



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Satu Koistinen

Tuottajan työntekijävalinnat

Hyvä valinta ja työryhmän toimivuus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Elokuvan ja television

koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Tekijä Otsikko	Satu Koistinen Tuottajan työntekijävalinnat – Hyvä valinta ja työryhmän toimivuus
Sivumäärä Aika	31 sivua + 2 liitettä 22.04.2019
Tutkinto	Medianomi
Tutkinto-ohjelma	Elokuvan ja television koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Televisio- ja radiotuotanto
Ohjaaja	Lehtori Teija Voudinmäki
<p>Tässä opinnäytetyössä perehdytään tuottajien työntekijävalintoihin heidän kootessaan työryhmää. Tutkimus on rajattu koskemaan television asia- ja ajankohtaisohjelmien tuottajia.</p> <p>Televisiotuotantojen tiukat aikataulut ja kunnianhimoiset lopputulokset edellyttävät työryhmältä saumatonta yhteistyötä. Tuotannoissa esimiestehtävissä työskentelevillä tuottajilla on tärkeä rooli tämän palapelin rakentamisessa. Työryhmää kasatessa täytyy huomioida teknisten taitojen lisäksi sosiaaliset taidot.</p> <p>Idea opinnäytetyöhön syntyi tekijän mielenkiinnosta luovan työryhmän ryhmädynamiikkaan ja johtamiseen. Yhteisen sävelen löytäminen ryhmässä, jossa kaikki ovat luovia ja taiteellisia, voi olla haastavaa ja erilaisten näkemysten sovittaminen yhteen vie aikaa.</p> <p>Työn tietopohjana on teoriakirjallisuus. Kirjallisten lähteiden lisäksi työtä varten teetettiin kokeneille tuottajille kyselytutkimus, jonka tulokset analysoidaan opinnäytetyössä laadullisesti. Opinnäytetyössä käy ilmi, että tuottajat arvostavat työnhakijassa ensisijaisesti työkokemusta. Toiseksi tärkeämmäksi asiaksi työntekijöitä valitessa tuottajat nostavat suosittelijat. Kyselytutkimuksen perusteella television asia- ja ajankohtaisohjelmien tuottajat arvostavat suosittelijoiden mielipiteitä ja kuulevat mielellään lisää työnhakijasta kolmannelta osapuolelta.</p> <p>Tärkeiksi valintakriteereiksi nousevat myös sosiaaliset taidot ja ammattimaisuus. Toimivassa ryhmässä voi olla paljon erilaisia persoonia ja jokaisen työryhmän jäsenen tulee olla kykenevä kompromisseihin. Oman edun tavoittelun sijaan ryhmän yhteinen tavoite on oltava ensisijalla.</p>	
Avainsanat	ryhmädynamiikka, ryhmätyö, ryhmä, tuottaja, esimies, johtaminen, johtajuus, työryhmä, työnhaku, valintaperusteet

Author Title	Satu Koistinen Producer's Key Criteria for Selecting Crew Members
Number of Pages Date	31 pages + 2 appendices 22 April 2019
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Degree Programme in Film and Television
Specialisation option	Television and Radio Production
Instructor	Teija Voudinmäki, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis is to clarify what a producer's key criteria is when selecting crew members for a television production. This research is focused on the producers of documentary television genres.</p> <p>The schedules in television productions are tight and in order to achieve a successful and ambitious final product, the crew needs to work together seamlessly. The producers have an important role in selecting a crew that can achieve this. Every member of the crew will need to have both technical skills and good social skills in order to work as a team.</p> <p>The author's interest in group dynamics, teamwork and leadership lead to more research regarding these topics. Teamwork in a creative environment can be challenging as people have different artistic views on how to implement different parts of a production.</p> <p>The study material for this thesis consists of both written material and theory. In addition to theory, a survey was conducted for this thesis. The survey was completed by experienced producers who work in the documentary television genres. Qualitative methods were used to analyze the results of this survey.</p> <p>The conclusions of this research indicate that the producers first and foremost appreciate work experience when selecting the new crew members. The second important criteria for producers are references. The results of the survey conducted demonstrate that producers value references and they want to confirm an applicant's acquirements with a third party.</p> <p>Other important key criteria include social skills and professionalism. A crew can consist of different personalities and each member of the crew has to be able to compromise. The shared goal has to override any self-interests.</p>	
Keywords	Group dynamics, group, producer, leader, crew, criteria

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Asia- ja ajankohtaisohjelmat	2
2.1	Ohjelmatyypin määritelmä	2
2.2	Asia- ja ajankohtaisohjelmien työryhmä	2
2.3	Tuottajan työ	7
2.3.1	Tuottaja johtaa ihmisiä	7
2.3.2	Projektinhallinta televisiotuotannossa	8
3	Ryhmädynamiikka ja johtajuus projektinhallinnan työkaluna	11
3.1	Ryhmädynamiikka	11
3.2	Johtajuus ja ryhmädynamiikka	13
3.3	Ryhmädynamiikka televisiotuotannossa	14
4	Työryhmän valintaperusteet tuottajan näkökulmasta	15
4.1	Kyselytutkimus tuottajille	15
4.2	Tutkimuksen tulokset	16
4.3	Ohjeita työnhakijalle tutkimustulosten perusteella	26
5	Yhteenveto	28
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselytutkimus tuottajille	
	Liite 2. Hr-asiantuntija Anniina Ahdin haastattelukysymykset	

1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa paneudutaan television asia- ja ajankohtaisohjelmien tuotannon työryhmän valintaperusteisiin tuottajan näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymyksiin, kuten millä työkaluilla rakennetaan menestyksekkäs työryhmä ja mitkä ovat mahdollisia kompastuskiviä. Tässä tutkimuksessa työryhmän työntekijävalintojen selvittämiseksi käytetään tutkimusaineistona asia- ja ajankohtaisohjelmien tuottajille teetettyä kyselyä ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

Tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivisia menetelmiä, sillä ne sopivat aiheeseen, jossa tarvittiin useamman asiantuntijan mielipiteitä. Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin. Tutkimukseen ei ole yhtä valmista vastausta, vaan kyse on mielipiteistä, jonka vuoksi kyselytutkimuksen tuloksen analysoinnissa käytetään paljon pohdintaa.

Nettikyselynä toteutettuun kyselytutkimukseen valikoitiin kokeneita tuottajia, jotka työkokemuksensa kautta tietävät, millaisista henkilöistä toimiva työryhmä kannattaa kasata. Tuottajat valikoitiin etukäteen ja heitä informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja sisällöstä. Tutkimuksessa keskitytään nimenomaan asia- ja ajankohtaisohjelmien työryhmän valintaperusteisiin.

Tutkimuksessa tuodaan esille teorian lisäksi myös tekijän omia käytännön kokemuksia työryhmän jäsenenä ja työnhakijana. Työryhmän toimivuus on erityisen tärkeässä roolissa, jotta tuotannosta tulee tavoitteiden mukainen. Työryhmän johtajana ja esimiehenä tuottaja on suuressa vastuussa siitä, että työryhmä toimii saumattomasti ja ryhmässä ei ole sisäisiä jännitteitä, jotka vaikuttaisivat lopputulokseen. Tämän vuoksi työryhmän muodostaminen on koko tuotantoprosessin yksi tärkeimmistä vaiheista.

Tästä tutkimuksesta on apua aloitteleville tuottajille, tuottajaopiskelijoille ja muille alalle pyrkiville. Sen tarkoituksena on auttaa hahmottamaan työryhmän kokoamisen eri vaiheita ja tuottajan toimenkuvaa keskittyen tuottavan ja tehokkaan työryhmän kokoamiseen. Toivon näiden työtehtävien parissa työskentelevien saavan tutkimuksesta hyviä vinkkejä ja neuvoja ongelmatilanteisiin, apuja saumattoman ryhmätyöskentelyn saavuttamiseksi ja ryhmädynamiikan työstämiseen. Myös oppilaitokset voivat hyötyä opinnäytetyöstä saaden tuoreita näkökulmia tämän päivän tuottajilta työntekijöiden valintaperusteista.

2 Asia- ja ajankohtaisohjelmat

2.1 Ohjelmatyyppin määritelmä

Asia- ja ajankohtaisohjelmat ovat televisio-ohjelmien lajityyppi. Niillä tarkoitetaan televisiotuotantoa, jossa käsitellään faktaan pohjautuvia asioita ja ilmiöitä. Ohjelmat ovat huolellisesti valmisteltuja, ja ne vaativat etukäteissuunnittelua ja taustatyötä. Asia- ja ajankohtaisohjelmat sisältävät usein etukäteen toimitettuja juttuja, jotka tukevat ohjelman aihetta. Yleisradion mukaan asiaohjelmat tuovat esiin yhteiskunnallisia asioita ja ovat opettavaisia:

Asiaohjelmat kokoavat pirstaleista tietoa tarinoiksi, jotta mahdollisimman moni suomalainen voisi vaikuttaa yhteisiin asioihimme. Ne kehittävät ajattelua, ymmärrystä ja keskustelua nostattamalla esiin puheenaiheita. Ajankohtaistoiminnan avulla kerrotaan, mitä yhteiskunnassa todella tapahtuu ja selvitetään journalistisin keinoin miksi. Ajankohtaisohjelmat tutkivat, nostavat esiin epäkohtia ja etsivät ratkaisuja. (Yle kanavat ja palvelut 2013.)

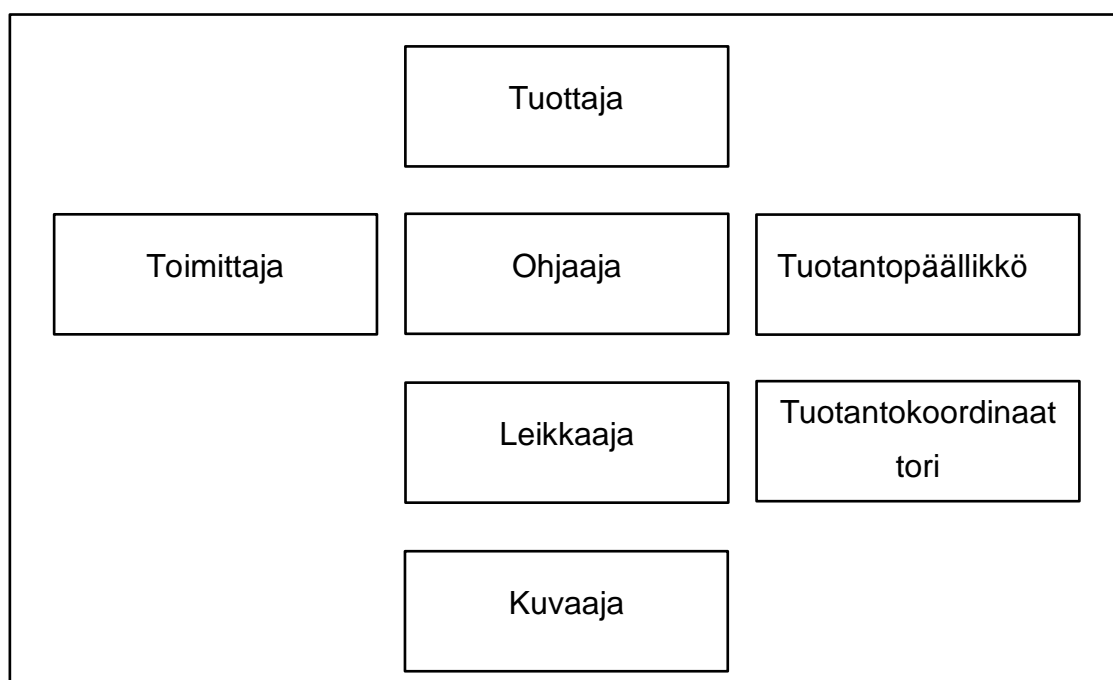
Asia – ja ajankohtaisohjelman piirteisiin kuuluu, että siinä esiintyviä aiheita käsitellään monipuolisesti ja eri näkökulmista. Tarkoituksena on antaa katsojalle mahdollisimman laaja kuva ja selkeä käsitys käsiteltävästä aiheesta. Niiden tarkoitus on välittää tietoa ja sisältö on informatiivista. Asioita ja ilmiöitä käsitellään mahdollisimman maanläheisesti, jotta ne olisivat helpommin ymmärrettävissä jokaiselle katsojalle. Tarkoituksena on myös esittää sisältö mahdollisimman yksiselitteisesti, ettei katsojalle jää väärinymmärtämisen mahdollisuutta, eikä tarkoituksena ole jättää sisältöä tulkinnan varaan. Asiaohjelmien sisältö on journalismia parhaimmillaan ja tiedonvälitystä. (Karisto 2005.)

2.2 Asia- ja ajankohtaisohjelmien työryhmä

Halutun lopputuloksena aikaansaamiseksi televisiotuotannon työryhmässä täytyy olla selkeä roolijako. Jokaisen työryhmän jäsenen tulee keskittyä omaan työtehtäväänsä ja huolehtia omasta tontistaan, jotta tuotanto etenee tavoitteen mukaisesti. Televisiotuotannon työryhmään kuuluu useita eri henkilöitä ja työryhmän koko vaihtelee tuotannon suuruudesta riippuen. Työroolien nimikkeet ja ensisijaiset tehtävät voivat vaihdella tuotannon mukaan. Osa työryhmän jäsenistä on mukana tuotannon alusta loppuun asti, kun taas toiset saattavat olla osana tuotantoa vain hetken aikaa. Hierarkkisessa järjestyksessä korkeimmasta alkaen työryhmään kululuu yleensä vähintään tuottaja, ohjaaja, toimittaja, tuotantopäällikkö, kuvaaja, leikkaaja, apulaisohjaaja ja tuotanto-koordinaattori (ks. Kuvio 1). Keskeisimmissä rooleissa ovat tuottaja, ohjaaja

ja tuotantopäällikkö. Isommissa tuotannoissa työryhmän keskeisimmillä rooleilla on myös usein assistentteja, kun taas pienemmissä tuotannoissa yksi henkilö saattaa olla vastuussa usean eri roolin työtehtävistä. Televisiotuotannon koosta riippumatta tuottajalla on taloudellinen vastuu tuotannosta, kun taas ohjaajan vastuulla on taiteellinen kokonaisuus. Isommissa televisiotuotannoissa mukana ovat erikseen myös äänittäjä, valomies, lavastajat, puvustajat, maskeeraajat ja lisäksi useita assistentteja.

Alla television asiaohjelman olennaisimpien roolien (Kuvio 1) työnkuvien tärkeimmät tehtävät, vastuualueet, haasteet ja halutut ominaisuudet tiivistettynä. Tässä esimerkissä on käytetty studiossa kuvattavaa asiaohjelmaa.



Kuvio 1. Televisiotuotannon olennaisimmat työryhmän jäsenet. Mukailtu kuvio (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 335).

Tuottaja on vastuussa tuotantoon liittyvästä taloudellisesta puolesta. Hän päättää ohjelman sisällöstä ja hankkii mahdolliset vierailijat. Tuottajia voi olla yhden asiaohjelman työryhmässä useita henkilöitä, joilla on eri vastuualueet. Hän vastaa budjetoinnista ja järjestää rahoituksen. Tuottaja toimii ikään kuin yrittäjänä, joka aloittaa uuden yrityksen, tässä tapauksessa televisiotuotannon, ja hankkii sille olennaisimmat tekijät, jotta yrityksen toiminta saadaan käynnistettyä. (Saksala 2015, 11-14, 24–25.)

Tuottajalta odotetaan järjestelmällisyyttä, täsmällisyyttä, neuvottelukykä ja taloudellista osaamista. Ihanteellinen tuottaja toimii työnjohtajan roolissa, joka antaa työntekijöille raamit, joiden sisällä työryhmä voi toimia. Hän ei kuitenkaan puutu työnjälkeen tarpeettomasti, vaan on huomaamaton tarkkailija. Tarkkailijan roolista huolimatta ammattimainen tuottaja on kuitenkin koko ajan perillä työn eri vaiheista ja edistymisestä. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 337–338.)

Tuottajan on kuitenkin tärkeä antaa taiteellinen vastuu ohjaajalle ja pyrkiä olemaan puuttumatta taiteellisiin näkemyksiin. Etenkin kokemattomien tuottajien haasteena on liiallinen kontrolloimisen tarve ja taiteellisiin näkemyksiin puuttuminen. Tuottajalla on televisiotuotannossa kuitenkin viime käden päätösoikeus, joka koskee myös taiteellisia näkemuseroja, esimerkiksi ohjaajan ja pääkuvaajan välillä. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 337–338.) Lisää tuottajan työnkuvasta kappaleessa 2.2 Tuottajan työ.

Ohjaajalla on taiteellinen vastuu tuotannosta ja hän raportoi tuottajalle. Tämän lisäksi hänen työnkuvaansa kuuluu henkilöohjaus, kuvasommittelu ja kerronnallinen tyyli sekä punaisen langan säilyttäminen. Hän on myös usein mukana valitsemassa esiintyjiä ja työryhmää.

Tuotannon kuvausvaiheessa ohjaajan tärkeimmät tehtävät ovat esiintyjiin ja kuvaajan kanssa työskentelyyn keskittyminen. Hän myös ohjeistaa tarvittaessa muuta työryhmää. Jokaisella työryhmän jäsenellä tulisi kuitenkin tässä vaiheessa olla selkeä kuva omasta roolistaan ja työtehtävistään, mikäli esituotantovaiheessa on annettu tarvittava ja huolellinen ohjeistus. Huolellinen esivalmistelu ja suunnittelu takaavat saumattoman työskentelyn kuvausvaiheessa. Jälkituotantovaiheessa ohjaaja tekee usein yhteistyötä leikkaajan kanssa ja pitää huolen, että teoksen taiteellinen linja ja punainen lanka säilyvät. Tuottajalla on tässäkin vaiheessa lopullinen päätösoikeus siihen, miltä lopputulos näyttää. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 4–7.)

Ohjaajalta vaaditaan vilkasta mielikuvitusta ja taiteellista lahjakkuutta. Ohjaajan tulisi olla itsevarma, määrätietoinen, joustava, innovatiivinen. Menestyksekkäimmät ohjaajat ovat myös loistavia kommunikoinnissa; he osaavat ilmaista itseään ytimekkäästi ja ovat kykeneviä tekemään nopeita päätöksiä, jotta ryhmän työskentely olisi ripeää ja mutkatonta. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 4–7.)

Ohjaajalla on suuri vastuu menestyksekkään lopputuloksen aikaansaamiseksi, ja menestyksen paineet voivat joskus kasvaa liian suuriksi. Ohjaajan alkaessa epäillä omia

päätöksiään epävarmuuden merkit vaikuttavat koko työryhmään. Epävarmuuden merkkejä voivat olla esimerkiksi liiallinen oman auktoriteettiaseman korostaminen, diktaattorimainen käytös ja negatiivisuus. Tällainen käytös johtaa usein kireään ilmapiiriin, jolloin työryhmän kärsivällisyys on koetuksella ja yhteistyö alkaa säröillä. Paineista huolimatta ohjaajan on tärkeä pysyä ymmärtäväisenä, huumorintajuisena ja määrätietoisena. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 4–7.)

Toimittaja työskentelee tiiviisti tuottajan kanssa ja suunnittelee sisältöä televisio-ohjelmaan. Hän tekee taustatyötä keräämällä aineistoa ja sisältöä muun muassa haastattelemalla, tutkimalla ja itse kokeilemalla. Asiaohjelman toimittajan työ on tiedon välittämistä katsojille. Toimittajat usein itse juontavat televisio-ohjelmaa. Monissa tuotannoissa on erikseen sometoimittaja, joka vastaa sisällön tuotannosta sosiaaliseen mediaan. Sometoimittaja seuraa keskustelua aiheesta sosiaalisessa mediassa ja poimii sieltä ohjelmaan sisältöä.

Toimittajan täytyy olla sopeutuvainen erilaisiin tilanteisiin ja hänen täytyy hyvä ihmisten kanssa. Työn luonne on sosiaalista, sillä toimittaja on tekemisessä lukuisten eri aloja edustavien ihmisten kanssa ja sisältöä työstetään usein työryhmän kanssa. Toimittajan täytyy myös pystyä mukautumaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja olosuhteisiin. Toimittaja saattaa saman päivän aikana työskennellä onnettomuuspaikalla ja seuraavassa hetkessä gaalaillassa. Toimittajan täytyy usein olla myös valmiudessa matkustamaan niin kotimaan sisällä kuin ulkomaillekin. (KEHA-Keskus, 2019.)

Tuotantopäällikkö vastaa tuotantoon liittyvistä käytännön asioiden organisoinnista ja huolehtii sopimuksista. Hänen työtehtäviin kuuluu muun muassa työryhmän kasaaminen ja sopimukset, avustavan henkilöstön palkkaaminen ja mahdollisista yhteistyökumppaneista huolehtiminen. Tuotantopäällikkö järjestää myös tuotantoryhmän ja esiintyjien ruokailut, majoitukset ja kuljetukset. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 338.)

Tuotantopäällikkö pitää budjetin päivittäisestä seurannasta huolen ja varmistaa, että budjetissa pysytään koko tuotannon ajan. Tuotantopäällikön tehtäviin kuuluu myös päivittäisten kulujen seuraaminen ja raportointi. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 338.)

Tuotantopäälliköllä täytyy olla hyvät sosiaaliset taidot ja neuvottelukyvyt. Pitääkseen tuotantoon liittyvät käytännön langat käsissään tuotantopäällikön tulee olla nopea päätöksen tekijä, erityisen järjestelmällinen, monta asiaa kerralla hallitseva

multitaskaaja, mutta samalla myös hyvä delegoimaan. Työmäärä voi helposti kasvaa liian suureksi, jolloin vaarana on se, että tarvittavat asiat jäävät hoitamatta ja tuotanto viivästyy. Tästä syystä delegoiminen ja vastuun jakaminen ovat tärkeitä taitoja. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 338.)

Studio-ohjaaja työskentelee tiiviisti ohjaajan kanssa ja työskentelee linkkinä tämän ja muiden työryhmän jäsenten sekä esiintyjien kanssa. Studio-ohjaaja välittää ohjaajalta tulevat komennot eteenpäin ja huolehtii mahdollisen yleisön, esiintyjien ja työryhmän ohjeistamisesta. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 339.)

Studio-ohjaajalta vaaditaan voimakasta luonnetta, esiintymistaitoja ja auktoriteettia. Hänen täytyy kuitenkin muistaa myös olla helposti lähestyttävä ja toiseen huomioon ottava. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 339.)

Leikkaaja työskentelee tiiviisti tuottajan ja ohjaajan kanssa. Leikkaajan vastuulla on kokonaisuuden hallinta ja audiovisuaalisen lopputuloksen rakenteen luominen. Työn luonne edellyttää rauhallisuutta, tarkkakatseisuutta ja pitkäpinnaisuutta. Leikkaajan täytyy lisäksi olla erittäin järjestelmällinen ja diplomaattinen.

Haasteena leikkaajan työssä on liiallinen yksityiskohtiin takertuminen, sillä monet leikkaajat ovat perfektionisteja. (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 418.)

Tuotantokoordinaattori on tuotantopäällikön oikea käsi, joka vastaa tuotantoon liittyvistä käytännön asioista ja avustaa majoitukseen, henkilöstöön, logistiikkaan ja tiedotukseen liittyvissä asioissa (Hurbis-Cherrier & Rabiger 2013, 418). Tuotantokoordinaattorin täytyy olla tietoinen tv-tuotannon kaikista eri vaiheista, ja hän on se henkilö, jolta kysytään mitä seuraavaksi tapahtuu. Tuotantokoordinaattorin täytyy pystyä omaksumaan paljon tietoa, ja hänen täytyy olla sopeutuvainen nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Hänen vahvuuksiin tulee kuulua *multitasking*, sillä tuotantokoordinaattorin odotetaan olevan perillä tuotantoon liittyvistä asioista kokonaisvaltaisesti, siitä lähtien missä on lähin vessa ja moneltako kukin vieras saapuu televisiostudiolle. Tuotantokoordinaattorilta vaaditaan paineensietokykyä ja sosiaalista luonnetta.

Kuvaaja kuvaa tapahtumat kuvakäsikirjoitusta ja ohjaajan ohjeita noudattaen. (Hurbis-Cherrier, Rabiger 2013, 333–343). Mikäli kyseessä on studiolla kuvattava monikameratuotanto, jokaisella kamerahenkilöllä on oma vastuualue tai -henkilö, jonka

kuvaamiseen hän keskittyy. Kuvaaja on studiolla kamerahenkilöiden esimies. Kameran takana työskentelevällä täytyy olla hyvä ihmistenlukutaito ja erittäin tarkka keskittymiskyky. Heidän tulee mukautua nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja ennakoida tilanteiden kulkua. Kamerahenkilö on aina ajan tasalla, ja jopa askeleen edellä, kuvaustilanteessa.

2.3 Tuottajan työ

Tuottaja on televisiotuotannon ensimmäinen työntekijä, joka aloittaa kaiken tuotantoon liittyvän tekemisen. Hän palkkaa ohjaajan ja käsikirjoittajan, sekä muun työryhmän tuotantosuunnitelman edetessä. Hän myös hankkii kaikki tuotantoon liittyvät luvat, järjestää rahoituksen ja pitää huolen siitä, että lopputulos vastaa alkuperäistä suunnitelmaa. Aika-tilaus, suunnittelu ja kirjanpito ovat tärkeimpiä ominaisuuksia, joita tuottajalta vaaditaan. Tuottajan rooli vaihtelee myös sen mukaan, millaisesta televisiotuotannosta on kyse. (Saksala 2015, 11-14, 24–25.)

Tuottajalla on televisiotuotannossa budjettivastuu. Hän huolehtii työryhmän kokoamisesta ja vastaa työsopimuksista, sekä järjestää markkinointiin ja levitykseen liittyvät seikat. Tuottajan tehtävä on myös yhdessä tiimin kanssa ideoida ja jalostaa ideoita tuotannoksi. Organisoimisen, neuvottelun ja toisten motivoimisen lisäksi tuottajalta vaaditaan johtamistaitoa. Televisiotuotantoa voidaan verrata asiantuntijaorganisaatioon, joka koostuu useiden eri alojen taitajista. Luovassa työryhmässä eri työntekijöillä on vahvoja näkemyksiä siitä, miten tietty homma pitäisi hoitaa. Tuottaja on televisiotuotannossa työnjohtaja, mutta hän ei kerro ryhmän jäsenille, miten heidän tulisi hoitaa työnsä, vaan ohjeistaa oikeaan suuntaan, jotta tuotannon punainen lanka säilyy jokaisella työryhmän jäsenellä. (Saksala 2015, 11-14, 24–25.)

2.3.1 Tuottaja johtaa ihmisiä

Tuottaja ei välttämättä ole esimies vaan pikemminkin ryhmänjohtaja tai työnjohtaja, joka auttaa ryhmää eteenpäin yhteisessä tavoitteessa ja on vahvasti mukana luomassa ryhmädynamiikkaa. Tuottaja ei ole siis esimiehen asemassa; työryhmän muilla jäsenillä on usein sama yhteinen esimies tuottajan kanssa. Elina Saksala (2015) mainitsee ihmisläheisyyden olevan yksi tuottajan tärkeimmistä ominaisuuksista. Tuottajan tulee olla utelias, avoin, kiinnostunut ihmisistä ja vuorovaikutustaitoinen toimiakseen hyvänä ryhmänjohtajana. Myös laaja elämäkokemus ja monipuolinen koulutustausta ovat hyödyllisiä välineitä tuottajan työssä. (Saksala 2015, 47.)

Ihmisasiantuntevuus edellyttää aktiivista kuuntelemista. Ihmisten johtajana tuottajan tulee ymmärtää eri elämäntilanteista tulevia työntekijöitä ja olla valmis puhumaan muistakin kuin työasioista. Empaattisuutta ja ymmärrystä osoittamalla tuottaja saa takuulla enemmän arvostusta työryhmän muilta jäseniltä kuin olemalla tunteeton uraohjus. Tunneälyllä on tärkeä merkitys tuottajan työssä.

Tuottajan tehtävänä on myös ihmisten johtajana huolehtia omasta ajanhallinnastaan ja myös ryhmän jäsenten ajanhallinnasta. Liian kiireinen aikataulu aiheuttaa stressiä, joka johtaa useasti turhiin konflikteihin ja ilmapiirin kiristymiseen. Tuottajan tehtävänä on priorisoida ryhmässä eri työtehtävät siten, ettei kukaan koe olevansa ylikuormittunut. Oma ajanhallinta on myös tärkeässä asemassa, sillä kireä ja stressaantunut ryhmänjohtaja vaikuttaa koko ryhmän dynamiikkaan.

Toimivan tiimityöskentelyn aikaansaamiseksi hyvä keino on esimerkiksi se, että tiimillä on selkeät tavoitteet ja jokainen on selvillä omasta työnkuvastaan ja siitä, mitä häneltä vaaditaan. Tuottajan on tärkeä muistaa antaa palautetta, tukea ja ohjausta sekä muistaa palkita ryhmän jäseniä hyvin tehdystä työstä. Työntekijöiden vapaa-aikaa täytyy kunnioittaa ja olla perillä siitä, ettei kukaan kuormita itseään liikaa esimerkiksi ylitöillä. Erilaisten tapahtumien ja tempauksien järjestämisellä ryhmähenkeä voidaan kohottaa ja lisätä yhteisöllisyyden tunnetta. (Saksala, 2015, 63.)

2.3.2 Projektinhallinta televisiotuotannossa

Projektilla tarkoitetaan hanketta, joka on määräaikainen. Sillä on selkeä, etukäteen määritelty päämäärä ja tavoite. Se on kertaluontoinen hanke, jolla on selkeä alku ja loppu. Jokainen televisiotuotanto on oma projektinsa, jota tuotannon työryhmä työstää. Projekti alkaa tyhjänä kankaana, jolle ensin hankitaan raamit. Raamit ovat budjetti ja aikataulu, joissa tulee pysyä koko projektin ajan halutun lopputuloksen aikaansaamiseksi. Raamien kokoamisen jälkeen sisältöä aletaan rakentaa.

Projektilla on aina vetäjä, joka pitää huolen siitä, että raameissa pysytään ja ohjeistaa työryhmää. Televisiotuotannossa projektinvetäjä on tuottaja. Projektinhallintaan koostuu useista palasista, jotka Saksala (2015, 296) on teoksessaan *Tuottajan käsikirja* jakanut kymmeneen eri vaiheeseen (ks. Kuvio 2).



Kuvio 2. Projektihallin kymmenen vaihetta (Saksala, 2015, 224).

Projektilla tulee olla selkeä tavoite, ja projektinjohtajalla, tässä tapauksessa tuottajalla, on oltava kirkas käsitys siitä, mitä lopputulokselta halutaan. Huolellinen etukäteissuunnittelu takaa halutun lopputuloksen. Aikataulutusta voidaan hienosäätää matkan varrella, mutta raakaversio aikataulusta tulisi olla valmis jo ennen varsinaista suunnitteluvaihetta. Aika-aulun täytyy olla joustava, sillä liian tiukka aikataulu aiheuttaa stressiä, joka voitaisiin helposti välttää huolellisella suunnittelulla. (Saksala 2015, 244–253.)

Projekti kannattaa jakaa eri vaiheisiin, jotta kokonaisuuden hahmottaminen helpottuu. Jokaisella vaiheella tulee olla vastuuhenkilö, ja heidän tulee olla tietoisia käytävissä

olevista resursseista. Vaiheistamisen yhteydessä on hyvä sopia myös työryhmän viestintävälineistä ja siitä, miten tietoa jaetaan kaikille osapuolille. Televisiotuotannon työryhmässä eri vaiheet ovat riippuvaisia toisistaan. Esimerkiksi sometoimittaja ei voi puffata sosiaalisessa mediassa tulevan ohjelman sisältöä, mikäli hän ei tiedä, mitä aiheita ohjelmassa käsitellään. Tuottajan täytyy jo aikaisessa vaiheessa listata, mitkä roolit ovat riippuvaisia toisistaan, jotta niitä voi esimerkiksi aikataulutuksen avulla hallita. Resursointi-vaiheessa tuotannolle määritellään työsuunnitelma, tekijät ja budjetti. Tämän jälkeen vastuualueet ja roolit jaetaan. Vastuun jakaminen on tärkeää, jottei työmäärä kasaudu yksittäisten työryhmän jäsenten kontrolle. (Saksala 2015, 244–253.)

Työsuunnitelmassa tulee myös huomioida mahdolliset riskit. Tässäkin huolellisen ennakkosuunnittelun avulla voidaan minimoida ja ennaltaehkäistä tuotantoon liittyvät haasteet ja riskit. Televisiotuotannossa riskitekijöitä ovat esimerkiksi turvallisuuteen liittyvät asiat. Tuottajan tai projektinvetäjän vastuulla on selvittää, että tuotantoa koskevat viranomaisen määräykset ja muut lait ovat työryhmän tiedossa. Odottamattomien tilanteiden varalle tulisi olla varasuunnitelma, ja tuottajan täytyy huolehtia, että vastuuhenkilöt tietävät, miten yllättävässä tilanteessa toimitaan. (Saksala 2015, 244–253.)

Tiedon jakaminen ja viestintä ovat olennainen osa projektinhallintaa. Mitä kanavia viestintään käytetään, ja kenen kanssa mitään tietoa tulisi jakaa? Nämä asiat tulisi miettiä valmiiksi etukäteen, jotta jokainen työryhmän jäsen saa tarvittavaa tietoa tuotannon edistymisestä. Tietoa ei tarvitse jakaa vain silloin, kun joku asia menee pieleen, esimerkiksi aikataulu myöhästyy, vaan tietoa jakamalla voidaan myös viestittää työryhmälle tai tilaajalle, että tuotanto etenee suunnitelman mukaan. Johdonmukainen viestintä luo myös luottamusta ja ylläpitää hyvää yhteishenkeä. (Saksala 2015, 244–253.)

Viestintään liittyy myös tuotannon eri vaiheiden dokumentointi, joka on tärkeää, jotta projektia voidaan jälkikäteen analysoida ja edellisestä kokemuksesta voidaan ottaa opiksi. Jokaisen tuotannon kohdalla tulee uusia oivalluksia, joita voi jatkossa hyödyntää seuraavaa projektia työstäessä. Näitä oivalluksia voi syntyä esimerkiksi budjettiin liittyvissä asioissa, kuten säästöissä, työryhmän toimivuudessa tai ongelmatilanteiden hoitamisesta. (Saksala 2015, 244–253.)

Jotta televisiotuotanto ei jäisi vain tekijöiden työpöydän laatikkoon, tulee siitä tiedottaa yleisölle. Markkinointi- ja tiedotussuunnitelma täytyy tehdä jo tuotannon

suunnitteluvaiheessa. Televisiotuotannolle määritellään kohdeyleisö ja tutkitaan miten haluttu kohdeyleisö voidaan tavoittaa. Tiedotuksesta ja markkinoinnista vastaavalla henkilöllä tulee olla ajantasaista tietoa tuotannon etenemisestä ja mahdollisista muutoksista. (Saksala 2015, 244–253.)

Tärkein vaihe televisiotuotannon projektinhallinnassa on oikeanlainen projektin aloittaminen, työnvaiheiden seuranta ja selkeä lopetus. Aloituksen tulee olla innostava, motivoiva ja kannustava. Työnvaiheiden seuranta on tärkeää, jotta mahdollisiin haasteisiin ja ongelmiin voidaan puuttua heti. Tuotannon tultua päätökseensä luovalla alalla työryhmän jäsenet palkitaan yleensä karonkalla, jossa juhlietaan menestyksekkään työn tulosta. Palautteen anto ja työn arvioiminen ovat tärkeitä tehtäviä projektin lopussa, jotta projektista saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää myös tulevaisuudessa. (Saksala 2015, 244–253; Kymäläinen & Lakkala & Carver & Kamppari, 2016, 25.)

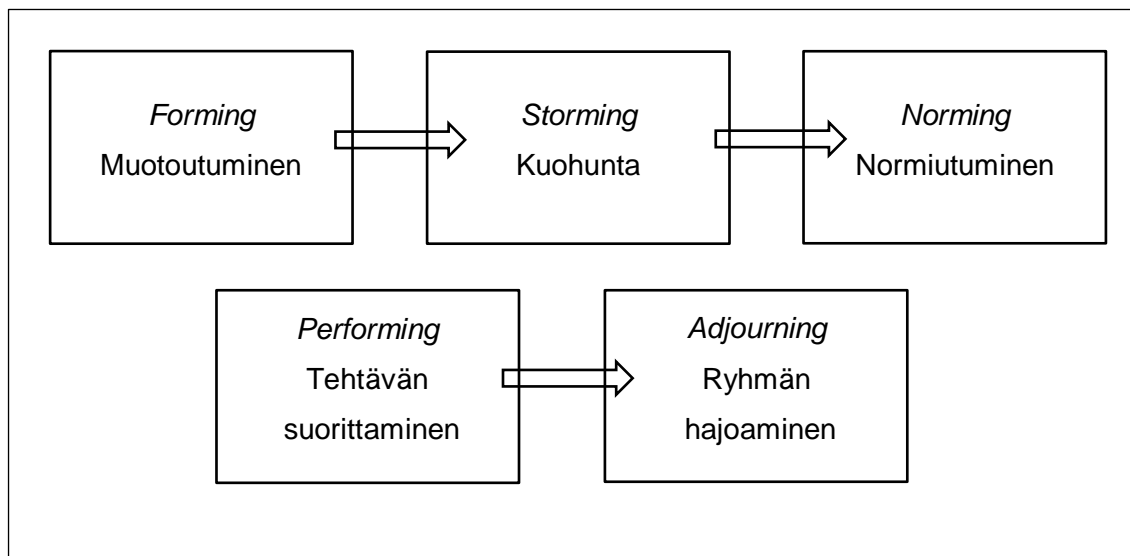
3 Ryhmädynamiikka ja johtajuus projektinhallinnan työkaluna

3.1 Ryhmädynamiikka

Jokainen ihminen kuuluu luonnostaan erilaisiin ryhmiin. Ryhmiä voivat olla esimerkiksi luokkaryhmä, jääkiekkjoukkue, tanssiryhmä, perhe ja työryhmä. Ryhmänä voidaan pitää järjestäytyneitä joukkoja ihmisiä, jolla on yhteinen päämäärä, jonka saavuttamiseksi toimitaan yhdessä. Ryhmässä toimiminen vaatii joustavuutta ja pitkäjänteisyyttä. Ryhmän jokaisen jäsenen tulee olla kykeneväinen tekemään kompromisseja ja toimimaan myös vastoin omien etujen. (Tiuraniemi 1993, 45.) Ihmiset toimivat ryhmän vuorovaikutustilanteissa tavoitteellisesti pyrkien löytämään oman paikkansa ryhmässä ja tavoitellen omaa etuaan. Sosiaalisuuden tarve on yksi perustarpeistamme ja jokainen ryhmään kuuluva pohtii, mitä etua tai haittaa ryhmään kuulumisesta on itselleen. Mikäli ryhmän tavoitteet eivät ole yksilölle tärkeitä, myös ryhmään kuulumisuuden viehätys vähenee. (Saksala 2015, 137–138.)

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmän kehitysvaiheiden, ja ryhmän jäsenten välisen vuorovaikutuksen kuvaamista ja analysointia. Ryhmädynamiikka ei kehity hetkessä, vaan ryhmäytyminen vie aikaa. Ryhmädynamiikan kehityksen kuvaamiseen on useita eri malleja, mutta niistä tunnetuimpia lienee Bruce Tuckmanin kehittämä malli *Forming, Storming, Norming and Performing*. Yhdysvaltalaisen psykologin Tuckmanin vuonna 1965 julkaiseman teorian (Kuvio 3) mukaan ryhmän muodostaminen koostuu viidestä eri vaiheista. Tuckman lisäsi viidennen vaiheen mukaan teoriaan kymmenen vuotta

alkuperäisen julistamisen jälkeen. Teorian mukaan vaiheita ovat *muotoutuminen*, *kuohunta*, *normiutuminen*, *tehtävän suorittaminen* ja *ryhmän hajoaminen*.



Kuvio 3. Ryhmädynamiikan kehitys Bruce Tuckmanin (1965) mukaan.

Ensimmäisessä **muotoutumisvaiheessa** ryhmän jäsenet oppivat tietämään, ketä ryhmään kuuluu. Ryhmän johtaja määrittelee tavoitteet ja ryhmän jäsenten roolit. Ensimmäisessä vaiheessa johtajan rooli ryhmän rakentumisessa on keskeisessä asemassa. Alkuvaiheessa yleistä on myös innostuksen ja epävarmuuden tunteet, sillä jokainen etsii paikkaansa ja rooliaan ryhmässä. (Saksala 2015, 81–83.)

Toinen vaihe, **kuohunta**, saa nimityksensä siitä, että tässä kehitysvaiheessa ryhmä voi jakaantua eri kuppikuntiin, mielipiteitä esitetään kärkkäästikin ja asioita, tavoitteita sekä roolijakoa kyseenalaistetaan. Hyvä johtaja onnistuu viemään ryhmän tämän vaiheen läpi vaikeuksista ja erimielisyyksistä huolimatta ja yhteistyö alkaa tuottaa lisäarvoa kaikille. (Saksala 2015, 81–83.)

Normiutumisvaiheessa ryhmän sisäinen arvostus kohenee ja yhteistyö tehostuu. Ryhmä tekee töitä yhteisen tavoitteen eteen ja ilmapiiri on kannustava. Tässä vaiheessa uusien jäsenten on enää vaikea päästä mukaan ryhmän sisään ja ryhmän tiiviys voi myös haitata ulkopuolisten yhteistyötä ulkopuolisten tahojen kanssa. (Saksala 2015, 81–83.)

Toiseksi viimeinen kehitysvaihe keskittyy **tehtävän suorittamiseen** ja ryhmä toimii tehokkaasti. Yhteisen päämäärän eteen tehdään paljon töitä. Ryhmä on päässyt yli

aiemmasta vaiheesta, jolloin ulkopuolisten oli vaikea päästä ryhmän sisään. (Saksala 2015, 81–83.)

Lopuksi Tuckmanin teorian mukaan tapahtuu **ryhmän hajoaminen**. Tehtävä on viimein suoritettu loppuun ja ryhmän jäsenet jatkavat muihin tehtäviin haikein, mutta onnellisin mielin kiitollisena hyvin sujuneesta yhteistyöstä. (Saksala 2015, 81–83.)

Olenaisena osana ryhmädynamiikan rakentumisesta on ryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen perusta on toisten ihmisten kunnioittaminen sekä kyky hyväksyä erilaisia persoonia ja toimintatapoja. Hyvä vuorovaikutus lähtee tapakulttuurista, joka on opittu kotona ja koulussa. Yhteiskunnan normien mukaisilla käytöstavoilla pääsee jo pitkälle. (Saksala 2015, 51–53.) Näitä ovat esimerkiksi tervehtiminen, avoimuus kuunteleminen ja yleinen hyvántahtoisuus. Sanattomalla viestinnällä on myös suuri merkitys. Saksalan (2015, 53) mukaan sanattomista viesteistä muistetaan 50–90 prosenttia, kun taas sanallisista viesteistä muistetaan vain noin 10–50 prosenttia. Ylimielisyys ja torjunta ilmenevät useimmiten sanattomasti, joten ryhmän toimivuuden kannalta sellaista käytöstä tulisi välttää.

3.2 Johtajuus ja ryhmädynamiikka

Toimiakseen tavoitteiden mukaisesti ryhmä tarvitsee johtajakseen henkilön, joka ohjaa ryhmää oikeaan suuntaan, muttei kuitenkaan domino. Etenkin asiantuntijaorganisaation, jollainen myös televisiotuotannon työryhmä on, johtaminen edellyttää sitä, että johtaja ei kerro alaisilleen, miten asiat tulee tehdä, vaan tukee päätöksiä, innostaa ja kannustaa työryhmää eteenpäin tavoitteessa. Käskyttävä ja kontrolloiva johtamistyyli johtaa huonompaan lopputulokseen ja tavoitteista lipsumiseen. Asiantuntijaorganisaatiossa jokainen ryhmän jäsen on ammattitaitoinen ja osaa jo työtehtävänsä, eikä tarvitse siinä opastusta esimieheltä, vaan enemmänkin suunnan näyttäjää. Johtajalle tämä on erityisen haastavaa, että pystyy niin sanotusti päästämään lankoja löysälle käsistään ja luottamaan alaitensa kykyihin astumatta kenenkään varpaille. Johtajuuden ei tarvitse perustua siihen, että joku on päällikkö tai esimies, vaan pikemminkin työnjohtaja. Johtajuus on oikeudenmukaista ja tasapuolista. Johtajan tehtävänä on taata, että työryhmässä on selkeä työnjako, tavoitteiden asettaminen ja yhteiset pelisäännöt. (Saksala 2015, 43.)

Televisiotuotannon työryhmä on verrattavissa asiantuntijaorganisaatioon, jossa työryhmän eri jäsenillä on omat osaamisalueensa. Tuottajan tulee luottaa ryhmän

jäsenten ammattitaitoon ja myöntää, että hänen ei tarvitse itse olla asiantuntija kaikissa työtehtävissä. Tärkeää on kuitenkin, että tuottaja ymmärtää eri työnkuvat, jotta hän voi kuunnella ryhmän eri jäsenten työhön liittyviä haasteita ja auttaa niissä tarvittaessa. Työnkuvien ymmärtäminen on tärkeää myös ajanhallinnallisista syistä, jotta tuottaja osaa ottaa eri työnvaiheiden kestot huomioon aikataulusuunnittelussa. Tuottaja ei ole työryhmän esimies, vaan johtaja, joten hän ei arvostele kärkkäästi muiden töitä, vaan ohjeistaa ja sparraa. Mikäli jokin työkuva on tuottajalle epäselvä, niin on tärkeää, ja myös hyväksyttävää, että tuottaja selvittää mitä työnkuvaan kuuluu ja kauanko se vie aikaa. On hyvä, jos myös muut tiimin jäsenet ymmärtävät tämän, eivätkä odota tuottajan olevan asiantuntija kaikessa

Työnjohtaja, eli tässä tapauksessa tuottaja, vaikuttaa omalla käytöksellään työryhmän ryhmädynamiikkaan. Johtaminen on vuorovaikutusta ja sanallinen ja sanaton viestinsä vaikuttaa kaikkiin ryhmän jäseniin. Mikäli tuottaja on ylimielinen ja suhtautuu työntekijöihin välinpitämättömästi, työntekijä ei koe olevansa arvostettu. Tämän myötä epävarmuus omasta osaamisesta kasvaa. Kannustava, henkilökunnasta kiinnostunut esimies taas vahvistaa työntekijän ammatillisen itsetunnon kasvua ja vaikuttaa positiivisesti työryhmän jäsenten välisiin suhteisiin. (Kuusela 2013, 43, Kekolahti 2018, 15 mukaan.) Tuottajan tulee työryhmän johtajana näyttää esimerkkiä noudattamalla sovittuja toimintatapoja, sillä esimiehenä hänen käyttäytymistään seurataan tarkasti. Esimiehen vaikuttaa omalla esimerkillään siihen, kuinka muut työryhmän jäsenet suhtautuvat toisiinsa ja yhteisiin pelisääntöihin.

Mikäli esimies omalla asenteellaan viestittää, ettei hän esimerkiksi usko tuotannon saavuttavan sille asetettuja tavoitteita, silloin myöskään työntekijät eivät voi luottaa, että tavoitteisiin päästään. Onnistuneen lopputuloksen kannalta on tärkeää, että ryhmän johtajana tuottaja toimii esimerkillisesti muutostilanteissa ja uusien asioiden edessä. (Rötkin 2015, 40, Kekolahti 2018, 15 mukaan.)

3.3 Ryhmädynamiikka televisiotuotannossa

Televisiotuotanto on yleensä määräaikainen projekti, jonka työryhmä muodostuu toisilleen tuntemattomista ihmisistä. Televisiotuotannossa ryhmä toimii tiiviisti yhdessä, mutta vain lyhyen aikaa. Tällöin ryhmädynamiikan tärkeys ja yhteistyön saumattomuus korostuvat, kun taas pitkään yhdessä työskentelevällä ryhmällä on aikaa kehittää ryhmädynamiikkaa paremmaksi. Tuotantoryhmällä on yhteinen tavoite, jota kohti he päämäärätietoisesti etenevät. (Himberg & Jauhiainen 1998, 168–169, Lamminaho 2012,

10 mukaan.) Hyvällä johtajalla on suuri rooli televisiotuotannon työryhmän muodostamisessa, sillä aikaa on rajoitetusti ja mitä nopeammin sujuva yhteistyö saavutetaan, niin sitä helpompi on pysyä tavoitteessa ja suunnitellussa aikataulussa. Lyhytkestoisen televisiotuotannon onnistuminen vaatii jokaiselta ryhmän jäseneltä joustavuutta, kykyä tehdä kompromisseja ja tehokkaita työtapoja. Ammattitaitoinen johtaja pitää huolen, että ryhmä pystyy nämä toteuttamaan.

Suomen kokoisessa maassa televisioalan piirit ovat suhteellisen pienet ja pitempään alalla työskennelleet luonnollisesti tuntevat enemmän alan toimijoita. Uransa alkuvaiheessa oleva tuottaja voi alkuun valita työryhmäänsä saman henkisiä ja samanlaisen taustan omaavia ihmisiä lähipiiristään. Tuttujen kanssa työskentelyssä on hyvät ja huonot puolensa, sillä se voi luoda liiallista kohteliaisuutta tiimin jäsenten välille. Esimerkiksi tutulle työntekijälle voi olla vaikeampi kertoa, mikäli työnjälki ei ole sellaista kuin sen pitäisi olla. Toisaalta tuttujen työntekijöiden välille syntyy myös helpommin jännitteitä, jos asiat ilmaistaan liian suoraan. Työryhmän jäsenten keskinäiset suhteet vaikuttavat siihen, kuinka tehokkaasti tiimi toimii. Yksilön halu ilmaista omia mielipiteitään ja osallistua päätöksen tekoon hiipuvat mitä suuremmaksi ryhmän koko kasvaa ja ryhmä hajoaa herkemmin alaryhmiksi. Pienessä ryhmässä yksimielisyys ja hyvän yhteishengen ylläpitäminen saattavat mennä luovuuden ja tuottavuuden edelle. (Saksala 2015, 109, 115.)

4 Työryhmän valintaperusteet tuottajan näkökulmasta

4.1 Kyselytutkimus tuottajille

Työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi tuotantokohtaisten työryhmän kokoamisen merkitys on kasvanut. Tiukentuneet resurssit edellyttävät työryhmältä saumatonta työskentelyä onnistuneen lopputuloksen mahdollistamiseksi. Tuottajalla on hyvän työryhmän muodostamisessa keskeinen rooli. Tässä tutkimuksessa työryhmän työntekijävalintojen selvittämiseksi käytetään tutkimusaineistona asia- ja ajankohtaisohjelmien tuottajille teetettyä kyselyä ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

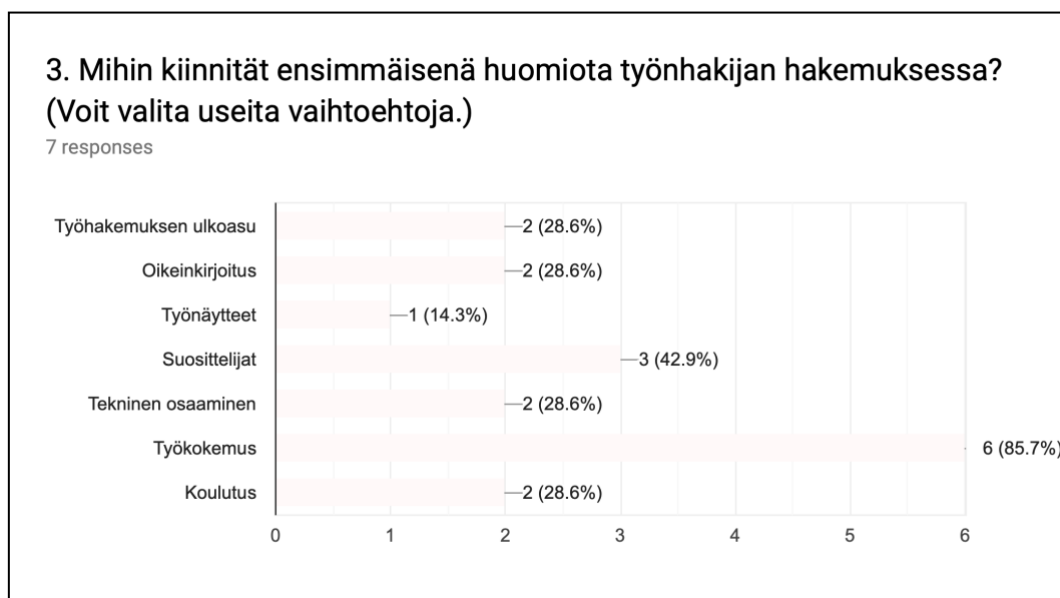
Tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivisia menetelmiä, sillä ne sopivat aiheeseen, jossa tarvittiin useamman asiantuntijan mielipiteitä. Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen keinoin. Tutkimukseen ei ole yhtä valmista vastausta, vaan kyse on mielipiteistä, jonka vuoksi kyselytutkimuksen tuloksen analysoinnissa käytetään paljon pohdintaa.

Nettikyselynä toteutettuun kyselytutkimukseen valikoitiin kokeneita tuottajia, jotka työkokemuksensa kautta tietävät, millaisista henkilöistä toimiva työryhmä kannattaa kasata. Tuottajat valikoitiin etukäteen ja heitä informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja sisällöstä. Tutkimuksessa kysyttiin myös jokaisen kyselyyn vastanneen tuottajan nimi luotettavuuden ja tutkimuksen aiheen vuoksi. Tutkimustuloksia käsitellään nimettöminä. Nettikyselyssä oli monivalintakysymyksiä 11 monivalintakysymystä ja yksi avoin kysymys. Monivalintakysymyksistä neljässä kyselyyn osallistuvat saivat valita omaa mielistettävää vastaavan vaihtoehdon asteikolla 1-7. Näiden lisäksi kysymyksessä oli kaksi monivalintakysymystä liittyen työnhakijan haluttuihin ominaisuuksiin ja työhakemukseen. Loput kysymyksistä olivat kahden vaihtoehdon kysymyksiä, joihin piti valita vastaukseksi ”kyllä” tai ”ei”. Kyselypohja on kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen liitteessä 1.

Kyselyyn annettiin vastausaikaa kaksi viikkoa ja se lähetettiin 11 eri tuottajalle, joista 7 vastasi kyselyyn. Kyselyyn valittiin tuottajia eri tuotantoyhtiöstä, niin pienistä kaupallisista tuotantoyhtiöistä kuin myös julkisen palvelu mediayhtiöstä. Vastaaajien joukossa oli pitkään tuottajana työskennelleitä ja uransa alkuvaiheessa olevia henkilöitä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % on työskennellyt tuottajana 1–5 vuotta, 28,6 % 5–10 vuotta ja 28,6 % yli 10 vuotta.

4.2 Tutkimuksen tulokset

Kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä ovat tuottajien valintaperusteet, kun he palkkaavat uusia työntekijöitä työryhmiin. Kyselyssä haluttiin painottaa työryhmän kasaamisen ensimmäistä vaihetta, jossa tuottaja valitsee potentiaaliset työnhakijat serraavaan vaiheeseen työhakemusten perusteella. Tämän lisäksi kyselyssä halutaan vastaus siihen, mitä kriteereitä nykypäivän tuottajat pitävät työnhakijoissa tärkeänä ja mihin he kiinnittävät työhakemuksissa huomiota. Tutkimuksen avulla halutaan antaa vinkkejä työnhakijoille ja etenkin aloitteleville tuottajille, tuottajaopiskelijoille ja muille alalle pyrkiville, jotka ovat vasta uransa alkuvaiheessa.



Kuvio 4. Kysymys 3. kyselylomakkeessa: Mihin kiinnität ensimmäisenä huomiota työnhakijan hakemuksessa (voit valita useita vaihtoehtoja)? Alareunassa näkyvät numerot 0–6 viittaavat siihen, kuinka monta tuottajaa on valinnut kyseisen vaihtoehdon.

Työhakemus on työnhakijan ensimmäinen kontakti tulevaan työnantajaan ja sen avulla työnhakija luo ensivaikutelman mahdolliseen tulevaan työnantajaan. Työhakemus on työnhakijan mahdollisuus vakuuttaa työnantaja omasta osaamisestaan ja siitä, miksi hän olisi oikea valinta työntekijäksi. Työnhakuprosessin yksi vaikeimpia asioita onkin työhakemuksen tekeminen, sillä sen avulla voi erottua joukosta. Oma oletukseni on, että harvalla alalla yksinkertainen, kaksipalstainen word-dokumentti on enää riittävä, vaan työhakemusten toivotaan heijastavan työnhakijan persoonallisuutta, innovatiivisuutta ja taitoja. Yleisen käsityksen mukaan etenkin luovalla alalla työhakemukseen toivotaan panostettavan, mutta sen täytyy kuitenkin olla tiivis ja helposti luettava, tai katsottava, kokonaisuus.

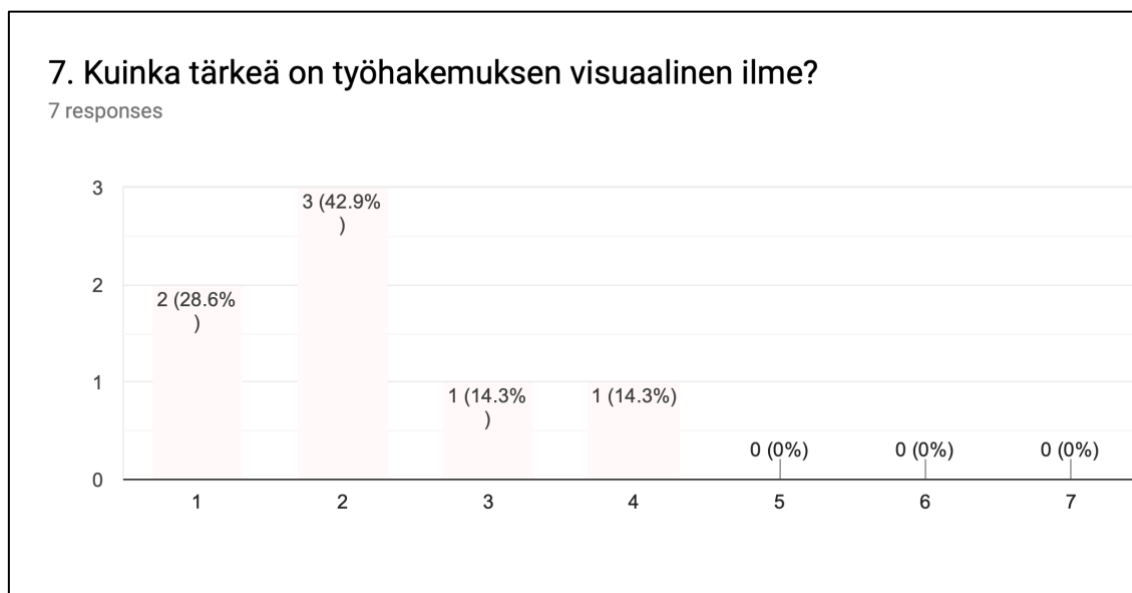
Eri rekrytoijat kiinnittävät eri asioihin työhakemuksessa huomiota ensimmäisenä. Nettikyselyyn osallistuneista seitsemästä tuottajasta kuusi sanoo kiinnittävänsä työhakemuksessa ensimmäisenä huomiota hakijan työkokemukseen (ks. Kuvio 4). Tästä voidaan päätellä, että valtaosa kyselyyn vastanneista tuottajista peilaa työntekijän soveltuvuutta kyseiseen työtehtävään ensimmäisenä hakijan työkokemuksen kautta. 42,9 % vastanneista kiinnittää ensimmäisenä työhakemuksessa huomiota suosittelijoihin. Kyselyn mukaan työhakemuksen ulkoasuun, oikeinkirjoitukseen, tekniseen osaamiseen ja koulutukseen kiinnittää huomiota ensimmäisenä 28,6 % kyselyyn vastanneista. Yksi tuottajista kiinnittää ensimmäisenä huomiota työnäytteisiin.

Sanotaan, että visuaalinen CV erottuu joukosta, mutta kuinka tärkeä se on työn saamiseksi? Mikäli nettiblogeihin, hr-asiantuntijoihin ja uravalmentajiin on uskomisen, työhakemuksen visuaalisuuteen täytyy panostaa ja onkin olemassa useita erilaisia ohjelmia, joiden avulla voi luoda työhakemuksen, joka näyttää graafisen suunnittelijan tekemältä. Duunitori.fi:ssa helmikuussa julkaistussa kolumnissaan päätoimittaja ja kouluttaja Aki Ahlroth (2019) pohtii työhakemuksen merkitystä työnhaussa seuraavasti:

Työhakemus kertoo ihmisestä paljon enemmän kuin ansioluettelo, jonka vuosikymmeniä samanlaisena pysynyt formaatti kahlitsee luovuuttamme. Ansioluettelo katsoo peruutuspeiliin, eikä suinkaan tulevaisuuteen, mikä olisi tänä päivänä – maailman ollessa jatkuvassa muutoksessa – sekä työnantajan että -hakijan kannalta paljon merkityksellisempää. Työhakemuksen rooli kasvaakin kaiken aikaa, ja siksi siihen on panostettava enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Me kaikki osaamme sen, jos vain haluamme.

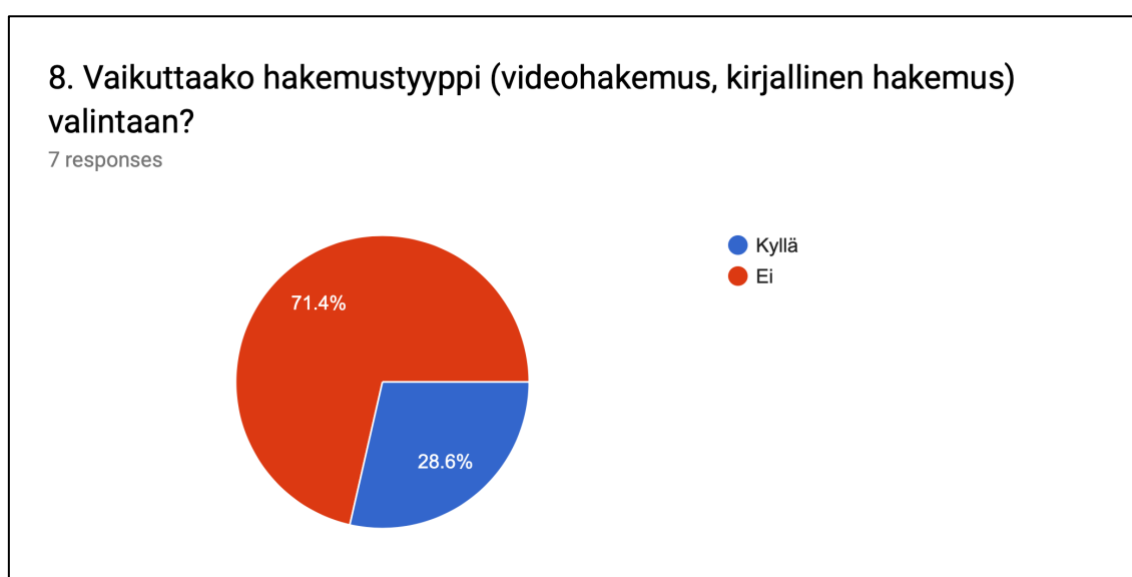
Hr-asiantuntija Anniina Ahti (2019) kokee, että työhakemuksen visuaaliseen ilmeeseen panostamiseen on myös käytännön syitä:

Mitään sääntöjä työnhaussa ei ole ja rekrytoijia on lähes yhtä paljon kuin työnhakijoita. Jokainen rekrytoija näkee asian eri tavalla. Yksinkertainen työhakemus ei ole välttämättä huono, mutta mielestäni työhakemuksen visuaalinen ilme on tärkeää muun muassa sen vuoksi, että silloin rekrytoija löytää CV:stä olennaisen tiedon helpoiten. Pahin virhe työhakemuksessa on se, että se sisältää liikaa asiaa, jotka eivät ole olennaisia kyseisen työtehtävän kannalta. (Ahti 2019.)



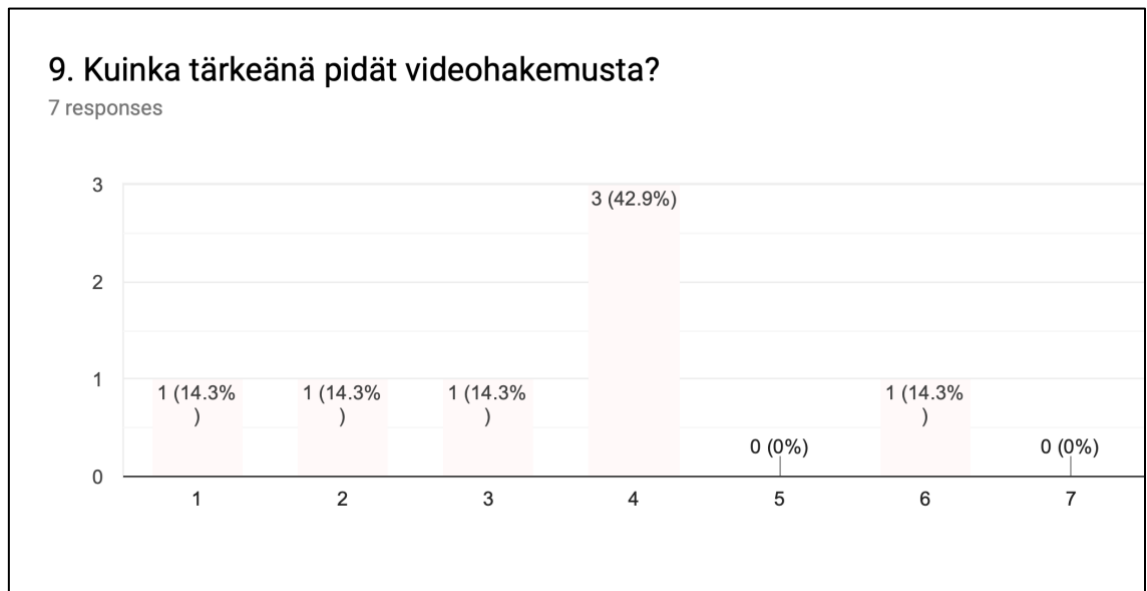
Kuvio 5. Kysymys 7 kyselylomakkeessa: Kuinka tärkeä on työhakemuksen visuaalinen ilme? Asteikolla 1–7: Word-tiedosto on riittävä (1) ja visuaalisuuteen täytyy panostaa (7).

Tuottajille teetetyssä nettikyselyssä kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät työhakemuksen visuaalista ilmettä (Kuvio 5). Asteikolla 1–7 ja vaihtoehdoilla *Word-tiedosto on riittävä (1) ja visuaalisuuteen täytyy panostaa (7)*, valtaosa ei pitänyt työhakemuksen visuaalista ilmettä erityisen merkittävänä. Jokainen tuottajista arvioi visuaalisen työnmerkityksen numerolla neljä tai vähemmän. 71,5 % kaikista vastanneista on sitä mieltä, että word-tiedosto on riittävä tai lähes riittävä työhakemuksena. Viisi tuottajaa arvioi työhakemuksen visuaalisen ilmeen tärkeyden numerolla yksi tai kaksi. Tulos on hämmentävä, sillä oletus oli, että työhakemuksen visuaalisuutta ja omaperäisyyttä pidettäisiin tärkeänä, etenkin luovalla alalla. Hr-asiantuntija Ahdin mukaan työhakemuksen ulkoasussa on kuitenkin kyse niin sanotuista makuasioista, joista kaikki eivät ole samaa mieltä.



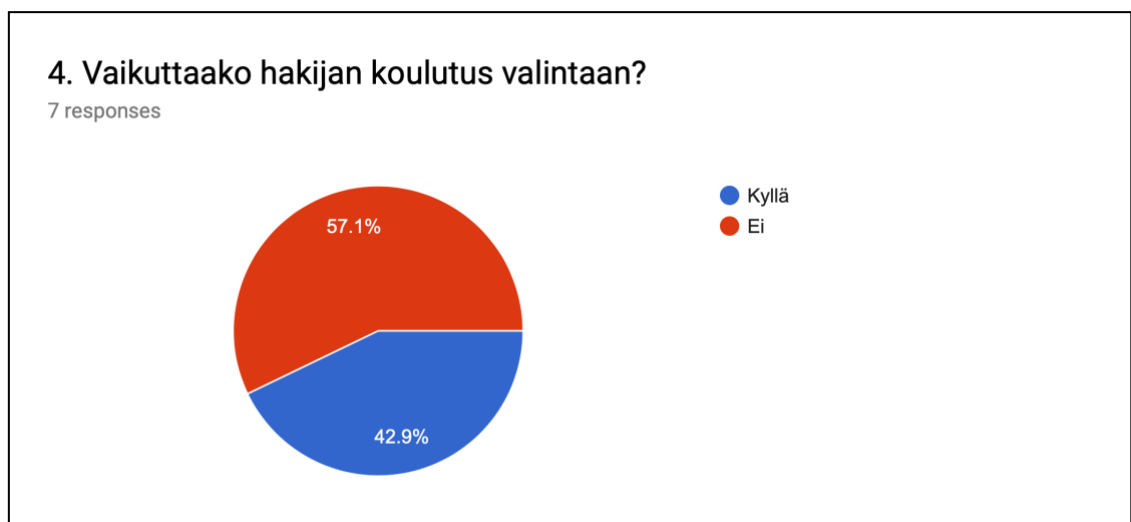
Kuvio 6. Kysymys 8 kyselylomakkeessa: Vaikuttaako hakemustyyppi (videohakemus, kirjallinen hakemus) valintaan?

Samoin kuin visuaalisen työhakemuksen kanssa, työnhakuun liittyvät blogit ja asiantuntijat suosittelivat videohakemuksen tekemistä. Monet työnantajat pyytävät työnhakijalta lyhyttä esittelyvideota osana työhakemusta. Sanotaan, että videon avulla on helpompi erottua joukosta ja se edesauttaa hakijan tuomaan omaa persoonallisuutta esiin. Tässäkin tapauksessa on kyse tuottajan mieltymyksestä, että onko hakemustyyppillä merkitystä työntekijän valinnassa. Valtaosa, 71,4 % kyselyyn vastanneista tuottajista kokee, että hakemustyyppi vaikuttaa työntekijän valintaan, kun taas 28,6 % on sitä mieltä, ettei sillä ole merkitystä (Kuvio 6).



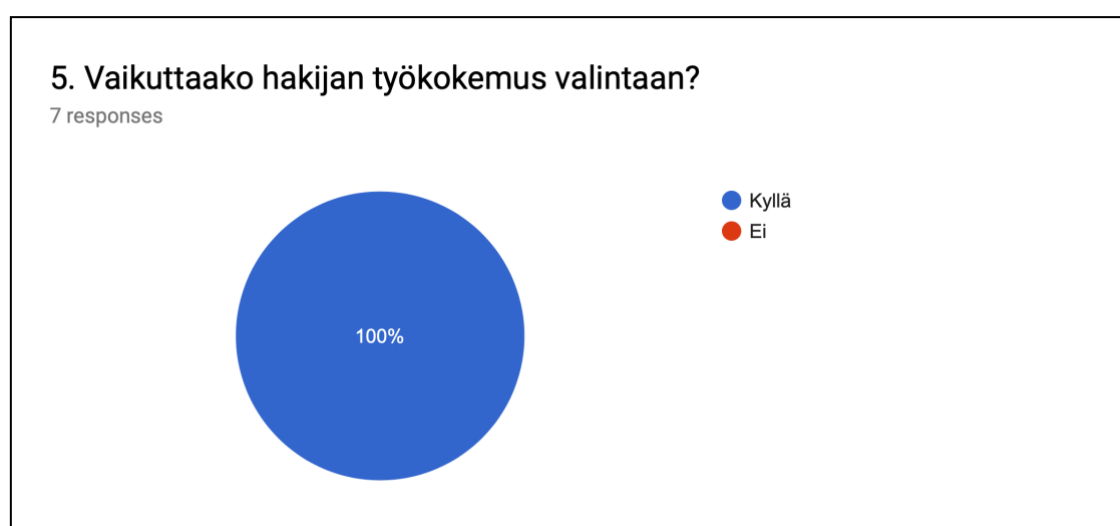
Kuvio 7. Kysymys 9 kyselylomakkeessa: Kuinka tärkeänä pidät videohakemusta? Asteikolla 1–7: Ei lainkaan (1), Erittäin paljon (7).

Videohakemusta pidetään kyselyyn vastanneiden tuottajien vastausten perusteella vähemmän tärkeänä, vaikka yleinen käsitys on, että se on valttikortti töitä hakiessa. Kysyessä tuottajilta, kuinka tärkeänä he pitävät videohakemusta, 42,9 % tuottajista arvioi tärkeydeksi neljä (asteikolla 1–7, 1 = Ei lainkaan, 7 = Erittäin paljon). Vastauksista näkyy myös mielipidejakauma, sillä yksi vastanneista kokee videohakemuksen vaikuttavan erittäin paljon työntekijävalintaan, kun taas osa ei koe sen vaikuttavan lainkaan (Kuvio 7).



Kuvio 8. Kysymys 4. kyselylomakkeessa: Vaikuttaako hakijan koulutus valintaan?

Koulutuksen avulla saa hyvät valmiudet työelämään, mutta se ei tarkoita, että olisi valmis tekemään töitä. Monesti sanotaankin, että koulu antaa hyvät lähtökohdat, mutta itse työ opitaan töitä tekemällä. Niukasti yli puolet, 57,1 %, kyselyyn vastanneista tuottajista on sitä mieltä, että hakijan koulutus ei vaikuta hänen valintaansa työryhmän jäseneksi (Kuvio 8). Tämä saa televisiotuotannon opiskelijan pohtimaan, että mikä olisi oikea väylä päästä alalle töihin, jos muut ominaisuudet vaikuttavat työntekijävalintaan koulutusta enemmän. Koulutuksen tärkeyttä ei pidä kuitenkaan vähätellä, sillä koulun kautta opiskelija luo suhteita ja verkostoja tulevaa uraa varten. Monet televisiotuotannon opiskelijat päätyvät alan töihin koulutukseen kuuluvan työharjoittelun kautta, jolloin heillä on mahdollisuus osoittaa oma osaamisensa ja potentiaali tulevaisuuden työnantajalla. Monet tuotantoyhtiöt pitävät työharjoitteluun pääsyn kriteerinä sitä, että työharjoittelu on osa opintoja alan oppilaitoksessa. Työharjoittelussa luodaan tärkeitä verkostoja ja päästään hyödyntämään koulussa opittuja taitoja käytännössä. Taidot myös kehittyvät aivan eri tavalla, kun niitä pääsee toteuttamaan käytännössä.



Kuvio 9. Kysymys 5. kyselylomakkeessa: Vaikuttaako hakijan työkokemus valintaan?

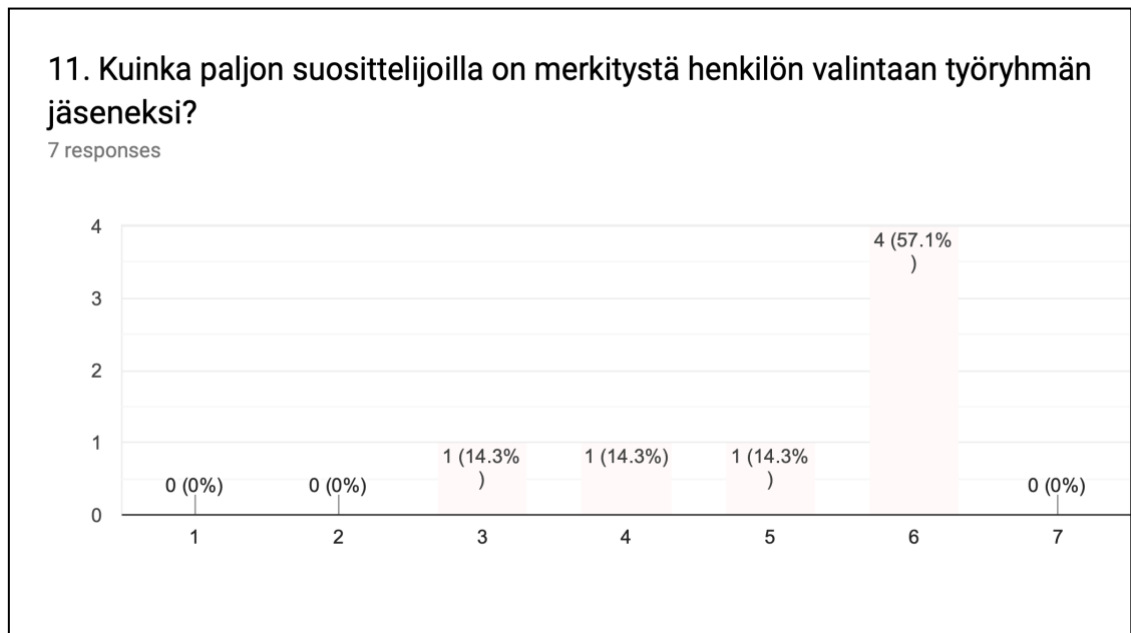
Koulutusta tärkeämmäksi kriteeriksi nousi hakijan työkokemus, sillä jokaisen vastanneen mukaan työkokemus vaikuttaa hakijan valintaan (Kuvio 9). Työkokemusta on kuitenkin haastava saada, ilman alan koulutusta. On hyvin harvinaista, että televisioalalle päätyisi sattuman kautta, ilman minkäänlaista koulutustaustaa. Uransa alkuvaiheessa olevan opiskelijan täytyykin totutella ajatukseen, että harvemmin koulun penkiltä pääsee suoraan huipulle. Televisioalalla on tyypillistä, etenkin tuotantopuolella, että työt aloitetaan avustavista tehtävistä ja työkokemuksen kartuttua saa ajan myötä vastuullisempia rooleja. Monet tunnetut ohjaajat ovat aloittaneet uransa

tuotantoassistentteina. Toki on aina poikkeuksia sääntöön, mutta yleisesti uralla edetään assistentin roolista haastavampiin työtehtäviin kokemuksen karttuessa.



Kuvio 10. Kysymys 6. kyselylomakkeessa: Mikäli tuottaja tuntee hakijan entuudestaan, vaikuttaako se valintaan?

Työkokemuksen lisäksi työntekijän valintaan vaikuttaa ennalta tunnettavuus (Kuvio 10). Jokainen kyselyyn vastanneista tuottajista on sitä mieltä, että mikäli työnhakija on tuttu, se vaikuttaa hänen valintaansa työryhmän jäseneksi. Hakija voi olla ennestään tuttu itse tuottajalle tai jollekin toiselle työryhmän jäsenelle. Verkostoitumisen tärkeyttä ei pidä vähätellä, sillä kuten kyselytutkimuksen vastauksista huomataan, tunnettavuus vaikuttaa työntekijävalintaan merkittävästi. Uransa alkuvaiheessa olevalle tämä voi tuntua lannistavalta, sillä verkostoja ei aloittaessa ole vielä olemassa. Työkokemuksen lisääntyessä tai opintojen edetessä verkostoitumista tapahtuu kuitenkin kuin huomaamatta.

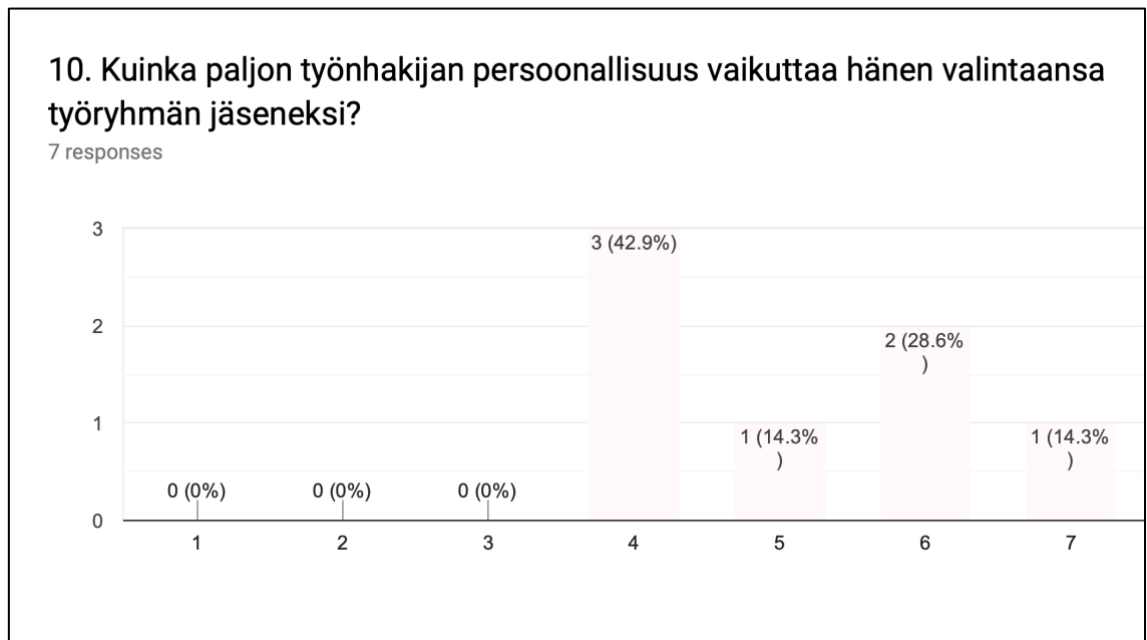


Kuvio 11. Kysymys 11. kyselylomakkeessa: Kuinka paljon suosittelijoilla on merkitystä henkilön valintaan työryhmän jäseneksi? Asteikolla 1–7: Ei lainkaan (1), Erittäin paljon (7).

Suosituksia arvostetaan paljon, sillä enemmistö tuottajista arvioi suosittelijoiden merkityksen työnhakijan valinnassa, asteikolla 1–7 (1 = Ei lainkaan, 7 = Erittäin paljon), numerolla kuusi (Kuvio 11). Kyselytutkimuksen tulosten perusteella suosittelijoiden osuus työntekijävalinnassa on merkittävä. 57,1 % tuottajista kokee sen hyvin tärkeänä (Kuvio 11). Tuottajat perustelivat suosittelijoiden merkitystä muun muassa seuraavasti:

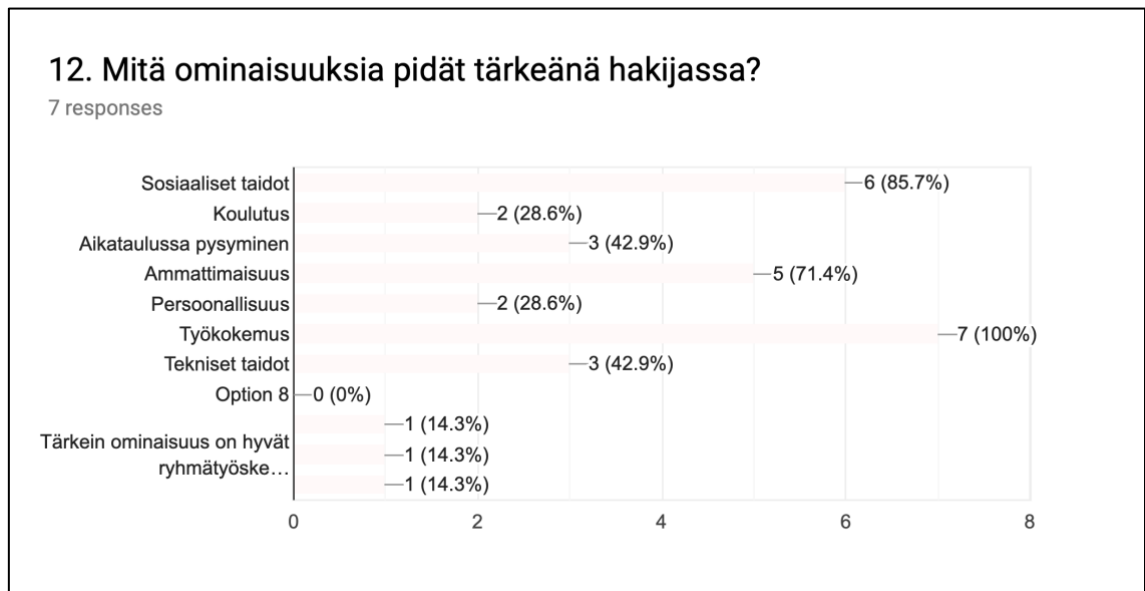
Onko työntekijä työskennellyt muiden tai jonkun ryhmän jäsenen kanssa aikaisemmin, jos on, niin suositteleeko toinen osapuoli häntä. Sopiiko työntekijä ja kokemus juuri tähän tai tämän tyyppiseen tuotantoon vai onko vahvuudet kenties jossain muualla. Myös oikea asenne on tärkeä.

Televisioalalla on tyypillistä, että henkilö aloittaa uransa esimerkiksi työharjoittelijana tai avustavissa tehtävissä. Uran jatkoon kannalta onkin tärkeää, että antaa hyvän vaikutuksen jo uran alkuvaiheessa, sillä se kantaa pidemmälle. Huolellinen työnjälki ja positiivinen asenne ovat arvostettuja ominaisuuksia televisioalalla, ja ahkera työntekijä muistetaan.



Kuvio 12. Kysymys 10. kyselylomakkeessa: Kuinka paljon työnhakijan persoonallisuus vaikuttaa hänen valintaansa työryhmän jäseneksi? Asteikolla 1–7: Ei lainkaan (1), Erittäin paljon (7).

Tuottajat arvioivat työntekijän persoonallisuuden merkitystä hänen valintaansa työryhmän jäseneksi asteikolla 1–7 (1 = ei lainkaan, 7 = erittäin paljon). 42,9 % arvioi persoonallisuuden merkityksen numeroksi neljä, 28,6 % arvioi numeroksi kuusi ja 14,3 % pitää persoonallisuutta tärkeänä arvioiden sen numeroilla viisi ja seitsemän (Kuvio 12). Jokainen tuottajista on siis sitä mieltä, että persoonallisuus vaikuttaa työntekijän valintaan suhteellisen paljon, muttei kuitenkaan suosituksia enemmän.



Kuvio 13. Kysymys 12 kyselylomakkeessa: Mitä ominaisuuksia pidät tärkeänä hakijassa? Alareunassa näkyvät numerot 0–8 viittaavat siihen, kuinka monta tuottajaa on valinnut kyseisen vaihtoehdon.

Suosituksien ja persoonallisuuden lisäksi monet muut seikat vaikuttavat hakijan valintaan työntekijäksi. Nettikyselyssä tuottajille annettiin seitsemän vaihtoehtoa eri ominaisuuksista, joita työntekijöiltä yleisesti odotetaan (Kuvio 13). Näistä seitsemästä vaihtoehdosta tuottajat saivat valita omasta mielestään tärkeimmät. Haluttuja ominaisuuksia sai valita useamman. Vastausvaihtoehtojen lisäksi tuottajat saivat kirjoittaa avoimeen kohtaan muita ominaisuuksia, joita he pitävät tärkeinä työntekijässä. Annetuista vaihtoehdoista työkokemusta pidettiin kaikista tärkeimpänä ominaisuutena työnhakijassa. 85,7 % kyselyyn vastanneista pitää sosiaalisia taitoja toiseksi tärkeämpänä ominaisuutena televisiotuotannon työryhmään hakevalla työntekijällä. Annettujen vaihtoehtojen lisäksi tärkeiksi ominaisuuksia mainittiin myös hyvät ryhmätyöskentelytaidot ja motivaatio. Yksi vastaajista on myös sitä mieltä, että kaikki listatut vaihtoehdot ovat tärkeitä ominaisuuksia työntekijässä.

Kyselytutkimuksen viimeinen kysymys oli avoin; Mitkä muut asiat vaikuttavat työntekijän valintaan, johon vastattiin seuraavaa:

Riippuen ihan mihin tehtävään ollaan palkkaamassa työntekijää, mutta esimerkiksi ajokortti saattaa olla välttämätön. Ammattimaisuuteen kuuluu paljon asioita kuten aikataulutus, projektissa ja tavoitteissa pysyminen, kriittisyys, luotettavuus, sekä substanssiosaaminen mediataitojen lisäksi korostuu. Uusiutuminen ja sinnikkyys hyviä ominaisuuksia.

Pidän itse ihmisistä jotka tulevat työhaastatteluun omina itsenään. Sosiaalinen positiivisuus on aina plussaa, kaikki haluavat tehdä töitä hyvien tyyppien kanssa.

Työnkuva ja tehtävä, hakijan motivoituneisuus työtä ja työntekemistä kohtaan, hakijan asenne ja halu kehittyä, sekä hakijan vuorovaikutustaidot.

4.3 Ohjeita työnhakijalle tutkimustulosten perusteella

Kyselytutkimuksen tulosten mukaan tuottajat arvostavat työnhakijassa ensisijaisesti työkokemusta. Ensimmäisenä työnhakijan työhakemuksessa suurin osa kyselyyn vastanneista tuottajista kiinnittää huomiota työkokemukseen. Työkokemus onkin tärkeä alleviivata työhakemuksessa. Internet on pullollaan vinkkejä työhakemuksen tekemiseen ja omaa ansioluettelo kannattaa luetuttaa myös tutuilla. Oman työhakemuksen jäsenteleminen auttaa tuomaan esille työtehtävän kannalta oleelliset asiat. Tuottajat eivät koe työhakemuksen visuaalista ilmettä kovinkaan merkittävänä hakijan valitsemisen kannalta, mutta huolellisesti jäsennelly ansioluettelo ja työhakemus antavat ammattimaisen kuvan.

Pohdi omaa työhakemustasi ja peilaa sitä hakemaasi työtehtävään. Mitkä roolit työhistoriassasi ovat olennaisia kyseisen työtehtävän kannalta? Sinun ei tarvitse mainita peruskoulun TET-harjoittelua lähikaupassa, mikäli se ei ole olennaista haettavan työtehtävän kannalta. Reflektoi aiempaa työkokemustasi haettavaan rooliin. Miten voisit hyödyntää aiemmassa työssäsi opittuja taitoja uudessa roolissa? Samaa CV:tä ei kannata lähettää jokaiseen eri tuotantoyhtiöön, vaan muokkaa CV:si sisältöä niin, että siinä on haettavan työtehtävän kannalta oleellisia asioita. (Ahti 2019.)

Toiseksi tärkeämmäksi asiaksi työntekijöitä valitessa tuottajat nostavat suosittelijat. Saatat olla urasi alkuvaiheessa, eikä sinulla ole välttämättä vielä paljon työkokemusta tai kontakteja televisioalalla. Rekrytoinnin ammattilaiset ovat montaa mieltä, kuinka monta suosittelijaa CV:ssä kannattaa mainita ja tarvitseeko niitä mainita ollenkaan, vai annetaanko suosittelijan yhteystiedot vasta kysyttäessä. Tämän kyselytutkimuksen tuloksen perusteella television asia- ja ajankohtaisohjelmien tuottajat arvostavat suosittelijoiden mielipiteitä ja kuulevat mielellään lisää työnhakijasta kolmannelta osapuolelta.

Suosittelijat voivat olla myös muita henkilöitä kuin televisioalan ammattilaisia. Suosittelijaksi voit nimetä entisen pomosi tai esimerkiksi opettajasi. Suosittelijoiksi kannattaa valita henkilöitä, joiden kanssa olet työskennellyt ja he osaavat työskentelytapojesi perusteella antaa sinusta hyvän arvion. Valitse suosittelijoiksesi

henkilöitä, joiden kanssa olet ollut tekemisissä lähimenneisyydessä. Mikäli valitset suosittelijaksesi henkilön, jonka tapaamisesta on kauan aikaa, ei hän välttämättä tiedä miten olet kehittynyt ammatillisesti, eikä hänellä ole ajankohtaista tietoa osaamisestasi. Suosittelijoita voi käyttää hakemuksessa ainoastaan, jos suosittelija on antanut tähän luvan. (Kyngäs 2019.)

Tuottajat pitävät kyselytutkimuksen mukaan videohakemusta keskimääräisen tärkeänä. Se ei ole siis välttämättömyys, mutta erinomainen työkalu työhaussa. Videohakemuksen avulla voit erottua joukosta ja tuoda omaa persoonaasi esille. Etenkin uran alkuvaiheessa persoonallisuus ja sosiaaliset taidot ovat merkittäviä ominaisuuksia, joilla voit kompensoida vähäistä televisioalan työkokemusta. Videohakemuksen avulla on helpompaa vakuuttaa mahdollinen työnantaja omasta sopivuudestaan kyseiseen työtehtävään. Hyviä tyyppejä halutaan aina palkata, kuten kyselytutkimuksen tuloksista käy ilmi, sillä 42,9 % arvioi persoonallisuuden merkityksen numeroksi neljä, 28,6 % arvioi numeroksi kuusi ja 14,3 % pitää persoonallisuutta tärkeänä arvioiden sen numeroilla viisi ja seitsemän (Kuvio 12). Jokainen tuottajista on siis sitä mieltä, että persoonallisuus on merkittävä vaikutus työntekijän valinnassa työryhmään. Ansioluettelon visuaalisessa ilmeessä voi tuoda myös persoonallisuuttaan esille, mutta video on vakuuttavin ja tehokkain keino itsensä esittelyyn.

Videohakemus ei tarvitse olla virallinen esittelyvideo, jossa kerrot suoraan kameralle omasta osaamisestasi, vaan siinä voi käyttää myös luovuutta. Tuo videohakemuksessa esille omia erityispiirteitäsi ja taitojasi. Mikäli olet esimerkiksi taitava editoija, tuo se esiin videosi leikkauksessa. Esiintyjäksi tähtäävät voivat käyttää videohakemusta osoittaakseen kuinka hyviä tarinankertojia he ovat ja kuinka luonnollisesti he puhuvat kameran edessä.

Kyselytutkimukseen osallistuneet tuottajat arvostavat työnhakijassa myös sosiaalisia taitoja ja ammattimaisuutta. Ole siis kunnioittava muita kohtaan ja rohkeasti oma itsesi. Työryhmän jäsenet vaikuttavat toisiinsa ja ryhmädynamiikkaan omalla asenteellaan. Motivoituneisuus työtä ja työntekemistä kohtaan vaikuttavat muuhun työryhmään positiivisella tavalla. Vuorovaikutustaidot kehittyvät jatkuvasti ja oman käytöksen vaikutus muihin on hyvä tiedostaa jo uran alkuvaiheessa. Ammattimaisuutena koetaan tuottajien luotettavuutena ja tavoitteissa ja aikataulussa pysymisenä. Ole ajoissa paikalla, tee sovitut työtehtävät ja myös ylimääräistä! Kiireisessä televisiotuotannossa oma-aloitteisuutta arvostetaan ja se antaa kuvan motivoituneesta työntekijästä.

Kuten kyselytutkimuksen tuloksistakin voi päätellä, televisioalalla monet työpaikat menevät niin sanotusti puskaradion kautta ja monet tuottajat palkkaavatkin ennestään tuttuja työntekijöitä työryhmiinsä. Miten alan töihin sitten pääsee, mikäli on uransa alkuvaiheessa, eikä vielä tunne ketään? Verkostoituminen kannattaa aloittaa jo heti opintojen alussa ja uran alkuvaiheilla. Verkostoitumista ei kannata pelätä tai jännittää. Liity alasi ammattiliittoon, käy alan tapahtumissa, osallistu seminaareihin ja ole vapaaehtoisena mukana muiden projekteissa. Mikäli olet opiskelija, on luokkahuoneesi täynnä tulevaisuuden kollegoitasi, jotka auttavat sinua mielellään työn saamisessa ja sinä tulet auttamaan heitä. Joku luokkatovereistasi voi myös olla tulevaisuudessa esimiehesi, tai sinä saatat olla jonkun heidän esimies. Tärkeimmät tulevaisuuden verkostosi löytyvätkin yllättävän läheltä.

5 Yhteenveto

Halusin tutkia tuottajien työntekijävalintoja, sillä olen kiinnostunut ryhmädynamiikasta ja minua kiinnostivat perusteet, miten työntekijät valikoidaan työryhmään. Olen itse joutunut aloittamaan työnhaun alusta muuttaessani uuteen maahan ja työnhaku on ollut haastavaa, sillä en tuntenut alalta uudessa asuinmaassani entuudestaan ketään. Työnhakuun liittyy välillä turhautumista, mutta kun oikea tilaisuus osuu kohdalle, kova työ myös palkitsee. Internet on pullollaan ohjeita työnhakuun, ja niitä voi soveltaa eri aloihin haluamallaan tavalla. Halusin kuitenkin tällä tutkimuksella selvittää nimenomaan, mitkä ovat nykypäivänä asia- ja ajankohtaisohjelmien tuottajien valintaperusteet, kun he valitsevat työntekijöitä työryhmiin.

Tutkimustuloksissa yllättävintä oli se, kuinka työkokemusta painotettiin. Ennakkoletukseni oli, että persoonallisuus ja sosiaaliset piirteet nousisivat tätä tärkeimmiksi ominaisuuksiksi työnhakijassa. Työryhmän muodostaminen on haastavaa ja vaatii syvällistä ihmisasantuntevuutta ja tunneälyä. Tuottajan muodostaessa ryhmää hän ei voi vaan kiinnittää huomioita ansioluettelon pituuteen ja sisältöön, vaan hänen täytyy myös arvioida ja analysoida hakijoiden persoonallisuutta ja ryhmätyökykyjä.

Toimivassa ryhmässä voi olla paljon erilaisia persoonia, mutta jokaisen tulee olla kykenevä kompromisseihin ja oman edun tavoittelun sijaan pystyväinen laittamaan ryhmän yhteisen tavoitteen ensisijalle. Aloittelevan tuottajan kannattaa työryhmää kootessa on esittää työnhakijalle erilaisia hypoteettisia ongelmatilanteita, joita ryhmätyöskentelyssä voi syntyä. Se on hyödyllinen keino selvittää, että millä tavalla

kyseinen henkilö toimisi vastaavan tilanteen sattuessa. Tällä tavoin on helpompi sulkea pois jo hakuvaiheessa sellaiset henkilöt, jotka eivät kykene ryhmätyöskentelyyn.

Taiteellisessa asiantuntijaorganisaatiossa työskennellessä mielipiteet voivat olla kärkkäitä, eikä yhteentörmäyksiltä varmasti voida välttyä. Ammattitaitoinen johtaja pystyy kuitenkin ohjaamaan ryhmää tällaisten konfliktien läpi kohti yhteistä tavoitetta. Konfliktitilanteissa ryhmässä on tärkeää olla ratkaisukeskeinen, eikä tuhlaata energiaa syyllisen etsimiseen.

Monien johtajien mielestä yksityisasiat eivät kuulu työpaikalle, mutta olemme jokainen ihmisiä ja vaikka olisi kuinka rautainen ammattilainen, niin omat huolet voivat vaikuttaa työtehoon. Tuottajana on hyvä pitää silmät auki, jotta huomaisi puuttua myös tilanteisiin, jossa huomaa työntekijällä olevan ”liikaa mielenpäällä”. Kuunteleminen yleensä riittää ja empaattisuus lisää arvostusta muiden silmissä. Liiallinen työmäärä kuormittaa myös helposti, joten ajanhallinnasta kannattaa puhua avoimesti tiimin kesken ja luoda ilmapiiri, jossa jokainen voi pyytää apua, mikäli omalla pöydällä on liikaa töitä. Avoimuus ja kuunteleminen ovat jokaiselle ryhmän jäsenelle hyödyllisiä työkaluja, joiden avulla on helppo olla parempi tiimityöskentelijä.

Televisiotuotantojen tiukat aikataulut ja kunnianhimoinen lopputulos edellyttävät työryhmältä saumatonta yhteistyötä. Työryhmää kasatessa täytyy huomioida teknisten taitojen lisäksi sosiaaliset taidot. Kuten mainittu, tuottajat odottavat työnhakijalta työtehtävän kannalta olennaista työkokemusta, mutta persoonallisuus ja vuorovaikutustaidot nousevat työkokemuksen rinnalla tärkeiksi valintakriteereiksi. Työntekijä asenne ratkaisee ja häneltä odotetaan halua kehittyä. Motivoituneet ”hyvät tyypit” pääsevät urallaan pitkälle, sillä he ovat haluttuja työkavereita.

Lähteet

Aaltonen, Jouko (2002). *Käsikirjoittajan työkalut – Audiovisuaalisen käsikirjoittajan opas*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Ahti, Anniina (2019). *CV-vinkit*. [verkkojulkaisu]. Saatavuus: <https://anniinaahti.com> (luettu 15.3.2019)

Ahlroth, Aki (2019). *Työhakemus helvetistä – tämä klassinen virhe pilaa mahdollisuutesi*. [verkkoartikkeli]. Duunitori.fi. Saatavuus: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohakemus-helvetista> (luettu 10.3.2019)

Elokuvantaju, The University of Art and Design Helsinki. (2013). Verkkoppimateriaali. [verkkojulkaisu]. Saatavuus: <http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/tuotanto.jsp> (luettu 10.3.2019)

Elokuvantaju, The University of Art and Design Helsinki. (2013). Verkkoppimateriaali. [verkkojulkaisu]. Saatavuus: http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/kasikirjoitus/artikkelit/aaltonen_johdanto.jsp (luettu 10.3.2019)

Hurbis-Cherrier, Mick; Rabiger, Michael (2013). *Directing – Film Techniques and Aesthetics*. New York/London: Focal Press, Taylor & Francis Group.

Jyväskylän Yliopisto, Viestintätieteiden laitos. *Ryhmäviestinnän perusteet – verkkoppimateriaali*. [verkkojulkaisu]. Saatavuus: <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/kehitysvaiheet.html> (luettu 20.3.2019)

Karisto, Hannu (2005). *Radiodokumentin ero asiaohjelmaan*. Äänipää-sivusto. [verkkojulkaisu]. Saatavuus http://www.aanipaa.tamk.fi/doku_1.htm (luettu 20.3.2019)

Kekolahti, Anna-Kaisa (2018). *Ryhmädynamiikan ymmärtäminen johtamisen työkaluna*. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. [verkkojulkaisu]. Saatavuus: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144205/Kekolahti_Anna-Kaisa.pdf?sequence=1 (luettu 15.3.2019)

Kopakkala, Aku (2011). *Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen*. Helsinki: Edita Publishing.

Kuosmanen, Laura (2009). *Havaintoja jaetun johtajuuden mahdollisuuksista tv-tuotannossa*. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. [verkkojulkaisu].

Saatavuus:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/10446/Kuosmanen.Laura.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (luettu 11.2.2019)

Kyngäs, Sami (2019). *Suosittelijan valitseminen ja heidän merkityksensä työnhaussa*.

Ukkowork. [verkkoartikkeli]. Saatavuus: [https://www.ukkowork.fi/suosittelijan-](https://www.ukkowork.fi/suosittelijan-valitseminen-ja-merkitys-tyonhakijalle)

[valitseminen-ja-merkitys-tyonhakijalle](https://www.ukkowork.fi/suosittelijan-valitseminen-ja-merkitys-tyonhakijalle) (luettu 11.2.2019)

Lahikainen, Anja-Riitta; Pirttilä-Backman, Anna-Maija (2000). *Sosiaalipsykologian perusteet*. Helsinki: Otava.

Lamminaho, Elina (2012). *Ryhmädynamiikka audiovisuaalisessa tuotannossa*.

Opinnäytetyö. Pohjois-Karjalan Ammattikorkeakoulu. [verkkojulkaisu]. Saatavuus:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50920/Lamminaho_Elina_2012_11_30.pdf?sequence=1&isAllowed=y (luettu 11.2.2019)

KEHA-Keskus, Ammattinetti.fi. [verkkotietopankki]. Saatavuus:

<http://www.ammattinetti.fi> (luettu 4.2.2019)

Kymäläinen, Hanna-Riitta; Lakkala, Minna; Carver, Eric; Kamppari, Kimmo (2016).

Opas projektityöskentelyyn. Helsingin Yliopisto. [verkkojulkaisu]. Saatavuus:

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektityoskentelyyn_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y (luettu 17.2.2019)

Saksala, Elina (2015). *Tuottajan käsikirja*. Helsinki: Like Kustannus.

Smith, Mark (2005). *Bruce W. Tuckman – forming, storming norming and performing in groups*. Infed.org. [verkkoartikkeli]. Saatavuus: [http://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-](http://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-forming-storming-norming-and-performing-in-groups/)

[forming-storming-norming-and-performing-in-groups/](http://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-forming-storming-norming-and-performing-in-groups/) (luettu 14.1.2019)

Tiuraniemi, Juhani. (1993). *Yksilö, ryhmä, organisaatio: Sosiaalipsykologian perusteita*.

Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

Ylinen, Iida. (2013). *Radiojutun dramaturgia ajankohtaisessa asiaohjelmassa.*

Opinnäytetyö. [verkkajulkaisu]. Saatavuus:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/58914/Opinnaytetyo_IidaYlinen_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y (luettu 17.2.2019)

Haastattelut:

Ahti, Anniina (2019). Hr-asiantuntija. Haastattelu 20.4.2018.

Liite 1. Kyselykaavake tuottajille – kysymykset

Kysely toteutettu Google Forms- sovelluksella.

Otsikko:

Tuottajan työntekijävalinnat – hyvä valinta ja työryhmän toimivuus

Saate:

Nimeni on Satu Koistinen. Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa televisio- ja radiotuotantoa. Työstän tällä hetkellä opinnäytetyötäni, ja ystävällisesti pyytäisin sinua vastaamaan lyhyeen ja helppoon kyselyyn. Vastaaminen vie aikaasi noin 5 minuuttia.

Opinnäytetyöni aihe on ”Tuottajan työntekijävalinnat - hyvä valinta ja työryhmän toimivuus”. Tarkoituksena on selvittää, että mitkä ovat tuottajien valintaperusteet, kun he palkkaavat uusia työntekijöitä työryhmiin. Kyselylomakkeen löydät tästä linkistä:

<https://goo.gl/forms/ZEJR1K2RMadqPjyr2>

Olen rajannut opinnäytetyöni koskemaan asia- ja ajankohtaisohjelmien ohjelmakohtaisia tuottajia. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tutkimuseettisesti. Tarvittaessa lisätietoa saa lehtori Antti Pönniltä (antti.ponni@metropolia.fi).

Monivalintakysymykset:

1. Kauanko olet työskennellyt tuottajan?

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta

2. Mihin kiinnität ensimmäisenä huomiota työnhakijan hakemuksessa? (Voit valita useita vaihtoehtoja.)

- Työhakemuksen ulkoasu
- Oikeinkirjoitus
- Työnäytteet
- Suosittelijat

- Tekninen osaaminen
- Työkokemus
- Koulutus
- Muu – mikä?

3. Vaikuttaako hakijan koulutus valintaan?

- Kyllä
- Ei

4. Vaikuttaako hakijan työkokemus valintaan?

- Kyllä
- Ei

5. Mikäli tuottaja tuntee hakijan entuudestaan, vaikuttaako se valintaan?

- Kyllä
- Ei

6. Kuinka tärkeä on työhakemuksen visuaalinen ilme?

- Word-tiedosto on riittävä – Visuaalisuuteen täytyy panostaa (asteikolla 1-7)

7. Vaikuttaako hakemustyyppi (videohakemus, kirjallinen hakemus) valintaan?

- Kyllä
- Ei

8. Kuinka tärkeänä pidät videohakemusta?

- Ei lainkaan tärkeänä – Hyvin tärkeänä (asteikolla 1-7)

9. Kuinka paljon työnhakijan persoonallisuus vaikuttaa hänen valintaansa työryhmän jäseneksi?

- Ei lainkaan – Erittäin paljon (asteikolla 1-7)

10. Kuinka paljon suosittelijoilla on merkitystä henkilön valintaan työryhmän jäseneksi?

- Ei lainkaan – Erittäin paljon (asteikolla 1-7)

11. Mitä ominaisuuksia pidät tärkeänä hakijassa?

- Sosiaaliset taidot
- Koulutus
- Aikataulussa pysyminen
- Ammattimaisuus
- Persoonallisuus
- Työkokemus
- Tekniset taidot
- Jokin muu, mikä?

12. Mitkä muut asiat vaikuttavat työntekijän valintaan? (Avoin kysymys)

Liite 2. Hr-asiantuntija Anniina Ahdin haastattelukysymykset

Haastattelu toteutettiin puhelinhaastatteluna 20.4.2019.

Haastattelukysymykset:

1. Millainen on mielestäsi hyvä työhakemus?
2. Kuinka tärkeää on mielestäsi työhakemuksen visuaalinen ilme?
3. Miksi se on tärkeää?
4. Miten tärkeänä pidät videohakemusta?
5. Mitkä ovat videohakemuksen hyödyt?