

Opinnäytetyö (AMK)

Elokuvan koulutusohjelma

NMEDIS14

2019

Johanna Ala-Karvia

# KOMMUNIKOI JA LUOTA

– Apulaisohjaajan, ohjaajan ja työryhmän suhteet

Johanna Ala-Karvia

## KOMMUNIKOI JA LUOTA

### - Apulaisohjaajan, ohjaajan ja työryhmän suhteet

Opinnäytetyön aiheena on apulaisohjaajan rooli suhteessa työryhmän dynamiikkaan lyhyissä pienessä budjetin AV-tuotannoissa. Aihe jakautuu kolmeen osaan: apulaisohjaajan ja ohjaajan väliseen suhteeseen, apulaisohjaajan ja muun työryhmän suhteeseen, sekä näiden kahden suhteen välisiin konfliktitilanteisiin. Lähteinä toimivat kirjoittajan omien kokemusten analyysin ohella vertaislähteet eli kokoelma muiden apulaisohjaajien opinnäytetöitä.

Apulaisohjaajan päätehtävät ovat kuvausaikataulujen suunnittelu ja toteutus sekä kuvausten yleisen sujuvuuden ohjaaminen. Työnkuva asettuu taiteellisesta lopputuloksesta vastaavan ohjaajan sekä tätä visiota toteuttavan työryhmän välille. Apulaisohjaaja on ohjaajan jatke, mutta myös osa tämän johtamaa työryhmää. Opinnäytetyö argumentoi, että apulaisohjaajalle on eduksi olla tietoinen omasta asemastaan ja sen tuomista mahdollisuuksista vaikuttaa tuotannon dynamiikkaan.

Esituotannossa apulaisohjaajan on keskusteltava ohjaajan kanssa tämän toiveista koskien esim. heidän työnjakoaan kuvauksissa. Avoin kommunikaatio ohjaajan ja apulaisohjaajan välillä hyödyttää koko tuotantoa. Apulaisohjaajan on tällöin mahdollista olla sellainen tuki, jota kyseinen ohjaaja tarvitsee. Apulaisohjaajan tulee esituotannossa luoda suhde myös työryhmään sekä kommunikaatiohierarkioita luomalla pohjustaa työryhmän välisiä suhteita. Tällöin kuvauksiin tullessa työryhmällä on ymmärrys tuotannon toiminnasta.

Pientuotannoissa tyypillisin ohjaajan ja työryhmän välinen konflikti on tilanne, jossa ohjaajan visio on jyrätä työryhmän hyvinvoinnin. Apulaisohjaajan työn ydin on auttaa ohjaajaa saavuttamaan visionsa parhaalla mahdollisella tavalla, mutta työryhmän oikeuksia polkematta.

#### ASIASANAT:

apulaisohjaaja, elokuvatuoantanto, ryhmädynamiikka

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Film

2019 | 35 pages

Johanna Ala-Karvia

## COMMUNICATION AND TRUST

- The relationships between the assistant director, the director, and the crew

This thesis is about the role of the assistant director in relation to the dynamic of the crew in small-scale AV productions. The topic is divided into three: the assistant director's relationship with the director, the assistant director's relationship with the crew, and conflicts between these two relationships. The sources used are the author's analyses of her past experiences along with other theses written on assistant directing.

The main responsibilities of an assistant director are the planning and managing of the shooting schedule as well as leading the shoot. The work takes place between the director responsible for the artistic output, and the crew bringing the director's vision to life. The assistant director is an extension of the director as well as a part of the crew. This thesis posits that it is then an advantage for the assistant director to be aware of their position and their potential effect on crew dynamics.

During preproduction, the assistant director and the director should discuss the latter's wishes regarding the split of responsibilities between them. Open communication between them benefits the entire production as it allows the assistant director to offer the kind of support that director needs. The assistant director must also create a relationship with the crew during preproduction and create a hierarchy of communication that inter-crew relationships can be built upon. This way, the crew will understand how the production works when shooting begins.

In small productions, a typical conflict between the director and the crew arises from situations where artistic vision is put ahead of the crew's wellbeing. The core of the work of the assistant director is to help the director achieve their vision without infringing on the crew's rights.

### KEYWORDS:

assistant director, film production, group dynamics

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 APULAISSOHJAAJAN TOIMENKUVA PIENTUOTANNOISSA</b>	<b>4</b>
<b>3 APULAISSOHJAAJAN JA OHJAAJAN DYNAMIIKKA</b>	<b>7</b>
3.1 Opettavaisia äärikokemuksia	7
3.2 Kuvauksia pohjustava esituotanto	10
3.3 Kuvauksien kiirastuli	13
<b>4 APULAISSOHJAAJAN JA TYÖRYHMÄN VÄLINEN DYNAMIIKKA</b>	<b>17</b>
4.1 Esituotanto ja kommunikaation merkitys	17
4.2 Työryhmä kuvauksissa	21
<b>5 PYHÄ KOLMINAISUUS: OHJAAJA, APULAISSOHJAAJA JA TYÖRYHMÄ</b>	<b>26</b>
<b>6 LOPUKSI</b>	<b>32</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>35</b>

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön ydinajatuksena on pohtia apulaisohjaajan asemaa työryhmän dynamiikassa lyhyissä pienen budjetin tuotannoissa – sellaisissa, joita Turun Taideakatemian elokuvalinjallakin tehdään. Erityisesti pureudun yhtäältä apulaisohjaajan ja ohjaajan väliseen suhteeseen, jolla on suuri merkitys tuotannon sujumisen kannalta. Toisaalta avaan myös ajatuksiani apulaisohjaajan ja muun työryhmän dynamiikasta. Lopuksi pohdin näiden kahden dynamiikan suhdetta toisiinsa eli apulaisohjaajan asemaa välittäjänä ohjaajan ja työryhmän välissä esimerkiksi konfliktitilanteissa, joissa vastakkain asettuvat tuotannon taiteelliset päämäärät ja työryhmän inhimilliset tarpeet sekä työturvallisuus. Lopuksi tarjoan yhteenvedon ajatuksistani. En siis puutu tässä opinnäytetyössä ollenkaan apulaisohjaamisen mekaanisempiin puoliin kuten esimerkiksi erilaisiin tapoihin lähestyä kuvausaikataulujen rakentamista, vaan keskityn apulaisohjaajan pään sisällä tapahtuvaan työhön sekä erityisesti kommunikointiin apulaisohjaajan, ohjaajan sekä työryhmän välillä.

Elokuvatyö alkaa tavallaan syklinomaisesti aina uudelleen alusta, kun aloitetaan uutta tuotantoa. Pääasiallisesti kaikissa tuotannoissa toteutuvat aina samat ennalta-arvattavat prosessit. Työryhmä on kuitenkin kokoonpanoltaan aina eri, jolloin uuden ryhmän dynamiikkaan on ensin haettava tuntumaa. Luonnollisesti työryhmissä on jonkin verran toisteisuutta: tähän vaikuttavat niin ihmisten mieltymykset työtovereihin kuin työvoiman maantieteelliset sijainnitkin, sekä koulutuotantojen kohdalla myös opiskelijoista koostuvan työvoimapolin rajallisuus. Esimerkiksi itse en kuitenkaan koko opintojeni aikana ole ollut kahdessa tuotannossa, joissa olisi ollut keskenään sama ohjaaja-apulaisohjaaja-kuvaaja-tuottaja-kokoonpano. (Käytän näitä neljää työnkuvaa esimerkkinäni, sillä niistä muodostuu usein opiskelijatuotantojen taiteellinen ja tuotannollinen johtoryhmä.) Työryhmissä on siis käytännössä aina eroja. Tämä tarkoittaa, että dynamiikka ja yhteiset työtavat on aina haettava tuotannon alussa jokaisen työryhmän kesken uudelleen. Mielestäni tietoisuus tämän tarpeellisuudesta on erittäin tärkeää erityisesti apulaisohjaajalle, jonka työ on luotsata työryhmää läpi kuvausten. Tällä tietoisuudella on konkreettisia vaikutuksia: esimerkiksi ensimmäisen kuvauspäivän aikataulu on usein viisasta aikatauluttaa muita löyhemmäksi, jotta työryhmän muodonhauille jää tilaa. Osa vaikutuksista on kuitenkin vähemmän ilmeisiä. Uuden työryhmän haltuun ottamisessa apulaisohjaajaa voi auttaa suuresti ymmärrys siitä, millä keinoin hän voi itse vaikuttaa työryhmän toimintaan, esimerkiksi luomalla työryhmän keskuuteen tarpeeksi varhaisessa vaiheessa hyvät ja

selkeät viestintätavat. Pureudun tässä opinnäytetyössä tämän tietoisuuden hyötyihin omien kokemuksieni kautta.

Dynamiikan hapuilu on todellinen ilmiö elokuvatuotannoissa. Koen sen erityisesti korostuvan aloittelijoiden pientuotannoissa, joissa koko ammatti-identiteetti ja -osaaminen saattavat vielä olla melko hukassa. Siksi erityisesti näissä tuotannoissa on mielestäni mielekästä reflektoida omaa asemaansa suhteessa muihin työryhmän jäseniin, erityisesti niihin, jotka ovat työnkuvansa puolesta lähimpiä työtovereita. Juuri näistä lähtökohdista olen lähtenyt pohtimaan apulaisohjaajan suhdetta ohjaajaan sekä toisaalta muuhun työryhmään yhtenä yhteisönä, sekä näiden suhteiden vaikutusta toisiinsa.

Omalla elokuvaopiskelijaurallani olen johdonmukaisesti suuntautunut kohti apulaisohjaajuutta. Hain Taideakatemiaan opiskelemaan tämä urahaave mielessäni ja olen sittemmin koonnut ansioluettelooni melkein kaksikymmentä erilaista pientuotantoa, joissa olen toiminut apulaisohjaajana. Tuotannot ovat vaihdelleet lyhytelokuvista musiikki- ja mainosvideoihin, sekä jopa pitkään indie-elokuvaan, jonka Turun-kuvauksien apulaisohjauksesta vastasin. Olen ilokseni päässyt myös työskentelemään hyvin erilaisten ohjaajien kanssa. Tässä opinnäytetyössä esittämäni näkemykset ja pohdinnat pohjaavat näihin viimeisten neljän vuoden aikana keräämiini kokemuksiin sekä niiden herättämiin ajatuksiin.

Puhtaasti omien ajatuksieni ja konkreettisten kokemusesimerkkien ohella viittaan muihin apulaisohjausta tai siihen liittyviä aiheita käsitteleviin opinnäytetöihin. Olen tutustunut laajalti Theseus-tietokantaan viime vuosina toimitettuihin apulaisohjausta käsitteleviin opinnäytetöihin ja löytänyt joukosta useita, jotka ovat relevantteja verrokkeja omalleni. Olen rajannut nämä työt pääasiallisiksi lähteikseni, sillä ne käsittelevät pääasiassa saman tasoisia tuotantoja, kuin mihin itsekkin keskityn. Samalla ne tarjoavat minulle luontevan keskustelukumppanin, jollaisia minun ei ole ollut mahdollista löytää esimerkiksi oman kouluni sisältä haastattelutarkoituksessa, sillä olen apulaisohjauspyrkimyksineni ja -kokemuksineni jonkin verran pioneerin asemassa. Olenkin tarkoituksella rajannut aiheeni niin, että keskityn pieniin koulu- ja itsenäisiin tuotantoihin, jotka jäävät pääosin ns. ammattimaailman ulkopuolelle. Teen tämän siksi, että tämän tason apulaisohjaamisesta ei ole juurikaan kirjoitettu esimerkiksi ryhmädynamiikan kantilta, eikä koulussanikaan ole apulaisohjaamista juurikaan opetettu. Tällä lähdevalinnalla haluan myös kiinnittää huomiota siihen, kuinka vähän kirjoitettua materiaalia apulaisohjaamisesta on saatavilla. Kuten minä itse, myös useimmat henkilöt, joiden opinnäytetöihin viittaan, ovat apulaisohjaajina itseoppineita. Olemme kaikki oppineet pääasiassa seuraamalla jonkun

kokeneemman esimerkkiä ja sitten kokeilemalla ja epäonnistumalla ja kokeilemalla uudelleen seuraavassa tuotannossa. Tällöin kaikki apulaisohjaamisesta pohtien ja perustellen kirjoittaneet ovat oman alansa relevantteja lähteitä, sillä korkeampaa auktoriteettia ei ole löydettävissä. Apulaisohjaamisesta on erittäin vaikea löytää suomenkielistä ammattikirjallisuutta – samoin kuin muutenkaan tuotantoportaan (pois lukien tuottaja) työtehtävistä. Tässä on suuri aukko, sillä esim. angloamerikkalaiset teokset eivät päde suomalaisella ammattikentällä. Apulaisohjaamisesta kirjoittamiselle on siis tilaa ja tilausta, ja itselleni on tässä vaiheessa mielekkäintä kirjoittaa apulaisohjaamisesta pientuotannoissa.

Vaikka tarkoitus ei olekaan kirjoittaa minkäänlaista koulutuotantojen apulaisohjaamisen manuaalia, haluan silti suunnata opinnäytetyöni muille aloitteleville apulaisohjaajille, jotka haluavat ajatella toimintaansa tuotannoissa syvemmin kuin vain käytännön asioiden kannalta sekä heijastaa omia ajatuksiaan muiden näkemyksiin. Samalla toivon opinnäytetyöstäni olevan iloa myös muille saman tason aloittelijoille: erityisesti ohjaajille, mutta myös muiden osastojen johtajille, jotka ajattelevat omaa asemaansa tuotannoissa ja niiden sujuvoittamisessa. Tämä opinnäytetyö ja siihen sisältyvä pohdinta ovat myös työkalu itselleni selkeyttää opintojeni aikana oppimaani sekä välitilinpäätökseni matkalla eteenpäin.

## 2 APULAISSOHJAAJAN TOIMENKUVA PIENTUOTANNOISSA

Apulaisohjaaja on ohjaajan oikea käsi sekä ohjaajan ja tuotantopäällikön yhdyshenkilö, joka on vastuussa kuvausten aikataulujen suunnittelusta ja ylläpidosta, huolehtii oikeat ihmiset oikeisiin paikkoihin oikeaan aikaan, vastaa avustajista sekä kuvauspaikan kurista ja järjestyksestä ja huutaa kuvauskäskyt (Elokuvantaju). Suurissa tuotannoissa apulaisohjaajia on yleensä enemmän kuin yksi. Tällöin 1. apulaisohjaaja vastaa kuvausten pyörittämisestä ja 2. ja/tai 3. apulaisohjaaja huolehtivat yleensä avustajista.

Pientuotannoissa apulaisohjaajia on yleensä vain yksi. Pienissä tuotannoissa apulaisohjaajan työnkuva myös ehkä joustaa ammattikenttää enemmän eri tuotantojen välillä, mm. johtuen työryhmien erilaisista kokoonpanoista, joissa esimerkiksi tuotantoportaassa ei välttämättä ole erillistä tuotantopäällikköä, vaan apulaisohjaaja ja tuottaja jakavat kyseiseen tehtävään kuuluvat työt keskenään. Koulutuotantojen kohdalla samoja vaikutuksia voi olla myös työryhmän osaamistasolla, sillä kokenut apulaisohjaaja saattaa esimerkiksi tehdä paljon kokematon tuottajaa ohjaavaa työtä. Seuraava kuvaus apulaisohjaajan perusvastuualueista pienissä tuotannoissa perustuu omiin kokemuksiini niin apulaisohjaajana kuin muissakin tuotannon rooleissa. Olen erityisesti kuvaussihteerinä ollessani kokenut olevani hyvässä asemassa tarkkailla tuotannon ja työryhmän toimintaa. Uskallankin väittää, että esittelemäni apulaisohjaamisen työtehtävät ovat melko tarkka standardi sille, miten ainakin Taideakatemia tuotannoissa vuosina 2014-2018 on ollut tapana toimia.

Pientuotannossa apulaisohjaajan työ jakautuu esituotannossa ja itse kuvausten aikana tapahtuviin tehtäviin. Esituotanto kiteytyy apulaisohjaajan osalta päivittäisaikataulujen luomiseen sekä niiden fyysiseen ilmentymään eli callsheetteihin. Usein kohtaukset jakautuvat eri kuvauspäiville tavallaan "itsestään" eli johtuen erilaisista lokaatioihin ynnä muihin vastaaviin resursseihin liittyvistä syistä, jolloin apulaisohjaaja keskittyy enemmän kuvauspäivien sisäisen järjestyksen hiomiseen. Toisinaan apulaisohjaajan on kuitenkin mahdollista päästä vaikuttamaan myös tähän aikataulutuksen laajempaan tasoon, jolloin on mahdollista tarttua esim. kuvauspäivien järkevään määrään eri lokaatioissa. Aikataulutuksen ydin ovat kuitenkin päivien sisäiset aikataulut. Nämä apulaisohjaaja luo yleensä eriasteisessa yhteistyössä ohjaajan, kuvaajan ja puku-maskiosastojen johtajien kanssa. Esimerkiksi tuotannollisena opinnäytetyönäni toimineessa *Verdendør-*



elokuvassa oli paljon kuvausjärjestykseen vaikuttavia tekijöitä eri osastoilla, sillä elokuva sijoittui kolmelle eri aikatasolle, mikä vaikutti niin maskiin kuin lavastukseenkin. Tällöin minun oli tehtävä laajaa yhteistyötä eri osastojen kanssa aikataulua suunnitellessani, jotta kenellekään ei koitunut mahdottomia vaikeuksia toimia aikataulun mukaisesti. Päävastuu oli kuitenkin minulla: keräsin muiden osastojen toiveet ja kokosin niistä palapelin omaisesti aikataulun, jonka sitten lähetin muille kommentoitavaksi ja hyväksyttäväksi.

Karkeasti linjaten tuottaja usein huolehtii tuotannon suuremmista linjoista, kun taas apulaisohjaaja keskittyy kaikkeen varsinaisesti kuvausten sujuvuuteen liittyvään. Joskus apulaisohjaaja saattaa kuitenkin pientuotannoissa olla vastuussa esim. työryhmän kuljetusten sumplimisesta. Riippuen tuotannosta, apulaisohjaajalle saattaa kuulua myös tiedotusvastuuta eli esituotannon kulusta tiedottamista työryhmälle, pääasiassa erilaisten Facebook- ja Whatsapp-ryhmien kautta. (Jostain syystä sähköpostin käyttö on ainakin Taideakatemia tuotannoissa jäänyt hyvin vähälle, vaikka se on mielestäni sujuva tapa jakaa varsinkin erilaisia tuotantodokumentteja.) Tästä vastuusta avaan pohdintojani myöhemmässä luvussa. Lyhyesti tiivistäen tämä on kuitenkin mielestäni vastuu, jonka apulaisohjaajan kannattaa ottaa kontolleen, koska sillä on kerrannaisvaikutuksia tuotannon aikana. Kerralla selkeäksi luotu kommunikaatiohierarkia antaa tuotannolle ryhtiä.

Pienen tuotannon kuvauksissa apulaisohjaajan toimenkuva riippuu hieman ohjaajasta. Osa ohjaajista haluaa olla näkyvämmiin myös koko työryhmän paimen, kun taas osa haluaa keskittyä painokkaasti vain näyttelijöihin ja kuvaan. Apulaisohjaajan työn ytimessä pysyy kuitenkin aina aikataulu ja sen vahtiminen ja varjeleminen. Apulaisohjaaja seisoo yleensä kuvauksissa kameran läheisyydessä callsheet kädessään, silmäillen vuorotellen aikataulua ja kelloa, ja reagoi muutostarpeisiin, mikäli numerot kellotaulussa ja callsheetissä alkavat huolestuttavasti erota toisistaan. Työhön kuuluu myös aikataulusta ja sen muutoksista työryhmälle tiedottaminen sekä tietenkin normaalit kuvauskäskyt. Yleistäen voisi sanoa, että apulaisohjaajan työtä on kuvausten selkärankana toimiminen. Apulaisohjaaja vastaa tuotannon ryhdistä. Kokemattomamman työryhmän kanssa tähän kuuluu myös työrauhan ylläpitoa – terävällä ärahdykselläkin, mikäli se on tarpeen – sekä työryhmän patistelua, mikä esimerkiksi koulutuotannoissa saattaa olla tarpeen, kun assareiden joukossa on huonosti motivoituneita nuorempia opiskelijoita. Usein apulaisohjaaja saattaa myös olla kokemattoman ohjaajan henkinen ja moraalinen tuki. Tämä on tehtävä, joka usein jää koulutuotannoissa vähälle huomiolle, huolimatta siitä, kuinka vastuullista työtä ohjaaminen on. Apulaisohjaajalla on työnkuvansa takia hyvä mahdollisuus

tukea ohjaajaa, mihin liittyviä ajatuksia tulenkin tämän opinnäytetyön seuraavassa luvussa avaamaan enemmän.

Olen tässä luvussa summannut lyhyesti apulaisohjaajan päävastuut erityisesti koulu- tai muuten pienimuotoisissa tuotannoissa. Esimerkiksi aikataulutuksen mekaniikan sijaan aion tässä opinnäytetyössä pohtia kaikkea sitä vähemmän näkyvää ja vähemmän ilmeistä työtä, jota apulaisohjaaja voi tuotannon sujuvuutta vahvistaakseen tehdä. Kaikki hyvä ja hyödyllinen työ ei aina ole näkyvää tekemistä, vaan joskus asenteella ja oman aseman tiedostamisella voi olla suuri merkitys kokonaisuuden kannalta.

## 3 APULAISSOHJAAJAN JA OHJAAJAN DYNAMIIKKA

### 3.1 Opettavaisia äärikokemuksia

Ohjaaja ja apulaisohjaaja ovat kumpikin tuotannon (ja erityisesti kuvausten) keskeisimpiä hahmoja, joiden esimerkkiä muu työryhmä seuraa. Siksi heidän välisellään suhteella on merkitystä koko tuotantorupeamalle aina esituotannosta lähtien. Ohjaajia ja tuotantoja on kuitenkin monenlaisia ja siksi apulaisohjaajan ja ohjaajan dynamiikalla on monia muotoja. Siksi haluankin ensimmäiseksi valaista omista apulaisohjauskokemuksistani kahta ääripäätä. Sekä tähänastisen apulaisohjausurani suurin epäonnistuminen että suurin onnistuminen ovat opettavaisimpia kokemuksia, jotka kohdalleni ovat osuneet. Kummassakin on keskeisessä asemassa suhteeni elokuvien ohjaajiin.

Olin syksyllä 2015 (eli vain vuoden opintojeni aloittamisen jälkeen) mukana hyvin haasteellisessa koulutuotannossa. Elokuvalla oli kaksi ohjaajaa ja suuri määrä lokaatioita sekä myöskin vuorokauden- ja vuodenaikoja, joissa elokuva oli tarkoitus kuvata. Alun perin tuotanto esiteltiin minulle simppelinä hommana, joka kuvattaisiin pidemmälle ajankaksolle levittyen lyhyissä jaksoissa. Tällöin kuvausrykäysten väliin olisi jäänyt reippaasti esituotantoaikaa aina seuraavaa sessiota varten. Tuotanto lähti kuitenkin hyvin nopeasti aivan väärille raiteille: työryhmä eli jatkuvassa epävarmuudessa koskien seuraavien kuvauspäivien ajankohtia ja toteutuessaan kuvauspäivät venyivät aikatauluistaan holtittomasti. Ehdin itse lopulta olla paikalla vain yhtenä kuvauspäivänä ensimmäisessä kuvausblokissa. Kyseinen päivä oli katastrofi, joka venyi ja venyi. Kommunikaatio ei toiminut, vaan yksi ohjaaja kehotti minua toistuvasti huutamaan ”kuvataan viiden minuutin päästä!” vaikka mikään tilanteessa ei näyttänyt siltä, että kamera voisi käydä viiden minuutin päästä. Toinen ohjaaja lakkasi myöhästymisen kasaantuessa edes katsomasta minua kohti, saati sitten reagoimasta mihinkään sanomaani aikataulusta. Viimeksi mainittu ohjaaja oli myös suuresti vastuussa siitä, millaiseksi kaaokseksi tuotanto muuttui, sillä hän puolusti omia toiveitaan hyvin itsepäisesti – ja vaati viikon suostuttelun esimerkiksi siinä, ettei voinut toivoa kuvauspäivää, jonka todellinen pituus olisi ollut 18 tunnin luokkaa. Tuottajat olivat tuotannon kanssa aivan hukassa, ja kommunikaatio johtoryhmän sisällä painottui usein inttämiseen kunnollisen keskustelun sijaan.

Uuvuin yllä esitellyssä tuotannossa ja päädyin lopulta jättäytymään siitä kokonaan pois hyvin aikaisessa vaiheessa. Tämä on yhä ainut kerta, kun olen jättänyt tuotannon keske-

kaiken. Taustalla oli myös muita henkilökohtaisia syitä, jotka olivat jättäneet jaksamiseni huonommille kantimille, kuin olin tuotantoon suostuessani itsekään ymmärtänyt. Mikäli tuotanto kuitenkin olisi oikeasti ollut sellainen, millaisena se minulle rekrytoimisen yhteydessä esiteltiin, se olisi varmasti ollut tehtävissä, vaikkakin rankka ja haastava. Sellaisena kuin se lopulta toteutui, tuotanto oli silloiselle osaamistasolleni aivan liian vaikea. Olin koulussa apulaisohjannut varsinaisesti vasta yhden lyhytelokuvan (ja senkin yhdessä toisen apulaisohjaajan kanssa) sekä toiminut toisessa muutaman päivän verran apulaisohjaajan sijaisena varsinaisen kuvaussihteerin työni ohessa. Näillä rahkeilla minusta ei ollut luotsaamaan vielä noin myrskyisillä vesillä seilaavaa tuotantoa. Mikäli samanlainen tuotanto tulisi eteen nyt, minulla olisi jo käytössäni laajempi valikoima työkaluja – tärkeimpänä niistä kommunikaatio, johon tulen palaamaan tässä työssä vielä monta kertaa.

Olen pohtinut tätä omalta osaltani epäonnistunutta tuotantoa paljon viimeisten muutamien vuoden aikana. Osaltaan se on ollut myös pontimena jopa tähän opinnäytetyöhön valitsemalleni aiheelle. Jos lähtisin nyt samanlaiseen tuotantoon, vaatisin keskusteluja itseni ja ohjaajaparin välille siitä, mitkä heidän odotuksena ovat minun asemalleni kuvauksissa sekä toisilleen. Apulaisohjaajalla on valtaa kuvausten sujumiseen vain, jos ohjaaja (tai tässä tapauksessa ohjaajat) sitä hänelle suovat. Mikäli ohjaaja ei suostu reagoimaan tietoon siitä, että aikataulu on luisunut jo tunnin myöhästymiseen, joka vain pahenee pahenemistaan, ei apulaisohjaaja voi silloin juurikaan auttaa tilannetta myöskään muun työryhmän kautta. Apulaisohjaajan ja ohjaajan välillä onkin vallittava sekä luottamus että ymmärrys kummankin roolista suhteessa työryhmään ja aikatauluun. Muuten lopputulos on kuin *The Thing*-elokuvassa (1982, ohj. John Carpenter), jossa voipunut Kurt Russell toteaa sanelunauhuriinsa ”nobody trusts anybody now, and we’re all very tired”.

Luottamus asettuikin mielestäni kommunikaation ohella avainasemaan ohjaajan ja apulaisohjaajan välisessä suhteessa. Mikäli ohjaaja haluaa keskittyä taiteeseen, tulee hänen kyetä luottamaan apulaisohjaajaansa. Tarvittaessa hänen on myös kyettävä antamaan tälle jonkinasteinen oikeus tehdä päätöksiä tuotannon suhteen esimerkiksi silloin kun päivät venyvät työturvallisuutta uhkaavan pitkiksi. Muutoin ohjaajan on parempi harkita kokonaan toisenlaista työtapaa kuin perinteinen tarkasti suunniteltu ja suurella työryhmällä toteutettava lyhytelokuvakuvaus. Mielestäni jonkun on ajateltava myös työryhmän parasta: mikäli ohjaaja ei siihen pysty tai ei syystä tai toisesta sitä halua tehdä, hänen on

luovutettava valtaa sellaiselle työryhmän jäsenelle, joka siihen pystyy. Useimmiten kuvauspaikalla tuo työryhmän jäsen on loogisimmin apulaisohjaaja.

Toisessa ääripäässä ja silti yhtä opettavaisena kokemuksena osallistuin keväällä 2018 kokopitkän kotimaisen indie-elokuvan kuvauksiin apulaisohjaajana. Elokuva oli kuvattu jo edellisen vuoden puolella muutamassa jaksossa muualla Suomessa, mutta kuvausten tullessa Turkuun minua pyydettiin apulaisohjaajaksi, sillä alkuperäinen apulaisohjaaja ei päässytkään osallistumaan muutaman viikon kuvausjaksolle. Vaikka minut rekrytoitiin tuotantoon hyvin myöhäisessä vaiheessa ja minulle jäi siksi vain viikko esituotantoaika, jossa omaksua kaikki käsikirjoituksesta kyseisen tuotannon tarkkoihin haasteisiin, kokemus oli todella palkitseva ja onnistunut. Todella ammattimaisen työryhmän ohella annan suurimman kunnian tästä avoimelle kommunikaatiolle ja luottamukselle, jotka vallitsivat minun ja ohjaajan välillä. Toimimme onnistuneesti yhteen, sillä ohjaaja oli osallistunut kuvausten suurpiirteisempään aikatauluttamiseen, ja tunsin myös hänen luottavan osaimiseeni ja näin ollen myös mielipiteisiini työpäivien kulkua koskevissa valintatilanteissa. Tunsin, että minulla oli vaikutusvaltaa niihin asioihin, jotka vastualueisiini kuuluivat. Samalla en kuitenkaan joutunut väentämään kättä mistään, toisin kuin tämän luvun alussa kuvailemassani tuotannossa. Luonnollisesti kyse on myös henkilökemiasta: minulla ja kyseisellä ohjaajalla on hyvin samansuuntaiset ajatukset siitä, miten kuvauspaikalla tulee toimia ja millä tahdilla kuvauspäivän tulee rullata eteenpäin. Tämän ohella olemme yleisesti ilmaisultamme ja ominaisilta kommunikaatiotavoiltamme tarpeeksi samankaltaisia, että yhteistyömme toimii melko saumattomasti. Itselleni apulaisohjaajana on äärettömän miellyttävää, kun ohjaajalle ei tarvitse väentää rautalangasta asioita, jotka itseltäni tuntuvat itsestään selviltä. Kyseinen ohjaaja oli myös itse kiinnostunut aikataulusta ja siinä pitäytymisessä, ja teki tuotannollisia päätöksiä sen mukaan, että pääsimme takaisin aikatauluun kiinni, mikäli olimme siitä myöhästyneet. Samalla hän ei kuitenkaan unohtanut ylläpitää kuvattavan elokuvan laatua, vaan tasapainoilimme yhdessä sen välillä, että tuotettu laatu oli mahdollisimman korkeaa samalla kun pysyimme realiteettien ja resurssien vaatimissa rajoissa. Tuotanto ei silti ollut helppo: teimme muun muassa viikon verran 12-tuntisia yökuvauksia. Minusta ei silti koskaan tuntunut, että rääkäisimme työryhmää, sillä meillä oli hyvät lämmittelymahdollisuudet ja erinomainen ruokahuolto. Teimme rankkaa työtä, mutta ihmismäisesti. Luotin sekä työryhmään että ohjaajaan, ja he myös ymmärtääkseni minuun.

Olen siis kohdannut ääripäät: ohjaajat, jotka eivät hyvin kirjaimellisella tasolla kuunnelleet minua pahimmillaan ollenkaan sekä ohjaajan, jonka kanssa ns. puhuimme samaa

kieltä. Erona näiden kahden tuotannon välillä on luonnollisesti myöskin oma huomattavasti kehittynyt osaamiseni ja itsevarmuuteni taso apulaisohjaamisen suhteen, sillä olen ehtinyt kokea näiden tuotantojen välissä monia erilaisia projekteja. Useimmat kokemukseni ovat muutenkin jossain näiden kahden ääripään välissä myös sen suhteen, millaisia niiden ohjaajat ovat olleet. Saman säännön olen kuitenkin huomannut pätevän kaikessa: ohjaajan kanssa on hyvä keskustella etukäteen hyvin konkreettisella tasolla siitä, kuinka hän haluaa suhteemme toimivan. Erityisesti on hyvä puhua siitä, miten ohjaaja haluaa vastuidemme ja roolimme jakautuvan kuvauspaikalla. Tuotannon potentiaalista toivuutta voi ennakoida jo siitä, onko tällaiselle keskustelulle esituotannon aikana edes aikaa.

Esimerkkinä voin mainita erään koulutuotantona tehdyn musiikkivideon, jossa ohjaaja-apulaisohjaaja-kommunikaatioyhteys oli kuvauksissa katkeileva. Johtuen yleisestä kiireestä, emme esituotantovaiheessa ohjaajan kanssa koskaan ehtineet todella pohtia yhdessä dynamiikkaamme setissä tai edes yleistä toimintaa kuvauspaikalla, sillä meillä oli aina jokin konkreettisempi ja kiireellisempi ongelma ratkaistavana. Tämä heijastui todella tiiviisti aikataulutetuissa kuvauksissa melko rajusti ohjaajan turhautumisena ja paikoin omana ns. lukkoon menemisenäni. Kunnollinen esituotannon valmistautumisaika osaltaan vahvistaa omaa toimintaani kuvauksissa myös yleisellä tasolla, ei vain suhteessa ohjaajaan. Tulimme kuvauksiin kuin juosten, joten kompurointia ei voinut kunnolla välttää – varsinkin kun emme ohjaajan kanssa olleet kunnolla sopineet edes yhteistä suuntaa. Täältäkin sekoilulta olisi vältetty kunnollisella kommunikaatiolla, jolle tulisi raivata aikaa esituotannon aikana. Siihen käytetty aika maksaa mielestäni itsensä aina takaisin kuvauksissa, aivan samalla tavalla kuin muutenkin mahdollisimman huolellisesti tehty ennakosuunnittelu. Saman toteavat mm. Salmen haastattelemat ammattilaisapulaisohjaajat tämän opinnäytetyössä: mitä aiemmin apulaisohjaaja pääsee aloittamaan työnsä, sitä parempi se on tuotannolle (2008, 12). Siksi paneudunkin seuraavaksi tarkemmin ohjaajan ja apulaisohjaajan suhteeseen esituotannossa, mukaan lukien se, miten tätä suhdetta luodaan ennen kuvauksia.

### 3.2 Kuvauksia pohjustava esituotanto

Koen, että esituotannossa on tärkeää saada ohjaaja osaksi apulaisohjaajan suorittamaa kuvauspäivien suunnittelua. Esimerkiksi Hiekkaniemikin toteaa opinnäytetyössään, että ohjaajan on helpompi sitoutua kuvauksissa pysymään esituotannossa laaditussa

aikataulussa, mikäli hän on myös itse ollut vaikuttamassa siihen (2009, 18). Yhteistyö luo siis yhteistyötä: jos eri tahot sitoutetaan aikatauluun jo suunnitteluvaiheessa (ts. ne saavat äänensä kuuluviin ja tarpeensa nähdyiksi), ne myös todennäköisemmin pystyvät elämään näiden yhdessä rakennettujen raamien sisällä myös toteutusvaiheessa. Tämä koskee omien kokemuksieni mukaan erityisesti ohjaajaa, jolla on oman mukautumiskykynsä rajoissa paljon valtaa siihen, pysytäänkö aikataulussa tai pystytäänkö sitä kirkkaimaan myöhästymisen sattuessa. Kuten olen aiemminkin todennut, toiset ohjaajat toki ovat huomattavasti tietoisempia aikataulusta ja sen asettamista rajoitteista, olivat he sitten itse osallistuneet sen suunnitteluun tai eivät. Joillekin ohjaajille helpoin ja paras tapa päästä ns. sisään aikatauluun ja sen logiikkaan on kuitenkin osallistua kiinteästi sen suunnitteluun. Tässäkin on tärkeää tuntea oma työpari, sillä se säästää energiaa ja hermoja kuvausvaiheessa.

Huonolla kommunikaatiolla ja ohjaajan sitoutumattomuudella tuotannon ennakkosuunnitteluun voi olla suuri vaikutus: Tarvainen kertoo omassa opinnäytetyössään, kuinka ohjaaja antoi palautetta mielestään liian raskaaksi suunnitelluista kuvauspäivistä vasta viikkoa ennen kuvauksia, vaikka jakson suunnitelmat olivat olleet hänelle saatavilla jo huomattavasti aiemmin. Tällöin tuotanto-osasto luonnollisesti pääsi reagoimaan muutostarpeeseen vasta todella kiireellisellä aikataululla (2010, 35). Tarvaisen esimerkissä kyse on ammattituotannosta, joten pidän vielä tärkeämpänä pientuotannoissa korostaa ohjaajan läheisempää suhdetta aikataulun suunnitteluun. Esimerkiksi koulutuotannoissa resurssit saattavat olla aivan pikkiriikkiset, jolloin Tarvaisen kuvaamaa viimehetken muutostyötä voi olla lähes mahdoton toteuttaa. On myös tärkeää, että työtään vasta aloittelevat ja opettelevat elokuvatyöläiset uskaltavat avoimesti muistuttaa toisilleen mitä tarvitsevat voidakseen hoitaa omaa pestiä: erilaisiin kysymyksiin on vastattava mahdollisimman pian, sillä vastaamattomuus voi pahimmillaan viivästyttää kokonaisen osaston toimintaa. Toisaalta vastauksessa ei myöskään saa turhaan hosua: olen itsekin ollut tilanteissa, jossa olen kysynyt ohjaajalta selventäviä kysymyksiä liittyen tuotannon logistiikkaan, ja hän on kiihkossaan pyrkiä vastaamaan minulle nopeasti vastannutkin varsinaisen kysymyksen ohi, sisäistämättä mitä tietoa itse asiassa olin vailla. Tällaisissa tilanteissa aikaa tuhlaantuu siihen, että alkuperäistä kysymystä ja vastausta joudutaan vatvomaan edestakaisin, kunnes lopulta päästään oikeaan vastaukseen. Tarvaisenkin esimerkkituotannossa olisi hänen mukaansa välttytty monilta ongelmilta, mikäli hänellä olisi ollut esituotannon aikana enemmän aikaa keskustella asioista ohjaajan ja kuvaajan kanssa (2010, 35). Olen huomannut itse saman.

Kommunikaatio on siis tärkeää – sekä esituotannossa että kuvausten aikana. Esituotannossa kommunikaatiossa on konkreettisista asioista sopimisen ohella olennaisena osana myös tutustuminen, mikäli ohjaaja ja apulaisohjaaja eivät tunne toisiaan entuudestaan, tai mikäli he yleisestä tuttuudestaan huolimatta eivät ole työskennelleet aikaisemmin yhdessä. Itse kuulostelen esituotannon palavereissa aina millaiselta henkilöltä ohjaaja vaikuttaa, mikäli emme tunne toisiamme. Tämä vaikuttaa osaltaan siihen, miten asennoidun toimimaan kuvauksissa, samoin kuin tarkemmin käyty keskustelut dynamiikastammekin. Ohjaajat eivät suinkaan ole mitenkään yhdestä muotista, vaikka heitä tarinankerronnan palo pääasiassa kaikkia yhdistää. Perustason henkilökemiat ja persoonallisuudet vaikuttavat siihen, millaiseksi apulaisohjaajan ja ohjaajan suhde kuvauspaikalla muodostuu.

Pienissä ja nopeissakin tuotannoissa (esimerkiksi yhden päivän musiikkivideo- tai markkinointispottikuvaukset) ohjaajaa on mielestäni hyvä tavata etukäteen, mahdollisuuksien mukaan kahden kesken. Tällöin on sekä mahdollista suunnitella kuvausten logistiikkaa ja muuta kuvauksiin liittyvää, että myös tulla tutuiksi ja kehittää jonkinlaista työparisuhdetta eli luoda sitä luottamusta, jota kuvauksissa toimimiseen tarvitaan. Vaikka esimerkiksi minulla on ollut koulun sisällä viimeiset pari vuotta hyvä maine osaavana apulaisohjaajana, näytän silti mielelläni vähän tuntemattomammille ohjaajille ennakkotuotannon aikana sekä osaamistani että työasennettani. Tällöin ohjaajat myös uskaltavat paremmin jättää asioita vastuulleni, mikäli he ovat muutoin enemmän kaikesta itse huolehtivaa tyyppiä. Esituotannon aikana on siis hyvä luoda perusta apulaisohjaajan ja ohjaajan työsuhteelle, sillä jonkin asteinen ymmärrys siitä, kuinka juuri tämän työtoverin kanssa kommunikoidaan auttaa suuresti kuvausten aikana.

Kuvauksissa avoin kommunikaatiolinja ohjaajan ja apulaisohjaajan välillä on tärkeä. Kuvauksia on haastavaa johtaa yhdessä, mikäli kommunikaatio mättää ja takkuu. Siksi on tärkeää jo etukäteen sopia miten vastuut jakautuvat, jotta kumpikin pyrkii samoin keinoin samaan suuntaan. Ammattilaisapulaisohjaaja Marja Pyykkökin toteaa Salmen haastattelussa seuraavasti: ”Moni ohjaaja on sanonu, et mä haluun et sä oot natsi, koska mä en halua olla. Et mä haluun olla koko ajan tosi kiva. Et mä haluun et sä oot se joka sanoo. Joku ohjaaja on taas sanonut, et mä en halua, et kukaan puhuu mulle mitään, et mä haluun, et kaikki tulee sun kautta” (Salmi 2008, 17). Joona Mielonen taas siteeraa omassa opinnäytetyössään ohjaaja Antti Heikki Pesosta tämän ajatuksista ohjaajan ja apulaisohjaajan rooliasta: ”Sama kuin huulien ja megafonin välinen suhde: läheinen ja tämän suhteen lopputuleman täytyy olla asiallinen ja tiukka, sellainen inhimillinen



kuripiiska tai jotain” (Mielonen 2012, 13). Toiset ohjaajat haluavat pitää omat suhteensa muuhun työryhmään rennompina, toiset taas haluavat saada absoluuttisen työrauhan. Saman suuntaisia toiveita olen kohdannut myös omissa tuotannoissani, sekä implisiittisesti että eksplisiittisestikin. Tällaiset odotukset kuvauspaikalla toimimisesta luodaan esi-tuotannossa. Kuvauspaikalla testataan kykyä vastata niihin.

### 3.3 Kuvauksien kiirastuli

Kuvauksissa apulaisohjaaja on niin sanotusti ohjaajan oikea käsi. Siksi minulle on tärkeää olla jo etukäteen selvillä siitä, mitkä kunkin ohjaajan toiveet toiminnalleni ovat. Haluan olla joustavasti juuri sellainen apulaisohjaaja, jonka kyseinen ohjaaja tarvitsee. Koen silloin parhaiten tukevani ohjaajan pyrkimyksiä tehdä onnistuneesti itsensä näköistä elokuvaa – roolinihan on olla ottamassa ei-taiteellista johtamisvastuuta pois ohjaajan harteilta, jotta tämän on mahdollista keskittyä enemmän taiteelliseen johtamiseen. Joidenkin ohjaajien kohdalla tämä on tarkoittanut, että he haluavat minun toimivan itsenäisesti johtaen kuvausryhmää samalla kun he itse keskittyvät näyttelijöihin sekä kuvaan. Toiset ohjaajat taas ovat halunneet enemmänkin, että olen luotettavasti saatavilla noudattamaan suoria käskyjä eli käytännössä erilaisten tehtävien delegoimisesta eteenpäin asiaankuuluville työryhmän jäsenille samalla kun he itse pitävät suurempia ohjauslinjoja tiukemmin käsissään. Useat ohjaajat haluavat jotain tältä väliltä. Usein kokemattomamat ohjaajat myös haluavat enemmän apua nimenomaan koko ryhmän johtamiseen, mutta tosiasiasa tämä kuitenkin vaihtelee ehkä enemmän ohjaajien persoonallisuuden kuin heidän kokemuksensa mukaan. Toisille ohjaajille on luontaisempaa johtaa kaikkia, kun taas toiset haluavat keskittyä taiteeseensa.

Setissä apulaisohjaajan ja ohjaajan dynamiikkaan saattavat vaikuttaa myös muut työryhmän johtajajäsenet. Oman kokemukseni mukaan pientuotannoissa merkittävin tällainen työryhmän jäsen on tuotannon kuvaaja. Marja Pyykkö sanoo Salmen haastattelussa erään kuvaajan sanoneen hänelle, että hänet voisi naulata kameran jalustaan kiinni, sillä hänen ei kuulu olla missään muualla (2008, 15-16). Tämä johtuu siitä, että ohjaaja pysyy kameran luona, ja apulaisohjaaja pysyy mahdollisuuksien mukaan ohjaajan luona. Apulaisohjaajalle on myös tärkeää olla kuulemassa, millaisia taiteellisia mutta samalla tuotannollisiin seikkoihin vaikuttavia päätöksiä setissä tehdään – ja nämä päätökset tapahtuvat useimmiten ohjaajan ja kuvaajan välillä. Kuvaajan persoona ja työtavat vaikuttavat siis silkan fyysisen läheisyyden takia apulaisohjaajan ja ohjaajan dynamiikkaan. Samoin

kuvaajan oma suhde apulaisohjaajaan ja ohjaajaan erikseen vaikuttavat koko kolmikον toimintaan.

Pienissä tuotannoissa kuitenkin myös kuvaaja-ohjaaja-apulaisohjaaja-triangelin suhteista on erilaisia versioita. Esimerkiksi tämän luvun alussa kuvailemassani tuotannossa kuvaaja oli tavallaan kuvan ohjaamisesta vastanneen ohjaajan jatke, jolloin minulla ei ollut kuvaajaan juuri minkäänlaista yksilötason suhdetta. Kuvaaja ja ohjaaja olivat kuin yksi yksikkö, josta keskustelin vain ohjaajan kanssa (huonosti, kuten aiemmin jo kerroin). Kokopitkässä indie-elokuvassa taas ohjaaja myös itse kuvasi elokuvan. Tämä taas vaikutti esimerkiksi vastuuhini apulaisohjaajana, sillä ohjaaja-kuvaaja oli kaksoisroolissaan erilaisten ristipaineiden alla kuin jos hän olisi hoitanut vain toista näistä pesteistä. Opinnäytetyöelokuvassani *Verdendør* taas oli kaikkein selkein kolmisuuntainen johtoryhmä, eli kuvaajalla oli myös paljon sananvaltaa päivien kulkuun. Keräännymme siis kaikki kolme esimerkiksi tutkimaan kuvauspäivän iltana seuraavan päivän aikataulua. Ohjaajan ja apulaisohjaajan suhde ei siis koskaan elä erossa setin muista suhteista, vaan siihen voivat vaikuttaa erilaiset muut osallistujat, esimerkiksi kuvaaja tai tuottaja. Tässä apulaisohjaamista pohtivassa opinnäytetyössä olen kuitenkin halunnut keskittyä lähinnä apulaisohjaajaan ja ohjaajaan, sillä varsinkin kuvausvaiheeseen päästessä tämä on pienissä (koulu)tuotannoissa erityisen merkittävä suhde.

Apulaisohjaaja voi konkreettisen työnsä ohella olla ohjaajan henkinen tuki. Olen useissa tuotannoissa huomannut toimivani ohjaajan henkireikänä eli turvallisena tahona, jolle tämä voi purkaa huoliaan ja ahdistustaan. Tämä on apulaisohjaajan funktio, jota varsinkin pienissä aloittelevien työryhmien tuotannoissa ei kannata sivuuttaa – ja jota varten esituotannon aikana tutustuminen ja luottamussuhteen luominen on erityisen kannattavaa. Tästä voi olla näkyvääkin hyötyä, sillä apulaisohjaajan voi joskus olla mahdollista tarjota konkreettisia ratkaisuja ohjaajan huoliin. Itse pyrin ja kykenen usein vähentämään ohjaajien ahdistusta faktaperäisillä vastauksilla heidän murheisiinsa, sillä usein ne saattavat olla turhia ja niihin liittyvät potentiaaliset ongelmakohtat jo hoidossa. Jos taas mahdolliset ongelmakohtat ovat todellisia, apulaisohjaajan on mahdollista ryhtyä toimeen kyseisten uhkakuvien neutraloimiseksi.

Olen myös kokenut hyväksi tavaksi muistuttaa ohjaajia siitä, että koko työryhmä on samalla puolella: tarkoituksena on saada lopputuloksesta mahdollisimman hyvä. Ohjaajan vastuu voi joskus tuntua varsinkin aloittelijoille hyvin suurelta. Tällöin on erityisen hyvä, että ohjaaja tietää ja muistaa apulaisohjaajan olevan hänen tukenaan. Paras esimerkki tästä on eräs pieni tuotanto, jossa osallistuin tiiviisti aikataulun ennakkosuunnitteluun,

mutta jossa en valitusta erikoisesta toteutustavasta johtuen juurikaan mahtunut olemaan varsinaisessa setissä, vaan lähinnä istuskelin cateringin läheisyydessä valmiudessa. Omalta osaltani turhauduin hieman tällaiseen lähinnä odottelevaan rooliin, mutta ohjaaja sanoin erikseen myöhemminkin, että silkka läsnäoloni lähistöllä rauhoitti häntä. Joskus erikoistilanteessa apulaisohjaaja voi siis olla ohjaajan turva jopa lähes tekemättä mitään. Ammattilaisapulaisohjaaja Mark Lwoff muotoileekin Salmen haastattelussa apulaisohjaajan työn seuraavasti: "[Apulaisohjaajan] tehtävä onkin luoda illuusio, että kaikki olisi hyvin. Että olisi ensinnäkin hallinnassa ja edes tiedettäisiin mitä tehtäis" (2008, 23). Tämä pätee erityisesti työryhmään yleensä, mutta myöskin panikoiviin ohjaajiin. Joskus rauhallisella ja optimistisella asenteella voi päästä pitkälle, kun kyseessä on tilanteen tai ohjaajan rauhoittaminen.

Joskus apulaisohjaajan tuki ohjaajalle voi olla myös hyvin konkreettista, muutenkin kuin työtehtävään automaattisesti kuuluvien tavanomaisten kuvauspaikkatoimintojen kautta. Itse tapaan pyrkiä pitämään silmällä ohjaajan hyvinvointia siinä missä muunkin työryhmän: esimerkiksi muistaako tämä juoda ja syödä riittävästi kuvauspäivän aikana ja jättääkö aikataulu myös hänelle tarpeeksi lepoaikaa kuvauspäivien välissä. Esimerkkinä mainittakoon eräs tuotanto, jossa ohjaajamme unohti kroonisesti vesipulloaan suuren lokaation eri setteihin (sekä päivien välissä myös kotiinsa). Koska hän kuvausten aikana tuli myös kipeäksi, jolloin nesteytys on vielä tärkeämpää kuin pitkinä kuvauspäivinä yleensäkin, otimme lopulta käytännöksi, että minä kuljetin pulloa mukana paikasta toiseen samalla kun omaanikin. Huolehdin myös ohjaajan työpapereista (käsikirjoitus ja kuvalistat), sillä minulla riitti kapasiteettia pitää tavaroita silmällä ja mukana, ja ohjaaja saattoi keskittyä työnsä ytimeen. Apulaisohjaajan ei tokikaan kannata heittäytyä aikuisen ihmisen lapsenvahdiksi, ja harva ohjaaja sellaista (onneksi!) haluaisikaan, mutta mikäli se istuu ohjaajan ja apulaisohjaajan persooniin, joskus ohjaajan työkyvyn ylläpidosta huolehtimisen voi myös omaksua osaksi apulaisohjaajan työtä. Se tukee elokuvan lopputuloksen tasoa siinä missä esimerkiksi työrauhan ylläpitäminenkin.

Halutessaan apulaisohjaaja voi keskittyä vain mekaaniseen suorittamiseen elokuvatuotantoon osallistuessaan. Tässä luvussa olen kuitenkin pyrkinyt avaamaan, miksi mielestäni on mielekästä apulaisohjaajana ajatella syvemmin sitä, miten työtään ohjaajan rinnalla tekee, ja millaisessa suhteessa kyseiseen ohjaajaan. Tärkeää ei mielestäni ole vain se *mitä* ja *miten* tekee, vaan myös *miksi*. Väitän, että työn jälki on parempaa, kun suhteuttaa työnsä juuri sellaiseksi, jota kyseinen tuotanto ja sen ohjaaja tarvitsevat – ja kun tämän tekee tietoisesti, eikä pelkän seulomattoman intuition avustamana. Apulaisohjaaja

on parhaimmillaan ohjaajan voimavara. Tätä on syytä vähintään apulaisohjaajan puolelta tukea myös tietoisesti. Hedelmällisintä se on kuitenkin varmasti silloin, kun molemmat osapuolet ovat uhranneet asialle ajatuksia ja keskustelleet suunnitelmallisesti yhteisistä pelisäännöistä ennen astumistaan kuvauspaikan hektiseen menoon. Ohjaajan ja apulaisohjaajan hyvä suhde heijastuu apulaisohjaajan kautta koko muuhun työryhmään. Siksi käsittelemkin seuraavaksi apulaisohjaajan ja laajemman työryhmän välistä dynamiikkaa.

## 4 APULAISSOHJAAJAN JA TYÖRYHMÄN VÄLINEN DYNAMIIKKA

### 4.1 Esituotanto ja kommunikaation merkitys

Pelkistetysti sanoen apulaisohjaaja on ohjaajan äänitorvi työryhmän suuntaan. Työ ei kuitenkaan ole yksisuuntaista huutamista, vaan apulaisohjaajan ja työryhmän välillä vallitsee vuorovaikutussuhde. Ja kuten edellisessä luvussa ruotimani apulaisohjaajan ja ohjaajan suhde, myös apulaisohjaajan ja työryhmän suhde alkaa jo esituotantovaiheessa. Pääasiassa tämä tapahtuu työryhmäpalaverien ja yleisen informaatiojaon kautta. Kommunikaatiosta elokuvatuotannoissa on kirjoittanut muun muassa Joonas Mielonen, joka vertaa omassa opinnäytetyössään elokuvatuotantoa armeijan organisaatioon, ja apulaisohjaajaa joukkueenjohtajaan, joka hallinnoi erilaisilla erikoistaidoilla varustettuja ryhmiä (2012, 8-9). Vertaukseen sisältyy osuvasti myös apulaisohjaaja-joukkueenjohtajan velvollisuus raportoida ryhmien toimista ylöspäin. Tuotannossa informaatiota sinkoilee joka suuntaan, mutta tosiasiallisesti tieto kulkee, tai sen pitäisi ideaalissa kulkea, melko tiukan hierarkian läpi: ohjaajalta apulaisohjaajalle, apulaisohjaajalta osastojen johtajille, osastojen johtajilta heidän alaisilleen, ja myös koko ketjun läpi toiseen suuntaan. Mielosen mukaan elokuvatuotannon työryhmäläisten välinen hierarkia onkin ennen kaikkea viestintällinen (2012, 12). Mielonen käsittelee opinnäytetyössään viestintään liittyen myös elokuvatuotantojen hallinnointikulttuuria, jonka hän määrittelee jonnekin mekanistisen (eli vanhakantaisen ja tiukan hierarkkisen) ja humanistisen (eli ihmisläheisemmän ja ryhmäorientoituneemman) kulttuurin välille (2012, 10). Tämä kuulostaa osuvalle, ja on mielestäni hyvä lähtökohta tuotantojen viestinnän ja johtamisen ruotimisen aloittamiselle.

Osa apulaisohjaajan työtä on olla välittäjänä työryhmän ja ohjaajan välillä. Olen pyrkinyt esim. alempien vuosikurssien kanssa tuotannoissa toimiessani korostamaan, että aika-tilaan liittyvien kysymykset tulisi kohdistaa minulle, ei ohjaajalle (samoin kuin tuotantotiloihin liittyvien kysymysten tulisi mennä tuottajalle, ei ohjaajalle). Samoin olemme yhdessä tuotannon johtoryhmän kanssa useissa tuotannoissa pyrkineet teroittamaan työryhmälle, että assareiden tulisi kohdistaa mieltään askarruttavat kysymykset ensisijaisesti HODEilleen, jotka taas tuovat kysymykset eteenpäin riippuen asiasta joko apulaisohjaajalle, tuottajalle tai viime kädessä ohjaajalle, mikäli eivät pysty niihin vastaamaan oman tietonsa pohjalta. Tällä kommunikaation hierarkisoinnilla

pyritään varmistamaan tiedon sujuva kulku läpi työryhmän niin, ettei kukaan kuormitu turhan päiten kysymyksillä, joihin jokin kysyjää lähempänä oleva taho osaa myös vastata. Elokuvaa tehdessä ”työ on hektistä ja painottuu paljon tilannetajuun ja nopeisiin ratkaisuihin” (Jumppanen 2013, 15). Tämän takia sujuvan kommunikaation tarve korostuu. Luostarinen mainitsee apulaisohjaajan kommunikatiivisen työn kuvauksissa olevan tiedonkulun vahvistaminen koko työryhmän välillä (2015, 11). Vahvistaminen onkin juuri se, mitä edellä käsittelemäni hierarkisointi tekee, sillä se selkeyttää kommunikaation kulkua ja vähentää siten kuvaannollisen hälyn määrää. Tällöin olennainen informaatio toivottavasti kulkee selkeämmin ja voimakkaampana.

Apulaisohjaaja voi myös vaikuttaa paljon työryhmän sitoutumiseen ja sitouttamiseen, koska kuten Mielonenkin opinnäytetyössään toteaa, apulaisohjaaja on ainut, jonka täytyy pysyä kommunikaatioyhteydessä työryhmän jokaisen osaston kanssa (2012, 15). Salmen haastattelema apulaisohjaaja Marja Pyykkö on kuitenkin haastatteluhetkellä ollut sitä mieltä, ettei ole apulaisohjaajan tehtävä sitouttaa ihmisiä kuvauksiin ja että ”sellaista ryhmäyttäjä ei tulisi tarvita” (Salmi 2008, 8). Tämä voi hyvinkin pitää paikkansa ammattimaailmassa, mutta koen asioiden laidan olevan erilainen varsinkin koulu- ja muissa todella pienen budjetin tuotannoissa, sillä niissä ei ole rahapalkkaa, joka motivoisi työryhmää pysymään mukana. Oman kokemukseni mukaan sitouttamista kannattaa siis ehdottomasti ajatella. Työryhmän sitoutumiseen voi vaikuttaa huomattavasti esimerkiksi esituotannon aikana valittu viestintästrategia. Myös Susanna Pitkänen kirjoittaa kommunikaation tärkeydestä sitouttamiselle: ”Kerrotaessa ihmisille työtehtävistä ja tapahtumista, olisi hyvä välillä selventää myös sitä, miksi tehdään”, sillä tämä ”kiinnittää usein työryhmäläisiä projektiin myös emotionaalisesti” (Pitkänen 2010, 26). Syvempi ymmärrys projektista saa siis aikaan myös syvemmän sitoutumisen siihen, jolloin yksilö ehkä antaa tuotantoon suuremman panoksen. Ns. kartalla pidetty työryhmä tuntee todennäköisesti vahvempaa sitoutumista tuotantoon kuin työryhmä, joka joutuu kättämään informaatiota johtoryhmältä tai kaivelemaan sitä huonosti ylläpidetyistä Google Drive -sekamelskoista. Hytönen taas toteaa, että ”[a]ktiivinen kommunikaatio ja palautteenanto myös vahvistavat apulaisohjaajan asemaa johtajana ja lisäävät työryhmän luottamusta häneen ja hänen osaamiseensa” (2017, 19), ja sama pätee myös muuhun työryhmän johtokaartiin. Mikäli johtavat henkilöt kommunikoivat puutteellisesti tai sekavasti, työryhmä todennäköisesti ajattelee vähintään alitajuntaisesti, ettei tuotanto kiinnosta heitä. Tällöin tuskin työryhmä myöskään inspiroituu kokemaan suurta tunteen paloa tuotantoa kohtaan. Vähimmillään tällaisen vaikutus tarkoittaa, että epämotivoitunut työryhmä ei välttämättä anna tuotannossa parasta työpanostaan. Pahimmillaan se voi tarkoittaa, että

työryhmästä alkaa tippua pois jo mukaan otettuja jäseniä, joille ilmaantuu kilpailevia menoja. Epämotivoiva tuotanto ei pysty kilpailemaan muun elämän kanssa, mikä johtaa joko viimehetken rekrytointiponnistuksiin tai jopa kuvaamiseen alimiehityksellä. Kumpikin syö turhaan tuotannon resursseja.

Toki tuotannot ovat erilaisia siinä, miten viestintävastuu esituotannossa jakautuu. Yleensä vastuussa ovat ohjaaja, tuottaja ja/tai apulaisohjaaja, riippuen esimerkiksi siitä, minkä tyyppinen ohjaaja on kyseessä ja kuinka suuresti hän on ottanut haltuun myös tuottajan roolia. Oman kokemukseni mukaan esimerkiksi tuotannon Facebook-ryhmässä tapahtuva tiedottaminen on kannattavinta antaa apulaisohjaajan tai tuottajan haltuun. Vaikka ohjaajakin olisi suuressa tuotannollisessa vastuussa, hänen prioriteettinsa tulisi silti olla elokuvan taiteellisen kokonaisuuden johtaminen. Mikäli hän osallistuu näkyvästi tiedonjakoon, tulee hänestä tällöin työryhmän silmissä myös taho, jolle esittää kysymyksiä, kun jokin asia ei ole vielä julkisessa tiedossa. Tällaisten kyselyjen tulisi yleensä aina suuntautua tuottajalle tai apulaisohjaajalle, mikäli kyseessä ei siis ole ohjaajan taiteellisiin vastuisiin liittyvä seikka. Siksi koen, että tiedonjaon päävastuu olisi tuotannoissa pääasiassa hyvä jättää apulaisohjaajalle. Tällä varmistetaan se, että apulaisohjaaja iskostuu työryhmäläisten mieleen tiedon lähteenä, jolloin ohjaaja välttyy esituotantovaiheessa turhilta kyselyiltä. Myös kuvausten aikana ihmiset tulevat tällöin todennäköisemmin suoraan oikean henkilön luo. Tuottaja voi myös jakaa informaatiota tuotannon suurista linjoista, mutta koulutuotannoissakaan tuottajan ei ole aina mahdollista olla läsnä kuvauksissa, jolloin edellä mainittu ohjautuvuuden hyöty jää saamatta. Vaikka tuotantojen hyörinässä voi tuntua vähäpätöiseltä kiinnittää huomiota siihen, kuka Facebook-ryhmiin kirjoittaa ja mitä, siitä voidaan saada irti huomattavaakin hyötyä, joka suoraviivaistaa koko työryhmän toimintaa.

Erityisen tärkeää on myös viestinnän tyyli. Olen itse muussa kuin apulaisohjaajan ominaisuudessa tuotantoihin osallistuessani kohdannut mm. tuotannon, jonka apulaisohjaaja suoraan sanoi, ettei jaksanut puhtaaksikirjoittaa palaverimuistiinpanojaan, vaan julkaisi ne työryhmälle sellaisenaan. Muistiinpanojen oli tarkoitus kertoa palaverin olennainen sisältö niille työryhmän jäsenille, jotka eivät olleet päässeet paikalle – eikä tästä ruotimattomasta ranskalaisten viivojen sekamelskasta juuri ollut siihen. Koen, että tällainen välinpitämättömyys heijastuu väistämättömästi myös muun työryhmän toimintaan. Vaikka ylilyövään asiallisuuteen ja muodollisuuteen ei toki varsinkaan koulutuotannoissa ole tarvetta, viestinnän tulisi silti olla jollain tavalla ammattimaista ja vähintäänkin selkeää ja tarkoituksenmukaista. Mikäli johtoryhmän viestejä täytyy tulkita tai lukea monta kertaa

uudelleen saadakseen olennaisen informaation irti, viestinnässä on vikaa ja se vaarantaa työryhmän motivaatiota ja työryhmäläisten sitoutumista tuotantoon. Erityisesti tulee pitää huolta siitä, että kuvausten perusinformaatio, eli varsinkin kuvausten ajankohta ja muut vastaavat seikat saatetaan työryhmän tietoon niin pian kuin mahdollista. Tällöin työryhmä kokee, että heitä kunnioitetaan – varsinkin koulu- ja muissa pientuotannoissa, joissa ihmiset ovat mukana ilman rahallista korvausta. Apulaisohjaaja on hyvässä asemassa pyrkiäkseen vaikuttamaan tähän.

Esituotannossa muodostetaan työryhmän sisäisiä suhteita esimerkiksi eri osastojen sisäisillä palavereilla ja HOD-palavereilla, joissa kaikkien osastojen johtajat tapaavat toisiinsa. Viimeistään esituotannon aivan loppuvaiheessa koko työryhmän kattava palaveri on hyvä idea. Mielonen mainitsee esimerkiksi ns. *kickstart*-tilaisuudet hyvänä tapana sitouttaa työryhmää ja selventää kuvausjakson toimintaa (2012, 21). Pidän itsekin laajemmän työryhmän esituotantopalavereja sekä -tapaamisia hyvin tärkeinä, sillä niissä työryhmä pääsee näkemään toisensa ja hieman tutustumaan, mikä on tärkeää mm. tuotantoon sitoutumisen kannalta. Muun työryhmän näkeminen konkretisoi projektia, jonka useat työryhmäläiset ovat siihen mennessä saattaneet tuntea lähinnä vain yksittäisinä Messenger-viesteinä ja Facebook-postauksina, ja suhteita alkaa muodostua osastojen sisällä ja niiden välille vahvemmin kuin ehkä etäkommunikaatiovaiheen aikana. Ihmiset usein myös herkemmin esittävät hölmöinä tai vähäpätöisinäkin pitämänsä kysymykset mieluummin palaverissa kuin esimerkiksi viesteillä. Kasvokkain tapahtuvat palaverit ovat siis arvokas tapa vähentää näennäisesti pienien asioiden jäämistä hunningolle, jossa ne saattavat ilman reagointia kasvaakin kesken kuvausjakson huomattavasti isommiksi ongelmiksi.

Apulaisohjaajan olisi hyvä näissä palavereissa kuvauksia ennakoidakseen ottaa jo sellainen johtoasema kuin mitä kyseisen tuotannon ohjaaja häneltä kuvauksissakin toivoo. Tällöin työryhmälle muodostuu jo varhaisessa vaiheessa kuva apulaisohjaajasta ryhmän johtajana. Apulaisohjaajan vahva rooli mahdollisimman aikaisessa vaiheessa myös luo ja herättää luottamusta ja ylipäätään luo suhdetta, joka on kuvauksiin tullessa arvokas. Yritän vielä itse opetella tätä: usein jään vielä esituotannon palavereissa herkästi hiljaisempaan asemaan ja annan ohjaajan ja/tai tuottajan olla äänessä enemmän myös niissä asioissa, jotka ovat enemmän omaa tonttiani kuin heidän. Olen toki paikalla ja kommentoin, mutta jään hieman syrjään – huolimatta siitä, että istun lähes aina heti ohjaajan vieressä. Tällöin oman tilan ottaminen ja ns. itsensä esille laittaminen jää vähän myöhäiseen vaiheeseen, eli vasta kuvauksien alkuun. Pyrin kuitenkin koko ajan kehittymään



tässä, sillä minulle on tärkeää oppia olemaan johtavassa asemassa koko tuotannon kaaren halki, ja kuvauksissa olen pärjännyt jo pitkään hyvin.

AV-tuotantojen ryhmädynamiikkaa opinnäytetyössään tutkinut Lamminaho vertaa koulu- ja ammattituotantojen ryhmädynamiikkoja. Hän toteaa opiskelijatuotantojen ryhmädynamiikan vähemmän toimivaksi kuin ammattituotantojen ja listaa syiksi puutteen kokemuksessa, hierarkiassa sekä vastuussa, joista jälkimmäisellä hän tarkoittaa eritoten taloudellista vastuuta tuotantoa ylemmille tahoille (2012, 32). Ymmärrän Lamminahon ajatuksen, mutten päätelmää, että nämä ominaisuudet olisivat opiskelijatuotannoille pysyviä. Kokemuksen puute toki korjaantuu vain harjoituksella, mutta mielestäni on mahdollista jo varhaisessa vaiheessa kouluja myös opiskelijat hahmottamaan omaa paikkaansa tuotannossa. Kun hahmottaa oman työnkuvansa suhteet muihin, on helpompi oppia myös kunnioittamaan toisten työpanosta, jolloin ryhmädynamiikka ja -henki paranevat. Erityisesti apulaisohjaajan on siis hyvä tarttua tähän uuden tuotannon alussa, erityisesti silloin kun tuotannossa on paljon opiskeluiältään nuorempia opiskelijoita, joilla ei ole paljon kuvauskokemusta. Esimerkiksi Lahtinen kirjoittaa apulaisohjaamastaan lopputyötuotannosta, jonka hän koki haastavana koska ”kukaan ei tuntunut olevan vastuussa” ja ”ohjaajalla [oli] suuri taakka tuotannollisista asioista” (2012, 24). Juuri tällaisia tilanteita hyvän apulaisohjaajan tulee mielestäni opetella ennakoivasti tunnistamaan ja sen kautta lopulta välttämään, sillä se kuuluu hyvään johtamiseen. Koko työryhmän on helpompi lähteä kuvauksiin, kun esituotannossa on luotu hyvä pohja sen toimimiselle.

#### 4.2 Työryhmä kuvauksissa

Kuvauksiin tullessa apulaisohjaajan ja työryhmän suhteella olisi siis hyvä olla jo melko tukeva pohja. Vähintään tämä perusta sujuvalle toiminnalle on kuitenkin sementoitava nopeasti kuvausten alkuvaiheessa, sillä kuten apulaisohjaaja Mark Lwoff sanoo Salmen opinnäytetyötään haastattelussa: ”Kun tuotanto lähtee kulkemaan niin suunnan kääntäminen on vaikeaa” (2008, 6). Lwoffin lausunto liittyy erityisesti kuvausryhmän yhteisiin käytäntöihin, jotka tulee muodostaa aikaisessa vaiheessa, sillä niitä on vaikea muuttaa enää myöhemmin. Sama pätee kuitenkin myös apulaisohjaajan ja työryhmän suhteeseen: jos tuotanto ehtii pyöriä edes ensimmäisen päivän tavalla, jossa apulaisohjaajan rooli on epäselvä tai muuten huonosti suhteessa työryhmään, suuntaa voi olla hyvin vaikea muuttaa. Kuten olen jo aiemmissa luvuissa maininnut, tuotanto hakee ensimmäisinä

päivinä muotoaan, ja tämän kääntöpuolena on, että se voi myös jämähtää muotopuoleksi, mikäli johtoryhmässä ei olla tarkkana ja luoda sille mielekästä hahmoa.

Kuten olen useasti jo maininnut, ohjaajia on erilaisia, joten apulaisohjaajan tarkka asema kuvauksissa vaihtelee hieman sen mukaan. Apulaisohjaajan on kuitenkin kaikissa tapauksissa oltava näkyvä – ja kuuluva! - osa kuvauspaikan toimintaa. Työryhmän on voitava luottaa siihen, että heidät pidetään selvillä siitä, mitä kulloinkin tapahtuu. Itse pyrin aina olemaan varsinaisessa setissä myös rakennuksen aikana, mikäli ohjaaja ei itse ole niin tekniikkaorientoitunut, että osallistuisi settaukseen. Tällöin minulla pysyy jo ennen varsinaisen kuvaamisen alkua selkeä käsitys siitä, millaisella tahdilla työryhmä työskentelee sekä mahdollisten viivästysten syyt. Pyrin olemaan läsnä ja saatavilla, sillä kysymysten tulisi tulla mahdollisuuksien mukaan minulle eikä ohjaajalle.

Jokaisen tuotannon unelma on sujuva ja ripeä toiminta. Vauhdilla toimimiseen on kuitenkin luotava edellytykset, ja tässä apulaisohjaaja on mielestäni avainasemassa. Usein apulaisohjaajan työn ydinosan ajatellaan olevan työryhmän hoputtaminen. Hoputtaminen ei kuitenkaan auta mitään, mikäli ei ole tehty mitään sen eteen, että nopeampi toiminta olisi mahdollista. Mikäli kyseessä on melko kokematon ja/tai huonosti motivoitu/sitoutettu työryhmä, hoputtamisestakin *saattaa* olla hyötyä, mikäli hitaus johtuu edellä mainittujen seikkojen aiheuttamasta haahuilusta. Työtään jo ammattitaidolla ja hyvällä asenteella tekevien työryhmien kanssa on kuitenkin löydettävä muita työkaluja toiminnan nopeuttamiseen. Tässä suurimpaan keskiöön on omassa kokemuksessani noussut ennakointi: ei siis keskitytä myöhästymisen sattuessa siihen, miten juuri nyt työn alla oleva kuva saataisiin loppuun nopeammin, vaan mietitään, miten seuraavia kuvia on mahdollista valmistella tämän kuvan aikana, jolloin niistä päästään nopeammin eteenpäin. Joskus voi olla hyvä ja tarpeen jopa ottaa ohjaaja ja kuvaaja sivuun viideksi minuutiksi ja katsoa kuvalistaa eteenpäin. Vaikka myöhästymisen tullen jokainen viisiminuuttinen tuntu tärkeältä kuluttaa vain ja ainoastaan kuvaamiseen, voi tällainen yksittäinen palaveri hetki säästää loppupäivästä paljon aikaa.

Apulaisohjaaminen on kuvauspaikalla yksinkertaisesti sanottuna läsnäoloa ja reagoimista. Pitkänen mainitsee opinnäytetyössään pahimman virheen, jonka apulaisohjaaja voi tehdä: "[antaa] kuvausten sujua omalla painollaan ja [tyytyä] tarkkailemaan tilannetta sivusta" (2010, 23). Tämä johti tiukassa tilanteessa Pitkäsen omalla kohdalla kuvausten luisumiseen jälkeen aikataulusta. Apulaisohjaajan on pysyttävä tilanteen herrana ja kommunikoitava työryhmälle jatkuvasti. Työssä täytyy niin sanotusti pitää tuntosarvet tannassa ja seurata tilannetta: olen alempien vuosikurssien opiskelijoita mentoroidessani

sanonut, että apulaisohjaajan täytyy olla kartalla kaikesta setissään tapahtuvasta. Onko puomittaja kirmannut vaihtamaan pattereita, onko kalvojen laittaminen valoihin viimeistä nipsua vaille valmis, näyttääkö ohjaaja vielä haluavan käydä kohtausta läpi näyttelijöiden kanssa... Yksilöiden toiminta vaikuttaa siihen, ollaanko aikataulussa. Samalla apulaisohjaajalla on hyvä olla edes jonkin tasoinen ymmärrys muiden osastojen (ja niissä ope-roivien yksilöiden) työtehtävistä. Kokonaistilannetta on huomattavasti helpompi arvioida, mikäli ”ymmärtää mihin muiden tekijöiden aika kuluu” (Salmi 2008, 20). Mikäli ei tiedä mikä on diffu, on vaikea arvioida kauanko seuraavaa ottoa viivästyttää se, että valaisija pyysi juuri assareitaan pystyttämään sellaisen. Toki tämänytyypisiä aika-arvioita voi ja kannattaa kysyä HODEilta, mutta prosessia helpottaa, mikäli apulaisohjaaja osaa itsekin arvioida tilannetta. Tällöin on vähemmän tarvetta jatkuvalle kyselemiselle, josta voi tulla vaikutelma *micromanaging*-henkisestä johtamisesta ja joka on omiaan aiheuttamaan tarpeetonta stressiä.

Hyvällä vauhdilla toimiminen tapahtuu järkevän resurssien hallinnan varassa. Itselleni yksi tärkeä oppi on ollut oppia ajattelemaan työvoimaa resurssina muiden ohessa. Työryhmää on tuotannossa tietyn verran ja sen käyttö on optimoitava. Erityisesti kengän-nauha-/koulubudjetin tuotannoissa on usein mielekästä, että osaa työryhmästä käyte-tään ristiin, niin että esimerkiksi valo- ja kameraryhmissä on jonkin verran päällekkäi-syyttä. Tällöin työryhmäläiset tavallaan vaihtavat ryhmää tarpeen mukaan. Kuitenkaan ei ole järkevää lähtökohtaisesti suunnitella työryhmää niin, että moni henkilö tekee tup-laroleja – ellei ole kyseessä jokin erityislaatuinen tuotanto, jonka muut resurssit vaativat tätä. Olen esimerkiksi itse ollut tuotannossa, jossa kuvasimme turkulaisen työryhmän voimin sekä Keski-Suomessa että Lapissa, eikä budjetin suhteen ollut mahdollista kul-jettaa isoa työryhmää pitkin maata. Tällöin oli mielekästä (vaikkakin myös raskasta!), että työryhmän koko pidettiin minimissä (tässä tapauksessa viisi henkeä) ja kaikki sitoutuivat tekemään enempää kuin yhtä pestiä. Normaleissa olosuhteissa tähän ei kuitenkaan ole syytä lähteä, vaan työryhmä on pyrittävä kokoamaan riittäväksi. Tällöinkin apulaisohjaa-jan on kuitenkin pysyttävä kuvauksissa valppaana. Mikäli jokin osasto huhkii alimiehityk-sellä samalla kun toinen osasto istuu toimeettomana, asiaan on aina kannattavaa puuttua – vähintään yksinkertaisella kysymyksellä ”voiko teitä auttaa jotenkin?” Kaikkiin tehtäviin ei aina ole mahdollista sijoittaa ihmisiä osaston ulkopuolelta, mikäli heillä esimerkiksi ei ole tarvittavaa erityisosaamista, mutta mielestäni hyvä apulaisohjaaja pysyttelee par-haansa mukaan tämänkin tilanteen tasalla ja jakaa mahdollisuuksien mukaan resursseja lennosta uudelleen niin, ettei mikään osasto tee töitä ylenmääräisesti muiden lojuessa tyhjän panttina.

Seuraava lausuntoni saattaa olla itsestäänselvyys, mutta johtuen apulaisohjaajien stereotyyppisestä kuvasta sen sanominen on merkityksellistä: pidän myös tärkeänä olla ystävällinen työryhmälle. Klassinen ja/tai stereotyyppinen kuva apulaisohjaajasta korostaa tiuskimista ja aggressiivista johtamista huutamalla, mutta itse en ole koskaan nähnyt sellaisessa mitään etua. Koko työryhmä on paikalla tavoitteen takia ja siksi kaikkien tulisi kokea olevansa enemmänkin samaa joukkuetta, kuin että setti on orjakaleeri, jossa apulaisohjaaja heiluu ruoskan ja megafonin kanssa. Turhan tiuskimisen sijaan pyrin muistamaan kiittää ihmisiä aina, kun he vastaanottavat jonkin tehtävän tai saattavat sen loppuun. Kiitos on hyvin pieni asia, mutta se koetaan vähintään alitajuisesti melko merkittävänä, sillä se saa ihmisen tuntemaan itsensä arvostetuksi ja tarpeelliseksi. Opin tämän aikanaan ensimmäisestä koulutuotannostani, jonka apulaisohjaajan kuulin usein kiittävän ihmisiä. Minusta tapa oli erinomainen, ja se loi settiin osaltaan hyvää tunnelmaa.

Oman kokemukseni mukaan apulaisohjaajalla on hyvät mahdollisuudet johtaa esimerkin kautta. Kokemattomien opiskelijoiden ollessa kyseessä, kaoottisesti kommunikoiva apulaisohjaaja saa todennäköisemmin johdettavakseen edestakaisin rimpuilevan työryhmän kuin työryhmän, jonka kesken kaikki toimii kuin rasvattu. Samoin järjestelmällisesti toimiva apulaisohjaaja inspiroi usein myös työryhmänsä toimimaan järkevästä marssijärjestyksen mukaan, sillä apulaisohjaaja voi työllään luoda muille raamit heidän toiminnalleen, esimerkiksi kommunikaatioketjun suhteen. Pitkänen toteaa opinnäytetyössään, että tuotantotyö on kuvauspaikalla kollektiivista, eikä siinä ole varsinaista esimies-alainen-suhdetta, jolloin apulaisohjaajalla on oltava auktoriteettia, vaikka hän työskentelee muun työryhmän kanssa rinta rinnan (2010, 26). Olen tämän kanssa samaa mieltä. Minusta apulaisohjaajien kannattaakin muistaa asemansa, eikä asettua liiksi muiden työryhmän jäsenten yläpuolelle. Kaikilla on kuitenkin tuotannossa ainakin toivottavasti yhteinen päämäärä, eli tehdä lopputuloksesta paras mahdollinen. Apulaisohjaaja voi pyrkiä tukemaan tätä silkalla olemuksellaan: ”jo äänensävy ja tapa olla ja puhua vaikuttaa muihin kuvausryhmän jäseniin” (Salmi 2008, 23). Itse kuvaustilanteessa toimiessaan apulaisohjaaja voi siis jonkin verran ohjata työryhmän yleistä tunnelmaa omalla käytöksellään. Olen itse saanut useiden tuotantojen aikana sekä jälkeen kiittävää palautetta siitä, että olen pysynyt tiukemmissakin tilanteissa rauhallisena. En usko räyhäämisellä saavutettavan muuta kuin eripuraa, eikä paniikille antautuminen myöskään yleensä tuota muuta kuin lisää paniikkia. Tasainen luonne on siis eduksi apulaisohjaajalle.

Apulaisohjaajan ja työryhmän suhteeseen vaikuttaa myös keskeinen asia, joka ei varsinaisesti synny heidän välillään, mutta on silti apulaisohjaajan työn kannalta keskeisessä

asemassa: työhyvinvointi ja kaikki mitä se käsittää. Joissain tuotannoissa olen kokenut olevani lähes ainut, jota tämä on kiinnostanut. Tämä tuntuu ällistyttävältä, sillä olen Hytösen kanssa melko samaa mieltä siitä, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on yksi johtamisen keskeisimpiä osa-alueita (2017, 11). Pienissä tuotannoissa rahan puute kuitenkin ajaa esim. tuottajat usein keskittymään enemmän siihen, miten koko tuotanto ylipääntään saadaan toteutumaan, kun taas ohjaaja sinänsä oikeutetusti keskittyy enemmän koko prosessin taiteelliseen puoleen. Ja mikäli työryhmä on motivoitunutta, he saattavat olla valmiita joustamaan liiaksikin omista työolosuhteistaan, kuten esimerkiksi päivien pituuksista ja riittävien lepoaikojen puutteesta. Tämä johtuu muun muassa siitä, että työryhmien jäsenet pelkäävät valittamisen johtavan siihen, ettei heitä enää pyydetä seuraaviin tuotantoihin tai koska ajattelevat, ettei yksi rankkojen olosuhteiden tuotanto nyt maailmaa kaada. Tällaisella ajatuksella seuraava samojen johtoryhmän ihmisten tuotanto voi kuitenkin päätyä olemaan yhtä rankka, sillä ”toimi se viimeksikin”. Erityisesti koulutuantojen kohdalla peräänkuulutan vääryyksistä huomauttamista tuotannon edustajille sekä mieluusti jonkintasoista ”ilmiantoa” vastuupettajille, sillä koulun tulisi ohjata opiskelijoitaan kohti mielekkäitä työtapoja eikä antaa vastuuttoman toiminnan rehottaa.

Kuten totesin edellisen luvun päätteeksi, apulaisohjausta on mahdollista lähestyä vain suorittamisen kannalta, niin esituotannossa kuin kuvauksissakin. Mutta mikäli haluaa olla hyvä johtaja – ja sitä apulaisohjaaminen kuitenkin pohjimmiltaan on – kannattaa omaa asemaansa pohtia ja toimintatapojaan tiedostaa. Puolet työstä on lopulta apulaisohjaajan oman pään sisällä, ei pelkästään esimerkiksi aikataulu-Tetriksen läpipelaamisen osalta, vaan myös siinä miten hän on vuorovaikutuksessa tuotannon työryhmän kanssa. Oman aseman ja sen velvollisuuksien ja mahdollisuuksien hahmottaminen on mielestäni aloittelevalle apulaisohjaajalle tärkeää. Työryhmän etujen turvaaminen jää usein apulaisohjaajan harteille – ja mikäli apulaisohjaaja ei ole tällaisista asioista kiinnostunut, ei niistä välttämättä huolehdi kukaan. Mielestäni apulaisohjaaja on liitoskohta ohjaajan ja työryhmän välissä eli samalla myös taiteen ja käytännön välissä. Tällöin hänen on pyrittävä palvelemaan kumpaakin niin ettei kumpikaan kärsi. Samalla olen kuitenkin järkähättämättömästi sitä mieltä, ettei suurinkaan taideteos ole ikinä yhdenkään työryhmän jäsenen terveyden ja turvallisuuden vaarantamisen arvoinen. Vaikka pidän apulaisohjaajaa ohjaajan oikeana kätenä, tämä ei tarkoita, että apulaisohjaajan tulee sokeasti seurata kaikkia ohjaajan toiveita, mikäli niistä on syytä olettaa olevan haittaa muulle työryhmälle. Tähän palaankin enemmän seuraavassa luvussa, jossa käsittelen apulaisohjaajan roolia ohjaajan ja työryhmän välissä – erityisesti tilanteissa, joissa näiden kahden tahon edut näyttävät olevan uhkaavasti ristiriidassa keskenään.

## 5 PYHÄ KOLMINAISUUS: OHJAAJA, APULAISSOHJAAJA JA TYÖRYHMÄ

Mielestäni apulaisohjaajan työ on kolmisuuntaista. Yhtäältä apulaisohjaaja toimii ohjaajan oikeana kätenä, huolehtien osasta johtamistyötä, jolloin ohjaajan aikaa ja aivokapasiteettia vapautuu taiteelliseen johtamiseen. Toisaalta apulaisohjaajan työ on johtaa työryhmää ja huolehtia sekä siitä, että työryhmä työskentelee sujuvasti, että siitä, että työryhmällä on kaikki resurssit tehdä työtään sujuvasti. Nämä yhdistyvät apulaisohjaajan työn kolmannessa aspektissa, joka on välittäjänä toimiminen ohjaajan ja työryhmän välissä, kumpaankin suuntaan. Apulaisohjaaja on tavallaan osa kumpaakin muuta tahoja, sillä hän on samanaikaisesti sekä ohjaajan jatke että osa ohjaajan alaisuudessa toimivaa työryhmää. Parhaimmillaan ja ihanteellisimmillaan nämä suhteet toimivat jouhevasti: kommunikaatio kulkee, ohjaaja näkee visionsa toteutuvan ja työryhmä kokee tulevaisuutta kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja saavansa tarpeeksi tilaa ja aikaa tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Tällöin apulaisohjaajan työksi jää aikataulun luomisen ja siitä huolehtimisen ohella lähinnä pitää huoli siitä, että jouhevuus pysyy matkassa koko tuotannon läpi, sekä luonnollisesti reagoida yllätyksiin, joita jokainen tuotanto tuo mukanaan.

Kaikki tuotannot eivät kuitenkaan ole ohjaaja-apulaisohjaaja-työryhmä-ketjun toiminnan kannalta ideaaleja. Tässä luvussa keskitynkään erityisesti potentiaalisiiin konfliktitilanteisiin, jotka hapertavat näiden kolmen tahon yhteispelin sujuvuutta. Erityisesti nostan esiin tilanteen, jossa taiteellinen visio uhkaa jyrätä alleen työryhmän inhimilliset tarpeet. Tähän paneudun erityisesti siksi, että se on minulle erittäin tuttu. Olen itse ollut useammassa tuotannossa tilanteessa, jossa tuotannon ohjaaja keskittyy vain taiteeseensa ja on jättää huomiotta työryhmän tarpeet, vaikka niistä hänelle huomautettaisiin. Kokemukseni mukaan tämä ongelma on melko leimallinen juuri koulutuotannoille sekä muille pientuotannoille. Tämän tyyppisissä tuotannoissa varsinkin rahalliset resurssit ovat yleensä hyvin rajatut, paikoin jopa olemattomat. Samalla ohjaajat kuitenkin haluavat kunnianhimoisesti puristaa vähistä resursseista kaiken mahdollisen irti. Kunnianhimo on ohjaajalle tärkeä ominaisuus, joka motivoi ja saa keksimään luovia ja kiinnostavia ratkaisuja tarinoiden kertomiseen. Samalla se voi kuitenkin olla myös vaarallinen, sillä inhimillisyys saattaa alkaa unohtua taide edellä kuljettaessa. Siksi minulle on tärkeää valottaa erityisesti apulaisohjaajan roolia näissä tilanteissa ja niiden ennakoinnissa ja estämisessä. Apulaisohjaajalla on tuottajan ohella siihen sekä paras asema että parhaat työkalut. Hytönenkin on todennut erityisesti pienten elokuvatuotantojen työhyvinvointia ja apulaisohjaajan

suhdetta siihen ruotivassa opinnäytetyössään, että johtuen aikatauluista, työajoista sekä työturvallisuudesta vastaavassa asemassa olemisesta, apulaisohjaajalla on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa koko työryhmän hyvinvointiin (2017, 5). Oma mielipiteeni on, että apulaisohjaajalla on mahdollisuuden ohella myös velvollisuus huomioida tuotannon työntekijöiden hyvinvointi.

Ihmisillä on tiettyjä perustarpeita: elokuvatuotannoille näistä keskeisimpiä ovat tarve riittävälle ravinnolle ja nesteytykselle sekä tarve riittävälle levolle. Myös lämpimät sisätilat sekä saniteettitilat ovat ihmisille tärkeitä. Yllättävän usein kuitenkin koulutuotannoissa joistakin näistä, tai pahimmillaan kaikista, ollaan tuotantoportaassa valmiita tinkimään rajustikin. Ruokatauot ovat liian harvassa tai niitä on liian vähän, kuvauspäivien pituudet venyvät, koska tuotannolle on muista resurssisyydestä saatavilla liian vähän päiviä, ja kuvaukset ovat öisin ulkona, kaukana mahdollisista lämmittelypaikoista ja vessoista. Sisävessoista ja lämpimistä tiloista voidaan mielestäni yksittäisten kuvauspäivien kohdalla joustaa, mikäli lokaatio on sen arvoinen, mutta ruokailujen määrästä ja kuvauspäivien maksimipituuksista olen tuotanto tuotannolta vähemmän valmis antamaan myöten. Kun ihmiset uhraavat palkatta aikaansa jonkun toisen taideteoksen valmistumisen eteen, mielestäni heitä tulee silloin kunnioittaa siinä määrin, että heidän perustarpeistaan huolehditaan. Ja mikäli tähän tehtävään ei kukaan muu tuotannossa tartu, mielestäni silloin on apulaisohjaajan vastuulla pitää meteliä työryhmän puolesta. Omassa työfilosofiassani apulaisohjaajan työn ydin on varmistaa elokuvan tekemisen sujuminen parhaalla mahdollisella tavalla. Koska esimerkiksi liian vähäinen lepo ja ravinto vaikuttavat suoraan ihmisten työtehoon, on vain loogista, että apulaisohjaajan tulee välittää siitä, ettei tällaista työtehon laskua pääse syntymään, mikäli sen välttäminen vain suinkin on mahdollista. Mikäli asian ihmisläheinen ja empaattinen puoli ei siis vakuuta jotakuta, asian voi myös ilmaista näin: kyse on resurssien suojelusta.

Ohjaajat ovat erilaisia. Jotkut ovat hyvinkin kiinnostuneita tuotannollisista realiteeteista, kun taas toiset keskittyvät *one track mind* -henkisesti vain taiteelliseen ilmaisuun ja näyttelijöihin. Jälkimmäisessä tapauksessa yksi apulaisohjaamisen ydinosista voikin olla, että apulaisohjaaja tuo mukaan ja pitää mukana ns. inhimillistä näkökulmaa työryhmän suhteen: aikataulun järjestyminen, lepoaikojen toteutuminen, lämpimät sisätilat, saniteettitilat, yms. Palaan esimerkkinä uudelleen luvussa kolme esittelemäni katastrofaaliseen tuotantoon. Koen, että kyseisen tuotannon suurin ongelma oli, että sen toinen ohjaaja lähti vahvalle ja absoluuttiselle *TAIDE*-linjalle, eikä juuri ajatellut minkäänlaisia realiteetteja. Tällöin mm. juuri työryhmän tarpeet lämpimille sisätiloille pitkien ilta-/yökuvauksien

aikana jäivät lokaation sopivuuden jalkoihin. Ohjaaja olisi myös halunnut kuvata sekä aamu- että iltahämärässä niin, että keskellä päivää pidettävästä muutaman tunnin tauosta huolimatta yön viimeisiä kohtauksia kuvatessa työryhmä olisi ollut hereillä jo n. 17 tuntia, joista suuren osan töissä. Tällaiset ratkaisut ovat luonnollisesti kestäättömiä, eikä niitä tulisi sallia – varsinkin, koska elokuvaopiskelijoidenkin on syytä oppia työskentelemään lakien rajoissa. Ohjaajien kuuluu toki saada mahdollisuus toteuttaa Suurta Taidettaan, mutta vastaavasti kuuluu apulaisohjaajan (ja myös tuottajan) työhön pyrkiä toteuttamaan kyseinen Suuri Taide sitä tekevien työläisten ihmisyyttä kunnioittaen. Ohjaajan visio ja oma jaksaminen eivät voi olla ainut ohjenuora esimerkiksi työajoille. Tässä juuri korostuukin jälleen kommunikaation tarve: on hedelmällistä (ja tarpeen!) keskustella etukäteen siitä, mihin kullakin on sananvaltaa. Mikäli ohjaaja on ylläesitellyn esimerkitapauksen kaltainen, hänen on joko kerättävä työryhmä, joka on sitoutunut tietynlaiseen vapaampaan toimintamalliin, tai annettava apulaisohjaajalle(/tuottajille) ainakin osittainen veto-oikeus, mikäli toiminnan realiteetit ovat lipsumassa absurdeiksi.

Tässä vaiheessa lukijalle tuskin tulee enää yllätyksenä, että olen profiloitunut apulaisohjaajana melko työhyvinvointiorientoituneeksi: tartun herkästi esituotantovaiheessa esimerkiksi kuvauspäivien pituuteen (erityisesti lavastuksen ja muiden ”setis eka, setis vika”-osastojen kannalta), vessojen puutteeseen sekä cateringin järjestämiseen. Tätä huolehtimista suoritan myös varsinaisen tuotannon aikana, esimerkiksi pitämällä huolta, että taukoja myös pidetään, vaikka aikataulu laahaisikin. Aina tämä ei ole mahdollista, mutta useimmin esim. 10 minuutin tauko on hyvä pitää, vaikka oltaisiinkin jo aikataulusta jäljessä, sillä ihmisten työkyky alkaa kärsiä liian pitkästä rupeamasta ilman taukoa. Tauon kanssa aikataulu saatetaan jopa saada nopeammin kiinni kuin ilman sitä. Taustafilosofianani on olla työryhmän puolella - olematta kuitenkaan elokuvaa vastaan. Elokuvan laatua on helpompaa pitää yllä, mikäli työryhmä on tyytyväinen ja toimii täydellä teholla.

Työhyvinvointiin kuuluu olennaisena osana työturvallisuus, johon kytkeytyvät ongelmat taas oman kokemukseni mukaan opiskelijatuotannoissa liittyvät erityisesti työaikoihin ja niiden venymisen aiheuttaman väsymyksen potentiaalisiin vaaranpaikkoihin. Tämä ongelma tuntuu kuitenkin kumpuavan kenties kauempaa kuin vain taidetta kohti kulkevista aloittelevista ohjaajista. Opiskelijatuotanto on toki aina opiskelijatuotanto eikä siltä siksi voi odottaa työmaailman kaltaista sujuvuutta, mutta Taideakatemiallakin olisi syytä opettaa myös tuotantoja suunnitteleviin ja johtaviin pesteihin suuntautuvat opiskelijat jo kouluaikana elämään lain puitteissa. Esimerkiksi työaikalainsäädännöstä en ole opintojeni aikana juurikaan kuullut, vaikka se vaikuttaa myös kuvauspäivien mahdolliseen



pituuteen. Toki ammattikentälläkin työajat usein venyvät ja paukkuvat, mutta toisaalta siellä juoksevat yleensä myös ylityökorvaukset, jotka osaltaan vaikuttavat paineeseen pysyä aikataulussa. Ylipäätään tulisi opettaa tuotantoon liittyvien resurssien kartoittamista sekä niiden hallintaa. Joskus on aivan se ja sama, onko apulaisohjaajalla ja ohjaajalla sekä työryhmällä hyvät suhteet keskenään, jos mahdollisuudet kaikille miellyttävään (tai edes siedettävään) kuvausrupeamaan on rampautettu jo esituotannossa, kun ennakkosuunnittelua ei ole osattu tehdä järkevällä tavalla. Jos esimerkiksi kuvailistan suhdetta kuvauksissa tarvittavaan aikaan ei ole mitenkään opetettu, ei ole yllättävää, että palaverissa saattaa kuulla ”no kyllä me saadaan nää kaikki kuvat kahdessa päivässä”-lausuntoja, silloinkin kun realistinen aikataulu olisi vähintään neljä päivää. On monia asioita, jotka opitaan parhaiten kokemuksen kautta, mutta väittäisin, että aivan kaikkea ei ole pakko oppia niin. Varsinkin elokuvaopintojen alkupäässä epärealistisesti suunnitellut kuvaukset syövät kaikkien toteuttajiensa mahdollisuuksia opetella elokuvantekemistä: ei vain niiden, jotka laativat huonot suunnitelmat. Koska harjoitustuotantoja on opintojen aikana mahdollista tehdä vain rajallinen määrä, olisi järkevämpää antaa opiskelijoille vankemmat eväät ensimmäisiin yrityksiin ja kenties enemmän/suorempaa konkreettista tukeakin. Tosin mikään tässä ei estä tietyntyyppisiä opiskelijoita silti uskomasta omaan erinomaisuuteensa niin, että he lähtevät silti tekemään kokemattoman työryhmän kanssa neljänkymmenenviiden kuvan päiviä ensimmäisessä tuotannossaan. Kaikkia ei voi pelastaa.

Konkreettisten työturvallisuutta lisäävien toimenpiteiden lisäksi työhyvinvointia lisää myös työryhmän yhtenäisyys ja hyvä ryhmähenki. Joskus apulaisohjaajan työtehtäviin voi kuulua muistuttaa ohjaajaa tästä. ”Ryhmän yhteistyökykyjen kehittäminen tukee yksilöiden työtyytyväisyyttä, joka kohottaa ryhmän tehokkuutta työsuoritukseen” (Salmi 2008, 10). Salmen mukaan työryhmän jäsenten tietoisuus toistensa kyvyistä ja osaamisesta johtaa parempaan lopputulokseen, sillä silloin yhteistyö on helpompaa. Jälleen kerran keskeiseen asemaan nousee siis työryhmän riittävä tutustuminen toisiinsa ennen kuvauksia. Apulaisohjaaja voi ruokkia tätä suhteiden luomista järjestämällä esituotannossa koko työryhmän palavereja. Salmi nostaa myös esiin työryhmän jäsenten välisen välittämisen sekä kiinnostuneen ja huomaavaisen kohtelun – samalla kun mielessä kuitenkin pidetään, että elokuvatuotanto ei ole demokratia (2008, 11). Kaikki tämä auttaa tuotantoa myös kestävämpään paremmin väistämättömät äkilliset muutokset, sillä hyvin yhdessä toimiva työryhmä on joustavampi kuin hajanainen tiimi. Hytönen toteaa, että mikäli kuvauspaikka on hyvin johdettu, siellä ei ole kiire ja kaikki työryhmän jäsenet tietävät,

missä heidän pitää olla ja mitä tekemässä (2017, 19) Allekirjoitan tämän väitteen oman kokemukseni valossa täysin.

Salmi toteaa opinnäytetyössään myös, että apulaisohjaajan tehtävässä onnistumiselle ja työryhmän arvostuksen saamiselle toimii välttämättömänä edellytyksenä ymmärrys muiden työryhmän jäsenten työtehtävistä (2008, 20). Hän tarkoittaa erityisesti apulaisohjaajaa työryhmän esimiehenä, mutta mielestäni tämä ulottuu myös apulaisohjaajan ja ohjaajan yhteisvaikutukseen työryhmän suuntaan. Työryhmän kunnioitus ja luottamus on ansaittava osoittamalla ymmärtävänsä heidän tarpeitaan ja tehtäviään. Apulaisohjaaja on avainasemassa tämän ymmärryksen kommunikoimisessa työryhmän suuntaan, mikäli ohjaaja ei ole teknistäkin ryhmää ohjaavaa sorttia. Tavallaan kyse on välittämisestä, kahdessa merkityksessä: ei vain informaation kuljettamisena, vaan myös emotionaaliosuudessa. Erään apulaisohjaamani opinnäytetyötuotannon jälkeen useampi työryhmän jäsen mainitsi erikseen, että he olivat kokeneet ohjausosastolta riittäneen tasapuolisesti huomiota kaikille osastoille. Tällöin olimme kyseisessä tuotannossa siis ohjaajan kanssa onnistuneet huomioimaan eri osastojen tarpeita, jolloin työryhmälle tuli alaisuudessamme luottavainen ja kuultu olo. Olonsa hyväksi ja huolensa kuulluksi tunteva työryhmä on luonnollisestikin myös hyvin toimiva työryhmä – tähän viittaa myös työhyvinvointia käsittelevää kirjallisuutta opinnäytetyössään referoinut Hytönen, joka nostaa esille esimerkiksi onnistumisen ja itsensä arvostetuksi kokemisen tärkeyden erityisesti henkiselle työhyvinvoinnille (2017, 8). Hytönen myös huomauttaa, että ohjaajalla on rakentavaa palautetta antamalla samat mahdollisuudet vaikuttaa työryhmän ilmapiiriin ja hyvinvointiin kuin apulaisohjaajalla (2017, 16). Mielestäni ohjaajan, apulaisohjaajan sekä työryhmän muodostama triangeli toimii siis parhaiten, kun myös hierarkiassa ns. alempana olevat kokevat olonsa juuri niin tärkeiksi, kuin he elokuvanteon äärimmäisessä ryhmätyöorganismissa ovatkin.

Viimeiseksi on tärkeää muistaa myöskin, ettei apulaisohjaaja itsekään ole kone. ”Sanoetaan, että tuotanto ei nuku koskaan. Sama pätee tuotannollisissa tehtävissä työskenteleviin ihmisiin” (Jumppanen 2013, 22). Apulaisohjaajan tulee muistaa huolehtia myös itsestään sekä muusta tuotantoportaan väestä. Itsekin olen ollut tuotannossa, jossa 12- tai 13-tuntisten päivien ohella tein vielä kotona seuraavien päivien työtä tunnin tai pari, yleensä samalla viestitellen työasioista ohjaajan kanssa, joka myöskin vielä puursi seuraavia päiviä valmistelevien työtehtävien parissa. Apulaisohjaajan tulee tarkkailla esimerkiksi kuvauspäivien pituuksia *kaikkien* työn kuormittavuutta ajatellen: esimerkiksi mikäli esituotantoaika on jäänyt lyhyeksi, on syytä olettaa, että varsinkin tuotannolliset

työryhmän jäsenet joutuvat paiskimaan hommia myös varsinaisten kuvauspäivien ulkopuolella. On siis tärkeää, että apulaisohjaaja toimii ns. kaiken näkeväenä silmänä, mukaan lukien myös oma tilanteensa ja läheisimpien työtovereidensa tilanteet. Tällöin työryhmää johtavat skarpit ja fiksuja päätöksiä paineenkin alla tekevät ihmiset – ainakin suuremmalla todennäköisyydellä, kuin jos ohjaajan ja apulaisohjaajan yhteenlasketusta unimäärästä yhdeltä yöltä saadaan juuri ja juuri kasaan kahdeksan tuntia.

Omassa työfilosofiassani kaiken keskellä on siis lopulta apulaisohjaaja: apulaisohjaaja, joka sekä johtaa työryhmää, että varjelee näiden etuja. Kuten setin konkreettisemmassa toiminnassa, apulaisohjaajan täytyy myös laajemmalla tasolla pyrkiä huomaamaan ja ottamaan huomioon kaiken. Apulaisohjaajan tulee mielestäni olla tietoinen omasta hierarkkisesta asemastaan tuotannossa, sillä samalla hän tulee tietoiseksi omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa mahdollisiin epäkohtiin, joskus jopa ennen kuin niitä ehtii kunnolla edes syntyä. Täydellistä suoritusta ei toki ole koskaan mahdollista saavuttaa, mutta minulle itselleni on tärkeää sekä tuotantojen aikana että niiden jälkeen pyrkiä kehittämään itseäni ja osaamistani niin, että seuraavalla kerralla (tai parhaimmillaan jo seuraavana päivänä) osaan taas hieman paremmin olla sellainen apulaisohjaaja, jonka ohjaaja ja työryhmä tarvitsevat. Ytimeltään apulaisohjaajan työ on asioiden sujuvoittamista, ja siihen tarvitaan hyvä suhde niin ohjaajan kuin työryhmänkin kanssa. Mielestäni kaikkien työryhmän jäsenten erikoisalasta riippumatta kannattaa pohtia omaa asemaansa suhteessa muuhun työryhmään sekä siihen liittyviä suhteita lähimpiin työtovereihin. Oman kokemukseni mukaan tämä pohdinta on kuitenkin erityisen hedelmällistä apulaisohjaajalle. Siksi olen kirjoittanut myös tämän opinnäytetyön.

## 6 LOPUKSI

Sain aikanaan kipinän elokuva-alalle hakeutumista ja apulaisohjaajan uraa varten tehdessäni ystäväieni kanssa olemattomalla budjetilla ja suurella rakkaudella familyhytelokuvan liittyen yhteiseen TV-sarjasuosikkiimme. Noissa kuvauksissa huomasin itsessäni edellytyksiä niin alalle yleensä kuin tuotannollisiin tehtäviin erityisestikin. En kuitenkaan tuolloin olisi voinut kuvitella, kuinka paljon ajatuksia minulla tulisi seuraavan kuuden vuoden aikana olemaan siitä, mitä on olla apulaisohjaaja. Minulle on tärkeää kehittää osaamistani, ei vain aikataulujen tekijänä ja ylläpitäjänä, vaan myös johtajana ja yhtenä kuvauspaikan keskeisistä hahmoista. Toivon, että tämä halu kehittyä välittyy myös tästä opinnäytetyöstä.

Olen tässä opinnäytetyössä pyrkinyt kirjoittamaan apulaisohjaajan, ohjaajan sekä työryhmän suhteesta usealta kantilta. Mutta jos nyt summaan kaiken keskellä olevan perusajatuksen, se mahtuu kolmeen sanaan: kommunikaatio ja luottamus. En tietenkään kuvittele keksineeni pyörää uudestaan, sillä näihin kahteen konseptiin perustuvat kaikki toimivat suhteet platonisista romanttisiin. Mutta ottaen huomioon tavat, joilla apulaisohjausta opetetaan (tai ei opeteta, niin kuin omalla kohdallani on useammin käynyt), minusta on arvokasta nostaa kommunikaatio ja luottamus ajattelun keskiöön. Työryhmän jäsenten kannattaa pysähtyä kommunikoimaan toistensa kanssa eikä vain puksuttaa eteenpäin. Erityisesti tästä hyötyy mielestäni tuotannon ”johtoporras” – varsinkin apulaisohjaaja, jonka työhön kuuluu niin paljon toisten työn mahdollistamista ja työn edellytysten varjelemista.

Työtapoja on toki monia, eikä yksikään tapa sovi kaikille. Tässä opinnäytetyössä olen kuitenkin pyrkinyt esittelemään työ(ajattelu)tavan, jonka olen omaksunut kokemuksieni kautta ja joka sopii omalle kenties yliajattelevallekin persoonalleni. Toivon siksi, että tämä opinnäytetyö löytää tiensä myös muiden aloittelevien apulaisohjaajien käsiin. Vaikka muut eivät käsittelemiäni tapoja omikseen haluaisi omaksuakaan, tekstini antaa toivottavasti silti ajattelemisen aihetta ja voi auttaa muitakin tarkentamaan omaa käsitystään omista pyrkimyksistään apulaisohjaajana, samoin kuin muiden opinnäytetöiden lukeminen ja toisten apulaisohjaajien työn seuraaminen ovat auttaneet minua hahmottamaan paremmin, millainen apulaisohjaaja haluan itse olla.

Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen on toisaalta harmillisesti tehnyt minulle selväksi, kuinka paljon olen joutunut oppimaan apulaisohjaamisesta ja yleisestikin tuotannoista

luokkahuoneen ulkopuolella. Elokuva-ala on toki pääasiassa tekemällä oppimisen kenttä, mutta koen saaneeni lopulta hyvin vähän opetusta, joka olisi vastannut omaan ammatillista orientaationi. Tämä on sinänsä ymmärrettävää, sillä apulaisohjaaminen ei kuulu varsinaisesti koulun erikoistumisvalikoimaan ja siksi olenkin kiitollinen, että olen silti saanut suuntautua juuri tähän työtehtävään. Koko opiskeluaikani vuosikursseilleni ei kuitenkaan pidetty yhtä ainuttakaan oppituntia apulaisohjaajan työstä. Tämä ei ole harmillista pelkästään apulaisohjaajaksi haluavien kannalta, vaan apulaisohjaamisesta tulisi muutenkin puhua enemmän opetuksen yhteydessä. Olen törmännyt joihinkin opiskelijatuotantoihin, joissa ei ole ollut ollenkaan apulaisohjaajaa. Nämäkin tuotannot on saatu kunnialla purkkiin, mutta erityisesti ohjaajan työskentelystä on näkynyt, että tällä on kädet aivan liian täynnä. Apulaisohjaajan puuttuessa ohjaajan kontolle jää näyttelijöiden ja kuvan ohjaamisen ohella myös koko työryhmän valvominen sekä aikataulusta huolehtiminen. Tällöin hänelle ei jää tarpeeksi aikaa keskittyä varsinaiseen työhönsä, ja elokuvan laatu kärsii. Koska harjoitustöiden tarkoituksena on nimensä mukaisesti antaa opiskelijoille mahdollisuus harjoitella erilaisia työtehtäviä, on apulaisohjaajien puuttuminen erityisen vahingollista ohjaajaksi haluaville opiskelijoille. Heidän tulee saada harjoitella rauhassa.

Kaikille työryhmän jäsenille on vain haitaksi, että tuotannosta puuttuu apulaisohjaaja. Olen esimerkiksi nähnyt työryhmän ilmapiirin kärsivän siitä, että ylityöllistetyn ohjaajan pinna alkaa kiristyä kaikkien työryhmän kysymysten tullessa hänelle. Tällaisia apulaisohjaajattomia tuotantoja pääsee silti tapahtumaan, koska apulaisohjaajan rooli ja sitä myöten tarpeellisuus ovat usein opiskelijoille epäselviä aivan liian pitkään. Tämä johtaa ”no kyllähän minä ne aikataulut muun ohessa itse hoidan” -tyyppisiin ajatuksiin, joiden aiheuttama potentiaalisen karu totuus valkenee vasta kuvauspaikalla, kun ohjaajan pitääkin repiä huomiotaan kahteen tai kolmeen eri suuntaan yhtä aikaa. Tämä voitaisiin välttää, mikäli tuotannon eri tehtävien merkitystä kokonaisuudelle kirkastettaisiin opetuksessa enemmän. Siksikin toivon, että tämäkin opinnäytetyö löytäisi tiensä edes joidenkin apulaisohjaamisesta kiinnostuneiden käsiin.

Opinnäytetyön kirjoittaminen on myös kirkastanut itselleni, missä pisteessä olen tällä hetkellä apulaisohjaajana. Olen kerännyt paljon kokemusta eri tyyppisistä tuotannoista ja kykenen nykyään loikkaamaan pientuotantoon tarpeen vaatiessa hyvinkin tiukalla aikataululla, sillä tietyt asiat sujuvat minulta kokemuksen nojalla rutiininomaisesti. Minulla on myös tässä opinnäytetyössä auki kirjoitettu työfilosofia, jota tulen vastaisuudessaakin seuraamaan ja kehittämään, sillä uskon sen auttavan minua myös ammattikentälle

pyrkiessäni ja päästessäni. Olen kiitollinen kaikille tuotannoille, joissa olen tähän mennessä ollut – myös niille vaikeille, sillä ne ovat kasvattaneet osaamistani, vaikka ovatkin kokemuksen hetkellä tuntuneet kamalilta ja ehkä turhiltakin. Odotan myös innolla kaikkia tulevaisuuden tuotantoja, jotka tulevat kasvattamaan minua ja osaamistani aina vain lisää ja antamaan minulle vielä enemmän ymmärrystä luottamuksen ja kommunikaation merkityksestä ja monimuotoisuudesta.

Tästä on hyvä jatkaa.

## LÄHTEET

Elokuvantaju. Apulaisohjaaja. Viitattu 10.4. 2019 <http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/tuotanto/apulaisohjaaja.jsp>

Hytönen, S. 2017. Apulaisohjaajan rooli av-alan opiskelijatuotannon työryhmän hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Opinnäytetyö. Elokuvan ja television koulutusohjelma, Käsikirjoittaminen ja tuottaminen. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121521554>

Hiekkaniemi, R. 2009. Kuvaussihteerinä Yleisradiossa – Kurkistus työnkuvaan. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma, Mediatuotanto. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.9.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201003065178>

Jumppanen, J. 2013. Hiljainen tieto apulaisohjaajuudessa. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201304013799>

Lahtinen, H. 2012. Apulaisohjaajan merkitys suomalaisen AV-tuotannon työilmapiirin luojana. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma, Mediatuottaminen. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012060411488>

Lamminaho E. 2012. Ryhmädynamiikka audiovisuaalisessa tuotannossa. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012113017664>

Luostarinen K. 2015. Tuotannon, ohjaajan ja työryhmän ristitulessa – Apulaisohjaus suomalaisessa elokuvatuotannossa. Opinnäytetyö. Kulttuuriala, Viestintä. Rovaniemi: Lapin AMK. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201504224800>

Mielonen, J. 2012. Suomalaisen elokuvan sisäinen viestintä apulaisohjaajan näkökulmasta. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma, Audiovisuaalinen viestintä. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201201061083>

Pitkänen, S. 2010. Projektilähtöinen työskentely apulaisohjaajana kaupallisessa musiikkivideotuotannossa. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma, Digitaalinen viestintä. Helsinki: Metropolia. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201004287138>

Salmi, J. 2008. Apulaisohjaajan työnjohdolliset tehtävät elokuvatuotannon kuvausjaksoilla. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma, Audiovisuaalinen mediatuotanto. Helsinki: Metropolia. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200812184541>

Tarvainen, J. 2010. Kotimaisen elokuvan aikataulutus – Vares-elokuvasarja 2010. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma, Kuvaus. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.1.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010121618543>