

**”Käännätkö sivuprofiilin, niin katotaan, minkä kokoiset
daisarit sulla on” – miten ehkäistä epäasiallinen kohtelu
koekuvauksissa**

Hilla Ruoppila

Tekijä Hilla Ruoppila	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi "Käännätkö sivuprofiilin, niin katotaan, minkä kokoiset daisarit sulla on" – miten ehkäistä epäasiallinen kohtelu koekuvauksissa	Sivu- ja liitesivumäärä 32+ 6
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin konkreettisia parannusehdotuksia koekuvausten turvallisuuden lisäämiseksi epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Yellow Film & TV Oy.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään elokuva- ja tv-alan miesvaltaisuutta, Me too -kampanjaa, koekuvauksikäytäntöjä ja kokemuksellista tietoa. Näiden lisäksi luodaan katsaus työnantajan vastuisiin työturvallisuuslain ja työhyvinvoinnin näkökulmista sekä esitellään SCARF-malli luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomisen keinona.</p> <p>Tutkimuksen aineistona käytetään neljän näyttelijän, roolittajan ja elokuvaohjaajan haastatteluja. Tutkimus tuo täten erityisesti näyttelijän äänen kuuluviin. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään pääasiassa yksilöhaastatteluna toteutettavaa teemahaastattelua. Opinnäytetyöprosessi toteutettiin vuoden 2018 syyslukukauden ja vuoden 2019 kevätlukukauden aikana.</p> <p>Keskeiset johtopäätökset ovat, että koekuvaukset edellyttävät avoimuutta ja huolellista ennakotyötä. Koekuvauksen järjestäjän tulee siis suunnitella tarkasti koekuvausten sisältö, jotta näyttelijöitä voidaan tiedottaa kattavasti tulevasta. Koko rekrytointiprosessin pitää olla hakijalle mahdollisimman läpinäkyvä. Casting-kursseja on tärkeää järjestää elokuvaohjaaja- ja näyttelijäopiskelijoille alan korkeakouluissa, jotta tulevat alan ammattilaiset tiedostavat oikeutensa ja velvollisuutensa koekuvaustilanteissa. Koekuvausten järjestäjäksi olisi järkevää valita ammattilainen, koska näin voitaisiin todennäköisesti ehkäistä huonot koekemukset.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää tuotantoyhtiöissä päivittämällä koekuvauksikäytäntöjä. Tuotantoyhtiöt ovat koekuvauksia jatkuvasti järjestävänä tahona avainasemassa koekuvauksikulttuurin muuttajana. Yhtenäisillä toimintatavoilla varmistettaisiin turvalliset työskentelyolosuhteet koekuvauksissa työnantajasta riippumatta. Tällä saataisiin aikaan sekä koekuvauksen järjestäjälle että koekuvauksiin saapuvalle luottavainen olo mahdollisen yhteistyön aloittamiseksi.</p>	
Asiasanat Koekuvaukset, turvallisuus, epäasiallinen kohtelu	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tausta.....	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus.....	1
1.3	Tutkimusmenetelmä.....	2
1.4	Työn rakenne.....	2
2	Katsaus elokuva- ja tv-alaan	4
2.1	Kookuvausten ja turvallisuuden määritelmät	4
2.2	Miesvaltainen ala	4
2.3	Maailmanlaajuinen Me too -kampanja.....	7
2.4	Kookuvauskäytännöt.....	8
2.5	Kokemuksellinen tieto	9
3	Työnantajan vastuu.....	10
3.1	Työturvallisuuslaki.....	10
3.2	Työhyvinvointi.....	11
3.3	SCARF-malli	11
3.3.1	Status – asema, nokkimisjärjestys	12
3.3.2	Certainty – varmuus, ennustettavuus	13
3.3.3	Autonomy – autonomia, itsemääräämisyrittäminen, kontrollin tunne	13
3.3.4	Relatedness – yhteenkuuluvuuden tunne, samanhenkisyys	13
3.3.5	Fairness - oikeudenmukaisuus.....	14
4	Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus	15
4.1	Teemahaastattelu tiedonkeruumenetelmänä	15
4.2	Haastateltavat.....	16
4.3	Haastatteluaineiston purku.....	17
5	Tutkimuksen tulokset	19
5.1	Näyttelijöiden näkökulma	19
5.1.1	Turvallisuuden merkitys	19
5.1.2	Avoimuus ja ennakkotyö	20
5.1.3	Valta-asetelman luoma vastuu	21
5.1.4	Näyttelijän oikeudet.....	21
5.2	Järjestävän tahon näkökulmat	22
5.2.1	Turvallisuuden merkitys	23
5.2.2	Avoimuus ja ennakkotyö	23
5.2.3	Valta-asetelman luoma vastuu	24
5.2.4	Näyttelijän oikeudet.....	24
6	Pohdinta.....	25
6.1	Johtopäätökset ja kehittämissuositukset.....	25

6.2 Tutkimuksen luotettavuus	26
6.3 Oman oppimisen ja opinnäytetyön arviointi.....	27
6.4 Jatkotutkimusaiheet	28
Lähteet	29
Liitteet.....	33
Liite 1. Näyttelijöiden haastattelurunko	33
Liite 2. Roolittajan ja elokuvaohjaajan haastattelurunko	34
Liite 3. SAG-AFTRA'n ohjeistus	35
Liite 4. Equity'n koe-esiintymismanifesti	36
Liite 5. Suomen Näyttelijäliiton ohjeistus häirinnän ehkäisemiseksi työhönotossa	38

1 Johdanto

Opinnäytetyössäni tutkin, minkälaisia konkreettisia parannusehdotuksia näyttelijöillä on koekuvausten turvallisuuden lisäämiseksi, epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta. Tavoitteeni on edesauttaa turvallisten koekuvausten organisoimista selvittämällä selkeitä toimintaohjeita järjestäjätaholle.

1.1 Tausta

Me too -kampanjan myötä esille tullut työpaikoilla esiintyvä epäasiallinen kohtelu on puhuttanut globaalisti viimeisen puolentoista vuoden aikana, minkä seurauksena esimerkiksi seksuaaliseen häirintään on otettu kantaa entistä voimakkaammin. Kyseinen kampanja on tuonut esille epäkohtia esimerkiksi elokuva-alalla, kuten näyttelijöiden epäasiallisen kohtelun koekuvauksissa ja kuvauksissa. Tämä oli yksi syy kiinnostukselleni tutkia juuri koekuvaukäytäntöjä erityisesti työnhakijoiden eli näyttelijöiden näkökulmasta. Koekuvausten turvallisuutta epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta ei ole vielä tutkittu, joten mielestäni oli tarpeellista tarttua tähän aiheeseen. Tein opinnäytetyöni toimeksiantona Yellow Film & TV Oy -tuotantoyhtiölle, jossa suoritin opintoihini kuuluvan kuuden kuukauden työharjoittelun. Yellow Film & TV Oy on Suomen suurin itsenäinen tuotantoyhtiö sekä yksi Pohjoismaiden suurimmista yksityisomisteisista tv- ja elokuvatuotantoyhtiöistä, joten se on iso toimija koekuvausten järjestäjänä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena oli edesauttaa turvallisten koekuvausten organisoimista selvittämällä konkreettisia toimintaohjeita järjestäjätaholle. Aiheesta ei ole tehty aiemmin näyttelijöiden näkökulmaa esiintuovia tutkimuksia, joten tarkoitus oli myös tuottaa uutta tietoa näyttelijöiden ajatuksista koskien koekuvausten turvallisuuden parantamista epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta. Tiesin itse tv-alalla toimineena näyttelijän aseman olevan alisteinen tuotantoyhtiöihin nähden, joten tarkoitukseni oli myös tuoda näyttelijän ääntä kuuluviin. Tuotantoyhtiöt järjestävät jatkuvasti koekuvauksia eri tv- ja elokuvatuotantoja varten, joten on tärkeää, että jo ensi kokemus tuotantoyhtiöistä on näyttelijälle myönteinen, kaikin puolin turvallinen ja yhteistyöhön tukeva.

Muotoilin opinnäytetyöni tavoitteen päätutkimuskysymykseksi, joka on, millä konkreettisilla keinoilla koekuvausten turvallisuutta voidaan parantaa epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta? Päätutkimuskysymystä tukemaan muodostin kaksi alakysymystä, millaisissa asioissa kaivataan parannusta sekä miten näyttelijöiden oikeudet tiedostetaan?

Tuotantoyhtiöillä on työnantajan vastuu ohjeistaa koekuvausten järjestäjät toimimaan yhteisesti sovittujen sääntöjen ja toimintaohjeistusten mukaisesti sekä ennen kaikkea seurata näiden toteutumista käytännössä. Järjestäjätahojen on tiedostettava koekuvauksissa vallitseva valta-asetelma ja käytettävä sitä oikeudenmukaisten työolojen sekä parhaan taiteellisen lopputuloksen edistämiseksi ja saavuttamiseksi. Tähän prosessiin pyrin tarjoamaan työkaluja.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Toteutin tutkimukseni laadullisella tutkimusmenetelmällä, koska aiheeni edellytti kuvailevaa materiaalia tutkittavasta kohteesta. Pyrin saamaan yksilöhaastatteluna toteutettavan teemahaastattelun keinoin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Halusin mahdollisimman monipuolisen otannan, joten haastattelin neljää eri ikäistä kokenutta mies- ja naisnäyttelijää. Heidän lisäksi naisroolittajan ja mieselokuvaohjaajan haastattelujen oli tarkoitus tuoda esiin järjestäjätahon näkökulmaa aiheeseen. Keskityin konkretiaan eli suunnittelin haastattelukysymykset mahdollisimman käytännönläheisiksi. Pyrin tuomaan julki myös erilaisia tarinoita, jotka auttavat taustoittamaan näyttelijöiltä kummunneita parannusehdotuksia.

1.4 Työn rakenne

Johdannossa olen avannut opinnäytetyöni taustaa ja esitellyt tavoitteet sekä tutkimuskysymykset. Teoreettinen viitekehys on koottu käyttäen ulkomaisia ja kotimaisia lähteitä, joita oli niukasti tarjolla, koska epäasiallinen kohtelu elokuva- ja tv-alalla on noussut julkiseksi puheenaiheeksi vasta puolitoista vuotta sitten. Tietoperustan ensimmäisessä luvussa luon katsauksen elokuva- ja tv-alaan sekä siellä vallitseviin rakenteisiin. Kappaleet alan miesvaltaisuutta sekä Me too -kampanjaa koskien luovat pohjan aiheeni ajankohtaisuudelle ja todentavat elokuva-alalla esiintyvän epäasialliseen kohteluun liittyvän problematiikan. Käyn läpi myös koekuvauskäytäntöjä sekä omaa kokemuksellista tietoa niistä. Tietoperustan toisessa luvussa erittelen työnantajan vastuita peilaten työturvallisuuslakiin ja työhyvinvointiin. Kyseisen luvun viimeisessä kappaleessa esittelen neurotieteellisiin tutkimuksiin perustuvan viisiosaisen SCARF-mallin yhtenä vaihtoehtona luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomiseen työhönottotilanteessa.

Neljännessä luvussa havainnollistan ja käyn läpi opinnäytetyöprosessini vaiheet. Erittelen, millä keinoin päätin lähteä etsimään tutkimuskysymyksiini ratkaisua. Perustelen, miksi valitsin aineistonkeruumenetelmäksi yksilöhaastatteluna toteutettavan teemahaastattelun ja esittelen neljä haastattelemaani näyttelijää ja kaksi järjestäjätahon edustajaa. Kerron myös valitsemastani aineiston analysointimenetelmästä.

Viidennessä luvussa tarkastelen tutkimuksen tuloksia käymällä teemoittain läpi ensin näyttelijöiden haastatteluvastauksia, minkä jälkeen avaan samoja teemoja järjestäjätahon näkökulmasta. Opinnäytetyöni viimeinen luku on pohdinta, jossa esitän johtopäätökseni ja kehittämissuositukseni sekä arvioin tutkimuksen luotettavuutta, omaa oppimistani ja opinnäytetyön onnistumista. Lopuksi esitän näkökulmia mahdollisille jatkotutkimuksille.

2 Katsaus elokuva- ja tv-alaan

Tässä luvussa määritellään aluksi tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet, minkä jälkeen avataan tutkimuksen teoreettista viitekehystä koskien elokuva- ja tv-alan käytäntöjä, lainalaisuuksia sekä ajankohtaisia ilmiöitä. Viimeisessä kappaleessa käydään läpi koekuvauksiin liittyvää kokemuksellista tietoa.

2.1 Kookuvausten ja turvallisuuden määritelmät

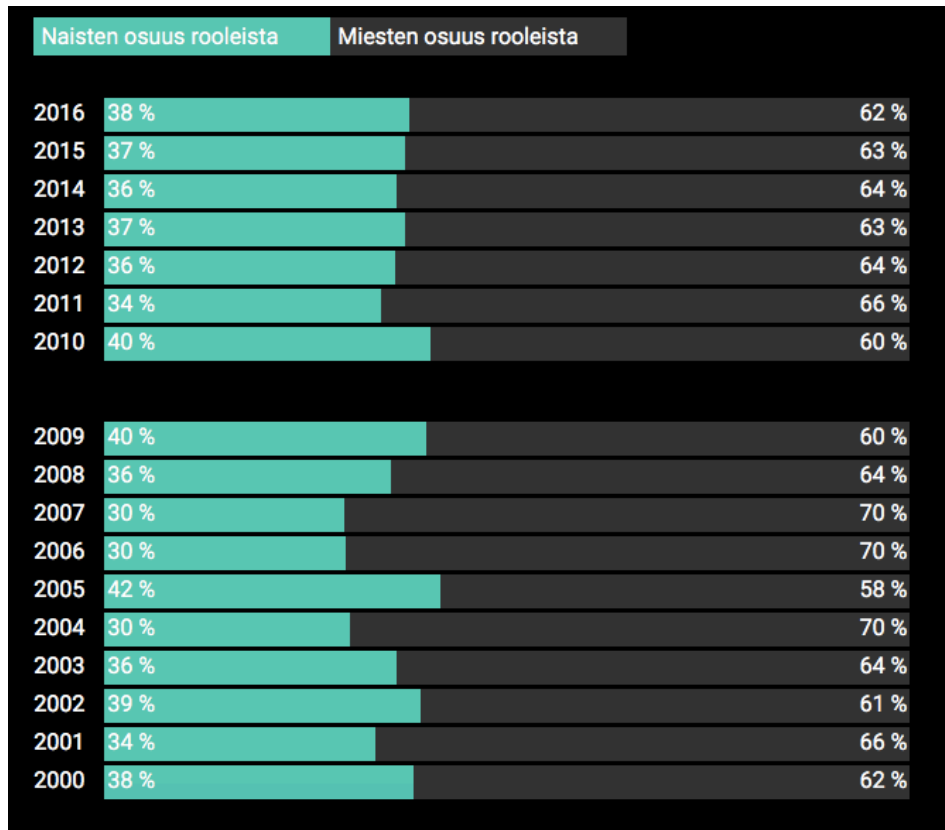
Schell (2017, 28) määrittelee koekuvaukset roolitusprosessin vaiheeksi, jonka päämääränä on löytää näyttelijät tekeillä olevaan elokuvaan, televisio-ohjelmaan tai muuhun vastaavaan eli koekuvaukset ovat eräänlainen työhaastattelu. Cantellin (2018, 48) mukaan koekuvaukset tarjoavat ohjaajalle hyvän tilaisuuden uusiin näyttelijöihin tutustumiseen ja näyttelijöille arvokkaan tilaisuuden päästä tapaamaan ohjaajia sekä tutustumaan heidän työskentelytapoihinsa. Westonin (1999, 280) mukaan koekuvauksissa on ylellisyyttä, että voi etsiä näyttelijälle parasta roolia eikä roolille parasta näyttelijää.

Yhdysvaltalainen psykologi Maslow on määritellyt turvallisuuden tunteen yhdeksi ihmisen perustarpeeksi. Turvattomuuden tunne liittyy yleensä tapahtumien ennustamattomuuteen. (Maslow 1970, 41.) Esimerkiksi huolestuneisuus, pelko ja jännittyneisyys ovat turvallisuuden puutteen seuraamuksia (Maslow 1970, 66). Neurotieteen näkökulmasta on selvää, ettei luovuus kukoista ilman psykologista turvallisuutta, joten johtajien tulisi kiinnittää tähän huomiota ja asettaa se prioriteettilistassaan korkealle. On ratkaisevan tärkeää, että työntekijöitä kuunnellaan siinä, miten he tunsivat olonsa turvallisiksi, jotta työpaikalle voidaan luoda optimaalinen ympäristö luovalle toiminnalle. (Oxford Group 2018.) Myös Sallin ja Takatalon (2014, 53) mukaan turvallisuuden tarpeen toteutuessa työhönottotilanteessa kontaktista rakentuu luottamuksellinen ja hakija avautuu. Työturvallisuuteen ja työnantajan vastuuseen liittyvät seikat on määritelty Työturvallisuuslaissa (738/2002), jota avataan seuraavassa luvussa työnantajan vastuiden yhteydessä.

2.2 Miesvaltainen ala

Miehet ovat hallinneet elokuva-alaa kautta aikojen. Suomalaisen elokuva-alan satavuotisen historian ajan elokuvassa esiintyy yhtä naista kohti kaksi miestä (Yle 2017). Naisnäyttelijät 1930-50 -luvuilta näyttelivät paljon elokuvissa, mutta vain harvoin esiintyivät niiden pääroolissa, saati keskeisessä sivuroolissa. He toimivat usein elokuvan täytteenä, kun oli tarvetta äidin, palvelijan tai tädin näyttelijälle, jolla oli muutama repliikki. (Yle 2017.)

Vuosikymmenten käytetyimpien näyttelijöiden listoja tarkastellessa huomataan, että neljän vuosikymmenen aikana kymmenen käytetyintä näyttelijää olivat aina miehiä; 1970-2000 - luvuilla naiset katoavat kokonaan näiltä listoilta. Tämä todentaa, että elokuvissa kerrotaan enemmän miesten kuin naisten tarinoita. (Yle 2017.) Kuvasta 1 havaitaan miesten ja naisten osuus rooleista viimeisen 16 vuoden aikana.

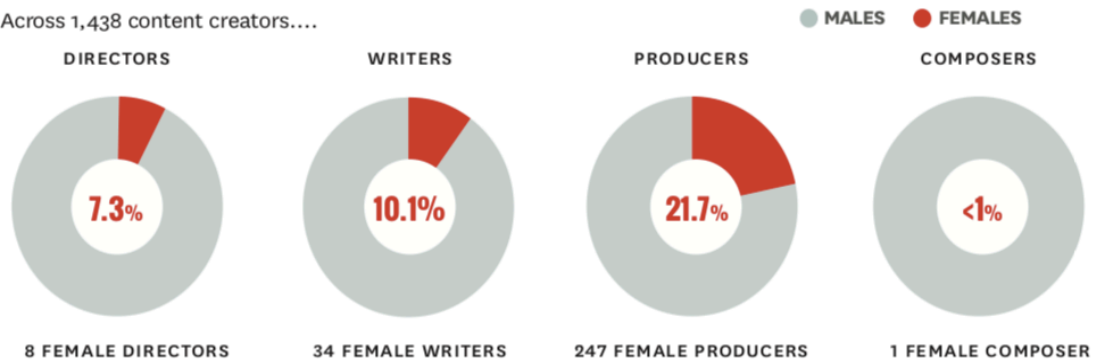


Kuva 1. Sukupuolijakauma suomalaisissa elokuvissa vuosina 2000-2016 (Yle 2017)

Vielä karummalta näyttävät tilastot tarkasteltaessa suomalaisten elokuvaohjaajien sukupuolijakaumaa. Suomalaisen elokuvan kultakaudella, 1930-luvulta 1960-luvulle, Suomessa ei ollut naisohjaajia, mutta neljä naista pääsi ohjaamaan yksittäisen elokuvan. Vuosien 1907 ja 2017 välillä Suomessa on tehty yli 1200 pitkää fiktioelokuvaa. Naisen ohjaamia niistä on 86. (Yle 2017.) Vertailun vuoksi on syytä todeta, että naisen asema ei näytä Hollywoodissakaan erityisen vahvalta, kuten kuvasta 2 havaitaan. Yhdysvaltojen elokuva-teollisuuden tyyssijassa vuosien 2007-2017 aikana tehdyistä 1100 elokuvasta vain 43 oli naisen ohjaamaa.

FILM PRODUCTION IS NOT FEMALE FRIENDLY

Across 1,438 content creators....



OUT OF 1,100 FILMS, ONLY 43 WOMEN WORKED AS DIRECTORS

Kuva 2. Sukupuolijakauma Hollywood-elokuvien tuotantopuolella vuosina 2007-2017 (Annenberg Inclusion Initiative 2018)

Bishopin (2009, 79) mukaan miehille on elokuvissa enemmän rooleja kuin naisille, koska miehet edelleen tuottavat, kirjoittavat ja ohjaavat suurimman osan projekteista. Sen lisäksi Yhdysvaltojen elokuvateollisuus markkinoi tuotoksiaan erityisesti 12-22 -vuotiaille pojille, joten ei ole ihme, etteivät naiset käy yhtä usein elokuvissa. Naisten pitäisi siis alkaa muuttaa asiantilaa ryhtymällä kirjoittamaan, tuottamaan ja ohjaamaan omia töitään. Naisten kannattaisi liittyä Women in Film & TV -järjestöön tai samantyyppisiin organisaatioihin, jotka rohkaisevat ja tukevat naisia alalla. (Bishop 2009, 79.)

Tasa-arvoa edistämään onkin ryhtynyt Suomessa esimerkiksi vuonna 2014 perustettu Women in Film & Television Finland -järjestö, jonka ”tarkoituksena on edistää jäsentensä ammatillista toimintaa ja koulutusta, ammatillisia saavutuksia, verkostoitumista sekä toimia kansallisen elokuva-, televisio- ja liikkuvan kuvan kulttuurin kehittämiseksi tasa-arvon näkökulmasta” (WIFT Finland 2018). Jotkut maat ovat myös luoneet palkitsemissysteemejä tasa-arvon parantamiseksi elokuva-alalla: esimerkiksi Ranska on ottanut käyttöön bonuksen, joka myönnetään elokuville, joissa on naisohjaaja ja naisia muissa keskeisissä rooleissa parantaakseen sukupuolten tasa-arvoa. Tällaiset elokuvatuotannot saavat 15 prosentin bonuksen Ranskan elokuvaneuvostolta (CNC) saamansa tuen lisäksi. (Franceinfo 2018.) CNC:n puheenjohtaja on sitä mieltä, että elokuva peilaa yhteiskuntaa, joten sen pitää olla eturintamassa edistämässä tasavertaisuutta sekä moninaisuutta (Variety 2018).

Miesten vallan varjopuoli on seksuaalinen ahdistelu. Hollywoodissa ahdistelukulttuuri on ollut olemassa lähes yhtä kauan kuin itse Hollywood eli 1900-luvun alusta asti. Casting couch on elokuva-alalta levinnyt termi, jolla tarkoitetaan seksuaalisten palveluiden vaatimista vastineeksi rekrytoinnille. (Helsingin Sanomat 2017.) Miestuottajat ovat käyttäneet

valta-asemaansa väärin myös kontrolloimalla elokuvissa esiintyviä naisnäyttelijöitä. Eloku-
vayhtiöiden pomot laittoivat naistähtiä muun muassa muuttamaan ulkonäköään sekä ni-
meään, esimerkiksi Margarita Cansinon piti vaihtaa nimensä Rita Hayworth'ksi. (The
Guardian 2017.) Miesten ylivaltaa elokuva-alalla kantaa ottamaan syntyi Yhdysvalloissa
vuonna 2017 Me too -kampanja.

2.3 Maailmanlaajuinen Me too -kampanja

Lokakuussa 2017 alkoi maailmanlaajuisesti muodostunut Me too -kampanja, joka toi nä-
kyviin erityisesti nuoriin naisiin kohdistuvaa seksuaalista häirintää. The New York Times
julkaisi 5. lokakuuta 2017 jutun, jossa naiset kertoivat vaikutusvaltaisen Hollywood-tuottaja
Harvey Weinsteinin ahdistelleen heitä seksuaalisesti. Pian syytöksiin yhtyivät kymmenet
näyttelijät, kuten Hollywood-tähti Angelina Jolie. Yhdysvaltalaisnäyttelijä Alyssa Milano kir-
joitti 15. lokakuuta Twitteriin julkaisun, jossa hän kertoi saaneensa ystävältään idean, että
jos jokainen seksuaalista häirintää kokenut nainen kirjoittaisi statukseensa ”Me too”, ihm-
iset saisivat käsityksen ongelman laajuudesta. Tämän jälkeen kampanja alkoi levitä räjäh-
dysmäisesti sosiaalisessa mediassa niin ulkomailla kuin Suomessakin. (Yle 2017.)

Aihe kohahdutti taide- ja kulttuurialaa. Ahdistelijoiden nimiä alettiin tuoda julki: muun mu-
assa yhdysvaltalaisnäyttelijä Kevin Spacey sai syytöksiä seksuaalisesta ahdistelusta -
Suomessa elokuvaprofessori Lauri Törhösestä oli samantyyppistä uutisointia (Yle 2018).
Tapahtumien seurauksena esimerkiksi Yhdysvalloissa puututtiin casting couch -asetel-
maan. Televisioyhtiöt ABC, CBS, NBC ja Fox hyväksyivät Yhdysvaltojen suurimman näyt-
telijäliiton, 160 000 näyttelijää edustavan SAG-AFTRA:n, laatimat koekuvauksiin liittyvät
säännöt (liite 3), jotka rajoittavat niiden järjestämistä kodeissa ja hotellihuoneissa.
(Skynews 2018.) Vielä kymmenen vuotta sitten yhdysvaltalaisen roolittajan Bishopin
(2009, 85) mukaan koekuvattava saattoi harrastaa seksiä roolittajan kanssa, mutta siitä ei
välttämättä ollut apua, koska usein roolituspäätöstä on tekemässä useita ihmisiä.

Englannissakin laadittiin koe-esiintymisiä koskeva manifesti, jossa kielletään muun mu-
assa riisuutumispyyntö, ellei tilassa ole yhteisesti sovittu ulkopuolinen henkilö. Manifestin
on laatinut Equity, joka on yli 45 000 esiintyjän liitto. Manifestiin kuuluu neljä osaa: koe-
esiintymisen valmistelut, ennen koe-esiintymistä, koe-esiintymisessä sekä koe-esiintymi-
sen jälkeen. (Equity 2018, liite 4.)

Suomessa Taideyliopistossa teetettiin keväällä 2018 rehtorin kysely, jonka mukaan koulun
opiskelijoista epäasiallista kohtelua oli kokenut 22,7 prosenttia, joista yli puolet oli päättä-

nyt olla viemättä asiaa eteenpäin (Uniarts 2018). Elokuva-alalla sattuneisiin epämiellyttäviin tapauksiin on perehtynyt esimerkiksi elokuvaohjaaja Heidi Lindén. Eräs nainen kertoi hänelle kokemastaan näin:

”Elokuvan koe-esiintyminen sisälsi improvisaatiota. Ohjaaja alkoi ohjata minua ja vastassani olevaa miesnäyttelijää kohti hyvin intiimiä fyysistä kanssakäymistä. Koin itseni alistetuksi tilanteessa, jossa en voinut paeta tai kieltäytyä fyysisestä koskettelusta, koska pelkäsin menettäväni roolin.” (Helsingin Sanomat 2018).

Heidi Linden ynnä muut (2018, 131) ovat kirjoittaneet aiheesta kirjan, joka ”kertoo toimintakulttuurista, joka on mahdollistanut ihmisten huonon kohtelun, jopa alistamisen ja väkivallan erityisesti naisia ja tyttöjä kohtaan”. Kyseisestä Me too -vallankumous -kirjasta (2018, 155) löytyy näinkin ikävä esimerkki koekuvauksista:

”Oltiin just päästy teatterikouluun, kun kaikki ekan vuosikurssin tytöt (paitsi minä) kutsuttiin elokuvan koekuvauksiin. Kaikki oli ihan että wauu, vähänkö siistiä! Kun mimmit sitten palas sieltä, kyselin että miten meni. Oli kuulemma pitänyt kävellä kameran edessä alusvaatteillaan ja näyttää tissit. Sitä siinä sitten naureskeltiin, että aika jännä, muttei sen kummempaa. Kukaan ei koskaan mitään roolia saanut eikä koko elokuvaa koskaan tehty. Myöhemmin kuulin, että ohjaaja oli esitellyt videoita kollegoilleen juhlien jatkoilla.”

Suomen Näyttelijäliiton työhönoton ohjeistuksen (2018, liite 5) mukaan koekuvauksissa ei muun muassa saa pyytää hakijaa riisuutumaan osittain tai kokonaan, ellei tilassa ole yhteisesti sovittu ulkopuolinen henkilö. Myös Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto on laatinut ohjeistuksen seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn tv- ja elokuva-alalla (Teme 2018).

2.4 Koekuvauskäytännöt

Työturvallisuudesta puhuttaessa juridinen vastuu on aina työnantajalla eli elokuvatuotannoissa tuottajalla tai tämän edustajalla. Kuitenkin myös ohjaajan vastuulla on näyttelijöiden hyvinvointi. (Cantell 2018, 158-159.) Elokuvaohjaaja Cantell (2018, 48) kirjoittaa, että hän ei itse käytä improvisaatiota koekuvauksissa, eikä näe syytä sille, miksi koekuvauksissa täytyisi kokeilla tilanteita, joissa näyttelijät ovat intiimisti keskenään tekemisissä.

Westonin (1999, 274-275) mukaan koekuvauksissa on hyvä käyttää valinnoista vastaavaa casting-ohjaajaa, jos sellaiseen on varaa. Hän on sitä mieltä, että on tärkeää palkata näyttelijöitä, joiden kanssa on toimiva puheyhteys sekä keskinäinen arvostus. Yksittäiset tahot ovat siis löytäneet ja määritelleet hyväksi havaitsemiaan koekuvaustapoja, mutta en löytänyt suomalaisilta työnantajatahoilta tai ammattiliitoilta koko koekuvausprosessin kattavia ohjeistuksia.

2.5 Kokemuksellinen tieto

Minulla on omakohtaisia kokemuksia eri tuotantoyhtiöiden järjestämistä koekuvauksista, joten tunsin ilmiön jo entuudestaan. Ollessani Kallion lukiossa osallistuin useisiin koekuvauksiin, joista kaksi ajallisesti toisiaan lähellä olevaa koekuvaukokemusta jäivät poikkeuksellisinä mieleeni. Molemmissa produktioissa sekä ohjaaja että tuottaja olivat miehiä.

Ensimmäinen oli ison tuotantoyhtiön koekuvaus, jossa etsittiin pieneen rooliin nuorta naisnäyttelijää vastaanäyttelijäksi keski-ikäiselle miehelle. Ennen koekuvauksia minulle lähetettiin neljän kohtauksen käsikirjoitus ja tieto, että ”sisään otetaan jonotusmeiningillä”. Kuvaustilanteessa näyttelimme kohtaukset, joihin kuului myös, että nuori nainen kietoo kätensä miehen kaulalle ja suutelee tätä. Muistan, että tämä kohta toistettiin useamman kerran eri ohjeilla. Olin tuolloin innokas, näyttelijän ammatista kiinnostunut taidelukiolainen, joten en osannut sen kummemmin kyseenalaistaa tilannetta. Jälkeen päin olen miettinyt, miltä keski-ikäisestä miesnäyttelijästä on mahtanut tuntua suudella miesohjaajan pyynnöstä jokaista koekuvauksiin osallistunutta lukioikäistä nuorta naista.

Toinen koekuvaustilanne oli opintojensa loppuvaiheessa olevien elokuva-alan opiskelijoiden järjestämä. Ennen koekuvauksia minulle lähetettiin käsikirjoitus ja ilmoitettiin, että rooliin kuuluu vähissä vaatteissa oloa, mutta mitään ei näytettäisi. Koekuvaustilanteeseen sain ohjeeksi vain lukea käsikirjoitusta ja pohtia otettani hahmoon. Koekuvaukseen osallistui tuotantotiimin puolelta kolme miestä. Yhtä kohtausta läpikäydessämme minua pyydettiin ottamaan paita pois, kuten käsikirjoituksessa luki. Näyttelin rintaliivit päällä, koska miesohjaaja halusi nähdä, että olen sinut vähäpukeisuuden kanssa.

3 Työnantajan vastuu

Suomen lainsäädännössä on määritelty työnantajan velvollisuudet suhteessa työntekijään. Seuraavaksi käydään läpi työturvallisuuslain edellyttämät toimet ja työnantajan vastuu pitää huolta työntekijöiden työhyvinvoinnista.

3.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoitus on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi sekä ehkäistä ennalta muun muassa työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain (738/2002) 5 luvun 28 § edellyttää työnantajalta toimia epäasiallisen toiminnan ja häirinnän kitkemiseksi: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi”.

Olemassa oleva lainsäädäntö antaa kuitenkin riittämättömästi suojaa esimerkiksi erilaisissa pätkätöissä työskenteleville ihmisille, joita suurin osa elokuva-alan työntekijöistä on. Ongelmallista on myös se, että työpaikat eivät noudata lainsäädännön, kuten tasa-arvolain ja työturvallisuuslain, velvoitteita puuttua aktiivisesti epäasialliseen kohteluun sekä sen ennaltaehkäisyyn. (Lindén ym. 2018, 134-135.)

Jaana Paanetojan Opetus- ja kulttuuriministeriölle tekemän selvitysraportin (2018, 166) mukaan lainsäätäjä ei ole tarkasti ohjeistanut, miten työnantajan pitäisi toimia epäiltäessä häirintää sekä muuta epäasiallista kohtelua. Olisi siis tarkoituksenmukaista, että elokuva-alalla tehtäisiin yhteisesti alalle sopivat ja yhtenäiset toimintamallit. Samalla tulisi tarkentaa elokuvan tuotantoon osallistuvien keskinäisiä vastuita ja velvoitteita. (Paanetoja 2018, 166.)

Näyttelijäliitto on yrittänyt neuvotella elokuva-alalle näyttelijöitä koskevaa työehtosopimusta jo vuosia. Työnantajapuoli on ilmoittanut keväällä 2015, ettei se halua enää neuvotella työehtosopimuksesta. Tästä johtuen jokaisen näyttelijän täytyy itse neuvotella elokuvatasopimuksensa, kunnes Näyttelijäliitto saa alalle työehtosopimuksen. (Näyttelijäliitto 2019.) Työehtosopimuksen puuttuminen asettaa näyttelijän entistä haavoittuvaisempaan asemaan ja tilanteeseen, jossa epäsuotuisiin ehtoihin mahdollisesti suostutaan työn menettämisen pelossa.

3.2 Työhyvinvointi

Työnantajan tehtävä on pitää huolta alaitensa työhyvinvoinnista. Työterveyslaitoksen (2019) mukaan ”työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa”. Kyseisen tahon mukaan työhyvinvointi on investointi, joka vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä maineeseen. Kuva 3 havainnollistaa hyvinvoivan työyhteisön kriteerit.

HYVINVOIVASSA TYÖYHTEISÖSSÄ

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- pidetään työmäärä aisoissa
- uskalletaan puhua ongelmistakin
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa.

Kuva 3. Hyvinvoiva työyhteisö (Työterveyslaitos 2019)

Työhyvinvointikyselyn tai vastaavan tulokset saattavat aiheuttaa epäilyn häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta: nimettömätkin yhteydenotot voivat velvoittaa työnantaja selvittelytoimien aloittamiseen (Paanetoja 2018, 46).

3.3 SCARF-malli

Haastattelijan intressi on luoda työhaastattelussa luottamuksellinen ilmapiiri, jotta hakija voi helposti kertoa aiemmasta kokemuksestaan, motivaatiostaan ja tulevaa työtehtävää koskevista ajatuksistaan. Keskeistä on, ettei hakija koe tulevansa tuomitukseksi, vaan kuulukseksi ja puolueettomasti arvioiduksi. Luottamusta rakennettaessa keskeisiä seikkoja ovat aktiivinen kuunteleminen, aito kohtaaminen sekä arvostuksen osoittaminen. Kyseiset elementit lisäävät vuorovaikutuksessa ihmisen turvallisuuden tunnetta, joka on ihmisen perustarve. Ellei turvallisuuden tarve toteudu, kontaktista ei muodostu luottamuksellista eikä hakija tällöin avaudu. (Salli & Takatalo 2014, 53.)

David Rock Neuroleadership Institutesta on kehittänyt SCARF-mallin, jota voi hyödyntää esimerkiksi luottamuksellisen kontaktin rakentamisessa työhönottotilanteessa. Mallin mukaan ihmisten sosiaalisessa kanssakäymisessä on kaksi perusulottuvuutta, uhka ja palkinto. Uhka etäännyttää ja palkinto lähentää vuorovaikutuksessa, joten sosiaalista kanssakäymistä ohjaa tavoite uhkan minimoimiseen ja palkinnon maksimoimiseen. Työnhakuprosessi voi synnyttää hakijassa uhan tuntua useista syistä, esimerkiksi prosessin epäselvyyden tai kontrollin tunteen puuttumisen vuoksi. Hakijan kokiessa työnhakuprosessin myönteiseksi ja olonsa turvalliseksi hän rentoutuu ja avautuu helpommin. (Salli & Takatalo 2014, 54.) Seuraavaksi käydään läpi SCARF-mallin osa-alueet (kuva 4).



Kuva 4. SCARF-mallin osa-alueet (mukaillen Salli & Takatalo, 2014)

3.3.1 Status – asema, nokkimisjärjestys

Status eli oma koettu asema toimii olennaisena motivaattorina ihmisen suoriutumisessa. Pelko statuksen menettämisestä voi saada ihmisen tuntemaan itsensä uhatuksi, mikä haaskaa kognitiivisia voimavaroja. Työnhakijan kykyyn antaa parastaan voi vaikuttaa kokemus statukseltaan haastattelijaa selkeästi alempana olemisesta. Haastattelijan on siis keksittävä keinoja tasa-arvon tunteen lisäämiseksi asetelmassa, joka on lähtökohdiltaan epätasa-arvoinen. Keskeistä on positiivinen palaute, joka nostaa työnhakijan mielialaa ja

saa hänet tuntemaan itsensä hyväksytyksi. Tämä lisää hakijan kokemusta turvallisuudesta, mikä lisää luottamuksellisuutta ja tekee työhönottotilanteesta antoisamman. (Salli & Takatalo 2014, 55.)

3.3.2 Certainty – varmuus, ennustettavuus

Ihmisellä on erilaisia tilanteita varten skeemoja eli mentaalisia karttoja, jotka ovat ehdottoman tarpeellisia aivojen liiallisen kuormittumisen välttämiseksi. Ennen uusien tilanteiden kohtaamista aivot ryhtyvät työstämään mielikuvia tulevasta – esimerkiksi tuttuun paikkaan mennessään ihminen kokee itsensä varmemmaksi. Ihmisaivot tavoittelevat varmuutta; epävarmuus aikaansaa aivoissa virhesignaalin, josta aiheutuu työnhakijan suoriutumista mahdollisesti heikentävää hälyä aivoihin.

Haastattelijan etu on, että hakija tuntee olonsa rennoksi ja varmaksi. Tätä edesauttaa selkeys: haastattelija voi kertoa tulevasta eli esimerkiksi haastattelun keston ja tavoitteet, rekrytointiprosessin vaiheet, päätöksentekoaikajankohdan, valittavien ihmisten lukumäärän ja niin edelleen. Tilanteessa, jossa hakijassa on potentiaalia, mutta ei vielä täyttä valmiutta tehtävään, on hyvä kertoa hakijalle tämän kehityskohteet tulevaisuuden varalle. (Salli & Takatalo 2014, 55-56.)

3.3.3 Autonomy – autonomia, itsemääräämispyrkimys, kontrollin tunne

Ihmisen yksi psykologisista perustarpeista on itsemääräämispyrkimys eli kontrollin tarve, joka unohdetaan usein työelämässä. Rekrytoijan tulisi pohtia, kuinka hän voi lisätä työnhakijan tunnetta autonomiasta rekrytointiprosessissa. Hakijan autonomian ja itseohjautuvuuden tunnetta voi pyrkiä lisäämään esimerkiksi antamalla hakijan kertoa käytännön esimerkkejä omasta työsuoriutumisestaan, jolloin hän kokee saaneensa vaikuttaa rekrytoijan päätökseen omilla näytöillään. Kyseistä tunnetta kasvattaa tilan antaminen haastateltavan kysymyksille. Lisäämällä hakijan vaikutusmahdollisuuksia ja kontrollin tunnetta prosessista, hänen autonomian tunteensa parantuu ja samalla syntyy luottamusta herättävämpi yhteistyösuhde. (Salli & Takatalo 2014, 56-57.)

3.3.4 Relatedness – yhteenkuuluvuuden tunne, samanhenkisyys

Ihminen tarvitsee turvallisia ihmiskontakteja ja tunteen, että hän kuuluu osaksi ympärillä olevaa ryhmää. Ilman tuota tunnetta ihmiselle voi tulla uhattu olo. Ihminen kokee helposti uhan tunnetta tuntemattoman ihmisen tavatessaan, eikä esimerkiksi rekrytointitilanteessa haastateltava usein tunne haastattelijaa. Rekrytoijan olisi siis tärkeää pohtia ennen haas-

tattelu, miten yhteenkuuluvuuden tunnetta voisi lisätä heti tapaamishetkellä ja haastattelun aikana. Taidolla luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta voi olla paljon merkitystä työhönototilanteen sisältöön ja luottamuksen ilmapiiriin. Haastattelijan avoimuus ja jutustelu esimerkiksi asuinpaikasta tai mahdollisesta yhteisestä kiinnostuksenkohteesta kasvattavat luottamusta osapuolten välillä sekä lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös viestintätyylin sopeuttaminen toisen tyylin mukaiseksi ja aktiivinen kuuntelu auttavat. Yhteistyöstä muodostuu sitä vahvempi, mitä suurempi on osapuolten välinen luottamus. (Salli & Takatalo 2014, 57-58.)

3.3.5 Fairness - oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuuden tunnetta voi vahvistaa tekemällä työnhakuprosessista hakijalle mahdollisimman läpinäkyvän. Hakijalle pitäisi pystyä kertomaan valintakriteerit ja muut rekrytointipäätöksessä painotetut seikat prosessin lopuksi. Kaikkia hakijoita pitää kohdella puolueettomasti ja sovitussa prosessissa tulee pysyä. Rekrytointikumppanin valinta kannattaa suorittaa tarkasti. Mahdollisten rekrytointikumppanien luona voi käydä niin sanottu ”mysterishoppailemassa” eli tutkimassa ja arvioimassa anonyymisti yrityksen palveluiden laatua saadakseen käsityksen, millaisen vaikutelman hakija muodostaa heistä. Työnhakijat ovat merkittävässä roolissa työnantajamielikuvan muodostumisessa: hakijoiden kokiessa tullessa kohdelluiksi hyvin ja oikeudenmukaisesti prosessin aikana he todennäköisesti hakevat uudestaan sekä suosittelevat työpaikkaa tutuilleenkin. (Salli & Takatalo 2014, 58-59.)

4 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyöni toimeksiantaja Yellow Film & TV Oy on Suomen suurin itsenäinen tuotantoyhtiö sekä yksi Pohjoismaiden suurimmista yksityisomisteisista tv- ja elokuvatuotantoyhtiöistä. Se on täten iso toimija koekuvausten järjestäjänä tv- ja elokuvaprojekteihinsa. Yritys on toiminut alalla vuodesta 2008 asti, jolloin siitä tehtiin Filmitoimintayhtiön emoyhtiö. Toimitusjohtajana ja vastaavana tuottajana työskentelee Olli Haikka.

Ollessani Yellow Film & TV: Oyn toimistolla opintoihini kuuluvassa kuuden kuukauden työharjoittelussa ohjaajani pyysi minua selvittämään, onko koekuvausten turvallisuudesta tehty opinnäytetyötä. En löytänyt internetistä yhtään opinnäytetyötä, jossa aihetta olisi tämänkaltaisen tutkimuksen keinoin tutkittu. Tiesin kuitenkin mediaa seuranneena, että kyseessä oli hyvin ajankohtainen aihe. Minulla oli myös omakohtaisia kokemuksia koekuvauksista, joten tunsin ilmiön jo entuudestaan. Ilmaisinkin yrityksen operatiiviselle johtajalle, että olisin kiinnostunut tutkimaan koekuvausten turvallisuutta epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta – tutkimus todennäköisesti tuottaisi heidän yritykselleen hyödyllistä tietoa. Teimme toimeksiantosopimuksen ja aloitin projektin.



Kuva 5. Opinnäytetyöprosessi

Kuten kuvasta 5 havaitaan, hahmottelin aluksi työsuunnitelman, jonka hyväksyin opinnäytetyöohjaajallani. Perehdyin aiheeseeni etsimällä siihen liittyvää kirjallisuutta ja ajankohtaisia artikkeleita. Tämän jälkeen pystyin suunnittelemaan tavoitettani tukevat haastattelukysymykset näyttelijöille (liite 1). Muokkasinkin näyttelijöiden haastattelukysymysrungon pohjalta kysymykset roolittajalle ja elokuvaohjaajalle (liite 2). Pyysin kysymyksistäni palautetta ohjaajaltani ennen haastatteluita, jotka tein aikavälillä 20.12.2018-1.2.2019. Viimeinen vaihe oli haastattelujen analysointi ja varsinainen kirjoitustyö.

4.1 Teemahaastattelu tiedonkeruumenetelmänä

Toteutin tutkimukseni laadullisella tutkimusmenetelmällä, jolloin tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään asian tai ilmiön ominaisuuksia ja merkityksiä. (Vilka 2015, 97.) Valitsin tutkimusmenetelmäksi yksilöhaastatteluina toteutettavan teemahaastattelun. Haastattelu on joustava menetelmä, jossa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa:

tämä luo mahdollisuuden tiedonhankinnan suuntaamiseen itse tilanteessa. Haastattelussa voi myös syventää saatavia tietoja pyytämällä tutkittavalta mielipiteisiinsä perusteluja esittämällä lisäkysymyksiä tarpeen mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34-35.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat. Teemahaastattelusta kuitenkin puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Teemahaastattelun perusoletus on, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, tunteita ja uskomuksia voidaan tutkia kyseisellä menetelmällä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48.)

Suunnittelin ensin näyttelijöille kysymysrunгон, jota myöhemmin modifioin roolittajalle ja elokuvaohjaajalle sopivaksi. Ennen ensimmäistä varsinaista haastattelua koehaastattelin 1980-luvulla syntynyttä Teatterikorkeakoulusta valmistunutta miesnäyttelijää, jolla on teatteritöiden lisäksi kokemusta kameratyöskentelystä ja koekuvauksista. Toimimalla näin pääsin kokeilemaan haastatteluteemojeni toimivuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 211).

4.2 Haastateltavat

Valitessani haastateltavia yhtenä kriteerinä oli, että heillä olisi suhteellisen samanlainen kokemusmaailma, kokemusta ja tietoa tutkimuksen aihepiiristä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Valitsin haastateltaviksi neljä kokenutta Teatterikorkeakoulun käyntyä näyttelijää. Pysin valitsemaan näyttelijöitä, joilla on paljon kokemusta kameranäyttelemisestä toisistaan poikkeavien taustojen tuodessa kuitenkin erilaisia vivahteita. Valitsin paljon kameratöitä tehneitä näyttelijöitä, koska päätin heillä olevan sitä kautta myös kokemusta koekuvauksista. Sain suurimmalta osalta haastateltavista luvan käyttää heidän nimeään opinnäytetyössäni, mutta päätin pitää vastaukset nimettöminä pitääkseni huolta luottamuksellisuudesta sekä anonymiteetistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Käyttäessäni suoria lainauksia näyttelijöiden vastauksia eritellessäni pyrin myös tekemään haastateltavien tunnistamisen mahdolliseksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 195).

Ensimmäinen haastateltavani oli 1950-luvulla syntynyt Jussi-palkittu miesnäyttelijä, joka on näytellyt elokuvissa ja televisiosarjoissa 1980-luvulta lähtien. Tein haastattelun ollessani vielä työharjoittelussa Yellow Film & TV Oy:n toimistolla 20.12.2018 ja sen kesto oli noin 50 minuuttia.

Toinen haastateltavani oli 1980-luvulla syntynyt miesnäyttelijä, joka on esiintynyt lähes kymmenen vuoden ajan komedia- ja draamasarjoissa sekä näytellyt useissa elokuvissa.

Myös tämän haastattelun tein työharjoitteluni aikana Yellow Film & TV Oy:n toimistolla 2.1.2019. Haastattelun kesto oli noin 40 minuuttia.

Kolmas haastateltava oli 1970-luvulla syntynyt Jussi-palkittu naisnäyttelijä, joka on tehnyt pitkän uran elokuvien ja televisiosarjojen parissa, mutta toiminut myös näyttelijäntaiteen parissa opetustehtävissä. Tein haastattelun haastateltavan ehdotuksesta töölöläisessä kahvilassa 22.1.2019 ja sen kesto oli 40 minuuttia.

Neljäs haastateltavani oli 1980-luvulla syntynyt naisnäyttelijä, joka on näytellyt yli kymmenen vuoden ajan elokuvissa ja televisiosarjoissa, mutta toiminut myös itse elokuvaohjaajana. Tein hänen haastattelunsa kirjallisesti, sähköpostitse 29.1.2019, koska useista yrityksistä huolimatta emme saaneet muunlaista haastattelua sovitettua hänen työntäyteeseen kalenteriinsa.

Haastattelin myös Taideteollisen korkeakoulun käynnyttä 1960-luvulla syntynyttä mieselokuvaohjaajaa, joka on ohjannut lukuisia elokuvia ja televisiosarjoja. Tein haastattelun, joka kesti 40 minuuttia, 1.2.2019 Yellow Film & TV Oy:n toimistolla. Samana päivänä haastattelin myös 1960-luvulla syntynyttä naisroolittajaa, jolla on pitkä kokemus roolittajana työskentelemisestä ja hän on myös vetänyt casting-kursseja teatteri- ja elokuva-alan oppilaitoksissa. Tein haastattelun hänen toimistollaan ja sen kesto oli noin puoli tuntia.

4.3 Haastatteluaineiston purku

Nauhoitin kaikki kasvotusten tekemäni haastattelut. Luodakseni mahdollisimman luontevan ja vapautuneen keskustelun, päätin olla käyttämättä muistiinpanovälineitä sen aikana (Hirsjärvi & Hurme 2008, 92). Äänitettyäni aineistoin ryhdyin purkamaan haastatteluaineistoa puhtaaksikirjoittamalla eli litteroimalla. Minulla oli jokaisesta haastattelusta oma Word-dokumentti, johon olin haastattelun alussa kirjannut haastateltavan demografiset tiedot, kuten sukupuolen, iän, asuinpaikkakunnan, koulutuksen, ammatin sekä tiedon saako heidän nimeään tarvittaessa käyttää opinnäytetyössä.

Tein litteroinnit haastatteludialogeista sanatarkasti haastateltavien Word-tiedostoihin, minkä jälkeen luin aineiston useampaan kertaan läpi analysoinnin helpottamiseksi. Käytin aineiston analysointimenetelmänä teemoittelua. Muodostin teemoja eli keskeisiä aiheita aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta eri haastatteluja yhdistäviä tai erottavia seikkoja. Järjestelin aineistoa poimimalla haastatteluista ne kohdat, jotka liittyivät kyseessä olevaan teemaan. Haastatteluvastauksia käsittelevässä luvussa annan aineistosta lainatuilla sitaateilla todisteen siitä, että analyysin pohjalla on aineisto, joka on johtanut juuri ky-

seisten teemojen muodostamiseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tavoitte-
lin mahdollisimman tarkkaa ja objektiivista otetta käsitellessäni kvalitatiivista aineistoani,
jolloin otin objektiivisen välittäjän roolin (Hirsjärvi & Hurme 2008,192).

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa tarkastelen ensin näyttelijöiden haastatteluvastauksia, minkä jälkeen käyn läpi järjestäjätahon näkökulmia. Niitä avatessani käytän myös viittauksia aiemmin käsitellyyn teoriaan.

5.1 Näyttelijöiden näkökulma

Näyttelijöiden haastatteluaineistossa oli runsaasti yhtäläisyyksiä. Näyttelijöiden vastauksissa korostuivat turvallisuuden merkitys, avoimuus ja siihen liittyvä ennakkotyö, valtaasetelman luoma vastuu sekä näyttelijöiden oikeudet.

5.1.1 Turvallisuuden merkitys

Aloitin haastattelut kysymyksellä: oletko kokenut olosi turvattomaksi koekuvauksissa? Neljästä näyttelijästä kukaan ei ollut kokenut oloaan turvattomaksi, mutta kaikki olivat sitä mieltä, että koekuvaukset edellyttävät turvallista työskentelyilmapiiriä. David Rockin kehittämässä SCARF-mallissa on keskeistä, että hakijan tuntiessa olonsa turvalliseksi hän rentoutuu ja avautuu helpommin (Salli & Takatalo 2014, 54). Näyttelijät kokivat, että turvallinen ilmapiiri edesauttaa näyttelijän työn kannalta keskeistä luovuutta ja sen myötä näyttelijä pystyy antamaan itsestään enemmän. Yksi haastateltava totesi: ”Se musta katkaisee heti sen luovuuden ja silloin ihminen ei näytä parastaan, jos hänellä on turvaton olo tai hän kokee jotain epäasiallista kohtelua.”

Salli ja Takatalo (2014, 53) korostavat työnhakijan turvallisuuden tunteen lisäämisen tärkeyttä. Halusinkin selvittää, miksi näyttelijöiden mielestä koekuvausten turvallisuuteen tulisi kiinnittää huomiota. Yksi haastateltava vastasi: ”Ihan jo sen takia, että se on mun mielestä ihmisarvo ja -oikeuskysymys, mutta myös hyvän lopputuloksen takia.” Yksi haastateltava muotoili vastauksen kysymykseeni näin: ”Musta se palvelee sitä koekuvausten tarkotusta, että siellä on turvallinen työskentelyilmapiiri. Piste.” Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että on itsestäänselvää, jos koekuvauksissa on henkisesti ahdistavaa, voi tulla kammoa tai pelkoa kyseisiä työhönottotilanteita kohtaan. Tämä pelko voi aiheuttaa haluttomuuden osallistua jatkossa koekuvauksiin, mikä vähentää työllistymismahdollisuuksia, jos haluaa toimia freelancenäyttelijänä ja tehdä kameratöitä Suomessa. Hänen mielestään kaikki kiteytyy siihen, että jokaiselle on selvää, mitä ollaan tekemässä – epävarmuus ja epätietoisuus siitä, mitä tulee tapahtumaan, luo varmasti pelkoa ja ahdistusta. Haastatteluvastauksissa yhdeksi turvallisuutta luovaksi tekijäksi koettiin avoimuus.

5.1.2 Avoimuus ja ennakkotyö

Yksi haastatteluaineiston avainsanoista oli avoimuus. Avoimuutta kaivattiin jokaiseen koekuvausprosessin vaiheeseen koekuvauskutsusta näyttelijävalinnasta ilmoittamiseen asti. Yksi haastateltava puhui avoimuudesta päätöksenteossa näin: ”Niin se on kauheen tärkeätä informoida ihmisiä tasavertaisesti, myös niitä, jotka ei tullu valituks, että ihmiset tietää sen, että et tullut valituksi.” Näyttelijät olivat sitä mieltä, että erityisesti ennen koekuvauksia hakijaa pitäisi informoida tarkasti siitä, mitä koekuvauksissa tulee tapahtumaan. Erityisesti arkaluontoisemmat asiat, kuten mahdolliset riisuuntumispyynnöt tai fyysinen kontakti vastaanäyttelijän kanssa pitäisi tuoda esille jo ennen koekuvauksia. Turvattomuutta aiheuttavaksi asiaksi nimittäin koettiin se, jos koekuvaustilanteessa yllätettäisiin esimerkiksi pyytämällä intiimejä tekoja. Elokuvaohjaaja Cantell (2018, 48) kirjoittaa, että hän ei näe syytä sille, miksi koekuvauksissa täytyisi kokeilla tilanteita, joissa näyttelijät ovat intiimisti keskenään tekemisissä.

Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että turvattomuuden voisi välttää sillä, että näyttelijöille on ilmoitettu ”selkeesti paperilla ja mustaa valkoisella”, mitä asioita koekuvattavalta tullaan tilanteessa pyytämään. Hän ehdotti myös: ”Olkaa avoimia ja ilmoittakaa. Se varmasti tuo näyttelijöistä enemmän puolia esiin kuin se, että ne on pelokkaita ja epätietosia siitä, että mitä pitää tehdä ja mitä äärimmäisiä asioita koekuvaustilanteessa halutaan, jos niitä siis on.” Yksi haastateltava mainitsi nykyään muodikkaan ”trigger warning’in” eli ennakkovaroituksen, jos tiedossa on jotain mahdollisesti epämiellyttävää. Hän sanoi: ”Mut ehkä se tärkein on se, että tietää, mihin on menossa ja mitä joutuu tekemään tai sit jos halutaan yllättää, niin sekin on tavallaan kerrottu etukäteen, että jollain tavalla voi henkisesti valmistautua siihen.” Vastauksissa korostui, että avoin kommunikaatio edellyttää järjestäjätahon tekemää huolellista ennakkotyötä.

Koekuvausten järjestäjän tulisi siis huolellisesti miettiä, mitä hakijalta halutaan. Yksi haastateltava totesi: ”Näiden ihmisten, jotka alkaa järjestämään koekuvauksia pitää itse tehdä järjetön ennakkoduuni siinä, että mitä me ollaan hakemassa ja miten me luodaan sellaset edellytykset, että me voidaan nähdä näissä ihmisissä sitä, mitä me haetaan.” Kaiken pitää siis olla suhteessa siihen, että etukäteen on analysoitu teetetävät harjoitteet ja niiden suhde siihen, mitä roolihenkilöltä haetaan.

Yksi haastateltava kertoi havainnollistaakseen kaksi esimerkkiä koekuvaustilanteista, joissa ennakkotyö oli hänen mielestään tehty huolimattomasti. Ensimmäinen esimerkki oli miesohjaajan elokuvan koekuvauksesta, jossa häntä pyydettiin kääntymään sivuprofiiliin

rintojen koon tarkastamiseksi. Toinen esimerkki oli viihdesarjan aikaisin aamulla järjestystä koekuvauksesta, jossa hänelle esitettiin heti perustietojen läpikäymisen jälkeen pyyntö, että ”voitko sä tehdä jotain hauskaa”.

Yksi haastateltava vastasi, että luottamus tekee koekuvauksista turvallisen: hänen mukaansa luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen kuului pohjatöiden teko sekä keskusteleminen. Hän totesi, että ohjaajan ammattitaidon pitää olla sellaisella tasolla, ettei tämä voi vaatia koekuvauksissa mitä tahansa. Hän totesi myös, että elokuva- ja tv-tuotannoissa ollaan luomassa illuusioita, joihin katsojan pitäisi uskoa, ja näiden illuusioiden luominen ei välttämättä edellytä oikeaa toimintaa. Yksi haastateltava muotoili asian näin: ”Jos miettii turvattomuutta ja turvallisuutta, niin se on varmasti sataprosenttisesti parempi, että on suora ja avoin sen sijaan, että on manipulatiivinen ja salaileva. Työssäjaksamisen kannalta.”

5.1.3 Valta-asetelman luoma vastuu

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että koekuvauksissa näyttelijä on haavoittuvainen suhteessa roolivalinnat tekevään järjestäjätahoon, minkä vuoksi koekuvausten järjestäjän on oltava erityisen huolellinen vallankäytössään. Yksi haastateltava sanoi: ”Koekuvaajan tehtävä on sit taas tehdä se olosuhde niin turvalliseksi, mut myös se ilmapiiri niin luovaksi, että on mahdollista nähdä se ihminen, koska mä uskoisin, että ei kukaan halua pelotella kuoliaaksi sitä koekuvattavaa, ei semmosessa näyttelijässä tapahdu mitään, joka pelkää tai on suojautunut.”

Yksi haastateltava kommentoi, että näyttelijä on hyvin haavoittuvainen tullessaan koekuvauksiin, joten on aina koekuvaajan, ohjaajan, tuotantoyhtiön tai roolittajan vastuulla kunnioittaa näyttelijän oikeuksia. Yhden haastateltavan mukaan on ennen kaikkea ohjaajan vastuu ja velvollisuus luoda luottamuksellinen tilanne: jollei luottamusta synny tai se rikotaan, on vaikea saada laadukasta lopputulosta.

5.1.4 Näyttelijän oikeudet

Näyttelijäliitolla on ohjeistus häirinnän ehkäisemiseksi työhönottotilanteissa (liite 5), jossa todetaan muun muassa, että näyttelijä on oikeutettu kieltäytymään ahdistavaksi kokemastaan tilanteesta. Halusinkin selvittää, ovatko haastateltavat tietoisia oikeuksistaan eli esimerkiksi kyseisestä ohjeistuksesta työhönottotilanteisiin. Molemmat naishaastateltavat olivat tietoisia oikeuksistaan, mutta toinen heistä sanoi myös: ”Tiedän kyllä oikeuteni, mutta ei se muuta sitä sen helpommaks sitä koekuvaustilannetta.” Kumpikaan mieshaastatelta-

vista ei ollut tutustunut Näyttelijäliiton ohjeistukseen, vaan sanoivat toimivansa joko mallisjärjellä tai selvittävänsä tarvittaessa vastaan tulevat ”harmaat alueet”. Yksi haastateltava sanoi, että suomalainen näyttelijä ei ole mitään tv- ja elokuva-alalla. Esimerkiksi työehtosopimuksen puuttumisen vuoksi näyttelijät ovat heikossa asemassa: Näyttelijäliiton (2019) mukaan se on yrittänyt neuvotella elokuva-alalle näyttelijöitä koskevaa työehtosopimusta jo vuosia siinä onnistumatta.

Molemmat miesnäyttelijät totesivat myös, ettei heidän opintojensa aikana Teatterikorkeakoulussa puhuttu juuri ollenkaan näyttelijöiden oikeuksista työhönottotilanteissa. Opintonsa Jouko Turkan näyttelijänprofessorin aikana tehnyt haastateltava totesi, että tuolloin jokaisen näyttelijän piti itse pitää puolensa. Hän totesi myös, että naisnäyttelijöillä on luultavasti ollut suurempi todennäköisyys törmätä hankaliin tilanteisiin johtuen siitä, että ”se vaan tuppaa olemaan niin, että kyllä miehillä on ehkä vähän enemmän taipumusta sellaiseen vallankäyttöön tolla alueella ainakin ja sit varmaan myös siitä, että tää on ollu aika miesvaltainen ala, että miestekijöitä on ollu niin hirveen paljon enemmän.” Elokuva-ala tosiaan on miesvaltainen: vuosien 1907 ja 2017 välillä on tehty yli 1200 pitkää fiktioelokuvaa, joista suurin osa on miesten ohjaamia (Yle 2017).

Toinen haastatelluista miesnäyttelijöistä koki myös, että kouluaikana aiheesta on puhuttu hyvin vähän, koska näyttelijäkoulutus tähtää vahvasti teatterinäyttelijyyteen. Yksi haastateltava kertoi, että Taideyliopistolla on ollut vuodesta 2014 asti ohjeistus epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi, ja Teatterikorkeakoulun opiskelijoille on pyritty puhumaan esimerkiksi seksuaalisesta häirinnästä erityisesti Me too -liikkeen esille tuomien tapausten myötä. Ohjeistuksesta huolimatta Taideyliopistossa keväällä 2018 teetetyn rehtorin kyselyn (Uniarts 2018) mukaan koulun opiskelijoista epäasiallista kohtelua oli kokenut 22,7 prosenttia, joista yli puolet oli päättänyt olla viemättä asiaa eteenpäin.

Yksi haastateltava totesi, että koekuvauksikäytännöistä keskusteleminen on hyvä asia, koska mitä tarkempia ja hyväksihavaitumpia ohjeistuksia on, sitä parempaa työympäristöä ja jaksamista pystytään edistämään. Yksi haastateltava koki asian näin: ”Ymmärsin myös sen, että me voidaan hätäpäissään laatia joku ohjeistus ja laittaa se tiiätsä huoneentauluks, et meillä on tämmöset ohjeet. Mut jos se ei oo aktiivista se työ sen ohjeistuksen noudattamiseen, niin ei niillä ohjeistuksilla oo sit mitään merkitystä.”

5.2 Järjestävän tahon näkökulmat

Roolittajan ja elokuvaohjaajan vastaukset osoittavat, että he olivat käsitellyistä asioista hyvin samoilla linjoilla näyttelijöiden kanssa.

5.2.1 Turvallisuuden merkitys

Haastattelemalleni elokuvaohjaajalle turvattomuus koekuvauksissa oli vieras käsite. Hänelle selvisi puolitoista vuotta sitten, että näyttelijöiden keskuudessa on esiintynyt turvattomuuden tunnetta: ”Ennen sitä ei oo pienessä mielessäkään käynyt, että vois olla jotenkin kokemus siitä, että on fyysisesti uhattuna tai henkisesti noin niinkun väkivallalla uhattuna.” Hän totesi: ”Kun turvattomuuden kokemusta on – –, niin kannattaa tehdä kaikki sellainen, jolla tää maailma muuttuu taas pikkasen paremmaks. Näyttelijät näyttelee paremmin koekuvauksissa ja me saadaan myös parempia roolituksia – –.” Elokuvaohjaaja uskoi, että hyvällä ja turvallisella mielellä oleva ihminen tekee merkittävästi laadukkaampaa työtä kuin negatiivisen paineen alla. Hän oli myös sitä mieltä, että parhaan tuloksen koekuvauksissa tuottaa ystävällisyyden, hyväntahtoisuuden ja kunnioittavuuden ilmapiiri, joka luodaan kohtaamisten ja läsnäolon kautta. Hän mainitsi, että töitä tehdessä ihmisten välistä käyttäytymistä ja toimintaa ohjaa myös lainsäädäntö, jonka mukaan pitää käyttäytyä.

Roolittajan mielestä koekuvaus on vahvasti toisen ihmisen kohtaamista ja aistimista, joten koekuvaustilanteen alussa hän haluaa esimerkiksi rupatteleamalla rentouttaa hakijan mielen. Hän kertoi pyrkivänsä varaamaan riittävästi aikaa näyttelijää kohden ja luomaan myönteisen ilmapiirin. Hän koki, että on sekä hänen että koekuvattavan etu, että ilmapiiri on rento, koska tällöin koekuvattavasta saa parhaat puolet irti ja eteenpäin lähetettävistä videoista tulee hyviä. Myös SCARF-mallissa todetaan olevan haastattelijankin edun mukaista, että hakija tuntee olonsa rennoksi ja varmaksi (Salli & Takatalo 2014, 56).

5.2.2 Avoimuus ja ennakkotyö

Myös roolittajan mielestä avoimuus tekee koekuvauksista turvallisen – se, että koekuvattava tietää paikalle saapuessaan, mitä tulee tapahtumaan. Hän ei vaadi mitään sellaista, mitä ei ole kertonut etukäteen. SCARF-mallissa selkeyden todetaan olevan tärkeää: haastattelija voi kertoa tulevasta eli esimerkiksi haastattelun keston ja tavoitteet, rekrytointiprosessin vaiheet, päätöksentekoaikojankohdan ja niin edelleen (Salli & Takatalo 2014, 56). Roolittajan toimintatapana on infota koekuvauksiin saapuvat tyhjentyvästi eli hänellä on infosähköposti, josta löytyvät kaikki roolittajalla olevat perustiedot tarjolla olevasta työstä. Tällaisia asioita ovat muun muassa kuka produktiota on tekemässä, mikä produktio on työn alla, milloin sitä tehdään, mitä kohtauksia teetetään koekuvauksissa, missä kuvaukset ovat, missä koekuvaukset ovat, mikä on koekuvauksen kesto sekä mitä näyttelijän tulee huomioida, kun hän saapuu koekuvauksiin. Jos rooliin kuuluu esimerkiksi alastomuutta, hän kertoo senkin etukäteen, jotta näyttelijä voi harkita, haluaako hän työskennellä sentyyppisessä roolissa.

Elokuvaohjaaja kertoi, että koekuvauksiin valmistautuessa tärkeintä hänelle on kotityö eli tekstinpätkien tai kohtausten valitseminen, jotta hän saa sitä informaatiota, mitä vailla hän on roolituksen toteuttamiseksi parhaalla tavalla. Hänen pääsääntönään on, että teksti lähetetään etukäteen, jotta koekuvattava saa tutustua ja valmistautua siihen. Hän ilmoittaa etukäteen myös perusasiat, jotka liittyvät tekeillä olevaan hankkeeseen eli minkälaisesta tarinasta on kysymys, ketkä sitä ovat tekemässä ja niin edelleen. Hän siis oli sitä mieltä, että etukäteen on kerrottava, mitä koekuvauksissa on tiedossa, jotta hakija voi valita, osallistuuko hän koekuvauksiin. Hänen mielestään esimerkiksi seksuaalisuuteen tai väkivaltaan liittyvät yllätykset kesken koekuvauksen eivät kuulu pelisääntöihin.

5.2.3 Valta-asetelman luoma vastuu

Elokuvaohjaaja opiskeli Taideteollisessa korkeakoulussa 1990-luvun alussa ja hänen muistikuvansa on, ettei koekuvauksia käsitelty tuolloin juuri millään tavalla. Hän totesi: ”Ja kaikki ne, jotka on sitä ikäpolvea, tekijäpolvea, on rakentaneet omat metodinsa ihan itse.” Hän oli myös sitä mieltä, että ”mun luonteellani on taipuvaisuutta päästää näyttelijät vähän liian helpolla, että vois vaatia enemmänkin.” Hänen mielestään epäasialliseen kohteluun pitäisi puuttua lopettamalla käynnissä oleva asia välittömästi ja tapahtuma pitää keskustella auki.

Roolittaja koki haluavansa olla näyttelijöiden, varsinkin nuorten näyttelijöiden, puolella. Uransa alussa olevat näyttelijät saattavat olla usein valmiita tekemään kaikkensa saadakseen roolin, mutta hänen mukaansa koekuvauksissa valtaa käyttävien pitäisi ymmärtää olla käyttämättä valtaansa väärin. Hän uskoi, että suurin osa huonoista kokemuksista johtuu siitä, että koekuvausta on tekemässä ihminen, jolla ei ole tarvittavaa osaamista. Myös Westonin (1999, 274-275) mukaan koekuvauksissa on hyvä käyttää valinnoista vastaavaa casting-ohjaajaa, jos mahdollista. Haastattelun lopuksi roolittaja esitti toiveen: ”Mut sitä mä toivosin tosiaan, että sitä sanomaa veis muutkin eteenpäin: koekuvaus voi olla kivaa, siihen ei tarvi liittyä mitään negatiivista tai turvatonta, et se voi olla täysin mukava työhaastattelukokemus.”

5.2.4 Näyttelijän oikeudet

Roolittaja kertoi, ettei ole tarkemmin perehtynyt Näyttelijäliiton ohjeistukseen työhönotosta, mutta olettaa tietävänsä sen sisällön. Hän esimerkiksi sanoi, että ei ymmärrä ollenkaan sitä, jos koekuvauksissa pitäisi riisuutua, simuloida rakastelua tai suudella toista. Hänen mielestään olisi järkyttävää, jos koekuvauksissa pitäisi suudella monia ventovieraita ihmisiä. Elokuvaohjaaja muisteli silmälleen ohjeistuksen läpi.

6 Pohdinta

Tässä luvussa erittelen teoreettisen viitekehyksen ja haastattelujen pohjalta laatimani johtopäätökset ja kehittämisehdotukset. Tämän jälkeen arvioin tutkimuksen luotettavuutta, oppimistani tutkimuksen parissa ja opinnäytetyön onnistumista. Luvun lopuksi esittelen tutkimukseni myötä heränneet jatkotutkimusideat.

6.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millä konkreettisilla keinoilla koekuvausten turvallisuutta voidaan parantaa epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta. Monet koekuvausten parannusehdotuksista ovat hyvin käytännönläheisiä, muutosta ja tarkennusta edellytetään yhteisiin toimintatapoihin. Sen sijaan, että takerrutaan lainsäädäntöön tai liittojen ohjeistuksiin, tarvitaan koekuvausten järjestäjille selkeitä toimintaohjeita. Näihin kuuluvat muun muassa avoimempi kommunikointi ja tarkempi ennakkotyö. SCARF-mallin ja haastattelujen valossa koekuvauksiin saapuvien hakijoiden ohjeistuksiin tulee panostaa. Turvallisuutta luovaa oikeudenmukaisuuden tunnetta voidaan nimittäin vahvistaa teemmällä rekrytointiprosessista mahdollisimman läpinäkyvä hakijalle (Salli & Takatalo 2014, 58). Yritystasolla kaikki koekuvausten järjestäjät pitää ohjeistaa toimimaan yhteisten sääntöjen mukaan tämän tavoitteen edistämiseksi.

Järjestäjän tulee siis rakentaa koekuvausten sisältö hyvissä ajoin, jotta hakijat voidaan informoida tulevien koekuvausten tapahtumista. Järjestäjän täytyy päättää ja perustella käytettäväksi valittu tekstimateriaali, koska valitut tekstimateriaalit toimivat myös tärkeänä mielikuvana tulevasta tuotannosta. Tämän lisäksi tulee valita koekuvauspaikka ja paikalla olevat ihmiset. On syytä harkita, sisältääkö koekuvaus improvisointia vai ei. Jos ohjaaja kokee sen tarpeelliseksi, on muistettava, että hän on vastuussa tilanteesta ja pelisääntöjen selväksi tekemisestä. Improvisaatio ei tee toisen satuttamista, nöyryyttämistä eikä väärillä tavoilla koskettelua sallituksi. (Cantell 2018, 48.)

Kaikki edellä mainitut tekijät tulee tiedottaa yksityiskohtaisesti myös koekuvauksiin saapuville. Koekuvauksesta viestittäessä hakijoille on ilmoitettava, että koekuvattava on oikeutettu missä tahansa vaiheessa keskeyttämään epämiellyttäväksi kokemansa harjoitteen. Koekuvauksen järjestäjän vastuulla on myös tarvittaessa purkaa tämänkaltaiset tilanteet. Koekuvausten järjestäjätahojen olisi hyödyllistä laatia samantyyppinen, kattavampi ohjeistus koekuvausprosessista kuin Equity-liitolla on koe-esiintymisistä (liite 4).

Kuten teoreettisen viitekehyksen ja haastattelujen perusteella tuli ilmi, koekuvaustilanteessa vastuu on järjestäjätaholla. Westonin (1999, 274-275) mukaan koekuvauksissa on hyvä käyttää valinnoista vastaavaa casting-ohjaajaa. Epäasiallisen kohtelun kokemuksia voisikin todennäköisesti ehkäistä sillä, että koekuvauksen järjestäjä olisi ammattilainen.

Haastatteluissa kävi ilmi, että elokuva- ja tv-alalla on toimijoita, joiden opiskeluaikoina koekuvauksista ei ole puhuttu juuri lainkaan. Olisi tärkeää, että tulevaisuudessa alalla työskentelevät koulutetaan valveutuneiksi koekuvausten järjestäjiksi sekä oikeuksistaan kiinni pitäviksi näyttelijöiksi. Tämän vuoksi koekuvauksiin valmistavia casting-kursseja tulisi järjestää sekä elokuvaohjaaja- että näyttelijäopiskelijoille alan opetusta tarjoavissa yliopistoissa. Yliopistolain (558/2009) 2 §:n 1 momentin mukaan yliopistojen tehtävä on muun muassa ”antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta”. Koekuvaukset ovat osa sekä elokuvaohjaajien että näyttelijöiden työelämätaitoja, joten tämä olisi huomioitava yliopisto-opetuksessa.

Hierarkia ja asenteet elokuva- ja tv-alalla heijastuvat itsestään selvästi myös koekuvauksiin. Näyttelijöiden asema kyseisellä alalla on erittäin alisteinen suhteessa tuotantoyhtiöihin. Tämä kävi ilmi sekä näyttelijöiden haastatteluvastauksissa että Suomen Näyttelijäliiton ilmoituksessa, että näyttelijöitä koskevaa työehtosopimusta elokuva-alalle on yritetty neuvotella jo vuosia siinä onnistumatta. Tuotantoyhtiöiden tulisi siis kiinnittää erityistä huomiota vastuulliseen vallankäyttöön. Työehtosopimus olisi hyödyllistä saada voimaan näyttelijöiden aseman parantamiseksi. Jos Suomen Näyttelijäliitto ry ja Palta ry eivät saa työehtosopimusta edelleenkään solmittua, Näyttelijäliiton kannattaisi aloittaa neuvottelut yksittäisten tuotantoyhtiöiden kanssa (Paanetoja 2018, 168).

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää tuotantoyhtiöissä päivittämällä koekuvauksikäytäntöjä. Tuotantoyhtiöt ovat koekuvauksia jatkuvasti järjestävänä tahona avainasemassa koekuvaukskulttuurin muuttajana. Yhtenäisillä toimintatavoilla koekuvauksissa varmistettaisiin turvalliset työskentelyolosuhteet työnantajasta riippumatta. Tällä saataisiin aikaan sekä koekuvauksen järjestäjälle että koekuvauksiin saapuvalle luottavainen olo mahdollisen yhteistyön aloittamiseksi. Kyseessä on myös työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvä aihe, jossa työnantajatahot ovat avainasemassa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Pyrin selostamaan tutkimusprosessini vaiheet selkeästi. Haastattelut toteutettiin yhtä lukuun ottamatta kasvotusten. Teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä rajoittaa luotettavuutta siten, että avoimempi haastattelumenetelmä lisää haastattelijan mahdollisuutta

esittää esimerkiksi johdattelevia lisäkysymyksiä. Toisaalta haastattelujen avoimempi struktuuri voi tuottaa enemmän yksilöllisiä näkemyksiä käsiteltyihin aiheisiin.

Haastattelemani näyttelijät edustivat kokeneita, elokuva- ja tv-alalla vahvassa asemassa olevia näyttelijöitä, mikä rajoittaa tutkimuksen yleistettävyyttä. Toisaalta heidän vankka kokemuksensa alalta toi aiheeseen relevantteja näkökulmia. Esitetasin haastatteluni ja nauhoitin haastattelut. Niiden sanatarkka litterointi edesauttoi tutkimuksen luotettavuutta – pyrin käyttämään myös suoria lainauksia haastatteluista.

6.3 Oman oppimisen ja opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyöni teko sujui mielestäni jouhevasti. Huomasin ensimmäisestä opinnäytetyöta- paamisesta lähtien, kuinka suuri merkitys tutkimusaiheen mielekkyydellä on. Selitin tuol- loin opettajalle, joka myöhemmin valikoitui opinnäytetyön ohjaajakseni, kuinka olen mietti- nyt aiheita liittyen työhyvinvointiin ja koekuvausten turvallisuuteen. Hän totesi minulle, että minun kannattaa ehdottomasti tarttua tuohon aiheeseen, koska olen selvästi aidosti kiin- nostunut siitä. Olenkin ollut koko opinnäytetyöprosessin ajan innostunut aiheestani ja saa- nut hyvän mielen jokaisesta haastateltavieni kommentista koskien koekuvauksien turvalli- suuden parantamisen tärkeyttä. Toivon todella, että alan käytäntöihin saadaan muutosta, jotta kaikkien osapuolten on mielekkäämpää toteuttaa ammattiaan.

Aloitin opinnäytetyöprosessin työharjoittelussa ollessani. Sain järjestettyä haastattelut pääosin joustavasti ja niiden toteuttaminen oli todella opettavaista ja antoisaa. Haastatte- lujen jälkeen litterointeihin kului paljon aikaa. Teoreettinen viitekehys oli mukana alusta al- kaen, mutta suurimman osan kirjoitusprosessista sen osalta tein haastattelujen jälkeen.

Opinnäytetyöprosessi eteni omalla painollaan opinnäytetyösuunnitelman laatimisesta haastattelujen litterointiin asti. Varsinainen kirjoitusprosessi vei eniten energiaa ja oli pai- koitellen työlästä. Suoritin samalla viimeisiä kurssejani, joten ajanhallintaan täytyi kiinnit- tää erityistä huomiota. Tiedostin aikataulussa pysymisen tärkeyden, joten vein työtä pala- palalta eteenpäin.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli löytää tv- ja elokuva-alan toimijoilta konkreettisia parannuseh- dotuksia koekuvausten turvallisuuden lisäämiseksi epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen näkökulmasta. Mielestäni onnistuin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiini, joten olen lopputulokseen tyytyväinen. Olisin mielelläni tehnyt laajemmankin tutkimuksen isommalla haastateltavien määrällä, mutta 15 opintopisteen kokonaisuudelle varattu aika ei olisi sii-

hen riittänyt. Mielestäni on kuitenkin arvokasta, että tutkimukseni pohjalta voi tehdä jatkotutkimuksia. Uskon, että toimeksiantajani saa opinnäytetyöstäni hyödyllistä tietoa, jonka perusteella koekuvauskäytäntöjä voidaan tarkentaa entisestään.

Opin paljon opinnäytetyöprosessin aikana: HR-tietouteni kasvoi muun muassa rekrytoinnin, työhyvinvoinnin ja työnantajan vastuiden osalta, sisäistin entistä paremmin sukupuolten epätasa-arvoon liittyviä lainalaisuuksia sekä projektinhallintataitoni vahvistuivat. Uskon, että pääsen hyödyntämään oppeja jatko-opinnoissa ja työelämässä tulevaisuudessa.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöni antaa hyvän pohjan jatkotutkimuksille. Seuraavaksi olisi kiinnostavaa sekä hyödyllistä haastatella eri tuotantoyhtiöitä heidän toimintatavoistaan ja tätä kautta tuoda eri toimijoiden käytäntöihin läpinäkyvyyttä. Tämä loisi avoimuutta alan sisälle ja toimintatapoja voitaisiin alkaa yhtenäistää. Yhtenäiset toimintamallit olisivat askel kohti ammattitaitoista koekuvausprosessia, joka olisi työnhakijoille turvallinen ja työhyvinvointia luova.

Toinen mahdollinen jatkotutkimusehdotus on laajentaa otantaa haastatteleamalla näyttelijäopiskelijoita tai juuri valmistuneita näyttelijöitä. Haastattelemillani paikkansa elokuva- ja tv-alalla vakiinnuttaneilla näyttelijöillä ei ollut turvattomuutta aiheuttavia koekuvauskokemuksia, mutta olisi hyvä tutkia nuorempien näyttelijöiden kokemuksia ja ehdotuksia koekuvausten järjestämisestä. Olisi tärkeää, että tulevat ammattinäyttelijät saavat äänensä kuuluviin.

Lähteet

Annenberg Inclusion Initiative 2018. Inequality in 1100 popular films. Luettavissa: <http://assets.uscannenberg.org/docs/inequality-in-1100-popular-films.pdf>. Luettu: 1.4.2019.

Bishop, N. 2009. *Secrets from the Casting Couch: On Camera Strategies for Actors from a Casting Director*. Methuen Drama. Lontoo.

Cantell, S. 2018. *Lähikuvan lumo: ohjaajan ja näyttelijän yhteistyö elokuvassa*. Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu. Helsinki.

Equity 2018. Manifesto for casting. Luettavissa: <https://www.equity.org.uk/getting-involved/campaigns/manifesto-for-casting/manifesto-for-casting/before-the-audition/>. Luettu: 6.11.2018.

Finlex 2002. Työsuojelulaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28>. Luettu: 7.1.2019.

Finlex 2009. Yliopistolaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>. Luettu: 24.4.2019.

Franceinfo 2018. Cinéma: Françoise Nyssen annonce une aide financière pour les films "exemplaires en matière de parité". Luettavissa: <https://culturebox.francetvinfo.fr/cinema/cinema-une-aide-financiere-pour-les-films-respectant-la-parite-279515>. Luettu: 11.4.2019.

The Guardian 2017. Moguls and starlets: 100 years of Hollywood's corrosive, systemic sexism. Luettavissa: <https://www.theguardian.com/film/2017/oct/19/moguls-and-starlets-100-years-of-hollywoods-corrosive-systemic-sexism>. Luettu: 8.4.2019.

Helsingin Sanomat 2017. Marilyn Monroe kutsui Hollywoodia ylikuormitetuksi bordelliiksi – elokuva-alan seksuaalisesta ahdistelusta on puhuttu sata vuotta, mutta mikään ei ole muuttunut. Luettavissa: https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005436215.html?utm_source=facebook&utm_medium=toimitus. Luettu: 8.4.2019.

Helsingin Sanomat 2017. "Miesohjaaja sanoi harjoituksissa, että hänellä seisoo aina kun näyttelen" – HS julkaisee yli 40 nimetöntä tapauskertomusta, joista käy ilmi kulttuurialojen

- seksuaalinen häirintä. Luettavissa: <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005471904.html>. Luettu: 6.11.2018.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Ilmaranta, K., Koskinen, E-M., Lindén, H., Mantela, M., Pentikäinen, M. & Talvio, T. 2018. #Metoo-vallankumous. Miten hiljaisuus rikottiin? Like Kustannus Oy. Helsinki
- Maslow, A.H. 1970. Motivation and personality. Harper & Row, Publishers, Inc. New York.
- Näyttelijäliitto 2018. Häirintä työhönotossa. Luettavissa: <https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/hairinta-tyohonotossa/>. Luettu: 6.11.2018.
- Näyttelijäliitto 2019. Palkat. Luettavissa: <https://www.nayttelijaliitto.fi/palkat/elokuva/>. Luettu: 22.3.2019.
- Oxford Group 2018. Why psychological safety is the key to creativity and innovation in the workplace. Luettavissa: <https://www.oxford-group.com/insights/why-psychological-safety-key-creativity-and-innovation-workplace>. Luettu: 8.4.2019.
- Paanetoja, J. 2018. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvitysraportti. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM_31_2018_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 6.3.2019.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Hyvä tutkimuskäytäntö. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Luettavissa: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html. Luettu: 1.2.2019.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemoittelu. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Luettavissa: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Luettu: 8.4.2019.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yleistäminen. Luettavissa: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_3.html. Luettu: 8.4.2019.

SAG-AFTRA 2018. No auditions or interviews in private hotel rooms or residences. Code of Conduct Guideline No. 1. Luettavissa: https://www.sagaftra.org/files/sa_documents/sag-aftra_guideline1.pdf. Luettu: 6.11.2018.

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyyllillä. Kauppakamari. Helsinki.

Schell, H. 2017. Casting Revealed. A Guide for Film Directors, Second Edition. Routledge. New York.

Skynews 2018. 'End of the casting couch' in US TV as networks agree to limit private auditions. Luettavissa: <https://news.sky.com/story/end-of-the-casting-couch-in-us-tv-as-networks-agree-to-limit-private-auditions-11402004>. Luettu: 6.11.2018.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2018. Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla. Luettavissa: <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2018/02/ohjeistus.pdf>. Luettu: 1.2.2019.

Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 8.4.2019.

Uniarts, Ylioppilaskunnan blogi 2018. Opiskelijalla on aina oltava mahdollisuus tuoda epäasiallinen kohtelu esiin ilman pelkoa seurauksista. Luettavissa: <https://www.uniarts.fi/blogit/ylioppilaskunnan-blogi/opiskelijalla-aina-oltava-mahdollisuus-tuoda-epaasiallinen-kohtelu>. Luettu: 11.4.2019.

Variety 2018. France introduces special subsidy for films with women in charge. Luettavissa: <https://variety.com/2018/film/news/france-subsidy-bonus-film-gender-equality-1202950207/amp/>. Luettu: 11.4.2019.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Weston, J. 1999. Näyttelijän ohjaaminen. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

WIFT Finland Ry:n toimintasuunnitelma 2018. Luettavissa: <https://static1.squarespace.com/static/5a6760788fd4d253b8c1b049/t/5b9b791e758d46874be4091f/1536915744525/Toimintasuunnitelma2018.pdf>. Luettu: 1.4.2019.

Yle 2017. Ensimmäiset neljä naista – vain he saivat ohjata suomalaisen elokuvan kultakaudella. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/03/24/ensimmaiset-nelja-naista-vain-he-saivat-ohjata-suomalaisen-elokuvan>. Luettu: 1.4.2019.

Yle 2017. Kaksi kolmesta näyttelijästä suomalaisessa elokuvassa on miehiä – miksi? Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9521661>. Luettu: 9.4.2019.

Yle 2017. Me too -kampanja täytti somen – seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukuina jo koululaisten kyselyissä. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9886385>. Luettu: 1.4.2019.

Yle 2017. Sata vuotta suomalaista elokuvaa. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9519434>. Luettu: 1.4.2019.

Yle 2018. Vuosi Weinstein-paljastuksista – Mitä metoo-kampanja on saanut aikaan, mitä ei? Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10440168>. Luettu: 1.4.2019.

Liitteet

Liite 1. Näyttelijöiden haastattelurunko

- Oletko kokenut olosi turvattomaksi koekuvauksissa? Kyllä/Ei
Kyllä: Mistä tunne syntyi? Puutuitko tällöin asiaan?
- Oletko havainnut turvattomuutta aiheuttavaa toimintaa koekuvauksissa? Miten tähän on puututtu? Kuinka oli silloin, kun tulit alalle ja kuinka on nyt?
- Miten häirintään ja epäasialliseen kohteluun koekuvauksissa mielestäsi pitäisi puuttua? Millä keinoin itse puuttuisit?
- Miten koet tällaisten ns. rajoitteiden mahdollisesti vaikuttavan näyttelijöiden valintaan/ohjaajien vapauteen?
- Oletko tietoinen oikeuksistasi? Esim. Näyttelijäliiton ohjeistus työhönottotilanteisiin (ei tarvitse riisuutua, jos ei ole yhteisesti sovittua ulkopuolista henkilöä läsnä jne.)
- Mikä tekee koekuvauksista turvallisen?
- Miksi koekuvausten turvallisuuteen tulisi kiinnittää huomiota?
- Mitä koekuvauksissa ei mielestäsi saa pyytää tekemään?
- Minkälaisia konkreettisia parannusehdotuksia sinulla on koekuvausten järjestäjälle?
- Onko sinulla vielä jotain kommentoitavaa liittyen koekuvaustilanteisiin?

Liite 2. Roolittajan ja elokuvaohjaajan haastattelurunko

- Miten valmistaudut koekuvauksiin?
- Oletko havainnut turvattomuutta aiheuttavaa toimintaa koekuvauksissa? Miten tähän on puututtu? Kuinka oli silloin, kun tulit alalle ja kuinka on nyt?
- Miten häirintään ja epäasialliseen kohteluun koekuvauksissa mielestäsi pitäisi puuttua? Millä keinoin itse puuttuisit?
- Miten koet tällaisten rajoitteiden mahdollisesti vaikuttavan näyttelijöiden valintaan/ohjaajien vapauteen?
- Oletko tietoinen näyttelijöiden oikeuksista? Esim. Näyttelijäliiton ohjeistus työhönottotilanteisiin (ei tarvitse riisutua, jos ei ole yhteisesti sovittua ulkopuolista henkilöä läsnä jne.)
- Mikä tekee koekuvauksista turvallisen?
- Miksi koekuvausten turvallisuuteen tulisi kiinnittää huomiota?
- Mitä koekuvauksissa ei mielestäsi saa pyytää tekemään?
- Minkälaisia konkreettisia parannusehdotuksia sinulla on koekuvausten järjestäjälle?
- Onko sinulla vielä jotain kommentoitavaa liittyen koekuvaustilanteisiin?

Liite 3. SAG-AFTRA'n ohjeistus



The SAG-AFTRA Code of Conduct on Sexual Harassment ("Code of Conduct") reflects our dedication to upholding professional standards and addressing the unprofessional and unlawful workplace culture that too many of our members face. While misconduct can happen on the job, it also often occurs outside of the formal workplace setting. Accordingly, after hearing from members around the country and from a broad range of experts and industry stakeholders, we issue the following **Code of Conduct Guideline No. 1**:

PUT AN END TO HIGH-RISK LOCATIONS FOR PROFESSIONAL MEETINGS

SAG-AFTRA opposes auditions, interviews and similar professional meetings from taking place in private hotel rooms or at private residences. We call on producers and other decision makers with influence or control over decisions that can impact a career, to **STOP holding professional meetings in these high-risk locations** and find alternative, appropriate locations for professional meetings. Furthermore, we call on SAG-AFTRA members and their representatives to **STOP** agreeing to professional meetings in these high-risk locations.

TAKE A SUPPORT PEER

In the unlikely event that there is no reasonable alternative forum for a professional meeting, we strongly encourage members go *only* with the **SUPPORT** of a second individual – of their own choosing – who attends the meeting to serve as a "**Support Peer**." The Support Peer should be allowed to maintain physical access to the member at all times during the meeting (e.g., no closed doors blocking the member and Support Peer.)

STAKEHOLDERS JOIN US

Changing the industry's workplace ecosystem requires action from all committed stakeholders. We recognize that most professionals in the industry are committed to the highest standards of professional conduct and safety for artists and for all employees in the industry. We call upon industry partners to **SUPPORT** the effort to put an end to the antiquated and typically unnecessary practice of holding professional meetings in hotel rooms or at private residences. We urge all stakeholders to review and implement policies that are consistent with this Guideline.

SAG-AFTRA CONTRACTS

In SAG-AFTRA's collective bargaining agreements, there are explicit terms that specify the conditions of on-the-job locations and, frequently, provisions that specify audition and interview conditions. For example, our film and television agreements state that "Casting which is done outside the studio shall be conducted on a business-like basis, with regular business hours and telephone service." We encourage all members to **REPORT** to the union any violation of such provisions.

HOW TO REPORT

If you are in immediate danger, dial 911 to contact local law enforcement.

SAG-AFTRA

During business hours:

EEO & Diversity – 323.549.6644 | 212.827.1542 | diversity@sagaftra.org

For After-Hours Emergencies:

844.SAFER SET (844.723.3773)

SUMMARY: SAG-AFTRA Code of Conduct on Sexual Harassment Guideline No. 1

- ▶ **STOP** meetings in private hotels and residences.
- ▶ **SUPPORT** each other as we put an end to this practice and insist on a **Support Peer** when needed.
- ▶ **REPORT** any abuse of SAG-AFTRA contract provisions and any time that you feel unsafe as a result of being required to hold a professional meeting in these high-risk locations.

Liite 4. Equity'n koe-esiintymismanifesti

Casting Preparation

Job advertisements

- Where roles are advertised, the casting breakdown should be presented in the most inclusive way possible

Inclusive casting

- A diverse range of performers should be auditioned for every production, including voice-only performances. Greater consideration should be given to specific characteristics for any given role

Local talent

- Consideration should be given to professional talent from where the production is made

Access

- The building where auditions are held should be accessible and reasonable adjustments (a legal requirement) should be made to the audition process to ensure all performers can participate

Before the Audition

Submissions

- Submissions made should be relevant to the role and performers' information should be up-to-date

Access

- A question requesting the access requirements of performers should be included in every invitation to audition

Nudity/simulated sex

- No sex act should be requested at any audition A performer should not be requested to undress in whole or in part unless a mutually agreed observer is present

Professionalism

- Equity members have a responsibility to turn up on time, be prepared and give the earliest possible notice of cancellation
- All involved in the casting process have a responsibility to ensure performers are given the opportunity to prepare and give of their best

Preparation time

- Castings should be planned, where possible, with a realistic time frame to allow casting directors and agents enough time to enable performers to prepare properly

Cost

- Reasonable consideration should be given to the cost to performers when attending auditions

Caring responsibilities

- The caring responsibilities of performers should be recognised and, wherever practicable, accommodated

At the Audition

Self-taping

- Performers should be given clear direction on what is required and a realistic time frame. There should also be a timely acknowledgment of its receipt

Time keeping

- Every attempt should be made by all concerned to keep to the agreed audition time

Data protection

- Information provided on the head sheet or the artist declaration form or equivalent must be treated in accordance with data protection law

Appropriate questions

- In line with the law and with specific exceptions, performers should not be asked for personal information, verbally or in writing, as part of the audition. This includes actual age, ethnicity, disability, pregnancy, marital/civil partnership status or sexual orientation

Filming auditions

- If an audition is to be filmed, the film (or self-tape) should not be used or distributed for any other purpose without the consent of the performer

After the Audition

Outcome

- Performers/Agents should be informed when they have not got a role at the earliest opportunity

Pencilling

- A pencil is not a firm booking. All parties should be clear about the number of performers pencilled and the time frame for a decision to be made. A pencil can be withdrawn by performers or agents without repercussions. Notice of withdrawal of a pencil by any party should be given as soon as possible

Recalls

- All those who are essential to casting decisions should work with performers to minimise the number of recalls

Häirintä työhönotossa

Ohjeita työhönottoon, auditionsiin ja castingiin

- työhönotossa ei saa kysyä henkilökohtaisia asioita, mm. seksuaalisuuteen ja sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvät asiat
- koetilanteessa ei saa olla seksiä tai simuloitua seksiä
- koetilanteessa ei saa vaatia riisuutumista osittain tai kokonaan, ellei paikalla ole yhteisesti sovittu ulkopuolinen henkilö
- koeolosuhteet on luotava sellaisiksi, että mahdollisuudet seksuaaliselle häirinnälle kaikissa muodoissa on minimoitu (tilat, paikalla olevat henkilöt ym.)
- näyttelijällä on oikeus kieltäytyä tilanteesta, jonka kokee ahdistavaksi
- em. kieltäytyminen ei saa vaikuttaa työhönottoon tai roolitukseen
- työnhakijalta ei saa vaatia mitään seksuaalisia tekoja työn saamiseksi