



Toimiva työryhmä seurantadokument- tielokuvatuotannossa

Susanna Kurikkala

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2013
Viestinnän koulutusohjelma
Elokuva- ja televisioilmaisu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Viestinnän koulutusohjelma
Elokuva- ja televisioilmaisu

SUSANNA KURIKKALA:

Toimiva työryhmä seurantadokumenttielokuvatuotannossa

Opinnäytetyö 40 sivua
Huhtikuu 2013

Tutkin opinnäytetyössäni minkälainen seurantadokumenttielokuvan työryhmän tulisi olla, jotta tuotanto onnistuisi mahdollisimman hyvin. Tutkimukseni on teoriasidonnainen, eli käytän aiemmin kirjoitettua teoriaa apuna omien havaintojeni analysoimiseen. Toimin aktiivisesti osallistuvana havainnoijana Perintö-dokumenttielokuvatuotannossa, joka on opinnäytetyöni projektiosuus.

Aloitan tutkimukseni perehtymällä seurantadokumenttielokuvaan käsitteenä ja esittelemällä hyvän seurantadokumentin ominaisuuksia. Tarkastelen myös seurantadokumenttielokuvatuotantoa työmuotona ja käyn läpi siihen kuuluvia työtehtäviä sekä työssä tarvittavia taitoja. Tutkin ryhmän koon ja rakenteen vaikutusta tuotantoon. Esittelen ryhmänhallinnan perusteita sekä käytännön tapoja parantaa työilmapiiriä ja työntekijöiden välisiä suhteita.

Tutkimukseni osoittaa, että seurantadokumenttielokuvatuotannon työryhmän toimivuuteen vaikuttaa sekä yksilöiden taidot ja ominaisuudet että ryhmän sisäiset suhteet ja ilmapiiri. Työryhmän johtajan osuus on merkittävä työn organisoinnissa sekä ryhmän työkyvystä vastaamisessa.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
School of Art, Music and Media
Degree Programme of Film and Television

SUSANNA KURIKKALA:

Productive working group in a follow-up documentary production

Bachelor's thesis 40 pages

April 2013

In this thesis I examine what kind of a working group for a follow-up documentary works best in order to achieve good results in production. My examination is based on theory which means that I use previously written information to help to analyse my own observations. I have been an active observer in the documentary production Perintö which is also the project part of the thesis.

I start my examination by explaining the concept of a follow-up documentary and by introducing what kind of qualities a good follow-up documentary requires. I continue by discussing the follow-up documentary production as a working form and by going through the work tasks and important skills. I investigate how the size and form of a group affect the production. I introduce the basics of group management and practical ways to improve the work atmosphere and relationships between workers.

My examination shows that the productivity of a working group for a follow-up documentary is not affected just by the individuals' skills and traits but also by relationships and atmosphere of the group. The part of the team leader is crucial in organising the work and to being responsible for the working ability of a group.

Key words: group work, project work, documentary movie, follow-up documentary

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	SEURANTADOKUMENTTIELOKUVA.....	3
2.1	Mikä on tai ei ole dokumenttielokuvaa.....	3
2.2	Seurantadokumentti ja muut dokumenttielokuvalajit.....	3
2.3	Hyvän seurantadokumenttielokuvan ominaisuuksia.....	5
2.3.1	Tosiasiaa.....	5
2.3.2	Taiteellisia elämyksiä.....	6
2.3.3	Suuria tunteita.....	7
2.3.4	Yhteiskunnallista sanomaa.....	7
2.3.5	Eettistä välittämistä.....	8
3	TYÖNKULKU.....	10
3.1	Projektimuotoisuus.....	10
3.2	Työvaiheet.....	11
3.2.1	Ennakkotutkimus, kehittäminen ja esituotanto.....	11
3.2.2	Tuotanto.....	13
3.2.3	Jälkituotanto ja levitys.....	13
4	OHJAAJAN JA TUOTTAJAN VASTUU.....	15
4.1	Ohjaajan tehtäviä ja taitoja.....	15
4.2	Tuottajan tehtäviä ja taitoja.....	17
4.3	Työryhmän johtaminen.....	19
4.4	Yksin vai yhteistyössä.....	20
5	TYÖRYHMÄN RAKENNE.....	22
5.1	Ryhmäkoolla on väliä.....	22
5.2	Työntekijöiden valinta.....	24
5.3	Työnimikkeet.....	26
5.3.1	Kuvaaja.....	26
5.3.2	Äänisuunnittelija.....	27
5.3.3	Leikkaaja.....	27
5.3.4	Tuotantopäällikkö ja kuvaussihteeri.....	28
6	VIESTINTÄ JA YHTEISHENKI.....	29
6.1	Hyvän yhteishengen luominen.....	29
6.1.1	Johtajan osa.....	29
6.1.2	Kannustava ryhmä.....	31
6.1.3	Luottamus ja sitoutuminen.....	32
6.2	Sisäinen viestintä.....	33

6.2.1 Kokoukset	33
6.2.2 Henkilökohtaiset tapaamiset	35
6.2.3 Sähköposti.....	35
7 YHTEENVETO	37
LÄHTEET.....	39

1 JOHDANTO

Totuus on tarua ihmeellisempää, sanotaan. Osa elokuvista pohjautuu mielikuvitukselle ja osa todellisille tapahtumille. Jostain syystä itseäni kiehtoo erityisesti jälkimmäiset, eli dokumenttielokuvat. Minua innostaa haaste sovittaa oikeita ihmisiä, tapahtumia ja paikkoja elokuvalliseen muotoon. Koen, että dokumenttielokuva on fiktioelokuvaa voimakkaampi väline nostaa esiin niin maailmassamme esiintyviä epäkohtia kuin ilon aiheita. Dokumentaristit eivät voi kuitenkaan suhtautua kohtaamaansa maailmaan pelkäämään elokuvansa materiaalina. Heidän on otettava huomioon sekä katsojat että ja elokuvassa esiintyvät ihmiset eri tavalla kuin fiktiota tehdessä.

Haluaisin innostaa elokuva-alan opiskelijoita ja harrastelijoita tekemään enemmän dokumenttielokuvia. Oma kokemukseni on, että dokumenttielokuvaa ei arvosteta yhtä paljon kuin fiktiota ja sen tekotavoista on myös vähemmän tietoa. Opinnäytetyöni tarkoitus on kasvattaa tietämystä dokumenttielokuvan työryhmän muodostamisen osalta. Yritän selvittää minkälainen seurantadokumenttielokuvan työryhmän tulisi olla, jotta tuotanto onnistuisi mahdollisimman hyvin. Tarkastelen erityisesti seurantadokumenttielokuvaa, koska haluan huomioida myös tekijöiden suhteen elokuvan kohdehenkilöihin, joka korostuu seurantadokumentissa.

Tuotannon onnistumista määrittää itse työprosessi, eli tuotanto sekä prosessin tuloksena syntynyt tuote, tässä tapauksessa elokuva. Esittelen tutkimukseni alussa minkälaisia ominaisuuksia hyvällä seurantadokumenttielokuvalla on ja käyn läpi seurantadokumenttituotantoa työmuotona. Tämän jälkeen tarkastelen työnjakoa sekä työtehtävissä tarvittavia taitoja ja suotuisia luonteenpiirteitä. Tutkin myös mistä hyvä ryhmähenki rakentuu ja mikä mahdollistaa tehokkaan ryhmätyöskentelyn.

Yksi tutkimusmenetelmäni on osallistuva havainnointi. Olen toiminut aktiivisesti osallistuvana havainnoijana opinnäytetyöni projektiosuudessa Perintö-dokumenttielokuvatrailerissa. Perintö-dokumenttitraileri on lyhyt esittelyversio pidemmästä dokumenttielokuvasta, jolle työryhmämme hakee trailerilla rahoitusta ja levittäjiä. Dokumenttielokuva käsittelee vanhemmuutta ja lapsena olemista vaikeissa olosuhteissa sekä hoiva- ja perhesuhteiden periytymistä sukupolvelta toiselle. Vaikka dokumentti käy läpi

perheväkivaltaa ja päihderiippuvuutta, se kertoo myös välittämisestä ja rakkaudesta sairauden varjostamassa ympäristössä.

Traileria ei voi nykyisessä muodossaan luokitella seurantadokumentiksi, mutta sen tuotanto on edennyt samantyyppisesti kuin seurantadokumentissa. Työryhmämme alkuperäinen suunnitelma oli tehdä kestoaltaan puolituntinen seurantadokumentti, mutta suunnitelmat muuttuivat tuotannon myötä.

Tutkimukseni on teoriasidonnainen, eli käytän aiemmin kirjoitettua teoriaa apuna omien havaintojeni analysoimiseen. Lähteinäni on dokumenttielokuvan teoriaa ja tekemistä käsitteleviä kirjoja sekä työpsykologiaan ja projektinhallintaan perehtyviä teoksia. Merkittävimpänä lähteenä työssäni on Jouko Aaltosen kirjallisuus, sillä hänen tietonsa edustaa hyvin suomalaisia työtapoja dokumenttielokuvakentällä. Rajaan tutkimustani seurantadokumenttielokuvatuotantoon siltä osin kuin se on tarpeellista. Osa työryhmään vaikuttavista tekijöistä koskee dokumenttielokuvaa yleisesti.

Tutkimuksessani on rinnakkain oppimisprojekti, eli Perintö-tuotanto sekä ammattimaiset projektit, joita lähdeaineistoissani käsitellään. Oppimisprojekteissa virheiden tekeminen kuuluu asiaan, eikä työ ole muutenkaan verrattavissa suoraan ammattituotantoihin tai ihanteellisiin projekteihin. Käytän työelämän käytäntöihin perehtyviä kirjoja kuitenkin työkaluna oppimisprojektini analysointiin ja ohjeistuksena projektiryhmätyökentelyyn.

2 SEURANTADOKUMENTTIELOKUVA

2.1 Mikä on tai ei ole dokumenttielokuvaa

Dokumentti tarkoittaa todistusaineistoa, eli mahdollisimman selvää jäljennöstä totuudesta (Nurmi 2004, 91). Elokuva puolestaan on taidemuoto. Dokumenttielokuva tasapainottelee edellisten välillä. Se pyrkii ansaitsemaan paikkansa taiteen kentällä olemalla samalla kuitenkin uskollinen totuudelle. (mm. Aaltonen 2011, 15.)

Ei ole olemassa selvää sääntöä sen suhteen mikä on tai ei ole dokumenttielokuvaa. Valkola (2002, 31) on pohtinut onko määrittävänä tekijänä dokumenttielokuvan tekemisen päämäärät vai yksittäisen teoksen sisäiset ominaisuuden ja kuinka paljon katsojan arviointikykyyn voidaan tässä suhteessa luottaa. Dokumenttielokuvan tekijän on huolehdittava, että katsoja tietää millä tavalla totuutta elokuvassa esitetään. Esitystavan ilmentämiseksi on tekijällä käytettävänä monia elokuvallisia kerrontakeinoja. Nykyaikana katsojat osaavat tulkita melko hyvin elokuvan ilmaisutapoja.

Fiktiivisissä ohjelmissa ja elokuvissa näytetään kuvitteellisia miljöitä, ihmisiä ja tapahtumia. Ei-fiktiiviset ohjelmat ja elokuvat esittävät todellista sosiaalishistoriallista maailmaamme ja olemassa olevia tai olleita tilanteita. (Aaltonen 2011, 15 - 16.) Dokumenttielokuvan lisäksi ei-fiktiivisiä ohjelmia ovat televisiodokumentit, tositelevisio, reportaatit ja asiaohjelmat. Erilaisilla ei-fiktiivisillä ohjelmilla on omat kerrontakeinonsa ja pyrkimyksensä, eikä dokumenttielokuvaa kannata sekoittaa niihin. (Koiso-Kanttila 2003, 5.)

2.2 Seurantadokumentti ja muut dokumenttielokuvalajit

Elokuvia jaotellaan yleensä sen mukaan mitä genreä ne edustavat. Esimerkiksi videovuokraamoissa on omat hyllynsä komedioille, trillereille, kauhulle ja draamalle. Dokumenttielokuva voidaan mieltää yhdeksi näistä elokuvagenreistä. Lisäksi dokumenttielokuvat on mahdollista kategorisoida vielä omiin lajityyppeihinsä. Dokumenttielokuvia voi jaotella esimerkiksi sen mukaan kuinka paljon tekijä on näkyvillä elokuvassa, mitä

aihetta elokuva käsittelee tai sijoittuuko elokuva ajallisesti menneisyyteen vai tähän hetkeen. (Aaltonen 2006, 48 - 50.) Usein eri tyyliä ja esittämisen muotoja yhdistellään dokumenttielokuvassa (Koiso-Kanttila 2003, 5).

Suora elokuva, havainnoiva elokuva ja totuuselokuva ovat 1960-luvulla kehittyneitä dokumenttielokuvasuuntauksia, joista seurantadokumenttielokuva on saanut alkunsa. Suuntaukset syntyivät voimakkaan yhteiskunnallisen muutoksen sekä kuvauskaluston keventymisen myötä. ”Kamera tunkeutui kulissien taakse työpaikoille, instituutioihin ja yksityisasuntoihin”, kuvailee Aaltonen (2011, 22).

Suora elokuva ja havainnoiva elokuva ovat syntyneet eri puolilla maailmaa, mutta tarkoittavat lähes samaa. Niissä elokuvanteko pyrittiin tekemään näkymättömäksi ja kameran edessä oleva todellisuus haluttiin kuvata aidossa ympäristössä mahdollisimman neutraalisti tapahtumiin puuttumatta. Mitään ei järjestetty tai lavastettu. Tekijät pyrkivät luomaan illuusion siitä että kuvausryhmä ei ole tilanteissa mukana. Kuvattavien henkilöiden jokapäiväiseen elämään haluttiin suora suhde. Totuuselokuvassa päinvastoin oli hyväksyttävää järjestää tapahtumia ja antaa elokuvan teon näkyä. Tekijä osallistui tilanteeseen esimerkiksi haastatteleamalla tai provosoimalla elokuvan kohdetta. Hän oli rohkeasti mukana elokuvassa sosiaalisena toimijana. (Aaltonen 2011, 22.)

Valkola (2002, 94 - 95) suosittelee käsitteiden selkeyttämistä käyttämällä suuntauksista nimitystä havainnoiva dokumentin malli, johon suora- ja havainnoiva elokuva kuuluvat, sekä interaktiivinen dokumentin malli, johon totuuselokuva kuuluu. Valkolan mallit pohjautuvat elokuvateoreetikko Bill Nicholain (2001, 138) käyttämään jaotteluun, jossa puhutaan moodeista. Myös Aaltonen (2006, 81 ja 2011, 25) esittelee Nicholain moodeja hyvänä keinona jäsentää erilaisia dokumenttielokuvia ja dokumenttielokuvan tekotapoja. Havainnoivassa mallissa tai moodissa kuvattavat tapahtumat kontrolloivat elokuvan tekoa. Interaktiivisessa mallissa tai moodissa elokuvantekijä haluaa pitää kontrollin itsellään.

Seurantadokumentin määrittävin tekijä on, että dokumentin kohdetta seurataan pitkällä aikavälillä. Ajan kuluessa tapahtuu yleensä jokin muutos. Seurannan kohteena on usein yksilö tai yhteisö, mutta myös luonnosta tai esimerkiksi rakennuksesta voi tehdä seurantadokumentin. Sekä seurantadokumenttien aiheet että tekotapa ovat ottaneet vaikutteita

suorasta elokuvasta, havainnoivasta elokuvasta ja totuuselokuvasta. Kohdetta kuvataan oikeilla tapahtumapaikoilla ja todellisella tapahtumahetkellä. Havainnoivan mallin mukaista on, että kuvausryhmän läsnäoloa ei haluta yleensä näyttää. Tarina muodostuu dokumentissa esiintyvistä tapahtumista ja ulkopuolista selostusta vältetään. (Aaltonen 2011, 21.)

Kun pohdimme Perintö-dokumenttiprojektin työryhmässä sopivaa tyyliä ja lähestymistapaa dokumenttiimme, emme tunteneet kovin hyvin dokumenttielokuvateoriaa, emmekä osanneet ehkä ajatella kaikkia mahdollisuuksia. Meille oli tärkeää tehdä elokuvallinen dokumentti ja koimme, että seurantadokumentti olisi dokumenttilajeista lähimpänä perinteistä elokuvakerrontaa. Lisäksi halusimme näyttää aiheestamme enemmän kuin pelkän pintaraapaisun. Uskoimme, että löytämällä sopivat päähenkilöt ja tutustumalla heihin voisimme ymmärtää aiheemme ytimen ja esittää sen siten uskottavasti ja kohdehenkilöitämme kunnioittavasti.

Kuvaustilanteessa käytimme osallistuvan mallin mukaista tekniikkaa, eli haastattelimme kohdehenkilöitämme ja ohjasimme heidän toimintaansa. Pyrimme tekemään sen kuitenkin niin, että kuvausryhmän läsnäolon pystyy häivyttämään leikkausvaiheessa.

2.3 Hyvän seurantadokumenttielokuvan ominaisuuksia

Lähtökohdat ja odotukset ovat dokumenttielokuvan suhteen hieman erilaiset niin tekijöillä kuin katsojillakin verrattuna fiktioelokuvaan. Seurantadokumenttielokuvassa myös kohdehenkilöillä ja heidän omaisillaan on omat odotuksensa, jotka on tärkeää ottaa huomioon. Aaltosen (2011, 13) mukaan dokumenttielokuva on parhaimmillaan elämyksiä, kokemuksia ja ajatuksia tarjoavaa taidetta.

2.3.1 Tosiasiaa

Dokumenttielokuvan juuret ovat osittain tieteellisissä julkaisuissa ja se vaikuttaa jonkin verran ihmisten käsitykseen dokumenttielokuvasta vielä nykyäänkin. Tässä ajassa dokumenttielokuvan tehtävä ei ole kuitenkaan palvella tiedettä, vaan havainnoida ja ym-

märtää maailmaa yhdessä tieteen kanssa. (Aaltonen 2006, 30.) Aaltonen (2006, 162) kirjoittaa dokkumenttielokuvan olevan ”tieteellistä tutkimusta herkempi ja nopeampi väline piirtämään kuvaa oman aikamme arkisista käytännöistä ja patologioista”.

Dokumenttielokuvat esittävät totuutta monella eri tapaa. Seurantadokumentti näyttää oikeita ihmisiä ja tapahtumia, joten side todellisuuteen on vahva. Katsojat luottavat siihen että asiat kerrotaan niin kuin ne ovat tai ainakin niin kuin dokumenttielokuvan tekijä kokee niiden olevan.

Perintö-dokumenttia tehdessä rehellisyys oli meille itsestäänselvyys. Dokumenttidemon tyylin ja tekotavan muututtua seurantadokumentista runollisemmaksi, pohdimme ryhmässä miten erotamme esimerkiksi näytellyt kuvat ja kohdehenkilömme kuvat toisistaan. Päädyimme käyttämään fiktiivisissä kuvissa voimakkaita efektejä, joka vähensi kuvien todentuntuisuutta.

2.3.2 Taiteellisia elämyksiä

Seurantadokumenttielokuvan perusolemus on taiteellinen. Se koostuu kuten muutkin elokuvat kuvista ja äänistä, jotka on koottu yhteen luovalla tavalla. Kerronnan keinot ovat aina taiteellisia valintoja, tehtiin ne sitten tietoisesti tai tiedostamatta. Elokuvan muodon tulisi tukea tarinaa parhaalla mahdollisella tavalla. Kauneimmatkin kuvat voivat olla turhia, jos ne eivät tue kerrontaa. (Aaltonen 2011, 218.)

Perintö-projektissa elokuvan taiteellinen muoto oli meille tärkeä osa elokuvaa. Visuaalissa toteutuksessa oli haasteena, että yhtä päähenkilöistämme ei voinut kuvata tunnistettavasti. Mietimme ilmaisua yhdessä ja eri taiteellisista osa-alueista vastaavat henkilöt tekivät omia ehdotuksia, joita kävimme työryhmän kanssa läpi. Suunnittelimme ilmaisua myös referenssielokuvien ja -valokuvien kautta.

Suunnitelmat jäivät kuitenkin ajan puutteen vuoksi lähes täysin auki ennen kuvauksien aloittamista. Kuvaustilanteessa itselläni kuvaajana oli epävarma olo, kun en tiennyt kunnolla miten minun pitäisi kuvata. Leikkauspöydällä sekava linjaus tyylin suhteen oli ongelma. Varsinkin opiskelijoiden tai aloittelevien tekijöiden olisi mielestäni hyvä käyt-

tää aikaa suunnitteluun. Jos tekninen toteutus on tyyliään tekijälle uutta, sitä kannattaa myös testata ennen varsinaisia kuvauksia.

2.3.3 Suuria tunteita

Vaikka dokumenttielokuvassa on kyse todellisista tapahtumista, sitä ei ole kuitenkaan hyvä rakentaa pelkkien faktojen varaan. Webster (1988, 159) kirjoittaa siitä, kuinka monet dokumentaristit yrittävät löytää totuuden aiheestaan mahduttamalla dokumenttielokuvaan kaikki olemassa olevat faktat. Katsoja ei kuitenkaan prosessoi elokuvaa älyllisesti, vaan tunteidensa kautta niin fiktiossa kuin dokumenttielokuvassakin.

”Dokumenttielokuva antaa katsojalle mahdollisuuden ymmärtää aihettaan kokemalla emotionaalisesti jonkun toisen ihmisen maailman. Siinä on dokumentin voima – tämän voi asioiden todellista henkilökohtaista kokemista lukuun ottamatta saavuttaa vain elokuvan kautta. Ja tunnepohjaiset kokemukset ovat mieleenpainuvampia kuin älylliset”, Webster (1988, 163) kiteyttää.

Koen itsekkin, että dokumenttielokuvan elokuvallisuus on paljolti kiinni juuri siitä, missä määrin dokumentti pystyy vaikuttamaan katsojaan myös tunnetasolla. Perintöprojektissa tavoitteenamme oli, että katsojat samaistuisivat kohdehenkilöihimme tai ainakin liikuttuisivat näkemästään. Haastattelutilanteessa pyrimme saamaan henkilöimme kertomaan kokemuksistaan elävästi ja yksityiskohtaisesti. Toivoimme katsojan kokevan tapahtumat lähes niin kuin hän olisi ollut itse mukana niissä.

2.3.4 Yhteiskunnallista sanomaa

Dokumenttielokuva on aina riippuvainen ympäröivästä yhteiskunnasta ja maailmasta. Siksi yhteiskunnallinen kannanottaminen on luontaista dokumenttielokuvalle. Se on vahva väline vaikuttaa ihmisiin ja sanoa se, mitä pitää sanoa. (Aaltonen 2011, 17.) Suuri osa dokumenteista käsittelee sosiaalisia ongelmia ja yrittää vaikuttaa niiden ratkaisemiseksi (Aaltonen 2006, 186). Dokumenttielokuvan tekijät eivät ole kuitenkaan yhtä mieltä siitä pystyykö dokumenttielokuvan avulla todella muuttamaan maailmaa. Aaltosen

(2006, 188) haastattelema dokumentaristi Virpi Suutarinen uskoo että koko maailmaa ei pysty muuttamaan, mutta yksittäiseen ihmiseen voi vaikuttaa.

Itse haluan uskoa dokumenttielokuvalla olevan vaikutusmahdollisuuksia. Perintödokumentin avulla halusimme pehmentää katsojien asenteita päihteitä käyttäviä naisia kohtaan. Toivoimme dokumentin herättävän ajatuksia siitä, voisiko päihdeongelmaisia tukea, onko heidän paranemismahdollisuuteensa syytä uskoa ja olisiko heillä valmiuksia toimia myös hyvänä vanhempana. Halusimme dokumenttiin nimenomaan juuri naisnäkökulman, koska koimme asenneilmapiirin olevan ankarampi naisia ja äitejä kohtaan kuin miehiä ja isiä.

Oikean sanoman löytyminen aiheesta ei ollut meille helppoa. Päihteet ja äitiys herättivät voimakkaita tunteita, emmekä olleet varmoja aina itsekään mitä asiasta pitäisi ajatella. Jos olisimme tehneet taustatyömme paremmin, olisimme ehkä myös pystyneet hahmotamaan tarkemmin mitä haluamme kertoa ja miksi.

2.3.5 Eettistä välittämistä

Aaltosen (2006, 192) haastattelema dokumentaristi Pirjo Honkasalo kuvailee dokumenttielokuvaa outona lajina ilmaista itseään muiden ihmisten elämällä. ”Sul on niinku verta ja lihaa pensselissä koko ajan”. Seurantadokumentin havainnoivan luonteen vuoksi eettisyyteen on syytä kiinnittää erityisen paljon huomiota. Elokuvantekijä sekaantuu väistämättä kuvattavansa elämään. On pohtimisen arvoista kunnioittaako elokuvan materiaali ja tekeminen kuvattavien elämää, vai ovatko he vain elokuvan tekijän ideoiden välittäjiä. (Valkola 2002, 95.)

Fiktioelokuvan roolihahmot katoavat menneisyyteen, mutta dokumenttielokuvan henkilöitä odottaa tulevaisuus. Kohdehenkilöiden elämää ei saa vaikeuttaa. Dokumentaristilla on aina vastuu siitä, mitä hän näyttää katsojille ja mitä päättää jättää kuvaamatta. Aaltosen (2006, 193 - 195) haastattelemat dokumentaristit eivät ole halunneet kuvata riiteleviä tai humalaisia ihmisiä, jotkut eivät edes itkeviä. Heidän mielestään traagisuus pitää osata näyttää jollain muulla tavalla kuin alentamalla kuvattavien ihmisarvoa.

Perintö-dokumenttiprojektissa eettiset kysymykset olivat todella keskeisiä, arkaluontoisen aiheen vuoksi. Kohdehenkilöidemme elämä oli hankalaa jo valmiiksi. Halusimme kohdella kuvattaviamme mahdollisimman kunnioittavasti ja varoa vaikuttamasta heidän elämäänsä kielteisesti dokumentillamme. Minusta tuntui koko kuvausvaiheen ajan, että emme huomioineet kohdehenkilöidemme tunteita kuitenkaan tarpeeksi hyvin. Koska ennakkotutkimusvaihe jäi keskeneräiseksi, luottamussuhdetta ei ollut aikaa muodostaa. Välillä tuntui siltä, että kävimme vain repimässä kuvattaviemme elämää kiireesti. Ei ollut mukavaa käydä läpi kipeitä asioita heidän elämästään, kun emme tunteneet toisiamme ollenkaan.

3 TYÖNKULKU

3.1 Projektimuotoisuus

Elokuvatuotanto on projektimuotoinen työ (esim. Berkun 2006, 9). Jokaista tuotantoa varten on hankittava rahoitus, laadittava aikataulu ja koottava työryhmä. Elokuvanteossa, varsinkaan seurantadokumentin teossa, ei ole lainkaan harvinaista, että suunnitelmat muuttuvat ja aikataulut venyvät. Tavoiteltava työtulos on onnistunut elokuva ja se asettaa omat paineensa työlle. Resurssit ovat kuitenkin rajalliset, joten aikatauluja kannattaa kunnioittaa.

TAULUKKO 1. Miten projektissa tapahtuva työskentely eroaa tavanomaisesta (Anttila 2001, 20)

Projektimuotoinen työtoiminta	Tavanomainen työtoiminta
Määritelty alku ja loppu	Toiminta on jatkuvaa
Tavoitteena uusi, erityinen työtulos	Tuottaa toistuvasti samaa tulosta
Projekti on ainutkertainen tai erityinen	Toiminta on kertautuvaa ja ennakolta tiedossa olevaa
Edellyttää erikseen laadittua kustannusarviota	Toimitaan vuosibudjetin varassa
Projekti lakkautetaan, ellei tavoitteita saavuteta	Toiminnan jatkuminen ei ole uhattuna
Deadline ja budjetti asettavat ehdot tuloksenteolle ja hallinnolle	Vuotuinen kustannusarvio perustuu aikaisemmille kokemuksille

Elokuvatuotannossa projektimuotoisuus vaikuttaa työntekoon monella tapaa. Projektityö eroaa tavanomaisesta työtoiminnasta mm. työrypeaman kestossa, tavoitteissa, rutineissa ja rahoituksessa.

3.2 Työvaiheet

Hampe (1997,13) listaa kolme tärkeää vaihetta dokumenttielokuvatuotannossa. Aluksi on suunniteltava miten dokumenttielokuvan aiheen voi esittää visuaalisesti ja miten tarvittava materiaali saadaan kuvatuksi. Sen jälkeen pitää tarkkailla, milloin tarvittava materiaali saadaan talteen. Viimeisenä kuvausmateriaalin suhteen on tehtävä valintoja ja järjestelyä, jotta dokumenttielokuva saataisiin sellaiseen muotoon, että materiaali esittää aiheen visuaalisesti ja ymmärrettävästi katsojille.

Dokumenttielokuvatuotannon työvaiheista voidaan käyttää samoja termejä kuin fiktiioelokuvatuotannossakin. Aaltonen (2011, 42) esittelee suomalaisen rahoitusjärjestelmän ja tekemisen käytäntöjen mukaisen prosessimallin, joka on sovellettavissa kaikkiin ohjelmiin ja elokuviin. Mallissa tuotanto jaetaan viiteen osaan, jotka ovat:

1. Ennakkotutkimus ja kehittäminen
2. Esituotanto
3. Tuotanto
4. Jälkituotanto
5. Levitys

3.2.1 Ennakkotutkimus, kehittäminen ja esituotanto

Dokumenttielokuvankin takana on oltava jonkinlainen idea siitä mitä ollaan tekemässä ja minkälainen valmiista elokuvasta tulee (Aaltonen 2011, 58). Ennakkotutkimus ja kehittämissä vaiheiden alussa dokumenttielokuvan aihetta rajataan, niin että oikea näkökulma löytyy ja sen jälkeen dokumentista tehdään synopsis (emt., 72).

Kun perusidea ja muoto ovat tiedossa, on mahdollista aloittaa ennakkotutkimus. Ennakkotutkimusvaihe on dokumenttielokuvatuotannossa erityisen tärkeä vaihe, sillä silloin ajatus elokuvasta alkaa ikään kuin lihallistua joksikin konkreettiseksi, jonka voi esittää kuvin. Fiktiioelokuvassa tarinan voi keksiä, mutta dokumenttituotannossa ihmiset ja tapahtumat on löydettävä. Ennakkotutkimukseen kuuluu elokuvan aihepiirin opiskelemi-

nen, mutta tärkeintä siinä on elokuvan maailmaan ja ihmisiin tutustuminen, varsinkin seurantadokumenttielokuvassa. (Emt., 80 - 82.)

Mitä paremmin dokumentaristi perehtyy aiheensa taustoihin, sitä tarkemman käsikirjoituksen hän pystyy luultavasti tekemään. Dokumenttielokuvan käsikirjoitus on kuitenkin huomattavasti vapaamuotoisempi ja luonnosmaisempi kuin fiktioelokuvassa. Sen tehtävä on auttaa dokumentin tekijää hahmottamaan elokuvan aihetta ja valmistautumaan kuvauksiin. Käsikirjoitusta käytetään myös, jos dokumenttielokuvalla haetaan rahoitusta.

Käsikirjoituksen tekeminen on pitkälti ennustamista varsinkin seurantadokumentissa. On tehtävä oletuksia, mitä dokumentin kohteelle voisi kuvauksien aikana tapahtua ja mihin se vaikuttaa. Jos oletukset eivät kuvaustilanteessa toteudu, suunnitelmia muutetaan. Käsikirjoitusta muokataan yleensä koko tuotannon ajan. (Emt., 102 - 103.)

Ennen kuvauksia on tehtävä myös tuotantosuunnitelma, laskettava budjetti ja järjestettävä rahoitus (emt., 43).

Perintö-dokumenttituotannossa aiheen rajaamiseen ja oikeiden henkilöiden löytämiseen meni paljon aikaa. Teimme alustavan tuotantosuunnitelman ja käsikirjoituksen, mutta suunnitelmat jäivät kesken ennen kuvauksien aloittamista. Ennakkotutkimusvaiheelle ei ollut aikaa juuri ollenkaan. Tapasimme dokumenttimme kohdehenkilöt vain kerran ennen kuvausten aloittamista.

Olimme epävarmoja sekä tutustuessamme kohdehenkilöihin että kuvatessamme heitä. Emme tienneet kuinka paljon meidän pitäisi kertoa itsestämme ja tuoda omaa henkilökohtaista elämäämme näkyviin. Lopulta työryhmämme suhde kuvattaviin oli aika etäinen ja pysyttelimme ikään kuin ulkopuolisina tutkijoina. Uskon että tutustumisvaihe olisi ollut helpompi, jos ryhmässämme olisi ollut yksi selkeä ohjaaja, joka olisi luonut läheisimmin siteen kuvattaviin. Useamman ihmisen ryhmässä tutustuminen oli haastavampaa. Ohjaajan olisi ollut vaivattomampaa myös tavata kohdehenkilöitä, jos aikataulusta ei olisi tarvinnut sopia koko ryhmän kesken.

3.2.2 Tuotanto

Kuvausvaihe kestää seurantadokumentissa yleensä useita vuosia (Aaltonen 2011, 41). Kuvauksissa dokumentaristi tasapainottelee tehdyn käsikirjoituksen ja uusien mahdollisuuksien välillä. Kuvauksissa ei ole kyse käsikirjoituksen kuvittamisesta, vaan maailman kohtaamisesta. Todellista elämää ei voi pakottaa ennakkosuunnitelmiin. Aaltosen (2006, 160) haastattelemat dokumentaristit vertaavat dokumentin tekoa tutkimusmatkaan. Vaikka apuna on kartta ja välietapit tiedossa, ei voi tietää mitä matkalla tapahtuu. Elokuvan tyyli ja ilmaisu muotoutuvat vuorovaikutuksessa elokuvan kohteiden ja maailman kanssa. Varsinkin seurantadokumentissa taiteellisen toteutuksen tehtävä on palvella todellisuutta. Jos toteutustyyli on ristiriidassa totuuden kanssa, sitä on muutettava. (Emt., 143.)

Kuvasimme Perintö-dokumenttituotantoa yhtä aikaa käsikirjoittamisen kanssa ja suunnitelmat muuttuivat paljonkin kuvausten edetessä. Keskeisin kohdehenkilömme vetäytyi projektista ensimmäisten kuvausten jälkeen hänen elämäntilanteensa vaikeuduttua. Se oli isoin vastoinkäymisemme koko projektissa, koska dokumenttiimme sopivaa ja haluavaa henkilöä ei ollut helppoa löytää. Pystyimme jatkamaan ainoastaan muuttamalla suunnitelmia radikaalisti. Tyylimme muuttui seurantadokumenttielokuvasta runollisemmaksi ja kokeilevammaksi. Dokumenttiin tuli mukaan animaatiota sekä ulkopuolinen selostus, joka oli ikään kuin tarinankertoja.

3.2.3 Jälkituotanto ja levitys

Jälkituotantovaiheeseen kuuluu leikkaus sekä äänen jälkityöt. Kuvausvaiheen aikana saatu materiaali koostetaan sellaiseen muotoon, jossa se esittää parhaiten dokumenttielokuvan aiheen. Seurantadokumenttielokuvassa elokuvan rakenne syntyy usein vasta leikkausvaiheessa, koska tuotantovaihe epätodennäköisesti toteutuu suunnitelmien mukaisesti. Joskus leikkausvaiheessa tehdään uusi käsikirjoitus, jossa olemassa olevan materiaalin pohjalta mietitään uudestaan elokuvan rakenne. On mahdollista tehdä myös vapaamuotoisempi hahmotelma esimerkiksi post-it-lapuille. Yleensä ohjaaja ja leikkaaja ainakin katsovat läpi kuvattua materiaalia ja keskustelevat siitä ennen leikkauksen aloittamista. (Aaltonen 2011, 341 - 342.)

Leikkauksen aikana materiaalia työstetään ensimmäisestä karkeasta leikkausversiosta vaihe vaiheelta kohti lopullista versiota. Seurantadokumenttielokuvassa lähdetään tavallisesti liikkeelle leikkaamalla kohtaukset kronologisesti tapahtumajärjestykseen. (Emt., 345.)

Äänen jälkityöt käsittävät seurantadokumentissa äänileikkauksen ja joskus musiikin tekemisen. Spiikkiä, eli ulkopuolista selostusääntä ei yleensä käytetä. Äänen tehtävä on tukea kuvaa ja vahvistaa todellisuudentunnetta. Kuvaushetkellä taltioitu ääni on ensisijainen. Sitä siistitään ja tasoitetaan miellyttäväksi seurata. Häiritseviä ääniä voidaan poistaa ja kuvaan sopivia ääniä lisätä. (Emt., 398 – 400.)

Levitysvaihe on tärkeä, jotta dokumenttielokuva kohtaisi yleisönsä. Dokumenttielokuvan levitystä, tiedotusta ja markkinointia suunnitellaan yleensä jo esituotantovaiheessa. (Emt., 421).

Perintö-dokumenttiprojektin leikkausvaihe oli haastava. Työryhmämme oli hajallaan ja viestintä toimi huonosti. Leikkaaja ei tiennyt mitä ohjaaja haluaa ja ohjaaja ei ymmärtänyt miksi leikkauksessa on ongelmia. Aikataulut eivät pitäneet ollenkaan ja työryhmän usko projektiin oli kateissa. Lopulta päädyimme tekemään vain todella lyhyen trailerin, jotta saisimme jotain valmiiksi. Levitystä suunnittelimme yhdessä tutortuottajamme kanssa.

4 OHJAAJAN JA TUOTTAJAN VASTUU

Dokumenttielokuvatuotannon perusta muodostuu tuottajasta ja ohjaajasta, jotka voivat olla myös sama henkilö. Ohjaaja on tuotannosta taiteellisesti päävastuussa ja tuottaja vastaa taloudesta sekä käytännön järjestelyistä. Tuottaja ja ohjaaja valitsevat ryhmäänsä muut tarvittavat työntekijät ja johtavat ryhmää. (Aaltonen 2011, 197; Hampe 1997, 152.) Dokumenttituotannon ryhmänhallinnassa pätee samat säännöt, kuin muidenkin projektiluontoisten töiden johtamisessa. Myös perinteisestä esimiestyöstä voi poimia oppeja. Perintö-dokumenttiprojektissa johtajan roolin tärkeys tuli selvästi esille siinä mielessä, että johtajan puuttuminen aiheutti ongelmia.

4.1 Ohjaajan tehtäviä ja taitoja

Dokumenttielokuvan ohjaajan työhön sisältyy:

- taustatutkimuksen tekeminen, idean kehittäminen
- käsikirjoittaminen
- ilmaisun suunnitteleminen muiden taiteellisessa vastuussa olevien tekijöiden kanssa
- vastaaminen elokuvan sisällöllisestä ja taiteellisesta kokonaisuudesta
- tuottamisessa avustaminen
- suhteen luominen elokuvan kohdehenkilöihin
- eettinen vastuu elokuvan vaikutuksista kohdehenkilöihin
- kuvausryhmän johtaminen kuvaustilanteessa
- hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen kuvaustilanteessa
- kohdehenkilöiden hienovarainen ohjaaminen kuvaustilanteessa
- jälkitöiden valvominen ja leikkaukseen osallistuminen

(Aaltonen 2011, 49 - 50)

Dokumenttiohjaajan tehtävä on saada kasaan merkityksellinen ja laadukas elokuva löytämällä ja yhdistämällä tarvittavat palaset siihen. Fiktio-ohjaajan ja dokumenttiohjaajan työ eroaa hyvin paljon toisistaan, kuten myös ohjaajien työssä tarvitsemat taidot ja omi-

naisuudet. (Rosenthal 2002, 163 - 165.) Kärsivällisyys ja epävarmuuden sietäminen ovat tärkeitä ominaisuuksia dokumenttielokuvan ohjaajalle. Dokumenttielokuvan teossa ollaan riippuvaisia ympäröivästä todellisuudesta, eikä asioita voi pakottaa tapahtumaan. (Aaltonen 2011, 48 - 49.) Ohjaajan on hyvä olla suunnitelmallinen ja organisointikykyinen, mutta hänen täytyy pystyä myös luopumaan aiemmista suunnitelmista, jos ne osoittautuvat toimimattomiksi (Rabiger 2004, 259).

Dokumenttielokuvan ohjaajan on oltava loputtoman utelias ja kiinnostunut maailmasta. Monet fiktioelokuvaohjaajat ovat mielellään itse äänessä, mutta dokumenttielokuvan ohjaajalle kuuntelemisen taito on tärkeämpää. Dokumenttiohjaajan on ymmärrettävä ihmisiä ja maailmaa voidakseen kertoa siitä. (Rosenthal 2002, 167.) Välttyäkseen takerumasta itsestäänselvyyksiin ja kliseisiin ohjaajan on oltava tarpeeksi sivistynyt ymmärtääkseen asioiden laajempia merkityksiä ja yhteyksiä. Hänen on myös tiedettävä ainakin jonkin verran jokaisesta taiteellisesta osa-alueesta suunnitellakseen ehjän kokonaisuuden. (Aaltonen 2011, 45 - 48.) Ohjaajan täytyy lisäksi hahmottaa tuotannolliset realiteetit ja kyetä tarvittaessa tekemään kompromisseja (Emt., 55).

Sosiaalinen älykkyys on tärkeä ominaisuus dokumenttielokuvan ohjaajalle. Kuvausvaiheessa ohjaajan on huomioitava sekä kuvausryhmä että kuvattavat henkilöt ja huolehdittava hyvästä ilmapiiristä. Ohjaajan on löydettävä tasapaino seurustelun ja varsinaisen työnteon välillä. (Emt., 49.) Seurantadokumenttielokuvan ohjaaja ei suoranaisesti ohjaa kohdehenkilöitä vaan voisi sanoa, että ohjaaja tukee heitä. Fiktioelokuviissa näyttelijöiden on pyrittävä näyttämään elokuvarooliaan mahdollisimman uskottavasti ja samoin seurantadokumenttien kohdehenkilöiden on oltava kameran edessä aidosti omana itsenään. (Emt., 242.)

Suhde kohdehenkilöihin muodostuu vähitellen. Ohjaajan kannattaa olla aktiivinen ja henkilöiden elämästä kiinnostunut, muttei liian tunkeileva. (Emt., 232.) Kun suhde toimii, kohdehenkilöt voivat luottaa ohjaajaan ja ohjaaja pystyy ymmärtämään kohdehenkilöitä (Aaltonen 2006, 200).

Perintö-dokumenttiprojektissa ei ollut yhtä koko tuotannon alusta loppuun asti mukana ollutta ohjaajaa. Ydinryhmässämme kaikki olivat kiinnostuneita sisällöntuotannosta, joten päätimme ideoida ja käsikirjoittaa dokumentin yhdessä. Jaoin ohjaajan tehtä-

vän koko ryhmän kesken. Ohjaajan puuttuminen aiheutti ongelmia, joten myöhemmässä vaiheessa valitsimme ohjaajan, joka kuitenkin vaihtui monta kertaa. Otin ohjaajan vetovastuun hetkeksi itsekin.

Enimmäkseen ohjaajan roolia hoiti äänisuunnittelijamme, joka otti projektin vetovastuun itselleen kuvausvaiheen ollessa aluillaan sekä jälkityön loppuvaiheessa. Hän etsi aktiivisesti projektiimme päähenkilöä ja hoiti suhdetta hetken mukana olleeseen naiseen, joka oli katkaisuhoidossa äitiytensä vuoksi. Äänisuunnittelijaksi alun perin nimetty ryhmämme jäsen myös saattoi projektin loppuun ja työsti leikkaajan kanssa traileriversion elokuvasta, kun muu ryhmämme oli jo valmis luovuttamaan.

Ollessani itse ohjaajana, olimme jo luopuneet seurantadokumentista elokuvamme tyyli-
lajina. Päätehtäväni oli luoda kuvituskuva päähenkilömme kohtauksiin, joten ohjasin pientä tuttavistani koostuvaa kuvausryhmää ja näyttelijää, joka oli projektin animaatiopiirtäjä. Olin myös vastuussa työn etenemisestä käsikirjoituksen osalta sekä leikkauspöydällä. Vaikeinta ohjaamisessa oli ehdottomasti saada työryhmä motivoitumaan ja noudattamaan sovittua aikataulua.

4.2 Tuottajan tehtäviä ja taitoja

Dokumenttielokuvan tuottajan työhön sisältyy:

- tuotannollisesta ja taloudellisesta kokonaisuudesta vastaaminen
- tekoprosessin organisoiminen ja johtaminen
- riskien punnitseminen ja tuotantopäätöksen tekeminen
- budjetin ja rahoitussuunnitelman tekeminen, rahoituksen hankkiminen
- ohjaajan tukeminen ja elokuvan kehittelyyn osallistuminen
- sopimuksista huolehtiminen
- tuotantosuunnitelman toteutumisen seuraaminen
- työryhmästä ja työskentelyilmapiiristä huolehtiminen
- ongelmatilanteissa ratkaisujen etsiminen ja sovittelu
- levityssuunnitelman tekeminen, markkinointi ja tiedotus

(Aaltonen 2011, 57)

Aaltosen (2011, 52) mukaan hyvä tuottaja on ohjaajan työpari, joka on ohjaajan tukena ja turvana koko dokumenttielokuvan tekovaiheen läpi. Tuottaja mahdollistaa elokuvan tekemisen. Hänen on tunnettava dokumenttielokuvan tekemiseen liittyvät osa-alueet suoriutuakseen työssään (Rabiger 2004, 259). Tuottajalle on apua järjestelmällisyydestä ja hyvästä organisointikyvystä. Tuottajan on oltava myös realistinen, sillä utopistinen budjetti tai kuvausaikataulu kostahtuu myöhemmin. Neuvokas tuottaja voi käyttää luovuuttaan apuna ja keksiä miten tuotannollisia rajoitteita kierretään ja venytetään. (Aaltonen 2011, 54 - 55.)

Tuottaja tarvitsee hyviä myyntitaitoja ja puheenlahjoja lähes joka päivä työssään. Niiden avulla tuottaja hankkii resursseja ja markkinoi elokuvaa. (Shapiro 1998, 261 -262.) Dokumenttielokuvatuotannon arvaamattomuuden vuoksi tuottajan on pystyttävä reagoimaan yllätyksiin nopeasti ja mukauduttava muuttuviin tilanteisiin. Tuottajan on pystyttävä joustamaan tilanteen mukaan, jotta kokonaisuus olisi mahdollisimman hyvin hallinnassa. Hän paikkaa omalla työllään projektin aukkoja. Kun ohjaaja ja työryhmä ovat ammattitaitoisia ja kokeneita asiat sujuvat yleensä jouhevasti. Kokematon ohjaaja voi puolestaan tarvita paljon apua. (Aaltonen 2011, 56.)

Tuottaja vaihtui muutaman kerran Perintö-projektissa, kuten ohjaajakin. Osan tuottajan töistä hoiti ohjaaja ja osa tehtävistä jakautui koko ryhmälle. Alusta loppuun asti mukana olleen ohjaajan puuttuessa projektimme olisi voinut pelastaa taitava tuottaja. Projektimme heikoimmat kohdat olivat työn organisointi, ongelmien selvittäminen ja työn valvominen, jotka hyvä tuottaja olisi ehkä saanut hoidettua kuntoon.

Projektin virallinen tuottaja oli koulumme, joka seurasi sivusta työn etenemistä. Olimme varmasti saaneet enemmän tukea projektiin koulultamme, jos olisimme sitä ymmärtäneet pyytää. Lisäksi koulun ulkopuolinen tuottaja kiinnostui projektistamme EtKe-hankkeen kautta. Hän oli projektissamme tutorina ja saimme häneltä neuvoja ja palautetta koko projektia koskien. Emme kuitenkaan osanneet pitää tutortuottajaa ajan tasalla projektista ja hänenkin apunsa jäi suureksi osaksi käyttämättä.

4.3 Työryhmän johtaminen

Luoma (2000, 49) listaa johtajan tehtäviksi suunnittelua, päätöksentekoa, tehtävänjakoa, käskytystä ja motivointia, siten että tehtävät tulisivat tehdyksi tarkoitetulla tavalla. Johtaja johtaa projektia ja vastaa työn tuloksista. Tehtäviä voi delegoida projektin työntekijöille ja osakokonaisuuksia jakaa muille, mutta lopullinen vastuu projektista kuuluu aina johtajalle. (Kettunen 2009, 157.) Tavoitteiden saavuttamiseksi on tärkeää, että johtaja ymmärtää roolinsa ja kantaa vastuunsa projektissa (emt., 29).

Ohjaaja ja tuottaja johtavat dokumenttituotantoryhmää yhdessä. Periaatteessa työnjohdollinen puoli kuuluu enemmän tuottajalle, mutta käytännössä kummatkin hoitavat samoja tehtäviä. Ydinasioita johtamisessa ovat viestinnän toimiminen ja hyvän työilmapiirin luominen. Ryhmän johtaminen korostuu kuvaustilanteessa, jossa tehdään tiiviisti yhteistyötä ja tuotannon on rullattava mahdollisimman sujuvasti. (Aaltonen 2011, 278.)

Ennestään tuttujen työntekijöiden kanssa työskentely sujuu yleensä leppoisasti, mutta uusien ihmisten kanssa kannattaa olla alussa tarkempi auktoriteetista. Työnjohto, työnjako ja aikataulut on hyvä pitää selkeinä. Kun työskentely alkaa sujua rutiinilla, käytäntöjä voi haluttaessa löysätä. Tiukentaminen on aina hankalampaa ja saattaa pilata ilma-
piirin. (Rabiger 2004, 258.)

Kettunen (2009, 35) esittelee perinteisen esimiestyön ohjenuoria, jotka toimivat myös projektiryhmän vetämisessä:

- Johda työtä määrätietoisesti ja uskalla tehdä päätöksiä.
- Ole rehellinen ja avoin ryhmän jäsenille.
- Kerro projektin tavoite täsmällisesti.
- Älä suosi tai päästä joitain ryhmän jäseniä toisia helpommalla.
- Vaadi ryhmältä raportointia.
- Älä johda tunteella vaan järjellä.
- Huomioi tiimisi jäsenet ja anna heille aikasi.

Vaikka Perintö-projektissa ei ollut yhtä selvää johtajaa, olisimme voineet hyödyntää ryhmähallinnan oppeja ja noudattaa niitä yhdessä. Uskon että olisimme säästyneet isolta

osalta ongelmia, jos olisimme esimerkiksi tienneet projektin tavoitteen täsmällisemmin. Jos meillä olisi ollut alusta asti tarkemmin rajattu ja suunniteltu tavoite, sitä kohti olisi ollut helpompi suunnata. Joku projektimme jäsenistä olisi ehkä jopa ottanut ohjaajan vastuun kannettavakseen koko projektin ajaksi, jos edessä oleva työmäärä olisi ollut jotenkin määriteltävissä ja hallittavissa. Selkeä tavoite olisi motivoinut myös työntekijöitä hoitamaan oman tehtävänsä.

Projektissamme saattoi olla myös liikaa pelissä tunteita ja liian vähän järkeä ja päämäärätietoisuutta. Ryhmämme koostui ystävyksistä emmekä pystyneet olemaan tiukkoja toisillemme. Projektimme jousti ja taipui kunkin oman henkilökohtaisen tilanteen mukaan ja pian projekti jäi aina kakkosijalle muiden kiireiden keskellä.

4.4 Yksin vai yhteistyössä

Auteur-teorian mukaan elokuvalla on yksi varsinainen luoja samoin kuin vaikka kirjalla kirjailija. Teoria kannustaa ohjaajaa tekemään elokuvansa mahdollisimman itsenäisesti persoonallisena taiteilijana. Koska pieneenkin elokuvatuotantoon osallistuu useita tekijöitä, teoriaa voidaan pitää kiistanalaisena. Käsitys yhdestä luojasta on loukkaava muita tekijöitä kohtaan. (Elokuvantaju 2013, Auteur; Wikipedia 2013, hakusana auteur).

Dokumenttielokuvan tekemistä koskeva kirjallisuus (esim. Aaltonen 2006) käsittelee dokumenttielokuvan tekemistä enimmäkseen yhden ihmisen projektina. Ohjaajan kanssa ryhmässä toimivia työntekijöitä ei vähätellä, mutta luomisprosessi tuntuu kuitenkin kuuluvan ohjaajalle. Monet dokumenttielokuvan ohjaajat tekevät tuotannossa mielellään mahdollisimman paljon itse. Vaikka pieni työryhmä on tuotannollisesti tehokas, syynä tuntuu olevan myös ohjaajan halu pitää tekijyys itsellään. Dokumenttielokuvapiireissä suositaan siis auteur-teoriaa. (Emt., 99 - 100.)

Vaihtoehtona auteurina toimimiselle on jakaa osa ohjaajan vallasta ja kontrollista (Aaltonen 2006, 100). Perintö-tuotannossa ideoimme ja käsikirjoitimme elokuvaamme koko ryhmän voimin. Koko työryhmän kesken tapahtuvasta sisällön suunnittelusta ja vastuun jakamisesta oli meille hyötyä porukkamme ryhmäytymisessä ja työhön sitoutumisessa. Jokainen sai tuntea elokuvan omakseen.

Selvän johtajan puuttuessa tuotannostamme jäi kuitenkin puuttumaan eteenpäin vievä voima ja työtehokkuutemme oli huono. Yhteisen työajan löytäminen oli hankalaa ja kukaan ei valvonut jaettujen tehtävien hoitamista. Lisäksi ajatuksiamme oli hankala koota yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi. Ilman selkeää työnjakoa ja työnjohtoa projektimme ajautui lopulta kaaokseen. Saimme huomata, että ryhmän toimiminen vaatii vahvan johtajan, joka ottaa päävastuun, vaikka toimittaisiinkin yhdessä.

5 TYÖRYHMÄN RAKENNE

”Työryhmä koostuu kahdesta tai useammasta työntekijästä, jotka toimivat tietoisesti yhteisen työtavoitteen saavuttamiseksi”, määrittelee Luoma (2000, 39). Työryhmä syntyy siis tarpeesta saada tehdyksi jokin työ, johon yksi työntekijä ei pysty. Yleensä työntekijöitä on ryhmässä vain tarvittava määrä. Elokuvatuotannon onnistuminen on paljon kiinni siitä, minkälainen työryhmä on. Hyvällä ryhmällä mahdollisuudet menestymiseen ovat otolliset. Vääränlaisen työryhmän käsissä tuotannosta tulee helposti katastrofi. Työryhmää kootessa tulee ottaa huomioon ryhmän koko, tehtävä ja temperamentti. (Rosenthal, 146.)

Ammattituotannoissa työntekijöiden valinta ja työnjako muodostuu yleensä automaattisesti siten, että tietyt työtehtävät täytetään niihin parhaiten sopivilla henkilöillä. Työntekijät ovat vastuussa työnsä jäljestä tuotannolle, joka heidät on palkannut. Perintöprojektissa tilanne oli luonnollisesti erilainen, koska kyseessä oli kouluprojekti. Lähtökohdat ja tavoitteet ovat työntekijöiden suhteen oppilaitoksissa hieman erilaiset kuin ammattimaailmassa. Opiskelijoilla ei ole vielä täyttä ammattitaitoa, eikä heille makseta palkkaa. Hyvän lopputuloksen lisäksi tärkeänä tavoitteena on oppiminen. Sama koskee harrastelijoita, jotka tekevät elokuvaprojekteja ammattimaailman ulkopuolella.

5.1 Ryhmäkoolla on väliä

Seurantadokumenttielokuvantuotannoille on tyypillistä pieni työryhmäkoko. Ihmiset suhtautuvat usein varautuneesti elokuvantekijöihin ja iso kuvausryhmä voi tehdä kohdehenkilöiden olon tukalaksi. Esimerkiksi kuvattaessa jonkun kotona ja käytäessä läpi arkaluontoisia asioita, pieni työryhmä lisää yksityisyyden ja yhtenäisyyden tunnetta. Intiimeissä kuvaustilanteissa jo kolmea tai neljää henkeä suurempi ryhmä kiinnittää liikaa huomiota. Pienestä ryhmästä on etua myös ahtaissa kuvauspaikoissa. (Hampe 1997, 151; Rosenthal 2002, 146)

Aaltonen (2011, 198) kertoo itse valitsevansa seurantadokumenttielokuvassa pienen työryhmän koska haluaa paljon aikaa kuvauksiin. Aaltosen mukaan usein on valittava

tuotannollisista syistä joko suuri kuvausryhmä ja vähän kuvauspäiviä tai pieni työryhmä ja enemmän kuvausaikaa. Aika on dokumentaristille kullanarvoista, koska se auttaa löytämään elokuvan aiheesta olennaisen. Seurantadokumenttielokuvassa aika on erityisen tärkeää, sillä seurantadokumentin kerronta perustuu ajankuluun (Emt., 21). Muita työryhmän kokoon vaikuttavia asioita ovat dokumenttielokuvan aihe, tekotapa, kalusto ja resurssit.

Huono puoli ryhmän kutistumisessa on teknisen laadun kärsiminen. Äärimmillään yksi ihminen hoitaa kaiken. Kuvaamiseen, äänittämiseen, ohjaamiseen ja asioiden organisointiin on hankala keskittyä kaikkiin yhtä aikaa. Silloin mikään työ ei välttämättä tule hoidettua hyvin. (Emt., 198 - 199).

Koska ohjaaja on vastuussa oleva henkilö, pienemmissä tuotannoissa juuri hän joutuu usein venymään muiden työntekijöiden alueelle. Yhdistetyistä töistä koituu aina sekä hyötyjä että haittoja. Esimerkiksi kuvaavalla ohjaajalla on suora suhde omaan visioonsa ja sen toteuttamiseen. Kun ohjaaja kuvaa itse, hänen on kuitenkin valittava onko läsnä sosiaalisessa tilanteessa vai keskittyykö hyvän kuvan saamiseen. Kohdehenkilöt saattavat odottaa ohjaajan tukea ja läsnäoloa. (Aaltonen 2006, 139.)

Leikkaaminen on joillekin ohjaajille niin iso ja henkilökohtainen osa dokumenttielokuvan tekoa, etteivät he edes soisi kenenkään muun tekevän sitä. Esimerkiksi Aaltosen (2006, 146) haastattelema Markku Lehmuskallio kokee, että ulkopuolisella leikkaajalla on ”ihan eri unet päässä ja se yrittää tehdä siitä omaa elokuvaansa”. Joskus erillinen leikkaaja on kuitenkin elokuvalle välttämätön. Ohjaaja saattaa olla niin rakastunut ja sokeutunut omaan materiaaliinsa, että hän näkee siinä merkityksiä, jotka eivät avaudu katsojille. Ulkopuolisella leikkaajalla ei ole valmista suhdetta materiaaliin ja hän osaa miettiä elokuvaa paremmin katsojan näkökulmasta. (Emt., 147.)

Pienissä tuotannoissa myös ohjaaja ja tuottaja ovat usein sama henkilö. Tällöin kontrolli ja päävastuu elokuvasta ovat yksissä käsissä, mikä tekee asioista selkeitä. Projektia kehittävä dialogi jää tosin myös puuttumaan. Lisäksi vaarana on että roolit menevät sekaisin ja tuottaja alkaa ohjata ja ohjaaja tuottaa, mikä ei tee hyvää kummallekaan osalle. Aaltonen (2011, 51) kehottaa olemaan tietoinen siitä missä ominaisuudessa tekee päätöksiä, jos on itse sekä tuottaja että ohjaaja.

Pieni ryhmä oli selvä ratkaisu Perintö-projektissa. Ydinryhmäämme kuului kolmesta neljään ihmistä. Sillä porukalla ideoimme ja kehitelimme elokuvaamme eteenpäin. Ryhmämme oli tiivis ja mukana oli kaikki tarvittavat henkilöt. Kuvaustilanteissa työntekijöitä oli kolme. Halusimme, että kuvaustilanteet ovat mahdollisimman luontevia, emmekä uskoneet sen onnistuvan, jos tulemme paikalle isolla työryhmällä raskaan kaluston kanssa.

5.2 Työntekijöiden valinta

Seurantadokumenttielokuvan työntekijöiden valintaan vaikuttaa moni seikka. Helppointa on valita henkilöitä, joiden kanssa on työskennellyt aiemminkin ja tietää yhteistyön sujuvan. Aina se ei ole kuitenkaan mahdollista tai edes kannattavaa. (Rosenthal 2002, 147.) Uusien yhteistyökuvioiden myötä syntyy usein myös uudenlaisia ideoita ja energiaa. Vähemmän kokeneillakin, alalla tuoreilla tekijöillä voi olla annettavana luovia ajatuksia, innostusta ja potkua projektiin.

Hyviä ja tunnettuja tekijöitä ei ole välttämättä helppo saada mukaan, koska heillä on paljon kysyntää. Rahoituksen saamisessa ja markkinoinnissa alalla tunnetut tekijät saattavat olla avuksi tuomalla projektille uskottavuutta. (Aaltonen 2011, 197 - 198.) Aaltonen (2011, 198) ihanne työryhmä on yhdistelmä kokemusta ja uusia ideoita. Aloittelevan ohjaajan kannattaa yrittää löytää kokeneita osajia tuekseen.

Teknisten taitojen osalta tuotantoon palkattavien työntekijöiden pitäisi olla tarpeeksi taitavia toteuttamaan ohjaajan visio elokuvasta ja mielellään vielä kehittämään ilmaisua itse lisää. Kuvaajilla ja leikkaajilla on usein showreel, josta voi nähdä heidän aiempia töitään. Aiemmista töistä saa viitteitä tekijän teknisistä taidoista sekä taiteellisesta ominaistyylistä. (Emt., 198.) Teknisten taitojen lisäksi on ehdottoman tärkeää ottaa huomioon ihmisten luonteenominaisuudet. Varsinkin kuvausvaiheessa työskennellään usein paineen alla, olosuhteet saattavat olla haastavat ja työryhmän kanssa vietetään paljon aikaa. Äärioloissa ihmisten todellinen luonto yleensä paljastuu. (Rosenthal 2002, 150.)

Jos mahdollista, kannattaa tarkastaa uudet työntekijät puhumalla heidän entisten kollegoidensa kanssa. Ihmisten luonteen vahvimpia ja heikoimpia puolia on vaikea arvata

ennalta. Oikeanlaiset työntekijät ovat merkittävä tuki seurantadokumenttituotannossa myös elokuvan kohdehenkilöille, jotka ovat usein kameran edessä ensimmäistä kertaa elämässään. Ohjaajan antaman huomion lisäksi myös työryhmän hyväksyvä asenne tuo kuvattaville turvaa. (Rabiger 2004, 257.)

Uusia työntekijöitä valittaessa huomiota kannattaa kiinnittää ainakin seuraaviin asioihin:

- dokumenttielokuvista pitäminen ja ymmärrys niiden tekemisen vaativuudesta
- realistinen suhtautuminen ongelmiin ja kyky ratkoa niitä
- vastuuntuntoisuus
- luotettavuus ja pitkäjänteisyys
- kiinnostus projektia kohtaan
- valmius sopeutua erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin

(Aaltonen 2011, 199 - 202.)

Perintö-projektissa pohdin tuotantoon tarvittavia henkilöitä ja heidän valitsemistaan yhdessä toisen projektin perustajajäsenen kanssa. Valinnan kohteena olivat muut opiskelijatoverimme. Otimme huomioon ihmiset, joiden kanssa uskoimme tulevamme toimeen aiempien kokemusten perusteella, jotka saattaisivat olla kiinnostuneita dokumenttielokuvan tekemisestä ja joiden ajattelimme sopivan persoonaltaan työskentelemään arkaluontoisen aiheen parissa. Hyvä tilannetaju ja empaattisuus olivat ominaisuuksia joita pidimme tärkeinä. Liikaa tuotantotehokkuuteen ja kaupallisuuteen suuntautuvat opiskelijat karsimme listalta.

Noudatimme siis tietämättämme aika hyvin yleisiä suosituksia dokumenttielokuvan työntekijöiden valinnasta. Monet osaavat ja luonteeltaan sopivat tekijät olivat liian kiireisiä osallistuakseen projektiimme. Joillekin dokumentin aihe oli henkilökohtaisista syistä liian raskas käsiteltäväksi. Lopulta saimme kuitenkin tarvittavat työntekijät kaasaan ja mielestäni työryhmämme oli erittäin potentiaalinen. Opiskelijastatuksestamme johtuen emme olleet täysin ammattitaitoisia tai tarpeeksi dokumenttielokuvan tekotavoista tietoisia. Muilta osin ryhmämme sopi kuitenkin työtehtävään todella hyvin.

5.3 Työnimikkeet

5.3.1 Kuvaaja

Dokumenttielokuvan kuvaaja suunnittelee elokuvan visuaalisen ilmaisuuden yhdessä ohjaajan kanssa. Hän myös toteuttaa kuvaamisen kuvaustilanteessa ja huolehtii lisäksi valaisusta. Jos kuvataan tilannetta, jossa valaisuun menee paljon aikaa ja työryhmän kasvamisesta ei ole haittaa, kuvaajalla voi olla apunaan assistentti. (Aaltonen 2011, 200.)

Rosenthalin (2002, 149) mukaan oikeanlaisen kuvaajan valitseminen dokumenttielokuvaan on työryhmää kootessa kaikista tärkeintä. Aaltonen (2006, 185 - 186) kuvailee taitavaa dokumenttielokuvaajaa loputtoman kärsivälliseksi, mutta samalla myös äärimmäisen virittäytyneeksi. Kuvaaja toimii vaistonvaraisesti ja reagoi nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Kuvaajan on oltava hyvin läsnä ja hahmotettava tilanne moniulotteisesti.

Hyvä kuvaaja saa kuvattavan henkilön tuntemaan olonsa turvalliseksi kameran edessä. Aaltosen (2006, 137) haastattelema dokumentaristi Kiti Luostarinen kehuu kuvaajaansa Maiju Leppästä, jolla oli hyvä kontakti alusta alkaen kuvattaviin elokuvassa Sanokaa mitä näitte. Kuvattavat olivat kertoneet myöhemmin, että ”kameran edessä oli helppo olla kun oli sellainen olo, että kameran takana on ystävän silmä”.

Kuvaajan ei ole kuitenkaan hyvä puuttua kuvaustilanteeseen liikaa, jos seurataan mielenkiintoista tapahtumaa, jota on mahdollista käyttää dokumenttielokuvassa sellaisenaankin. Tilanne keskeytyy ja tunnelmaa särkyy aina kun kameraoperoiija puhuu materiaalin päälle tai asettelee kuvattavia. (Hampe 1977, 8.)

Olin itse kuvaajana Perintö-dokumenttiprojektissa. Kuvauksia oli lopulta aika vähän, enkä ehtinyt kehittää itselleni rutiinia dokumenttikuvaajana. Kuvaustilanteet olivat jännitteisiä, joten yritin tehdä kuvaamisesta mahdollisimman huomaamatonta. Keskityin siihen, että kuvattava tuntisi tilanteen mahdollisimman mukavaksi ja saisimme sitä kautta hyvää materiaalia. Uskoin myös, ettei alkupään kuvauksia käytettäisi lopullisessa teoksessa, koska suhteemme kohdehenkilöihin oli vielä niin alkutekijöissä. Dokumenttitraileri oli kuitenkin pakko tehdä vähäisistä materiaaleista.

5.3.2 Äänisuunnittelija

Äänisuunnittelija suunnittelee ohjaajan kanssa elokuvan äänellisen ilmaisun. Yleensä hän myös äänittää kuvauksissa itse. Luovien vaihe äänisuunnittelussa on äänileikkaus ja miksaus, jotka tehdään jälkitöissä (Aaltonen 2011, 201). Hyvän äänen saaminen seurantadokumentin kuvaustilanteessa on haastavaa. Äänittäjän on mukauduttava kuvaajan työskentelyyn. Hänen on tiedettävä koko ajan mitä kuvaaja kuvaa, jotta ääni sopii yhteen kuvan kanssa, eikä äänityskalusto näy kuvassa. Lisäksi kuvausympäristö saattaa olla meluisa tai kaikuva, mikä hankaloittaa puhtaan, häiriöttömän äänen saamista. (Hampe 1977, 155.)

Perintö-projektissa kenttä-äänittäjiä oli kaksi ja yhden äänityksen äänisuunnittelija teki itse. Äänisuunnittelua ei mietitty kovin paljoa vielä siinä vaiheessa, kun olimme tekemässä seurantadokumenttia. Tyyllilajin muututtua äänisuunnittelu sai enemmän painoarvoa, sillä käytimme kuvan ulkopuolista selostusta ja ilmaisu muuttui kokonaisuudessaan vapaammaksi.

5.3.3 Leikkaaja

Leikkaajalla on tärkeä rooli varsinkin seurantadokumenttielokuvassa, jossa materiaalia kuvataan paljon ja lopullinen käsikirjoitus tehdään vasta kuvausten jälkeen. Leikkaajan tehtävä on koosta materiaaleista elokuva. Joskus hänen apunaan on apulaisleikkaaja, joka digitoi ja järjestee materiaalia. (Aaltonen 2011, 200 - 201.) Leikkaaja tuo elokuvan koostamiseen raikkaan näkökulman ja edustaa katsojia. Hän ymmärtää miten katsoja tulkitsee materiaalia ja mitä kohtia kannattaa käyttää elokuvan viestin välittämiseksi katsojalle mahdollisimman tehokkaasti. (Emt., 232 - 233.) Dokumenttielokuvan leikkaaja saa toisinaan lopputeksteihin nimensä myös käsikirjoittajana ja Michael Rabiger kutsuu dokumenttielokuvan leikkaajaa jopa toiseksi ohjaajaksi (emt., 331).

Leikkaaja vaihtui muutamaan otteeseen Perintö-projektissa. Ensimmäisellä leikkaajalla ei ollut aikaa paneutua projektiin tai edes aloittaa työtänsä. Toinen leikkaaja teki versioita yrittäen saada materiaalin sopimaan käsikirjoitukseemme. Hän ei ollut tottunut fak-

tatuotannon leikkaamiseen ja turhautui ymmärrettävästi suureen määrään keinoa materiaalia, jonka seasta olisi pitänyt löytää satunnaisia hyviä hetkiä. Viimeinen leikkaaja löysi materiaalista käyttökelpoiset kohdat ja teki radikaaleja päätöksiä, mikä oli trailerille välttämätöntä.

5.3.4 Tuotantopäällikkö ja kuvaussihteeri

Tuotantopäällikkö on tuottajan avustaja, joka hoitaa kuvausvaiheessa päivittäiset rutinit, kuten kuvausaikataulun, logistiikan, kuvausluvut jne. Tuotantopäällikkö liikkuu kuvausryhmän mukana ja tuottaja voi hoitaa rauhassa asioita toimistolla. Kuvaussihteerin tehtäviin kuuluu pitää kirjaa kuvatusta materiaalista, hoitaa tarvittaessa klaffit ja tarkkailla kuvallista jatkuvuutta. Kuvaussihteeri saattaa hoitaa myös tuotantopäällikön töitä ja pitää aikataulun kurissa sekä huolehtia kuvauksiin liittyvästä tiedon kulusta. Pienissä tuotannoissa kuvausryhmässä ei yleensä ole kuvaussihteeriä tai tuotantopäällikköä. (Aaltonen 2011, 200 - 201.)

Perintö-dokumentin kuvauksissa oli toisinaan mukana tuotantopäällikkö, joka hoiti myös kuvaussihteerin töitä. Olimme fiktiotuotantojen myötä tottuneet pitämään klaffeja ja materiaaleista tehtyjä muistiinpanoja tärkeinä ja ajattelimme niiden olevan erityisen tärkeitä dokumenttituotannossa, jossa materiaalia tulee paljon. Lopulta muistiinpanoista ei ollut kuitenkaan kovin suurta hyötyä ja klaffien ottaminen vaikeutti kuvaustilannetta.

6 VIESTINTÄ JA YHTEISHENKI

6.1 Hyvän yhteishengen luominen

Työntekijöiden hyvinvoinnilla ja yhteishengellä on valtava merkitys projektityössä, eikä vähiten elokuvatuotannossa. Elokuvien tekeminen on usein stressaavaa, välillä todella raskastakin. Paineet ovat kovat ja työpäivät saattavat venyä pitkiksi. (Shapiro 1998, 260.) Tulosta ei synny ellei työryhmä ole valmis venymään ja yhteistyö suju. Yhteishengen vahvistamiseksi käytetty energia ja resurssit tulevat varmasti takaisin moninkertaisina (Löow 2002, 50).

6.1.1 Johtajan osa

Hyvällä työilmapiirillä on suora yhteys työryhmän tuotteliaisuuteen. Projektin vetäjän tehtävänä on solmia hyvät suhteet ihmisiin ja vaikuttaa heihin niin, että määritetyt tavoitteet saavutetaan. Johtaja, voi vaikuttaa työryhmäänsä yksinkertaisilla toimintatavoilla. Työniloa kasvattaa johtaja, joka osoittaa työntekijöille arvostusta ja kunnioitusta, antaa ja ottaa vastaan palautetta, on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista, huolehtii tiedonkulusta, ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon ja ongelman ratkaisuun sekä osaa käsitellä ristiriitoja. (Löow 2002, 119 - 120.)

Kun johtaja osoittaa kunnioitusta työntekijöitä kohtaan, työntekijät kunnioittavat myös toisiaan. Kunnioitusta voi osoittaa esimerkiksi tervehtimällä, tulemalla kokouksiin ajoissa, vastaamalla kysymyksiin, välttämällä kenenkään suosimista tai olemalla vaatimatta kohtuuttomia työsuorituksia. Kannattaa muistaa arvostaa työntekijöitä myös osoittamalla, että heistä pitää muutenkin kuin suorituksiensa ansiosta. Hyvistä suorituksista kannattaa lisäksi kiittää. Kiitos on vielä tuntuvampi, jos se tapahtuu muiden läsnä ollessa. (Emt., 121.) Kiitos on paikallaan silloin kun siihen on rehellisesti syytä, sillä valheellisen kehumisen vaistoaa ja kehut kärsivät inflaation (Aaltonen 2011, 244).

Palautteen antaminen on tärkeää ryhmän kehittymisen kannalta. Työryhmän kokoontuessa ensimmäisiä kertoja voidaan käydä yhdessä läpi miten kukin haluaisi saada palau-

tetta ja millä tavoin sitä aiotaan antaa. Rakentava kritiikki on keino vaikuttaa ongelmalliseen käyttäytymiseen ennen tilanteen kärjistymistä. Hyvä palaute tarkoittaa nimenomaan, että arvostelun kohteena on henkilön käyttäytyminen, eikä ominaisuudet. (Löow 2002, 121.) Jos johtajan on annettava kritiikkiä, se on hyvä tehdä kahden kesken, ystävällisellä sävyllä, mutta selvästi (Aaltonen 2011, 244).

Palautteen muotoon kannattaa kiinnittää huomiota, jotta vastaanottaja ei ymmärtäisi sitä väärin. Kannattaa käyttää konkreettista esimerkkiä kielteisenä koetusta tilanteesta ja kertoa se omasta näkökulmastaan, ei puhua koko työryhmän puolesta tai yleistää. Palautteen saajalle pitää kertoa mitä seurauksia arvostellulla toiminnalla on. Toiminnan pitää myös olla muutettavissa ja sen muuttamiseen tehdään palautteen saajan kanssa selvä toimenpidesuunnitelma. Ennen kritiikkiä kannattaa sanoa jotain myönteistä, jolloin vastaanottaja on halukkaampi kuuntelemaan. (Löow 2002, 121 - 122.)

Työryhmän hyvinvoinnista kannattaa olla kiinnostunut. Pelkkä muodollinen ”Miten voit?” ei riitä pitkälle. Ihmisten sanaton viestintä kertoo myös paljon heidän jaksamisestaan (Emt., 122). Jos työryhmä alkaa vaikuttaa rasittuneelta, siihen kannattaa reagoida. Työtehokkuus laskee pian väsyneenä, nälkäisenä tai muuten huonovointisena. Tuottajan tai tuotantopäällikön tehtävä on huolehtia riittävästä kahvi- ja ruokatauoista, sillä ohjaaja helposti unohtaa ne uppoutuessaan työhön. Tauot ja ruoka ovat hyvä keino osoittaa myös harjoittelijoille tai vapaaehtoisille työntekijöille, että heistä huolehditaan ja heitä arvostetaan. (Aaltonen 2011, 281.)

Jos työntekijät eivät saa riittävästi tietoja, heidän käsitys todellisuudesta muuttuu helposti kielteisemmäksi (Löow 2002, 122). Tiedonkulun varmistaminen ja tiedottaminen ovat tuotantopuolen tehtäviä. Ryhmän on tiedettävä koko ajan mitä ollaan tekemässä, missä ja koska. Muutoksista on hyvä tiedottaa mahdollisimman ajoissa. (Aaltonen 2011, 292.) Kokouksissa tiedon jaon on oltava tehokasta ja tietojen helposti ymmärrettäviä (Löow 2002, 122).

Johtajan kannattaa antaa tilaa työryhmän ehdotuksille ja ideoille. Ohjaaja on päävastuussa elokuvan toteutuksesta, mutta hänen ei tarvitse olla diktaattori. Luovien ihmisten panos tuo elokuvaan jotain uutta. Jos heitä kuuntelee, he ovat motivoituneita tarjoamaan jatkossakin omia ajatuksiaan. Kaikkiin ehdotuksiin ei tarvitse toki suostua. Mahdolliset

ristiriidat selvitetään ehdottomasti ryhmän sisällä. Elokuvan kohdehenkilöt huomaavat herkästi tulehtuneen ilmapiirin ja se vaikuttaa heihinkin. Ongelmatilanteiden selvittämisen hoitaa yleensä tuottaja. (Aaltonen 2011, 244 - 245.) Selvittäjän on hyvä pysyä objektiivisena, eikä ottaa kantaa yhdenkään osapuolen hyväksi. Vastapuolta kannattaa kuunnella ja osoittaa hänelle ymmärrystä. Ongelmaa ei tule ottaa kuitenkaan omille harteilleen. (Löow 2002, 123 - 124.)

Uskon, että työilmapiiri olisi pysynyt parempana Perintö-projektissa, jos meillä olisi ollut johtaja huolehtimassa ryhmästä ja ohjeistamassa miten haluaa ryhmässä toimittavan. Tiedonkulkuun ja hyvinvointiin ei kiinnitetty riittävästi huomiota, kun kukaan ei ottanut päävastuuta niistä. Monet ryhmämme jäsenistä kokivat projektin uuvuttavaksi ja viestintä oli heikkoa koko tuotannon ajan. Tasavertaisessa ryhmässä oli haastavaa myös ratkaista ilmenneitä ristiriitoja.

6.1.2 Kannustava ryhmä

Jokainen ryhmän jäsen vaikuttaa omalla käyttäytymisellään yleiseen ilmapiiriin ja siihen miten muut toimivat. Hyvä ryhmä ei ole homogeeninen, vaan ihmisten erilaisuus rikastuttaa ryhmää ja synnyttää uusia näkökulmia ja ideoita (Löow 1988, 208). Erilaisuuteen kannattaa suhtautua myönteisesti ja ajatella että jokaiselta ihmiseltä voi oppia jotain. Kun ryhmän jäsenet suhtautuvat toisiinsa kannustavasti, kaikkien osaaminen pystytään hyödyntämään ja ryhmä on yhdessä enemmän kuin jäseniensä summa. Kannustavassa ryhmässä kaikki:

- ovat tietoisia tavoitteista ja työskentelevät innokkaasti niiden saavuttamiseksi
- ovat aidosti kiinnostuneita toisistaan ja kohtelevat toisiaan huomaavaisesti ja arvostavasti
- antavat rakentavaa palautetta
- ovat avoimia ja tietoisia omasta käyttäytymisestään
- uskaltavat käsitellä ristiriitoja
- esittävät ideoita ja mielipiteitä
- kuuntelevat aktiivisesti
- osallistuvat ongelmanratkaisuun

- juhlivat hyviä suorituksia

(Emt., 138; 142.)

Perintö-projektin työryhmään sopii mielestäni kaikki kannustavan ryhmän piirteet. Vaikka ryhmä koostui opiskelijatovereista, olimme kaikki persoonina erilaisia. Hyviä ideoita syntyi ja yhteistyö oli hedelmällistä. Olimme innokkaita ja aktiivisia. Oikeastaan ryhmässämme olisi ollut erittäin paljon potentiaalia, jos ryhmän toiminta olisi vain organisoitu ja aikataulutettu paremmin.

6.1.3 Luottamus ja sitoutuminen

Hyvät ihmissuhteet perustuvat aina luottamukseen. Luottamuksen puuttuessa ihmiset eivät halua antaa mitään itsestään, sitoutua tai ottaa riskejä. Työelämässä luottamuksen saavuttaa tekemällä työnsä hyvin, sitoutumalla sovittuihin tavoitteisiin, kohtelemalla toisia oikeudenmukaisesti ja käyttäytymällä johdonmukaisesti vaikeinakin aikoina. (Berkun 2006, 309.) ”Tee mitä lupaat, tarkoita mitä sanot, myönnä kun olet väärässä. Ota huomioon toisten mielipiteet ja ideat päätöksissä, jotka koskevat heitä”, tiivistää Berkun (2006, 308).

Yhdessä sovituissa asioissa pysyminen on yksi iso osa luottamuksen muodostumista. Sopimuksen toteutuminen on yleensä riippuvainen seuraavista seikoista:

- Sopimukseen sitoudutaan omasta halusta.
- Sitoutumista ei luvata kevyesti, vaan vaadittava työ, resurssit ja aikataulu otetaan huomioon.
- Osapuolten välillä on yhteisymmärrys siitä, mitä tulee tehdä, kenen toimesta ja milloin.
- Vastuussa oleva henkilö pyrkii toteuttamaan sovitun asian vaikka tarvitsisi siihen apuakin.
- Jos ennen määräpäivää tapahtuu jotakin sellaista, joka vaikuttaa sovitun asian toteutumiseen, tästä ilmoitetaan etukäteen ja tehdään uusi sopimus.

(Emt., 309 - 310.)

Perintö-projektissa työryhmän sisäinen luottamus kärsi, kun sovituista töistä ja aikatauluista lipsuttiin yhtenään. Sopimukset kärsivät nopeasti inflaation, kun niitä ei noudatettu. Oli helppo ajatella, ettei sovituissa aikatauluissa tarvitse pysyä, koska se ei kuulu projektin tapoihin. Epävarmuus vaikutti myös työmotivaatioon. Onneksemme tunsimme toisemme entuudestaan ja työryhmän sisäiset suhteet olivat muuten kunnossa. Sovittujen asioiden jatkuva peruuntuminen ja lykkääntyminen ei romuttanut yhteishenkeämme kokonaan, koska luottamus oli muilta osin kunnossa.

6.2 Sisäinen viestintä

Viestinnän onnistuminen on olennaista kaikissa ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa. Viestinnälle kannattaa antaa painoarvoa myös ryhmätyöskentelyssä. Nykyään tiedonvälitys voi olla todella nopeaa ja viestintäkeinoja on monia. Ongelmaksi on muodostunut viestinnän laatu ja tehokkuus. Toimiva viestintä ja ryhmätyöskentely edellyttävät myös hyvät suhteet työntekijöiden välillä.

Työryhmän johtaja käyttää viestintään työntekijöiden ja ryhmän kanssa eniten aikaa, joten hänellä on väistämättä vetovastuu viestinnän tehokkuudesta. Taitava johtaja pitää huolta viestinnän toimivuudesta ja siitä, että suhteet pysyvät jatkuvasti kunnossa. (Berkun 2006, 225.) Johtaja voi käyttää viestintäkeinoina esimerkiksi kokouksia, henkilökohtaisia tapaamisia tai sähköpostia (Kettunen 2009, 140).

6.2.1 Kokoukset

Riittävän usein pidettävät projektikokoukset ovat hyvä tapa ohjata projektia. Työryhmän kokoontuminen mahdollistaa asioiden käsittelyn aivan eri tavalla kuin esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Kokouksissa päivitetään nykytilannetta, suunnitellaan ja päätetään mitä projektissa pitää tehdä sekä ratkotaan mahdollisia ilmenneitä ongelmia. Tiedon jakaminen on tehokasta, kun koko ryhmä on paikalla ja ryhmän jäsenet voivat tarvittaessa kysyä lisätietoja. (Löow 2002, 92.) Tuottaja ja ohjaaja johtavat kokouksia.

Kokouksissa käsitellään asioita, jotka vaikuttavat kaikkiin ja tekemiseen yleensä. Aikaa ei kannata tuhjata asioihin, jotka kukin voi hoitaa itsenäisesti (Aaltonen 2011, 226 - 227). Kokoukset kannattaa muutenkin pitää mahdollisimman tiiviinä. Ihmiset turhautuvat helposti, jos kokouksissa menee liian paljon aikaa ja ne eivät pysy asiassa. Ryhmän johtaja, eli tuottaja ja ohjaaja suunnittelevat kokoukset etukäteen ja tekevät listan asioista, jotka kokouksessa käydään läpi. Tuo asialista on hyvä lähettää ryhmälle ennen kokousta tai jakaa viimeistään kokouksen alkaessa. Myös ryhmän jäsenien on valmistauttava esittelemään kokouksessa oman työnsä sujumista ja epäselviä asioita. (Löow 2002, 92 - 94.)

Ensimmäinen kokous kannattaa pitää mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työntekijät on valittu. Ryhmän yhteinen tapaaminen on erityisen tärkeää, jos ihmiset eivät tunne entuudestaan. Ryhmän jäsenien on hyvä tietää kenen kanssa työskentelevät ja oppia ymmärtämään toisiaan. Elokuvan onnistumisen kannalta on olennaista, että kaikki tietävät mitä ollaan tekemässä ja osaavat yhteiset pelisäännöt. Ennen kuvauksien aloittamista on pidettävä ainakin yksi yhteinen kokous, jossa käydään läpi:

- elokuvan aiheen ja idean lyhyt kertaus
- työntekijöiden esittely ja työnjako
- kuvaussuunnitelmat ja aikataulu
- kuvauspaikat, niiden pelisäännöt
- päähenkilöt ja heidän kanssaan kommunikointi
- vaikeat kohtaukset ja tilanteet
- mahdolliset varasuunnitelmat
- kalusto, jos siitä on epäselvyyttä
- logistiikka ja majoitus

(Aaltonen 2011, 226 - 227.)

Perinteinen tapa tiedon välittämiseen projektiryhmässä on viikkopalaverien järjestäminen. Ryhmän säännölliset kokoontumiset ovat hyvä runko projektin eteenpäin viemiselle. Kun työntekijät raportoivat viikoittain projektin eri osa-alueiden etenemisestä, syntyy tekijöille hyvällä tavalla painetta tulosten aikaan saamiseen. Viikoittaiset kokoontumiset lujittavat myös yhteishenkeä. (Kettunen 2009, 141).

Perintö-dokumenttiprojektissa ryhmän kokoontuminen oli ehdottomasti tehokkain tapa pitää ryhmän jäsenet projektista ajan tasalla ja viedä projektia eteenpäin. Valitettavasti emme saaneet sovittua yhteistä aikaa palaverille viikoittain ja sovitutkin palaverit olivat liian lyhyitä, kun käsiteltäviä asioita kasaantui. Lisäksi palaverit eivät olleet etukäteen suunniteltuja ja se vähensi niiden tehokkuutta.

6.2.2 Henkilökohtaiset tapaamiset

Ryhmän yhteisten kokoontumisien lisäksi johtajan olisi hyvä tavata ryhmän jäseniä erikseen. Kahden keskeisissä tapaamisissa ihmiset saattavat esittää ajatuksiaan hieman eri lailla kuin viikkopalaverissa. Ryhmän läsnä ollessa kaikki eivät ole valmiita kertomaan omia mielipiteitään avoimesti. (Kettunen 2009, 142.) Elokvatuotannossa kahden keskeiset tapaamiset ovat luonnollisia varsinkin ohjaajan ja taiteellisessa vastuussa olevien tekijöiden välillä.

Perintö-projektissa sovittuja kahdenkeskeisiä tapaamisia ei ollut, mutta välillä kokouksiin pystyi osallistumaan vain kaksi ihmistä. Joskus selvitimme asioita myös puhelimen välityksellä kahden kesken. Tiedon jako oli tehokkaampaa kuin isommalla porukalla tai sähköpostin välityksellä.

6.2.3 Sähköposti

Sähköposti on hyvä apuväline tiedon ja tiedostojen jakamisessa, mutta ei korvaa säännöllisiä tapaamisia. Sähköpostin ongelma on aidon ja nopean dialogin puuttuminen. (Emt., 142.) Berkun (2006, 255) kokee sähköpostin olevan ”ärsyttävän järjestelmä, jota projektissa toimivat ihmiset joutuvat käyttämään”. Sähköpostia tulee usein paljon ja niihin pitäisi vastata nopeasti. Tästä syystä ihmisillä ei ole energiaa lukea tai kirjoittaa sähköposteja hyvin. Epäselvät ja sekavat sähköpostit eivät palvele tarkoitustaan. (Emt., 255.)

Jotta sähköposti toimisi viestintäkeinona, sähköpostit tulee kirjoittaa huolellisesti. Hyvä sähköposti on mahdollisimman tiivis ja selkeä. Siitä on helposti luettavissa miksi viesti

on lähetetty, mitä toimenpiteitä viestin vastaanottajalta odotetaan ja milloin. Sähköposteja kannattaa lähettää mahdollisimman vähän tai ne kärsivät inflaation, jolloin tärkeät viestit voivat jäädä lukematta. Vaihtoehtoisesti tärkeät ja vähemmän tärkeät sähköpostit voi erotella toisistaan esimerkiksi otsikkoon laitettavan tunnusteen avulla. (Emt., 257 - 259.)

Omissa projekteissani olen kokenut sähköpostin olevan parhaimmillaan palaverimuistioiden ja tiedostojen jakamisessa sekä palaverista tai muista sovitusta asioista muistuttamisessa. Perintö-projektissa viestiminen sähköpostin välityksellä oli usein sekavaa. Huomasin itse ärsyyntyväni esimerkiksi sähköposteissa käytetyistä otsikoista, jotka eivät antaneet mitään tietoa viestin sisällöstä. Jos projektin vanhoista sähköposteista oli etsittävä tietoa sovitusta asioista, se oli usein aikaa vievää ja hankalaa.

7 YHTEENVETO

Toimiva seurantadokumenttielokuvatuotannon työryhmä on sellainen, joka pystyy toteuttamaan elokuvan vastaamaan hyvän seurantadokumenttielokuvan ominaisuuksia. Elokuvan rehellisyys, taiteellisen ilmaisun onnistuneisuus, emotionaalinen vaikuttavuus, yhteiskunnallinen vetoavuus ja eettisyys ovat asioita, jotka hyvät työntekijät pystyvät tuomaan elokuvaan. Nämä tavoitteet täytyy huomioida kaikissa tuotannon eri vaiheissa.

Työryhmän toimivuuteen vaikuttaa sekä yksilöiden taidot ja ominaisuudet, että ryhmän sisäiset suhteet ja ilmapiiri. Työntekijöillä täytyy olla valmiudet työskennellä seurantadokumenttielokuvan parissa taitojensa ja luonteenominaisuuksiensa puolesta. Työtä tehdään tiiviisti yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa, joten työn sujuminen edellyttää toimivia suhteita ryhmän sisällä. Tuotannon onnistumisen kannalta hyvä organisointi on avain asemassa. Tuottajan ja ohjaajan tehtävänä on johtaa ryhmää ja huolehtia työn organisoinnista sekä ryhmän työkyvystä.

Perintö-dokumenttiprojekti oli oppimisprojekti, jossa työryhmällä ei ollut täysiä ammatillisia valmiuksia toteuttaa tuotantoa. Ymmärsimme kyllä minkälaisista elementeistä hyvä seurantadokumenttielokuva koostuu, mutta taitomme ja organisointikykyimme eivät riittäneet toteuttamaan tuotantoa menestyksekkäästi. Emme käsittäneet ohjaajan ja ryhmän johtajan roolin olevan niin keskeinen tuotannon onnistumisen kannalta. Luulimme että voisimme selvitä projektissa yhtä hyvin ilman selvää johtajaa. Ongelmia ilmaantui pian, sillä kun projektista olivat vastuussa yhtäläillä kaikki, niin lopulta vastuuta ei ottanut kunnolla kukaan.

Projektin eteneminen oli hidasta ja melko tehotonta. Yritimme ratkaista ongelmia ja tehdä projektissa muutoksia, mutta samat ongelmat ilmaantuivat aina uudestaan. Työryhmämme jäsenet tunsivat ennalta toisensa ja periaatteessa yhteishenkemme oli hyvä. Ongelmamme olivat siis lopulta kiinni pelkästään perinteisten projektiryhmän hallintatapojen puuttumisesta. Projektimme laajuuden ja ennalta tuntemattomien työtapojen vuoksi olisi ollut hyvä toteuttaa tuotanto tutulla elokuvatuotannon ryhmäjaolla. Kokeilu yhteisvastuusta oli kohtalokas, koska olimme vierailta vesillä muutenkin.

Perintö-projekti jatkuu ja teemme tällä hetkellä suunnitelmia siitä miten etenemme. Uskon, että olemme oppineet ja viisastuneet paljon ongelmista, joita kohtasimme matkalla tähän pisteeseen. Tällä kertaa aiomme tehdä esituotannon huolellisesti ja projektilla on vahva ohjaaja sekä vahva tuottaja. Toivon että pystyn hyödyntämään tutkimuksestani oppimiani ryhmätaitoja käytännössä.

Uskon dokumenttielokuvien tekemisen olevan työtä, jossa joutuu oppimaan paljon kantapään kautta. Toivon, että tutkimukseni auttaa muita opiskelijoita ja harrastelijoita kuitenkin välttämään edes osan kompastuskivistä. Ryhmätoiminnan taidot ja tavat yhteishengen parantamiseksi, ovat mielestäni oppeja, joita kaikkien ryhmässä työskentelevien tulisi välillä kerrata ja kehittää itsessään.

LÄHTEET

Aaltonen, Jouko. 2011. Seikkailu todellisuuteen - dokumenttielokuvan tekijän opas. Helsinki: Like.

Aaltonen, Jouko. 2006. Todellisuuden vangit vapauden valtakunnassa - dokumenttiokuva ja sen tekoprosessi. Helsinki: Like.

Anttila, Pirkko. 2001. Se on projekti – vai onko? – kulttuurialan tuotanto- ja palveluprojektien hallinta. Hamina: Vammalan Kirjapaino Oy

Auteur, Elokuvantaju. Luettu 21.3.2013.
<http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/elokuvakulttuuri/auteur.jsp>

Auteur, Wikipedia, hakusana auteur. Luettu 21.3.2013.
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Auteur>

Berkun, Scott. 2006. Projektihallinnan taito – suunnittele, hallitse ja johda projekteja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Hampe, Barry. 1997. Making documentary films and reality videos. New York: Henry Holt and Company.

Kettunen, Sami. 2009. Onnistu projektissa. Juva: WSOYpro Oy

Koiso-Kanttila, Visa. 2003. Dokumenttielokuvan ohjaus. Opetusmateriaalia.

Luoma, Juha. 2000. Johdatus työpsykologiaan. Helsinki: Otatieto.

Lööw, Monica. 2002. Onnistunut projekti – projektijohtamisen ja -suunnittelun käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Nichols, Bill. 2001. Introduction to Documentary. Bloomington: Indiana University Press.

Nurmi, Timo. 2004. Suuri suomen kielen sanakirja. Jyväskylä: Gummerus

Rabiger, Michael. 2004. Directing the documentary. UK: Focal Press.

Rosenthal, Alan. 2002. Writing, Directing, and Producing Documentary Films and Videos. United States of America: Southern Illinois University Press.

Shapiro, Arnold. 1998. Ten golden rules. Teoksessa Tobias, Michael. The search for "reality". s. 259 - 270. CA: Michael Wiese Productions.

Tuotantopäällikkö, Elokuvantaju. Luettu 21.3.2013.
<http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/tuotanto/tuotantopaallikko.jsp>

Valkola, Jarmo. 2002. Dokumentin teoria ja estetiikka digitaalisen median aikakaudella. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Webster, John. 1998. Dokumenttielokuvan käsikirjoittamisesta. Teoksessa Kantola, Anu & Mörä, Tuomo. Journalismia! Journalismia? s. 151 - 172. Juva: WSOY.