

Opinnäytetyö (AMK)

Medianomi, Elokuvan koulutusohjelma

2024

Aiju Holppi

Tilaa dialogille

– kotimaisen fiktioelokuvan roolitus yhteistyön
näkökulmasta



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Medianomi, Elokuvan koulutusohjelma

2024 | 28 sivua

Aiju Holppi

Tilaa dialogille

– kotimaisen fiktioelokuvan roolitus yhteistyön näkökulmasta

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan kotimaisen fiktioelokuvan roolitusta, sen lähtökohtia, parhaita käytänteitä ja prosessia. Työssä esitellään roolittajan työnkuvaa tavalla, joka huomioi sekä ammatin taiteelliset että käytännön organisointiin liittyvät ulottuvuudet. Lisäksi työssä jäsennellään roolitusprosessin keskeiset työvaiheet.

Lähdemateriaalina tälle opinnäytetyölle toimivat elokuva-alaa käsittelevä kirjallisuus, alan opinnäytetyöt sekä roolittaja Nea-Maria Törmäsen haastattelu. Opinnäytetyössä syvennytään roolittajan ja ohjaajan väliseen työskentelyyn ja tarkastellaan sitä organisaatioteorian näkökulmasta. Teorialähteiden esittelemiä hyvän yhteistyön ja kommunikaation periaatteita sovelletaan elokuva-alan tuotanto-olosuhteisiin.

Opinnäytetyö pyrkii osaltaan täyttämään roolittamiseen liittyviä tietoaukkoja, joita elokuva-alalle valmistuville opiskelijoille voi jäädä. Aiheesta on kirjoitettu kotimaisen elokuvatuotannon kontekstissa hyvin vähän, minkä vuoksi työ pyrkii avaamaan roolitusprosessin vakiintuneita käytäntöjä ja roolittajan työnkuvaa. Tämän kautta pyritään osoittamaan hyvin suunnitellun ja toteutetun roolitusprosessin sekä roolittajan ammattitaidon arvo valmiin elokuvan kannalta.

Asiasanat:

elokuva, elokuvataide, elokuvatuotanto, roolitus, casting, roolittajat, näyttelijät

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Film and Media

2024 | 28 pages

Aiju Holppi

Room for Dialogue

– Collaboration in the casting process of Finnish fiction film

This thesis examines the casting process of Finnish fiction films, its principles, best practices, and procedures. The work introduces the role of the casting director in a way that considers both the artistic and practical dimensions of the profession. Additionally, the thesis outlines the key stages of the casting process.

The source material for this thesis includes literature on the film industry, previous theses in the field, and an interview with casting director Nea-Maria Törmänen. The thesis reviews the collaboration between the casting director and the director, examining it from the perspective of organizational theory. The principles of effective collaboration and communication presented in the theoretical sources are applied to the production conditions of the film industry.

The thesis aims to fill in knowledge gaps related to casting that may exist for students graduating into the film industry. The literature is limited on this topic within the context of Finnish film production, which is why the thesis aims to elucidate established practices in the casting process and the role of the casting director. Through this, it seeks to demonstrate the value of a well-planned and executed casting process, as well as the value of the casting director's experience for the final film.

Keywords:

film, cinema, film production, casting, casting directors, actors

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Näyttelijöitä rooleihin – mitä roolittaminen on?	8
2.1 Henkilöhahmoista rooleihin	8
2.2 Mitä onnistuneella roolituksella voidaan saavuttaa	9
2.3 Roolittajan työnkuva – mitä roolittaja tekee?	10
2.4 Ammattiroolittajat Suomessa	12
3 Roolittaminen yhteistyönä	13
3.1 Roolittajan toimintaympäristö	13
3.2 Yhteistyöstä	14
3.3 Roolittajan ja ohjaajan työnjako	16
4 Roolitusprosessin vaiheet	19
4.1 Prosessin käynnistäminen ja ennakkotyö	19
4.2 Näyttelijöiden kontaktoiminen	20
4.3 Koekuvaukset	21
4.4 Roolivalinnat	24
5 Lopuksi	26
Lähteet	27

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen kotimaisen fiktioelokuvan roolitusta, sen lähtökohtia, parhaita käytänteitä ja prosessia. Ammattituotannoissa roolituksesta on usein vastuussa oma työntekijä, roolittaja, jonka työnkuvaa niin ikään esittelen.

Lähtökohtani on, että roolittaminen on luovaa ja tavoitteellista toimintaa, joka tapahtuu yhteistyössä useamman elokuvatuotannossa työskentelevän ihmisen välillä. Tarkastelen teoriaa hyödyntäen yhteistyön ja työyhteisötaitojen merkitystä elokuvanteon kontekstissa ja tarkemmin roolitusprosessissa. Erityisesti syvennyn roolittajan ja ohjaajan väliseen yhteistyöhön ja kommunikaatioon.

Huomioin työssäni myös sen, miten roolitus tapahtuu aina osana elokuvatuotannon rakenteita ja miten roolittajan asema määräytyy suhteessa ohjaajaan, joka on elokuvatuotannon taiteellinen johtaja. Näitä rakenteita tarkastelen elokuvatuotannon hierarkian näkökulmasta.

Työni lähteinä käytän organisaatioteorian lisäksi elokuva-alan kirjallisuutta ja opinnäytetöitä. Lisäksi olen haastatellut työtäni varten roolittaja Nea-Maria Törmästä. Haastattelun avulla pyrin selvittämään sellaisia roolittajan työnkuvaan liittyviä asioita, joita kotimaisiin käytäntöihin sopiva kirjallisuus ei tuo esiin.

Vaikka roolitusta tehdään monenlaisissa audiovisuaalisissa tuotannoissa, olen tässä työssä rajannut tarkasteluni nimenomaan kotimaisiin fiktioelokuviin. Erilaisten tuotantotyyppien roolitusta tehdään erilaisista lähtökohdista ja prosessit voivat poiketa toisistaan paljonkin. Kotimaisen elokuva-alan käytännöt eroavat myös esimerkiksi yhdysvaltalaisista vastineistaan, minkä vuoksi englanninkieliset elokuvanteon oppaat eivät aina kuvaa sitä, miten roolittaminen toimii Suomessa.

Työn alkusysäyksenä toimivat omat kokemukseni opintojeni aikaisten lyhytelokuvatuotantojen parissa. Roolittaminen tuntui etenkin opintojen alkupuolella epämääräiseltä, joskin välttämättömältä elokuvatuotannon osa-alueelta, ja usein erityisesti koekuvausten järjestäminen aiheutti epävarmuutta opiskelijoiden keskuudessa.

Aloin hakeutua opiskelijoiden elokuvatuotantoihin tekemään roolitusta ja perehtymään omatoimisesti roolittamisen käytäntöihin. Havaitsin, että aiheesta on kirjoitettu suomeksi melko vähän. Englanninkielistä kirjallisuutta löytyy selvästi enemmän, mutta eri maiden elokuvateollisuuksien käytänteet eivät aina ole parhaalla tavalla sovellettavissa suomalaisen elokuvanteon kontekstiin.

Tehdessäni itse roolitusta opiskelijatuotannoissa, olen kokenut ohjaajien kanssa tehdyn yhteistyön poikkeuksetta erittäin antoisaksi ja inspiroivaksi. Tämän

vuoksi halusinkin opinnäytetyössäni tarkastella roolittamista nimenomaan yhteistyön näkökulmasta. Pidän myös tärkeänä tuoda esiin roolittajan työnkuvaa, sillä roolittajan asema suomalaisessa elokuvateollisuudessa ei ole vielä täysin vakiintunut. Siinä missä esimerkiksi Yhdysvalloissa roolittamisen ammattilaiset ovat toimineet elokuvaohjaajien keskeisinä työtovereina jo vuosikymmenet, hakee tämä yhteistyökuvio Suomessa vielä muotoaan. Yhä edelleen Suomessa tehdään tuotantoja, joissa roolituksesta vastaavat ohjaaja ja tuottaja keskenään ilman ammattiroolittajan asiantuntemusta ja työpanosta.

Ensimmäisessä käsittelyluvussa perehdyn roolittamisen lähtökohtiin ja tavoitteisiin sekä roolittajan työnkuvaan. Pohdin, millaista on ansiokas roolittaminen ja minkälaisia vaikutuksia sillä voi olla valmiiseen elokuvaan. Lisäksi määrittelen roolittajan keskeiset vastuualueet ja teen katsauksen roolitustyön asemaan Suomessa.

Toisessa käsittelyluvussa tarkastelen elokuvan roolittamista yhteistyön näkökulmasta. Esittelen ensin roolittajan toimintaympäristöä, eli niitä olosuhteita ja rakenteita, joissa roolitustyötä tehdään. Sitten käyn teorialähteen avulla läpi hyvän yhteistyön ja vuorovaikutuksen periaatteita ja arvioin, miten niitä voi soveltaa elokuvatuotannon työyhteisöön. Luvun lopussa käsittelen roolittajan ja ohjaajan työnjakoa ja dynamiikkaa taiteellista työtä tekevänä työparina.

Kolmannessa käsittelyluvussa keskityn jäsentelemään roolittamisen prosessia. Käyn läpi keskeiset työvaiheet ja pyrin selventämään niitä sellaiselle lukijalle, jolle roolitustyö ei ole entuudestaan tuttua. Tämä käsittelyluku pyrkii erityisesti palvelemaan elokuva-alan opiskelijoita ja muita aiheesta kiinnostuneita, joille roolittaminen on elokuvanteon osana toistaiseksi vieras.

Toivon opinnäytetyöni rohkaisevan muita elokuva-alan opiskelijoita tutustumaan roolittamiseen osana opintojaan, hankkimaan aiheesta lisää tietoa ja kokeilemaan sitä käytännössä opintoihin kuuluvissa harjoitustöissä. Lisäksi toivon tämän työn olevan hyödyllistä ja kiinnostavaa luettavaa elokuvanteon eri vaiheissa mukana oleville, jotka eivät pääse seuraamaan roolittajan työtä käytännössä, sekä kaikille muille aiheesta kiinnostuneille.

2 Näyttelijöitä rooleihin – mitä roolittaminen on?

Tässä pääluvussa tarkastelen ensin roolittamisen lähtökohtia, käyn läpi siihen liittyviä keskeisiä käsitteitä, ja lopulta syvennyn roolitustyön ammattilaisen eli roolittajan työnkuvaan.

2.1 Henkilöhahmoista rooleihin

Roolittaminen on sekä luovaa että organisoivaa työtä, jonka päämääränä on löytää käsikirjoituksen henkilöhahmoille sopivat näyttelijät. Roolittamisesta voidaan käyttää myös englanninkielistä termiä casting, mutta tässä työssä käytän suomenkielistä vastinetta roolitus. Roolittaja on roolitustyön ammattilainen, joka työskentelee tiiviissä yhteistyössä tuotannon ohjaajan ja tuottajan kanssa.

Fiktioelokuvan roolittamisen lähtökohtana on vahva, jopa itsestäänselvyydeltä tuntuva konventio: elokuvalla on käsikirjoitus, ja käsikirjoituksessa on yksi tai useampi henkilöhahmo, joiden valinnat ja toiminta kuljettavat elokuvan juonta. Kun käsikirjoituksen pohjalta tuotetaan elokuvaa, nämä henkilöhahmot muodostavat rooleja, joihin tarvitaan näyttelijöitä. Roolittamisen tavoitteena on löytää mahdollisimman sopivat näyttelijät kuhunkin rooliin.

Koska henkilöhahmo on roolituksen perustana, on tärkeä tietää, minkälaisesta henkilöhahmosta on kysymys, ja mitä sen näyttelijältä odotetaan. Oli rooli mikä tahansa, sitä todennäköisesti pystyisi ulkoisten ominaisuuksiensa ja ammattitaitonsa puolesta näyttelemään hyvinkin suuri joukko ammattinäyttelijöitä. Heistä kukin rakentaisi käsikirjoituksen, taustatyön ja ohjauksen pohjalta omanlaisensa tulkinnan tästä henkilöhahmosta. Kuitenkin jotkin näistä lukemattomista mahdollisista tulkinnoista tukevat elokuvan kokonaisuutta paremmin kuin toiset.

Roolittamisessa ei ole kyse kilpailusta, jossa testattaisiin, kuka on taidoiltaan paras näyttelijä ja ansaitsee siksi tulla valituksi rooliin. Lähtökohtana on sen sijaan ilmaisukykynsä, työtapojensa ja olemuksensa puolesta sopivimman näyttelijän löytäminen kuhunkin rooliin. Painopiste ei ole näyttelijöiden arvioimisessa, vaan eheän ja elokuvan maailmaan sopivan roolituskokonaisuuden eli castin rakentamisessa. Roolitusprosessissa näyttelijän sopivuutta arvioidaan työnäytteiden ja tapaamisten pohjalta, ja tässä prosessissa on käytävä läpi mahdollisesti hyvinkin suuri joukko erilaisia näyttelijöitä, joista vain osa tulee lopulta saamaan roolin. Näistä lähtökohdista rakentuu fiktioelokuvan roolitusprosessi.

Yhdessä elokuvatuotannossa on roolitettavana tavallisesti useita erilaisia ja eri laajuisia rooleja. Roolit voi jaotella esimerkiksi seuraavasti: pääroolit, sivuroolit, pienroolit ja avustajat. Kaikkia roolityyppejä voi olla yhdessä elokuvassa useita,

mutta tavallisesti päärooleja on vain yksi tai muutama, kun taas pienrooleja ja avustajia voi olla monia kymmeniä.

Puhun tässä työssä sekä rooleista että henkilöihahmoista. Näiden käsitteiden ero jää toisinaan epämääräiseksi, mutta se on tärkeä tiedostaa. Rooli on nähdäkseni tuotannollinen käsite, ja siihen sisältyy oletus keskeneräisyydestä. Näyttelijä täyttää roolin, ja tekee siten henkilöihahmon kokonaiseksi. Rooli täytetään, henkilöihahmoa näytellään. Elokuvan käsikirjoituksen henkilöihahmot määrittävät, millaisia rooleja tuotannossa on roolitettavana.

Sekä rooleista että henkilöihahmoista puhuttaessa tavataan käyttää jaotellua pää- ja sivu-määritteillä. Tämä jako ei aina ole ilmeinen; välillä voi olla hankalaa tai epätarkoituksenmukaista määritellä, onko henkilöihahmo pää- vai sivuhenkilö. Yleisesti kuitenkin ajatellaan, että päähenkilö on elokuvan keskeisin ja moniulotteisin henkilöihahmo, jonka kautta katsoja kokee elokuvan tarinan ja maailman. Päähenkilön toiminta ja valinnat muodostavat elokuvan juonen ja ovat vuorovaikutuksessa elokuvan muiden henkilöihahmojen kanssa (Vacklin ym. 2007, 45).

Siinä missä päähenkilöitä on elokuvassa usein yksi tai muutama, voi sivuhenkilöitä olla useitakin. Sivuhenkilöt vaikuttavat jollain tavoin päähenkilön kaareen ja kehitykseen, sekä tuovat päähenkilöstä esiin erilaisia puolia (Vacklin ym. 2007, 45). Sekä pää- että sivuroolien näyttelijät ovat ammattituotannoissa yleensä ammattilaisia.

Pienrooli (voidaan käyttää myös nimitystä avustajarooli) on pieni rooli, johon saattaa kuulua yksi tai muutama repliikki. Avustajat puolestaan esittävät elokuvan kohtauksissa erinäistä ”ihmismassaa”, kuten ohikulkijoita tai juhlavieraita. Samoin kuin pienroolien näyttelijöillä, myös avustajilla on usein vain yksi kuvauspäivä. Pienrooleihin ja avustajiksi ei yleensä rooliteta ammattinäyttelijöitä.

2.2 Mitä onnistuneella roolituksella voidaan saavuttaa

Se, miten elokuva on roolitettu, vaikuttaa oleellisesti yleisön katsomiskokemukseen ja viime kädessä valmiin teoksen onnistumiseen. Ansioitunut roolitus voi sitoa elokuvan tasapainoiseksi kokonaisuudeksi, joka henkilöihahmojensa kautta kuljettaa katsojaa johdonmukaisesti elokuvan alusta loppuun. Vastaavasti vikaan osuneen roolituksen seuraukset voivat ohjata katsojan huomion epäoleellisiin seikkoihin.

Roolittaja Pia Pesonen sanoo Ylen haastattelussa, että onnistunut roolitus on sellainen, johon katsoja ei kiinnitä huomiota (Parkkinen 2020). Toisinaan sanotaan myös, että pieleen menneen roolituksen huomaavat puolestaan kaikki. Tämä saattaa usein pitää paikkansa, sillä juuri roolituskokonaisuuden saumattomuus on nähdäkseni yksi niistä tekijöistä, jotka luovat elokuvaan

immersiota ja aitouden tuntua, joita usein tavoitellaan. Toisaalta joskus yllättävällä ja odotustenvastaisella roolituksella halutaan myös haastaa katsojan oletuksia, alleviivata tyyllilajin kohosteisuutta tai tukea elokuvan sisältöä.

Kun katsoja arvioi elokuvassa näkemäänsä näyttelijäntyötä, siihen voivat vaikuttaa monet asiat: hahmoon samaistuminen tai samaistumisen puute, mieltymykset, ennakkoluulot ja uskomukset sekä mahdollisesti myös kyseiseltä näyttelijältä aiemmin nähdyt roolityöt. Roolituksella vaikutetaan elokuvan katsomiskokemukseen enemmän kuin katsoja itse luultavasti tiedostaakaan. Näyttelijäntyö on katsojan nähtävissä ja arvioitavissa, mutta valinnat, jotka johtivat juuri tämän näyttelijän suoritukseen kameran edessä, jäävät piiloon.

Oli roolituksen tavoite sitten hienovaraisuus tai kohosteisuus, epäonnistuessaan se voi tehdä elokuvalla paljon hallaa. Jos roolitus hoidetaan esimerkiksi liian kovalla kiireellä, voidaan joutua tinkimään tärkeistä työvaiheista kuten näyttelijöiden välisen yhteensopivuuden testaamisesta koekuvauksissa. Mikäli näyttelijöiden keskinäinen kemia ei toimi, voi valkokankaalla nähtävä lopputulos jäädä varsin ontoksi ja vaisuksi. Myös ohjaajan hataraksi jäänyt visio tai ohjaajan, roolittajan ja tuottajan välisen yhteistyön ongelmat voivat saada roolituksen ontumaan pahasti (Virtanen 2012, 65). Tästä yhteistyöstä kerron tarkemmin kolmannessa luvussa.

Lopulta on hyvä muistaa, että roolitusta tehdään hyvin monenlaisissa ja keskenään erilaisissa tuotannoissa. Vaikka tässä työssä keskityn tarkastelemaan kotimaisen fiktioelokuvan roolittamista, myös muunlaiset audiovisuaaliset tuotannot kuten dokumenttielokuvat, tv-sarjat, reality-ohjelmat tai vaikka kuunnelmat tarvitsevat toteutuakseen näyttelijöitä tai esiintyjä, ja näiden löytyminen vaatii aina jonkinlaisen roolitustyön tekemistä.

Roolittamisen prosessit ja kriteerit vaihtelevat tuotannon tyyppin mukaan: fiktioteosten rooleihin etsitään pääasiassa näyttelijöitä esittämään käsikirjoitettuja hahmoja, kun taas ei-fiktiivisten tuotantojen kuten dokumenttielokuvien henkilöiksi haetaan puolestaan ”oikeita ihmisiä”, joille on tapahtunut tai tapahtumassa jotain elokuvan aiheeseen liittyvää (Aaltonen 2011, 96). On tavallista, että tällaisissa ei-fiktiivisissä tuotannoissa käsikirjoittaminen ja roolittaminen lomittuvat toistensa kanssa, ja koko elokuva voidaan rakentaa henkilöiden ympärille. Kun puhutaan hyvästä roolituksesta, on siis ensimmäiseksi hyvä pystyä kysymään, mitä oikeastaan ollaan roolittamassa ja minkälaisista lähtökohdista.

2.3 Roolittajan työnkuva – mitä roolittaja tekee?

Ammattituotannoissa roolittamisesta voi vastata tehtävään palkattu ammattilainen, roolittaja. Roolittajan vastuulla on teokseen roolitettavien näyttelijöiden muodostama kokonaisuus eli cast (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024).

Roolittaja vastaa roolitusprosessin organisoinnista. Tämä pitää sisällään käytännön järjestelyitä, kuten aikatauluttamista, näyttelijöiden kontaktoimista, ja koekuvausten järjestämistä. Lisäksi hän huolehtii roolitusprosessia koskevan viestinnän koordinoinnista ja varmistaa, että kaikki prosessin osapuolet ovat tietoisia siitä, missä mennään. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024) Roolittaja saattaa tuotannosta riippuen hoitaa myös näyttelijöiden palkkaneuvotteluita (Pirilä ym. 2022, 410). Luvussa 4 syvennyn tarkemmin roolittajan työprosessiin.

Roolitustyö on organisoivan työn ohella myös taiteellista työtä. Toimenkuvaan kuuluu käsikirjoituksen ja ohjaajan toiveiden tulkitseminen ja niistä keskusteleminen. Näiden pohjalta roolittaja luo oman näkemyksensä siitä, minkälaisille roolihenkilöille ollaan etsimässä näyttelijöitä ja ketkä näyttelijät toisivat roolihenkilön keskeiset ominaisuudet parhaiten esiin. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Roolivalinnat ovat ohjaajan ja roolittajan tekemiä taiteellisia valintoja. Mielestäni roolittajan luova kädenjälki näkyy erityisesti valintojen kokonaisuudessa, eli siinä, miten toimiva ja yhteen hengittävä kokonaisuus teoksen koko näyttelijäjoukosta muodostuu. Taitavalla roolittajalla on silmää sille, ketkä näyttelijät kiinnostavimmalla tavalla herättävät henkilöhahmon eloon ja miten heidän keskinäinen kemiansa ja energiansa siirtää elokuvan tarinan paperilta valkokankaalle.

Olennainen osa roolittajan ammattiosaamista on tuntee laajasti näyttelijöitä; heidän ilmaisuaan ja tyyliään sekä aiempia töitä ja erikoistaitoja (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024). Roolitustoimistot ylläpitävät kattavia rekistereitä, joista löytyy jopa tuhansien näyttelijöiden ja esiintymisestä kiinnostuneiden eri ikäisten ihmisten tiedot ja mahdolliset työnäytteet. Näiden verkostojen avulla roolittajat voivat tarjota ohjaajalle moninaisen kattauksen näyttelijävaihtoehtoja, joita ohjaajan ei olisi muutoin ollut mahdollista löytää tai harkita teoksensa rooleihin.

Roolittajan tulee näyttelijöiden lisäksi tuntee myös työpöydällään olevat henkilöhahmot. "Jotta voit roolittaa älykkäästi, sinun tulee ymmärtää henkilöhahmon maailmaa", toteavat Suzy Catliff ja Jennifer Granville kirjassaan *The Casting Handbook* (2013). He korostavat taustatyön merkitystä ja neuvovat roolittajia roolitusprosessin alkajaisiksi tutustumaan muun muassa käsikirjoituksen kuvaaman maailman aikakauteen, tapoihin, aksentteihin, kulttuuriin, kirjallisuuteen, muotiin ja elokuvaan. Näiden pohjalta piirtyy selkeämpi kuva siitä, mitä tuotantoon valittavilta näyttelijöiltä odotetaan. (Catliff & Granville 2013, 15-16)

Roolittajan on hyödyllistä katsoa paljon elokuvia, sarjoja sekä teatteria kehittääkseen kykyään analysoida ja arvioida näyttelijäntyötä, sillä tällöin hän pystyy helpommin tekemään perusteltuja päätöksiä työssään (Catliff & Granville 2013, 16). Näin roolittaja pysyy myös paremmin kartalla kentällä työskentelevistä näyttelijöistä ja mahdollisista uusista lupauksista.

Voidaan siis ajatella, että roolittajan on tärkeää osata analysoida ja ymmärtää yhtä lailla käsikirjoitusta ja sen maailmaa kuin näyttelijäntyötäkin. Itselläni on taustaa teatteriharrastuksessa, ja olenkin kokenut siitä olleen paljon hyötyä esimerkiksi koekuvauksia suunnitellessani ja näyttelijöitä ohjeistaessani. Kun roolittaja ymmärtää näyttelijän asemaa ja työskentelyä, hänellä on myös paremmat valmiudet luoda roolitusprosessista näyttelijälle miellyttävä.

Elokuvaohjaaja Saara Cantell luonnehtii roolivalintojen tekemistä seuraavasti: elokuvia roolitettaessa ei etsitä “parasta näyttelijää” vaan nimenomaan juuri siihen rooliin ja siihen kokonaisuuteen sopivinta (Cantell 2018, 47). Mielestäni tässä kiteytyy hyvin roolittamisen perimmäinen päämäärä sekä roolittajan osaamisen ydin. Hyvä roolittaja osaa käsikirjoituksen ja ohjaajan toiveiden pohjalta kuvitella, millainen näyttelijä rooliin soveltuisi ja millaiseen suuntaan kukin näyttelijä roolihenkilöä veisi. Hän ei mieti vain yksittäisiä roolitusvalintoja vaan myös niiden muodostamaa kokonaisuutta ja osaa hyödyntää verkostojaan sopivien näyttelijöiden löytämiseen.

2.4 Ammattiroolittajat Suomessa

Roolittajat ovat Suomessa toistaiseksi melko pieni ammattikunta. Pitkään kotimaisten elokuvien roolitusta ovat hoitaneet pääasiassa ohjaajat ja tuotanto-osasto, ennen kuin roolittajien hyödyntäminen alkoi verkkaisesti vakiinnuttaa asemaansa.

Saga Grahn on haastatellut opinnäytetyöhönsä *Roolittaja diversiteetin ja representaation edistäjänä elokuva- ja televisioroolituksissa* (2022) roolittaja Jantsu Puumalaista. Puumalainen arvioi, että roolittajien käyttö kotimaisissa tuotannoissa on lisääntynyt viime vuosina mutta hakee kuitenkin vielä paikkaansa. Puumalaisen mukaan Suomessa on yhä melko tavallista, että ohjaaja ja tuottaja hoitavat roolituksen keskenään ilman roolittajaa. (Grahn 2022, 16-17)

Roolittaja Nea-Maria Törmänen pitää tärkeänä, että elokuvatuotannossa on mukana ammattiroolittaja, sillä roolittaja on merkittävä tuki ohjaajan taiteelliselle työskentelylle auttaen tätä hahmottamaan ja hallitsemaan roolituskokonaisuutta. Koska roolittaja koordinoi roolitusprosessia alusta loppuun, toimii hän myös tuotannollisena apuna. Törmänen näkeekin, että suomalaisten tuotantojen roolittamisessa on meneillään eräänlainen murros, ja monet ohjaajat, jotka ovat pitkään roolittaneet itsenäisesti, ovat viime aikoina siirtyneet tekemään roolitusta roolittajan kanssa. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

3 Roolittaminen yhteistyönä

Tämän pääluvun ensimmäisessä aluvussa kuvailen aluksi niitä olosuhteita ja rakenteita, joissa roolittaja työskentelee. Toisessa aluvussa syvennyn yhteistyön määritelmään sekä työyhteisötaitojen peruspilareihin ja lopulta kolmannessa aluvussa tuon esiin, millaista työnjakoa tapahtuu elokuvatuotannossa roolittajan ja ohjaajan välillä.

3.1 Roolittajan toimintaympäristö

Roolittaja tekee työtään osana elokuvatuotantoa. Elokuvatuotannot eivät koskaan ole identtisiä keskenään ja prosessin vaiheet lomittuvat toistensa kanssa. Tuotannon kokonaisrakenteen voi kuitenkin yleensä jaotella seuraaviin keskeisiin osiin: ennakkovalmistelu, esituotanto, kuvaukset, jälkituotanto ja levitys.

Ennakkovalmistelu pitää sisällään idean kehittelyä, käsikirjoittamista ja rahoituksen kokoamista. Esituotannossa rekrytoidaan tarvittavat tuotannon työntekijät, ja eri osastot valmistautuvat lähestyviin kuvauksiin suunnittelemalla kukin omaa vastuualuettaan. Kuvauksissa kuvataan ja äänitetään elokuvan raakamateriaali. Jälkituotannossa materiaalista koostetaan valmis elokuva leikkaamisen, äänen jälkikäsitteilyn ja erikoistehosteiden lisäämisen avulla. Lopulta levitysvaiheessa valmis elokuva saatetaan yleisön katsottavaksi. Tähän viimeisen vaiheeseen kuuluvat elokuvan markkinointi, elokuvateatteri- ja festivaalilevitys sekä myynti.

Roolitustyö tehdään tavallisesti esituotantovaiheen aikana (Nieminen 2021, 4). Siihen osallistuvat roolittajan ohella aina myös ohjaaja ja joku tuotantoryhmän jäsen kuten tuottaja. Toisinaan tuottajan sijaan roolituksen parissa saattaa työskennellä myös linjatuottaja tai tuotantopäällikkö, mutta tämä riippuu täysin tuotannon työnjaosta. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Roolittajan toimintaympäristöä määrittävät vahvasti suhteet muihin elokuvan tekijöihin. Lähtökohtaisesti roolittajan keskeisimmät työtoverit ovat ohjaaja ja tuottaja. Se, miten he ovat läsnä roolitusprosessin eri vaiheissa, riippuu siitä, minkälaiseksi työnkulku kussakin tuotannossa sovitaan. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Ohjaaja on elokuvatuotannon taiteellinen johtaja, joka viime kädessä vastaa elokuvan sisällöstä ja luovista ratkaisuista (Tuovila 2014, 13). Hänen vastuullaan on muodostaa käsikirjoituksen pohjalta elokuvaa kannatteleva taiteellinen visio, jonka varaan muut taiteellisten osastojen vastaavat voivat työskentelyssään nojata. Kuvauksissa ohjaajan tärkein tehtävä on näyttelijöiden ohjaaminen.

Tuottajan tehtävä puolestaan on luoda työryhmän työskentelylle ja yhteistyölle mahdollisimman suotuisat olosuhteet (Hyytiä 2004, 60). Tuottajan vastuulla on hankkeen käynnistäminen, elokuvan rahoitus, sopivan tekijäjoukon kiinnittäminen tuotantoon sekä heidän hyvinvoinnistaan huolehtiminen (Pirilä ym. 2022, 372–374). Tuottajalle on tärkeää, että roolitus tukee elokuvan taiteellista kokonaisuutta, mutta hänen tulee ottaa huomioon myös taloudelliset seikat. Tuottaja on usein se henkilö, joka neuvottelee näyttelijöiden palkoista ja arvioi roolivalintoihin liittyviä riskejä.

Eräs keskeisimmistä roolitusprosessin haasteista on tiukka aikataulu. Mikäli roolitusprosessia ei saada käyntiin riittävän aikaisin, saattavat rooleihin halutut näyttelijät ottaa töitä vastaan muualta. Tuloksena on aikatauluristiriita, jossa yhteistyö ei onnistu muiden sitoumusten ja velvoitteiden vuoksi.

Riittävän ajan varaaminen roolitustyölle ei valitettavasti useinkaan ole kiinni roolittajasta. Koko elokuvatuotannon aikatauluihin vaikuttaa monta tekijää: esimerkiksi elokuvien rahoituspäätökset varmistuvat usein roolituksen kannalta harmillisen myöhäisessä vaiheessa tuotantoa (Virtanen 2012, 65-66).

Elokuvatuotanto on vahvasti hierarkkinen työympäristö. Tällaisella järjestelyllä suojellaan paitsi tuotannon aikataulua myös ohjaajan taiteellista näkemystä. (Tuovila 2014, 10-11) Vaikka roolittajan ja ohjaajan on tärkeää voida käydä dialogia näyttelijävalinnoista ja roolituksen suunnasta, ja vaikka roolituksessa näkyy aina myös roolittajan taiteellinen panos, on viimeinen sana ja vastuu ohjaajalla. Elokuvan onnistunut valmiiksi saattaminen vaatii laajojen kokonaisuuksien hallintaa ja lukemattomien taiteellisten päätösten tekemistä paineistetuissa tilanteissa, minkä vuoksi selvät komentoketjut ovat valikoituneet alan vallitsevaksi käytännöksi.

Roolittajan asema elokuvatuotannon työyhteisössä on mielenkiintoinen, koska hänen tehtävänsä on varsin tarkkarajainen ja koko työpanos sijoittuu prosessin alkuvaiheisiin. Tyypillisesti roolittaja työskentelee freelancerina tai roolitustoimiston työntekijänä, ei tuotantoyhtiön palkattuna työntekijänä. Hän voi tehdä roolitusta samaan aikaan useampaan kuin yhteen tuotantoon. On vähintäänkin tyypillistä, että työt lomittuvat niin, että uutta projektia käynnistetään samalla, kun edellistä ollaan viemässä loppuun. Elokuvatuotannon työyhteisössä roolittaja tekee paljon yhteistyötä ohjaajan ja tuottajan kanssa, mutta ei välttämättä tapaa muita tuotannon työntekijöitä lainkaan.

3.2 Yhteistyöstä

Elokuvan tekeminen on yhteistyötä. Yhteistyöksi voi kutsua toiminnan tapaa, jossa kaikki osapuolet sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin ja etenevät niitä kohti.

Näin yhteistyötä määrittelevät Kaarina Mönkkönen ja Satu Roos teoksessaan *Työyhteisötaidot digiajassa* (2023, 146). Kirjassaan he kuvailevat erilaisia sosiaalisia taitoja, joita nykyaikaisessa työyhteisössä tarvitaan ja määrittelevät tekijöitä, jotka hankaloittavat yhteistyön onnistumista.

Yhteistyön perustana on toimiva vuorovaikutus, jossa tekijät antavat toisilleen tilaa ja arvostavat aidosti toistensa työpanosta. Toisen ammattitaidon kunnioittaminen on oleellista, eikä ennakkokäsityksiin ja stereotyyppioihin jumiutuminen kannata: esihenkilöasemassa oleva saa kysyä neuvoa, ja harjoittelijallakin voi olla hyödyllisiä ja oivaltavia ideoita. Kuten Mönkkönen ja Roos huomauttavat, on tärkeää, että kokeneet konkarit ovat valmiita tukemaan aloittelevia tekijöitä tarjoamalla heille mahdollisuuksia ja haasteita mutta myös kuuntelemaan uudenlaisia ehdotuksia (Mönkkönen & Roos 2023, 21-22).

Siitäkin huolimatta, että työyhteisön hierarkiat keskittävät päätöksenteon valtaa ja vastuuta tietyille työntekijöille, on hyvästä vuorovaikutuksesta ja kuuntelemisesta tärkeää pitää kiinni. On olennaista, että keskusteluilmapiiiri säilyy rakentavana, reiluna ja toisia kunnioittavana (Mönkkönen & Roos 2023, 148). Voidaan ajatella, että mitä enemmän työyhteisössä on hierarkioita, sitä tärkeämpää keskustelevien työtapojen vaaliminen on. Tämä pätee erityisen hyvin elokuvatuotantoihin.

Keskustelevat työtavat eivät tarkoita pelkkää sosiaalisten suhteiden ylläpitoa tai ajatusten vaihtoa, vaan viestinnän dialogisuus menee tätä pidemmälle. Dialogiin osallistuvat tulevat vähitellen tietoisiksi paitsi muiden ajattelusta, myös siitä, miten he itse ajattelevat. (Mönkkönen & Roos 2023, 174). Luomalla tilaa dialogille elokuvantekijät saavat mahdollisuuden reflektointiin ja parempaan ymmärrykseen siitä, minkälaista elokuvaa he ovat itse asiassa tekemässä. Sokeat pisteet, ääneen lausumattomat tavoitteet ja taustalla vaikuttavat arvot voivat näin tulla esiin ja kohdatuiksi.

Samoin kuin muihin työhyvinvoinnin osatekijöihin, myös keskusteluilmapiiirin laatuun on kiinnitetty suomalaisissa elokuvatuotannoissa yhä enemmän huomiota viime vuosina. Tämä on tärkeää, sillä siinä missä hyvä viestintä mahdollistaa sujuvan vuorovaikutuksen ja sitä kautta tehokkaan ja tuloksellisen yhteistyön, huono viestintä voi puolestaan myrkyttää koko työilmapiirin. Myös silloin, kun toisia kohdellaan ystävällisesti, erilaiset viestinnän ongelmat tuovat kitkaa vuorovaikutussuhteisiin, mikä puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin (Mönkkönen & Roos 2023, 173).

Miksi dialogisuuden ja hyvän keskusteluilmapiiirin periaatteet eivät sitten aina toteudu? Hyvän yhteistyön rakentaminen vie aikaa, ja kiireisessä työympäristössä tähän ei usein ehditä panostaa. (Mönkkönen & Roos 2023, 173) Kiireen vaikutukset näkyvät myös elokuva-alan työkultuurissa ja vaikeuttavat yhteistyötä tuotannon aikana. Aikataulupaineet ovat kovat, eikä ole tavatonta, että yksittäisillä työntekijöillä on yhtä aikaa työn alla useamman eri vaiheessa olevan tuotannon töitä. Elokuva-alan taloudelliset suhdanteet vaikuttavat tuotantojen resursointiin ja siihen, kuinka paljon työtehtäviä yhdelle

työntekijälle kasaantuu. Yhteistyön laadun parantaminen ei synny ilmaiseksi, vaan se vaatii aikaa ja jaksamista. Työkuormituksen kasvaessa nämä panostukset voivat jäädä tekemättä, mistä kärsii viime kädessä lopputuloksen laatu.

Henkilösuhteiden ja vuorovaikutuksen lisäksi yhteistyön muotoa ohjaa elokuvatuotannossa aina myös sen hierarkkisuus. Hierarkian voi määrittellä arvojärjestelmäksi, joka määrää työyhteisön valta-, vastuu- ja johtamissuhteita (Kuusela 2018, 27). Käytännössä tämä on hyvin nähtävillä elokuvatuotannon organisaatiokaaviossa: se rakentuu eri osastoista, joilla kaikilla on oma sisäinen sekä keskinäinen hierarkiensa. Jokaista osastoa johtaa osaston HOD (head of department), ja kaikki HOD:t vastaavat elokuvan tuottajalle. Lähes kaikki elokuvan tekemiseen osallistuvat ihmiset tuotantokoordinaattorista lavastusharjoittelijaan työskentelevät jonkun HOD:n alaisuudessa, joten näihin hierarkkisiin suhteisiin osallistuvia työntekijöitä on hyvin paljon, ja kaikilla on näiden suhteiden vaikutuksista oma kokemuksensa.

Vaikka erilaisten valtasuhteiden merkityksestä käydään alan sisällä vilkasta ja tervetullutta keskustelua, tällainen vuosikymmenten aikana syntynyt hierarkkisuuden malli on kuitenkin alalla hyvin tavallinen ja laajalti hyväksytty käytäntö. Tuotannon hierarkialla pyritään suojaamaan ohjaajan taiteellisen näkemyksen toteutumista, aikataulua, budjetissa pysymistä sekä ohjaajan ja näyttelijöiden välistä työskentelyä (Tuovila 2014, 10-11).

Voidaankin ajatella, että hierarkkinen järjestäytymisen tapa on muodostunut palvelemaan ennen kaikkea juuri yhteistyön sujumista. Elokuva-alan työ on projektiluontoista työtä, jolloin työtoverit voivat vaihtua taajaan. Jos työskentelyn raamit on määritelty tarkasti, voi työryhmän järjestäytyminen tapahtua sujuvammin ja nopeammin. Kun organisaation rakenne ja periaatteet ovat selvät, jokainen voi keskittyä hoitamaan omat tehtävänsä mahdollisimman hyvin.

3.3 Roolittajan ja ohjaajan työnjako

Roolitusprosessissa roolittajalla ja ohjaajalla on yhteinen ja jaettu tavoite: löytää mahdollisimman sopiva näyttelijä kuhunkin rooliin. Yhteinen tavoite ei kuitenkaan vielä takaa onnistunutta lopputulosta – tai edes sitä, että yhteistyö onnistuu. Toimiva yhteistyö edellyttää selvää työnjakoa ja jaettua näkemystä siitä, miten on paras menetellä (Mönkkönen & Roos 2023, 146). Se, miten roolittaja ja ohjaaja tässä onnistuvat, vaikuttaa oleellisesti siihen, kuinka tyytyväisiä he tulevat olemaan roolitusprosessin lopuksi.

Roolittajan ja ohjaajan käytännön työnjako voi vaihdella paljon tuotannosta toiseen. Se määräytyy ensisijaisesti sen mukaan, mikä on ohjaajan omaksuma

tapa työskennellä. Osa ohjaajista haluaa olla tiiviisti mukana prosessin kaikissa vaiheissa, kun taas osa siirtää vastuuta enemmän roolittajalle.

Yleensä työnjaon runko menee kuitenkin enemmän tai vähemmän seuraavasti: ohjaaja jakaa roolittajalle ajatuksiaan siitä, millaisiksi on ajatellut elokuvan henkilöhahmot ja nostaa esiin mahdollisia näyttelijöitä, joita on ehkä jo harkinnut rooleihin. Roolittaja puolestaan tarjoaa ohjaajalle omia näkemyksiään ja ehdotuksiaan ja tämän dialogin pohjalta organisoivat tarvittavat koekuvaukset. Yhteisten keskusteluiden ja nähtyjen työnäytteiden pohjalta ohjaaja tekee lopulliset roolituspäätökset. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Roolittaja Nea-Maria Törmänen näkee, että elokuva-ala on tällä hetkellä jonkinlaisessa murroksessa, mitä tulee roolittamiseen. Tähän vaikuttaa paljon ohjaajien työskentelytavoissa tapahtuneet muutokset. Törmäsen mukaan monet ohjaajat, jotka ovat vuosikausia tehneet roolitusta ilman roolittajaa, ovat viime vuosina alkaneet tehdä sitä yhdessä roolittajan kanssa. Tämä on Törmäsen mielestä tärkeää, sillä roolittaja tukee huomattavalla tavalla ohjaajan taiteellista työskentelyä ja auttaa roolituskokonaisuuden hahmottamisessa ja hallinnassa. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Ohjaaja ei tietenkään muodosta näkemyksiään hyvistä työskentelytavoista tyhjiössä, vaan niitä ohjaavat ympäristöstä poimitut käytännöt ja esimerkit. Ne puolestaan vaihtelevat työkultuurista toiseen. Roolittaja Jantsu Puumalaisen mukaan ulkomailla elokuvaohjaajat ovat tottuneempia työskentelemään roolittajan kanssa kuin ohjaajat Suomessa (Grahm 2022, 16). On myös tavallista, että kansainväliset roolittajat luotsaavat roolitusprosessia itsenäisemmällä otteella, vaikka viime käden päätökset tekeekin ohjaaja (Virtanen 2012, 21-22). Osaltaan tähän luonnollisesti vaikuttaa tuotantojen koko niissä maissa, joissa elokuva-ala on suurempi: kun täytettäviä rooleja ja muita liikkuvia osia on enemmän, ohjaaja ei välttämättä yksinkertaisesti ehdi olla mukana roolitusprosessin kaikissa vaiheissa.

Vastuuta toki jaetaan Suomessakin. Vaikka ohjaaja tekeekin lopulliset päätökset, saattaa hän sovitusta työnkulusta riippuen delegoida osan päätöksenteosta roolittajalle. Näin voidaan menetellä etenkin niissä tapauksissa, joissa ohjaaja ja roolittaja ovat tehneet pidempään yhteistyötä, ja ohjaajalla on vahva luottamus roolittajan taiteelliseen näkemykseen. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Vaikka roolitusprosessissa vallitseva hyvä kommunikaatio ei suoraan näykään katsojalle valmiissa elokuvassa, voi se välillisesti olla havaittavissa työn jäljen laadussa. Kun ohjaajan ja roolittajan välinen kommunikaatio on sujuvaa, helpottaa se muun muassa aikataulussa pysymistä, mikä puolestaan voi vähentää näyttelijöiden kanssa ilmeneviä aikatauluhaasteita. Tällöin voidaan onnistua suuremmalla todennäköisyydellä kiinnittämään juuri ne näyttelijät, jotka ovat ohjaajan ja roolittajan niin sanottuja ykkösvalintoja. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024) Ontuva kommunikaatio voi puolestaan näkyä roolitusprosessissa esimerkiksi siten, että ohjaaja toimii liian itsenäisesti, eikä

pidä roolittajaa ja tuottajaa ajan tasalla ratkaisuksistaan. Kommunikaation puute voi johtaa myös jaetun vision ja tavoitteen pirstaloitumiseen. (Virtanen 2012, 65)

Riina Hyytiä toteaa väitöskirjassaan *Ennen kuin kamera käy* seuraavasti: niin kauan kuin tavoite ei ole yhteinen, sitä ei oikeastaan edes ole (Hyytiä 2004, 109). Yksi arvokkaista opeista, joita olen saanut opiskeluaikana tehdyistä elokuvatuotannoista, on se, miten tärkeää on, että työryhmällä on jaettu ymmärrys siitä, millaista elokuvaa ollaan tekemässä. Jotta tämä toteutuu, on kiinnitettävä erityistä huomiota kommunikaation ja viestinnän keinoihin. Jos työryhmä ei ole samalla sivulla tuotannon taiteellisista päämääristä tai tuotannollisista tavoitteista, kärsii siitä nähdäkseni niin taiteellinen työ kuin työhyvinvointikin.

Opiskelijatuotantojen roolittamiseen pohjaavan kokemukseni mukaan ohjaajan ja roolittajan välinen keskustelevala työtapa voi olla paitsi hyödyllinen, myös erittäin antoisa ja inspiroiva kummankin osapuolen työskentelyn kannalta. Elokuvan tarina ja hahmot ovat usein kulkeneet ohjaajan mukana hyvinkin tiiviisti ja pitkään. Tällöin esituotantovaiheessa mukaan hyppäävä roolittaja voi olla ohjaajalle todella hyödyllinen työpari erilaisten mahdollisuuksien pallotteluun. Roolittajan asemassa olen kokenut voivani katsoa prosessia hieman etäämmältä kuin ohjaaja, ja näin tarjota tuoreita ajatuksia.

Ohjaajan ja roolittajan välisen yhteistyön toimivuuteen ei ole yhtä ainoaa reseptiä, sillä jokainen työpari on erilainen. Kuten missä tahansa yhteistyössä, avoin dialogi ja arvostus toisen työpanosta ja ammattitaitoa kohtaan on ensiarvoisen tärkeää. Sekä roolittaja että ohjaaja ovat oman alansa asiantuntijoita, ja jotta prosessi onnistuisi mahdollisimman hyvin, täytyy molempien asiantuntijuus saada täysimääräisesti käyttöön. Tässä hyvä vuorovaikutus ja dialogin ylläpitäminen on avainasemassa.

4 Roolitusprosessin vaiheet

Tässä luvussa syvennyn roolittamisen prosessiin jäsentämällä sen neljään keskeiseen vaiheeseen: ennakkotyöhön, näyttelijöiden kontaktoimiseen, koekuvauksiin ja roolivalintoihin. Tarkastelen jokaisen työvaiheen vakiintuneita käytänteitä ja pohdin myös omia roolituskokemuksiani opintojeni ajalta.

4.1 Prosessin käynnistäminen ja ennakkotyö

Näyttelijöiden roolittaminen tapahtuu yleensä elokuvan esituotantovaiheessa. Tuottaja käynnistää roolitusprosessin ja kiinnittää roolittajan mukaan tuotantoon. Roolittaja Jantsu Puumalainen kertoo Saga Grahnin haastattelussa, että hänen työskentelynsä draamatuotantojen roolittajana alkaa tavallisesti muutama kuukausi ennen kuvauksia (Grahn 2022, 20).

Roolittajan työn laajuus vaihtelee tuotannon mukaan. Voi olla esimerkiksi niin, että ohjaaja ja tuottaja ovat jo ennen roolittajan mukaan tuloa huolehtineet keskenään pääroolien näyttelijöiden kiinnittämisestä, jolloin roolittajan kanssa yhteistyössä roolitetaan pienemmät roolit ja avustajat (Virtanen 2012, 15). Toisinaan roolittajan työpöydällä taas voivat olla teoksen kaikki roolit.

Tavallisesti pääroolien näyttelijät pyritään kiinnittämään tuotantoon mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämä on tärkeää muun muassa elokuvan rahoituksen kannalta. Rahoittajat toivovat usein asemansa vakiinnuttaneita, yleisölle tuttuja nimiä, sillä nämä ovat taloudellisesti riskittömämpi vaihtoehto, kuin vaikka suoraan koulusta tulevat uudet kasvot. (Virtanen 2012, 12) Pääroolien näyttelijöiden roolittamista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa puoltaa myös se, että tällöin näyttelijälle jää enemmän aikaa omaan ennakkotyöhönsä ja kuvauksiin valmistautumiseen.

Roolittaja aloittaa työnsä perehtymällä aluksi käsikirjoitukseen, jonka pohjalta hän tekee roolituspurun eli jäsentelyn tarvittavista rooleista ja niiden vaatimuksista. Riippuen siitä, millaiseksi prosessin työnkulku on sovittu, saattaa purun tehdä myös tuotantoryhmän jäsen kuten tuotantopäällikkö. Tärkeä osa ennakkotyötä on myös ohjaajan ja tuottajan kanssa keskusteleminen, jotta roolittaja saa hyvän käsityksen heidän visiostaan ja toiveistaan. Ohjaajan ja tuottajan kanssa käydään läpi sekä prosessin käytännön raamit että taiteellinen puoli. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

4.2 Näyttelijöiden kontaktoiminen

Olennainen osa roolittajan ammattitaitoa on tuntee laajasti näyttelijöitä, niin ammattilaisia kuin harrastajiakin. Yleensä ammattilaisten ja harrastajien hakeminen ja kontaktoiminen tapahtuu hieman erilaisia kanavia pitkin, joten roolittajan on tärkeää tietää, mitä kautta minkäkin viiteryhmän näyttelijää tai esiintyjää on paras lähteä tavoittelemaan.

Suomalaisten ammattinäyttelijöiden rivit eivät ole suunnattoman laajat, joten suuri osa heistä on roolittajille ja ohjaajille ennestään tuttuja. Kun taas haetaan vähemmän tunnettuja kasvoja, lapsinäyttelijöitä, isompaa avustajajoukkoa tai esimerkiksi tietyillä erityistaidoilla varustettua näyttelijää, saatetaan hakuprosessissa joutua käyttämään hieman mielikuvitusta ja epätavallisempia väyliä. Tällöin esimerkiksi paikallisten harrastusseurojen ja yhdistysten tuntemus voi osoittautua kullannarvoiseksi.

Useita suomalaisia näyttelijöitä edustaa nykyisin agentti. Tämä pätee etenkin elokuva- ja tv-töissä asemansa vakiinnuttaneisiin näyttelijöihin. Agentti etsii näyttelijälle töitä, neuvottelee palkoista ja toimii asiakkaansa promoottorina. (Aho 2018, 15) Kun kontaktoidaan agenttuurin listoilla olevaa näyttelijää, yhteydenotot osoitetaan agentille. Agentit myös tekevät itse yhteydenottoja roolittajien suuntaan koettaessaan saada asiakkailleen koekuvausmahdollisuuksia.

Ohjaaja, tuottaja tai roolittaja vastaavat näyttelijöiden kontaktoinnista ja koekuvauksiin kutsumisesta (Niemi 2013, 15). Tyypillisesti roolittaja vastaa yhteydenpidosta näyttelijöiden suuntaan roolitusvaiheessa. Jos kuitenkin rooleihin halutaan tiettyjä näyttelijöitä, jotka ovat entuudestaan ohjaajalle tai tuottajalle tuttuja, nämä voivat ottaa kontaktoinnin hoitaakseen.

Monille ohjaajille mielekkäin tilanne voi olla se, että he tietävät jo valmiiksi kenet haluavat tiettyyn rooliin, ja voivat täten olla jo varhaisessa vaiheessa itse kyseiseen näyttelijään yhteydessä (Niemi 2013, 15). Suuremman kuvan kannalta voi kuitenkin olla parempi kiinnittää näyttelijät roolittajan luotsaaman roolitusprosessin kautta. Jantsu Puumalaisen mukaan useampi näyttelijä saa tällöin mahdollisuuden hakea rooliin, mikä voi tuoda tuoreempia kasvoja kameratöiden piiriin. (Grahn 2022, 20)

Näyttelijöitä ja avustajia voidaan kiinnittää myös avoimen haun kautta. Tämä tapahtuu hakuilmoituksella, jonka nimitykseksi on Suomessa pitkälti vakiintunut englanninkielinen termi casting call. Casting call -ilmoitukseen sisällytetään tavallisesti ainakin tuotannon nimi tai työnimi, avoimet roolit, kuvausten ajankohta sekä hakuohjeet ja yhteystiedot (Tanskanen 2013, 9). Mukana voi olla myös lyhyt kuvaus elokuvan juonesta, mutta esituotantovaiheessa ei välttämättä voida paljastaa tulevan elokuvan yksityiskohtia tai edes sen nimeä.

Casting call -ilmoitusta voidaan tarpeen mukaan jakaa eri kanaviin, joita voivat olla muun muassa roolitustoimiston omat rekisterit, elokuvakomissioiden rekisterit, teatterit, harrastusryhmät tai sosiaalisen median kanavat ja ryhmät. Näiden kautta haetaan usein etenkin sivu- tai pienroolien näyttelijöitä sekä avustajia.

4.3 Koekuvaukset

Opintojeni varrella olen useaan otteeseen keskustellut opiskelutovereiden kanssa siitä, miten haasteelliselta koekuvausten järjestäminen on tuntunut. Monet ovat kokeneet vaikeaksi päättää, mitä koekuvauksissa näyttelijän kanssa tehtäisiin ja minkälaiset harjoitteet toisivat parhaiten esiin näyttelijän kykyjä ja valmiuksia roolin tekemiseen. Lisäksi moni on kertonut jännittävänsä koekuvaustilanteissa paljon.

Itsekin olen kokenut koekuvaustilanteissa jännitystä, mutta sitä on mielestäni helpottanut huolellinen ennakkosuunnittelu ja selkeät tavoitteet. Jäsentelenkin tässä kappaleessa mahdollisimman seikkaperäisesti ja käytännönläheisesti, mitkä omien havaintojeni mukaan ovat parhaita käytänteitä, joita kannattaa noudattaa koekuvauksia järjestettäessä.

Koekuvausten tarkoitus on antaa ohjaajalle ja roolittajalle käsitys rooliin harkittavan näyttelijän ilmaisukyvystä ja työskentelystä. Tämän pohjalta on helpompi arvioida, kuka näyttelijä rooliin parhaiten sopisi. Koekuvausprosessi koostuu tavallisesti useammasta kierroksesta, joiden välissä ohjaaja ja roolittaja tekevät karsintaa rooliin hakevista näyttelijöistä.

Katja Niemi on haastatellut opinnäytetyöhönsä *Elokuvan roolitus: Koekuvaus ohjaajan työvälineenä näyttelijävalinnassa* (2018) elokuvaohjaaja Aku Louhimiestä. Louhimies kertoo karttavansa termiä "koekuvaus", sillä hän mieltää tilanteen ennemmin kokeiluksi kuin kokeeksi: "Koe on jotain suorittamista ja kokeilu on enemmän tutkimista", Louhimies täsmentää. (Niemi 2018, 6) Tämä on mielestäni arvokas huomio, jota on hyödyllistä miettiä koekuvauksia järjestettäessä. On tärkeää, että tilanteesta tehdään näyttelijälle mahdollisimman miellyttävä ja rento, koska sellaisessa tilanteessa hän pystyy parhaimpaansa.

Roolittajan vastuulla ovat koekuvausten käytännön järjestelyt. Hän hoitaa aikataulut, viestinnän, tilat ja kaluston (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024). Koekuvaukset voidaan järjestää muun muassa roolitustoimiston tai tuotantoyhtiön toimitiloissa. Roolittaja tuo paikalle kameran (sekä mahdollisesti valo- ja äänityskalustoa), jotta näyttelijän työskentely saadaan taltioitua ja lähetettyä koekuvausten jälkeen katsottavaksi ohjaajalle ja tuottajalle. Kuvaamista varten on aina kysyttävä näyttelijältä lupa.

Lähtökohtaisesti kaikki roolitusprosessiin osallistuvat näyttelijät koekuvataan. Joskus näyttelijä voidaan roolittaa myös pelkästään aiempien töiden perusteella ilman, että häntä koekuvataan. Näin saatetaan toimia eritoten silloin, kun näyttelijä on ohjaajalle ennestään hyvin tuttu. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Roolittajan ja näyttelijän lisäksi koekuvauksissa voi olla paikalla ohjaaja, roolitusassistentti ja vastaanäyttelijä. Kokoonpano riippuu tuotannosta, koekuvausprosessin vaiheesta ja koekuvattavasta roolista. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024) Siinä missä roolittaja hoitaa usein itsenäisesti ensimmäisen kierroksen koekuvaukset, on toisella kierroksella perinteisesti paikalla myös ohjaaja (Cantell 2018, 49). Pienroolien koekuvauksissa ohjaaja on harvemmin paikalla lainkaan, vaikka sitäkin tapahtuu (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024).

Koekuvausprosessi muodostuu yleensä useammasta vaiheesta eli kierroksesta. Ensimmäisellä koekuvauskierroksella hahmottuu, ketä halutaan nähdä lisää, eli ketkä vaikuttavat tässä vaiheessa sopivimmilta elokuvan rooleihin. Nämä näyttelijät kutsutaan koekuvausten seuraavalle kierrokselle. (Cantell 2018, 49)

Myöhempiä koekuvauskierroksia tavataan kutsua call back -kierroksiksi. Ohjaajan ja roolittajan lisäksi myös tuottaja saattaa joissain tapauksissa olla paikalla call back -kierroksella (Grahn 2022, 12). Koekuvauskierroksia pidetään niin monta kuin on tarpeellista. Elokuvaohjaaja Saara Cantell kertoo Katja Niemen opinnäytetyön haastattelussa, että erityisesti kokemattomampien esiintyjien, eli esimerkiksi harrastajanäyttelijöiden sekä lasten kohdalla kierroksia voidaan tarvita useitakin (Niemi 2012, 17).

Call back -kierroksella näyttelijöille annetaan usein opeteltavaksi enemmän tekstiä, kuin ensimmäisellä kierroksella. Tavallista on, että tässä vaiheessa näyttelijöitä koekuvataan pareittain, jotta voidaan arvioida useampien eri näyttelijöiden keskinäistä kemiaa ja yhteensopivuutta.

Se, mitä koekuvauksissa tarkkaan ottaen tehdään, riippuu paljon tuotannosta ja ohjaajasta. Myös se, ovatko koekuvattavat näyttelijät ammattilaisia vai harrastajia, vaikuttaa paljon. Viime kädessä ohjaaja päättää koekuvausten sisällöstä, mutta on myös tavallista, että hän delegoi koekuvaustoiminnan suunnittelun roolittajalle. Etenkin tuotannoissa, joissa on runsaasti roolitettavaa, ei ohjaajalla välttämättä ole aikaa osallistua koekuvausten suunnitteluun. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Kun koekuvauksia suunnitellaan, tulee tunnistaa kunkin roolin perimmäinen ydin ja pureutua siihen. Etenkin harrastajanäyttelijöitä koekuvattaessa voi olla hyvä keskittyä siihen, mikä roolissa on haastavinta, jotta nähdään, onko näyttelijällä valmiudet roolin tekemiseen. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Tavallisesti koekuvauksissa työskennellään jonkinlaisen tekstin parissa. Näyttelijä saa tekstin usein ennakoon, mutta joskus myös vasta paikan päällä.

Näyttelijä tulkitsee tekstiä, ja ohjaaja tai roolittaja antaa hänelle erilaisia ohjeita. Joskus saatetaan tehdä improvisoituja kohtauksia tai harjoitteita. Tarkoitus on arvioida, millaisen suunnan hahmo saisi kenenkin näyttelijän käsissä ja miten näyttelijä vastaa annettuihin ohjeisiin. Koekuvauksissa saatetaan myös käydä lyhyesti läpi näyttelijän kannalta olennaisia asioita, kuten elokuvan premissiä, rooliin liittyvää taustatietoa ja tuotannon sekä näyttelijän aikatauluja.

On tavallista, että näyttelijöitä koekuvataan etenkin ensimmäisellä kierroksella yksitellen, eikä pareittain. Tällöin koekuvattava näyttelijä tarvitsee usein jonkun, jota vasten näytellä. Tätä varten voidaan erikseen palkata vastaanäyttelijä eli ”marsu”, joka ei itse ole ehdolla elokuvan rooliin. On myös mahdollista, että roolittaja tai roolitusassistentti lukevat vastaanäyttelijän repliikkejä. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

Roolittaja Nea-Maria Törmänen kertoo kiinnittävänsä koekuvaustilanteessa huomiota erityisesti siihen, miten luonnollista näyttelijän ilmaisu on, miten näyttelijä ottaa vastaan ohjeita ja mukautuu vaihtuviin ohjeisiin sekä myös siihen, minkälainen fiilis näyttelijästä välittyy silloin, kun kamera ei käy (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024). Myös ohjaaja Saara Cantell sanoo kiinnittävänsä erityistä huomiota siihen, miten näyttelijä muuttaa ilmaisuaan annettujen ohjeiden mukaisesti ja miten vuorovaikutus toimii (Niemi 2012, 26).

Roolittaja Pia Pesonen kertoo Ylen haastattelussa kuvaavansa koekuvauksissa lähes aina lähikuvaa näyttelijän kasvoista. Siten on helppo nähdä, onko tekemisessä ajatus mukana ja uskaltaako ihminen olla kameran edessä riittävän avoimena. (Koponen 2018)

Nykyään etenkin koekuvausten ensimmäinen vaihe saatetaan usein hoitaa self tape -videoiden avulla (Cantell 2018, 49). Self tape on näyttelijän itse kuvaama video, jonka tarkoitus on esitellä hänen ilmaisukykyään ja persoonaansa. Roolittaja antaa näyttelijöille ohjeet ja mahdollisen tekstin self tape -videon tekemistä varten. (Nieminen 2021, 38)

Milja Nieminen on haastatellut elokuvaohjaaja Oskari Sipolaa opinnäytetyöhönsä *Diversiteetin kehittäminen kotimaisten elokuvien ja TV-sarjojen roolituksessa* (2021). Sipola arvioi, että self tape -käytäntö säästää aikaa ja kustannuksia ja mahdollistaa siten sen, että roolittaja ja ohjaaja voivat käydä läpi suuremman määrän rooliin hakevia näyttelijöitä. (Nieminen 2021, 38-39)

Vaikka teksti- ja ilmaisulähtöinen työskentely on koekuvauksissa tyypillistä, se ei ole niiden ainoa sisältöä. Aku Louhimies kertoo tekevänsä näyttelijöiden kanssa välillä kohtauksia ja improvisaatioharjoitteita, mutta välillä hän haluaa vain tavata ja jutella näyttelijän kanssa (Niemi 2012, 19). Oman kokemukseni mukaan rento juttutuokio koekuvaustapaamisen aluksi voi helpottaa kaikkien läsnäolijoiden mahdollista jännitystä ja luoda paremman kontaktin roolittajan ja näyttelijän välille. Harrastajanäyttelijältä voi olla hyödyllistä kysellä tarkemmin

hänen aiemmasta esiintymiskokemuksestaan, jotta saadaan parempi käsitys siitä, minkälainen työskentely on hänelle tuttua, ja minkälainen mahdollisesti ei.

Kohtaamisen tärkeydestä muistuttaa myös Saara Cantell, jonka mukaan koekuvaukset ovat hyvä tapa tutustua uusiin näyttelijätuttavuuksiin. Vaikka näyttelijöistä valitaan rooleihin vain osa, on kaikkien näyttelijöiden tapaaminen koekuvaustilanteissa silti hyödyksi verkostoitumisen ja tulevien projektien kannalta. (Cantell 2018, 48)

4.4 Roolivalinnat

Roolivalintojen muodostumiseen vaikuttavat monet seikat. Suuri merkitys on sillä, tuntuuko näyttelijä sopivalta rooliin ja istuuko hän ohjaajan ja roolittajan visioon siitä, millainen henkilöahmo on. Toisaalta paljon vaikuttavat myös käytännön asiat kuten aikataulujen yhteensopivuus sekä palkkaneuvottelut. (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024)

On tärkeää miettiä valintoja kokonaisuutena, eli arvioida miten hyvin näyttelijät toimivat keskenään yhteen. Onko toisiinsa ihastuneita hahmoja näyttelevillä näyttelijöillä riittävän hyvä keskinäinen kemia? Millainen dynamiikka elokuvan kahden kaveruksen välille muodostuisi, jos heitä näyttelevät näyttelijät A ja B tai vaihtoehtoisesti B ja C? Joku näyttelijä voi sopia rooliin muilta osin hienosti, mutta olla esimerkiksi liian nuoren näköinen suhteessa vastaanäyttelijään. Roolittaminen on eräänlaista palapelin kokoamista, ja roolittaja on vastuussa eheän kokonaisuuden muodostamisesta.

Opiskelijaelokuvia roolittaessani prosessin yksi mielenkiintoisimmista vaiheista on ollut ohjaajan kanssa roolivalinnoista keskusteleminen ja eri vaihtoehtojen tuomien mahdollisuuksien pohtiminen. Keskusteluissa on usein puntaroitu alkuperäisen vision ja koekuvausten tuomien uusien ideoiden ja mahdollisuuksien välillä. Valitako rooliin näyttelijä, joka soveltuu luontevimmin ohjaajan alkuperäiseen mielikuvaan henkilöahmosta, vai näyttelijä, joka veisi hahmoa sellaiseen kiinnostavaan suuntaan, jota ei aiemmin osattu edes ajatella?

Aina roolivalintojen perusteita ei ole helppo sanallistaa, vaan suuri merkitys voi olla intuitiolla. Nea-Maria Törmänen arvioi, että usein suuren vaikutuksen koekuvauksissa tekee yksinkertaisesti se, että tunne välittyy näyttelijän työskentelystä erityisen voimakkaasti (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024).

Tuotannon taiteellisena johtajana lopulliset roolituspäätökset tekee ohjaaja. Valintoja koskeviin keskusteluihin voivat osallistua ohjaajan ja roolittajan ohella tuottaja sekä joskus myös rahoittaja (Tanskanen 2012, 11). Kun valinnat on tehty, roolittaja informoi sekä rooleihin valittuja näyttelijöitä että niitä, jotka eivät ole tulleet valituiksi (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024).

Roolitusprosessin loppuvaiheen töihin kuuluu myös muiden elokuvatuotannon osastojen informoiminen. Esimerkiksi maski- ja pukuosastojen työskentelyyn vaikuttaa oleellisesti se, minkä näköisiä ja kokoisia näyttelijöitä elokuvaan on roolitettu. Joskus tämä viestikapulan siirto näkyy käytännössä esimerkiksi niin, että roolittaja kerää valituilta näyttelijöiltä vaatekokojen tiedot, tai vähintäänkin toimittaa näiden yhteystiedot niitä tarvitseville osastoille (Törmänen, N., haastattelu 3.4.2024).

5 Lopuksi

Tässä työssä olen tarkastellut roolituksen lähtökohtia, roolittajan työnkuvaa ja roolittajan ja ohjaajan yhteistyön luonnetta. Olen tehnyt näkyväksi sitä, miten roolitus on sekä taiteellista että organisoivaa työtä, ja selvittänyt seikkoja, jotka mahdollistavat onnistuneen roolituksen. Lisäksi olen omassa luvussaan jäsennellyt roolitusprosessia ja sen keskeisiä työvaiheita.

Taustatutkimukseni paljasti, että roolittaja ei tee työtään yksin, eikä roolitustyö ole irrallaan elokuvatuotannon muista osa-alueista. Siksi koinkin olennaiseksi perehtyä työssäni yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen soveltamiseen roolitusprosessissa. Kuten missä tahansa työyhteisössä, myös elokuvatuotannossa ja ohjaajan ja roolittajan yhteistyössä on erittäin tärkeää panostaa kommunikaatioon ja tehdä tilaa avoimelle keskustelulle ja dialogisuudelle. Prosessin tavoitteet tulee sanallistaa yhteisesti, jotta voidaan varmistua siitä, että liikutaan samaan suuntaan.

Roolitukseen elokuvanteon osa-alueena on mielestäni syytä kiinnittää huomiota jo opintojen aikana. Elokuva-alan korkeakouluopintoihin kuuluu tavallisesti paljon harjoituselokuvien tekemistä, ja suurimpaan osaan niistä tarvitaan mukaan myös näyttelijöitä. Opiskelijaelokuvissa roolituksesta vastaa tavallisesti ohjaaja yhdessä tuottajan tai apulaisohjaajan kanssa. Merkittävä osa alan opiskelijoista kohtaa siis jo varhaisessa vaiheessa opintojaan roolittamisen tarpeen, mutta moni vaikuttaa kokevan itsensä epävarmaksi sen äärellä.

Roolittamiseen tutustuminen kantaa pitkälle. Jos sen vaiheet ja käytännöt tulevat tutuiksi jo opiskeluaikana, ne tuntee ammattituotannoissakin. Jos opiskelija päätyy työskentelemään osastolla, josta käsin ei aktiivisesti olla tekemisissä roolituksen tai sen tekijöiden kanssa, opintojen myötä saadut kokemukset saattavat jäädä ainoaksi tilaisuudeksi tutustua tähän elokuvanteon osa-alueeseen.

Tämän vuoksi olisikin mielestäni hyvä, että myös opiskelijoiden harjoituselokuvatuotannoissa otettaisiin käytännöksi, että roolittamista ei hoida kiireellä muiden tehtäviensä ohessa ohjaaja- tai tuottajaopiskelija, vaan heidän tukenaan toimii erikseen roolitusta tekevä opiskelija. Tällä tavoin voidaan jo opiskeluaikana lisätä ymmärrystä roolitustyön luonteesta ja merkityksestä sekä ylipäänsä roolittamisesta elokuvatuotannon tärkeänä työvaiheena.

Toivon, että tämä opinnäytetyö osaltaan kannustaa ja innoittaa elokuva-alan opiskelijoita kokeilemaan roolittamista ja kiinnittämään siihen huomiota. Vaikuttaa siltä, että ainakin Suomessa ammattiroolittajat joutuvat aika ajoin yhä perustelemaan ja osoittamaan, miksi heidän erikoistunut ammattitaitonsa on tarpeellinen osa elokuvantekoa. Kun uusien vuosikurssien opiskelijoita valmistuu alalle riittävin tiedoin ja taidon varustettuina, tämä perustelun tarve jää toivon mukaan pian syrjään.

Lähteet

Aaltonen, J. 2011. Seikkailu todellisuuteen: Dokumenttielokuvan tekijän opas. Helsinki: Like.

Aho, P. 2018. Suomalainen fiktiotuotantojen avustajaroolitus. Media-alan koulutus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.4.2024.

Cantell, S. 2018. Lähikuvan lumo: Ohjaajan ja näyttelijän yhteistyö elokuvassa. Helsinki: Aalto University Shop.

Catliff, S. & Granville, J. 2013. The casting handbook: For film and theatre makers. Abingdon: Routledge.

Grahn, S. 2022. Roolittaja diversiteetin ja representaation edistäjänä elokuva- ja televisioroolituksissa: Millaisin keinoin roolittaja voi edistää monimuotoisuuden toteutumista elokuva- ja TV-sarjojen roolitusprosessissa? Elokuvan ja television koulutusohjelma. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.3.2024.

Hyytiä, R. 2004. Ennen kuin kamera käy: Ideasta kuvauksiin : tekijät kertovat. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.

Koponen, J. 2018. Samojen näyttelijöiden pyöräminen elokuvasta toiseen harmittaa roolittajia – moni potentiaalinen lahjakkuus ei selviä edes koekuvauksiin. Ylen verkkajulkaisu 9.2.2018. Viitattu 16.4.2024.
<https://yle.fi/a/3-10067311>

Kuusela, S. 2018. Organisaatiodramaturgialla toimiva työyhteisö. Helsinki: Kauppakamari.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. Helsinki: Gaudeamus.

Nieminen, M. 2021. Diversiteetin kehittäminen kotimaisten elokuvien ja TV-sarjojen roolituksessa. Elokuvan ja television koulutusohjelma. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2024

Niemi, K. 2013. Elokuvan roolitus: Koekuvaus ohjaajan työvälteenä näyttelijävalinnassa. Viestintä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.2.2024.

Parkkinen, P. 2020. Kaarlo Viheriävaara, 17, haluaa tv-tähdeksi tuhansien suomalaisten tavoin – heille avautui uusia ovia, kun suoratoisto paisutti sarjojen kysynnän. Ylen verkkojulkaisu 24.11.2020. Viitattu 22.4.2024. <https://yle.fi/a/3-11650688>

Pirilä, K., Kivi, E., Hintikka, H., Hietaranta, J. & Louhi, S. 2022. Elävän kuvan käsikirja. Helsinki, Suomi: BoD - Books on Demand.

Tanskanen, M. 2013. Casting-prosessit kotimaisissa fiktio- sekä ei-fiktiotuotannoissa: Teoria ja sen todentaminen käytännössä. Viestinnän koulutusohjelma. Karelia-ammattikorkeakoulu (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu). Viitattu 21.2.2024.

Tuovila, J. 2014. Virheistä oppii: Kommunikaatio ja kommentoijatuotannossa. Viestinnän koulutusohjelma. Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.2.2024.

Törmänen, N. 2024. Haastattelu. Roolittaja Nea-Maria Törmästä haastatteli 3.4.2024 opinnäytetyön tekijä Aiju Holppi.

Vacklin, A., Rosenvall, J. & Nikkinen, A. 2007. Elokuvan runousoppia: Käsikirjoittamisen syventävät tiedot. Helsinki: Like.

Virtanen, J. 2012. Roolitusprosessi tuotannollisesta näkökulmasta – pyrkimyksenä löytää casting-prosessista työkaluja elokuvan tekemiseen, rahoitukseen, markkinointiin ja menestymiseen. Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos, Aalto-yliopisto. Viitattu 12.3.2024.