

Mira Aurelia Eskelinen

# Kutsumuksen uuvuttamat

Stressi ja stressinhallinta elokuvatuottajan työssä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi (AMK)

Elokuvan ja television koulutusohjelma

Opinnäytetyö

17.3.2016

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Mira Aurelia Eskelinen Kutsumuksen uuvuttamat: Stressi ja stressinhallinta elokuvatuottajan työssä 50 sivua + 1 liite 17.3.2016
Tutkinto	Medianomi (AMK)
Koulutusohjelma	Elokuvan ja television koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Tuotanto
Ohjaaja	Tuotannon lehtori Annakaisa Sukura
<p>Tämä opinnäytetyö pyrkii selvittämään, mitkä ovat suomalaisten elokuvatuottajien työssä kaikkein stressaavimpia elementtejä, ja miten elokuvatuottajan työssä voi hallita tai vähentää stressiä.</p> <p>Tämän kvalitatiivisen opinnäytetyön pääasiallisena lähdemateriaalina on käytetty viiden suomalaisen elokuvatuottajan kanssa tehtyjä puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluita. Analyysimenetelminä on käytetty vertailua ja tematisointia. Muina lähteinä on käytetty tutkimuksia, kirjallisuutta sekä artikkeleita liittyen stressiin, työssäjaksamiseen sekä muihin opinnäytetyön kannalta relevantteihin aihealueisiin. Lisäksi opinnäytetyössä hyödynnetään jonkin verran kirjoittajan omia kokemuksia stressistä ja työuupumuksesta.</p> <p>Opinnäytetyön keskeinen huomio on se, että elokuvatuottajan työssä on niin paljon erilaisia stressitekijöitä ja vastuualueita, että täysin stressivapaata työtä on käytännössä mahdotonta saavuttaa. Opinnäytetyö pyrkii kuitenkin tarjoamaan konkreettisia keinoja hallita työn aiheuttamaa stressiä, niin tuottajan työssä kuin yksityiselämässä. Opinnäytetyö esittää, että avainasemassa stressin hallinnassa on työn mielekkyys ja merkityksellisyys tuottajalle. Mielekkyys syntyy siitä, että tuottaja valitsee itselleen parhaiten sopivat hankkeet, yhteistyökumppanit sekä työmenetelmät. Muita toimivia keinoja hallita stressiä ovat hyvät elämäntavat sekä työtavat, tukiverkostot sekä positiivinen ja ratkaisukeskeinen asennoituminen.</p> <p>Opinnäytetyö voi antaa uransa alkuvaiheissa oleville tuottajille välineitä kohdata ja hallita stressiä, sekä auttaa heitä välttämään yleisimpiä aloittelijoiden sudenkuoppia. Kokeneille tuottajille opinnäytetyö voi antaa tuoreita näkökulmia sekä muistuttaa heitä stressinhallinnan merkityksestä sekä omassa että työryhmän toiminnassa.</p>	
Avainsanat	Elokuvatuottaja, elokuvatuotanto, stressinhallinta, hyvinvointi, työuupumus, onnellisuus, työssäjaksaminen

Author Title Number of Pages Date	Mira Aurelia Eskelinen Dedicated to Exhaustion: Stress and Stress Management in Film Producer's Work 50 pages + 1 appendix 17 March 2016
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Film and Television
Specialisation option	Film and Television Producing
Supervisor	Annakaisa Sukura, Senior Lecturer
<p>The purpose of this Bachelor's thesis is to identify the most common causes of stress in a producer's work in the Finnish film industry. This thesis also aims to provide producers with effective tools in managing and reducing stress in their work and personal life.</p> <p>The main source material for this qualitative study was gathered by conducting half-structured expert interviews with five professional Finnish film producers. The interviews were analyzed using comparative analysis and thematization. Other sources include relevant literature, blog posts and other written and audio materials, as well as the author's personal experiences with stress and burnout.</p> <p>The results indicate that the producer's work includes so many responsibilities and potential causes of stress that a completely stress-free state of mind is almost – if not completely – impossible to achieve. According to this study, the key element in stress management is that producers consider their work and projects meaningful and significant. For long-term stress management and job satisfaction, it is imperative that a producer chooses projects, collaborators and work methods that are aligned with the producer's values and identity. Other effective ways to cope with stress include a healthy lifestyle, sustainable work habits, the existence of various support groups and a positive and solution-oriented attitude.</p> <p>This thesis' main goal is to create effective tools for novice producers to confront and manage stress, and help them avoid the most common pitfalls. This thesis can hopefully offer fresh points of view for more experienced producers as well, and act as a reminder on the importance of proper stress management in their work and wellbeing.</p>	
Keywords	Film producer, film producing, stress management, health, burnout, happiness, job satisfaction

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimusmenetelmät	3
3	Keskeiset käsitteet	4
3.1	Elokuvatuottaja	4
3.2	Stressi	5
3.3	Työuupumus	8
4	Stressitekijät	8
4.1	Tuottajan työ ja rooli	9
4.2	Ihmissuhteet ja kommunikointi	13
4.3	Raha ja talous	15
4.4	Kaksoisrooli toimitusjohtajana	17
4.5	Laadullinen stressi ja kunnianhimo	19
5	Stressin hallinta	20
5.1	Tavat ja rutiinit	22
5.2	Elämäntavat	24
5.2.1	Uni	25
5.2.2	Ravinto	27
5.2.3	Liikunta	28
5.3	Elämä töiden ulkopuolella	29
5.4	Työtavat	32
5.5	Tukiverkostot	36
5.6	Kokemus, asenne ja ammattitaito	39
5.7	Vahva tuottajaidentiteetti	42
6	Työuupumus	43
7	Yhteenveto	46
	Lähteet	48
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelujen kysymysrunko	

## 1 Johdanto

Tuottajan pestissä ei ole sellaista vaihetta tai asiaa, joka voisi olla stressivapaata. Kyse on siitä, miten sitä käsittelee (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015).

Vuoden 2013 syksyllä olin lähimpänä työuupumusta mitä olen koskaan ollut. Opiskelin tuolloin kolmatta vuotta Metropolia Ammattikorkeakoulussa elokuvatuotannon linjalla, ja tuotin samanaikaisesti ensimmäisiä suurempia produktioitani, niin lyhytelokuvia kuin teatteriakin. Lisäksi osallistuin kansainväliseen työpajaan yhdessä toisen tuottajan ja erään käsikirjoittajan kanssa, jossa työstimme pitkän elokuvan käsikirjoitusta. Kaikki tuotannot olivat minulle mielenkiintoisia, mutta tunsin silti olevani erittäin väsynyt ja uupunut. Nykyisiin työ- ja vastuumääriini suhteutettuna paine oli vielä kovin vähäistä, mutta tuntui siinä hetkessä todella murskaavalta.

Jossain vaiheessa aloin huomata, että minulla oli elämässäni kaksi roolia: tuotantorooli ja tuotantojen ulkopuolinen rooli. Tuotantoroolissa suoritin jatkuvasti, pyrin pitämään kaikki tuotannot jatkuvasti liikkeessä ja organisoimaan tekemiseni mahdollisimman rationalistisesti ja tehokkaasti. Tekemisestä, johon olin kuitenkin alun perin suhtautunut intohimolla, oli tullut suurimmaksi osaksi suorittamista. Takaraivossani jyskytti jatkuva epäonnistumisen pelko. Olin paniikissa siitä, että yksikin virhe jossain tuotannossa olisi ratkaiseva, että se määrittelisi minut tuottajana ja ihmisenä ja tuhoaisi mahdollisuuteni saada ja tehdä töitä elokuva-alalla.

Tuotantojen ulkopuolella olin ahdistunut, ärtynyt ja väsynyt. Nukuin ja söin huonosti, ja vietin aikani suurimmaksi osaksi yksin tai seurustelukumppanini kanssa. Pakenin huonoa oloa ja tilanteen kohtaamista suorittamalla aina vain lisää, vaikka suorituskykyäni oli jo niin matalalla etten saanut kovinkaan paljon aikaiseksi. Lopulta seurustelukumppanini pakotti minut ottamaan stressini ja sen aiheuttajat käsittelyyn, sillä pitkittyessään tilanne ei olisi ollut minun, hyvinvointini ja parisuhteeni kannalta millään tavoin kestävä. Niinpä lopulta pakotin itseni irtautumaan töistäni lähtemällä kahdeksi viikoksi matkalle, työasioiden ulottumattomiin.

Matkan aikana ja sen jälkeen pohdin runsaasti työtä, työssäjaksamista ja stressiä. Samaan aikaan näin ympärilläni paljon tuottajia, jotka tuntuivat kärsivän todella kovasta

stressistä. Osa joutui jopa työuupumukseen eli burnoutiin, ja useampi tasapainoili jatkuvasti sen rajoilla. Aloin miettiä, muuttuisiko stressi tai suhde stressiin kokemuksen myötä, ja päätin tutkia aihetta opinnäytetyöni kautta.

Tavoitteenani on ollut selvittää, mitkä asiat kokeneita elokuvatuottajia stressaavat, miten he suhtautuvat siihen ja kuinka he hallitsevat sitä, ja välittää tätä tietoa aloitteleville tuottajille. Haastattelin opinnäytetyötäni varten viittä suomalaista elokuvatuottajaa. Nojaan haastatteluiden lisäksi myös kirjallisuuteen sekä tuoreisiin tutkimustuloksiin opinnäytetyössä käsitellyistä aiheista.

Olen halunnut nostaa opinnäytetyössäni esiin konkreettisia tapoja stressin hallintaan ja vähentämiseen, jotta opinnäytetyöstäni olisi mahdollisimman paljon hyötyä sen lukijoille. Aloittelevat tuottajat voivat saada työstä välineitä stressin kohtaamiseen ja hallitsemiseen, sekä vinkkejä suurempien sudenkuoppien välttämiseen. Kokeneille tuottajille opinnäytetyö toimii tärkeänä muistutuksena stressinhallinnan merkityksestä sekä omassa että työryhmän toiminnassa.

Aihevalintani laajuuden vuoksi opinnäytetyöni jää monen teeman kohdalla vain pintaraapaisuksi. Toiveeni onkin, että työni rohkaisisi tulevia tuotanto-opiskelijoita syventämään tässä työssä käsiteltyjä teemoja omissa opinnäytetöissään.

Luvussa kaksi käyn läpi opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä, kerron keitä haastattelin ja miksi, miksi valitsin nämä taustamateriaalit ja miten niitä hyödynsin. Luvussa kolme käyn läpi opinnäytetyön kannalta keskeiset käsitteet, joita ovat elokuvatuottaja, stressi sekä työuupumus. Lisäksi selvitän hieman elokuvatuotannon keskeisiä prosesseja ja Suomen elokuvatuotantojen kokoluokkaa. Luvussa neljä käyn läpi elokuvatuottajan työn stressitekijät, haastatteluiden pohjalta tehdyistä havainnoista koostettuna. Käyn läpi, mitkä ovat ammattituottajien kokemia stressitekijöitä, mitkä ovat kunkin tekijän stressaavat elementit ja miksi. Luvussa viisi käyn läpi stressinhallintakeinoja. Käyn läpi asioita, joita tuottaja voi tehdä työssään, yksityiselämässään sekä työyhteisössään hallitakseen ja vähentääkseen stressiä. Luvussa kuusi käsittelen erikseen työuupumusta, sillä se kuuluu niin monen tuottajan kokemukseen. Käsittelen sitä, mitä työuupumus on, mitkä syyt siihen ajavat, miten siitä voi selvitä ja mitä siitä voi oppia. Luvussa seitsemän kokoan opinnäytetyöni keskeiset tulokset yhteen ja teen niistä johtopäätöksiä.

## 2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni lähdemateriaalina on pääosin viiden suomalaisen elokuvatuottajan haastattelut. Haastattelut toteutettiin kasvotusten tai Skypen välityksellä videopuheluna. Haastattelumuotona käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua: olin valmistellut kysymysrunгон (Liite 1), mutta haastattelun aikana kysyin runsaasti jatkokysymyksiä perustuen kunkin haastateltavien antamiin vastauksiin.

Tutkimusvastausten analysoinnissa olen käyttänyt tematisointia. Etsin haastatteluvastauksista yhtäläisyyksiä, joiden pohjalta rakensin opinnäytetyön osiot. Osan aiheista nosti esille vain yksittäinen tuottaja, mutta koin ne muun tiedon valossa niin merkitykselliseksi, että halusin käsitellä myös niitä opinnäytetyössäni.

Haastattelujen lisäksi olen hyödyntänyt kirjallisuutta liittyen stressiin, hyvinvointiin, hyvään elämään, työuupumukseen ja työssä jaksamiseen. Olen pyrkinyt hyödyntämään mahdollisimman paljon tuoretta tutkimustietoa opinnäytetyössäni.

Valitsin haastateltaviksi suomalaisia elokuvatuottajia, joilla on kokemusta pitkien elokuvien tuottamisesta. Pitkän elokuvan tuottaminen oli kriteerinä sen vuoksi, että haastateltavalla olisi kokemusta pidemmästä tuotantokaaresta ja suuremmista vastuualueista. Lisäksi suuri osa elokuvatuottajista todennäköisesti toivoo pääsevänsä työskentelemään pitkien elokuvien tai TV-sarjojen parissa.

### Haastateltavat

**Riina Hyytiä** on tuotantoyhtiö Dionysos Filmsin perustaja, toimitusjohtaja ja tuottaja. Hän on toiminut tuottajana muun muassa elokuvissa *Viikossa aikuiseksi* (Suomi, 2015) sekä *21 tapaa pilata avioliitto* (Suomi, 2013).

**Tero Kaukoma** on Blind Spot Pictures –tuotantoyhtiön perustaja, toimitusjohtaja ja tuottaja. Hän on toiminut tuottajana muun muassa elokuvissa *Iron Sky* (Suomi, Saksa, Australia, 2012), *Sauna* (Suomi, Tšekki, 2008) ja *Miehen työ* (Suomi, 2007).

**Elina Pohjola** on tuotantoyhtiö Pohjola-filmin perustaja, toimitusjohtaja ja tuottaja. Hän on toiminut tuottajana muun muassa elokuvissa *Ollaan vapaita* (Suomi, 2015) sekä dokumenttelokuvissa *Kummisetäni thaimorsian* (Suomi, 2012) ja *Marzia, ystäväni* (Suomi, 2015).

**Rimbo Salomaa** on toiminut tuottajana muun muassa elokuvissa *Postia pappi Jaakobille* (Suomi, 2009), *Pussikaljaelokuva* (Suomi, 2011) sekä kolmessa ensimmäisessä *Risto Räppääjä* – elokuvassa (Suomi, 2008, 2009, 2012). Tällä hetkellä Salomaa työskentelee tuottajana Solar Films –tuotantoyhtiössä.

**Elli Toivoniemi** on elokuvatuottaja-ohjaaja sekä elokuvatuotantoyhtiö Tuffi Filmsin päätuottaja, osaomistaja sekä perustaja. Hän on toiminut tuottajana muun muassa elokuvissa *Hyvä poika* (Suomi, 2011) sekä Oscar-ehdokkaaksi valitussa lyhytelokuvassa *Pitäkökö mun kaikki hoitaa* (Suomi, 2014).

### 3 Keskeiset käsitteet

#### 3.1 Elokuvaluottaja

Lyhyesti sanottuna elokuvatuottaja on se henkilö, joka mahdollistaa elokuvahankkeiden toteutumisen. Tuottajan rooli vaatii laaja-alaista osaamista: sosiaalisia taitoja, ymmärrystä taloushallinnasta, työryhmän ja hankkeiden johtamista, projektinhallintaa sekä taiteellista silmää. Elokuvaluottaja on vastuussa elokuvatuotannosta alusta loppuun, hankkeiden ja tekijöiden valinnasta aina julkaisuun ja levitykseen. Tuottaja on vastuussa elokuvan budjetista sekä rahoituksen ja yhteistyökumppaneiden hankkimisesta. Tuottaja hallitsee tuotantoa ylhäältä käsin ja delegoi työtehtäviä tuotantoryhmän jäsenille. Monesti tuottaja ei vastaa yksittäisten tuotantojen juoksevista asioista, vaan niistä on vastuussa linjatuottaja. Tuottajalla saattaa olla samanaikaisesti useampia tuotantoja eri tuotantovaiheissa. Pienemmissä tuotantoyhtiöissä tuottaja voi monesti tehdä myös linjatuottajan töitä.

Elokuvaluottaja toimii monesti aktiivisessa suhteessa ohjaajan ja käsikirjoittajan kanssa. Tuottajasta riippuen tuottajan osallistuminen elokuvahankkeen taiteelliseen kehittämi-



seen voi vaihdella suuresti. Joka tapauksessa tuottajan on osattava lukea ja kommentoida käsikirjoituksia ja elokuvan leikkausversioita sekä kyetä tekemään päätöksiä resurssien käytön suhteen ottaen samalla huomioon koko hankkeen tavoitteet.

Monesti tuotannot ovat projektirahoitteisia, jolloin tuottaja saa palkkansa aina projektin mukaan. Useilla tuottajilla on oma tuotantoyhtiö, jonka nimissä he tekevät elokuviaan. Yhtiössä voi olla heidän lisäksi muitakin tuottajia, mutta monesti yhtiössä on yksi tuottaja sekä muuta tuotantohenkilökuntaa, kuten linjatuottaja. Tuottaja saattaa usein toimia myös yrityksen toimitusjohtajana. Käsittelen tästä kaksoisroolista aiheutuvia haasteita luvussa 4.5.

### **Elokvatuotannon kaari**

Elokvatuotannon kaari voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: esituotanto, kuvausjakso sekä jälkituotanto. Ennen esituotannon aloittamista tuottajan on kuitenkin valittava projektit, joita lähtee työstämään. Tuottaja saattaa haluta toteuttaa jonkin nimenomaisen elokuvan, ja hankkii siihen sopivan käsikirjoittajan ja ohjaajan. Vaihtoehtoisesti käsikirjoittaja tai ohjaaja voi esitellä tuottajalle kiinnostavan hankkeen.

Valinnan jälkeen alkaa esituotantovaihe, jonka aikana valmistetaan käsikirjoitus, hankitaan rahoitusta, rekrytoidaan työryhmä, etsitään kuvauspaikat, tehdään aikataulut, käytännössä tehdään kaikki kuvauksia varten valmiiksi. Kuvausvaiheessa nimensä mukaisesti elokuva kuvataan.

Jälkituotantovaiheessa elokuva tehdään julkaisuvalmiiksi: elokuva leikataan ja värimäritellään, kaikki äänen jälkityöt tehdään, musiikki sävelletään. Jälkituotannon päätteeksi valmis elokuva toimitetaan levitysyhtiöille ja heidän kauttaan katsojien saataville. Koko ajan taustalla suunnitellaan ja toteutetaan elokuvan markkinointia.

### **3.2 Stressi**

Stressi on ihmisen reaktio ulkoisiin ja sisäisiin ärsykkeisiin. Stressi on määritelmää pakeneva käsite, sillä stressin kokeminen on kovin yksilöllistä. Mikä tahansa tilanne tai asia voi olla stressaava, se riippuu täysin kokevasta yksilöstä, hänen taustastaan, tavasta toimia, elämänhallinnasta sekä stressinsietokyvystä. Jokin asia, joka on toiselle ihmiselle hirveän stressaava, voi olla toiselle ihmisille mukava haaste.

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Monet tutkijat uskovat, että miltei mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Mikään ärsyke ei sinänsä stressaa, vaan reaktio riippuu paljon yksilön vastustus- ja sietokyvystä, erityisesti näkökulmista ja asenteista. (Mattila 2010)

Stressillä on ollut ihmislajin selviytymisessä ja kehityksessä olennainen osa. Stressitilanne laukaisee ihmisessä adrenaliinin erittymisen ja niin sanotun ”taistele tai pakene” – reaktion. Esihistoriallisille ihmisille tämä on tarkoittanut kohonnutta valmiutta reagoida potentiaalisiiin vaaratilanteisiin ja auttanut siten selviytymään niistä. Vaikka nykypäivänä emme kohtaakaan sapelihammastiikereitä muuten kuin kuvainnollisesti, aivomme ja kehomme reagoivat stressiin silti kovin samalla tavalla kuin vuosituhansia sitten.

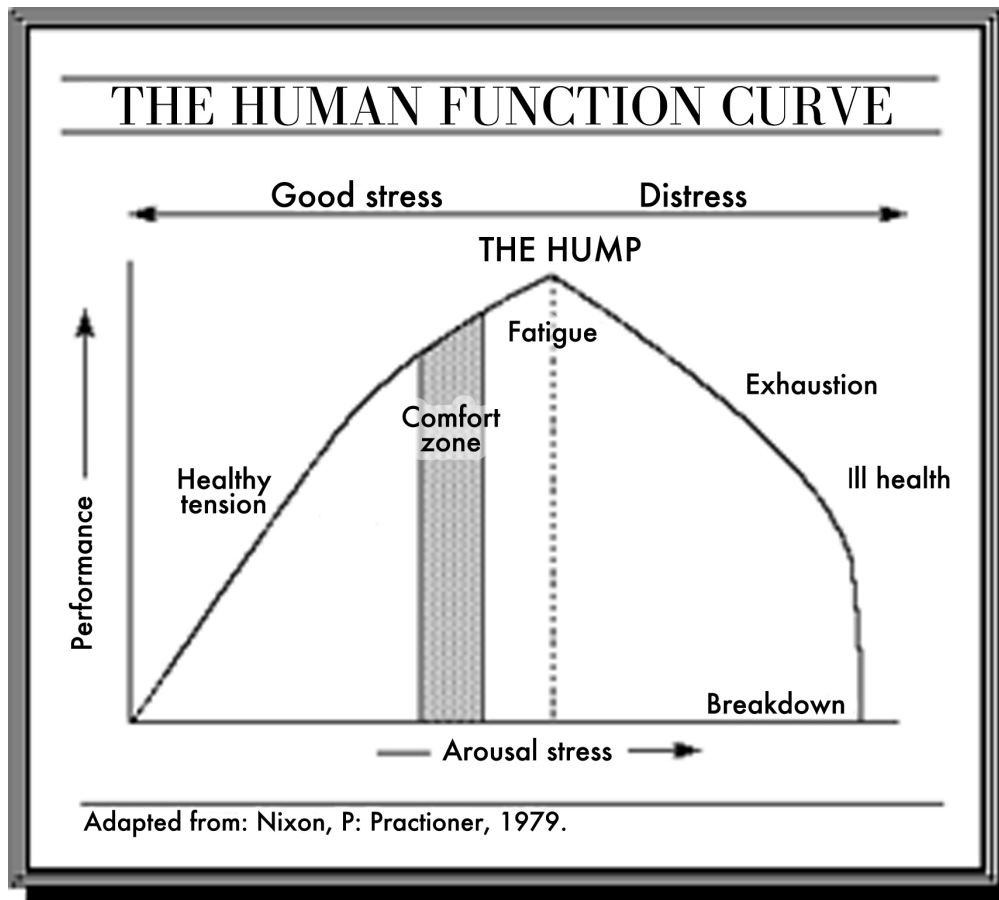
### **Eustressi, neustressi ja distressi**

Stressitutkimuksessa stressi voidaan jakaa kolmeen osaan: eustressiin, neustressiin ja distressiin.

Distressi on negatiivista, uuvuttavaa stressiä, jonka ihminen kokee selkeästi pahana ja uhkaavana. Eustressi on ”hyvää stressiä”, jota tavataan ihmisen ollessa tilanteessa, jonka hän kokee innostavana tai motivoivana. Eustressi on välttämätöntä ihmisen henkiselle kasvulle, kehitykselle ja erilaisten taitojen hallitsemiselle. Neustressi on kahden edellisen välimaastossa, eikä se aiheuta erityisen hyvää eikä huonoa mielialaa. Esimerkki neustressistä on maapallon toisella puolella satuva suuronnettomuus, joka on meille kaukana asuville ihmisille ikävä asia, mutta ei kuitenkaan merkitse meille sellaista uhkaa, joka aiheuttaisi meille stressiä sanan perinteisessä merkityksessä. (Vartiovaara 2014)

Oheisessa kaaviossa (Kuvio 1) stressinhallinnan ja hyvinvoinnin kannalta ideaali kohta on se, jossa suorituskyvyn (”performance”) määrä on korkeimmillaan stressin määrään (”arousal stress”) nähden. Kaaviossa tämä ideaalitila on merkitty ”comfort zone” –tekstillä. Tässä tilassa ihminen voi edelleen hyvin, ja stressi ajaa eteenpäin positiivisella tavalla. Tätä ennen stressin kasvaminen lisää suorituskykyä (”health tension”). Huippukohdassa (”hump”) stressin määrä kasvaa niin suureksi, että ihminen ei jaksa ylläpitää suorituskyvyn tasoa vaan se alkaa pudota nopeastikin. Voidaan sanoa, että tässä vaiheessa eustressi muuttuu distressiksi. Distressin kasvaessa suorituskyky vähenee entisestään, ja aiheuttaa väsymystä (”fatigue”), uupumusta (”exhaustion”), terveydellisiä ongelmia (”ill health”). Mikäli distressi jatkuu liian pitkään, suorituskyky putoaa nolnaan. Tämä tila tunnetaan työuupumuksena tai burnoutina (”breakdown”).

Psykologi Mihaly Csikszentmihalyi puhuu kirjassaan *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (Harper Perennial Modern Classics, 2008) flow-tilasta, jossa yksilöön kohdistuvat haasteet ovat sopivassa suhteessa yksilön kykyihin. Tuossa tilassa haasteet eivät ole liian kovia, koska silloin ne aiheuttavat liikaa epäonnistumisia ja ahdistusta, eivätkä liian matalia, koska silloin ne puolestaan aiheuttavat turhautumista (Csikszentmihalyi 2008, 74-76). Tämä on mielestäni verrattavissa Kaavio 1:n ”comfort zone” –kohtaan. Kyse ei kuitenkaan ole mukavuusalueelle jumiutumisen, vaan kun taidot kokemuksen myötä kasvavat, ”comfort zonen” haasteet kasvavat samassa suhteessa.



Kuvio 1. Stressin ja suorituskyvyn suhde (American Institute of Stress.)

Keskityn opinnäytetyössäni pääosin distressiin, koska sillä on haitallisimmat vaikutukset ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Tekstin jouhevuuden ja selkeyden vuoksi, kun tästä edes puhun opinnäytetyössäni stressistä, tarkoitan distressiä. Mikäli tarkoitan eustressiä, mainitsen sen erikseen.

## Stressin vaikutukset

Jokainen ihminen reagoi stressiä aiheuttaviin tilanteisiin yksilöllisesti. Ihmisten stressioireilla on kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä. Kun ihminen stressaa, hänen kehonsa ja miensä käyvät ylikierroksilla, ja tämän tilan pitkittymisellä on lukuisia haittavaikutuksia. Yksityislääkäri Antti S. Mattila listaa *Lääkärikirja Duodecimissa* (Duodecim 2010) stressin oireita:

Fyysisiä oireita, jotka voivat kertoa stressitilasta, ovat mm. päänsärky, huimaus, sydämentykytys, pahoinvointi, vatsavaivat, tihentynyt virtsaamisen tarve, hikoilu, flunssakierre ja selkävaivat. Tavallisimpia stressiin liittyviä psyykkisiä oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmät, vaikeus tehdä päätöksiä ja unen häiriöt. (Mattila 2010.)

Ihminen sietää lyhyt- ja määräaikaista stressiä paremmin kuin pitkäaikaista stressiä. Pitkäaikainen stressi voi johtaa masentuneisuuteen, työuupumukseen, päihteiden väärinkäyttöön ja jopa itsetuhoisiin ajatuksiin.

### 3.3 Työuupumus

Työuupumuksella tarkoitetaan yleensä sitä, kun yksilön stressi kasvaa niin suureksi että suorituskyky katoaa täysin. Tällöin puhutaan ns. lamaannuttavasta stressistä. Työuupumukseen liittyy monesti esimerkiksi masennuksen oireita, mielenkiinnottomuutta ja vetäytymistä. Käsittelen työuupumusta tarkemmin luvussa 6.

## 4 Stressitekijät

Tässä luvussa käsittelen elokuvatuottajien kokemia stressitekijät. Olen koonnut ja jaotellut stressitekijät haastatteluiden perusteella. Listassa on lähinnä suuria kokonaisuuksia, sillä haastatteluiden perusteella pienet stressitekijät eivät kokemuksen karttuessa stressaa enää kovinkaan paljoa. Kokemuksesta ja sen tuomasta muutoksesta suhtautumisessa stressiin puhun enemmän luvussa 5.6.

#### 4.1 Tuottajan työ ja rooli

Tuottajan rooli on suhteellisen tärkeä ja keskeinen. Jos [tuottaja] rupeaa liikaa vapisemaan, romuttumaan tai hajoamaan, niin se alkaa heijastua nopeasti ja vahvasti ulospäin (Kaukomaan, haastattelu 30.9.2014.)

Tuottajan työ on todella moninaista ja monikasvoista, ja se sisältää runsaasti suuria vastualueita. Tuottajalla on monesti useita tuotantoja eri työvaiheissa. Jokaisessa tuotannossa hän toimii eri rooleissa ja kommunikaatiotilanteissa lukuisten ihmisten kanssa. Uusia yhteistyösuhteita solmitaan jatkuvasti, ja vanhoja suhteita ylläpidetään. Työ vaatii sen, että tuottaja kykenee tekemään rationaalisia ja taloudellisia päätöksiä suhteessa projektin taiteellisiin tavoitteisiin ja kokonaisvisioon. Tuottajan on myös osattava kommunikoida nuo päätökset ja niiden perustelut selkeästi eteenpäin muulle työryhmälle sekä yhteistyökumppaneille.

Tuottajan tulee kyetä hallitsemaan ja johtamaan suuria tuotantoja ja kokonaisuuksia. Samaan aikaan tuottajan on käsiteltävä ja ratkaistava päivittäisestä tuotantotoiminnasta aiheutuvia ongelmatilanteita sekä delegoida tehtäviä muille työryhmän jäsenille. Tuotannot ovat monesti pitkiä, ja tuottaja on niissä yleensä mukana alusta loppuun. Tämän vuoksi työ vaatii todella paljon pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä. Tero Kaukomaan mukaan ainoa asia, mikä auttaa jaksamaan pitkät tuotannot, on ”vankkumaton usko siihen että tämä homma toimii” (Kaukomaan, haastattelu 30.9.2014).

Tuottajan työhön kuuluu olennaisesti johtajana ja monesti myös työnantajana toimiminen. Esimiesasema tuo mukanaan vastuuta muista ihmisistä, mikä on yksi suurimmista tuottajan stressitekijöistä. Tuottajan on pidettävä huolta työryhmän jäsenten hyvinvoinnista ja annettava heille mahdollisuuksia kehittää itseään, mikäli tuottaja tahtoo pitää työryhmän jaksamisen ja motivaation korkealla koko raskaan tuotannon ajan.

Epävarmuus on todella suuri stressitekijä tuottajan työssä. Epävarmuus voi syntyä muun muassa siitä, ettei tuottaja voi aina tietää, onnistuuko valittu hanke, saako se rahoitusta, tuleeko siitä sellainen kuin toivottiin ja millaisen vastaanoton se saa. Myös sen kyseenalaistaminen, ovatko hanke, sen tekijät ja työtavat ”oikeita” (tästä lisää luvussa 5.8), voi tuottaa epävarmuuden tunnetta. Halu varmistaa kaikki asiat ja muuttujat ennen päätösten tekemistä on inhimillistä, mutta elokuvatuotannoissa se käy usein mahdottomaksi; muuttujia on yksinkertaisesti liikaa, ja toisinaan toiminnalle ei ole olemassa edeltäviä tapauksia joista ottaa oppia.

Tuottajan tehtävä on kanavoida epävarmuutta pois, koska epävarmuuden ilmapiirissä ei voi aina käydä kysymässä muualta, että onko ok että me teemme näin. Minun tehtävänäni on suodattaa stressiä ja taata lähimpiini mahdollisimman huoletonta eloa. Se kuulostaa siltä, ettei se ole mahdollista tällä alalla, ja ei se olekaan. Mutta kun jokaisella [työryhmän jäsenellä] on omat huolensa, niin he eivät voi kantaa sitä epävarmuuden huolta koko ajan mukanaan. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Tuottajalta odotetaan tiettyä vakautta sekä työyhteisön tukipilarina toimimista. Työryhmän jäsenet, erityisesti ohjaaja ja käsikirjoittaja, tukeutuvat tuottajaan monella tapaa, niin työparina, sparraajana kuin taiteellisen vision mahdollistajana. Epävarmuus yhdistettynä tukipilarin rooliin aiheuttaa tuottajille ristiriitoja ja stressiä. Moni tuottaja voi kokea, että he eivät itse saa näyttää stressiänsä ja epävarmuuttansa.

Stressiä aiheuttaa paineen purkamattomuus. Tuottaja tuntee että häneen tai tuotantoon kohdistuu painetta, ja yrittää olla purkamatta sitä omiin läheisiinsä. Tällöin se purkamattomuus lisää stressiä, kun tuottaja yrittää toimia niin, ettei tässä ole mitään hätää, meillä on työrauha, asiat on turvattu, alkää huolehtiko, tämä tulee menemään hyvin. Mutta tuottajan oma kokemus on taas sitten hiukan erilainen. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Epävarmuuteen liittyy myös epäonnistumisen pelko, jonka moni haastateltavista nosti selkeäksi stressitekijäksi. Monet kokivat, että erityisesti uran alkuvaiheissa sellaisten asioiden tekeminen, joita ei kokenut osaavansa, nosti stressitasoa kovasti. Elina Pohjolan mukaan stressiä aiheuttaa varmuuden puuttuminen: ”Ei ole sellainen tunne, että nyt tehdään tämä ja mä handlaan tämän, vaan pelkää että tapahtuu virheitä, osaanko kaiken, tuleeko mokia” (Pohjola, haastattelu 6.10.2015). Pelko epäonnistumisen paljastumisesta voi olla vielä itse epäonnistumisen pelkoa suurempi. Omassa kovan stressin vaiheessani pelkäsin jatkuvasti, että jossain vaiheessa minut yhytetään jostain tekemästäni virheestä, joka maksaa minulle koko urani.

Tuotannoissa liikkuu tietoa paljon ja jatkuvasti, joten tuottajan työhön kuuluu hallita suuria tietomääriä. Tuottajan tulee tietää, mitä tuotannoissa tapahtuu ja kenen vastuulla kunkin asian hoitaminen on, ja pitää langat käsissään. Tiedonhallinnan sisäistäminen sekä kaiken tiedon pyörittäminen ja jakaminen voi viedä paljon aikaa ja energiaa. Toisaalta myös tietämättömyys voi olla erittäin stressaavaa, monesti jopa stressaavampaa kuin tietäminen. Kuten Rimbo Salomaa (haastattelu 9.9.2015) toteaa, kun on tottunut olemaan koko ajan selvillä kaikista tuotannon asioista, informaatiokatkokset aiheuttavat vain enemmän stressiä.

Rimbo Salomaa (haastattelu 9.9.2015) nostaa esille sen seikan, että kaikesta jatkuvasti perillä oleminen syö tilaa muusta elämästä. Perheen ja ystävien kanssa aikaa vietettäessä jatkuva puhelimesta ja sähköpostista roikkuminen tekevät hallaa läsnäololle ja sitä kautta ihmissuhteille. Tuottaja ei myöskään pääse irtautumaan työstänsä, mikäli pyrkii pysymään ajan tasalla kaikesta koko ajan (irtautumisen tärkeydestä lisää luvussa 5.3). Työn vaatimusten laajuuden vuoksi tuottajan työ riippuu paljon tuottajasta itsestään ja siitä, mihin osa-alueisiin tuottaja haluaa työssään keskittyä ja panostaa. Jokainen tuottaja luo itselleen oman työnsä, sanoo Elli Toivoniemi (haastattelu 5.10.2015). Tuottaja voi vaikuttaa työhönsä ja sen sisältöön sillä, millaisia hankkeita, tekijöitä ja työtapoja itselleen valitsee.

Pahimmillaan tuottajan rooli saattaa olla kasvotonta ja hahmotonta juuri työn moninaisuuden vuoksi. Jo tuottajan titteli on epämääräinen, ja ihmisten käsitykset tuottajan työstä vaihtelevat suuresti. Se voi hankaloittaa tuottajan kommunikoimista työstänsä, siitä mitä tekee, mitä haluaa tehdä ja miksi. Monen haastateltavan mukaan tuottajan työ voi välillä olla tämän vuoksi todella yksinäistä. Tuottajan työ saatetaan kokea niin omanlaisena, ettei muiden työryhmän jäsenten edes oleteta ymmärtävän sitä täysin.

### **Tuottajiin kohdistuvat ennakkoluulot**

Tuottajiin kohdistuu paljon ennakkoluuloja. Moni niistä kumpuaa todennäköisesti osin tuottajan roolin epämääräisyydestä ja selkeän määrittelyn puutteesta. Tuottajiin liittyy paljon pinttyneitä käsityksiä, jotka saattavat kummuta huonoista kokemuksista, kommunikaation puutteista, haitallisista stereotyyppioista. Yleisin ennakkoluulo koskee sitä, että tuottaja toimii jollain tavoin taidetta ja taiteellista työryhmää vastaan, päätavoitteenaan vain tehdä rahaa. Tuottajan motiiveja saatetaan siksi epäillä, ja pahimmassa tapauksessa koko tuottajan työn mielekkyys asetetaan kyseenalaiseksi ja sitä pidetään vain välttämättömänä pahana.

Haitallisin ennakkoluulo on juuri se, että ajatellaan tuottajan olevan aina vain ”rahan puolella” ja tekevän vain kylmän rationaalisia tai ahneita päätöksiä rahankäytöstä. Tuottajan työn olennainen osa on toki päättää, mihin kaikkeen budjetista käytetään rahaa ja kuinka paljon. Tuottajan näkökulma hankkeeseen on kuitenkin toisenlainen kuin muiden taiteellisten vastuuhenkilöiden. Tuottaja on ohjaajan kanssa samassa veneessä siinä, että molemmat katsovat elokuvan kokonaisuutta ja pyrkivät ohjaamaan työryhmän töitä yhteisen

vision suuntaan. Tällainen pyrkimys puolueettomuuteen päätöksenteossa saattaa kuitenkin johtaa siihen mielikuvaan, ettei tuottaja ole kenenkään puolella vaan kaikkia muita vastaan.

Tuottaja ei voi nähdä jokaisen yksityiskohdan kaikkia puolia. Sen takia on eri osaa-alueiden vastaavat, joiden ammattitaitoa on kertoa [tarpeet] tuottajalle, aina suhteessa tehtävään työhön. Tuottajan tehtävä on miettiä näiden kaikkien asioiden yhteinen summa, ja tehdä päätös yhden yhteisen tavoitteen eteen. Ei jokaisen osatoimijan parhaaksi, vaan sen yhteisen tavoitteen eteen. Tämän hahmottaminen kaikille yhteistyökumppaneille ja tekijöille voi olla hankalaa. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Ennakkoluulot aiheuttavat kitkaa kommunikointi- ja neuvottelutilanteissa, jos vastapuolella on pinttyneitä ajatuksia tuottajista, tuottajien kanssa kommunikoinnista ja tuottajien kohtaamisesta. Tuottaja voi joutua purkamaan ennakkoluuloja paljon, ennen kuin neuvotteluissa päästään mihinkään hedelmälliseen keskusteluun.

Jatkuva negatiivisten ennakkoluulojen kohtaaminen voi pahimmillaan johtaa siihen, että tuottaja alkaa epäillä itsekin oman työnsä mielekkyyttä ja osaamisensa arvoa. Koska nämä ovat yksiä tärkeimmistä työmotivaation ylläpitäjistä, voi ennakkoluuloihin törmäminen syödä tuottajan minäkuva ja vaikeuttaa työssäjaksamista suuresti. Jos tuottaja kokee oman tekemisensä arvottomaksi tai turhaksi, suuritöisten ja vaativien projektien tuottaminen ajaa tuottajan helposti työuupumukseen tai alanvaihtoon. Ennakkoluulot ja kommentit voivat olla erityisen raskaita uransa alussa oleville tuottajille, joiden ammatti-identiteetti ei ole vielä päässyt kehittymään kovin pitkälle.

Ennakkoluulojen tiedostamisen ja aktiivisen purkamisen lisäksi on myös tärkeää, miten itsestään ja tavoitteistaan kommunikoi. Kaikki ennakkoluulot kun eivät kumpua pelkästään tuottajien ulkopuolelta. Myös jokaisen tuottajan on hyvä pohtia omalla kohdallaan, kuinka puhuu eri asioista, kuinka kommunikoi ja vitsailee omasta työstään ja kuinka käyttäytyy ja suhtautuu muita tekijöitä kohtaan. Tuottajan kannattaa olla tarkkana, toimiiko itse haitallisia stereotyyppioita vahvistaen, ja muuttaa omaa toimintaansa tarvittaessa.

On itselle tutkimuksen paikka, että annoinko ymmärtää tai olettaa, että olisin huonolla asialla liikenteessä. Tai sanoinko jotain sellaista stereotyyppistä, esitinkö asi-ani niin että olisin riistämässä? (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)



## 4.2 Ihmissuhteet ja kommunikointi

Ne ovat niin monitasoisia, ne ihmissuhteet joita tuottaja solmii. Jos miettii vaikka suhdetta mihin tahansa yhteistyökumppaniin jonka kanssa tehdään vaihtokauppaa tai mielikuvavaihtokauppaa, niin ne perustuvat siihen että persoonat joko kohtaavat ja ymmärtävät toisiaan tai eivät. Tuottajana sitä toimii vähän sellaisena sanansaattajana. Minä olen se tyyppi, joka liikkuu siellä monen asian, näkökulman ja persoonallisuuden välissä. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Tuottajat käyvät työssänsä keskusteluja monien erilaisten ihmisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Tuottajan on otettava jokaisessa keskustelussa huomioon kunkin keskustelun ja tilanteen asettamat vaatimukset, joka edellyttää suurta muuntautumiskykyisyyttä ja sosiaalista tarkkanäköisyyttä. Kommunikointitilanteiden moninaisuus yhdistettynä oman roolin hahmottomuuteen saattaa aiheuttaa stressiä, jos tuottaja ei tiedä missä roolissa olla kenenkin toimijan kanssa. Kuten monen muunkin stressitekijän kohdalla, mitä vähemmän kokemusta erilaisista kommunikointitilanteista on, sitä stressaavampia ne voivat olla.

Tuottaja luo uusia ihmissuhteita ja kontakteja jatkuvasti. Kuten kaikki muutkin uudet kumppanuudet, ne vaativat enemmän aikaa ja panostusta kuin vanhat. Jo olemassa olevilla suhteilla on puolellaan se etu, että yhteiset kokemukset ja työt ovat ehtineet vahvistaa suhdetta; on opittu tuntemaan toisten toimintatavat ja tarpeet, on havaittu miten eri persoonat kohtaavat ja on monesti myös selvitty vastoinkäymisistä. Riina Hyytiä kutsuu tätä ”yhteiseksi liimaksi” (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015). Uusilla suhteilla ”yhteistä liimaa” ei vielä ole päässyt kehittymään, mikä tekee niistä hauraampia ja stressille altistavampia.

Toisinaan yhteistyökumppanuus osoittautuu syystä tai toisesta toimimattomiksi. Tällöin tuottajan tulee miettiä, onko kyseessä korvattavissa oleva ihminen vai projektille ehdottoman olennainen henkilö tai yhteistyökumppani, jolloin stressiä on vain siedettävä. Riina Hyytiä toteaa aiheesta: ”Jos ihminen on hyvä käsikirjoittaja jonka tarinoissa tuottaja haluaa olla mukana, niin hän voi tuoda mukanaan ison kasan stressaavia tekijöitä eikä häntä jätetä sen takia valitsematta” (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015). Tuottajan on viime kädessä tehtävä valinta siitä, jatketaanko ongelmallista kumppanuutta vai taistellaanko yhdessä vastoinkäymisten yli. Kuten missä tahansa parisuhteessa, ongelmat joko kaavat suhteen tai niiden voittamisella yhdessä voidaan lujittaa suhdetta entisestään.

Konflikti- ja riitatilanteet nousivat useissa haastatteluissa suurimmiksi kommunikaatioon ja ihmissuhteisiin liittyviksi stressitekijöiksi. Konfliktitilanteet ovat ihmisille luonnostaan

hankalia, sillä suhteemme niihin perustuu paljolti laumaeläinluonteemme aiheuttamiin pelkoihin. Esihistoriallisten ihmisten selviytyminen perustui ympäröivän lauman antamaan suojaan, joten yksin jääminen tai jätetyksi tuleminen tarkoitti käytännössä varmaa kuolemaa. Vaikka elinympäristömme ja kulttuurimme ovat muuttuneet radikaalisti noista ajoista, sama laumansisäisten konfliktitilanteiden välttämisrefleksi on kulkeutunut evoluution mukana tähän päivään saakka.

Mitä pidempään jotain konfliktitilannetta välttelee, sitä suuremmiksi ne saattavat kasvaa, joko konkreettisesti tai tunnetasolla. Kuten Salomaa toteaa, että jos stressaavaa tilannetta ei heti pura, niin ”se vaan jää takaraivoon, ja voi lopulta kasvaa niin suureksi peikkoksi että siitä ei voi puhua ollenkaan” (Salomaa, haastattelu 9.9.2015). Kun tilanne lopulta laukeaa, se saattaa aiheuttaa välirikkoja ja paljon pahempaa vahinkoa, kuin jos tilanne olisi käsitelty jo sen alkuvaiheessa. Esimerkiksi tuottajan ja ohjaajan välirikko voi olla todella haitallista tuotannolle, puhumattakaan molempien henkilöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista.

Elokuva-alalla työskentelevistä moni kokee olevansa kutsumustyössään, jolloin ihmiset voivat olla erityisen herkkiä tai vereslihalla heidän työnsä suhteen. Kun työssä käsitellään lisäksi säännöllisesti suuria, tärkeitä ja intohimoja herättäviä aiheita, se voi aiheuttaa tunnemyllerrystä ja ristiriitatilanteita. Tuottajan vastuulla on huomata, avata ja selvittää työryhmän sisäisiä ristiriitoja, jotta ne eivät purkautuisi tuotannolle haitallisina tavoin. Elli Toivoniemi toteaa tähän rooliin liittyvistä panoksista mielestäni erittäin hyvin:

[Elokuva-ala] on tunnebisnes, ja kaikilla on niin paljon pelissä. Kyse ei ole vain työstä, vaan niin monet ovat kutsumustyössään, ja siten mahdollisten haaveiden ja unelmien äärellä koko ajan. Niiden kanssa diilaaminen voi olla [tuottajalle] antoisaa sekä uuvuttavaa, ja se liittyy mielestäni kaikkiin kohtiin tätä työtä, niin omiin tunteisiin ja näkemyksiin ja ajatuksiin kuin kaikkien niiden, joiden kanssa sitä mielikuvitusmaailmansa elää ja toteuttaa. Kun tavoitteet ovat suuret niin pettymyksetkin ovat suuret, ja se voi käydä ylitsepääsemättömäksi tai tuntua siltä että on vastuussa todella isoista asioista. Ei ihan elämästä ja kuolemasta, mutta melkein. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Tuottajan kommunikaation syvyys vaihtelee tilanteesta riippuen paljonkin. Johtohahmona tuottajalta odotetaan selkeää viestintää ja kontrollissa olemista, ja erityisesti kuvausjakson aikana ihmisiä ja tilanteita on niin runsaasti, että kommunikoinnin on pakko pysyä tiiviinä, nopeana ja selkeänä. Toivoniemen mukaan tällainen kommunikoinnin syvyyden pieneneminen voi aiheuttaa sen, että ”joutuu blokkaamaan tosi paljon tunteitaan ja kysymyksiään ja tyypistämään omaa viestintää koska se on niin kuluttavaa. Se on

aika fine line, että miten välittää sen ajatuksen että 'hei mä oon edelleen ihminen vaikka mä puhunkin sulle kuin kone'" (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Kommunikaation syvällisyyden supistuminen ei ole ainoa stressitekijä. Tuottajan työ vaatii välillä myös todella syvälle menevää, avointa ja rehellistä kommunikointia. Käsikirjoituksia ja tarinoita valmistettaessa ja taiteen tekemisessä ylipäänsä työskennellään monesti todella henkilökohtaisten teemojen ympärillä. Mikäli tuottaja haluaa luoda vahvan siteen itsensä ja työryhmän sekä työn alla olevan teoksen välille, on hänen oltava valmis jakamaan omia ajatuksiaan, tunteitaan ja toiveitaan. Valmius itsensä avaamiseen ei rajoitu pelkästään luotettavien tuttujen työryhmän jäsenten kanssa käytäviin keskusteluihin, vaan toisinaan myös uusien, tuntemattomien ihmisten ja yhteistyökumppaneiden tapaamisiin.

[Tuottajan] täytyy valita se joka päivä, että meidän pitää pystyä puhumaan noista asioista, tosi isoista henkilökohtaisista kysymyksistä, rahasta, tabuista, kaikesta, tosi pelottomasti. Se on paljastavaa ja samalla se on hyvää, mutta se voi olla liikaa (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

#### 4.3 Raha ja talous

Kaikki haastateltavat nostivat rahan yhdeksi isoimmista stressitekijöistä. Tero Kaukoma (haastattelu 30.9.2014) jopa totesi, ettei stressaa enää mistään muusta kuin rahasta ja siitä, saako työryhmän palkat maksettua. Elokvatuottajan työ on erottamattomasti kytköksissä rahaan. Tuottajan vastuulla on muun muassa rahoituksen hankkiminen, budjetointi, palkkojen maksaminen sekä monesti myös yritystason taloushallinta. Raha kulkee tuottajan kautta, ja tuottajan harteilla ovat budjetilliset linjaukset sekä rahoittajien tyytyväisyyden varmistaminen. Usein yksittäisten tuotantojen taloushallinnasta vastaa linjatuottaja, mutta aloittelevilla tuottajilla tai pienen budjetin tuotannoissa ei välttämättä ole varaa palkata linjatuottajaa.

Rahoituksen kokoon saaminen elokuvatuotantoa varten on käytännössä aina epävarmaa, ja nykyisessä taloustilanteessa vielä aiempaa haastavampaa. Samalla elokuva-ala on keskellä suurta murrosta. Tallennemyynti on vähentynyt, ja uudet suoratoistopalvelut ja muut vaihtoehtoiset levityskanavat eivät tuota vielä korvaavaa summaa. Lisäksi yhä uudet kulttuurin ja viihteen muodot kamppailevat kuluttajien huomiosta. Elokvakulttuurin kannalta positiivisiakin asioita onneksi tapahtuu, tästä esimerkkinä on vaikkapa Helsingissä viime aikoina tapahtunut korttelikinojen määrän kasvu.

Elokuvatuotantojen suuren koon vuoksi niiden rahoitus ei tule juuri koskaan vain yhdeltä taholta, vaan rahoituksen saamiseen vaaditaan usean tahon samanaikainen hyväksyntä. Suomalaisen pitkän fiktioelokuvan keskimääräinen budjetti on 1,3 miljoonaa euroa (Hautamäki & Sotaniemi 2015), ja kotimaisten elokuvien suurimmat rahoittajatahot ovat Suomen elokuväsäätiö, TV-kanavat sekä levitysyhtiöt. Nykyään monissa tuotannoissa rahoitusta haetaan myös muista maista, ja tuotantoja voidaan tehdä yhteistuotantoina usean maan kesken.

Rahoituskuvioiden monimuotoisuus vaatii tuottajalta kykyä kommunikoida projektista erilaisille rahoittajille ja yhteistyökumppaneille, joilla on jokaisella omat tarpeet ja tavoitteet rahoitusta ajatellen. Monesti rahoittajat tahtovat vastineeksi mahdollisuuden vaikuttaa elokuvan sisältöön, esimerkiksi tuotesijoittelulla tai heidän mielestään ”myyvemmillä” käsikirjoitusmuutoksilla. Tuottajan vaativana tehtävänä on pyrkiä sovittamaan rahoittajien ja elokuvantekijöiden toiveet ja näkemykset mahdollisimman hyvin yhteen.

Se on stressaavaa, kun on omasta mielestä ihan loistava käsikirjoitus käsissä, mutta [rahoittajat] eivät sitä näe. Samalla itsestä tuntuu siltä, että osaa ehkä nähdä rahoittajia paremmin käsikirjoituksesta, tuleeko siitä hyvä vai huono tai kaupallinen vai ei-kaupallinen (Salomaa, haastattelu 9.9.2015.)

Vaikka hanke olisi itselle ja työryhmälle kuinka arvokas, niin mikäli rahoittajat eivät syystä tai toisesta päättä rahoittaa hanketta, voi hanke olla täysin vaakalaudalla ellei vaihtoehtoisia rahoituskanavia löydy. Tilanne ei ole poikkeuksellinen Suomessa, vaan sama tilanne on haastateltavien mukaan kaikkialla maailmassa. Suomen Elokuvasäätiön ”pehmeä raha”, eli tuet joita ei tarvitse tilittää takaisin, nähtiin Suomen elokuva-alan erityisvahvuutena.

Todella suuri stressitekijä tuottajalle on vastuu omasta sekä erityisesti muiden toimeentulosta. Tiiviissä ja usein pienissä elokuvatuotantoyhtiöiden työyhteisöissä rahan puutteen vaikutus näkyy hyvin selkeästi. Mikäli ihmisten on mietittävä jatkuvasti riittävätkö rahat nyt ja tulevaisuudessa, se vie todella paljon energiaa sekä tilaa ajatuksista. Tämä taas on suoraan pois keskittymiskyvystä ja työssäjaksamisesta.

Kyllä se on ihan mieletön stressitekijä, jos [tuottaja] ei tiedä millä rahalla ne palkat maksaa. Totta kai rahan puuttumattomuus aiheuttaa samanlaisia ahdinkotilanteita kuin henkilökohtaisen talouden heilahtelut tai romahtaminen. Siitä tilanteesta on vastuussa kauhean monelle muulle ihmiselle. Se ei ole enää vain oma henkilökohtainen asia, vaan siinä ympärillä on aina ihmisiä joihin se suoraan vaikuttaa. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Tuotantoihin ladatut toiveet ylittävät lähes aina elokuvan lopullisen budjetin. Työryhmissä saatetaan tehdä suurempia suunnitelmia kuin mihin on varaa, mikä on toki taiteellisen kunnianhimon näkökulmasta ymmärrettävää. Tuottajan työn ydintä onkin tehdä päätöksiä siitä, mihin saatu raha käytetään jotta elokuvasta tulisi mahdollisimman paljon toivotun lopputuloksen kaltainen. Tuottaja voi kokea päätöksiensä tekemisen projektin kokonaisvision kannalta stressaavaksi, kun yksittäiset työryhmän jäsenet ja tuotannon osastot haluavat kaikki omia asioitaan. Päätösten perustelu ja niistä kommunikointi voi olla hankalaa, eritoten ihmisille joilla ei ole kokonaiskuvaa rahaliikenteestä tai jotka pitävät tuottajaa lähtökohtaisesti ”rahan puolelle” kallistuvana (kts. luku 4.1).

Elli Toivoniemen mukaan raha-asioista puhumista hankaloittaa suomalainen keskustelukulttuuri, jossa raha ei ole sovelias keskustelunaihe. Esimerkiksi palkan kysymistä saatetaan pitää epäkohteliaana (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015). Kun rahasta ei ole totuttu puhumaan, se voi aiheuttaa sen että kommunikaatio aiheesta tapahtuu paljolti olettusten ja luulojen perusteella. Tämä ei välttämättä ole kovin hedelmällistä yhteisymmärryksen kannalta. Toisaalta uutisissa ja mediassa puhutaan rahasta jatkuvasti, jolloin voi syntyä mielikuva siitä, että raha on työn arvottamisessa ja koko elämässä tärkein asia. Näiden kahden keskustelukulttuurin törmätessä voi syntyä vääriä käsityksiä ja ristiriitailanteita, joita tuottajan on ratkottava.

#### 4.4 Kaksoisrooli toimitusjohtajana

Toimitusjohtaja ei rahoita elokuvaa mutta tuottaja rahoittaa, ja elokuvia on pakko rahoittaa jotta toimitusjohtajallakin on hommaa (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.)

Kolme haastattelemistani tuottajista toimii samanaikaisesti perustamansa tuotantoyhtiön toimitusjohtajana. Samanlainen tilanne on varmasti myös monilla muilla suomalaisilla tuottajilla. Kaksoisrooli on vaativa, sillä tuottajan ja toimitusjohtajan tehtävät ovat molemmat suuritöisiä, vaikka niissä on yhtäläisyyksiäkin. Elina Pohjola (haastattelu 6.10.2015) muistuttaa, että työnkuvien koosta johtuen toiseen panostaminen syö helposti aikaa toiselta, ja molemmissa tasaiseen tasoon pyrkiminen johtaa helposti kehittymisen jämähtämiseen paikoilleen. Tuottajat ovat usein luonteeltaan eteenpäin pyrkiviä ja omien taitojensa kehittymistä arvostavia, joten jumiutumisen voi aiheuttaa paljon turhautumista ja sitä kautta stressiä.

Tuottajan ja toimitusjohtajan kaksoisrooliin liittyy tasapainoilua työn tavoitteiden kanssa. Tuottajan työ on aina projektilähtöistä, ja tuottaja keskittyy mahdollisimman hyvän elokuvan tekemiseen. Toimitusjohtajana tulee puolestaan ajatella yrityksen jatkuvuutta, rahaliikennettä sekä yrityksen päivittäiseen ja säännölliseen hallintaan liittyviä seikkoja. Kaukomaan kuvaus tilannetta näin: ”tuottajana ajattelen sitä elokuvaa, ja sitten jossain vaiheessa painopiste siirtyy johonkin toiseen elokuvaan kun se edellinen ei ole enää niin aktiivinen. [Tuottajana] hypitään projektista projektiin. Yrittäjänä on se yksi laiva, jonka kapteenina on” (Kaukomaan, haastattelu 30.9.2014.)

Tuottajana toimii työnantajan roolissa ja on täten vastuussa työntekijöistään, oli kyse sitten projektityön alaisista tai tuotantoyhtiön työntekijöistä. Työnantajalla on vastuu heidän rahallisesta toimeentulostaan (kts. luku 4.4.), mutta myös pitkäaikaisemmasta henkilökohtaisesta hyvinvoinnista, työoloista ja –ympäristöstä. Erityisesti yrittäjän asemassa nämä korostuvat, sillä suhde yrityksen työntekijöihin jatkuu pitkäkestoisemmin, yksittäisten projektien yli. Koska tuotantoyhtiöt on suurimmaksi osaksi pieniä, niin pienessä yhteisössä vaikutukset hyvinvoinnissa tulevat todella selkeästi näkyviin, ja työyhteisön hyvinvointia on ajateltava pitkällä tähtäimellä projektiokohtaisuuden sijaan.

Kaksoisroolin mukanaan tuoma työn määrä saattaa olla todella valtaisa, jolloin delegointi nousee avainasemaan stressinhallinnassa. Delegointi voi monesti olla hankalaa aloitteleville tuottajille. Kyseessä voi olla esimerkiksi niin sanottu superihminen-ajattelumalli eli ajatus siitä, että kykenee suoriutumaan kaikesta yksin, tai pelko siitä, että osoittaa osaamattomuutensa ja kokemattomuutensa antamalla tehtäviä muiden hoidettavaksi. Salomaan mukaan aloittelevien tekijöiden isoin sudenkuoppa on juurikin se, että ”näytellään kokenutta, otetaan huonosti vastaan neuvoja eikä uskalleta kysyä niitä sillä ajatellaan, että ’toi pitää mua ihan nuijana jos mä en tätäkään ymmärrä” (haastattelu 9.9.2015.)

Elina Pohjolalle (haastattelu 6.10.2015) stressiä aiheutti siirtyminen freelancerin asemasta yrittäjäksi, sillä freelancerina projektien väleihin muodostui lepotaukoja, mahdollisuuksia ”nollaamiseen”. Yrittäjänä noita taukoja ei automaattisesti muodostu, koska työn alla on jatkuvasti useita projekteja eri vaiheissa. Pohjola (haastattelu 6.10.2015) muistuttaa myös siitä, että vaikka yrittäjänä toimiminen voikin olla stressaavaa, niin oman yrityksen hyvä työyhteisö toimii todella suurena voimavarana. Muutkin haastateltavat nostivat läheisten työkavereiden ja ylipäänsä toisten ihmisten kanssa työskentelyn yhdeksi tuottajan työn parhaista puolista.

#### 4.5 Laadullinen stressi ja kunnianhimo

Tuottaja ei aina ole henkilö, joka tekee pelkkiä rahaan ja käytännön asioihin liittyviä konkreettisia päätöksiä, vaan tuottajan työ on myös intohimo- ja kutsumustyö monelle. Haastattelemani tuottajat kertoivat haluavansa tehdä hyviä, laadukkaita ja kunnianhimoisia elokuvia ja viedä suomalaista elokuvaa ja elokuva-alaa eteenpäin. Kuten luvussa 4.1 kerroin, tuottajiin saattaa silti kohdistua ennakkoluuloja, joiden perusteella ajatellaan että tuottaja ei ole tekemässä taidetta vaan rahaa. Tämä voi joidenkin harvojen tuottajien kohdalla pitää paikkansa, mutta suurimman osan tuottajista kohdalla se on sikälikin absurdi ajatus, ettei tuottajana toimiminen Suomen kokoisessa elokuvateollisuudessa ole lähelläkään taloudellisesti tuottoisinta uravalintaa, päinvastoin.

Korkea kunnianhimo lajissa kuin lajissa on hieno asia, mutta sillä on varjopuolensa. Toisaalta kunnianhimo vie eteenpäin, mutta toisaalta se voi tuottaa pettymyksiä kun valmistunut teos ei vastaakaan omassa päässä luomaansa ideaalimallia. Tuottajat ovat monesti kunnianhimoisia yksilöitä, jotka arvostavat jatkuvaa kehitystä, tavoitteiden saavuttamista sekä itsensä ja työryhmän haastamista. Tällöin kunnianhimon vaimentaminen ei välttämättä auta tai edes onnistu, vaan kyse on enemmänkin suhtautumisesta.

Tässä työssä on hyväksyttävä, että jos sen riman pitää niin korkealla kuin sen on aina pitänyt, ja tulee jatkossakin pitämään, niin sitten vaan koko ajan myös mokaillee. Jos alkaa menemään liian lujaa, on syytä miettiä oman riman laskemista. Tai niin ainakin omat läheiseni sanovat, että 'eihän tuossa ole mitään järkeä, että miksi sä edes ajattelet noin?' Se vain on niin, että mikään muu ei aja tekemään näitä töitä, kuin se tie tähtiin. Eikö taiteen tehtävä ole luoda jotain mitä kukaan ei koskaan ole aiemmin nähnyt tai kokenut, tai itse ainakaan. Matkalla tuntemattomaan joutuu tekemään kaikenlaisia mokia ja joutuu kaikenlaisiin liemiin. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Tuottajan lisäksi tietysti muillakin työryhmän jäsenillä on omat kunnianhimonsa sekä henkilökohtaiset ja uralliset tavoitteensa. Kaikkien kunnianhimojen yhteensovittaminen ja kanavoiminen tekemiseen, yhteiseen visioon ja toimivaan kokonaisuuteen on paljolti tuottajan ja ohjaajan harteilla. Tuottaja voi joutua kertomaan jollekin työryhmän jäsenelle, että tämän kunnianhimojen toteuttaminen ei onnistu kyseisen henkilön toiveiden mukaisesti, joko rahan puutteen tai yhteensopimattomuuden visioiden suhteen vuoksi. Tällainen jatkuva odotusten ja niiden toteutumattomuuden aiheuttamien pettymysten käsittely voi muotoutua todella raskaaksi, erityisesti jos tuottajana nauttii roolistaan muiden visioiden mahdollistajana.

Kunnianhimit ja laatuvaatimukset liittyvät erottamattomasti rahaan. Jos halutaan tehdä laadukkaita, kansainvälisen tason elokuvahankkeita, joissa työntekijät saavat asianmukaista palkkaa, niin se vaatii asianmukaista rahoitusta. Kuten luvussa 4.3 kirjoitin, tuottajan työn ydintehtäviin ja samalla stressaavimpiin elementteihin kuuluu budjetillisten päätösten tekeminen taiteellisten ja taloudellisten vaatimusten ristitulessa.

Se stressaa ja inhottaa, että meillä on hienot suunnitelmat mutta kukkaro onkin tyhjä, ettemme saa tehtyä niin hienoa elokuvaa kuin me haluaisimme. Ei tämä ole pelkkä taloudellinen taistelu, vaan myös taiteellinen taistelu jossa mä olen mielestäni taiteellisen työryhmän kanssa samalla puolella (Salomaa, haastattelu 9.9.2015.)

Taidealalla työskennellessä stressiä aiheuttaa monesti teoksen luovuttaminen yleisön ja kriitikoiden eteen. Moni voi murehtia yleisön reaktiota jo paljon ennen ensi-iltaa, ja tuottajana tulee tasapainotella omia ja työryhmän pelkoja niin, etteivät ne pääsisi vaikuttamaan liikaa itse elokuvaan. Vaikka tuottaja olisi itse kuinka tyytyväinen valmiiseen elokuvaan, yleisö ei aina pidä näkemästään. Aloitteleville tuottajille elokuvan nihkeä vastaanotto voi tuntua todella murskaavalta, eivätkä kokeneemmatkaan tuottajat ole immuuneja sille. Elokuvan tekeminen on niin paljon aikaa ja vaivaa vaativa prosessi, että harva elokuvantekijä tuskin tekee tarkoituksella kehnoa elokuvaa, vaan työskentelyssä on aina mukana edes hitunen intohimoa. Kuten kaikilla aloilla, myös tuottajan nahka todennäköisesti paksuuntuu ja parkkiintuu ajan kuluessa. Tärkeintä on mielestäni kyetä suodattamaan kritiikistä itselleen hyödyllisin informaatio, ja jättää rakentavasta palautteesta vapaa meuhkaaminen omaan arvoonsa.

Toivon, että lukija ei ole täysin masentunut ja uupunut tässä vaiheessa opinnäytetyötäni, eikä pidä elokuvatuottajan työtä kammottavana ja käsittämättömänä alanvalintana. Tuottajan työhön liittyy toki paljon stressiä mahdollisesti aiheuttavia tekijöitä, mutta myös – ja monesti näitä on enemmän – hyviä ja innostavia asioita. Käsittelen seuraavaksi stressinhallintakeinoja, joilla käsitellä ja ehkäistä työstä aiheutuvaa stressiä.

## 5 Stressin hallinta

Elokuvatuottajuus on elämäntapavalinta, ja stressinhallinta tämän työn kanssa on samalla elämäntapavalintaa. Täytyy olla iloista työssä jotta jaksaa vapaa-aikansa tai täytyy olla hyvä vapaa-aika jotta jaksaa oman työnsä (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)



Elokuvatuottajan työ sisältää paljon potentiaalisesti stressaavia elementtejä, tekemistä ja vastuualueita. Täysin stressivapaata työtilannetta on näin ollen erittäin vaikeaa, ellei jopa mahdotonta luoda. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tuottajaksi ryhdyttäessä on uhrattava kaikki toivo hyvinvoinnista ja mukavasta elämästä. Monelle tuottajalle oma työ on yksi suurimpia elämän ilon ja onnellisuuden lähteitä.

Kävin edellisessä luvussa läpi suurimmat tuottajantyön stressitekijät, mutta jotta opin näytetyöni ei jäisi pelkäksi kauhisteluksi ja pirujen maalailuksi seinille, haluan käydä läpi myös erilaisia tapoja ja työkaluja stressinhallintaan. Parhaimmassa tapauksessa toivon näiden neuvojen auttavan ihmisiä käsittelemään ja vähentämään stressiänsä, sekä antavan heille toimivia ajatusmalleja stressiin suhtautumiseen. Olen koonnut luvun teemat ja vastaukset tekemieni haastatteluiden sekä työuupumukseen ja hyvinvointiin liittyvän materiaalin ja tutkimusten perusteella.

Olen asettanut luvun kappaleet siihen järjestykseen, missä mielestäni stressinhallintaa kannattaa lähestyä. Ensimmäiseen stressinhallinnan "tasoon" kuuluvat elämäntavat sekä työtavat. Elämäntavoilla tarkoitan tässä yhteydessä ravintoa, lepoa sekä liikuntaa. Elämän ja työn perusrakenteiden on oltava kunnossa, jotta kykenee sietämään tuottajan työhön liittyviä suurempia paineita ja vaativampia tilanteita. On myös oltava muuta, työtä tasapainottavaa elämää työn ulkopuolella, sekä rutiineita työstä irtautumiseen. Samoin työtapojen on oltava kunnossa, eli työn kaoottisuus on pyrittävä minimoimaan: kun työvälineet, työn organisointi, jaottelu, priorisointi, delegointi ja aikataulutus ovat hallussa, aikaa ei kulu vältettävissä olevien ongelmien ratkomiseen ja niistä aiheutuvan stressin käsittelyyn.

Pohja on kunnossa, kun muu elämä tasapainottaa työn aiheuttamaa stressiä ja hyvät työtavat estävät ylimääräisen ajan ja energian kulumisen turhaan. Seuraavaksi tärkeintä on pitää huoli siitä, ettei tuottaja jää yksin. Tuottajalla on oltava muita ihmisiä ympärillään, niin töissä kuin töiden ulkopuolella. Ihminen on sosiaalinen eläin, joten tarvitsemme kanssakäymistä muiden kanssa pysyäksemme hyvinvoivina, mutta muut ihmiset antavat myös konkreettista ja ammatillista tukea tuottajalle. Tuottajalla on löydettävä ja luotava tukiverkostoja, joiden kanssa voi jakaa kokemuksia ja neuvoja, jotka voivat auttaa pääsemään eroon stressistä ja irtautumaan työstä ja joilta voi pyytää apua. On hyvä muistaa, ettei avun saaminen ole vain yksipuolista, vaan ihmisen hyvinvoinnille ja omanarvontunnon olennaista kyetä myös auttamaan muita tarvittaessa.

Toiset ihmiset voivat toimia tuottajan ”myrskyvaroittimena”. Kovasta stressistä kärsivä tuottaja ei välttämättä huomaa olevansa riskialttiissa tilanteessa, vaan helposti vähättelee tilaansa eikä näe sen vakavuutta (tästä lisää luvussa 5.6). On elintärkeää, että tuottajan ympärillä on ihmisiä jotka voivat sanoa, kun tuottaja on vaarassa yllirasittua tai tuntuu stressaavan liikaa.

Seuraavalla tasolla kyse on kokemuksesta ja asennoitumisesta, jotka yhdessä luovat tuottajan ammattitaitoa. Kyse on siitä, että kun tuottaja tekee, tuottaa, kokeilee, tekee virheitä ja epäonnistuu, niin kokemusten läpikäyminen auttaa häntä kasvamaan ja kehittymään. Kaikkia virheitä ei voi välttää, ja jokainen meistä epäonnistuu joskus, joten tuottajan on syytä oppia suhtautumaan rakentavasti niihin tilanteisiin kun jokin menee pieleen. Vaikka asenteen harjoittaminen kuulostaa kovin epäkonkreettiselta, pyrin antamaan hyviä konsteja myös siihen.

Kaikkein olennaisin asia on mielestäni kuitenkin se, että kykenee valitsemaan itselleen oikeat hankkeet, työkumppanit sekä työtavat, ja sanomaan kaikelle muulle ei. Koska projektit ovat joka tapauksessa niin suuria ja energiaa vieviä, täytyy työn itsessään olla mielekästä. Stressi on hallittavissa silloin, kun työn tuomien rasitteiden yhteenlaskettu summa jää pienemmäksi kuin työn mielekkäiden tekijöiden yhteenlaskettu summa. Mielekkyyden luomisessa avainasemassa on se, että työn alla oleva hanke on sellainen, jota tuottaja haluaa viedä eteenpäin ja jonka takana tuottaja pystyy seisomaan koko tuotantokaaren ajan.

Ennen kuin menemme itse stressinhallintakeinoihin, puhun hieman tavoista ja rutiineista, siitä miksi ne ovat olennaisia stressinhallinnassa ja kuinka niitä voi luoda.

## 5.1 Tavat ja rutiinit

Tavat ja rutiinit ovat toimintoja, joita ihminen tekee säännöllisesti sen kummemmin niitä ajattelematta. Tapojen ja rutiinien hyödyllisyys piilee siinä, että ne vähentävät toimintoihin käytetyn ajan, ajatuskapasiteetin ja energian määrää. Mitä paremmin jonkin tavan saa iskostettua omaan käyttäytymiseensä, sitä enemmän jää energiaa keskittyä muihin asioihin.

Tapoja voi luoda mihin tahansa elämän osa-alueisiin; yleisimpiä ovat erilaiset aamu- ja iltarutiinit sekä liikuntaan, ruoanlaittoon, meditointiin ja opiskeluun liittyvät rutiinit. Tämän

opinnäytetyön kannalta erittäin tärkeässä asemassa ovat erilaiset työhön ja työtapoihin liittyvät tavat, sillä niiden avulla työn potentiaalista kaoottisuutta voidaan vähentää ja siten lieventää siitä aiheutuvaa stressiä.

Esimerkki yksinkertaisesta ja yleisestä tavasta on hampaiden harjaus. Suurin osa suomalaisista pesee hampaat kaksi kertaa päivässä sen kummemmin ajattelematta. Olemme tottuneet tekemään niin, ja suurimmalla osalla meistä on hampaiden harjaamiselle jokin tietty paikka päivämme kulussa (esimerkiksi heti herätessä), vaikkamme sitä edes tiedostaisi. Töissä vastaavia, selkeyttä lisääviä ja aikaa säästäviä rutiineita voivat olla muun muassa sähköpostien lukeminen ja niihin vastaaminen vain tiettyinä aikoina päivässä, tai erilaiset töiden suunnitteluun ja seurantaan liittyvät rutiinit.

Käsittelen seuraavaksi lyhyesti tapojen syntyyn ja luomiseen liittyvä teoriaa. Tavat koostuvat kolmesta elementistä: laukaisijasta, toiminnosta ja palkinnosta. Laukaisija voi olla mikä tahansa tilanne, toiminto tai asia, joka laukaisee ajatuksen tavan toteuttamisesta. Käytän havainnollistavana esimerkkinä säännöllisen liikunnan aloittamista, sillä se on useiden asiantuntijoiden mukaan hyvä tapa lisätä hyvinvointia ja työtehokkuutta ja sitä kautta vähentää stressiä.

Liikuntaharrastuksen aloittamisessa laukaisija voi olla esimerkiksi tietty kellonaika tai tilanne, esimerkiksi heräämisen tai työpäivän jälkeen. Toiminto on valittu liikuntamuoto. Toiminnon aloittaminen kannattaa tehdä mahdollisimman helpoksi, vaikkapa asettamalla liikuntavarusteet illalla valmiiksi sängyn viereen odottamaan. Vaikka onnistuneesta suorituksesta saatava hyvän olon tunne on itsessään palkitsevaa, tutkimusten mukaan on kannattavaa luoda itselleen jokin konkreettinen palkinto. Tässä tapauksessa voisi sitoa toiminnon saavuttamisen vaikkapa hyvään aamukahviin tai itsensä hemmotteluun.

Samaa periaatetta voi hyödyntää myös ns. negatiivisten tapojen (esimerkiksi tupakointi, sähköpostien jatkuva lukeminen tai liiallinen napostelu) lopettamiseen. Tärkeintä on löytää korvaava tapa, jolla voi saavuttaa saman palkinnon, sillä monet tutkimukset ovat osoittaneet, että tavan lopettaminen on huomattavasti hankalampaa kuin sen vaihtaminen toiseen. Kun palkinto on tiedossa, voi haitallisen toiminnon pyrkiä vaihtamaan hyödyllisempään.

Otetaan esimerkiksi töiden jälkeen muutaman alkoholiannoksen juominen työkavereiden kanssa, mikä johtaa kahteen palkintoon: mukavaan sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä

alkoholin aiheuttamaan rentoutumiseen. Kummassakaan palkinnossa ei ole itsessään mitään pahaa, päinvastoin. Onnistuneen tapamuutoksen saavuttamiseksi laukaisija (työpäivän loppu) ja palkinnot (sosiaalisuus, rentoutuminen) kannattaa pitää samoina, mutta pyrkiä vaihtamaan tapa. Esimerkiksi yhteinen, töiden jälkeinen liikuntaharrastus ystävän tai työkaverin kanssa voi antaa samat palkinnot, mutta olla pitkällä tähtäimellä terveellisempi vaihtoehto. Haluan huomauttaa, että en tietenkään väitä alkoholista nauttimisen olevan automaattisesti ongelmallista, mutta aina on hyvä miettiä muitakin vaihtoehtoja rentoutumiselle ja töistä irtautumiselle. Puhun lisää alkoholista ja päihteistä luvussa 5.3.4.

Keskimäärin uuden tavan saaminen "automatisoiduksi" vie noin 66 päivää (Lally et al. 2010), mutta lopullinen aika vaihtelee suuresti yksilökohtaisesti. Hyvä ohjenuora on myös se, ettei pyri luomaan kuin 1-2 uutta tapaa kerralla. Liian monen tavan samanaikainen kehittäminen vie todella paljon energiaa, ja saattaa johtaa epäonnistumisiin ja sitä kautta motivaation laskuun tai kokonaan katoamiseen. Uutta tapaa luodessa on kuitenkin hyvä muistaa, ettei anna epäonnistumisten lannistaa tai käytä niitä tekosyynä luovuttamiseen.

Koska tuottajien työpäivät voivat monesti olla epäsäännöllisiä ja sisältää paljon yllättäviä ja aikatauluihin vaikuttavia tilanteita, kannattaa hyödyllisiä rutiineita keskittää aamuun. Tällöin päivän muutokset eivät aiheuta rutiinin jäämistä väliin, ja onnistunut rutiini voi luoda onnistumisen ja aikaan saamisen tunteen koko päiväksi.

## 5.2 Elämäntavat

Elämäntavoilla on suuri ja suora vaikutus tuottajan hyvinvointiin. Jaottelen opinnäytetyössäni elämäntavat kolmeen osa-alueeseen: liikuntaan, ravintoon ja lepoon. Jos oma elämä ja elämäntavat ovat kunnossa, ne voivat tasapainottaa työn aiheuttamaa stressiä huomattavasti ja auttaa toimimaan vaativissa tilanteissa, niin työelämässä kuin muuallakin. Hyvät ja kestävät elämäntavat ovat vankka perusta stressinhallinnalle ja stressinsietokyvylle, ja ne voivat myös auttaa tuottajaa irtautumaan työstänsä vapaa-ajalla.

Elämäntavat ja niihin liittyvät valinnat ovat erittäin yksilöllisiä, ja jokainen löytää itsellensä sopivimmat tavat olla ja elää. Vaikka olen pyrkinyt perustamaan monet tämän luvun väittemistä aiheista tehdyille tutkimuksille, haluan nostaa erityisesti esiin keinoja, joita minä

tai haastattelemani tuottajat ovat kokeneet toimiviksi. Olen halunnut keskittyä elintavoista puhuessani erityisesti tuottajan työhön liittyviin näkökulmiin, sillä yleistä kirjallisuutta elintavoista on saatavilla lukemattomia määriä.

### 5.2.1 Uni

Uni tai unettomuus on mielestäni vaikein ja pahin asia, koska kun ei pysty nukkumaan, niin silloin kaatuu kaikki maailmassa (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.)

Hyvä ja riittävä unensaanti on yksi parhaimpia tapoja varmistaa omien toiminta- ja stressinhallintakykyjen laatu. Tämä ei päde pelkästään tuottajiin, vaan kaikkiin ihmisiin. Uni on todistetusti yksi tärkeimpiä ihmisen hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kaikki haastateltavani nostivat unen tärkeäksi stressinhallinnan elementiksi.

Tarpeellinen unen määrä vaihtelee yksilöllisesti, mutta tutkimuksissa on havaittu suositellun keskiarvon olevan noin 7–8 tuntia yössä. On erittäin tärkeää tuntea oma unentarpeensa ja unirytmensä, jotta osaa varata sille tarvittavan ajan. Toiset ihmiset pystyvät muokkaamaan unirytmiaan enemmän, toiset vähemmän.

Ei tarvitse montakaan huonosti nukuttua yötä, niin ihmisen toiminta- ja suorituskyyvyt alkavat laskea nopeasti ja dramaattisesti. Kaikki varmasti tunnistavat vähäisen unen aiheuttaman sumuisen olotilan, jolloin asioiden aikaan saaminen muuttuu hankalammaksi. Unen puutteesta kärsivä ihminen on helposti ärtyisämpi, kärsimättömämpi, tehoton ja keskittymiskyvyltään heikompi. Pitkittynyt unen puute voi aiheuttaa vakavia terveysongelmia. Ei ole mikään ihme, että unen saannin estämistä on käytetty kidutuskeinona kautta aikojen.

Työssä [unen puute] tarkoittaa sitä, että pystyy koko ajan tekemään vähemmän luovaa sisältöä, nyhjäisemään tyhjästä, kirjoittamaan, laskemaan tai päättämään. Kaikki tähän työhön erityisesti liittyvä toiminta heikkenee. Ei vain kykene keksimään samalla vauhdilla tai ratkaisemaan samalla vauhdilla, tai pahimmillaan saamaan mitään aikaiseksi. Kun unettomuus menee pahemmaksi, niin ei enää kykene laittamaan asioita ylös, ei kalenteriin, ei mene to-do-listaan. Se on tavallaan sokka irti-tila, jossa vain yrittää jotenkin selvitä hengissä. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Yleisimpiä ongelmatilanteita uneen liittyen ovat unen saannin ja heräämisen vaikeus sekä unen laadun heikkous ja katkonaisuus. Nämä voivat tapahtua yksittäin, mutta yleensä ne liikkuvat käsi kädessä. Esimerkiksi jos illalla ei saa unta ja aamulla on pakollinen herääminen vaikkapa tapaamiseen, unen määrä jää liian vähäiseksi ja aamulla ylös

nouseminen voi vaikeutua. Kuten Elina Pohjola asian ilmaisee: ”Jos mä teen töitä illalla kymmenestä puoli yhteen niin ei ole ihme ettei uni tule viisitoista vaille yksi, tai että aamulla väsyttää” (haastattelu 6.10.2015.)

Moni tuottaja saattaa tehdä töitä koko päivän, aina nukkumaan menoon saakka. Tällä on kahdenlaisia vaikutuksia. Ensinnäkin se, että työasiat pyörivät päässä nukkumaan mennessä. Vaikka asiat eivät olisi kovin stressaavia, aivot voivat joutua ylivireystilaan jolloin on vaikea rauhoittua ja nukahtaminen on vaikeaa. Aivot voivat mennä ylivireystilaan myös positiivisista ja innostavista asioista, mutta vaikutus nukahtamiseen on silti sama.

Hyvä keino unen laadun varmistamiseksi on lopettaa työnteko hyvissä ajoin ennen nukkumaan menoa, jotta aivoilla on aikaa rauhoittua. Aina näin ei voi tietenkään tehdä, sillä tuottaja ei aina voi määrittellä omia työmääriään tai aikataulujaan, mutta suositeltavaa olisi jonkinlaisen säännöllisen ”aikapuskurin” ylläpito. Itse pyrin lopettamaan työntöön iltaisin vähintään tuntia ennen kuin menen nukkumaan. Elina Pohjola suosittelee iltakävelyä korttelin ympäri, jonka aikana voi käydä hankkeet ja tehtävät läpi. Näin saa asiat suurimmaksi osaksi käsiteltyä ennen nukkumaan menoa, jotta asiat eivät pyörisi enää päässä ja pitäisi hereillä (Pohjola, haastattelu 6.10.2015).

Yhtenä nukahtamista edistävänä keinona voi hankkia melatoniinia reseptivapaasti apteekista. Melatoniini on aivoissa sijaitsevan käpyrauhan erittämä ”pimeähormoni”, jonka on todettu vahvistavan elimistön puolustusjärjestelmää ja vaikuttavan vireystilaan. Sen tärkein rooli on auttaa elimistön sisäistä kelloa pysymään ajassa säädellen vuorokausirytmiiä ja edistäen unensaantia (Takeda). Melatoniinilla ei ole tutkimuksissa todettu erityisiä sivu- tai haittavaikutuksia. Siitä huolimatta melatoniinia kannattaa kuitenkin käyttää vain varakeinona, ja suosittelen ennen sen käytön aloittamista pohtimaan muita elämäntapa- ja rutiinimuutoksia. Kuten minkä tahansa lisäravinteen kanssa, kannattaa konsultoida aluksi terveydenhoidon ammattilaista ennen käytön aloittamista.

Toinen unen saantiin vaikuttava elementti monissa tapauksissa on valo, ja erityisesti modernien sähkölaitteiden (tietokoneiden, tablettien, puhelinten) tuottama ”sininen valo”. Sinisen valon on monissa tutkimuksissa todettu hidastavan melatoniinieritystä aivoissa ja vaikeuttavan unen saantia. Jos sinisellä valolla tuntee olevan vaikutusta, niin yksi keino on ylläpitää ns. ”elektronista auringonlaskua”, eli tiettyä aikaa ennen nukkumaan menoa jolloin ei vietä aikaa taustavalaistuja näyttöjen ääressä. Toinen vaihtoehto

on säätää näyttöjen väriä tai käyttää siihen tarkoitettuja ohjelmistoja (mm. ilmaisohjelmana tietokoneille saatava *f.lux*). Ainakin itselleni tämä ratkaisu on toiminut. Valo ei enää aiheuta ongelmia, mutta riskinä on edelleen töiden tekeminen myöhään, erityisesti koska ruudun tuijottelulla ei ole enää nukahtamista vaikeuttavaa vaikutusta.

Mikäli herääminen on vaikeaa, löytyy siihenkin onneksi apukeinoja. Paras lääke on tietysti mennä tarpeeksi ajoissa nukkumaan, ja kunhan unen laatu pysyy hyvänä ja unen määrä tarpeellisena, heräämisen tulisi olla suhteellisen helppoa. Joillekin ihmisille luonnonvalo helpottaa heräämistä, mutta aikaiset herätykset sekä Suomen pimeä talvi estävät monesti luonnonvalon saamisen. Valon vähyyden aiheuttamaan väsymykseen auttavat erilaiset heräämis- ja kirkasvalolamput. Omassa talvisessa vireystilassani sekä heräämisen helpottumisessa on tapahtunut huomattava muutos parempaan kirkasvalolampun hankkimisen jälkeen.

Hyvistä yöunista luopuminen kostaatuu. Nukkuminen on helpoin tapa laittaa itsensä sellaiseen kuosiin että on taas seuraavana aamuna kunnossa (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

## 5.2.2 Ravinto

Atrian vanha mainoslause ”Hyvä ruoka, parempi mieli”, pitää paikkansa, sillä se, mitä ihminen syö, vaikuttaa suoraan hänen kehonsa ja aivojensa toimintakykyyn. Hyvän ravinnon laiminlyöminen aiheuttaa lukuisia terveysongelmia, jotka heijastuvat suoraan tuottajan kykyyn hallita ja sietää stressiä. Yleisiä ohjenuoria terveelliseen ja stressinhallinnan kannalta järkevään ruokavalioon ovat: syö säännöllisesti, tasapainoisesti ja tarpeeksi, syö mahdollisimman hyvälaatuisista raaka-aineista valmistettuja ruokia ja vältä liiallista lisäaineiden ja sokerin käyttöä.

Pitkien työpäivien, vaihtelevien aikataulujen sekä erilaisissa tapaamisissa ja kuvauksiin liittyvissä vierailuissa juoksemisen vuoksi säännöllisen ja terveellisen ruokavalion ylläpitäminen voi olla hankalaa. Eräs keino on suunnitella viikon ruokansa etukäteen ja laittaa kerralla suurempi määrä ruokaa. Tällainen ratkaisu voi tuntua työläältä, mutta se vähentää päivittäiseen ruokailuun liittyvää valinnanvaikeutta ja vapauttaa näin aikaa ja energiaa muihin asioihin. Kun kotona on ravitsevaa ruokaa tai sen ainekset valmiina, on helpompaa välttää pika- tai valmisruoan houkutus tai kokonaan syömättä jättäminen. Työpäivän aikana kannattaa myös pitää mukanaan terveellisiä välipaloja, kuten pähkinöitä, hedelmiä tai hyvälaatuisia proteiiniapatukoita.

Työnteon lomassa ja erityisesti kuvauksissa tulee helposti syötyä runsaasti sokeripitoisia välipaloja. Monet tutkimukset ovat osoittaneet sokerin olevan jossain määrin addiktoivaa, ja sokerin puute sen kuluttamiseen tottuneelle voi aiheuttaa muun muassa huonoa oloa, ärtyisyyttä ja keskittymiskyvyttömyyttä. Suosittelen korvaamaan sekä työpaikoilla että kuvauksissa sokeriset välipalat vähäsokerisilla tai sokerittomilla vaihtoehdoilla. Oman kokemukseni perusteella tämä on vaikuttanut positiivisesti omaan sekä työryhmän jaksamiseen, pienestä alkushokista huolimatta.

Ihmisen selviytymisen ja yleisen toimintakyvyn kannalta on elintärkeää muistaa juoda vettä. Saattaa tuntua oudolta muistuttaa moisesta itsestänselvyydestä, mutta erityisesti kuvausten tuoksinassa moni unohtaa helposti juoda tarpeeksi vettä. Lisäksi kofeiini poistaa kehosta nestettä, joten kofeiinin kuluttaminen yhdistettynä vedenjuonnin unohtamiseen voi aiheuttaa eriasteisia nestehukan tiloja ihmisissä, mikä puolestaan voi kasvattaa stressiä.

Ravinnon yhteydessä haluan mainita pikaisesti alkoholista. Vaikka sen kohtuukäytöstä voikin olla täysraittuutta enemmän terveysetuja (Poikolainen 2015), stressinhallinnan suhteen Riina Hyytiä toteaa mielestäni hyvin: ”Kun ihmiset ovat juoneet, he saavuttavat hetkellisen helpotuksen [stressistä], mutta se [alkuperäinen] ongelma ei poistu, ja samalla ihmisten kyky käsitellä sitä ongelmaa pienenee” (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015).

### 5.2.3 Liikunta

Liikunta on erittäin hyvä tapa sekä irtautua työstä että saavuttaa hyvää oloa. Liikunnalla on monia todennettuja vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin: se ehkäisee monia sairauksia, vahvistaa kehoa, parantaa aivojen toimintakykyä sekä vähentää ennenaikaisen kuoleman riskiä (Centers for Disease Control and Prevention). Tuottajan kannalta huomionarvoista on erityisesti se, että liikunnan aiheuttama fyysinen hyvinvointi on suoraan yhteydessä henkiseen jaksamiseen ja kognitiiviseen suorituskykyyn. Hyvinvoinnilla taas on parantava vaikutus yksilön stressinsietokykyyn ja työssäjaksamiseen.

Tuottajan työ on monesti staattista päätteen edessä istumista. Pitkäaikaisen istumisen on useissa tutkimuksissa todettu aiheuttavan erilaisia rasitusvammoja sekä muita, työnteon pahimmillaan täysin estäviä terveysongelmia. Tämän vuoksi kannattaa välttää liial-



lista istumista, kiinnittää erityistä huomiota oman työympäristön ergonomiaan ja työskennellä toisinaan seisten. Tuottajan työhön voi toki liittyä myös fyysisesti vaativia tilanteita, ja pitkät ja haasteita täynnä olevat työpäivät ja tuotannot ovat jo itsessään raskaita.

Tarpeellisen liikunnan määrästä on erilaisia suosituksia, mutta yleisenä ohjenuorana voi sanoa, että pienikin lisäys liikuntaan käytetyssä ajassa tuottaa hyötyä. Liikuntaa ei kannata jättää vain työaikojen ulkopuolelle, vaan sitä voi sisällyttää työpäivään esimerkiksi ryhtiä parantavan venyttelyn, kävelypalavereiden tai työyhteisön yhteisen liikuntaharrastuksen muodossa. Tämä auttaa erityisesti silloin, jos tuottajan aikataulut eivät anna myöten säännölliselle liikuntaharrastukselle.

### 5.3 Elämä töiden ulkopuolella

Olisi tärkeää pystyä pitämään balanssi työelämän ja vapaa-ajan välillä, ettei laittaisi vapaa-aikaa liian pitkäksi aikaa laatikkoon (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Kukaan tuskin jaksaisi kovin pitkään elämää joka koostuisi pelkästään työasioista. Kytäkseen jaksamaan töissä, tulee työlle löytyä elämästä myös vastapainoa. Työstä irtautuminen ja vapaa-ajan vietto auttavat myös irtautumaan työstä ja työhön liittyvistä ajatuksista. On kuitenkin hyvä muistaa, että muulla elämällä ja vapaa-ajalla on työkyvyn palauttavan vaikutuksen lisäksi myös itseisarvo.

Elokuva-alalla työ ja vapaa-aika sulautuvat helposti toisiinsa. Rajanveto näiden kahden välillä on jokaisen tuottajan yksilöllisistä näkemyksistä, tarpeista ja mieltymyksistä kiinni. Osa haastateltavistani piti työn ja vapaa-ajan sekoittumista luonnollisena ja hyödyllisenä, ja osa tahtoi ylläpitää tiukempaa eroa niiden välillä.

Tietynlainen joustavuus on hyvästä, ettei ole kahta roolia suoraan, työrooli ja vapaa-ajan rooli, vaan että on ihmisiä jotka ymmärtävät kumpaakin. Samalla tavalla meillä puhutaan kotiasioista työssä sekä työasioista kotona. Elokuva-alalla työ ja vapaa-aika eivät ole kaksi eri maailmaa, vaan ne muodostuvat elämäksi jossa tehdään työkseen elokuvia. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Useimmat läheisistäni eivät työskentele samalla alalla. Se on osaksi tietoista valintaa, että sattumaa. Hakeudun tilanteisiin, joissa saan vapasti purkaa ajatuksiani ilman että niistä syntyy työtä (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Kuten jo aiemmin mainitsin, ihminen on sosiaalinen eläin, ja toisilla ihmisillä on tärkeä rooli ihmisen hyvinvoinnin luonnissa. Jokaisella meillä on omat sosiaaliset tarpeemme ja

sietokykyimme, jotka määrittelevät kuinka paljon ja millaisia ihmissuhteita tarvitsemme ollaksemme onnellisia. Työn ulkopuolisista (ja toisinaan myös siihen liittyvistä) ihmissuhteista tärkeimpiä ovat perhe, ystävät ja läheiset. Jos tuottaja haluaa olla läsnä näiden ihmisten elämässä, niin työasioiden ei voi antaa viedä kaikkea aikaa ja huomiota. Läsnäolo mahdollistaa oikean kohtaamisen ihmisten välillä, ja toivon ettei minun tarvitse tässä opinnäytetyössä vakuuttaa ketään läsnäolevan ihmiskontaktin tärkeydestä. Käyn tarkemmin läpi toisten ihmisten muodostamia tukiverkostoja luvussa 5.6.

Harrastukset ovat oiva tapa irtautua työstä, kokea uutta ja kehittää itseään. Harrastuksia voivat olla taiteen tekeminen tai kuluttaminen, urheilun harrastaminen tai seuraaminen, käsityöt, kasvien hoito... Listaa voisi jatkaa loputtomiin, mutta tärkeintä on löytää itselleen sopivimmat ja mielekkäimmät harrastukset. Myös vapaaehtoistyö voi olla joillekin toimiva ratkaisu. Säännöllisillä harrastuksilla on olennainen osa stressinhallinnassa, sillä ne auttavat luomaan tilaisuuksia päästä lähes takuulla irti työasioista.

Mä harrastan laulua. Aina aiemmin kun on tullut liikaa [töitä], niin olen jättänyt sen pois, kunnes ymmärsin että jos on todella kiire ja stressaavaa, niin sehän on se asia josta pitäisi kaksi kertaa tiukemmin pitää kiinni. Siitä mä pidän kiinni, että mun on ehdittävä tehdä sitä kerran viikossa. Se vie ajatukset muualle ja tuottaa ihan fyysisestikin hyvän olon. (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.)

Harrastukset, uudet elämykset sekä muu töiden ulkopuolinen mielekäs toiminta ovat tärkeitä myös siksi, että ne rikastuttavat tuottajan elämää ja laajentavat tämän kokemuspääriä. Tällä on tietysti merkitystä yleisen elämänlaadun parantumiseen ja sitä kautta hyvinvoinnin ja stressinhallintakyvyn vahvistumiseen. Lisäksi ne kasvattavat tuottajan perspektiiviä ja auttavat löytämään luovassa työssä tarvittavaa raakamateriaalia ja tuoreita näkökulmia.

Elämä opettaa. Kun tulee poterostaan ulos ja menee ulos maailmaan seikkailemaan, niin mittakaava kasvaa, eivätkä useimmat asiat enää pelota, ja siten aiheuta stressiä. Sitä on tajunnu, että on kuitenkin todella etuoikeutettu monessa asiassa. Se ajatus helpottaa mua, että mitä mä nyt mietin täällä jotain muutamaa tonnia tai videota, että maailmassa on niin paljon kaikkia ongelmia, että omat murheet näyttäytyvät niiden rinnalla kuitenkin hyvinkin ratkaistavissa olevilta. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

On tärkeää, että tuottajalla olisi joitain säännöllisiä hyvinvointia lisääviä toimintatapoja, jotka eivät ole riippuvaisia kenestäkään muusta ja joita voi tehdä yksin, missä ja milloin tahansa. Näiden ns. omavaraisten tapojen etu on siinä, ettei oman hyvinvoinnin ylläpito ole riippuvainen pelkästään muiden ihmisten panoksesta.

Olennaista on, että tuottajalla on myös aikaa, jolloin ei tee mitään. Monen tuottajan mielenlaadulle on helppoa täyttää jokainen hetki päivästä suorittamisella ja tekemisellä ja aktiviteeteilla, mutta on ensiarvoisen tärkeää välillä myös pysähtyä. Ihan vain se, että on eikä tee mitään muuta, auttaa aivoja rentoutumaan. Tämän ”hiljaisen ajan” on todettu kuuluvan välttämättömänä osana luovaan prosessiin ja uusien ajatusten ja assosiaatioiden syntyyn. Jatkuva suorittaminen voi myös aiheuttaa ns. vauhtisokeutta, jolloin tuottaja vain kirittää eteenpäin kykenemättä miettimään tarkemmin vaihtoehtoja tai menosuunnan mielekkyyttä.

Jos ei anna itselleen ja muille aikaa prosessoida sitä mitä ollaan tekemässä, niin pieleen menemisen mahdollisuudet suurenevat ja itse tekeminen voi muodostua todella epäantoisaksi (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

## **Meditaatio**

Haluan nostaa meditaation erikseen esiin stressinhallintakeinona ja ylipäänsä hyvinvoinnin ja hyvän elämän elementtinä. Meditointi on tutkitusti yksi parhaimpia tapoja edistää hyvinvointia ja stressinsietokykyä ja kykyä nauttia elämästä. Säännöllisellä meditoinnilla on lukuisia, tieteellisesti todistettuja positiivisia vaikutuksia, joihin lukeutuvat muun muassa verenpaineen aleneminen, muistin ja keskittymiskyvyn parantuminen sekä yleinen ahdistuksen ja stressin tunteiden vaimentuminen.

Meditointitapoja on monenlaisia, eikä siihen ole pakko liittää mitään ”henkistä”, mystistä tai uskonnollista. Tärkeintä on säännöllisyys sekä sopivuus itselle. Monien tutkimusten mukaan jo muutaman minuutin päivittäisellä meditaatioharjoitteilla voidaan saavuttaa runsaasti hyötyjä. Erittäin suuri osa maailman huippuosajista, oli kyse sitten urheilijoista, taiteilijoista tai bisnessuuruksista, kertoo harrastavansa jonkinlaista säännöllistä meditaatiota ja nostaa sen yhdeksi tärkeimmistä hyvinvointinsa ja menestyksensä elementeistä.

Meditoinnin aloittamiseen ja rutiinin ylläpitämiseen löytyy monia toimivia resursseja. Useat tahot tarjoavat meditointikursseja ja opastusta, ja suosittuja meditointisovelluksia ovat muun muassa Calm sekä Headspace. Olen itse käyttänyt Calm-sovellusta säännöllisesti ja ollut siihen erittäin tyytyväinen. Ilman kursseja ja sovelluksiaakin toki pärjää. Yksinkertaisimmillaan voi istua mukavassa asennossa minuutin tai pari ja vain keskittyä

oman hengityksensä kuuntelemiseen. *Zen Habits* –blogin kirjoittaja Leo Babauta on kirjoittanut hyvän englanninkielisen artikkelin itsenäisen meditaatioharrastuksen aloittamisesta. Linkki artikkeliin löytyy lähdeluettelon toiselta sijalta.

#### 5.4 Työtavat

Tuottajan tehokkaan ja matalastressisen työskentelyn kannalta on tähdellistä, että tuottajalla on itselleen parhaiten sopivat työtavat ja –kalut. On myös hyödyllistä luoda niihin paljon toimivia rutiineita, jotta niiden ylläpitoon kuluisi mahdollisimman vähän ylimääräistä aikaa ja energiaa. Olen jaotellut tämän luvun seitsemään työtapojen osa-alueeseen, pyrkien mahdollisimman loogiseen ja järkevään työvaiheiden järjestykseen.

#### **Aineistojen organisointi**

Tuottajan on kyettävä organisoimaan työnsä ja siihen liittyvät aineistot tarkasti. Jokaisella on varmasti hieman omanlaisensa tapa järjestellä tiedostot, mutta tehokkaat muistiinpano- ja tiedonkäsittelytekniikat auttavat kaikissa tilanteissa. Kuten tuottajienkin materiaaleissa, myös tuottajan omissa työaineistossa selkeä järjestys on ensisijaisen tärkeää työn sujuvuuden kannalta. Näin ei tuhlaannu aikaa asioiden ja tiedostojen etsintään. Tärkeintä organisoinnissa on tiedostojen löydettävyyden varmistaminen ja se, että tuottaja kykenee neuvomaan tarvittaessa jollekin toiselle, kuinka ja mistä löytää tai ainakin etsiä jokin tietty tiedosto tai aineisto.

On todella tärkeää, että etsii itselleen ne hyvät työkalut: opettelee käyttämään kaikkia kalentereita ja Exceleitä ja pitämään viikkopalavereita ja to do –listoja ja opettelee muistiinpanotekniikat. Ihan lähtien jostain hyvistä tietoteknisistä valmiuksista, ettei mene yhtään ylimääräistä aikaa sen pohtimiseen että mihin nämä tiedot laitetaan. Se, että organisoii, kansioi, tallettaa, nimeää järkevästi, on tarkka, niin vitsi että se vapauttaa paljon aikaa eikä tarvitse sekoilla. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

#### **Tavoitteiden asettaminen**

Tuottajan on osattava asettaa itselleen, työryhmälleen ja hankkeilleen tavoitteita. Tavoitteita kannattaa tarkastella eri aikaväleillä. Pitkän aikavälin tavoitteita voivat olla vaikkapa elokuvan valmistuminen tai yritystoiminnan pysyminen kannattavana. Lyhyemmän aikavälin tavoitteet voivat vaihdella päivä- tai tapaamiskohtaisista tavoitteista tuotannon osa-alueiden sisäisiin tavoitteisiin (esimerkiksi esituotannon eteneminen aikataulussa). Eri

aikavälin tavoitteet on hyvä pitää mielessä, kun tavoitteita ja niiden saavuttamiseen tarvittavia työtehtäviä priorisoidaan tuotannon edetessä.

Jos tuottaja ei tiedä, mitä on tekemässä ja miksi, hänen on vaikea tehdä mitään muuta: organisoida, pilkkoa, priorisoida tai delegoida työtä. On myös hankala motivoida itseään tekemään mitään, jos ei tiedä mihin on pyrkimässä. Tähtäimen puuttuminen aiheuttaa myös sen, ettei prosessin etenemistä voida mitata, eikä siksi voida sanoa milloin ollaan menossa oikeaan ja milloin väärään suuntaan toiminnassa. Kuten Riina Hyytiä toteaa, ”ongelma ei ole tehdä ratkaisuja projektin kuluessa, ottaen huomioon taloudelliset ja taiteelliset lähtökohdat, jos on riittävän kirkkaana se, mihin ollaan pyrkimässä” (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Tavoitteista puhuminen, niiden avaaminen ja kirjaaminen ovat olennaisia työskentelyn sujuvuuden ja työmotivaation kannalta. Tuottajan on myös kyettävä kommunikoimaan tavoitteet työryhmälle ja yhteistyökumppaneille, sekä selvittämään myös heidän tavoitteensa ja lopulta pyrkiä sovittamaan kaikkien tavoitteet yhteisen päätavoitteen alle. Kun tavoitteet ovat selvillä, ne antavat kehykset ja mittasuhteet tekemiselle, ja auttavat tuottajaa vastaamaan tuotannon aikana väistämättä nouseviin kysymyksiin.

Se [tavoite] voi olla niinkin arkinen, että meidän täytyy saada tästä tuotannosta opintopisteet. Se on todella riittävä ja tärkeä motiivi, ja se myös nimittää sen koko jutun jujun. Että haluaako kukaan tästä oikeasti mitään enempää, ja jos ei, niin helvetin hyvä. Sitten voidaan hyvässä yhteisymmärryksessä sopia, että tähän projektiin käytetään vain tunti viikossa aikaa (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

### **Tavoitteiden pilkkominen työtehtäviksi**

Kun tavoitteet on asetettu ja selkeytetty, tuottaja kykenee yksin tai työryhmänsä kanssa erittelemään tavoitteen saavuttamiseen tarvittavat askeleet ja toiminnat. Nämä osa-alueet ja välitavoitteet voi puolestaan pilkkoa vielä pienemmiksi työtehtäviksi. Kun tavoite on eritelty työtehtäviksi, tehtäviä voidaan puolestaan priorisoida ja delegoida eteenpäin suhteutettuna alkuperäiseen tavoitteeseen. Työn etenemistä voidaan nyt myös mitata konkreettisesti, kun seurataan tehtävien suorittamista. Useimmat haastateltavistani nostivatkin erilaiset to-do-listat ja vastaavat työkalut stressiä vähentäviksi ja helpottaviksi elementeiksi.

## Priorisointi

Priorisointi, eli sen määrittelemisen mitkä asiat ovat tärkeimpiä missäkin vaiheessa projektia, ja mihin tulee käyttää enemmän aikaa ja resursseja kuin toisiin, on tuottajan työn ydintä. Koska elokuvatuotannoissa työvaiheita ja –tehtäviä on niin valtavan paljon, ilman priorisointia tuottaja voi olla todella hukassa. Riinä Hyytiä nostaa priorisoinnin tuottajan työn tärkeimmäksi elementiksi. Hänen mukaansa tuottaja voi ilman priorisointia jäädä vatvomaan pieniä asioita liian pitkäksi aikaa vältellessään suurempia kysymyksiä ja stressinaiheuttajia (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015).

Priorisoinnissa voi hyödyntää muun muassa niin kutsuttua Eisenhower-metodia, jossa työtehtävät jaotellaan kahden ominaisuuden (tärkeys ja kiireellisyys) mukaan neljään toimintakategoriaan:

- 1) tärkeät ja kiireelliset = tehdään heti ja henkilökohtaisesti
- 2) tärkeät ja ei-kiireelliset = asetetaan deadline ja tehdään henkilökohtaisesti
- 3) ei-tärkeät ja kiireelliset = delegoidaan eteenpäin
- 4) ei-tärkeät ja ei-kiireelliset = pyritään minimoimaan ja poistamaan.

Selkeä englanninkielinen tiivistelmä Eisenhower-metodista löytyy esimerkiksi osoitteesta [https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE\\_91.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_91.htm), mikäli lukija haluaa perehtyä aiheeseen tarkemmin.

## Delegointi

Tuottajan ei kannata edes kuvitella kykenevänsä tuottamaan pitkää elokuvaa yksin, vaan hän tarvitsee luottohenkilöitä ja työryhmää ympärilleen. Näille ihmisille tuottaja voi delegoida eli siirtää tehtäviä toteutettaviksi. Delegoinnin kannalta tuottajan on tärkeää tuntea kunkin työkumppanin osaamisalueet, kehittymistoiveet sekä voimavarat, jotta hän kykenee delegoimaan oikeat tehtävät oikeille ihmisille.

Usean haastattelemani tuottajan mukaan monet uransa alkuvaiheessa olevat tuottajat pelkäävät virheiden ja tietämättömyyden osoittamista. Tästä syystä he eivät välttämättä uskalla antaa tehtäviä eteenpäin, vaan pyrkivät tekemään mahdollisimman paljon yksin. Delegointi on haastavaa myös silloin, jos ei vielä hahmota tuotannon osa-alueita ja työ-

vaiheita tarpeeksi tarkasti, eikä näin ollen pysty jakamaan selkeitä tehtäviä muille. Tuottajan on kyettävä luottamaan muihin työryhmän jäseniin, jotta delegointi ei muutu mikro-manageroinniksi ja niskaan hengittämiseksi, vaan tuottaja uskaltaa antaa ryhmän jäsenten tehdä työnsä rauhassa.

Tuottajan mielenrauhan kannalta on olennaista, ettei hänen tarvitse murehtia, tuleeko delegoitu tehtävä valmiiksi sovituksessa ajassa. Tässä auttaa työkumppaneiden työtapojen tunteminen, jotta tietää, kuka saa asioita tasaisesti aikaan ja kuka saavuttaa loistonsa vasta deadline häämöttäessä.

Kun tietää, mitä täytyy tehdä, niin sitä voi myös delegoida. Se on keskeinen instrumentti stressinhallinnassa. Ajatus siitä, että minä teen [yksin] koska olen kaikista paras, on stressin ensimmäinen synnyttäjä. Samoin ajatus siitä, että en jaa mitään, koska minun täytyy olla se tukipilari. Kyse on siitä, että täytyy pystyä kantamaan tai ottamaan vastaan sitä painetta, mutta samaan aikaan pitäisi pystyä jakamaan sitä painetta. Mutta ei jakaa stressiä, vaan niitä tehtäviä jotka stressaavat. Jakaa sopivat virrat ihmisille kuin sähkökaappi. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

## **Aikataulukus**

Työtehtävien aikataulukus edellyttää sitä, että tuottaja ja työryhmä tietää mihin mennessä tehtävien tulee olla valmiina, ja kauanko kunkin tehtävän tekemiseen tai välitavoitteen saavuttamiseen tarvitaan aikaa. Aina ei tietenkään pysty sanomaan tarkkaa aikaa, mutta kokemuksen avulla sekä muilta kysymällä voi tehdä arvioita, joiden pohjalta aikataulukua rakentaa. Välillä taas aikataulut ovat hyvin selkeitä, vaikkapa asiakkaan tai yhteistyökumppaneiden vaatimusten vuoksi. Vanha viisaus sanoo, että vain ne asiat, jotka on merkitty kalenteriin, tulevat tehdyiksi.

Elina Pohjola neuvoo täyttämään tuottajan työkalenterin maksimissaan 70–80-prosenttisesti, ei koskaan sen yli. Tämä varokeino on hyödyllinen sen vuoksi, että tuotannoissa ilmaantuu aina jotain yllättävää, ennakoimatonta tai muita muutoksia. Niiden soveltaminen 100-prosenttisesti täytettyyn kalenteriin on mahdoton tehtävä, joten liikkumavaran säilyttämisellä voi helpommin säilyttää myös jaksamisensa ja hermonsensa (Pohjola, haastattelu 6.10.2015). Kalenteriin kannattaa varata myös erikseen tilaa aiemmin mainitulle ”hiljaiselle ajalle”, joka on olennaista lepäämiselle, työstä irtautumiselle sekä uusien ajatusten syntymiselle.

## Seuranta ja kehittäminen

Tuottajan työn ja hyvinvoinnin kannalta on suositeltavaa seurata niin henkilö- kuin hankekohtaisten tavoitteiden toteutumista sekä kehittää omia ja työryhmän työtapoja kokemuksen perusteella. Seurantaan voi käyttää erilaisia työkaluja, kuten verkkopohjaisia projektinhallintatyökaluja (esim. Asana, Slack tai Trello) tai vaikkapa toimiston seinään tehtyä tehtävälistaa. Työkalun valinnassa tärkeintä on sen sopiminen tuottajalle sekä työryhmälle. Olennaista on, että työryhmän jäsenten on mahdollisimman helppoa ja vaivatonta saada tietoonsa, mitä kenenkin tulee tehdä ja milloin, mitä on jo tehty ja mitä tarvitsee toiminnassa ottaa huomioon. Kokonaiskuvan saaminen tuotannosta voi auttaa laskemaan stressiä, sillä kokonaiskuva vähentää tuotannon epävarmuuksia ja luo tuottajalle tunteen kontrollista.

Elokuvatuotannoissa työskennellään monesti samojen ihmisten kanssa uudestaan ja uudestaan. Tämä mahdollistaa ryhmän yhteisten työtapojen ja –prosessien kommentoinnin ja kehittämisen pidemmällä aikajänteellä. ”Vanhoille perustuksille rakentaminen” on Riina Hyytiän mukaan hedelmällistä juuri sen vuoksi, että työryhmä voi ottaa uusia haasteita vastaan ja muovaamaan työtapoja hanke hankkeelta. Näin ei synny tunnetta siitä, että työryhmän olisi uudistettava koko elokuva-alan käytännöt yhden tuotannon aikana, vaan jokaisessa tuotannossa voidaan keskittyä jonkin yksittäisen, kyseiseen hankkeeseen parhaiten sopivan osa-alueen kehittämiseen (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015).

Mitä enemmän tuottaja saa luotua tapoja ja rutiineita tässä luvussa mainittuihin toimiin sitä vakaammalla pohjalla hän seisoo. Näin tuottajan ei tarvitse miettiä jokaista työvaihetta aina alusta saakka, vaan tuotantojen kertyessä vaiheet soljuvat eteenpäin aiempaa helpommin ja vähemmällä vaivalla. Näin vapautuu energiaa kunnianhimoisempiin tavoitteisiin ja suurempiin linjoihin keskittymiselle, mikä puolestaan edesauttaa tuottajaa pitämään paremmin huolen siitä, että elokuvasta tulee taiteellisesti juuri sellainen kuin alkuperäisenä visiona on.

### 5.5 Tukiverkostot

On tärkeää että on se muu elämä ja muut ihmiset ympärillä. Jos ei itse huomaa että menee liian lujaa, niin läheiset huomaavat. Samalla pitää olla niin hyvä suhde läheisten kanssa että he pystyvät sanomaan asiasta ilman että se johtaa loukkautumisiin tai riitoihin (Salomaa, haastattelu 9.9.2015.)



Stressinhallinnan kannalta on ehdottoman tärkeää, että tuottajan ympärillä on ihmisiä, joiden kanssa tuottaja voi jakaa ilon-, huolen- ja stressinaiheitaan. Tukiverkostoista tärkeimmiksi nousivat haastatteluissa perhe ja läheiset, työyhteisö sekä kollegat. Tukiverkostot ovat välttämättömiä myös siksi, että niiden jäsenet voivat varoittaa tuottajaa jos tämän stressi uhkaa kasvaa liian suureksi. Kovalle stressille ja työuupumukselle on ominaista, ettei niistä kärsivä henkilö välttämättä huomaa itse tilanteensa vakavuutta, vaikka saattaakin tiedostaa jonkin olevan vinossa. ”Oman kokemukseni ja haastattelujen perusteella ihmiset menevät ”kuplaan” kun stressi alkaa kasvamaan tosi kovaksi, eivätkä itse huomaa että on menty liian pitkälle”, toteaa Tero Kaukomaa (haastattelu 30.9.2014).

Kaikkein tärkeimmäksi tukiverkostoksi haastateltavani nostivat läheiset ihmiset, perheen ja ystävät. Tämä pätee varmasti lähes jokaisen ihmisen kohdalla. Läheisten kanssa voi halutessaan keskustella työasioista, ja he auttavat pääsemään irti töistä ja kykenevät antamaan perspektiiviä erilaisiin tilanteisiin. Haluan muistuttaa, etten ajattele läheisten ihmisten olevan tärkeitä vain suhteessa stressinhallintaan, vaan he antavat itsessään valtavasti merkitystä elämälle.

Perheen lisäksi tärkeä tukiverkosto tuottajalle on oma työyhteisö. Kyseessä voi olla joko yrityksen vakituinen henkilöstö tai projektikohtaisesti vaihtuva työryhmä, ja useimmista tuotannoista löytyy molempien edustajia. Työyhteisö mahdollistaa sen, ettei tuottajan tarvitse tehdä kaikkia töitensä itse, vaan hän voi myös delegoida tehtäviä työyhteisön jäsenille. Samalla tuottajalle vapautuu aikaa keskittyä työn kannalta olennaisempiin asioihin, kuten tuotantojen ja oman tuottajuuden kehittämiseen. Haastateltavani korostivat kannustavan ja positiivisen työyhteisön merkitystä, ja kokivat sen todella suureksi voimavaraksi. Erityisesti painotettiin hyvän ja luotettavan linjatuottajan tai tuotantopäällikön roolia tuottajan työparina.

Silloin kun [Pohjola-filmille] tuli linjatuottaja, niin se oli ihan selkeä hyppy omassa stressinhallinnassa, työmäärässä sekä ajattelutavan muutoksessa. --- Jotta mulla on aikaa kehitellä tulevia tuotantoja, niin mun on otettava aikaa siihen, ja mulla täytyy olla hyvä tiimi ja henkilöitä joihin luotan, jotta se homma toimii. (Pohjola, haastattelu 6.10.2015).

Kolmas olennainen tukiverkosto ovat kollegat eli toiset tuottajat. Vaikkei heidän kanssaan tekisi töitä, toisilta tuottajilta voi saada paljon tukea ja neuvoja, erityisesti tuottajan työn omalaatuisuuden vuoksi. Kuten Elli Toivoniemi toteaa: ”Tuottajat ovat kollegoilleen paras vertaistuki, koska se on niin tosi tietynlainen työ, että en mä odotakaan että kukaan muu tajuaisi mistä siinä on kysymys kuin tuottajat itse” (Toivoniemi, haastattelu

5.10.2015.) Kollegiaalinen yhteistyö on tärkeää ja antoisaa myös siksi, että sen puitteissa tuottajat voivat puhua yhdessä elokuva-alaan liittyvistä asioista, käytännöistä ja mahdollisista ongelmista, joita voidaan tarvittaessa lähteä ratkaisemaan yhteistyön voimin.

Riina Hyytiä (haastattelu 22.9.2015) muistuttaa, että tuottaja voi saada työhönsä henkistä vertaistukea elokuva-alan ulkopuoleltakin, esimerkiksi toisilta yksityisyrittäjiltä, jotka kamppailevat samojen yrityksen pyörittämiseen liittyvien asioiden kanssa kuin tuottajat omien tuotantoyhtiöiden kanssa. Tukiverkostoja voi löytää myös erilaisten harrastusten, kiinnostuksenkohteiden tai järjestöjen parista. Mikäli haluaa itse luoda omia tukiverkostoja, suosittelen etsimään keskenään samanhenkisiä (mutta ei välttämättä kaikesta samaa mieltä olevia) sekä toisiaan tukevia ja kehittymään kannustavia ihmisiä.

Niitä [vertaistukiryhmiä] pitää olla aika useita, jotta ei tarvitse jollekin kaataa koko asiaa päälle, vaan voi jonkun verran valita ja etsiä sitä sopivaa vertaistukea. Toisaalta voi myös tarjota [vertaistukea], että se ei ole pelkästään sitä että 'anna anna', vaan ihminen voi hyvin silloin kun kokee pystyvänsä antamaan ja tarjoamaan apua muille. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Kuten aiemmassa luvussa mainitsin, useamman tuotannon ajan jatkuva yhteistyö mahdollistaa toiminnan, työtapojen ja kommunikaation kehittämisen aina vain pidemmälle. Samalla tuottaja oppii tuntemaan yhteistyökumppaninsa ja heidän tapansa stressata, ja voi tämän tiedon pohjalta arvioida erilaisten stressitilanteiden vakavuutta. Kuten Riina Hyytiä sanoo: ”Osa työntekijöistä on helpommin stressaavia kuin toiset, ja osa käyttää sitä katastrofia oman työnsä välineenä, ja silloin mun tehtävänäni on olla ottamatta sitä valumaa vastaan, ikään kuin vaan todeta että [työntekijä] toimii noin” (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Tärkeintä on kyetä olla avoin ja rehellinen tukiverkostoihin kuuluvien ihmisten kanssa. Ilman avointa kommunikaatiota ei synny luottamusta, joka on olennaisessa osassa sitoutuneita ja kestäviä ihmissuhteita ja tukiverkostoja. Luottamus mahdollistaa myös paremman kommunikoinnin negatiivisistakin asioista, ja tuottajan onkin ehdottoman tärkeää oppia antamaan ja vastaanottamaan rakentavaa palautetta. Rakentava ja huolellinen palaute auttaa ihmisiä kehittymään työssään, ja on samalla osoitus työntekijän työpanoksen kunnioittamisesta. Kuten Teresa Amabile ja Steven Kramer johtamistaitoa käsittelevässä kirjassaan *Pienet suuret teot* (Talentum, 2012) toteavat: ”Ihmisillä ei ole suurta intoa syventyä projektiin, jos he eivät näe, että heitä ja heidän työtään arvostetaan luotettavassa organisaatiossa, tai jos he eivät tunne minkäänlaista ylpeyttä tai iloa työstään” (Amabile & Kramer 2012, 30-31.)

Osassa haastatteluista nousi esille toive mentori- ja kisällitoiminnan lisäämisestä Suomessa. Tavoitteena olisi se, että nuoret tuottajat voisivat toimia kokeneiden tuottajien kisällinä, niin että kokeneille tuottajille kerääntynyt hiljainen tieto siirtyisi eteenpäin, eikä nuorten tuottajien tarvitsisi heti hypätä ns. syvään pätyyn perustamalla omaa yritystä. Mentori voisi myös toimia luottohenkilönä, jolta kisälli voi kysyä neuvoa omiin tuotantoihinsa sekä uraansa liittyen.

## 5.6 Kokemus, asenne ja ammattitaito

Musta tuntuu, että stressinsietokyky on pakostakin kehittynyt viiden vuoden aikana. Ymmärrän sen että en koskaan tule pääsemään stressittömään tai varmaan olotilaan, koska tähän [työhön] liittyy aina epävarmuustekijöitä ja tietynlaista stressiä. Joko mun on vaihdettava alaa tai sitten opittava elämään niiden kanssa. (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.)

Tekemissäni haastatteluissa tuli selvästi esille, että kokemuksen karttuessa tuottajien suhde stressiin on muuttunut todella paljon. Pienet huolenaiheet ovat väistyneet laajempien ja kokonaisvaltaisempien stressitekijöiden tieltä, mutta samalla myös epäonnistumisen ja virheiden tekemisen pelko on hellittänyt otettansa. Moni haastateltavistani totesi, että kun jonkin haastavan tai ongelmallisen tilanteen on joutunut kohtaamaan tarpeeksi monta kertaa, niiden aiheuttama stressi on pienentynyt tai kadonnut. Tero Kaukomaan sanoin: "Kun on miljoona kertaa nähnyt sen, että kun tänään menee huonosti niin huomenna on hyvä mahdollisuus siihen, että huomenna menee hyvin. Tämä on yhtä aaltoliikettä, ja niin se vaan menee" (Kaukomaan, haastattelu 30.9.2014.)

Eräs suurimmista kokemuksen tuomista vaikutuksista on juurikin muutos suhtautumisessa epäonnistumisiin. Tämä ei tarkoita että tuottaja alkaisi lepsuilla työmoraalin tai laatuvaatimusten kanssa, vaan sen myöntämistä, että virheitä ei yksinkertaisesti voi välttää, eivätkä ne todennäköisesti ole tuottajaa lopullisesti määrittäviä ja tämän uran tuhoavia. Moni koki sekä oman uransa alkuvaiheen että yleensäkin aloittelevien tuottajien sudenkuoppana sen, että kokee virheidensä ja oman osaamattomuuden myöntämisen todella hankalaksi ja pelottavaksi. Haavoittuvaisuutta ei suostuta tai haluta näyttää, vaan sen sijaan esitetään kokenutta ja kaiken täydellistä hallitsevaa. Tämä voi pahimmillaan johtaa ongelmatilanteiden peittelyyn ja salailuun, jotka pitkittyessään ja lopulta paljastuessaan voivat aiheuttaa paljon suurempaa vahinkoa, kuin jos niistä olisi puhuttu heti avoimesti.

Haluttomuus myöntää omia virheitä johtaa usein myös siihen, ettei tuottaja pyydä apua ongelmiinsa, vaan yrittää ratkaista kaiken itse. Taustalla voi olla ajatus, että näin kukaan muu ei saa tietää ongelmasta. Tuottaja voi myös pelätä, että hänen ympärillään olevat ihmiset pitävät virheen tehnyttä tai apua pyytävää tuottajaa epäkelpona tuottajana. Tämä saattaa ylikorostua, mikäli henkilön lapsuudessa ja nuoruudessa on suhtauduttu virheisiin ja epäonnistumisiin negatiivisesti, näkemättä niissä oppimiskokemuksen ja kehittymisen mahdollisuutta (Brown 2015, 121-123). Tuottajan on hyvä muistaa, että yleensä apua pyytämällä saa apua, ja samalla syventää suhdetta niihin henkilöihin, joilta apua pyytää. Avun pyytäminen on luottamusta ja toisen kunnioittamista sekä oman haavoittuvaisuuden osoittamista vaativa ele, joka voi lujittaa auttajan ja avunpyytäjän suhdetta todella paljon.

[Suhde stressiin] on tosi oleellisesti muuttunut siten, että olen tajunnut, ettei ole olemassa sellaista ihmistä tai elämää, jossa ei tapahtuisi epäonnistumisia, ylilyönnejä, virhearvioiteja tai epäsopivia valintoja. --- Virheille, epäonnistumisille ja ylilyönneille pitää olla tilaa. Pitää olla armollinen itselleen ja muille, koska mitään luovaa ei voi syntyä jos on valmiiksi olemassa jokin määre sille, miten kaiken pitäisi mennä. Se [ajatus] on johtanut siihen, että olen alkanut nauttia niistä prosesseista, että siitä tekemisestä ja matkasta on tullut koko ajan kiinnostavampi kuin siitä lopputuloksesta, ja se on auttanut tosi paljon sietämään epävarmuutta. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Positiivinen asennoituminen nousi tärkeäksi tekijäksi useissa haastatteluissa. Rimbo Salomaa (haastattelu 9.9.2015) korostaa positiivisen asenteen merkitystä työnhaussa, sillä hänen mukaansa tuottajan käyntikortti on ammatillisen osaamisen lisäksi se, millä asenteella tuottaja on edellisessä tuotannossa ollut. Kannustavan ja mielekkään ilmapiirin luominen elokuvatuotantoihin on äärimmäisen tärkeää. Elokuvatuotanto on jo valmiiksi niin stressialtista, että jatkuvalla valittamisella ja pelkkiin ongelmiin keskittymisellä on todella rasittava vaikutus tiiviiseen yhteistyöhön perustuvassa työssä. Haluan korostaa, että tarkoituksena ei ole poistaa epäkohdista keskustelua tai luoda pakkohymyilevien elokuvantekijöiden armeijaa, mutta pelkkä ongelmakohtien esiintuominen ilman halukkuutta etsiä ratkaisua ei yksinkertaisesti auta ketään. Mikäli palaute on aiheellista, on tuottajan tietenkin toimittava aktiivisesti tilanteen parantamiseksi. Mahdollisissa konfliktitilanteissa on tärkeää olla ottamatta asioita henkilökohtaisesti, mikäli henkilökohtaisuuksiin ei mennä, ja siinä auttavat rauhallinen ja ratkaisukeskeinen asenne sekä hyvä itseluottamus. Erityisesti kutsumusalalla kannattaa muistaa, etteivät työasiat loppujen lopuksi ole henkilökohtaisuuksia, vaikka välillä siltä tuntuisikin.

Riina Hyytiä (haastattelu 22.9.2015) nostaa esille hyödyllisen ajatuksen tuottajan ammattitaidosta, joka muodostuu kokemuksen ja asenteen kautta. Hyytiän mukaan tuottajan ammattitaito on sitä, ettei tuottaja anna muun elämän ongelmien tai esimerkiksi huonosti nukutun yön vaikuttaa työhönsä tai asenteeseensa, esimerkiksi käyttämällä väsymystä tekosyynä mennä konfliktitilanteissa henkilökohtaisuuksiin. Työhön liittyvistä ja sen ulkopuolisista ongelmista voi toki puhua, mutta niiden ei saisi antaa vaikuttaa tuottajan toimintaan. Hyytiä myöntää asetelman haastavuuden: ”Se on se vaikea osuus, miten olla rasittamatta oman itsensä voinnilla muita, mutta silti ottaa vastaan apua ja vertaistukea ja avata itseään, eikä vain ajatella että kyllä minä pärjään” (haastattelu 22.9.2015.)

Kuinka ammattitaitoa voi sitten kasvattaa? Hyytiän mukaan ”tekemällä, mokaamalla, toimimalla tosi typerästi ja väärin, ja sen jälkeen pohtimalla. --- Ammattitaito on kuitenkin instrumentti jota täytyy treenata, ja monet käyttää epäonnistumista treenaamisen mahdollisuutena” (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.) Omien kokemusten äärelle pysähtyminen ja niiden pohtiminen on muutenkin olennaista tuottajan kehittymisen kannalta. Tuottajan on hyvä analysoida, miksi asiat ovat menneet pieleen ja miten tulevaisuudessa voi toimia välttääkseen samojen virheiden uusiutumisen. Virheiden lisäksi on hyvä kiinnittää huomiota myös onnistumisiin ja siihen, mitkä asiat johtivat onnistumiseen ja miten menestyksellistä toimintaa voi jatkaa tai tukea. Mitä säännöllisemmin omaa toimintaansa analysoi, sitä helpommaksi ja automaattisemmaksi se muodostuu.

Vaikka kovalla stressillä onkin lukuisia haittavaikutuksia, ei stressiä kannata liikaa pelätä tai demonisoida, vaan nähdä vastoinkäymiset ja haasteet osana elämää sekä mahdollisuuksina oppia uutta. Monesti kysymys onkin perspektiivin vaihdoksesta. Jatkuva stressitilanteiden välttely voi myös johtaa liialliseen riskien kaihtamiseen, mikä on haitaksi jos tuottaja haluaa olla mukana valmistamassa ennennäkemättömiä ja uutta luovia – ja täten aina myös riskialttiita – elokuvia. Virheiden hyväksyminen kasvaa kokemuksen myötä, mutta ilman kokemustakin voi yrittää vahvistaa sitä ajatusta, ettei virheisiin tarvitse alkujaankaan suhtautua niin paniikinomaisesti.

Elämästä pitäisi osata nauttia ja nähdä elämä kauniina. Ihmiset tekevät mielestäni elämästään turhaa draamaa ja turhan vaikeata ja se aiheuttaa stressiä, niin parisuhteessa kuin muutenkin. Jos itse suhtaudut positiivisesti asioihin niin sinuunkin suhtaudutaan positiivisesti (Salomaa, haastattelu 9.9.2015.)

## 5.7 Vahva tuottajaidentiteetti

Kyllähän hyvän tuottajan tunnistaa siitä että hän sanoo enemmän ei kuin joo (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Kaikissa tekemissäni haastatteluissa nousi vahvasti esille ajatus siitä, että jaksakseen työssään tuottajan tulee kokea työ mielekkääksi. Mielekkyys syntyy siitä, että tuottaja tietää minkälaiset hankkeet ovat hänelle tärkeitä ja intohimoa herättäviä, millaisten ihmisten kanssa hän tahtoo työskennellä ja millaisia tapoja käyttää, ja tekee valintoja sen mukaan. Tämän, kokemuksen sekä aktiivisen itsetutkiskelun ja ajatustyön yhteisvaikutuksesta muodostuneen tietämyksen pohjalta tehdyt ratkaisut luovat puitteet tuottajan hyvinvoinnille, motivaatiolle ja stressin hallinnalle. Kutsun tätä itsetuntemusta opinnäytetyössäni tuottajaidentiteetiksi.

Tuottajaidentiteetti auttaa tuottajaa tietämään, mille hankkeille sanoo kyllä, ja mille kaikille puolestaan ei. Eritoten aloitteleville tuottajille hankkeista kieltäytyminen voi tuntua todella hankalalta, sillä pelkona voi olla ettei saakaan enää työtarjouksia yhdestä kieltäytyttyään. Ennen tuottajaidentiteetin vahvistumista voi myös olla vaikea tietää, mitä hankkeita ottaa vastaan, ja kokemuksen kerryttämiseksi kannattaakin kokeilla näppejään mahdollisimman monenlaisissa projekteissa. Samalla saa myös tärkeää tietoa siitä, millaisissa elokuvissa ja työryhmissä ei halua työskennellä myöhemmin. Väitän kuitenkin, että pitkällä aikavälillä on suositeltavampaa tehdä vähemmän ja tarkasti valittuja hankkeita laadukkaasti kuin runsaasti hankkeita keskinkertaisesti.

Mietin aina kun jotain uutta juttua tarjotaan, että olenko minä sille [elokuvalle] paras mahdollinen tuottaja, että mitä voin antaa sille ja tuoda siihen lisää. [Tuottajana] minä olen kuitenkin se joka rahoittaa sen elokuvan ja tuntee sen kauttaaltaan ja puhuu siitä intohimolla, niin jos mä en pysty olemaan se henkilö niin sitten se ei ole oikein sille ohjaajalle tai elokuvalle. (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.)

Kun tuottaja valitsee hankkeet, työkumppanit ja -tavat niin, että ne ovat linjassa hänen tuottajaidentiteettinsä kanssa, voi hän tuntea olevansa kontrollissa toiminnastaan sekä stressin aiheuttajista. Moni haastateltavani koki juuri tuon kontrollin tunteen erittäin tärkeäksi stressin sietämisen kannalta. Kuten Elina Pohjola toteaa: ”Kunhan ne [stressitekijät] eivät hallitse minua vaan minä jotenkin hallitsen niitä, niin ne ovat ihan fine osa tätä [tuottajan työtä]” (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.) Tuottaja ei voi kuitenkaan aina tehdä kaikkia valintojaan omaa tuottajaidentiteettiään silmällä pitäen. Silloin avainasemaan nousevat erityisesti asennoituminen sekä avoin keskustelu kaikkien osapuolten toiveista ja tarpeista hankkeen suhteen.

Koska elokuvatuottajan työhön liittyy niin paljon potentiaalisesti stressaavia elementtejä, niin hanke, joka ei tunnu omalta tai jonka takana ei voi seistä, tekee työstä todennäköisesti nopeasti todella uuvuttavaa ja raskasta. Kun tuotannoissa aiheutuu stressaavia tilanteita tai muita ongelmia, tai tuntuu siltä että työ tai tuotanto alkaa mennä väärään suuntaan, voi tuottaja palata aina alkuperäisen valintansa syihin. Mikäli tuotantoa käynnistettäessä kaikkien osapuolten tavoitteet ja toiveet hankkeen kannalta on avattu tarpeeksi selkeästi, niihin on helppo palata ja peilata tuotannon nykytilannetta niihin. Tämä voi auttaa palauttamaan tuotantoa alkuperäisen vision suuntaan, ja tuoda tuottajalle ja työryhmälle motivaatiota takaisin, kun he muistuttavat itselleen miksi alun perin lähtivät hankkeeseen mukaan.

Tässä iässä tekee sellaisia leffoja mistä tuntuu, että niiden pitää tulla tehdyiksi, eikä vain sen vuoksi että saadaan kassavirtaa. Se [elokuva] on kuitenkin kaksi vuotta sun elämästä (Salomaa, haastattelu 9.9.2015.)

Haastateltavistani, kuten myös kaikista tuntemistani työstään nauttivista tuottajista, paistaa aito rakkaus elokuvien tekemistä kohtaan. Pitkien ja raskaiden tuotantojen luotsaaminen vaatii omistautumista ja rakkautta elokuvia ja elokuvantekoa kohtaan. Rimbo Salomaa (haastattelu 9.9.2015) toteaaakin, ettei usko että jaksaisi tuottaa elokuvia ilman niihin liittyvää intohimoa, ja samanlaisia ajatuksia nostivat esille myös muut haastattelemani tuottajat. Myös unelmien, tavoitteiden ja uratoiveiden saavuttamisen mahdollistaminen muille ihmisille nähtiin todella suurena motivoijana tuottajan työssä.

Oma tärkein työkalu on intuitio. Se on klisee, mutta en mä olisi tässä jos en olisi sydäntäni seurannut. Ei mulla loppujen lopuksi ole mitään muuta niin tärkeää. Loppujen lopuksi mulle jää tästä työstä käteen vain se, että minä valitsin tehdä näin. Valinta on seurausta jostain vahvasta tunteesta, näkemyksestä ja kokemuksesta, jolle ei ole tarkempaa määritelmää. Tuon kokemuksen äärelle pyrin aina uudelleen, se on tämän työn suola. (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

## 6 Työuupumus

Työuupumus, eli tuttavallisemmin burnout, voisi olla kokonaan oman opinnäytetyönsä aihe. Haluan kuitenkin käsitellä sitä lyhyesti myös omassa opinnäytetyössäni, sillä se sitoutuu olennaisesti stressiin ja stressinhallintaan.

Työuupumusta nimitetään myös loppuunpalamiseksi. Jotta ihminen palaa loppuun, hänen on ensin oltava tulella. Loppuunpalaminen eli työuupumus kohtaa

siis useammin niitä, jotka ovat innostuneita työstään, asettavat vaatimuksensa korkealle, ovat kunnianhimoisia. Uupumusta on sanottu hyvien, lahjakkaiden ja ahkerien riskiksi. (Sihvonen 1996, 25.)

Työuupumuksella tarkoitetaan lamaannuttavaa stressiä. Se on tila, jolloin stressin taso on kasvanut niin suureksi, että suorituskyky on painunut nolnaan. Työuupumuksen tilassa ihminen ei kykene tekemään juuri mitään. Tilaan liittyy usein masennuksen oireita, esimerkiksi mielenkiinnottomuutta, tunteiden puuttumista ja turtumista, eristäytymistä, pahimmissa tapauksessa itsetuhoisia ajatuksia.

Työuupumukseen johtaa pitkittynyt kova stressi. Mitä pidempään kova stressi jatkuu, sitä todennäköisempää on joutua työuupumuksen tilaan. Työuupumus on monesti työperäistä: tuottajalla voi olla liikaa tehtävää, liian vähän aikaa, liikaa pettymyksiä tai hän voi työskennellä epäsovivissa yhteisöissä tai hankkeissa, mutta osatekijöinä voivat olla myös muut elämän kriisit ja suuret muutokset. Työuupumus on lähes aina usean tekijän summa.

Työuupumus on siitä petollinen tila, ettei sitä välttämättä ensi alkuun huomaa, vaan saattaa ajatella kärsivänsä vain kovasta stressistä. Tuottajan ympärillä olevat ihmiset voivat monesti huomata tuottajan kärsivän työuupumuksesta ennen tuottajaa. Olennainen asia työuupumuksen välttämiseksi onkin, että tuottaja oppii tunnistamaan työssään stressin liialliseen kasvuun ja työuupumuksen lähestymiseen viittaavat tekijät ja korjaamaan toimintaansa uupumusriskin vähentämiseksi.

[Työuupumuksen] vaarassa ovat ne, jotka yrittävät yksin, eli ovat vailla yhteisöä. Silloin on suuremmat mahdollisuudet musertua siihen työtaakkaan tai keskustelemattomuuteen tai siihen, ettei saa purettua asioita (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Useiden tuottajien työuupumusriskiä voi kasvattaa ajatus yli-ihmisyydestä, virheellinen kuvitelma siitä, että kykenee suoriutumaan kaikista eteen tulevista vaikeuksista ja haasteista yksin ja ongelmitta. Tähän voi liittyä myös aiemmin mainittu epäonnistumisen pelko, joka voimistuessaan voi uuvuttaa tuottajan. Haastatteluissa mainittiin työuupumuksen oireiksi sekä osin myös aiheuttajiksi ongelmien suureneminen tuottajan päässä ylitsepääsemättömiksi, sekä hankkeiden ja työn kokeminen täysin merkityksettömiksi.

Haastatteluissa nousi esille ns. kupla eli ylisuorittamisen tila, jossa mittakaavat asioiden tärkeydestä saattaa hämärtyä, ja josta ulos pääseminen voi tuntua erittäin vaikealta ellei



jopa mahdottomalta. Tilan havaitsemisessa ja siitä irtautumisessa erittäin tärkeässä asemassa ovat ihmiset tuottajan lähellä, jotka voivat antaa tuottajalle kaivattua perspektiiviä ja tukea. Elina Pohjola kuvaa kuplan tunnetta seuraavasti:

Kun tulee se tunne, että mun on pakko hoitaa tämä, kukaan muu ei näitä voi hoitaa, asiat kaatuvat jos mä en tee tätä nyt, niin silloin ollaan liian pitkällä. Kun katsoo kuplan ulkopuolelta ja vähän objektiivisesti, niin mikäänhän ei kaadu siihen ettei vastaan kello 00:27 johonkin sähköpostiin. Mutta kun on itse siinä tilassa, niin sitä ei pysty itse näkemään. (Pohjola, haastattelu 6.10.2015.)

Burnoutin kokeneiden haastateltavien yhteinen mielipide oli se, ettei työuupumuksesta tai sen ääreltä pääse takaisin täyteen suorituskykyyn ilman selvää töistä irtautumista ja lepoa. Oma kokemukseni on samanlainen. Matka Japaniin pakotti minut pois töiden parista, ja pakotti minut samalla kohtaamaan stressini ja miettimään suhdettani työhöni. Elokuvatuotannoissa voi olla vaikeaa jättäytyä pois töistä keskellä syksyä tai kevättä, jolloin tuotannot ovat usein täydessä vauhdissa. Elina Pohjola (haastattelu 6.10.2015) suosittelee pitämään kunnon loman vähintään kaksi kertaa vuodessa, esimerkiksi kesäisin ja jouluisin. Myös viikonloput kannattaa pyrkiä pyhittämään vapaa-ajaksi, vaikka silloin olisikin houkuttelevaa hoitaa rästitöitä pois alta.

Elli Toivoniemi (haastattelu 5.10.2015) painottaa, että suorittamiseen voi jäädä helposti koukkuun, jolloin töistä irtautuminen muuttuu vaikeammaksi. Suorittamisen tuoma aikaan saamisen tunne voi myös olla ainoa positiivinen kokemus työuupumuksesta kärsivälle tuottajalle, jolloin paha olo on helppo paeta lisäsuorittamiseen, jatkaen näin uupumuksen kierrettä. Tärkeintä on osata asettaa työnteolleen selkeitä rajoja, ja muistaa ettei ”kannata pyrkiä siihen, että työskentelee koko ajan jaksamisen ja tietomäärän hallinnan rajoilla” (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Parhaiten työuupumusta voi ehkäistä viettämällä rikasta ja tasapainoista elämää, kehittämällä stressinhallintakykyään ja sitä ylläpitäviä rutiineita edellisissä luvuissa käsittelemilläni tavoilla, luomalla itselleen työstä vapaata aikaa, valitsemalla itselleen mielekkäitä hankkeita ja kokoamalla ympärilleen kannustava työyhteisön. Myös tuottajan tavalla puhua stressistä ja käsitellä sitä voi olla suurikin vaikutus stressin kokemiseen.

En itse käytä stressi-sanaa kauheasti, koska se ei mitenkään saa minua itseäni toimimaan paremmin tai tehokkaammin. Tiedän mistä siinä puhutaan, mutta silloin kun [tilanne] menee stressiksi, niin silloin ollaan mun korvissani sellaisen huolehtimisen tasolla, joka ei enää paranna sitä mitä tehdään. Se [tärkeä kohta] ei ole se hetki kun stressi tunnustuu, vaan kaikki mitä on tehnyt sitä ennen. Pyrin tavallaan

joka päivä purkamaan sitä niin, etten joutuisi [kauheaan stressiin]. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

## 7 Yhteenveto

Sä voit vaikuttaa siihen minkälaisia sun päivät on sen projektin mukana. Jokaisen työpäivän täytyy olla merkityksellinen ja mielekäs, vaikka se koostuisi ihan erilaisista palikoista. On tärkeää, että prosessin aikana sä tiedät tekeväsi oikeita asioita ja suhteellisen oikealla balanssilla, vaikka välillä työ kiilaa kaiken edelle. Mikään palkinto ei korvaa sitä jos kolme vuotta sä olisit rämpinyt paskassa. Sen pitää olla itse siinä prosessissa se hyvinvointi. (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Tuottajan työ on täynnä stressitekijöitä, siitä ei pääse mihinkään. Tuotannolliset, taiteelliset sekä taloudelliset paineet, ihmissuhteiden ja yhteistyökumppanuuksien alati muuttuvat kuviot ja haasteet sekä yrittäjyyden ja projektityönteon yhdistämisen hankaluudet vaativat tuottajalta jatkuvasti todella paljon. Stressinhallinnassa kysymys on loppujen lopuksi siitä, miten stressiin suhtautuu, ja millaisia vaihtokauppoja on valmis tekemään stressin, uransa ja elämänsä välillä.

Leffatuottaminen on todella stressaavaa työtä. Joko sitä todella haluaa tehdä etseen itselleen ne tavat tehdä sitä mahdollisimman mielekkäällä tavalla. Jos riittävän mielekkäitä tapoja ei löydy ja työ on liian stressaavaa, niin on mietittävä todella tarkkaan kannattaako tätä työtä tehdä lainkaan (Toivoniemi, haastattelu 5.10.2015.)

Onnellisen ja korkean stressinsietokyvyn omaavan tuottajan avainominaisuus on se, että osaa sanoa oikeille projekteille, henkilöille ja yhteistyökumppaneille kyllä. Mutta kuinka tietää, mille sanoa kyllä ja mille kaikille puolestaan ei? Siihen tarvitaan hyvin muodostunut ja selkeää tuottaja-identiteettiä, oman tuottajuuden tuntemista. Tarkoitan tällä sitä, että tuottaja tuntee itsensä, tavoitteensa, työtapansa ja arvonsa. Hän tietää, millaisia projekteja hän tahtoo tuottaa, millaisia aiheita käsitellä, millaisten ihmisten kanssa ja millä tavoin työskennellä, ja uskaltaa tuoda tarpeensa esiin.

Stressinhallintakyky tai se kyky hoitaa itseään tulee itsetuntemuksesta, että täytyy opiskella tuntemaan mitä itse kaipaa, mikä on se oma tapa tehdä (Hyytiä, haastattelu 22.9.2015.)

Tuottajaidentiteetti, kuten ihmisen oma identiteettikään, ei koskaan tule valmiiksi, vaan se on jatkuvasti kehittyvä, muokkautuva ja uusiutuva asia. Läheiset ihmiset ja tukiverkostojen jäsenet voivat antaa hyvää palautetta ja perspektiiviä tuottajan tekemiin valintoihin ja auttaa tuottajaa kehittämään omaa tuottajaidentiteettiään. Kun omat tuotannot

ovat linjassa oman tuottajaidentiteetin kanssa, stressiä on paljon helpompi sietää, ja työn mielekkyyden nousee selkeästi työn rasittavuutta suuremmaksi.

Mitä enemmän Suomessa on tuottajia, jotka tuntevat itsensä, tietävät mitä haluavat ja toimivat sen mukaan, sitä rohkeampia elokuvia täällä tuotetaan. Stressaantunut ja ahdistunut tuottaja ei kykene valamaan intoa työryhmään tai tekemään uusia luovia päätöksiä, vaan takertuu helposti opittuihin kaavoihin, toimintatapoihin ja kliseisiin. Näin ollen tuottajien (sekä tietysti muidenkin työryhmän jäsenten) hyvinvoinnin ja työn mielekkyyden tulisi on Suomen elokuvateollisuuden ykkösprioriteetti.

Toivoisin tämän näkemyksen heijastuvan myös elokuvatuottajien koulutuksessa. Mielestäni koulutuksen tulisi keskittyä opiskeluaikana tuotettujen hankkeiden lukumäärän kasvattamiseen, jotta tuottajien itsetuntemus pääsisi kehittymään tekemisen kautta. Oma tyyli ja identiteetti on sitä helpompi löytää, mitä enemmän erilaisia tuotanto- ja toimintatapoja pääsee kokeilemaan. Kouluympäristö on myös armeliaampi kokeiluihin erottamattomasti liittyvälle virheen mahdollisuudelle kuin työmaailma. Koulutuksen tulisi kannustaa ja luoda tiloja avoimeen keskusteluun stressistä, tuottajien huolenaiheista, epävarmuuksista sekä epäonnistumisista.

Eräässä Akse Pettersonin ohjaaman näytelmän Kaspar Hauser (Q-teatteri, 2014) kohtauksessa Jussi Nikkilän roolihahmo kysyy Lotta Kaihuan elämäänsä merkitystä hakevalta roolihahmolta yhä uudestaan ja uudestaan kysymyksen: Mitä sä haluat? Mielestäni tuottajien tulisi kysyä samaa itseltään yhtä leppymättömästi sekä pitää huoli siitä että myös työryhmän muut jäsenet tiedustelevat sitä itseltään ja toisiltaan: Mitä sä haluat? Mitä sä haluat?

Mitä sä haluat?

Don't ask yourself what the world needs. Ask yourself what makes you come alive and then go do that. Because what the world needs is people who have come alive. (Howard Thurman. Lähde: Bailie 1996.)

## Lähteet

Amabile, Teresa M. ja Kramer, Steven J. 2012. Pienet suuret teot: Opi johtamaan kehitystä. Helsinki: Talentum.

Babauta, Leo 2016. Meditation for Beginners: 20 Practical Tips for Understanding the Mind. Zen Habits. <http://zenhabits.net/meditation-guide/> (luettu 22.2.2016).

Babauta, Leo 2013. Sticking to a Habit: The Definitive Guide. Zen Habits. <http://zenhabits.net/sticky/> (luettu 23.2.2016).

Baillie, Gil 1996. Violence Unveiled: Humanity at the Crossroads. New York: The Crossroads Publishing Company.

Ben-Shahar, Tal 2007. Onnellisemmaksi: merkitystä, mielihyvää ja kestäväää onnea etsimässä. Helsinki: Rasalas.

Brown, Brené 2015. En olekaan yksin: Totuus perfektionismista ja riittämättömyyden tunteesta. Helsinki: Basam Books.

Cajochen, Christian et al. 2011. Evening exposure to a light-emitting diodes (LED)-backlit computer screen affects circadian physiology and cognitive performance. Journal of Applied Psychology. Vol. 110 no. 5, 1432-1438. Luettavissa osoitteessa <http://jap.physiology.org/content/110/5/1432> (luettu 21.2.2016).

Centers for Disease Control and Prevention 2015. The Benefits of Physical Activity. Physical Activity Basics. <http://www.cdc.gov/physicalactivity/basics/pa-health/> (luettu 22.2.2016)

Cooper, Belle 2013. What Happens to the Brain When You Meditate (And How it Benefits You). Lifehacker. Luettavissa osoitteessa: <http://lifehacker.com/what-happens-to-the-brain-when-you-meditate-and-how-it-1202533314> (luettu 22.2.2016).

Csikszentmihalyi, Mihaly 2008. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper Perennial Modern Classics.

Glein, Jocelyn K. 2013. Hacking Habits: How To Make New Behaviors Last For Good. 99U. Luettavissa osoitteessa <http://99u.com/articles/7230/hacking-habits-how-to-make-new-behaviors-last-for-good> (luettu 22.2.2016).

Glein, Jocelyn K. (toim.) 2013. Manage Your Day-to-Day: Build Your Routine, Find Your Focus and Sharpen Your Creative Mind. Las Vegas: Amazon Publishing.

Hautamäki, Reetta & Sotaniemi, Joonas (toim.) 2015. Elokvavuosi 2014: Facts and Figures. Helsinki: Suomen elokuvasäätiö.

Korkeila, Jyrki 2008. Stressi, tunteiden säätely ja immunitetti. Lääkärikirja Duodecim. Helsinki: Duodecim. 683–92.

Lally, Phillippa et al. 2010. How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. European Journal of Social Psychology. Vol 40. no. 6, 998–1009.

Mattila, Antti S. 2010. Lääkärikirja Duodecim: Stressi. Terveyskirjasto. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976) (luettu 2.12.2015).

Maxon, Seth 2013. How Sleep Deprivation Decays the Mind and Body. The Atlantic. Luettavissa osoitteessa <http://www.theatlantic.com/health/archive/2013/12/how-sleep-deprivation-decays-the-mind-and-body/282395/> (luettu 21.2.2016).

Mind Tools. Eisenhower's Urgent/Important Principle. [https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE\\_91.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_91.htm) (luettu 22.2.2016).

Palmer, Amanda 2014. The Art of Asking. New York: Grand Central Publishing.

Pentikäinen, Eeva 2015. Stressaavat ajatukset aiheuttavat jopa kroonista unettomuutta. Yle Uutiset. <http://www.yle.fi/uutiset/7889060> (luettu 21.2.2016).

Poikolainen, Kari 2015. Lääkärikirja Duodecim: Alkoholin riskikäyttö. Terveyskirjasto. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01085](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01085) (luettu 22.2.2016)

Ruukki, Jukka 2015. Liikunnan vaikutukset alkavat ensimmäisestä askeleesta – näitä sairauksia liikunta ehkäisee. Helsingin Sanomat. 19.10.2015. Luettavissa osoitteessa <http://www.hs.fi/tiede/a1444965397949> (luettu 22.2.2016)

Sihvonen, Arja 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura, SMS-Julkaisut.

Takeda Oy. Unettomuuden hoito: melatoniini. Tietoa unettomuudesta. <http://www.tietoaunettomuudesta.fi/unettomuuden-hoito/melatoniini/> (luettu 21.2.2016).

The American Institute of Stress. What is stress? <http://www.stress.org/what-is-stress/> (luettu 2.12.2015).

Toivanen, Teuvo 2012. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen opas. Hyvejohtajuus. Luettavissa osoitteessa <http://www.hyvejohtajuus.fi/7839/palautteen-antamisen-ja-vastaanottamisen-opas/> (luettu 22.2.2016)

Vartiovaara, Ilkka 2004. Voimaa eustressistä. Helsinki: Duodecim.

Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiö 2015. Stressi. Terveystietopankki. [http://www.yths.fi/terveystieto\\_ja\\_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi](http://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi) (luettu 2.12.2015).

Haastattelut:

Hyttiä, Riina 2015. Tuottaja, toimitusjohtaja. Dionysos Films Oy. Haastattelu: 22.9.2015.

Kaukoma, Tero 2014. Tuottaja, toimitusjohtaja. Blind Spot Pictures Oy. Haastattelu: 30.9.2014.

Pohjola, Elina 2015. Tuottaja, toimitusjohtaja. Pohjola-filmi Oy. Haastattelu: 6.10.2015.

Salomaa, Rimbo 2015. Tuottaja. Solar Films Oy. Haastattelu: 9.9.2015.

Toivoniemi, Elli 2015. Tuottaja. Tuffi Films Oy. Haastattelu: 5.10.2015.

## Liite 1: Haastattelujen yleinen kysymysrunko

Haastattelut vaihtelivat sisällöllisesti riippuen vastauksista ja jatkokysymyksistä, mutta olen listannut tähän yleisimmät kysymykseni.

1. Mitkä ovat työsi suurimmat ja voimakkaimmat stressitekijät? Miksi?
2. Millaisia vaikutuksia kovalla stressillä on sinuun ja työhösi? Millaisia fyysisiä ja henkisiä oireita stressi aiheuttaa sinulle?
3. Mistä huomaat stressaavasi? Mitkä ovat sinun "hälytykkellosi"?
4. Millaisia vaikutuksia tuottajan stressillä on muuhun työryhmään? Millaisia vaikutuksia muun työryhmän stressillä on tuottajaan?
5. Millaisia tapoja ja työkaluja sinulla on stressin hallintaan ja lieventämiseen?
6. Miten suhteesi stressiin on muuttunut urasi aikana?
7. Oletko kokenut lamaannuttavaa stressiä tai työuupumusta? Mitkä tekijät johtivat siihen, ja kuinka selvisit tilanteesta?
8. Millaisia neuvoja antaisit nuorille tai aloitteleville tuottajille stressin hallintaan liittyen? Mitkä ovat mielestäsi aloittelevien tuottajien yleisimmät sudenkuopat?