeteihin tietoa kuvauspaikkojen lähellä sijaitsevista ruokapaikoista.

TYÖAJAT

Päivittäinen työaika on merkattu call sheetteihin. Ilmoita toteutuneet työaikasi Sari Tähtiselle sähköpostilla sähköisellä lomakkeella kerran viikossa.

SAIRAUSTAPAUKSET

Ilmoita mahdollisesta sairastumisestasi ensitilassa ryhmäsi vastaavalle sekä Sari Tähtiselle, jotka arvioivat sijaisen tarvetta poissaolosi ajaksi.

VARUSTUS

Pidäthän mukana henkilökohtaiset lääkkeesi. Kuvauksissa kulkee mukana yleinen ensiapulaukku (laastaria, desinfointiainetta, särky-lääkettä). Se löytyy Mikko Reitalalta.

Tuotantojärjestäjällä on autossaan sadevaatteita ja sateenvarjoja, joita toivottavasti ei jouduta käyttämään.

SIISTEYS JA KÄYTTÄYTYMINEN

Jokainen on osaltaan velvollinen pitämään huolta yleisestä siisteydestä ja viihtyvyydestä. Otetaan huomioon muu ryhmä ja ympäristö sekä annetaan kaikille työrauha. Jokainen korjaa omat roskansa ja kunnioittaa ympäristöä, jossa saamme työskennellä. Muistetaan riisua myös kengät jalasta kun kuvataan yksityisasunnoissa. Sylvesterinkujalla käytetään setissä asunonäytöistä tuttuja muovitossuja ulkojalkineiden päällä, jotta lavastus pysyy kuvauskelpoisena.

KUVAUSKALUSTON SÄILYTYS

Sylvesterinkujalla valokalustoa säilytetään yön yli valkoisessa autotallirakennuksessa.

Kamerakalusto kuljetetaan päivän päätteeksi Production Housen toimistolle. Leikkaaja Jukka Karjalainen vastaa muistikorttien datan tallentamisesta ja korttien tyhjentämisestä.

Mikäli kuvaukset tapahtuvat muualla kuin Sylvesterinkujalla, valoauto ajetaan yöksi Etelä-Haagaan Huopalahden asemalle. Muutamana päivänä toukokuun lopussa sekä kuvaus- että valoauto ajetaan Herttoniemeen Valofirmaan ja Angeliin.

DAILIES

Käytössämme on frame.io-palvelu.

KUVAUSPAIKAT

Kuvauspaikkojen osoitteet löytyvät call sheeteistä.

Donnan koti

Sylvesterinkuja 10, 00370 Helsinki

Pääkuvauspaikkamme, jossa kuvaamme 27 päivää. Kuvauspaikka sijaitsee omakotitaloalueella.

Kuvauspaikalla on tilat pukumaskille ja cateringille. Viereisen talon autotallin edusta on vuokrattu tuotannolle parkkipaikoiksi. Saamme autotallista naapuritaloyhtiön luvalla vettä. Avain autotalliin on Heidi Suomella.

Naapuritalon myötämielisyys tuotantoamme kohtaan on ensiarvoisen tärkeää, joten käyttäydymme ystävällisesti ja kohteliaasti kaikkia naapureita kohtaan.

Naapurin autotallin edessä on lupa parkkeerata tuotannon autoja, mutta emme saa estää roskisten tyhjennystä, joka tapahtuu kerran viikossa keskiviikkoisin. Nämä paikat (max 4 kpl) on varattuna tuotannon autoille. Talon edustalla on jonkin verran parkkitilaa, mutta liikennemerkin osoittaman alueen päästä voi herkästi saada sakot. Lähikaduilla on maksutonta parkkitilaa.

Kiinteistöön ei tule vettä eikä viemäreitä voi käyttää. Pihalla on kaksi bajamajaa. Käytä käsienpesuun bajamajoissa olevaa käsidesiä. Sen loppumisesta voi kertoa Heidi Suomelle.

Meillä on 800 ltr jäteastia, joka tyhjenetään lähtökohtaisesti kerran viikossa.

Kiinteistö on vartioitu kahdella kameralla 24/7.

Sähkö

Käytössämme on tilapäinen sähköliittymä Helenin sähkökaapista, joka sijaitsee kadun toisella puolella. Avain sähkökaappiimme on tuotantotilan seinällä. Toinen avain tuotantojärjestäjällä. Kaapelit suojataan kuvauspäivinä kaapelimatoilla, jotka poistetaan päivän päätteeksi. Sähkökaappi lukitaan.

Donnan sauna 28.4.

Kylätie 25, 00320 Helsinki (Huopalahden vanha asema)
Pysäköintitilaa runsaasti, maksuton.
Järjestämme ruokailun. Pukumaskitila sekä catering aseman päärakennuksessa.

Emmin asunto/rappu asunto 18.5.,rappu 16.5.

Armfeltintie 7 a 2, 00150 Helsinki
Omatoiminen ruokailu.

Villen ja Miran koti 22.-23.5. tba

Sampon asunto 8.6.

Meritullinkatu 4 B 19, IV kerros (ovisummeri katuovella 19) Helsinki
Omatoiminen ruokailu

Sampon kahvila 7.6.

Alppilan kirkon ala-auilan kahvila. Järjestämme ruokailun.

Sampon kotouttamiskerhohuone 7.6.

Alppilan kirkon seurakuntasali
Kotkankatu 2, Helsinki

Konserttitoimisto Hellas 31.5. tba

Omatoiminen ruokailu.

Miran opetuskeittiö 29.5. ja bileet 30.5.

Stadin ammattiopisto, leipuriopetuskeittiö
Prinsessantie 2, Helsinki
Ruokailumahdollisuus Stadin ammattiopiston ravintolassa.

Musiikkitalo Konservatorio 1.6.

Ruoholahdentori 6 / sisäänkäynti Selkämerenkujalta, Helsinki
Omatoiminen ruokailu

Hermannin ravintola 26.4.

Purpur, Rikhardinkatu 4, 00120 Helsinki
Omatoiminen ruokailu

Haverisen toimisto 17.5.

Kaisa Liski LKV, Pitäjämäentie 14, Helsinki
Ruokailu Sylvestenillä

Ravintola (lähibaari) 25.4.

Riihipellonkuja 3, Konala, Helsinki
Ruokailu Sylvestenillä

Kahvila/ Roots (Tintin tango käsiksessä) 24.4.

Vaasankatu 14, Helsinki
Järjestämme ruokailun Rootsissa

Ravintola Mira ja Ville 22.5.

Trattoria Sogno, Töölöntorinkatu 2, 00260 Helsinki
Omatoiminen ruokailu

Yökerho 12.-13.6.

Club Capital Fredrikinkatu 51, 00100 Helsinki
Omatoiminen ruokailu

Alko ja Market, Kauppakeskus Kaari 5.5.

Kantelettarentie 1, 00420 Helsinki
Omatoiminen ruokailu

Hotelli 19.5. Kalastajatorppa

Kalastajatorpantie 1, 00330 Helsinki

Palvelutalo 14.6. tba

Roolit ja näyttelijät 13.4.201

Donna	Alina Tomnikov
Mira	Essi Hellen
Andre	Eero Ritala
Ida	Miina Penttinen
Epe	Rami Rusinen
Ville	Juha-Pekka Mikkola
Marianne	Sari Siikander
Simon Ruti	Celso de la Molina
Emmi	Miila Virtanen
Haverinen	Anna-Leena Sipilä
Björkman	Eero Herranen
Koivula	Anssi Niemi
Karla	Eeva Soinio
Julle	Matti Onnismaa
Julius	Hannes Suominen
Hermann	Mikko Virtanen
Pasi sommelier	Mikko Teittinen
Hyypiö	Juha Svahn
Robin	Niko-Pekka Mäkinen
Antti	Jarkko Miettinen
Irene	Marjaana Majjala
Ulla	Lilia Rönkkö
Sampo	Jani Naumoff
Kahvilan myyjä	Eveliina Hotti
Jenni	Kata Havukainen
Mies kadulla	Mikko Reitala
Nainen kadulla	Marika Utriainen

Kyselylomake

Tämä on kyselylomake, jonka lähetin kaikille vapaaehtoisille selvittääkseni Production House Oy:n johtamista vapaaehtoisten näkökulmasta.

DONNA tv-tuotanto // Avustajien johtaminen

Lomakkeen kuvaus

Sähköpostiosoite *

Voimassa oleva sähköpostiosoite

Tämä lomake kerää sähköpostiosoitteita. [Muuta asetuksia](#)

Sukupuoli

Nainen

Mies

Ikä

18-30

31-40

41-50

51-60

60+

Ammattiasema

opiskelija

työssä käyvä

eläkeläinen

Muu...

Kotipaikkakunta

Helsinki

Pääkaupunkiseutu

Muu Suomi

Avustajatyö

Kuvaus (valinnainen)

Aikaisempi kokemus avustajatyöstä

- ensimmäinen kerta
- muutama kerta
- käyn säännöllisesti avustamassa tuotannoissa
- Muu...

Olen ollut aikaisemmin Production House OYn avustajana

- Kyllä
- En

Aikaisempi kokemus TV -alasta

- ei aikaisempaa kokemusta
- olen aikaisemmin opiskellut/työskennellyt TV-alalla
- työskentelen TV-alalla
- opiskelen TV-alla
- Muu...

Donna TV-tuotanto

Kuvaus (valinnainen)

Toimin avustajana Donna -sarjassa

- Yhden kerran
- Kaksi kertaa
- Kolme tai enemmän

Palkkio maksettiin minulle

- elokuvalippuina (2 kpl)
- rahana (20€)
- molemmat

Olen katsonut sarjan YLE:ltä

- Kyllä
- Ei

Mitä kautta päädyin avustajaksi

⋮

- Facebook ilmoitus
- Avustajaryhmän kautta
- Tutun kautta
- Muu...

Avustajien johtaminen Donna TV-tuotannossa

Kuvaus (valinnainen)

Hakemus oli selkä

- 1. Täysin erimielistä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

Viestintä oli selkeää ennen kuvauksia

- 1. Täysin erimielistä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

...

Sain kaikkiin kysymyksiin nopeasti vastauksia

- 1. Täysin erimielistä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

Kuvauspäivänä, tiesin mihin tehtävään olen tulossa

- 1. Täysin erimielistä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

...

Minut otettiin hyvin vastaan kuvuksissa

- 1. Täysin erimielistä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

Viestintä oli selkeää kuvausten aikana

- 1. Täysin erimieltä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

Minusta pidettiin huolta kuvausten aikana

- 1. Täysin erimieltä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

...

Kuvaukset olivat selkeät ja tiesin työtehtäväni

- 1. Täysin erimieltä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

Yleisesti odotukseni täyttyivät

- 1. Täysin erimieltä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

Sain palkkioni sovitulla tavalla

- 1. Täysin erimieltä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

...

Tulisin uudestaan tuotantoyhtiön kuvauksiin avustajaksi

- 1. Täysin erimieltä
- 2. Eri mieltä
- 3. Neutraali
- 4. Samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

**Terveiset tuotannolle: risut & ruusut, missä meidän tulisi kehittää toimintaa?
missä erityisesti onnistuimme?**

Pitkä vastausteksti

.....