



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Olli Kasper

# Suomalainen apulaisohjausosasto ja sen kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Elokuva ja televisio

Opinnäytetyö

30.3.2020

Tekijä(t) Otsikko	Olli Kasper Suomalainen apulaisohjausosasto ja sen kehittäminen
Sivumäärä Aika	37 sivua 30.3.2020
Tutkinto	Medianomi
Tutkinto-ohjelma	Elokuva- ja televisiotuotanto
Suuntautumisvaihtoehto	Tuotanto
Ohjaaja(t)	Tuotannon lehtori Annakaisa Sukura
<p>Opinnäytetyö tarkastelee suomalaisen apulaisohjausosaston rakennetta ja toimintaa pitkissä elokuva- ja televisiotuotannoissa. Tutkimuskysymys on: kuinka suomalaista apulaisohjausosastoa tulisi kehittää?</p> <p>Hyvin organisoitu apulaisohjausosasto on elintärkeä osa elokuva- ja televisiotuotantoja. Osasto toimii koko tuotannon viestinnällisenä ja suunnittelullisena keskuksena. Apulaisohjausosasto aikatauluttaa kuvaukset ja johtaa toimintaa kuvauspaikalla. Apulaisohjausosastolla työskentelevän täytyy olla sosiaalisesti lahjakas, stressiä sietävä ja isoja kokonaisuuksia hallitseva osaaja.</p> <p>Suomessa apulaisohjausosaston koko on vakiintunut kolmen henkilön suuruiseksi. Työnjako osaston sisällä taas voi vaihdella paljonkin riippuen siitä minkä kokoista tuotantoa tehdään ja onko kyseessä elokuva vai televisiosarja.</p> <p>Tutkimus koostuu joukosta teemahaastatteluja sekä suomen- ja englanninkielisistä elokuvatuotantoa käsittelevistä kirjoista ja valikoiduista verkkodokumenteista. Lisäksi työssä reflektoidaan omia kokemuksia ammattikentältä. Työssä tutkitaan alalla ja osaston sisällä valitsevaa nykytilannetta sekä sitä, miten kokeneiden ammattilaisten itsensä mielestä osastoa tai sen toimintaa tulisi kehittää. Työssä käsitellään elokuva- ja televisioalan kansainvälistymisen mukanaan tuomia haasteita ja mahdollisuuksia.</p> <p>Opinnäytetyötä varten tehtyjen haastattelujen ja kerätyn tiedon pohjalta voi todeta, että osastoa ja sen toimintaa tulisi kehittää. Yksi ongelma on heikko ammatillinen järjestäytyminen. Kaikki ei kuitenkaan ole vain apulaisohjaajien käsissä, vaan tuotantoyhtiöillä on myös oma suuri vastuunsa. Isoimpana ongelmana on liian pienet osastokoot ja sitä kautta työn liika kuormittavuus. Osastokokoa tulisi kasvattaa, ja esimerkkien pohjalta tehty kustannus- hyötylaskelmat osoittavat, että osastokoon kasvattaminen on taloudellisesti kannattavaa.</p>	
Avainsanat	Apulaisohjaus, HOD, Kehittäminen, Kansainvälisyys

Author(s) Title	Olli Kasper Finnish assistant director -department and how it should be developed
Number of Pages Date	37 pages 30 March 2020
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Film and Television
Specialisation option	Film and Television production
Instructor(s)	Annakaisa Sukura, Senior Lecturer, Production
<p>This thesis examines Finnish Assistant Director (AD) department and its structure in feature length films and tv-series. Research question of this thesis is: how should Finnish AD-department be developed?</p> <p>Well organized AD-department is a vital part of film and tv-productions. AD-department is the center of communication and planning for the whole production. AD-department does the scheduling for the principal photography and organizes the operations at the filming location. The work in the AD-department requires emotional intelligence, high tolerance for stress and ability to understand complex interdependencies.</p> <p>It is common practice in Finland to have three persons in the AD-department. Segregation of duties within the department can vary a lot. This depends mainly on the size of the budget and nature of the production, whether it is a film or a tv-series.</p> <p>Research method of the thesis includes themed interviews and literature written about film production. The thesis also reflects authors own work experience from various tv-productions. The thesis reveals the current status in the Finnish film and tv-industry. In more detail focusing on AD-department and how experienced professionals think AD-department should be developed. This thesis also discusses some of the challenges and opportunities emerging from the international co-operation in film and tv-industry.</p> <p>Based on the qualitative interviews and the literature used in this thesis it can be said that AD-department and its operation should be developed. One problem is vaguely organized professional association. In order to solve the currently identified problems production companies should establish better operating practices together with experienced Assistant Directors. One of the biggest problems is inadequate resourcing of the department and consequently overly tedious working conditions. Department size should be increased. A cost-benefit calculation including sensitivity analysis over an average AD-department budget shows that it is possible to add resources to AD-department also from the economic point of view.</p>	
Keywords	Assistant Director, HOD, Development, Internationality

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Elokuvatuotanto	3
2.1	Elokuvatuotannon prosessi	3
2.1.1	Esituotanto	4
2.1.2	Kuvausjakso	4
2.1.3	Jälkituotanto	5
2.2	Työryhmä	5
3	Apulaisohjausosasto ja työtehtävät	6
3.1	1. apulaisohjaaja	7
3.2	2. apulaisohjaaja	8
3.3	3. apulaisohjaaja	9
4	Nykytilanne	10
4.1	Suomalainen elokuva- ja televisiotuotannon kenttä	11
4.2	Apulaisohjausosaston nykytilanne	12
4.2.1	Asema työryhmässä	13
4.2.2	Työllisyystilanne	14
4.2.3	Palkka ja työn kuormittavuus	15
5	Osaston kehittäminen	18
5.1	Apulaisohjausosaston kehittäminen apulaisohjaajan näkökulmasta	18
5.2	Huomioitavaa tuotantoyhtiöille ja tuottajille	19
5.2.1	Osastokoot	21
5.2.2	Esituotantovaihe	24
6	Kansainvälisyys	26
6.1	Kansainvälisten tuotantojen erot suomalaiseen tuotantoon	26
6.2	Suomalainen apulaisohjausosasto verrattuna kansainväliseen kenttään	28
6.3	Kommunikaatio	30
6.4	Suomalaisen apulaisohjausosaamisen vieminen maailmalle	30
6.5	Yhteenveto	30
7	Päätelmät	31
	Lähteet	37

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni käsittelee suomalaisen elokuva- ja televisiotuotannon apulaisohjausosastoa ja osaston toiminnan kehittämistä. Tarkastelussa keskityn pitkiin fiktiivisiin elokuva- ja televisiosarjatuotantoihin. Alkuun avaan elokuvatuotannon prosessin sekä tuotannon eri vaiheet ja sen, miten apulaisohjausosasto kuhunkin vaiheeseen liittyy. Tutkin myös apulaisohjaajien eri toimenkuvien sisältöä.

Varsinaisessa tutkimuksessa haastattelen suomalaisia apulaisohjaajia ja tutkin, millaiseksi apulaisohjaajat kokevat elokuva- ja televisioalan tämänhetkisen tilanteen ja kuinka se vaikuttaa heihin. Tutkimuksessa kerron myös keinoja, joilla apulaisohjausta ja apulaisohjausosastoa tulisi kehittää. Moneen ongelmaan ratkaisun avaimet tuntuvat löytyvän tuotantoyhtiöiden ja rahoituksen päästä, mutta on myös asioita, joihin apulaisohjaajat itse voivat vaikuttaa.

Alalla on tällä hetkellä paljon ongelmia ja epäkohtia, kuten epämääräinen työehtosopimus ja jaksotyö, jota tulkitaan hyvin moninaisesti. Nykyisellään se mahdollistaa sellaisen tuntimäärien tekemisen, että se ei ole enää ihmisen terveyden kannalta kestävää. Tämä on johtanut ilmiöön, jota alan sisällä kutsutaan alalta paoksi. Nämä ongelmat heijastuvat myös apulaisohjausosastolle. Osastolla työskenteleminen voi olla kuormittavaa, eivätkä resurssit välttämättä aina riitä. Elokuva- ja televisioalalla kärsitään yleisesti työvoimapulasta, eikä apulaisohjausosasto tunnu olevan uusille alalla aloitteleville ihmisille houkutteleva osasto.

Opinnäytetyössä tutkin työllisyystilanteen lisäksi myös apulaisohjaajan asemaa työryhmässä sekä palkan ja työn kuormittavuuden välistä suhdetta. Työssä avaan apulaisohjausosastoon ja sen toimintaan liittyviä oleellisia asioita, jotta myös uusi apulaisohjausosastosta kiinnostunut ihminen saisi kattavan kuvan siitä, millainen tilanne on alalla ja osaston sisällä kevättalvella 2020, sekä ymmärtäisi, mitä asioita tulisi ottaa huomioon, kun lähtee neuvottelemaan ensimmäisestä työkeikastaan apulaisohjausosastolla.

Tutkin työssä apulaisohjausosastoa ja tietyllä tapaa koko alaa varjostavan, työvoimapulan ja työn kuormittavuuteen liittyvän kokonaisuuden, jonka katkaisemiseen tarvitaan monia erilaisia korjausliikkeitä. Ratkaisu osaan isoimmista ongelmista voisi löytyä kan-

sainvälisistä yhteistuotannoista ja kansainvälisten suurtuotantojen tuomasta rahasta. Lisäksi suurten kansainvälisten tuotantojen toimintatapoja ja malleja olisi hyvä kopioida suomalaiselle kentälle, jotta oma tuotantokulttuurimme kehittyisi. Pystymmekö kuitenkin vastaamaan kansainvälisten tuotantojen tarpeisiin? Onko meillä tarpeeksi kansainväliset kriteerit täyttäviä ammattilaisia?

Tutkimusaineisto koostuu teemahaastatteluista, sekä elokuvatuotantoa koskevasta kirjallisuudesta ja valikoiduista verkkodokumenteista. Elokuvatuotannon prosessista kertovat Elina Saksalan kirjoittama *Tuottajan käsikirja*, Riina Hyytiän väitöskirja *Ennen kuin kamera käy – ideasta kuvauksiin* sekä Linda Cowgillin *Writing short films – Structure and content for screenwriters*. Apulaisohjausosaston kokoonpanoa ja työnjakoa käsittelee Eve Light Honthanerin *The complete film production handbook*. Näiden lisäksi olen käyttänyt Audiovisual Producers Finlandin (APFI) selvitystä Suomesta tuotantopalvelumaana, sekä Business Finlandin AV-tuotantokannustimia koskevaa infosivustoa tukemaan kansainvälisyyttä käsittelevän luvun sisältöä.

Tutkimusaineistoa keräsin haastattelemalla suomalaisia apulaisohjaajia. Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen (laadullinen). Teemahaastatteluissa haastattelin kahta suomalaista apulaisohjaamisen ammattilaista Iiris Juutilaista sekä Joona Mielosta. Iiris Juutilainen on pitkän linjan apulaisohjaaja sekä Blockbusters Gang - agentuurin toinen perustaja. Joona Mielonen on myös pitkän linjan apulaisohjaaja ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton varapuheenjohtaja. Heidän lisäksi haastattelin vielä Iiris Juutilaisen kanssa töitä tekevää 2. apulaisohjaaja Paula Haukista. Paulalla on vahva kokemus sekä 3. apulaisohjaajan, että 2. apulaisohjaajan tehtävistä.

Haastattelujen ja kirjallisen materiaalin analysoimisen lisäksi reflektoin myös omaa työkokemustani 3. apulaisohjaajan tehtävistä televisiosarja- sekä mainostuotannoissa. Olen työskennellyt 3. apulaisohjaajana Kalifornian Kommando -televisiosarjassa, sekä Modernit Miehet -sarjan toisella tuotantokaudella. Näiden pitkien tuotantojen lisäksi olen työskennellyt lyhyemmät jaksot White Wall -televisiosarjassa sekä Ottotuotannon mainoskuvauksissa.

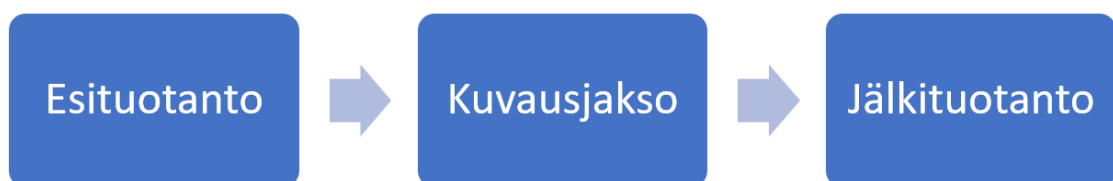
## 2 Elokuvatuotanto

### 2.1 Elokuvatuotannon prosessi

Alkusysäyksen elokuvantekoprosessille antaa idea, joka voi syntyä äkillisestä oivalluksesta tai pitkän pohdinnan tuloksena. Idea voi olla myös esimerkiksi jo valmis teos kuten näytelmä tai kirja, joka halutaan adaptoida (herättää henkiin elokuvallisin keinoin) elokuvaksi. (Hyytiä 2004, 11.) Idea voi olla lähtöisin keneltä tahansa, mutta tämä idea on saatettava käsikirjoittajan työstettäväksi. Käsikirjoittaja alkaa tämän jälkeen kehittelemään idean pohjalta tarinaa ja kirjoittamaan käsikirjoitusta. Käsikirjoitus kirjoitetaan ja uudelleen kirjoitetaan mahdollisesti jopa kymmeniä kertoja, sillä harvoin, jos koskaan, ensimmäinen versio on kuvausvalmis. (Cowgill 2005, 13.)

Käsikirjoitusvaiheessa mukaan hyppää tuottaja ja ohjaaja. Hyytiä kuvaa ohjaajan, tuottajan ja käsikirjoittajan yhteistyötä triangelimallilla. Triangelimallia opetetaan suomalaisissa oppilaitoksissa, ja malli on laajasti käytössä myös suomalaisella ammattikentällä. Yhteistyön tavoite on tuottaa ideasta kuvausvalmis käsikirjoitus. (Hyytiä 2005, 16.) Elina Saksalan (2015, 20) mukaan tuottajan tehtävänä on auttaa yhdistämään käsikirjoittajan tarina ja ohjaajan visiot. Suomessa elokuvat ovat hyvin riippuvaisia Suomen elokuvatelevision (SES) tuesta, ja kun käsikirjoitus on valmis, voi tuottaja hakea elokuvalla tarvittavaa tukea. Kun myönteinen tukipäätös ja muu rahoitus on saatu varmistettua, on tuottajan mahdollista lyödä lukkoon työryhmä elokuvan tekoa varten.

Tästä alkaakin ensimmäinen elokuvatuotannon kolmesta vaiheesta, esituotanto. Muita tuotannon vaihteita ovat kuvausjakso sekä jälkituotanto (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Havainnollistava kuva elokuvatuotannon vaiheista.

### 2.1.1 Esituotanto

Eve Light Honthamer (2010, 95) listaa kirjassaan esituotantovaiheen tärkeimmiksi tehtäviksi käsikirjoituksen viimeistelyn kuvauksia varten, työryhmän palkkaamisen, roolituksen (casting), tuotantotoimiston perustamisen, budjetoinnin ja aikataulutuksen sekä kuvauspaikkojen etsimisen. Yksi erittäin tärkeä asia on myös ensimmäiset HOD-palaverit (HOD= Head of department), joissa kokoontuvat elokuvan taiteellisesti ja tuotannollisesti vastuulliset henkilöt. Palavereilla varmistetaan, että koko työryhmä on tekemässä niin sanotusti samaa elokuvaa ja kaikki puuvustuksesta, lavastuksesta aina kuvauspaikkoihin ja rekvisiittaan vastaa ohjaajan visiota. Jotta elokuva näyttää yhtenäiseltä ja eheältä kokonaisuudelta, on kaikilla osastoilla oltava selvä kuva siitä, mitä ohjaaja haluaa ja mikä on elokuvaan haluttu tyyli ja ilme. (Honthamer 2010, 95.)

### 2.1.2 Kuvausjakso

Vaikka siirrytään kuvausjaksolle ja käsikirjoitus alkaa heräämään eloon, ei tulevaisuuden suunnittelu lopu. Niin kauan kuin on jotain kuvattavaa jäljellä, täytyy sitä varten tehdä suunnitelmia ja taas uusia korjaavia suunnitelmia. Kuvausjakso on yhtä suunnitelmien muutosta ja muuttuvien tekijöiden summaa. (Honthamer 2010, 157.)

Kuvausjaksolla on tarkoitus kuvata esituotannossa viimeistellyn käsikirjoituksen kohtaukset. Näistä kohtauksista on tehty purku (breakdown) ja sen pohjalta kokonaisaikataulu (schedule), jossa kohtaukset on jaettu eri kuvauspäiville sen mukaan, miten ne on järkevintä kuvata. Kuvausjärjestykseenkin vaikuttavat monet erilaiset asiat kuten kuvauspaikan (lokaatio) saatavuus, näyttelijöiden aikataulut sekä logistiset tekijät. Lopullisena tavoitteena on löytää kustannustehokkain järjestys kuvata kohtaukset.

Päiväkohtaiset aikataulut (call sheet) saadaan valmiiksi suomalaisissa tuotannoissa aina noin viikko ennen kyseistä kuvauspäivää. Viimeiset muutokset tehdään yleensä viikoittaisen HOD-palaverin jälkeen. Honthamerin (2010, 160) mukaan call sheet on niin sanottu pelisuunnitelma päivälle ja pitää sisällään kaiken tarvittavan informaation päivästä, kuten aloitusajan (call time), lopetusajan (wrap), lounasajan, kullekin kohtaukselle varatun ajan, kuvauspaikan osoitteen, työryhmän, näyttelijät sekä heidän aikataulunsa, auringon nousu- ja laskuajat sekä mahdolliset stuntit, erikoistehosteet tai muut huomiot.

Kuvausjakson tarkoituksena on saada kuvattua kaikki tarvittava materiaali elokuvaa varten, pois lukien kuitenkin jälkitöissä tehtävät mahdolliset animaatiot tai erikoistehosteet.



### 2.1.3 Jälkituotanto

Kun kaikki on saatu kuvattua, on aika siirtää kuvattu ja äänitetty materiaali jälkityöyksikölle (post production). Jälkitöissä on tarkoitus yhdistää kuvausjaksolla tallennettu kuva ja ääni sekä erikoistehosteet, musiikki ja animaatiot yhdeksi kokonaisuudeksi, valmiiksi elokuvaksi. (Honhaner, 2010, 463.)

Voisi kuvitella, että jälkituotannon työryhmä aloittaa työt vasta kuvausjakson lopulla, mutta näin ei usein ole. Jälkituotannon avainhenkilöt ovat mukana jo esituotannossa ja HOD-palavereissa keskustelemassa, kuinka kukin kohtaus toteutetaan. (Honhaner 2010, 463.) Hyvänä esimerkkinä voisi pitää esimerkiksi palavaa autoa: sytytetäänkö oikea auto kuvauspaikalla tuleen erikoistehostetiimin toimesta, vai päädytäänkö kuvaamaan tavallista, ei palavaa autoa ja lisätään liekit vasta jälkityöyksikössä? Toinen mielenkiintoinen esimerkki voisi olla jättiläinen: päädytäänkö kuvaamaan maskeerattua ihmistä studiossa vihreää kangasta vasten (green screen) ja tietokoneella muutetaan hahmon kokoa jälkikäteen isommaksi sekä lisätään jättiläinen haluttuun taustaan, vai tehdäänkö hahmo kokonaan tietokoneella animoituksi? Nämä ratkaisut vaikuttavat myös oleellisesti apulaisohjaajan suunnittelemaan kokonaisaikatauluun. Jos päädytään sytyttämään oikea auto tuleen kuvauspaikalla, tarkoittaa se lisäystä työryhmän kokoon ja kohtauksen tekemiseen tarvittavaan aikaan, ja jos jättiläinen tehdään maskeeratun näyttelijän avulla, tarvitaan ainakin yksi kuvauspäivä studiossa.

Joissain tapauksissa elokuvan leikkaus voidaan aloittaa jo kuvausjaksolla, mutta pääasiassa se tehdään vasta sitten, kun kaikki materiaali on kuvattu, jotta pystytään hahmottamaan paremmin kokonaisuus. Kiireellinen aikataulu tai pieni budjetti ovat suurimpia syitä, jotka vaikuttavat päätökseen jälkitöiden aloittamisesta kuvausjaksolla. Yhdistämällä kaksi työvaihetta, kuvaus ja leikkausjaksot, ei tarvitse välttämättä esimerkiksi maksaa erikseen tuotantopäällikön ja jälkituotantopäällikön palkkoja, vaan tuotantopäällikkö voi kuvausten ohella valvoa leikkauksen etenemistä. Ideana on siis säästää palkkakuiluissa, sekä saada elokuva nopeammin valmiiksi jälkitöistä. Jälkitöiden lopputuloksena on valmis julkaisukelpoinen elokuva.

## 2.2 Työryhmä

Esituotannossa tuottaja palkkaa elokuvan koko työryhmän. Ensin palkataan osastojen esimiehet eli HODit, kuten kuvaaja, äänisuunnittelija, pukusuunnittelija ja lavastaja. Heidän ympärilleen muodostetaan itse osasto, kuten kuvaajalle 1. ja 2. kamera-assistentti

tai lavastajalle lavasterakentajat. Se, missä vaiheessa tuotantoa kukin aloittaa työnsä, riippuu paljon tehtävästä ja elokuvan visiosta. Esituotannossa ovat vahvasti mukana vain HODit, ja esimerkiksi kamera-assistentit aloittavat yleensä vasta juuri ennen kuvausjakson alkua.

Eri osastot työskentelevät eri vaiheissa elokuvaa, ja esimerkiksi puvustaja työskentelee esituotannossa ja kuvausjaksolla mutta ei enää jälkituotannossa, kun taas leikkausassistentti hyppää mukaan vasta kun leikkausprosessi alkaa. Runnerit ja catering taas työskentelevät vain kuvausjaksolla. Suurimmillaan työryhmä on nimenomaan kuvausjaksolla ja pienimmillään aivan esituotannon alussa. Tuottaja ja ohjaaja ovat niitä harvoja, jotka työskentelevät elokuvan kanssa aivan alusta loppuun asti. Itse asiassa tuottajan työ elokuvan parissa ei lopu koskaan, sillä valmis elokuva täytyy markkinoida ja levitys koordinoita. Ohjaaja taas vastaa lopulta kaikista tuotannon taiteellisista valinnoista ja keskittyy esituotannossa luomaan maailmaa yhdessä kuvaajan, lavastajan ja pukusuunnittelijan kanssa sekä kehittää näyttelijöiden kanssa heidän roolihahmojaan.

Siirryttäessä kuvausjaksolle ohjaaja tarvitsee itselleen oikeaksi kädeksi 1. apulaisohjaajan, joka huolehtii ja koordinoi koko kuvauspaikan ja -ryhmän toiminnan, jotta ohjaaja voi keskittyä täysin suunnittelemaan tulevaa kohtausta ja sen lopullista sisältöä kuvaajan ja näyttelijöiden kanssa. Apulaisohjaaja Joonas Mielonen kuvaa ohjaajan ja 1. apulaisohjaajan välistä suhdetta erittäin tärkeäksi. Mielonen kokee, että hänen tehtävänsä on omalla ammattitaidollaan löytää ratkaisut siihen, että ohjaaja saisi visionsa toteutettua. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

### **3 Apulaisohjausosasto ja työtehtävät**

Apulaisohjausosasto koostuu suomalaisissa audiovisuaalisissa tuotannoissa pääasiassa yhdestä, kahdesta tai kolmesta apulaisohjaajasta, ja heillä kaikilla on hieman erilaiset tehtävät. Apulaisohjaajien määrä riippuu tuotannon koosta ja luonteesta, mutta kopitkissä elokuvissa on poikkeuksetta vähintään kolme apulaisohjaajaa. Honthnerin (2010, 4) mukaan apulaisohjausosasto on hyvä osasto olla töissä, sillä siellä oppii todella paljon koko tuotantoprosessista samalla, kun kasvattaa omaa ammatillista verkostoaan. Apulaisohjaajat, varsinkin 1. apulaisohjaaja, ovat kuvausjaksolla yhdessä koko tuotannon keskeisimmistä paikoista, johtamassa kuvaustilannetta.

### 3.1 1. apulaisohjaaja

Elokuvan ohjaajan oikeana kätenä työskentelee 1. apulaisohjaaja (1AD). Hän toimii välikätenä ohjaajan ja muun työryhmän välillä. 1. apulaisohjaaja on se henkilö, joka esituo-tannossa tehtyjen viimeistenkin päätösten jälkeen laatii kokonaisaikataulun ja tekee pu-rut, eli listaa käsikirjoituksessa esiintyviä asioita omiksi listoikseen. Purkuja tehdään eri-laisista tuotannon kannalta tärkeistä asioista, kuten avustajista, stunteista, kuvissa nä-kyvistä ajoneuvoista ja erikoistehosteista. On tärkeää tietää, minä päivinä päähenkilön auto näkyy kuvissa ja kuinka monta avustajaa tarvitaan mihinkin kohtaukseen. (Hont-haner 2010, 4.) Apulaisohjaaja osallistuu myös esituo-tannon aikana käytäviin kuvaus-paikkakäynteihin (recce), joilla tutustutaan tuleviin kuvauspaikkoihin etukäteen.

Kuvausjaksolla 1. apulaisohjaaja on vastuussa päiväkohtaisten aikataulujen tekemi-sestä, vaikka usein mekaanisen kirjoitustyön tekeekin 2. apulaisohjaaja. Kuvauspaikalla 1. apulaisohjaaja johtaa kuvaustilannetta. Hän antaa kuvauskomennot ja pitää huolen, että jokainen osasto tietää mitä ollaan tekemässä. 1. apulaisohjaajan on oltava myös koko ajan tilanteen tasalla siitä, että kaikki tulee kuvattua ja tuotanto pysyy aikataulussa. (Honthaner 2010, 4.)

Apulaisohjaaja on kuin liima, joka yhdistää kaikki osastot. Apulaisohjaajan tulisi olla en-nemmin rauhanneuvottelijatyyppejä kuin sotilas, joka vetää joukkoja eteenpäin. Hänen tehtävänä on pitää huoli, että kaikilla on rauha tehdä työnsä. Apulaisohjaaja on yksi harvoja työtehtäviä, jossa kohtaa kaikki työryhmän jäsenet jossain vaiheessa päivää. Hän kommunikoi koko työryhmälle radiopuhelimen kautta. Onkin tärkeää, että apulais-ohjaaja on kommunikaatiossaan positiivinen, rauhallinen ja kannustava. Jos apulaisoh-jaajan viestinnästä välittyy paniikki, stressi tai muuten negatiivisia sävyjä, se tarttuu muu-hun työryhmään ja näin näkyy myös työtehossa ja työilmapiirissä. (Juutilainen, haastat-telu 22.1.2020.)

Jälkituotantovaiheessa 1. apulaisohjaajalla ei ole enää välttämättä töitä. Hänellä saattaa olla vielä purkuviikko, jonka aikana hän tekee kuvausjaksosta loppuraportit. Apulaisoh-jaaja kirjaa raportit esimerkiksi mahdollisista onnettomuuksista, ylitöistä tai ylimääräisistä kuluista, jotka koskevat kuvausjaksoa, sekä katsoo että kaikki oleellinen tieto on siirtynyt jälkituotantoyksikölle.

### 3.2 2. apulaisohjaaja

Esituotannon aikana 2. apulaisohjaaja vastaa pienroolien sekä avustajien roolituksesta (Honhaner 2010, 4). Pienrooleja ovat kaikki lyhyet, mahdollisesti muutaman repliikin sisältävät roolit, kun taas avustajat ovat taustalla näkyviä henkilöitä, joiden tehtävänä on saada maailma näyttämään uskottavalta. Apulaisohjaaja Iiris Juutilaisen (haastattelu 22.1.2020) mukaan 2. apulaisohjaaja seuraa avustajabudjettia sekä kontrolloi avustajatarpeita. Honhanerin (2010, 4) mukaan muita tehtäviä esituotannon aikana voivat olla 1. apulaisohjaajan avustaminen käsikirjoituksen purussa tai ensimmäisten kuvausviikkojen alustavien aikataulupohjien tekeminen.

Kuvausjaksolla 2. apulaisohjaajan tehtävät voivat vaihdella tuotannosta toiseen. Hän voi pienemmissä tuotannoissa vastata edelleen tulevien pienroolien ja avustajien roolituksesta sekä rooleihin valittujen ihmisten informoinnista ennen kuvauksia. Tämän lisäksi hän huolehtii kuvauspaikalla avustajien esiintymissopimusten allekirjoittamisesta, näyttelijöistä ja siitä, että kaikki esiintyjät ja avustajat ovat siellä missä pitääkin oikeaan aikaan. Edellä mainittuun työnkuvaan olen törmännyt pienemmän budjetin sarjatuotannoissa.

Elokuvatuotantojen puolella 2. apulaisohjaajan työnkuva on yleensä enemmän aikatauluttava ja suunnitteleva. Hän työskentelee lähinnä toimistolla ja vastaa päivittäisistä call sheeteistä ja suunnittelee tulevaa. Hän katsoo tulevaisuuteen valmistelemalla, koordinoimalla ja ratkomalla tulevien kuvauspäivien järjestelyjä. 2. apulaisohjaajana työskentelevän Paula Haukisen mukaan 2. apulaisohjaajan tehtävä on ottaa asioita pois 1. apulaisohjaajan harteilta ja varmistaa asioita kuten, että puvustus- ja maskeerausbussi on tulossa sovittuun aikaan ja että lavastusryhmä on varmasti jo valmis seuraavan lokaation kanssa. Haukinen kertoo, että usein tuotantoyhtiöt mieltävät 2. apulaisohjaajan tehtävän vain mekaanisen call sheetien kirjoitustyön tekijäksi, mutta ammattitaitoinen 2. apulaisohjaaja pystyy toimimaan myös ajatustyötä tekevänä ja ongelmia sekä haasteita ratkovana 1. apulaisohjaajan veroisena ammattilaisena. 2. apulaisohjaajan työ on vapauttaa 1. apulaisohjaajan aikaa ja työkuormaa sekä antaa hänelle mahdollisuuden keskittyä paremmin siihen mitä kuvauspaikalla tapahtuu sillä hetkellä. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.)

Jälkituotannossa 2. apulaisohjaajalla ei ole enää töitä. Honhanerin (2010, 4) mukaan 2. apulaisohjaajan pesti on hyvä askel kohti 1. apulaisohjaajan työtä. Oman näkemykseni

mukaan kommentti koskee kyllä elokuvamaailman toimintatapaa ja työnkuvaa, jossa 2.apulaisohjaaja toimii suunnittelijana ja aikatauluttajana, mutta pienroolien ja avustajien kanssa toimineiden 2. apulaisohjaajien kanssa keskusteltuani voin todeta, että he poikkeuksetta tuntuvat nauttivan työstään eivätkä he ole edes haaveilleet 1. apulaisohjaajan työstä. Suuriksi intohimoikseen nämä 2. apulaisohjaajat ovat sanoneet pienrooli- sekä avustajaroolituksen ja rooleihin valittujen ihmisten kanssa työskentelemisen. Elokuva-tuotannoissa nämä ihmiset toimisivat todennäköisemmin 3. apulaisohjaajan tehtävissä.

### 3.3 3. apulaisohjaaja

3. Apulaisohjaajan työtä ei kaikissa pienemissä tuotannoissa edes välttämättä ole, vaan tuotanto pärjää sillä, että 1. apulaisohjaaja johtaa kuvaukset ja 2. apulaisohjaaja hoitaa pienroolit ja avustajat tai aikatauluttamisen. Muihin tehtäviin saadaan apua tuotantoasistenteista tai harjoittelijoista. Juutilaisen mukaan pienemmissä tuotannoissa törmää välillä siihen, että tuotantokoordinaattori hoitaa aikatauluttamista ja call sheetien tekemisen, mikä tuntuu hänestä hyvin erikoiselta, sillä tehtävien tulisi olla apulaisohjausosaston vastuulla. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Honthanerin (2010, 4) mukaan 2. apulaisohjaaja toimii 3. apulaisohjaajan esimiehenä kuvauksissa, mutta oman kokemukseni pohjalta täytyy todeta, että näin ei aina välttämättä ole ainakaan televisiotuotantojen puolella. Olen ollut itse töissä 3. apulaisohjaajana kahdessa tv-sarjatuotannossa ja molemmissa tein töitä tiiviisti 1. apulaisohjaajan kanssa. Ensimmäinen tuotannoista oli Fire Monkey Productionsin tuottama ja Jalmari Helanderin ohjaama *Kalifornian kommando* (Perfect Commando), jossa 3. apulaisohjaaja tarvittiin, sillä päänäyttelijät olivat Yhdysvalloista ja tarvittiin ihminen, joka on heidän kanssaan ja heitä auttamassa kuvauspaikalla. Kuvauspaikalla jaoin näyttelijöille call sheetit ja päivän kohtausten käsikirjoitukset (daily script) sekä pidin huolta, että he tiesivät koko ajan, mitä tapahtuu ja missä heidän pitää milloinkin olla. Koordinoin myös cateringin kanssa sen, että heille oli ruokaa ja juomaa aina, kun he sitä tarvitsivat. Radiopuhelimessa keskustelin lähinnä 1. apulaisohjaajan kanssa siitä, koska näyttelijät haluttiin kameroiden eteen kuvauspaikalle (setti) ja milloin heillä oli taukoa. Nämä tiedot sitten välitin näyttelijöille. 2. apulaisohjaaja hoiti tämän tuotannon avustajat lähinnä itse niin roolitusvaiheessa kuin kuvauspaikallakin, mutta toisella paikkakunnalla vietetyn 2 viikon kuvausjakson aikana töitä oli niin paljon roolituksen kanssa, että joinain päivinä hoidin avustajien ohjeistamisen ja asettelemisen kuvauspaikalla.

Toinen tuotanto, jossa toimin 3. apulaisohjaajana oli kooltaan huomattavasti pienempi. Teimme Moskito Televisionin tuottamaa ja Juha Pursiaisen sekä Jäppi Savolaisen ohjaamaa *Modernit miehet* sarjan toista tuotantokautta. Tässä työnkuvani oli hyvin erilainen, sillä näyttelijät olivat hyvin itseohjautuvia eivätkä tarvinneet apua. Suurimpana syynä varmasti tähän oli se, että näyttelijät olivat suomalaisia, kokeneita sekä tekemässä toista tuotantokautta samasta sarjasta, joten suurin osa kuvauspaikoistakin oli jo ennestään tuttuja. Näyttelijöiden osalta tehtäväkseni jäikin lähinnä tarkistaa, että he ovat ajoissa valmiit puvustuksesta ja maskeerauksesta sekä pitää huoli, että heillä on kaikki hyvin.

Tässä tuotannossa 2. apulaisohjaaja ei käynyt ollenkaan kuvauspaikoilla, vaan hoiti ainoastaan pienroolien ja avustajien roolitusta toimistolta. Näin ollen olin paljon tiiviimmin tekemisissä myös 2. apulaisohjaajan kanssa, sillä minä hoidin kaikki avustajiin ja pienrooleihin liittyvät asiat kuvauspaikalla, kuten sopimukset, informoinnin ja kuvaan asetellut. Toimimme niin, että 2. apulaisohjaajalta tuli aina lista, jossa oli seuraavan päivän avustajat ja pienroolit palkkiosummineen, ja minä tein listan pohjalta sopimukset ihmisten kanssa. Suurimpina avustajapäivinä, kun oli esimerkiksi luokkakokous, jossa oli 40 avustajaa, sain tarvittaessa tukea tuotantokoordinaattorilta tai tuotantoassistentilta.

Tuotannon aikana 3. apulaisohjaajana autoin myös call sheet pohjien tekemisessä niin, että tein purkujen perusteella pohjat jokaviikkoiseen HOD-palaveriin ja siellä ilmi tulleiden muutosten pohjalta 1. apulaisohjaaja teki niihin tarvittavat korjaukset, ennen kuin ne lähetettiin työryhmälle. Tämänkin tuotannon kohdalla tuntuu, että vastasin tekemisistäni enemmän 1. apulaisohjaajalle kuin 2. apulaisohjaajalle.

3. apulaisohjaaja ei työskentele esituotannossa eikä jälkituotannossa, vaan hänen vastualueensa sijoittuvat kuvausjaksolle.

#### 4 Nykytilanne

Haastattelin opinnäytetyötäni varten kahta suomalaista 1. apulaisohjaajaa sekä yhtä 2. apulaisohjaajaa. Iiris Juutilainen on erittäin kokenut suomalainen 1. apulaisohjaaja ja Blockbusters Gang -yrityksen toinen perustaja. Blockbusters Gang on Suomen ensimmäisiä agentuurimaisia henkilöstövuokrauspalveluja elokuva-alan tuotantopuolen ammattilaisille. Haastattelin myös Juutilaisen kanssa paljon töitä tekevää Paula Haukista,

joka toimii Juutilaisen 2. apulaisohjaajana. Haukisella on myös kokemusta 3. apulaisohjaajan tehtävistä. Heidän lisäksi haastattelin Joona Mielosta, joka on ollut 1. apulaisohjaajana jo 15 kokopitkässä elokuvassa, mukaan lukien uusin *Tuntematon Sotilas*.

Kvalitatiivisissa teemahaastatteluissa keskustelimme suomalaisesta elokuva- ja televisio- ja elokuvakentästä yleisemmin sekä apulaisohjaajana toimimisesta ja apulaisohjausosaston kehittämisestä. Katsoimme myös tulevaisuuteen ja pohdimme, miten tuotantokannustimien vauhdittama kansainvälistyminen vaikuttaa apulaisohjaajien tulevaisuuteen.

#### 4.1 Suomalainen elokuva- ja televisiotuotannon kenttä

Suomalainen elokuvakenttä näyttää jatkuvasti kasvavalta, ja VOD-palveluiden (Video On Demand, suoratoistopalvelu) kasvaminen on siihen suurin syy. Suomessa tehtiin viime vuonna enemmän kuin koskaan, noin 25 pitkää tv-sarjaa. Töitä on tällä hetkellä enemmän kuin tekijöitä, joten alalle työllistyminen on helpompaa kuin esimerkiksi 10 vuotta sitten. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Vaikka työntekijöiden puute kuulostaa tietyllä tavalla positiiviselta ongelmalta, on sillä kääntöpuolensa. Kaikki kolme haastateltua nostivat esiin, että työntekijäpulan vallitessa törmää jatkuvasti tuotantoihin, joissa esimerkiksi apulaisohjausosastolla on uusia alalle vasta tulleita ihmisiä vastuullisissa töissä, eikä heillä välttämättä ole kunnollista kuvaa siitä, mitä tehtävä edellyttää. Uskon, että se johtuu osittain siitä, että alalle voi tulla ilman alan koulutusta ja osittain siitä, että alan kouluissa ei ylipäättäen opeteta esimerkiksi apulaisohjaajan tehtäviä tarpeeksi laadukkaasti, vaan työtehtävää opitaan tekemisen kautta.

Toiseksi ongelmaksi he mainitsivat työilmapiirin ja jaksamisen. Työvoimapula on varmasti myös osasy syy tähän, mutta lisäksi ongelma johtuu Juutilaisen mukaansa työehtosopimuksesta sekä jaksotyöstä. Alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta ja olemassa oleva työehtosopimus on epämääräinen ja hyvin tulkinnanvarainen (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020). Mielonen lisää vielä, että työehtosopimuksen yksi ongelmakohta on se, että jaksotyöajan käyttäminen on sallittu sellaisilla tuntimäärillä, ettei se ole ihmisen henkisen ja fyysisen terveyden kannalta kestävä (Mielonen, haastattelu 27.1.2020).

Jaksotyö siis mahdollistaa esimerkiksi 13-tuntisen työpäivän teettämisen ilman ylityökorvauksia, kunhan jaksotyössä ennalta määritetyn jakson sisällä työtunnit pysyvät sallituissa rajoissa. Jaksotyö, jossa jakson pituudeksi on määritetty esimerkiksi kolme viik-

koa, mahdollistaa siis ylipitkien päivien teettämisen, kunhan kolmen viikon sisällä kokonaistuntimäärät pysyvät sallituissa rajoissa. Työehtosopimuksen mukaan säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson kolmeviikkoisena jaksena ylittää 150 tuntia. (Elokuva- ja tv-alan TES, 2019.)

Mielonen myös peräänkuuluttaa yhtenä isona puutteena ammatillisen järjestäytymisen sekä kilta-ajattelun puuttumista. Ei osata olla ylpeitä omasta ammatista vaan aina havigellaan eteenpäin. Kukaan ei halua olla maailman paras 3. apulaisohjaaja tai kuvaussihteeri. Kun ihmiset ovat vain käymässä siinä työtehtävässään, ei ammattitaito pääse kehittymään. Tämä on iso ongelma, kun tarvitaan todella ammattitaitoista väkeä esimerkiksi kansainvälisiin suurtuotantoihin. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

Nykytilanne ongelmiseen tuntuu todella huolestuttavalta noidankehältä. Alalla on työvoimapula, jota paikataan uusilla tekijöillä. Uudet tekijät haluavat edetä urallaan nopeasti, jolloin ammattitaito mistään työtehtävästä ei pääse kunnolla kehittymään. Heillä ei myöskään voi olla liian vähäisen kokemuksen myötä täydellistä kuvaa siitä, mitä tehtävä vaatii tai pitää sisällään. Näitä kokemattomia uusia tekijöitä voidaan palkata epämääräisen työehtosopimuksen turvin hyvin epäinhimillisillä ehdoilla tai pienellä palkalla tehtäviin kuten 1.apulaisohjaaja, joka on vastuussa koko tuotannon aikataulusta. Jos tämä kokematon 1.apulaisohjaaja, joka on tekemässä ensimmäistä tuotantoaan kyseisessä tehtävässä, ei ole osannut huomioida aikatauluissaan kaikkea, on tuotanto suurissa vaikeuksissa jatkuvien aikataulujen venymisten ja budjetin ylitysten kanssa. Nämä ongelmat jauhavat tuotannon työilmapiiiriä ja kuluttavat jaksotyössä työskentelevät ihmiset loppuun. Nyt meillä on paljon uupuneita ja burn outin partaalla olevia ammattilaisia, jotka aloittavat seuraavan tuotannon jo valmiiksi väsyneinä tai pakenevat alalta, jolloin uusille tekijöille on taas enemmän kysyntää. Uusien tekijöiden hyväksymät pienemmät palkat taas osaltaan saattavat vielä polkea pitkään alalla olleiden ammattilasten palkkatasoa.

#### 4.2 Apulaisohjausosaston nykytilanne

Kolmen ihmisen apulaisohjausosaston perustilanne on elokuvatuotannoissa sellainen, että 1. apulaisohjaaja vastaa kokonaisaikataulusta ja sen toimivuudesta sekä pöyrittää kuvauksia. Hänellä on myös kokonaisvastuu apulaisohjausosastosta. 2. apulaisohjaaja hoitaa call sheetit ja varmistaa sekä selvittää tulevaisuuteen liittyviä asioita. Hän siis pitää huolen, että kaikki valmistelut tulevia päiviä koskien on tehty ja huomioitu. 3. apulaisohjaaja hoitaa avustajat. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.)



#### 4.2.1 Asema työryhmässä

Mielosen mukaan 1. apulaisohjaaja on koko tuotannon viestinnällinen keskus. Tärkeintä on, että ohjaajan ja kuvaajan tekemät päätökset välittyvät työryhmälle. Rooli on tärkeä, mutta epäkiitollinen siinä mielessä, että apulaisohjaajan on välitettävä myös ne ikävät uutiset. Hän antaa ryhmälle ylityövaroitukset tai jos ylitöihin ei tuotannolta tule lupaa, on hänen vedettävä niin sanotusti töpseli seinästä ja ilmoitettava ohjaajalle ja kuvaajalle, että valitettavasti tänään enää ei voida jatkaa. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.) Tähän myös painottuu 1. apulaisohjaajan ammattitaito. Tasapainottelua aikataulun ja ohjaajan visioiden toteuttamisen välillä. Hänen tehtävänä on löytää ratkaisuja toteuttaa ohjaajan visioita aikataulun sallimissa rajoissa sekä tunnistaa ja ennaltaehkäistä niitä hetkiä, kun näyttää että aikataulu ei riitä.

Mielosen kuvailua lukiessa ja pohtiessa kirkastuu kuva siitä, että apulaisohjaajan tulee olla sosiaalisesti lahjakas ja neuvotteleva. Kaikki haastateltavat kuvasivat apulaisohjaajan asemasta puhuttaessa myös ohjaajan ja apulaisohjaajan suhdetta äärimmäisen tärkeäksi ja tässä onkin ehkä yksi asia, joka tulisi ottaa huomioon apulaisohjaajaa palkattaessa. Kuinka henkilökemiat kohtaavat ohjaajan kanssa? Palkkausvaiheessa ei voida vain katsoa työkokemusta ja ammatillista osaamista vaan myös sitä, millaisen apulaisohjaajan ohjaaja tarvitsee vierelleen. Juutilainen avaa omaa toimintatapaansa seuraavasti: ”Minulla on tapana aina ennen tuotantoa tavata ohjaaja ja kysyä häneltä kaksi asiaa. Miksi sä haluat tehdä tämän elokuvan ja minkälaisen apulaisohjaajan sä tarvitset? Tällä en tarkoita työnkuvaa vaan nimenomaan sitä, minkälaisen ihmisen hän haluaa vierelleen.” (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Vaikka Juutilainen on tarkka siitä, että hänen ja ohjaajan henkilökemiat kohtaavat, ei hänelle ole muodostunut mitään ohjaaja-apulaisohjaaja paria kenenkään kanssa. Tällaisia pareja muodostuu useimmiten ohjaajien ja kuvaajien välillä. He toimivat yhdessä tuotannosta toiseen. Suomalaisista apulaisohjaaja & ohjaaja pareista ehkä tunnetuin on Dome Karukoski ja Antti Lahtinen. Lahtinen oli mukana yhdysvaltalaisessa suurtuotannossa *Tolkien*, jonka Karukoski ohjasi.

#### 4.2.2 Työllisyystilanne

Työntekijöistä on pulaa ja Juutilainen mainitsee syiksi huonosti suunnitellut tuotannot ja uudet, vielä liian kokemattomat apulaisohjausosaston ihmiset, jotka ottavat näitä suunnittelutehtäviä vastaan. Huonosti suunnitellut tuotannot ovat sekaisuudessaan liian raskaita taakkoja. Toiseksi isoksi ongelmaksi hän nostaa huonot ohjaaja, kuvaaja, apulaisohjaaja -yhdistelmät, joissa henkilökemiat eivät kohtaa. Näistä voi apulaisohjausosaston ihmiselle jäädä kauhea kokemus ja ajatus siitä, ettei halua vastaavia töitä enää tehdä. Juutilainen myös muistuttaa, että lähtökohtaisestikaan apulaisohjausosasto ei ole kaikkia varten, vaan tehtävä vaatii tietynlaisen ihmistyyppin. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Mistä sitten johtuu nämä huonosti suunnitellut tuotannot? Onko kyse siitä, että suomalaisissa tuotannoissa ei ole varaa laittaa tarpeeksi rahaa ja aikaa suunnittelemiseen vai onko syy kokemattomissa suunnittelijoissa. Juutilaisen mukaan syy on molemmissa. Kokeneempi selviää nykyisellä ajalla, mutta kokeneita ei riitä jokaiseen tuotantoon. Kokemattomille pitäisi olla enemmän aikaa. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Samoilla linjoilla on myös Mielonen, joka kertoo joutuvansa vastaamaan työtarjouksiin jatkuvasti kielteisesti, sillä kalenteri on aivan täysi. Pohtiessaan sitä, miksi osasto ei ehkä houkuttele työntekijöitä hän mainitsee sen olevan vähän koiran virka. Työ vaatii stressinsietokykyä, pitkiä päiviä ja apulaisohjaajalla on jokseenkin ristiriitainen asema työryhmässä johtuen siitä, että hän on vastuussa aikatauluista ja turvallisuudesta. Apulaisohjaaja, joka pitää aikatauluista huolta ja kyselee aika-arvioita voi tuntua ahdistavalta niskaan hengittäjältä tai ongelmien aiheuttajalta, jos kuvaukset ovat myöhässä ja hänen on todettava, että työt loppuvat tähän koska ylitöitä ei voida tehdä, mikä tarkoittaa taas sitä, että jotain jää kuvaamatta. Turvallista työtapaa valvova apulaisohjaaja voi joutua sanomaan ei ohjaajalle ja kuvaajalle, jos heidän ideaansa ei voi turvallisesti toteuttaa. Kokonaisuutena ei siis kovin houkutteleva asema. Nyt kun televisiosarjat suoratoistopalveluihin ovat lisääntyneet, niin apulaisohjaajan työstä on tullut vielä raskaampaa. Tehdään koko ajan pidempiä tuotantoja, jotka kuormittavat aivan liikaa. Mielonen on pyrkinyt välttämään televisiosarjoja viimeiseen asti, mutta kertoo neuvotelleensa yhdestä, jossa hänellä oli ehtona, että hänen lisäkseen palkattaisiin toinen 1. apulaisohjaaja, jonka kanssa hän voi jakaa 90 päivän kuvausjakson puoliksi. Tällöin molemmille tulisi inhimillisempi 45 päivän rupeama. Hän myös painottaa, että tuollaiseen suuntaan pitäisi varsinkin tv-

sarjojen osalta muutenkin mennä, eli enemmän tekijöitä, täydet osastot ja päätehtävän jakaminen. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

Sarjatuotantoja tehneenä voin yhtyä Mielosen mielipiteeseen siitä, että ne ovat todella kuluttavia. Tein toukokuusta 2019 marraskuuhun 2019 asti kolme sarjatuotantoa peräjälkeen, niin ettei välissä ollut yhtään lomapäivää. Tein tuotannot kuvauspaikkajärjestäjän ja 3. apulaisohjaajan rooleissa. Viimeisen tuotannon loputtua oli loppuun palamisen merkkejä ja olin saanut yhden opetuksen siitä, että missä menee se oma raja työmäärissä ja jaksamisessa.

#### 4.2.3 Palkka ja työn kuormittavuus

Alalla noudatetaan yleisesti työehtosopimuksen määrittämää palkkataulukkoa, mutta se tuntuu olevan hyvin epämääräinen. Elokuvatuotannoissa on erilliset päiväpalkat riippuen päivien määrästä ja tehtävän vaativuudesta. Tv-tuotannoissa summat on ilmaistu jäljempänä esiteltävällä hintahaitarilla.

Tuotantoyhtiöt lukevat elokuvatuotantojen taulukkoa enemmän suositeltuna ohjepalkkana, kun taas todellisuudessa ne ovat merkkäämassa minimipalkan. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

Kun itse luen taulukkoa, huomaan että on hyvin vaikea arvioida mihin luokkaan mitkäkin tehtävät kuuluvat (ks. kuvio 2). Samaa mieltä olivat myös Juutilainen ja Mielonen. On paljon rooleja, joiden voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi toteuttavaan työhön tai avustavaan työhön. Usein näissä tapauksissa tuotantoyhtiö katsoo, että tehtävä kuuluu heille edullisempaan luokkaan eli avustavaan työhön. Palkan ollessa avustavan työn luokassa on työntekijän pidettävä huoli, ettei hänelle kuvausten keskellä sysätä vastuita, niin että hän tekee toteuttavaa työtä avustavan työn palkalla. Tulee olla tarkka, että tekee palkkaluokalleen kuuluvia tehtäviä, ettei tämänkaltainen palkkakikkailu tuotantoyhtiöiden puolesta onnistu.

Juutilainen kokee, että hän saa työn kuormittavuuteen nähden reilua palkkaa, mutta muistuttaa että hänellä on kokemusta jo niin paljon, että hän osaa pyytää riittävää palkkaa, eikä tuotantoyhtiöt sitä kyseenalaista. Alalla vasta aloittaneella tilanne on toisenlainen. Joskus Juutilainenkin törmää tilanteisiin, joissa 1. apulaisohjaajan palkkaa haetaan taulukon kolmannesta luokasta, mutta silloin hän toteaa, ettei halua kyseistä pestiä, jos

se ei ole suunnittelullisesti vastuullista työtä, eli neljännessä luokasta. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Päiväpalkat elokuvatuotannossa (8h/pv) (10h päiväpalkan saa lisäämällä summaan 37,5%)			
Työpäivien lkm	2-10pv	11-24pv	25pv tai yli
Palkkaryhmä 1 (Avustava työ)	126,56€	116,18€	106,94€
Palkkaryhmä 2 (Toteuttava työ)	222,35€	190,04€	163,49€
Palkkaryhmä 3 (Vastuullinen toteuttava työ)	266,19€	202,74€	176,18€
Palkkaryhmä 4 (Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ)	312,37€	243,13€	220,04€

Palkat TV-tuotannossa		
Palkkaryhmät	Päiväpalkat	Kuukausipalkat yli 30pv työsopimuksissa
Palkkaryhmä 1 (Avustava työ)	109,07€ - 130,34€	1874,93€ - 2205,30€
Palkkaryhmä 2 (Toteuttava työ)	153,99€ - 216,71€	2524,65€ - 3209,85€
Palkkaryhmä 3 (Vastuullinen toteuttava työ)	179,70€ - 288,68€	3097,30€ - 3843,76€
Palkkaryhmä 4 (Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ)	219,80€ - 309,25€	3586,73€ - 4642,51€

Kuvio 2. Elokuva- ja televisiotuotannon TES-työluokkopalkat (Tarkistettu 20.2.2020)

Tässä ehkä tullaankin juuri siihen haasteeseen palkkaneuvotteluissa, että tuotannot ovat erilaisia. Joissain tuotannoissa 1. apulaisohjaaja tulee töihin vasta pari viikkoa ennen kuvauksia ja joku muu on sitä ennen tehnyt suunnittelullisesti vastuullisen työn tekemällä kokonaisuakataulut ja purut. Tällöin 1. apulaisohjaaja tulee lähinnä pyörittämään kuvauksia, jolloin palkka voi olla oikeutetusti kolmannelta palkkaluokasta. Olisikin siis tärkeää keskustella ja olla tietoinen jo etukäteen vastuualueista ja tehtävistä, ettei käy niin, että se myydään tekijälle vastuullisena toteutettavana työnä, mutta hän päätyykin tekemään työtehtäviä, jotka luokitellaan suunnittelullisesti vastuullisiksi työtehtäviksi.

Suurimmat epäkohdat Juutilainen näkee 2. apulaisohjaajan ja 3. apulaisohjaajan palkoissa. 2. apulaisohjaaja lasketaan usein toteuttavaksi työksi, mutta mallissa, jossa 2. apulaisohjaaja tekee call sheetit ja suunnittelee ja valmistelee tulevaa, pitäisi palkan olla vastuullisen toteuttavan työn luokassa. 3. apulaisohjaajan työ taas kuuluu toteuttavaan työhön, jos hän huolehtii avustajista kuvauksissa. Juutilainen painottaa, että 3. apulaisohjaajan tehtävä ei koskaan ole avustavaa työtä, eikä siihen tulisi palkata harjoittelijoita. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

2. apulaisohjaajana toimiva Haukinen on samaa mieltä Juutilaisen kanssa. Nyt onneksi ihmiset ovat osanneet alkaa pyytää enemmän, kun työntekijöistä on pulaa ja neuvotte-luasetelma suosii työntekijöitä. Hän nostaa myös epäkohdaksi sen, että alalle saapuvat kokemattomuuden tai kouluttautumattomuuden takia vielä ammattitaidottomat uudet ihmiset suostuvat 2. tai 3. apulaisohjaajan tehtäviin harjoittelijapalkoilla. Haukinen kokee sen asettavan kyseenalaiseksi ammattilaisten palkkatoiveet ja osaamiskynnyksen, joka tehtävän hoitamiseen vaaditaan. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.)

Haukinen nostaa esille myös teknisen ryhmän ja tuotantoryhmän välisen eron. Teknisen ryhmän työntekijänä saa suhteessa parempaa palkkaa. Esimerkissään hän vertaa valomiehen ja 2. apulaisohjaajan töitä. He työskentelevät tällä hetkellä samassa palkkaryhmässä, vaikka vastuut ovat hyvin erilaiset. Valomies tulee aamulla töihin, tekee työnsä ohjeiden mukaan ja lähtee purun jälkeen kotiin. 2. apulaisohjaajalla tilanne on toinen. Hän on vastuussa call sheeteistä ja työt seuraavat kotiin. Ajatellaan, että tulee esimerkiksi viime hetken muutoksia käsikirjoitukseen tai kuvasuunnitelmiin edellisenä iltana. Se tarkoittaa sitä, että 2. apulaisohjaajan tulee samana iltana käydä vielä toimistolla tulostamassa seuraavan aamun call sheetit, jotta ne ovat seuraavana aamuna klo 7.00 kuvauspaikalla. Tämän vastuun tulisi näkyä 2. apulaisohjaajan palkassa. Haukinen painottaa, että ei halua ottaa mitään pois valomiesten työpanoksesta tai palkasta. He ovat palkkansa ansainneet, mutta 2. apulaisohjaajan palkassa olisi korjaamisen varaa. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.)

Joona Mielonen kertoo olevansa tyytyväinen omaan palkkaansa, mutta kertoo, ettei tiedä yhtään mitä palkkoja uusille apulaisohjausosaston ihmisille maksetaan. Tähän hän peräänkuuluttaa muutosta. Hän haluaisi nähdä apulaisohjaajien kesken tiiviimpää yhteistyötä ja keskustelua avoimesti työehdoista, palkka-asioista sekä yleisesti ammattikentän haasteista ja kokemuksista. Tietylnlaista kiltatoimintaa. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

## 5 Osaston kehittäminen

Haastatteluissa pyysin kaikkia haastateltavia pohtimaan, kuinka suomalaisen apulaisohjausosaston toimintaa voitaisiin kehittää, jotta meillä olisi ammattitaitoisempi ja tehokkaampi osasto. Jaottelin kehitysehdotukset kahteen eri osaan. Ensimmäisessä osassa oli asioita, joihin apulaisohjaajat itse voisivat vaikuttaa omalla tekemisellään ja toisessa osassa sellaisia kehityskohteita, jotka tuotantoyhtiöiden ja tuottajien tulisi ottaa huomioon.

### 5.1 Apulaisohjausosaston kehittäminen apulaisohjaajan näkökulmasta

Suurimmaksi kehityskohteeksi haastatteluissa nousi syvempi osaaminen osaston tehtävistä. Haukinen (haastattelu 24.1.2020) haluaa painottaa, että kaikki eivät voi olla eikä kaikkien tulisi aina tähdätä 1.apulaisohjaajaksi. Silloinkin kun halutaan 1.apulaisohjaajaksi, ei sinne tulisi siirtyä yhden 3.apulaisohjaajatoimeksiannon ja kahden 2.apulaisohjaajatoimeksiannon jälkeen, vaan edetä rauhassa ja kavuta porras kerrallaan rauhassa. Ensin useampi tuotanto 3.apulaisohjaajana ja kun siinä on löytynyt rutiinit sekä vahva luottamus itseensä ja tekemiseensä voi alkaa miettiä 2.apulaisohjaajaksi siirtymistä, jos se tuntuu enemmän omalta jutulta. Ennen siirtymistä, tulisi kuitenkin olla jo jonkinlainen kuva siitä, mitä 2.apulaisohjaajan työhön kuuluu ja ajatus siitä, miten työtä itse tekisi.

Mielonen (haastattelu 27.1.2020) on samoilla linjoilla ja muistuttaa, että jos ammattitaitoa halutaan kehittää, ei voida palkata esimerkiksi 3.apulaisohjaajaksi harjoittelijaa tai tehdä tuotantoja liian pienellä ryhmällä, jossa kaikki tekevät vähän kaikkea. Jokaisella täytyy olla se rauha keskittyä juuri oman työnkuvansa hoitamiseen. Harjoittelijoita voidaan palkata osastolle set runnereiksi (hoitaa juoksevia asioita kuvauspaikalla) tai muiksi assistenteiksi. Se on aina tietysti rahakysymyksen, mutta jos apulaisohjausosaamisen halutaan kehittyvän, se on edellytys. Mielonen peräänkuuluttaa myös tietynlaista kiltta-ajattelua, jossa apulaisohjaajien tulisi olla ylpeitä omasta osaamisesta ja ammattitaidosta sekä toimia enemmän yhtenäisenä ammattikuntana. Tulisi lopettaa ajattelu siitä, että apulaisohjaajat kilpailevat näistä tuotannoista ja alkaa mieluummin jakaa omaa osaamista ja omia työtapoja toisille apulaisohjaajille. Sillä tavalla herätetään keskustelua ja jokainen voi löytää omaan työhönsä jotain uutta ja omaa ammatti-identiteettiä kehittävää.

Mielonen (haastattelu 27.1.2020) muistuttaa haastattelussa, että kaikki apulaisohjaajat ovat oppineet omat käyttäytymismallit ja työtavat joltain toiselta apulaisohjaajalta, jonka

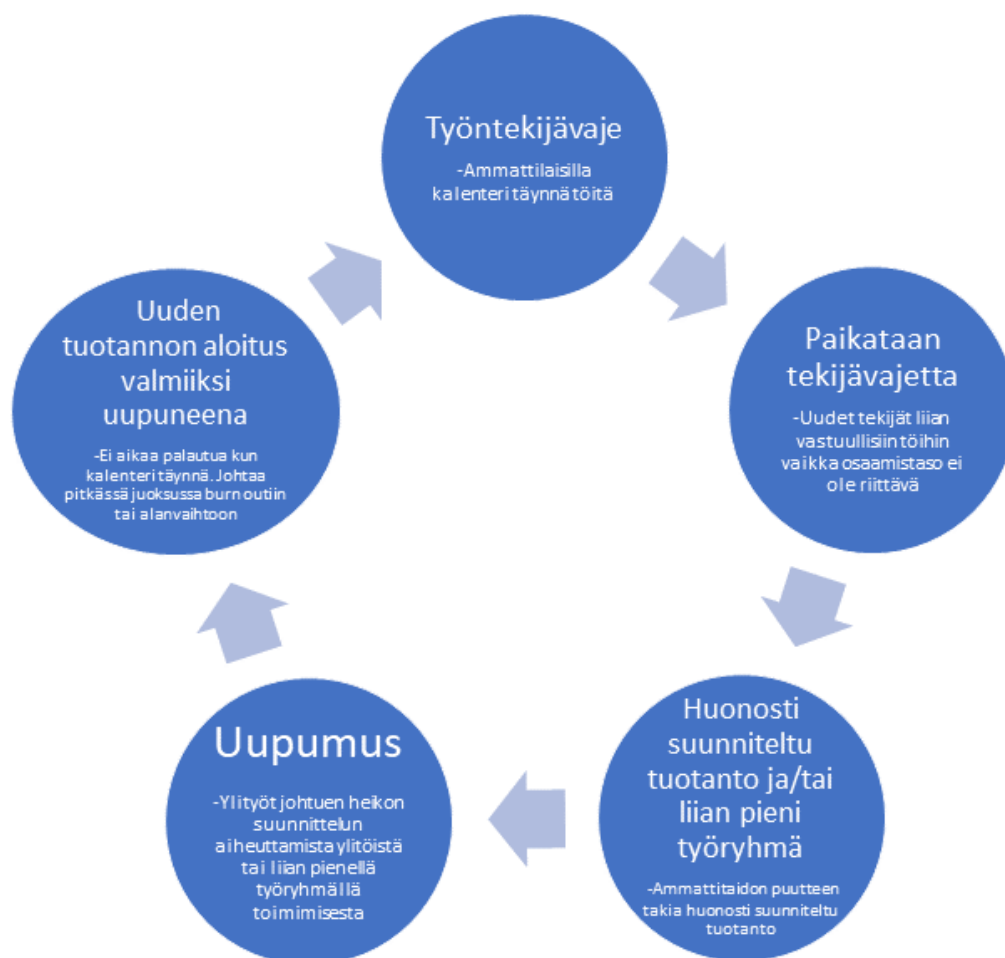
työskentelyä he ovat seuranneet. Olen itse siitä täysin samaa mieltä. 3.apulaisohjaajana toimiessani olen tarkkaillut hyvin paljon 1.apulaisohjaajan käyttäytymistä ja työtapoja. Tuntuu pelottavalta uutena tekijänä ajatella, että jos 1.apulaisohjaajakin on kokematon eikä hänellä ole välttämättä oikeita työtapoja tai käyttäytymismallia, tulen itse kopioineeksi häneltä ne samat väärät työtavat omaan tekemiseeni.

Mielonen (haastattelu 27.1.2020) muistaa itsekin kopioineensa nuorena vääriä käyttäytymismalleja, joista hän on kokemuksen kartuttua pyrkinyt pääsemään eroon. Esimerkiksi hän mainitsee ihmisten hoputtamisen, mikä harvoin saa ketään työskentelemään yhtään nopeammin, mutta aivan varmasti nostaa stressitasoa ja kiireen tuntua.

Avaimet tämän työntekijävajeesta ja sen myötä ammattitaitoisten tekijöiden puutteesta kärsivän osaston ongelmiin ja kehittymiseen tuntuu kuitenkin löytyvän tuotantoyhtiöiden ja tuottajien päästä.

## 5.2 Huomioitavaa tuotantoyhtiöille ja tuottajille

Tilanne näyttää pahalta, kun eletään loputtomassa noidankehässä (ks. kuvio 3). Osastolla on työntekijävaje, joka johtuu ylikuormittavasta työstä. Ammattilaisilla on kalenterit täynnä ja töitä riittää. Työntekijävaje paikataan uusilla kasvoilla, mutta heidät laitetaan osaamistasoonsa nähden aivan liian vastuullisiin tehtäviin, usein vielä aivan liian pienellä palkalla. Tekijät, jotka eivät täytä tarvittavaa osaamistasoa eivät osaa arvioida realistisia työmääriä ja aikatauluja. Suunnitteluvastuu annetaan liian osaamattomalle 1.apulaisohjaajalle, joka ei osaa ottaa kaikkea tarvittavaa huomioon ja varata esimerkiksi puskuria kuvauspäivien aikatauluun. Kun huonosti suunniteltu tuotanto toteutetaan, se näkyy ylitöinä ja venyvinä aikatauluina, mikä taas maksaa tuotantoyhtiöille enemmän kuin esimerkiksi kokeneemman ihmisen palkkaaminen joko itse suunnittelemaan tai kokemattoman suunnittelijan tueksi. Kun huonosti suunniteltu katastrofituotanto on saatettu loppuun, ovat tekijät uupuneita. Tämä pätee erityisesti pitkiin sarjatuotantoihin, mutta myös elokuvaan. Uupumuksesta ei ikävä kyllä ole aikaa palautua, kun seuraava tuotanto on jo alkamassa. Tarpeeksi pitkään, kun tuota kehää juoksee, on loppuun palaminen tai alanvaihto hyvin todennäköisiä vaihtoehtoja.



Kuvio 3. Alalla vallitseva noidankehä.

Vaikka yllä antamani esimerkki oli hyvin kärjistetty, ei se poista sitä tosiasiaa, että tilanne on olemassa vuonna 2020. Tulee myös muistaa, että huonosti suunniteltu tuotanto raskastaa kaikkia tuotannossa mukana olevia ihmisiä. Siksi kaikkien tulisi pohtia, kuinka kehä saadaan katkaistua. Haastattelemani apulaisohjausosaston ammattilaiset olivat löytäneet muutaman keinon ja yksi niistä on apulaisohjausosaston kasvattaminen.

Apulaisohjausosastolla tulisi olla kuvausjaksolla aina vähintään neljä henkilöä tai neljän henkilön tilalla roolituspalvelu. 1. apulaisohjaaja huolehtii kokonaisaikataulun toteutumisesta ja kuvauksien pyörittämisestä, 2. apulaisohjaaja suunnittelee ja valmistelee tulevaa sekä hoitaa call sheetit. 3. apulaisohjaaja huolehtii avustajista ja kaiken heihin liittyvän kuvauksissa. Heidän lisäksi tarvitaan yksi ihminen tai taho hoitamaan avus-



tajaroolitus, sillä sama ihminen ei voi hoitaa hyvin sekä roolitusta, että avustajista huolehtimista setissä, ilman ylitöitä ja ylimääräistä kuormitusta. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

### 5.2.1 Osastokoot

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työn liikaan kuormittavuuteen auttaisi osaston koon kasvattaminen. Erityisesti Juutilainen on ajanut vahvasti isomman osaston mallia alalle sellaisten tuotantojen kautta, joissa itse on toiminut 1. apulaisohjaajana. ”Enemmän ihmisiä ja vähemmän työtunteja” toteaa Juutilainen välittömästi heitettyäni kysymyksen siitä, kuinka saisimme kehitettyä ja tehostettua apulaisohjausosaston toimintaa parhaiten. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Sain Juutilaiselta tehtävälistan, jossa näkyy viidestä ihmisestä koostuvan apulaisohjausosastonsa tehtävät jaoteltuina (ks. kuvio 4). Juutilaisen (haastattelu 22.1.2020) mukaan tehtävälistaa aina vähän vaihtelee tuotannosta toiseen. Joskus osastolla on viisi, joskus kuusi ihmistä ja hän pyrkii aina keskustelemaan ryhmänsä kanssa etukäteen vastuista. Hän myös kokee, että on tärkeää antaa call sheetien tekemisestä kiinnostuneelle 3. apulaisohjaajalle mahdollisuus opetella ja olla 2. apulaisohjaajan mukana tekemässä niitä, jotta hänellä on mahdollisuus kasvaa ajan myötä halutessaan 2. apulaisohjaajaksi. Tämä ei olisi mahdollista kolmen hengen osastolla, mutta set runnerin ollessa kuvauksissa ja cast ADn (roolittaja, näyttelijöiden yhteyshenkilö) hoitaessa roolituksen, voi 3. apulaisohjaaja olla mukana call sheetien teossa, sellaisena päivänä kun avustajia on kuvauksissa vähän.

1st Assistant Director	2nd AD	3rd AD	Cast AD	Set Runner
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Käsikirjoituksen purku.</li> <li>-Kokonaisaikataulu.</li> <li>-Johtaa HOD-palaverit ja tech reccen.</li> <li>-Johtaa kuvaustilannetta.</li> <li>-Tarkistaa ja hyväksyy call sheetit (Tuottajan/linjatuottajan kanssa).</li> <li>-Tarkistaa ja hyväksyy riskiarviotilomakkeet (Tuottajan/linjatuottajan kanssa).</li> <li>-AD-osaston pääkommunikaatiokanava ohjaajan, kuvaajan sekä HODien suuntaan.</li> <li>-Vastuussa työturvallisuudesta kuvauksissa (yhdessä jokaisen osaston HODin kanssa heidän osastonsa työstä ja työvälaineistä).</li> <li>-Vastaa kommunikaatiosta kuvauspaikalla.</li> <li>-Vastaa Tuottajalle, linjatuottajalle tai tuotantopäällikölle niin kuin on sovittu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Call sheetit</li> <li>-Call sheettien lähettäminen työryhmälle</li> <li>-Palaverien järjestäminen sen mukaan mitä edellisen viikon palaverissa sovittiin.</li> <li>-Vastuussa avustajabudjetista, avustajapurusta ja viimeisestä keskustelusta koskien määriä ja hakukriteerejä.</li> <li>-Pyörittää osaston toimistoa / Työskentelee setistä. Auttaa johtamaan kuvaustilannetta isoimpina päivinä.</li> <li>-Tuuraa 1.apulaisohjaajaa kuvauspaikalla tai palaverissa jos tarvetta.</li> <li>-AD osaston pääkommunikaatiokanava lavastus-, puvustus- ja maskeeraustiimin HODien suuntaan.</li> <li>-Riskiarviotilomakkeiden täyttö yhdessä tuotantokoordinaattorin kanssa.</li> <li>-Vastaa 1. apulaisohjaajalle (ja tuotannolle koko AD-osaston puolesta tarvittaessa)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Yhteyshenkilö avustajaroolitusta hoitavan tahon suuntaan.</li> <li>-Avustajien informointi.</li> <li>-Avustajien ja pienroolien koordinoiti kuvauspaikalla.</li> <li>-Juoksevat asiat kuvauspaikalla, jos tarvetta ja aikaa.</li> <li>-Vastaa 2.apulaisohjaajalle avustajista ja 1.apulaisohjaajalle kuvauspaikalla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Näyttelijöiden yhteyshenkilö kaikissa asioissa.</li> <li>-Lähetää käsikirjoitukset, call sheetit ja muut tarvittavat dokumentit näyttelijöille.</li> <li>-Hakee päänäyttelijät kuvauksiin ja vie heidät kotiin (Jos mahdollista. Hän pysyy kuitenkin niin kauan kuvauksissa kun näyttelijöitä on setissä).</li> <li>-Pitää huolen, että näyttelijät ovat ajoissa valmiit.</li> <li>-Koordinoi näyttelijöitä kuvauspaikalla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Avustaminen kaikkien juoksevien asioiden hoidossa kuvauspaikalla.</li> <li>-Auttaa huolehtimaan lapsinäyttelijöistä.</li> <li>-Auttaa tarvittaessa avustajien ja ajoneuvojen koordinoimisissa.</li> <li>-Vastaa apulaisohjaajalle, jota sillä hetkellä auttaa.</li> </ul>

Kuvio 4. Juutilaisen käyttämä tehtäväjako menneestä tuotannosta.

Tuntuu, että nykyisellä, pienemmällä osastolla on aina niin kiire, että uuden oppimiselle ei ole aikaa ja uudet asiat on vain tehtävä kovan paineen alla kokeilemalla. Opettamiselle, työn pohtimiselle tai oppimisen ja sisäistämisen kannalta tärkeälle ajatustyölle ei ole aikaa.

Samanlaista 5 hengen mallia tarjosi Mielonen omassa haastattelussaan. Sekä Juutilaisen että Mielosen taulukot ovat molemmat kansainvälisestä yhteistuotannosta, joissa yleensä on enemmän rahaa käytettävänä tai ainakin tuotantokumppanin vaatimustaso ryhmän koosta tai ammattitaidosta on korkeampi. Alla taulukko myös Mielosen tekemästä työnjaosta (ks. kuvio 5).

1. Apulaisohjaaja	2. Apulaisohjaaja	3. Apulaisohjaaja	Extras Coordinator	On set Runner
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pääaikataulutus.</li> <li>-Purun hallinnoiminen ennen kuvauksia.</li> <li>-Vastuu apulaisohjausosaston organisoinnista.</li> <li>-Kommunikaatiiovastuu osastojen välillä.</li> <li>-Pyörittää kuvaukset.</li> <li>-Vastaa tuotannon edustajana turvallisuudesta ja aikatauluista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hallinnoi kuvausjaksolla 1. apulaisohjaajan tekemiä purkuja ja kokonaisaikataulua.</li> <li>-Vastaa kommunikaatiosta näyttelijöiden ja mahdollisesti pienroolien kanssa.</li> <li>-Call sheetit.</li> <li>-Asioiden tuplatsekaus ja tulevien päivien suunnittelu ja hallinnointi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hallinnoi avustajia ennen kuvauksia ja kuvauksissa.</li> <li>-Tekee pohjakoreografiat toiminnolle avustajien kanssa.</li> <li>-Tiivis yhteistyö roolittavan Extras Coordinatorin kanssa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Roolittaa avustajaroolit.</li> <li>-Tiivis yhteistyö 3.apulaisohjaajan kanssa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hoitaa 1. apulaisohjaajan osoittamat tehtävät kuten näyttelijäliikenteen sekä radiopuhelimet.</li> <li>-Muut avustavat tehtävät.</li> </ul>

Kuvio 5. Joona Mielosen työnjako menneestä tuotannosta.

Tässä onkin iso ajattelun aihe myös tuotantoyhtiöille. Työ ei olisi enää yhtään niin kuormittavaa, kun osastolla olisi viisi henkilöä, mutta se tuntuu varmasti kalliimmalta vaihtoehdolta kuin kolmen hengen osasto. Varmasti riippuu täysin tuotannosta, tulisiko kalliimmaksi maksaa kolmen hengen osaston ylitöistä vai viiden hengen osastosta, jolla ylitöitä ei tule ja esimerkiksi osa voisi tehdä jopa lyhyempää päivää. Se olisi hyvä jokaisen tuottajan ennakkoon miettiä ja laskea. Yksi asia on kuitenkin varma, pitkässä juoksussa kolmen hengen osasto uupuu. Nykyinen tilanne on kestävä ja olen varma, että viiden hengen osasto tulee lopulta halvemmaksi, kun ajatellaan ihmisten jaksamista ja mahdollisuutta kehittää omaa ammattitaitoaan.

Juutilaisen (haastattelu 22.1.2020) mukaan viiden ihmisen osasto voi olla vaikea myydä tuotantoyhtiöille kotimaisissa tuotannoissa juuri budjetillisista syistä sekä siksi, että tällainen osastokoko ei ole yleisesti käytössä Suomessa. Kansainvälisissä yhteistuotannoissa tilanne on helpompi. Itse uskon Juutilaisen ammattitaidon ja maineen osaavana tekijänä olevan jo niin vahva, että hänen on varmasti helpompi perustella osastonsa koko ja tuoda sen hyödyt esille neuvotteluvaiheessa, kuin esimerkiksi jonkun kokemattomamman.

### 5.2.2 Esituotantovaihe

Mielosen mukaan (haastattelu 27.1.2020) suomalaisissa elokuvatuotannoissa esituotannolle varattu aika on aivan liian lyhyt. Osaltaan siihen vaikuttaa suomalainen rahoitusjärjestelmä, josta pitäisi saada rahoituspäätökset nykyistä aikaisemmin. Toisaalta tuotannon sisälläkin voidaan asioihin vaikuttaa. Kokonaisuakataulun ja purkujen tekijä, oli se sitten 1. apulaisohjaaja tai joku muu, tulisi palkata mahdollisimman aikaisin tuotantoon mukaan. Tuotannoissa, joissa kokonaisuakataulun ja purun suorittaa joku muu kuin 1. apulaisohjaaja, voidaan 1. apulaisohjaaja palkata lähempänä kuvauksia, ennen teknisen ryhmän kuvauspaikkavierailuja (tech recce).

Suomalaiselle tuotannolle tyypillistä liian lyhyttä esituotantovaihetta kuvaa hyvin se, että tech recce saatetaan pitää vain paria viikkoa ennen kuvauksia ja silti puuttuu osa tärkeistä kuvauspaikoista. On käsittämätöntä, että niin voi olla, koska aikataulua ei voi kunolla tehdä ennen kuin on kuvauspaikat tiedossa. Kansainvälisissä yhteistuotannoissa Mielonen on pyrkinyt saamaan tech reccen alkavaksi yli kuukausi ennen kuvauksia. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

Esituotantoon varattavaa aikaa mietittäessä tuotantoyhtiöt ovat palanneet osittain varmasti siihen ajatukseen, että aiemminkin kyseinen aika on riittänyt, joten sen pitäisi riittää nytkin. On kuitenkin muistettava, millainen tilanne alalla tällä hetkellä on. Kärsitään työntekijävajeesta ja aina on tuotantoja, joissa löytyy ensimmäistä 1. apulaisohjaajan pestiään hoitava ihminen, jolla menee varmasti enemmän aikaa purkujen ja aikataulun tekemiseen kuin sillä edellisessä tuotannossa olleella kokeneella pitkän linjan 1. apulaisohjaajalla. Tällöin pitäisi joko varata enemmän aikaa tai järjestää toinen kokeneempi ja ammattitaitoisempi ihminen tueksi uudelle apulaisohjaajalle purku- ja aikataulutusvaiheeseen. Jos osaamiskynnyksen ylittävillä ammattilaisilla on tunne, että esituotantovaihe on liian lyhyt, miltä se mahtaa tuntua ensimmäistä ammattituotantoon suunnittelevasta tulokkaasta?

Alalla on ajaututtu työuupumuksen ja alalta paon myötä työntekijävajeeseen, jota ei saada paikattua, koska ei osata ottaa huomioon uusien innokkaiden talenttien perehdyttämiseen vaadittavaa rahallista ja ajallista lisäpanosta. Tällä hetkellä juuri oppilaitoksesta valmistuneet tekijät vain pukevat ammattilaisten saappaat jalkaan ja aloittavat selviyty-

mistaistelun ammattikentällä ilman tarvittavaa tukea ja osaamista. Panostamalla opiskelijoiden opettamiseen ja tukemiseen, saadaan pidettyä työ ja koko ala heille mielekkäänä, joka taas vähentää pitkällä aikavälillä työntekijävajetta.

Yksi ongelma on ehkä myös alan oppilaitoksissa. Juutilainen kertoi haastattelussa käyneensä joskus pitämässä luentoa Aalto Yliopistossa apulaisohjaamisesta, mutta esimerkiksi Metropoliassa sitä ei ole opetettu ollenkaan. Toki kursseihin liittyvissä projekteissa on aina ollut joku apulaisohjaaja, joka on tehnyt call sheetit ja johtanut kuvaustilanteen, mutta sellainen syvempi ymmärtäminen siitä mitä on olla apulaisohjaaja, puuttuu. Tämän lisäksi koulutuotantojen pienuuden takia, niissä ei ole koskaan ollut 2. apulaisohjaajaa tai 3. apulaisohjaajaa, jotka olisivat 1. apulaisohjaajan tehtävistä kiinnostuneelle kuitenkin ne ensimmäiset askeleet matkalla 1. apulaisohjaajaksi.

Näistä ei myöskään koulussa juurikaan puhuta. En tiedä johtuuko se siitä, että linjat jakautuvat käsikirjoitukseen, kuvaan ja leikkaamiseen, tuotantoon sekä äänisuunnitteluun ja näistä vain tuotanto on sellainen, jonka opintoihin näkisin apulaisohjausopetuksen voivan jollain tapaa sisältyä, vaikka ei edes sinne suoraan kuulu. Tuotannon syventävissä opinnoissa keskitytään tuottamiseen ja suomalaisen elokuvan kenttään ja rahoituskuviin syvemmin. Ei siis edes tuotantopuolen työtehtäviin, joita olemme valmistumisen jälkeen lähdössä tekemään, kuten tuotantokoordinaattorin tai tuotantopäällikön tehtäviin. Apulaisohjaamista tulisi mielestäni opettaa jo tuotannon perusteet -opintojaksolla, mutta jakson täyttää lähinnä edellä mainittujen linjojen päätehtävät, eikä muulle ole aikaa.

Oppilaitokset keskittyvät HOD-tason tehtävien opettamiseen, mutta niistä tehtävistä, joita nuori juuri valmistunut opiskelija ensimmäisenä lähtee tekemään, ei puhuta tarpeeksi. Tämä on huomattu myös Blockbusters Gangilla, joka on ensimmäisiä tuotantotyöntekijöiden välittämiseen erikoistuneita agentuureja alalla. Osittain tästä syystä he ovat aloittaneet Blockbusters Gang Junior programin, jossa opetellaan muun muassa niitä työelämässä tarvittavia käytännöntaitoja, joiden opetus oppilaitoksissa jää vähemmälle. Alan oppilaitoksissa keskitytään opettamaan alan taitoja ja tietoja hyvin paljon laaja-alaisemmin, eikä täten kaikkien eri työtehtävien käytännöntaitojen opettamiseen ole aikaa. Lisäksi esimerkiksi Metropoliassa, en ole päässyt opiskelemaan apulaisohjaajan ja tuotantotyöntekijöiden tärkeimmän ohjelmiston Movie Magic Schedulingin käyttöä. Ohjelmistolla tehdään esimerkiksi kokonaisaikataulut ja käsikirjoituspurut. Ongelma on käsitykseni mukaan kalliit lisenssit, joita koulu ei ole halukas tai kykenevä ostamaan.

Blockbusters Gangin akatemiassa osallistujat tutustuvat luennoilla työturvallisuuteen, tuotantoprosessiin sekä assistentin tehtäviin kentällä. Luentojen lisäksi he pääsevät assistenteiksi mukaan harjoituspäiville ja oikeisiin elokuva, mainos tai tv-kuvauksiin, joissa he työskentelevät kouluttajien tukemana. (Blockbusters Gang 2020.)

Ei tässä ehkä kaikkien tarvitse laittaa omaa junioriakatemiaa pystyyn, mutta Blockbusters Gang on hyvä esimerkki siitä, kun on lähdetty ratkaisemaan alalla vallitsevaa ongelmaa. Ammattikorkeakouluista ei nykyisen opetussuunnitelman ja kurssitarjonnan myötä valmistu työelämään tarpeeksi valmiita tekijöitä. Käytännön tehtäviin tarvittavien taitojen oppimiseen Blockbusters Gang antaa tukea koulutuksen avulla. Blockbusters Gangin akatemia ei tietenkään riitä vaan tukea uusille innokkaille tekijöille on saatava kaikkialta työyhteisöstä ja tuotantoyhtiöistä.

## 6 Kansainvälisyys

Elokuva- ja televisioala Suomessa on koko ajan kasvava ja kansainvälistyvä. Kansainvälisten yhteistuotantojen määrään kasvua sekä kansainvälisten suurtuotantojen saapumista suomeen on vauhdittanut Suomen tarjoama AV-tuotantokannustin.

AV-tuotantokannustin on enintään 25 prosentin maksuhyvitys Suomessa toteutetun tuotannon kustannuksista. Kannustimella pyritään lisäämään kansainvälistä kiinnostusta Suomea kohtaan tuotantomaana sekä edistämään suomalaisten yritysten kehitystä, kasvua ja kansainvälistymistä. Kannustimen budjetti vuodelle 2020 on 12 350 000 euroa. (Business Finland 2020.)

Kannustinta tarjotaan kaikkiin pitkiin fiktiivisiin ja dokumentaarisiin elokuviin sekä sarjatuotantoihin ja animaatioihin. Hyvitettäviksi kustannuksiksi käyvät kaikki tuotantoon liittyvät palvelu- ja tavaraostot sekä laite- ja tilavuokrat suomessa verovelvollisilta yrityksiltä sekä suomeen veronsa maksavien työntekijöiden ennakonpidätyksen alaiset palkat. Tukea voi hakea sekä suomalaiset, että ulkomaiset tuotantoyhtiöt. (Business Finland 2020.)

### 6.1 Kansainvälisten tuotantojen erot suomalaiseen tuotantoon

Tuotantokulttuureissa on paljon eroja jo ihan naapurimaidenkin välillä. Suomalaisen ja ruotsalaisen työkulttuurin välillä on isommat erot kuin esimerkiksi suomalaisen ja virolaisen. Hyvä esimerkki suomalaisen ja ruotsalaisen kulttuurin eroista on se, kuinka Suo-

messa ymmärretään keskustella asiat läpi niiden kanssa, joita se koskee, kun taas ruotsissa asioista keskustellaan sähköpostiketjussa, jossa on mukana ihmisiä, joita asia ei koske tippaakaan. Tämä johtaa hyvin epätehokkaaseen kommunikaatioon. Nämä eroavaisuudet ovat isoja haasteita, jotka pitäisi yhteistuotannoissa selättää. Eroavaisuuksien selättämisessä kommunikaatio on avainasemassa. Pitää keskustella tuotantokumppanin kanssa ja yhdessä sopia pelisäännöt ja käydä tuotanto pala palalta läpi. Näin toimintatavat ovat kaikille selvät ja pidetään huoli, että jokaiselle asialle löytyy ihminen, joka siitä vastaa. Kaikissa tuotantokulttuureissa ei nimittäin työnkuvat ole samanlaisia. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

Ruotsalainen työkuultuuri on kauttaaltaan paljon keskustelevampaa ja kaikki halutaan ottaa mukaan päätöksentekoon ja ajatellaan, että sitä kautta työntekijät sitoutuvat paremmin haluttujen asioiden toteuttamiseen. Se ei ole ehkä kommunikaation puolesta tehokkaampi tapa, mutta siinäkin on varmasti puolensa.

Suomalaisessa tuotantokulttuurissa on totuttu tekemään tietyissä raameissa, kuten pienellä budjetilla, viime hetkillä tulevilla rahoituspäätöksillä ja kovalla kiireellä, eikä kuvauksiin mentäessä ole esimerkiksi kaikkia kuvauspaikkoja löydetty. Suomessa on totuttu tällaiseen tapaan tehdä, eikä osata ajatella tarpeeksi isosti. Ajattelutavasta tulisi päästä eroon ja opetella ajattelemaan tarpeeksi isosti kansainvälisellä mittapuulla. Sitä kautta löytyy ennen pitkää se ymmärrys palkata lähtökohtaisesti tarpeeksi ihmisiä eri osastoille ja lopulta opitaan vastaamaan kansainväliseen tarpeeseen paremmin. Mielonen ehdottaa, että Suomesta pitäisi ihmisten käydä työskentelemässä, vierailemassa sekä tutustumassa ulkomaisiin tuotantoihin ja vain kylmästi kopioida sieltä opittuja asioita tänne Suomeen.

Käytännön erojakin tuotantokulttuureista löytyy. Juutilainen (haastattelu 22.1.2020) on törmännyt brittiläisessä ja yhdysvaltalaisessa tuotantokulttuurissa siihen, että seuraavan päivän call sheet lähetetään työryhmälle vasta edellisenä iltana. Suomessa seuraavan viikon call sheetit lähetetään, koko viikko kerralla edellisen viikon aikana. Juutilainen pitää suomalaista mallia paljon parempana. Kun osastot tietävät koko seuraavan viikon aikataulun, he osaavat paremmin valmistella ja suunnitella töitensä, mikä taas pidemmällä aikavälillä vähentää työtunteja ja kuormittavuutta. Eroihin varmasti vaikuttavat myös paikalliset säännökset, palkkaustavat ja -ehdot sekä lainsäädäntö.

Sisällöllisiäkin eroja call sheeteista löytyy. Yhdysvaltalaisessa mallissa saattaa löytyä vain aloitus- ja lopetusajat ja lista kohtauksista, mutta ei päivän sisäistä aikataulua. Aikatauluarviot jaetaan vain tietyille ihmisille ja Juutilainen epäilee käytännön olevan peräisin ajatuksesta, että ei saada olla myöhässä. Tällä tavalla suurin osa työryhmästä ei tiedä ollaanko aikataulussa, mutta isona haittapuolena on se, ettei asioita voida tehdä tai valmistella etukäteen, koska ei tiedetä milloin olisi tarkoitus siirtyä seuraavaan kohtaukseen. Toiseksi eroksi voidaan mainita työryhmän koko. Isoissa kansainvälisissä tuotannoissa on omat ihmiset jokaiselle pienellekin työtehtävälle kuten veden jakaminen työryhmälle. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

Joskus tuotantokulttuurien erot voivat olla massiivisiaakin. Varsinkin kun taustalla vaikuttaa yleisemmin maan kulttuuri ja arvot. Esimerkkinä tästä, Juutilainen kertoo kokemuksestaan tuotannossa, jossa suomalainen tuotantoyhtiö tarjosi tuotantopalveluita ulkomaiselle tuotannolle. Juutilaisen oli määrä toimia 1. apulaisohjaajana, mutta tuotannon mielestä nainen ei voi toimia apulaisohjaajana, joten työkeikka oli peruuntua. Suomalainen tuotantoyhtiö hoiti tilanteen kuitenkin mallikkaasti ja he muuttivat Juutilaisen työnkuvaa siten, että Juutilainen teki call sheeteja ja avusti muissa apulaisohjausosaston tehtävissä. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

## 6.2 Suomalainen apulaisohjausosasto verrattuna kansainväliseen kenttään

Apulaisohjaustyön peruselementit ovat aina samat tuotantokulttuurista tai maasta riippumatta ja Suomi pärjää kansainvälisessä vertailussa hyvin, mutta ammatti-identiteetin puute näkyy. Suomessa ei ole tarpeeksi asialleen vannoutuneita 2. apulaisohjaajia ja 3. apulaisohjaajia. Näihin tehtäviin ei vain yksinkertaisesti löydy tarpeeksi kansainväliset kriteerit täyttäviä ammattilaisia. 1. apulaisohjaajan ammattitaitoonkin toki vaikuttaa jonkin verran se, että Suomessa tehdään usein niin vajailla osastoilla, kun verrataan kansainvälisiin tuotantoihin. Ei ole kokemusta isomman ryhmän vetämisestä, eikä ole pystynyt ajatuksella keskittymään omien 1. apulaisohjaajana käyttämien työtapojensa kehittämiseen, kun vajaassa ryhmässä työnkuvat ovat niin paljon laajemmat ja vauhti kovempi. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

Haukinen on samoilla linjoilla haasteiden osalta. Apulaisohjausosaston lisäksi tuotanto-osasto on pulassa ja sinne pitäisi rohkeammin palkata enemmän ihmisiä. Sitäkin osastoa kohtaan vallitsee sellainen ajattelumalli, että ”kyllä me tästä selvittää”, vaikka koskaan ei pitäisi olla kyse siitä. Jos esimerkiksi tuotantopäällikkö on kuljettamassa näyttelijöitä,



koska sillä hetkellä ei muita ole vapaana, niin se on aina pois jostain työtehtävästä, joka kuuluu oikeasti tuotantopäällikölle. Näissä selviytymistaisteluissa muut työtehtävät karsivat, eikä omia tehtäviä voida toteuttaa sadan prosentin tehokkuudella. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.)

Olen Haukisen kanssa samaa mieltä. Liian usein raha tuntuu olevan tiukassa ja säästetään tuotanto-osaston kuluissa laajentamalla ihmisten toimenkuvia. Siitä syntyy valheellinen kuva siitä, että pärjätään kyseisellä kokoonpanolla, vaikka tosiasiasa oma ammattitaito ei kehity, eikä voida tulevaisuudessa vastata kunnolla kansainväliseen kysyntään.

Audiovisual Producers Finlandin (APFI) tekemästä selvityksestä *Suomi tuotantopalvelumaana* käy ilmi, että tuotantopuolella vallitsee laajemminkin sama osaamisvaje kuin apulaisohjausosastolla. Ongelmat johtuvat selvityksen mukaan juuri talkoohenkisen tekemisen kulttuurista, jossa hierarkia on karissut pois ja johtamistaitojen kehittäminen on unohnut tai ainakin jäänyt vähemmälle. Suomalaisissa tuotannoissa ei myöskään tunneta läheskään kaikkia toimenkuvia, joita kansainvälisissä tuotannoissa on olemassa. (APFI 2019.)

Asialla on tosin kääntöpuolensa. Haukinen muistuttaa, että tiukan hierarkian puuttuminen luo vapaamman työilmapiirin. Talkoohenki taas antaa laajempaa ymmärrystä muista työtehtävistä ja toimenkuvista, vaikka se omaan varsinaiseen tehtävään liittyvä syvempi ammattitaito ja ammatti-identiteetti ei kehity samalla tavalla. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.) Tähänkin saataisiin muutosta Mielosen haastattelussa mainitsemalla kiltta-ajattelulla. Suomalaisessa tuotantokulttuurissa vallitsee hyvä yhteisöllisyys ja tietynlainen ”mennään ja tehdään”- asenne. (Haukinen, haastattelu 24.1.2020.)

Juutilainen kokee olevansa yksi eurooppalaistuneimmista apulaisohjaajista Suomessa johtuen siitä, että hän on käynyt aktiivisesti ulkomailla hakemassa täydennyskoulutusta ja kansainvälisempi tuotantokulttuuri ja työtapa on tullut tutummaksi. Hänen mukaansa muualla Euroopassa apulaisohjaajat otetaan tuotantoihin koko ajan aikaisemmin ja heidän roolinsa nimenomaan suunnitteluvaiheessa kasvaa, kun taas Suomessa rooli on vielä hyvin usein paljon enemmän toteutuspainotteisempaa. Myös 2. apulaisohjaajan roolin ymmärtämisessä on parantamisen varaa. Maailmalla nähdään paremmin, kuinka vastuullisesta työstä oikeasti on kyse. 2. apulaisohjaajan tulisi olla kokemukseltaan ja taidoiltaan 1. apulaisohjaajan veroinen. 2. apulaisohjaaja pyörittää koko apulaisohjausosaston toimistoa. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

### 6.3 Kommunikaatio

Yhdeksi selkeäksi kehittämiskohteeksi voidaan mainita myös kommunikaatio. Eli se miten asiat sanotaan ja miten suomalaiset itseään ilmaisevat (Mielonen, haastattelu 27.1.2020). Tällä on varmasti paljon tekemistä juuri eri tuotantokulttuurien kanssa ja suomalainen koruton suorapuheisuus voi olla ongelmallista, kun työskennellään tuotannossa, jossa vallitsee hierarkkisempi tuotantokulttuuri. Kansainvälisissä tuotannoissa käytetään paljon kohteliaisuuksia, kuten "please" ja tervehtiessä "how are you doing?", jotka taas suomalaisesta kommunikaatiosta usein puuttuu. Englannin kielen taito ja sen rutiininomainen käyttö on äärimmäisen tärkeä koko tuotannon kommunikaatiokeskukselle, eli 1. apulaisohjaajalle. (Juutilainen, haastattelu 22.1.2020.)

### 6.4 Suomalaisen apulaisohjausosaamisen vieminen maailmalle

VOD-palveluiden lisääntyessä ammattitaitoisten elokuvantekijöiden kysyntä ympäri maailmaa on lisääntynyt. Töitä varmasti on, mutta sinne pitää aktiivisesti hakeutua. Ammattitaitoa tulisi kehittää joko täydennyskoulutuksilla tai työskentelemällä ulkomailla. Pitää vain tietoisesti ja aktiivisesti hakeutua maailmalle (Juutilainen, haastattelu 26.2.2020). Mielestäni myös alan oppilaitoksilla on oma vastuunsa ja oppilaitosten tulisi tarkastella perinpohjaisesti omaa opintosuunnitelmaansa ja räätälöidä sitä vastaamaan paremmin elokuva- ja televisioalan kansainvälistymisen tuomiin muutoksiin.

Mielosen mielestä olisi aina järkevää, että 1. apulaisohjaaja tulisi siitä maasta missä kuvataan, jos pääosa työryhmästäkin on kotoisin sieltä, sillä silloin apulaisohjaaja tuntee tuotantokulttuurin ja tavat. Hän ei näe tapausta, jossa hänelle soitettaisiin esimerkiksi Saksasta, että pääsisikö hän apulaisohjaajaksi heidän tuotantoonsa. Siellä on varmasti pätevät paikalliset, jotka tuntevat paikallisen tuotantokulttuurin paremmin. Mielonen kuitenkin lisää loppuun, että sellaisissa tapauksissa, joissa suomalaisella ohjaajalla on luotto apulaisohjaaja, niin ohjaajan saadessa kansainvälisen projektin, voi hän ottaa suomalaisen apulaisohjaajan mukaansa, kuten esimerkiksi Dome Karukoski teki *Tolkien* -elokuvan kohdalla. Tolkienissa apulaisohjaajana toimi Antti Lahtinen. (Mielonen, haastattelu 27.1.2020.)

### 6.5 Yhteenveto

Opinnäytetyötäni varten tekemiäni haastattelujen pohjalta olen vakuuttunut, että Suomeen pitäisi saada parempi ymmärrys kansainvälisestä kentästä, työkulttuurien eroista

ja kansainvälisen tuotannon asettamista vaatimuksista, joihin on pystyttävä vastaamaan, jotta voidaan tarjota tuotantopalveluita sekä olla mukana osatuottajina kansainvälisissä projekteissa. Yksi ratkaisu on käydä hakemassa kokemusta ja täydennyskoulutusta ulkomailta sekä kopioida isompien tuotantomaiden malleja ja työtapoja Suomeen.

Kommunikaatio on tärkeässä asemassa nyt kun lähtökohtaisesti kaikki tuotantokumppanimaat ovat vielä vieraita eikä yhteistuotannoista ole kokemusta. Tulisi istua alas ja keskustella työtavoista ja kulttuurieroista, jotta ollaan samalla sivulla siitä, mitä tehdään ja miten. Näin vältetään työilmapiirin mätänemiseltä tai tuotannolliselta katastrofilta.

Suurin ongelma kansainvälistymisessä konkretisoituu hyvin, kun ajattelee Mielosen sanoja siitä, että apulaisohjaajan tulisi olla siitä maasta, jossa kuvataan ja josta työryhmäkin tulee. Lukiessa APFin selvitystä Suomesta tuotantopalvelumaana, suurin ongelma löytyy nimenomaan siitä, että meillä ei ole tuotantopuolelle tai apulaisohjausosastolle tarpeeksi kansainvälisiä kriteerejä täyttäviä ammattilaisia. Tuotantokannustimet houkuttelevat, mutta Suomen tulee vastata odotuksiin.

## 7 Päätelmät

Apulaisohjausosaston työnjako tuntuu olevan hyvin tuotantokohtaista ja varsinkin pienemmän budjetin televisiosarjoissa vaihtelua voi olla paljonkin, kun pitää pärjätä kolmen ihmisen osastolla. Nämä ovatkin juuri niitä tuotantoja, joissa kaikki tekevät vähän kaikkea ja vaikka työntekijän ymmärrys laajemmin eri tehtävistä paranee, ei oman työtehtävän syvempään tarkasteluun ja oppimiseen ole mahdollisuutta.

Mielosen peräänkuuluttama ammatillinen järjestäytyminen ja kilitä-ajattelu eivät myöskään pääse kukoistamaan, jos ihmisillä ei pääse syntymään syvempää kiinnostusta ja ymmärrystä työtehtäväänsä kohtaan, johtuen siitä, että työolosuhteet eivät ole riittävän hyvät ja seuraavassa tuotannossa halutaan hypätä jo uudelle tontille kokeilemaan, olisiko siellä yhtään mukavampi olla.

On kuitenkin upeaa huomata, että liris Juutilaisen ja Joona Mielosen kaltaiset apulaisohjaamisen ammattilaiset ovat alkaneet ajaa isompaa osastokokoa ja näin kehittämään toimintaa. Ala kärsii työntekijävajeesta, eikä apulaisohjausosasto tunnu olevan, se houkuttelevin osasto työn kuormittavuuden takia. Isommat osastokoot vähentävät yhteen

ihmiseen kohdistuvaa kuormitusta, tekee työskentelystä mielekkäämpää ja antaa mahdollisuuden keskittyä juuri omiin työtehtäviin ja sitä kautta mahdollistaa osaamisen kehittämisen.

Isommat osastokoot ovat myös avainasemassa, kun ajatellaan tätä noidankehää, jota tällä hetkellä kierrämme. Tuotantoihin tarvitaan osastoja, joissa on hyvä sekoitus uusia, alan oppilaitoksesta juuri valmistuneita, työelämässä aloittelevia ja kokeneempia osaamistason täyttäviä konkareita, jotka siirtävät tietoa eteenpäin näille nuorille. Eräänlainen mestari – kisälli asetelma. Tulee kuitenkin muistaa, että sekoitus ei toimi kolmen henkilön osastossa, jossa kaikilla on koko ajan kiire, vaan tarvitaan isomman ryhmän tuoma roolien selkeys ja rauha, jotta oppimiselle ja opettamiselle on aikaa. Näin saadaan pitkällä tähtäimellä apulaisohjaajille mielekkäämpi työympäristö ja nuorille tulokkaille hyviä kokemuksia apulaisohjausosaston tehtävistä, joka taas johtaa siihen, että osasto voidaan nähdä jatkossa mielekkäämpänä ja houkuttelevampana. Työkokemuksen ja ammattitaidon karttuessa, opitaan suunnittelemaan tuotantoja paremmin, mikä taas osaltaan vähentää ylitöiden määrää sekä työn kuormittavuutta.

Tein laskelmia palkkakuluista ja vertasin, kuinka kolmen hengen apulaisohjausosaston ja viiden hengen apulaisohjausosaston erot näkyvät palkkakustannuksissa. Hain Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton sivuilta ohjepalkat oikeista palkkaluokista ja laskin 30 kuvauspäivän elokuvatuotannolle syntyvät kulut kolmen hengen ja viiden hengen osastoista (ks. kuvio 6). Lisäsin palkkoihin 12,5 prosenttia lomakorvauksen sekä 20 prosenttia vastaavan summan työnantajan maksettavaksi jäävistä sosiaalikulusta. Viiden hengen työryhmässä kolmen apulaisohjaajan lisäksi työskentelee kaksi avustavia tehtäviä hoitavaa ihmistä. Toinen set runnerina, eli juoksevien asioiden hoitajana sekä toinen harjoittelijana. Harjoittelijalle maksetaan Temen alimman palkkaluokan alarajan palkkaa.

Kolmen hengen osasto elokuvassa (30 kuvauspäivää)				
	1.AD	2.AD	3.AD	YHTEENSÄ
Palkkaluokka	4	3	2	
Päivien pituus	10h/pv	10h/pv	10h/pv	
Temen taulukon minimipäiväpalkka (8h/pv)	220,04 €	176,18 €	163,49 €	
Temen ohjeistama 37,5% kerroin laskettaessa 10h päivän pituus	37,50 %	37,50 %	37,50 %	
Päiväpalkka 10h/pv	302,56 €	242,25 €	224,80 €	
Työpäivien määrä 8h/pv (Esituotanto)	20	10	0	
Työpäivien määrä 10h/pv (Kuvausjakso)	30	30	30	
Palkka tuotannon ajalta	13 477,45 €	9 029,23 €	6 743,96 €	
Työnantajan maksamat sosiaalikulut (n.20%)	2 695,49 €	1 805,85 €	1 348,79 €	
Lomakorvaus 12,5%	1 684,68 €	1 128,65 €	843,00 €	
Työnantajan kulut yhteensä:	17 857,62 €	11 963,72 €	8 935,75 €	38 757,09 €

5 hengen osasto elokuvassa (30 kuvauspäivää)						
	1.AD	2.AD	3.AD	Set runner	Harjoittelija	YHTEENSÄ
Palkkaluokka	4	3	2	1	1	
Päivien pituus	8-10h/pv	8-10h/pv	10h/pv	8h/pv	8h/pv	
Temen taulukon minimipäiväpalkka (8h/pv)	220,04 €	176,18 €	163,49 €	106,94 €	106,94 €	
Temen ohjeistama 37,5% kerroin laskettaessa 10h päivän pituus	37,50 %	37,50 %	37,50 %	37,50 %	37,50 %	
Päiväpalkka 10h/pv	302,56 €	242,25 €	224,80 €	147,04 €	147,04 €	
Työpäivien määrä 8h/pv	20	10	10	30	30	
Työpäivien määrä 10h/pv	30	30	20	0	0	
Palkka tuotannon ajalta	13 477,45 €	9 029,23 €	6 130,88 €	3 208,20 €	3 208,20 €	
Työnantajan maksamat sosiaalikulut (n.20%)	2 695,49 €	1 805,85 €	1 226,18 €	641,64 €	641,64 €	
Lomakorvaus 12,5%	1 684,68 €	1 128,65 €	766,36 €	401,03 €	401,03 €	
Työnantajan kulut yhteensä:	17 857,62 €	11 963,72 €	8 123,41 €	4 250,87 €	4 250,87 €	46 446,48 €

Palkkakustannukset 5 hengen osasto	46 446,48 €
Palkkakustannukset 3 hengen osasto	38 757,09 €
Palkkakustannuksien ero koko elokuvatuotannon aikana	7 689,39 €
Elokuvan budjetti	1 200 000 €
Erotuksen %-osuus koko tuotannon budjetista	0,64 %

Kuvio 6. Palkkalaskelma elokuvatuotannosta

Osastolla 1. apulaisohjaaja työskentelee 20 päivää esituotannossa (8 h/pv) ja koko kuvausjakson (10 h/pv). 2. apulaisohjaaja työskentelee esituotannossa kaksi viikkoa, ja koko kuvausjakson. 3. apulaisohjaaja työskentelee kuvausjaksolla 30 päivää, mutta koska avustajia ei ole joka päivä koko päivän ajan, voi hän tehdä esimerkiksi kymmenenä päivänä 8 tunnin työpäivän, sillä hänen ollessa poissa, muita juoksevia asioita hoitaa set runner ja harjoittelija. Nämä apukädet työskentelevät myös koko kuvausjakson, mutta vain kahdeksan tunnin mittaisia päiviä. Set runner ja harjoittelija vapauttavat myös juoksevia asioita 1. ja 2. apulaisohjaajan taakasta. Järjestely osoittautui pyöreästi 7 700 euroa euroa kalliimmaksi vaihtoehdoksi. Summa on 1 200 000 euron budjetilla tehtävän elokuvan kokonaisbudjetista 0,64 %. Prosentuaalisesti pieni summa, jolla on kuitenkin suuri vaikutus apulaisohjausosaston toimintakykyyn ja jaksamiseen.

Tein myös laskelman 60 kuvauspäivän televisiosarjasta (ks. kuvio 7). Siellä 3 000 000 euron budjetilla toimiva nordic noir sarja, jota kuvattaisiin neljänä päivänä viikossa, saisi viiden hengen osaston, jos rahaa laitettaisiin n.19 300 euroa enemmän. Se vastaa tässä esimerkissä kokonaisbudjetista täsmälleen samaa prosentuaalista osaa kuin elokuvien puolella, eli 0,64 %. Prosentuaalinen osuus tietysti aina vaihtelee tuotannosta toiseen, ja palkkakulujen muutoksesta syntyvien erojen prosentuaalisia osuuksia tulisi ehkä tarkemmin tutkia suhteessa palkkakuluihin varattuun budjetin osaan. Erotus on siinäkin vertailussa todennäköisesti hyvin pieni.

Kolmen hengen osasto Tv-sarjatuotannossa (60 kuvauspäivää)				
	1.AD	2.AD	3.AD	YHTEENSÄ
Palkkaluokka	4	3	2	
Temen palkkataulukon mukainen palkka	4 000 €	3 300 €	2 800 €	
Työpäivien määrä	60	60	60	
Nelipäiväisten kuvausviikkojen määrä	15	15	15	
Kuvauskuukausien määrä	3,75	3,75	3,75	
Esituotannon työpäivien määrä 1 = 1kk 0,5 = 2vk 0 = Ei työpäiviä esituotannossa	1	0,5	0	
Palkka tuotannon ajalta	19 000,00 €	14 025,00 €	10 500,00 €	
Työnantajan maksamat sosiaalikulut (n.20%)	3 800,00 €	2 805,00 €	2 100,00 €	
Lomakorvaus 12,5%	2 375,00 €	1 753,13 €	1 312,50 €	
Työnantajan kulut yhteensä:	25 175,00 €	18 583,13 €	13 912,50 €	57 670,63 €

5 hengen osasto Tv-sarjatuotannossa (60 kuvauspäivää)					
	1.AD	2.AD	3.AD	Set runner	Harjoittelija
Palkkaluokka	4	3	2	1	1
Temen palkkataulukon mukainen palkka	4 000 €	3 300 €	2 800 €	2 000 €	1 875 €
Työpäivien määrä	60	60	60	60	60
Nelipäiväisten kuvausviikkojen määrä	15	15	15	15	15
Kuvauskuukausien määrä	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75
Esituotannon työpäivien määrä 1 = 1kk 0,5 = 2vk 0 = Ei työpäiviä esituotannossa	1	0,5	0	0	0
Palkka tuotannon ajalta	19 000,00 €	14 025,00 €	10 500,00 €	7 500,00 €	7 031,25 €
Työnantajan maksamat sosiaalikulut (n.20%)	3 800,00 €	2 805,00 €	2 100,00 €	1 500,00 €	1 406,25 €
Lomakorvaus 12,5%	2 375,00 €	1 753,13 €	1 312,50 €	937,50 €	878,91 €
Työnantajan kulut yhteensä:	25 175,00 €	18 583,13 €	13 912,50 €	9 937,50 €	9 316,41 €

Palkkakustannukset 5 hengen osasto	76 924,53 €
Palkkakustannukset 3 hengen osasto	57 670,63 €
Palkkakustannuksien ero koko tuotannon aikana	19 253,91 €
Sarjan budjetti	3 000 000 €
Erotuksen %-osuus koko tuotannon budjetista	0,64 %

Kuvio 7. Palkkalaskelma televisiotuotannosta

Euromäärinä summat kuulostavat isolta, mutta prosentuaalisina osuuksina koko kakusta ne ovat pieniä. Toivottavasti tämänkaltaiset laskelmat avaisivat tuotantoyhtiöiden silmiä

ja ymmärrettäisiin, että panostamalla henkilöstöön ja henkilöstön jaksamiseen, kulut eivät ole mahdottomia, mutta niiden tuoma positiivinen vaikutus näkyy varmasti.

Viisihenkisen osaston kaksi avustavien tehtävien roolia mahdollistavat vielä matalamman osaamistason omaaville tekijöille hyvän paikan nähdä osaston toimintaa läheltä ja toivon mukaan se saa heidät kiinnostumaan osastosta ja alasta.

Tällä hetkellä tuntuu, että uutena alalle saapuvat heitetään vain syvään päätyyn ja oletetaan, että he osaavat uida tuotannon koneistossa alan oppilaitosten tarjoaman opetuksen avulla. Kaikilla on niin kiire, että unohdetaan tai ei osata antaa alkuun niitä kellukkeita, eli sitä tukea ja turvaa, jonka avulla uusi tekijä oppisi ammattiin liittyvien työtehtävien salat, jos tehtävistä ei ole oppilaitoksessa muodostunut riittävää kuvaa. Tässäkin unohdetaan katsoa asioita pitkällä tähtäimellä, eikä ajatella sitä tosiasiaa, että miten voimme ikinä tähdätä korkeammalle ja vastata kansainvälisten suurtuotantojen tarpeisiin, jos emme osaa pitää edes omista työntekijöistämme huolta ja tarjota heille työympäristöä, jossa he voivat oppia uutta ja kehittää itsestään alan huippuja. Nyt vain mennään, tehdään niin kuin aina ennenkin ja koitetaan selvittää seuraavaan tuotantoon.

Kokemattomien tekijöiden iso kompastuskivi on myös palkkaneuvottelut. Haastattelujen ja oman kokemuksen perusteella tuntuu, että palkkaustilanteissa pätee viidakon laiti. Tuotantoyhtiöt yrittävät päästä mahdollisimman halvalla ja minäkin olen törmännyt palkkaneuvotteluissa siihen, että työ myydään minulle matalamman palkkaluokan tehtävänä, eikä työhön kuulu korkeamman luokan tehtäviä. Kuitenkin työtä tehdessä nämä korkeamman palkkaluokan tehtävät alkavat yksitellen ilmestyä työnkuvaani ja huomaan tekeväni töitä aivan liian halvalla. Sitä virhettä en tule enää koskaan tekemään ja haluankin sen varoituksena kaikille uusille alalla työskenteleville sanoa. Neuvotelkaa itsellenne riittävä palkka ja muistakaa, että te olette vahvassa neuvotteluasemassa. Kun palkka on sovittu, niin ymmärtäkää mitkä tehtävät ja vastuut voidaan lukea kyseisessä palkkaluokassa työskentelevälle kuuluvaksi ja ottakaa mahdolliset epäkohdat heti esille. Vain tiukalla asioihin puuttumisella ja Mielosen mainitsemalla apulaisohjaajien keskinäisellä yhteistyöllä voidaan saada aikaan muutosta palkka- ja työehtoihin.

Haastattelujen perusteella sain kuvan Suomesta pienenä tuotantomaana siinä mielessä, että teemme verrattain pienellä työryhmällä ja kalustolla. Olemme siinä itseasiassa aika hyviä ja Joona Mielonen nostikin haastattelussa Suomen ehdottomaksi valiksi sen, että

osataan tehdä pienellä erittäin laadukasta jälkeä. Se on myös varmasti yksi meitä jarruttava tekijä, sillä ei uskalleta tai osata nähdä isompaa tapaa tehdä. Tämän lisäksi budjetit tai tukien määrä eivät ole kasvaneet.

Kansainvälistyminen on mielestäni elinehto elokuva- ja televisioalalle. Kotimaisissa tuotannoissa pyörii niin pieniä summia, että tarvitaan kansainvälistä rahaa, jotta saamme vietyä tuotantokulttuuriamme eteenpäin. Kansainväliset tuotannot tuovat paitsi rahaa ja töitä, myös uusia tapoja tehdä. Kansainvälisten tuotantojen lisääntyminen on myös tietyllä tapaa väistämätöntä, mutta olemmeko me valmistautuneet siihen? APFin selvityksen mukaan Suomessa on huutava pula tuotannon ammattilaisista, jotka täyttäisivät kansainväliset kriteerit. Tähän ryhmään voidaan varmasti lukea myös apulaisohjausosaston ammattilaiset. Olen varma, ettemme voi vastata tarpeisiin yhtään paremmin viiden vuoden päästä, jos osastojen kuluissa säästellään ja tuotantopäälliköt kuljettelevat näyttelijöitä tai tuotantokoordinaattorit tekevät call sheetejä. Nyt tarvitaan niitä rohkeita tahoja, jotka ovat valmiita satsaamaan tulevaisuuteen ja haluavat antaa tuotantopuolen ihmisille mahdollisuuden kehittää omaa ammattitaitoaan. Eri kulttuurien välisiä eroja kommunikaatiossa ja ilmaisussa tulisi oppia ymmärtämään paremmin. Yhtenä ratkaisuna tähän näen, että alan opiskelijoita tulisi kannustaa työharjoitteluun ja opiskelijavaihtoon ulkomaille.

Apulaisohjausosasto ei tutkimukseni mukaan toimi tällä hetkellä optimaalisella tavalla ja toiminnan kehittämiseksi on syytä. Ensimmäisenä keinona on järkevää kasvattaa osaston kokoa, jotta työn kuormittavuus pysyy inhimillisenä. Työllisyystilanne on sellainen, että tuotannot joutuvat väistämättä palkkaamaan uusia kokemattomia ja matalan osaamistason omaavia tekijöitä vastuullisiin tehtäviin, mutta tällöin tulisi aina muistaa antaa tarvittava kokeneemman ihmisen tuki ja ymmärtää, että ensikertalaiselle tulisi antaa myös enemmän aikaa, jotta työtehtäviin perehtymiseksi ja työelämässä toimimisen oppimiseksi jää sijaa. Vain näin tästä uudesta tulevaisuuden toivosta voi joskus kehittyä apulaisohjausosaston ammattilainen.



## Lähteet

APFI Audiovisual Producers Finland 2019. Suomi tuotantopalvelumaana [Verkkodokumentti]: < <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Suomi-tuotantopalvelumaana-selvitys-1.pdf>> (Luettu 27.2.2020)

Blockbusters Gang 2020. Junior Program [Verkkodokumentti]: <<https://oma.metropolia.fi/opiskelijoille/kansainvalisyys-ja-opiskelijavaihto/lyhyet-opiskelijavaihdot>> (Luettu 26.2.2020)

Business Finland 2020. Audiovisuaalisen alan tuotantokannustin [Verkkodokumentti]: <<https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/rahoitus/audiovisuaalisen-alan-tuotantokannustin/>> (Luettu 26.2.2020)

Cowgill, Linda J 2010. Writing short films 2<sup>nd</sup> edition – Structure and content for screenwriters. USA: Lone Eagle

Honthaner, Eve Light 2010. The complete film production handbook - Fourth edition. USA: Elsevier INC

Hyytiä, Riina 2004. Ennen kuin kamera käy – Ideasta kuvauksiin, tekijät kertovat. Väitöskirja. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu A 50.

Saksala, Elina 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Teme Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Elokuva- ja tv-tuotannon palkat [Verkkodokumentti]: < <https://www.teme.fi/fi/tyoelama-ja-toimeentulo/palkat/elokuvapalkat/>> (Luettu 20.3.2020)

Teme Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus [Verkkodokumentti]: < <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2017/09/elotes-final-2018.pdf> > (Luettu 20.3.2020)

## Haastattelut

Haukinen, Paula. 2. apulaisohjaaja, Blockbusters Gang. 24.1.2020

Juutilainen, Iiris. Perustaja & 1. apulaisohjaaja, Blockbusters Gang. 22.1.2020

Mielonen, Joonas. 1. apulaisohjaaja. 27.1.2020