

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Uusi digityökalu roolitukseen

GEST -järjestelmän soveltuvuus av-alan
roolitusprosesseihin

Pia Nurmi

Kulttuurituotannon koulutusohjelma
(240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(1/2020)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijä: Pia Nurmi

Opinnäytetyön nimi: Uusi digityökalu roolitukseen. GEST -järjestelmän soveltuvuus av-alan roolitusprosesseihin.

Sivumäärä: 56 ja 10 liitesivua

Työn ohjaaja: Minna Hautio

Työn tilaaja: Juha Siirtola CEO, Pähkinäsaari Software Associates Oy

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin kokeilun ja palvelumuotoilun kautta, kuinka tapahtumatuotannon projektinhallinnan järjestelmä GEST soveltuu av-alan fiktiotuotantojen roolitusprosessien työkaluksi.

Opinnäytetyön tilaajana toimi Pähkinäsaari Software Associates Oy, joka omistaa GEST toiminnanohjausjärjestelmän. GEST on maksullinen sosiaalisen projektinhallinnan ja toiminnanohjauksen järjestelmä, joka on kehitetty erityisesti tapahtumien henkilöstön hallintaa ja tuotantoa ajatellen. Tilaajaa kiinnosti selvittää, millaisiin eri alojen tarpeisiin GEST -järjestelmä pystyy vastaamaan ja mihin kaikkeen se soveltuu. Opinnäytetyön tekijä toimii roolittajana av-alalla ja huomasi omassa työssään tarpeen toimivammalle digityökalulle roolitusprosessien hallinnassa. Koska GEST:issä on olemassa toimintoja roolitustyössä tarvittavien suurten henkilömäärien hallitsemiseen, lähdettiin järjestelmää kehittämään fiktiotuotantojen roolitusprosessien hallintaan soveltuvaksi.

Toimintaympäristön kartoittamiseksi etsittiin Suomessa roolitusta palvelunaan tarjoavia yrityksiä sekä henkilöitä. Tietopohja ja teoreettinen ymmärrys alan aihepiiriin koostettiin alan käsitteistä, kuten mitä roolitus on, mitä roolittaja tekee ja minkälaisia prosesseja roolitus pitää sisällään. Lisäksi selvitettiin GDPR-tietosuojasetusta, joka tulee ottaa huomioon pidettäessä henkilökisteriä tai käsiteltäessä henkilötietoja.

Koko opinnäytetyö perustui kokeilemalla kehittämiseen ja palvelumuotoiluun. Käyttäjälähtöisen kehitystyön jälkeen GEST:iä kokeiltiin todellisessa roolituksessa yhdessä kokeilun yhteistyöyrityksenä toimineen Blockbusters Gang Oy:n kanssa. Tutkimusaineistoa työssä kerättiin roolittajille sekä avustajaesiintyjille lähetetyn sähköisen kyselyn avulla, haastatteleamalla kolmea alan asiantuntijaa (mainoselokuvatuottaja, show runner/käsikirjoittaja sekä roolituspalveluiden tuottaja) sekä kahta kokeilussa mukana ollutta roolittajaa. Lisäksi benchmarkkattiin alan kotimaisia ja eurooppalaisia toimijoita.

Opinnäytetyön tuloksena saatiin kokeilun kautta tietoa GEST:in toimivuudesta roolitus työkaluna. Konkreettisenä tuotoksena tilaaja sai roolitusprosessin kuvauksen lisäksi selkeitä kehittämisehdotuksia järjestelmän jatkokehittämistä varten. Opinnäytetyön tuloksena saatua tietoa voidaan hyödyntää myös muiden roolitusalan toimijoiden keskuudessa uusia järjestelmiä roolitus työhön kehitettäessä.

Asiasanat: roolitus, audiovisuaalinen ala, projektinhallinta

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

Author: Pia Nurmi

Title: New digital tool for casting. GEST -system's suitability to the casting processes in audiovisual productions.

Number of Pages: 56 and 10 attachment pages

Supervisor: Minna Hautio

Subscriber: Juha Siirtola CEO, Pähkinäsaari Software Associates Oy

The aim of this thesis was to study through the methods of service design and testing whether GEST -project management tool, which was developed for event management, could be used as a tool to manage the casting process in audiovisual industry.

Thesis was commissioned by Pähkinäsaari Software Associates Oy which is the owner of the GEST ERP (enterprise resource planning) system. GEST is a nonfree social project management and ERP system especially developed to manage personnel and production of events. The developers of the GEST system were interested in knowing to what all purposes the system could be used and how far it would bend operation wise. The writer of this thesis works as a casting director and had noticed the need for a more efficient digital tool to manage the casting process. As the GEST system already has a lot of functions to manage large amounts of personal data, which is also needed in the casting process, the decision was made to develop GEST further to fit the needs of casting management.

The theory section covers the meaning of casting and casting director, what are casting processes and information about the General Data Protection Regulation (GDPR). The whole thesis is about service design based testing of the GEST system in casting. The research methods used in this study were a questionnaire form sent to casting directors and another questionnaire for the performers who applied for the role used in testing. Commercial producer, show runner and provider of casting services were interviewed and some Finnish and European casting-system providers were benchmarked.

Through testing new information emerged concerning the suitability of the GEST system as a casting management tool. As a result of this study the GEST system was given the description of the casting process as well as some ideas how to further develop its system in this particular field. The information in this thesis can be used as a guideline by other casting professionals wanting to develop their digital tools.

Keywords: casting, audiovisual industry, project management

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
3	TIETOPOHJA.....	12
3.1	Mitä on roolitus?	12
3.2	Roolittaja	14
3.3	Roolitusprosessi	15
3.4	GDPR tietosuojaja-asetus	17
4	PALVELUMUOTOILU	19
5	MENETELMÄT	22
5.1	Benchmarking	23
5.2	Palvelun testaus eli kokeilukehittäminen.....	24
5.3	Kysely	27
5.4	Haastattelu	28
6	ANALYYSI	29
6.1	Sähköinen kysely roolittajille ja 2.apulaisohjaajille	29
6.2	Benchmarking	32
6.3	Asiantuntijahaastattelut	36
6.4	Kokeilun avustajakyselyn tulokset	38
6.5	Kokeilun tulokset roolittajan näkökulmasta	42
6.6	Palvelupolku GEST:issä	45
7	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	47
7.1	Kehittämisehdotukset	48
7.2	Tilaaajan palaute	50

7.3	Oma arvio ja pohdinta	50
LÄHTEET	53
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Teknologian kehitysmuodoista tämänhetkistä murrosta voimakkaimmin määrittelevä on digitalisaatio. Kuvainnollisesti digitalisaatio on kuin talouden hermojärjestelmä, joka muuttaa tapaamme toimia valtavalla määrällä eri aloja. Erilaisista prosesseista yhä suurempi osa siirtyy digitaaliseen formaattiin ja tämä mahdollistaa massiivisten datamäärien keruun sekä nopean analysoinnin. (Sitra 2020.) Kulttuurialalla usein puhutaan digitaalisen sisällöntuotannon tuomista uusista mahdollisuuksista, mutta tämä teknologian kehitysmuoto on tuonut merkittäviä uudistuksia myös tuotannollisiin työkaluihin ja prosesseihin. Fiktioituotantojen roolitusprosessi on näistä digimuotoon siirtyvistä prosesseista yksi. Kuitenkaan Suomessa ei tällä hetkellä ole täysin toimivaa digitaalista työkalua roolitusprosessien hallinnoimiseen roolittajan näkökulmasta katsottuna.

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Pähkinäsaari Software Associates Oy, joka on kehittänyt ja omistaa GEST-toiminnanohjausjärjestelmän. GEST on maksullinen sosiaalisen projektinhallinnan ja toiminnanohjauksen järjestelmä, joka on kehitetty erityisesti tapahtumien henkilöstön hallintaa ja tuotantoa ajatellen. Koska GEST perustuu pitkälti suurten datamäärien järjestelmälliseen hallintaan, syntyi idea mahdollisuudesta hyödyntää ja kehittää edelleen tätä ominaisuutta roolitustyön eri vaiheissa. Roolitusprosesseissa käsitellään monesti suuria henkilömääriä sekä audiovisuaalista dataa. Lisäksi roolituksessa käytetään samankaltaisia toimintoja kuten esimerkiksi vapaaehtoisten rekrytoinnissa tapahtumatuotannon puolella. Tapahtumatuotannon tarpeille kehitettyjä ominaisuuksia GEST:issä voitiin näin peilata fiktiotuotantojen roolitusprosessiin. Tilaajaa kiinnosti erityisesti selvittää, millaisiin eri alojen tarpeisiin GEST -järjestelmä pystyy vastaamaan ja mihin kaikkeen se soveltuu. Näin ollen liiketoiminnan laajentaminen eri alojen tarpeisiin räätälöitynä, olisi selvityksen perusteella tilaajalle kenties mahdollista.

Työskentelen roolittajana Blockbusters Gang Oy:llä (myöhemmin BBG) ja roolitan esiintyjä pääasiassa mainoselokuvatuotantoihin ja TV-sarjoihin. GEST-järjestelmä on minulle tuttu tapahtumatuotannon puolelta, koska olen kesällä 2019 tehnyt kehittämistehtävän GEST-järjestelmästä festivaalituotannossa. Roolitusprosessissa on usein

mukana roolittava taho (yksittäinen roolittaja tai roolituspalvelu), roolitettavat henkilöt sekä asiakas ja/tai ohjaaja. Näin ollen roolitustyöhön tarvitaan työkalu, jolla voidaan organisoida ketterästi suuria henkilömääriä sekä esittää esiintyjäehdokkaita visuaalisesti selkeällä tavalla. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan kokeilun kautta, vastaako GEST-järjestelmä mahdollisesti näihin tarpeisiin.

Juuri tämänkaltaista kehittämistyötä, joka perustuisi konkreettisen, koko alaa hyödyttävän roolitustyökalun kehittämiseen, ei käsittääkseni Suomessa ole aikaisemmin tehty. Casting- eli roolitustoimintaan liittyviä aikaisempia opinnäytetöitä löytyy muutamia. BBG:n roolitusprosessien kehittämisestä on tehty Humakin Salla-Maaria Tolosen (2017) toimesta opinnäytetyö, *Casting-toiminnan kehittäminen – Blockbusters Gangin casting-prosessi* (ei julkinen), jossa kehittämis ehdotuksina yritykselle mainitaan mm. sähköisen esiintyjäkirjaston luominen sekä esiintyjäkirjaston selausoikeuden myyminen yrityksille. Aalto-yliopistossa opiskelleen Jarno Virtasen (2012) opinnäytetyö, *Roolitusprosessi tuotannollisesta näkökulmasta –pyrkimyksenä löytää casting-prosessista työkaluja elokuvan tekemiseen, rahoitukseen, markkinointiin ja menestymiseen*, mainitsee myös verkkopohjaisen esiintyjäkirjaston kehittämistarpeen alalle. Työstä löytyy lisäksi Markus Selinin ennustus casting-ohjelmistojen saapumisesta Suomeen ja sen myötä alan kehittymisen ja kasvun (Virtanen 2012, 21).

Jotta GEST:iä voidaan testata roolitustyökaluna, selvitan ensin mitä järjestelmiä roolittajilla on käytössään Suomessa, kuinka hyvin ne vastaavat roolitustyön tarpeisiin ja millaisia järjestelmiä on käytössä muualla maailmassa. Ensimmäinen tavoite on käyttäjälähtöisen palvelupolun kartoittaminen tilaajalle. Tämän palvelupolun pohjalta yhdessä tilaajan kanssa kehitetään GEST:iin kokeilumalli, jota testataan todellisessa roolitustilanteessa yhteistyössä BBG:n kanssa. Palvelupolku on visuaalinen esitys käyttäjän vuorovaikutuksesta palvelun kanssa (Kreapal 2017, 27). Kokeilun tavoitteena on saada alalle uusi toimiva työkalu roolitustyön tarpeisiin roolittajalle sekä tilaajalle tietoa ohjelman soveltuvuudesta tähän käyttötarkoitukseen. Toisaalta voidaan ajatella myös niin, että toimivasta työkalusta voidaan edelleen kehittää esiintyjäkirjasto tai Virtasen (2012,21) työssä Selinin mainitsema casting-alusta, jota voitaisiin tarjota maksullisen jäsenyyden kautta selattavaksi tuotantoyhtiöille tai roolittajille. Tämän kokeilun tulokset luovutetaan tilaajalle, joista tilaaja saa tietoa järjestelmän toimivuudesta roolitusprosesseissa sekä mahdollisista kehityskohteista. Lisäksi opinnäytetyö

antaa tilaajalle tietoa Euroopassa toimivista alan järjestelmistä ja niiden peruseriaatteista oman toiminnan jatkokehittämistä varten.

Kartoitin sähköisen kyselyn avulla roolitus-alalla työskentelevien käytössä olevia järjestelmiä ja niiden toimivuutta. Benchmarkkauksen kautta selvitin muiden toimijoiden parhaita käytäntöjä. Näiden sekä oman työkokemukseni perusteella koostin tilaajalle palvelupolun, jonka pohjalta tilaaja kehitti järjestelmään prototyypin kokeilua varten. Palvelumuotoilu, jota käytettiin menetelmänä, on käyttäjälähtöistä kehittämistä, jossa pyritään kasvattamaan liiketoimintaa kehittämällä omaa toimintaa palvelun käyttäjän toiveiden ja tarpeiden pohjalta. Roolituskokeiluun otettiin mukaan eri roolittajia BBG:ltä, jotta saatiin kerättyä käyttäjätietoa kokeilun toimivuudesta. Roolituskokeilun päätyttyä ryhmähaastattelin roolituskokeilussa mukana olleet roolittajat ja rooliin hakeneille avustajille lähetettiin palautekysely. Alan asiantuntijoiden kautta tietopohjassa havainnollistetaan kentän nykytilannetta, sillä varsinaista tutkimusta ei aiheesta ole tehty. Olen valinnut asiantuntijat heidän asemaansa nähden roolitusprosessin eri tahoilta katsottuna; mainoselokuvatuottaja, käsikirjoittaja sekä roolituspalveluiden kehittäjä/tuottaja. Osittain samoja asiantuntijoita on lisäksi haastateltu työn varsinaisessa tutkimusaineisto-osuudessa. Tällä aineistolla pyrin kartoittamaan mahdollisia toiveita ja tarpeita muiden roolitusprosessissa mukana olevien tahojen kannalta uuden järjestelmän kehittämiseen nähden.

2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyön tilaajana toimii Pähkinäsaari Software Associates Oy, joka omistaa GEST-toiminnanohjausjärjestelmän. Yrityksen päätoimiala on IT-konsultointi ja se on perustettu vuonna 2013. Pähkinäsaari Software Associatesin liikevaihto vuonna 2018 oli 33 000 ja sen toimitusjohtajana toimii Juha Siirtola. Hallituksen jäseniä Siirtolan lisäksi ovat Mikko Nuotio ja Matti Nives. Yrityksellä on yksi työntekijä vuoden 2018 tilikauden tietoihin perustuen. (Finder.fi 2019a.)

GEST on maksullinen sosiaalisen projektinhallinnan ja toiminnanohjauksen järjestelmä, joka on kehitetty erityisesti tapahtumien henkilöstön hallintaa ja tuotantoa ajatellen. Sen ovat tehneet suomalaiset tapahtuma-alan ammattilaiset. (GEST 2019.)

Aluksi GEST kehitettiin parantamaan Flow-festivaalin akkreditointijärjestelmää. Flow-festivaalin pressivastaava Matti Nives turhautui käytössä olleen akkreditointijärjestelmän puutteisiin ja yhdessä Juha Siirtolan kanssa he alkoivat kehittää toimivampaa järjestelmää. Alusta asti mukana olivat myös sovellusarkkitehti Mikko Nuotio sekä tapahtuma-alan ammattilaiset Meira Pappi ja Moona Tikka. Ensimmäisen pilottikokeilun jälkeen 2014 Flow-festivaalissa, johon rahoitusta saatiin AVEK:in Creademosta, huomattiin, että sovelluksen täytyi kattaa paljon enemmän akkreditoinnin lisäksi. Ideaa kehitettiin eteenpäin ja tehtiin pilotit mm. April Jazz sekä Pori Jazz -tapahtumiin. Virallisesti GEST julkistettiin Musiikki & Media -tapahtumassa vuonna 2016. (Siirtola, 2019.)

Yksi GEST:in keskeisimpiä osa-alueita on erilaisten henkilöstöryhmien hallinta. Tämä voi olla henkilökunnan ja vapaaehtoisten rekrytointia ja koordinoimista, media-akkreditoimista, kutsuvieraiden ilmoittautumisten hallintaa ja asiakasrekisterin tai kontaktitietokannan ylläpitoa. (GEST 2019.) Lomakkeita voi muotoilla henkilötietojen ja tiedostojen keräämiseen. Samat lomakkeet taipuvat myös mielipidekyselyiksi tai ilmoittautumiskaavakkeiksi. GEST:iin kerättyä tietoa on helppoa käsitellä edelleen. GEST:in avulla voidaan luoda muistiinpanoja, henkilöitä voidaan ryhmitellä ja järjestellä kategorioiden mukaisesti ja heille voidaan osoittaa erilaisia tuotteita, kuten tapahtumissa pääsylippuja ja kulkulupia. Ennen kaikkea GEST:in avulla voidaan automatisoida ja ohittaa monia aikaa vieviä työvaiheita. (GEST 2019.)

Koska GEST on kehitetty suurten henkilömäärien hallintaan, on järjestelmässä jo olemassa toimintoja, joita voidaan hyödyntää roolitusprosessissa. Roolitustyössä käsitellään suuria henkilömääriä ja tarvitaan samankaltaisia toimintoja kuin esimerkiksi vapaaehtoisten koordinoimisessa tapahtumatuotannossa.

Roolituspalvelut Suomessa

Roolituspalveluita tarjoavia yrityksiä on Suomessa muutamia ja useimmat niistä sijaitsevat pääkaupunkiseudulla. Vanhin, ja omien sanojensa mukaan Suomen suurin roolituspalveluyritys, on vuonna 1997 perustettu Suomen Roolituspalvelu (Suomen roolituspalvelu 2017). Muita yksinomaan roolitukseen keskittyneitä yrityksiä ovat mm. Helsinki Casting Oy, MariCasting, Filmityöt.fi -sivusto ja Casting Studio Finland. Roolitusta osana muuta liiketoimintaa harjoittavia yrityksiä on hankala kartoittaa koko-

naisvaltaisesti, sillä tieto casting-palveluista löytyy monesti vain yrityksen omilta verkkosivuilta ja aina ei edes sieltä. Oman kokemukseni mukaan esimerkiksi mainostoi-
misto TBWA -Helsinki ja tuotantoyhtiö Long Story Short tekevät roolitusta osana pal-
veluitaan, mutta eivät mainosta sitä erityisesti. Olen listannut muutamia roolitusta te-
keviä yrityksiä toimintaympäristön hahmottamista varten, mutta kuten toimialaluoki-
tuksesta voi päätellä, löytyy toimijoita hyvinkin eri kategorioista. (Taulukko 1.)

Taulukko 1: Suomessa toimivia roolitusta tekeviä yrityksiä. (Finder.fi 2019b-o, Aho 2018,10-12.)

Yritys	Toimiala	Liikevaihto 2018
Suomen Roolituspalvelu (avoin yh- tiö)	Ohjelmatoimisto (päätoimiala) Mainospalvelut Rekrytointi	Ei tiedossa
Helsinki Casting Oy roolitustoimisto	Esittäviä taiteita palveleva toiminta	269 000
Filmona Oy	Elokvien levitys ja jakelu (päätoimiala) Kuvatoimisto	147 000
Tuffi Films Oy	Videotuotanto (päätoimiala) Elokvien, videoiden ja televisio-ohjel- mien tuotanto	730 000
Castbook Finland (aputoiminimi) Filmfly Oy	Videotuotanto (päätoimiala) Elokvien, videoiden ja televisio-ohjel- mien tuotanto	13 000
Funky Planet (Yksityinen elinkeinon- harjoittaja)	Tapahtumajärjestäjä (päätoimiala) Esittävät taiteet	Ei tiedossa
Filmityöt.fi (perustettu 2019) Immu Kuusi (Yksityinen elinkeinon- harjoittaja)	Ohjelmapalvelut (päätoimiala) Esittäviä taiteita palveleva toiminta	Ei tiedossa
Blockbusters Gang Oy	Henkilöstövuokraus (päätoimiala)	469 000

Peanuts! Agency Oy	Mainosvalokuvaus (päätoimiala)	222 000 (2017)
Media Producer FJH (Yksityinen elinkeinonharjoittaja)	Mainostoimisto (päätoimiala)	Ei tiedossa
Casting Studio Finland (aputoiminimi) Elokuvayhtiö Common Sense Finland Oy	Videotuotanto (päätoimiala) Elokuvien, videoiden ja televisio-ohjelmien tuotanto	102 000
MariCasting (yksityinen elinkeinonharjoittaja)	Henkilöstövuokraus (päätoimiala) Esittävät taiteet	Ei tiedossa
Popular Deco Shoots People Oy	Mallitoimisto (päätoimiala) Muut henkilöstön hankintapalvelut	345 000
Balagan Oy Balaganproductions	Valokuvaus (päätoimiala) Valokuvaamot ja muu kuvaustoiminta	76 000

Koska roolitusyötä tekevät freelancer -pohjalta monet av-alalla työskentelevät, joko osa- tai kokoaikaisesti, on myös toimijakenttää Suomessa hankala kartoittaa kattavasti. Wolffin (2019) mukaan hyvin harva pystyy nykytilanteessa yksinomaan casting-työllä elättämään itseään. Hän toivoisi ammattikentän kehityksen Suomessa menevän siihen suuntaan, että saataisiin enemmän teollisuutta elokuva- ja tv-alalle, jotta jokainen ammattiryhmä voisi työllistää itsensä. Facebookissa toimii useita avustajaroolitukselle omistautuneita ryhmiä, joista saa osviittaa alan pirstaleisuudesta roolitusyötä tekevien suhteen. Näissä ryhmissä keskitytään hakemaan avustajia erilaisiin rooleihin monen tyyppisiin tuotantoihin. Kyseisiä ryhmiä ovat mm. ”Elokuva/tv-esiintyjät & avustajat”, ”Elokuva- ja tv-sarja-avustajat”, ”Marian Helmet” sekä ”Elokuva- ja tv-sarja näyttelijät/avustajat – palkkiolliset”.

Kiinnostavin toimija mielestäni taulukossa 1 mainituista yrityksistä toimintaympäristön kannalta on loppuvuodesta 2019 perustettu Filmityöt.fi -sivusto. Se on laaja henkilötietokanta, joka toimii samalla periaatteella kuin useat eurooppalaiset ja ameri-

kalaiset esiintyjärekrytointialustat. Filmityöt.fi -sivustolle voivat rekisteröityä niin rooleja etsivät esiintyjät kuin esiintyjä etsivät roolittajat, mainostoimistot, tapahtumalan yritykset ja tuotantoyhtiöt. Yritykset voivat julkaista roolihakuilmoituksiaan sivustolla ja selata esiintyjä suoraan esiintyjäkirjastosta. Esiintyjät puolestaan voivat selata roolihakuilmoituksia eri yrityksiltä. Tämä madaltaa esimerkiksi mainostoimistojen ja tuotantoyhtiöiden kynnystä etsiä esiintyjä itse, ilman erillistä casting-yritystä. (Filmityöt.fi 2019.)

3 TIETOPOHJA

Tässä luvussa esittelen aiheen kannalta olennaisia termejä ja käsitteitä. Kerron aluksi mitä roolitus on ja mitä sillä tarkoitetaan. Sen jälkeen kuvailen roolittajan asemaa sekä siihen kuuluvia vastuualueita. Lopuksi avaan roolitusprosesseja ja kerron GDPR-asetuksesta, joka on tärkeää ottaa huomioon, kun käsitellään ihmisten henkilötietoja ja pidetään niistä rekisteriä.

3.1 Mitä on roolitus?

Tarinankerronta on keskeinen teema monissa medioissa, mutta erityisesti audiovisuaalisissa tuotannoissa. Roolituksen (eng. casting) tarkoitus on löytää oikeat henkilöt kertomaan kukin tarina uskottavasti ja kiinnostavasti. Toisin sanoen, roolitus, osajako tai castaus, on esituotannollinen prosessi, jolla pyritään etsimään näyttelijöitä, avustajia ja esiintyjä erilaisiin tuotantoihin. Tuotannot voivat olla elokuva-, TV-sarja-, teatteri-, tai mainoselokuvatuotantoja. (Stagemilk 2017.) Toisaalta tilanteita, joissa roolitusta ilmenee on lähes yhtä paljon kuin on näyttelijöitäkin. Jos ajatellaan esimerkiksi yritysten nauhoitettuja vastaajaviestejä tai radion äänimainoksia, on roolituksella osansa näissäkin. Miltei kaikki tilanteet, joissa näyttelijä kuuluu tai näkyy, pitävät sisällään roolitusprosessin. (Catliff & Granville 2013, 150.)

Tanskanen (2013, 12-15) käsittelee opinnäytetyössään roolitusprosesseja fiktio- ja ei-fiktio- tuotannoissa. Nimensä mukaisesti fiktiotuotannot ovat fiktiivisiä, kun taas ei-fiktio- tuotannot voidaan jakaa kahteen reality-luokkaan; non-fiction ja competition. Tässä luvussa keskityn vain fiktiotuotantojen roolitukseen, sillä näiden kahden tuotantomuodon roolitusprosessit ovat hieman erilaiset.

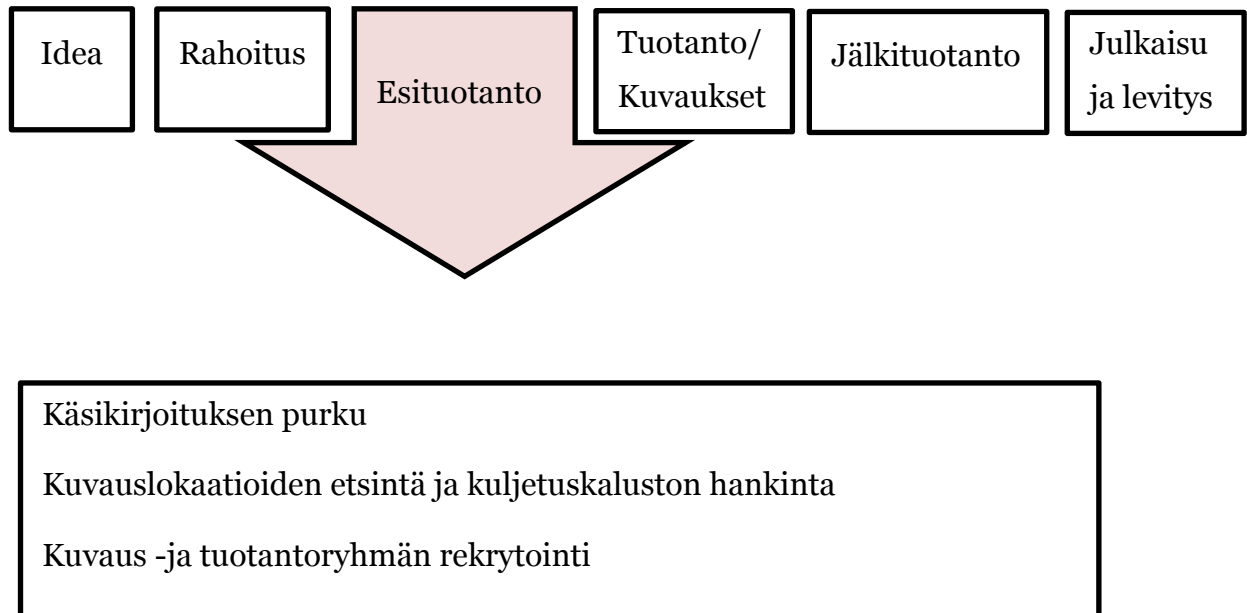
Schell (2010, 17) jakaa kirjassaan *Casting Revealed* roolituksen kahteen osa-alueeseen fiktiotuotannoissa. Puheroolit (*principal casting*) terminä pitää sisällään kaikki ne roolit, joissa on repliikkejä. Schellin mukaan Yhdysvalloissa määritellään puheroolit repliikkien pituuden mukaan hyvinkin tarkasti eri luokkiin. Näitä ovat pääroolit (*lead*), sivuroolit (*supporting*), vain yhden kuvauspäivän mukana kuvauksissa olevat (*day players*) sekä roolit, joissa roolihahmon repliikki ei ylitä viittä riviä (*under five*). Avustajaroolitus (*background casting* tai *extras casting*) on tausta-avustajien roolitusta. Tausta-avustajat voivat ovat joukkokohtauksissa väkijoukkoa, ihmisiä kadulla, asiakkaita kahvilassa tai vaikka rikospaikalla poliiseja taustalla. Avustajaroolit ovat aina repliikkittömiä rooleja. Suurten avustajajoukkojen hankinnan voi tehdä roolitusyritys, tai tehtävä voidaan määrätä tuotantoryhmän sisällä jollekin henkilölle. (mt.,18.) Puheroolit castaa yleensä ohjaaja yhdessä tuottajan kanssa (mt.,143).

Oman työkokemukseni mukaan Suomessa roolijako ei ole näin tarkka mainoselokuva-tuotannoissa vaan käytössä olevat termit ovat yksinkertaisemmin pää- ja sivuroolit sekä avustajaroolit. Toisinaan puhutaan myös repliikkillisistä avustajarooleista. Jos avustaja saa puheroolin ja enemmän kamera-aikaa, se yleensä nostaa avustajan palkkiota ja muuttaa avustajan statuksen tausta-avustajasta esiintyjäksi (Schell 2010, 18).

Esituotantovaiheessa TV -sarjoihin ja elokuvaan tehdään ns. rooliraamattu, jossa on määritelty hyvinkin tarkat rooli- ja henkilökuvaukset. Näissä noudatetaan Suomessa-kin Yhdysvaltojen tarkkaa roolijakomallia. (Wolff 2019a.) Roolituksen merkityksestä mainoselokuvaluotannoissa kysyttäessä Harju vastasi seuraavasti:

Riippuen toki loppuasiakkaasta, mutta se roolituksen rooli siinä nimenomaan korostuu, se on myös sen brändin lähettiläs. Puhutaan sillä oikealla tonaliteetilla, ollaan oikean näköisiä. Tai sitten just halutaan erottautua niin roolitus on tässä tosi isossa osassa. (Harju 2019a.)

Kuten tämän luvun alussa mainittiin, sijoittuu roolitus tuotantoprosessissa esituotantovaiheeseen (Kuvio 1). Liikkuvan kuvan tuotannot alkavat jo paljon aikaisemmin kuin varsinainen tuotanto- ja kuvausvaihe alkavat. Kuvausvaihetta edeltää suunnittelu- ja esituotantovaiheet, joita ennen on hankittava rahoitus. Elokuvaluotannoissa keskeisin rahoittaja on Suomen Elokuvasäätiö (SES). Muita rahoittajia av-alalla ovat kunnat, tv-kanavat ja yksityiset yritykset (mm. mainoselokuvaluotannoissa). (WFFC 2015, 4-5.)



Kuvio 1: Roolituksen sijoittuminen liikkuvan kuvan fiktiotuotantoprosessin vaiheisiin WFFC (2015, 5) kuvion pohjalta. (Pirilä & Kivi 2010.)

3.2 Roolittaja

Roolittaja eli casting director on oman osastonsa osastopäällikkö. Roolittaja aloittaa työnsä lukemalla käsikirjoituksen tai tuotannosta riippuen treatmentin (käsikirjoituksen tapahtumaselostus), jonka perusteella roolittaja tekee rooli/hahmopurun. Roolipurku tarkoittaa kaikkien tuotannossa esiintyvien hahmojen selkeää ja tiivistä roolikuvausta. Roolipurun perusteella roolittaja kirjoittaa breakdownin tai casting -ilmoituksen (*casting call*). Breakdown on dokumentti roolihahmoista kuvauksineen ja se sisältää myös tarvittavat käytännön tiedot kuvauksista yhteystietoineen ja palkkioineen. (Catliff & Granville 2013, 28-35, 56.) Casting call on suppeampi roolihakuilmoitus, jota käytetään usein täyttämään jäljellä olevia pienempiä rooleja, kun pääosat on jo roolitettu (Mitchell 2019).

Roolittajan ensisijaisena tehtävänä on löytää näyttelijöitä, jotka vastaavat käsikirjoituksessa olevien roolihahmojen vaatimuksia ja jotka parhaiten sopivat rooleihin omi-

naisuuksiltaan. Koko roolitusprosessin hallinnointi on myös osa roolittajan työtä sisältäen koekuvauksien järjestämistä, rooliin hakeneiden esiintyjien organisoimista ja tiedottamista sekä esiintyjäsopimusten laatimista. (Catliff & Granville 2013, 56-57.)

Sen takia se casting agentti on olemassa, että se toimii sen ajatuksen ja vision niin kun etsijänä (Wolff 2019a).

Menestyäkseen ammatissaan roolittajalla tulee olla hyvät vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot, organisointikykyä sekä aito kiinnostus näyttelijän työtä kohtaan. Tärkeä työkalu roolittajalle on myös työuran aikana kertyneet hyvät verkostot näyttelijöihin, avustajiin ja esiintyjiin. (Pirilä & Kivi 2010, 74.) Jotta casting olisi reilu myös koekuvaukseen saapuvaa näyttelijää kohtaan, tulisi roolittajan syvällisesti ymmärtää käsikirjoitusta, roolin kehityksen kaarta sekä näyttelijän työtä (Wolff 2019a).

Roolittajien järjestöjä, liittoja ja erilaisia verkostoja on maailmalla lukuisia. Osalla on toimintaa eri maissa ja toisilla vain yhdessä maassa. Yhdysvalloissa, Kanadassa, Euroopassa, Australiassa ja Afrikassa toimivalla Casting Society of Americalla (CSA) on lähes 1000 jäsentä. CSA on roolittajien järjestö, johon hyväksytään vain tietyin kriteerein; jäsenen tulee täyttää organisaation jäsenvaatimukset työkokemuksen suhteen. Esimerkiksi roolitusassistentteja ei hyväksytä tällä hetkellä jäseniksi. (Casting Society of America 2017.) Vuonna 2005 perustetulla International Casting Directors Network:illa (ICDN) on jäseniä 28:ssa maassa (Internationa Casting Directors Network 2018). Kuten tämän opinnäytetyön toimintaympäristön kuvauksessa käy aiemmin ilmi, Suomessa roolittajien toiminta ei ole järjestäytynyttä. Roolittajilla ei ole omaa liittoa eikä organisaatiota. Teatteri -ja mediatyöntekijöiden (TEME) liitossa on roolittaja-nimikkeellä vain kolme jäsentä. Toisia (2.) apulaisohjaajia, jotka usein tekevät roolitustyötä, on TEME:ssä 17 jäsentä. (Saveljeff 2019.)

3.3 Roolitusprosessi

Schellin (2010, 20, 59) mukaan roolitusprosessi voidaan jakaa karkeasti neljään osaan: roolien julkaisemiseen breakdownin tai casting callin muodossa, koekuvauksiin, esiintyjien valintaan seuraavalle kierrokselle (*call back*) ja esiintyjäsopimusten tarjoamiseen valituille. Call back -kierroksia voi olla monta ja joskus voidaan joutua uusimaan koko hakuprosessi, mikäli sopivaa esiintyjää ei löydy. Mainoselokuvatuotannoissa ja

tv-ohjelmissa roolitusprosessi on merkittävästi nopeampi. Oman työkokemukseni mukaan usein koekuvausvaihe roolittajan toimesta korvataan selftapella, joka on esiintyjän itsensä kuvaama video haettavan roolin kriteerien mukaisesti. Etenkin mainoselokuvissa lopulliset roolivalinnat tehdään joskus vasta kuvausviikolla, joten koekuvauksien järjestämiselle ei jää aikaa. Työtahti on kiihtynyt viime vuosien aikana melkoisesti ja asiakkaiden toiveet ovat välillä epärealistisia annettuun työaikaan nähden (Kuusi 2019a).

Suomalaisissa elokuvatuotannoissa ohjaaja ja tuottaja usein valitsevat yhdessä pääroolien esittäjät, jonka jälkeen muiden roolien osalta vastuu siirtyy ohjaajalle. Pääroolitukseen ei käytetä roolitusyritystä vaan useimmiten se astuu kuvaan vasta avustajaroolitusvaiheessa. (Virtanen 2012, 15-16.) Suomen Roolituspalvelu on tästä poikkeus, sillä he usein osallistuvat ohjaajan kanssa roolitukseen jo alkuvaiheessa myös pääroolien osalta (Pesonen & Huuhka 2017). Mainoselokuvatuotannoissa prosessi on hieman monimutkaisempi sisältäen erilaisia karsintavaiheita tuottajan ja roolittajan toimesta jo ennen kuin esiintyjävalinnat edes päätyvät asiakkaalle (Harju 2019a).

Wolff (2019a) kertoi ottavansa aina budjetin salliessa casting-palvelun avuksi tuotannoissa, koska muulla tuotantoryhmän jäsenistä ei yksinkertaisesti ole aikaa käydä ehdokkaita läpi. Joskus tuotantoyhtiöt hoitavat itse roolituksen, etenkin jos on kyse pienen budjetin tuotannoista. Mainoselokuvatuottaja Niklas Harju kertoi tuotantoyhtiö Long Story Shortin toimintatavoista seuraavasti:

Silloin se nopein esimerkki on just Facebook. Sieltä löytyy hyvii ryhmiä, missä on paljon ehkä just enemmän amatööriesiintyjä ja tässä menee taas se raja eli kun castataan pienemmän budjetin juttuun amatööriesiintyjää, niin se on välillä myös ihan kulurakenteen sanoma pakko, että me itse hoidetaan se casting. Ja silloin se tehdään sillä kevyellä, nopeella tavalla eli ilmoitetaan rooli Facebookiin ja otetaan vastauksia vastaan. (Harju 2019a.)

Koska kokeilu GEST-järjestelmän soveltuvuudesta roolitusprosessiin tehtiin yhteistyössä BBG:n kanssa, on oleellista tuoda esille, miten roolitusprosessi etenee kyseisessä yrityksessä. BBG:llä roolitusprosessi alkaa aina asiakkaan yhteydenotosta ja tarpeesta. Asiakas on useimmiten tuotantoyhtiö tai mainostoimisto, joka hakee esiintyjä omaan tuotantoonsa. Asiakkaiden kanssa käydään läpi ennen roolitusprosessin alkua yksityiskohdat tuotannosta eli millaisia esiintyjä haetaan, kuinka monta, millä aikataululla ja mikä on BBG:n työn osuuden budjetti. Näiden tietojen perusteella roolittaja

aloittaa työnsä joko selaamalla esiintyjäkirjastosta suoraan sopivia esiintyjiä tai tekemällä rooleista casting-ilmoitukset. Nämä kaksi vaihetta eivät tosin sulje tosiaan pois vaan usein molempia tehdään samanaikaisesti. Casting-ilmoitus julkaistaan kuvatie-doston muodossa BBG Casting Facebook sivustolla, jonka jälkeen roolittaja alkaa läpi-käymään sähköpostiin saapuneita hakemuksia. Tulleista hakemuksista roolittaja valitsee parhaimmat ehdokkaat esitettäväksi asiakkaalle (*ns. short list*). Näistä ehdokkaista koostetaan kansio yrityksen Google Drive -tilille, johon kerätään esiintyjistä kaikki oleellinen tieto roolituksen kannalta. Jos ehdokkaita on etsitty myös BBG:n esiintyjäkirjastosta, lisätään heidät myös Drive-kansioon. Asiakkaalle koostetaan ehdokkaista manuaalisesti PDF-tiedostot, joiden pohjalta asiakas tekee lopulliset esiintyjävalinnat. Esiintyjävalintojen vahvistuttua, informoi roolittaja kaikkia short listillä mukana olleita hakijoita hakuprosessin etenemisestä päätökseen tai rooleihin valittujen kohdalla valituksi tulemisesta. Tämän jälkeen roolittaja tiedottaa valituille esiintyjille mahdollisista jatkotoimista sekä yhteydenpidon siirtymisestä tuotantoyhtiölle. Koska BBG tuottaa roolitusta erillisenä palveluna, tuotantoyhtiöt hoitavat lähes aina tässä toimintamallissa sopimukselliset asiat sekä palkkionmaksun. (Tolonen 2017, 13-14.)

3.4 GDPR tietosuoja-asetus

Roolituksen prosessit edellyttävät ihmisten henkilötietojen käsittelyä ja erilaisten esiintyjärekisterien tai esiintyjäkirjastojen ylläpitoa. Näin ollen olennaisena osana roolitusyötä tulee ottaa huomioon GDPR (yleinen tietosuoja-asetus). GDPR-lyhennys tulee englannin kielen sanoista *general data protection regulation*, joka on uusi henkilötietojen käsittelyä säätelevä laki. Laki astui voimaan kaikissa EU -maissa touko-kuussa vuonna 2018. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019.) Tuotantoyhtiöiden itsensä toteuttamaan roolitusprosessiin GDPR on vaikuttanut niin, että rooleihin pyydetään aina hakemaan sähköpostitse. Näin hakemuksia voidaan säilyttää ja käyttää tietosuojalain puitteissa myös uudelleen, koska varsinaista rekisteriä ei luoda erikseen. (Harju 2019a.)

Henkilötiedoiksi lasketaan kaikki tiedot, jotka liittyvät tunnistettuun tai tunnistetta-vissa olevaan henkilöön. Näitä tietoja voivat olla esimerkiksi nimi, sähköpostiosoite tai jokin henkilölle tunnusomainen tekijä. Henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava tietosuoja-asetuksen vaatimuksia silloin, kun tiedot muodostavat rekisterin osan

tai kun niiden käsittely on osittain tai kokonaan automaattista. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a.)

Rekisterinpitäjäksi kutsutaan ihmistä tai organisaatiota, joka päättää mihin tarkoitukseen ja millä tavalla henkilötietoja käsitellään. Roolitustyössä organisaatio voi olla roolituspalveluja tarjoava yritys. Henkilötietojen käsittelijä puolestaan on henkilö, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän puolesta. Tällainen henkilö voi olla esimerkiksi yksittäinen roolittaja roolitusyrityksessä. Tietosuojalainsäädännön mukaisia tietosuojaperiaatteita on aina noudatettava henkilötietojen käsittelyssä. Näihin periaatteisiin kuuluvat mm. tietojen käsittely turvallisesti, luottamuksellisesti ja lainmukaisesti. Tietojen käsittely tulisi olla rekisteröidyn kannalta läpinäkyvää sekä tietoa tulisi kerätä vain tarpeellinen määrä ja sitä tulisi käyttää vain tiettyä, laillista tarkoitusta varten. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019c.)

Henkilötietolaissa määritellään henkilörekisteriksi kaikki samaan käyttötarkoitukseen kerättävät henkilötiedot. Rekisterinpitäjällä on uuden tietosuoja-asetuksen mukaan informointivelvoite, joka poikkeaa sisällöltään hieman aiemmasta henkilötietolain määräämästä rekisteriselosteesta. Informoinnin kannalta olennaista on, että tieto on läpinäkyvää, helposti ymmärrettävää ja helposti saatavilla. Tietosuojaselosteen tulisi olla kirjoitettu kohderyhmäänsä eli rekisterissä olevia henkilöitä ajatellen mahdollisimman selkeästi. Siitä tulisi käydä ilmi henkilötietojen käyttötarkoitus, tieto rekisteröidyn vapauksiin ja oikeuksiin kohdistuvista riskeistä, mahdollinen tietojen luovutus organisaation ulkopuolelle ja kauanko tietoja säilytetään. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019b.)

GEST tarjoaa järjestelmän sisällä valmiin pohjan perustietoineen tietosuojaselosteesta. Tähän pohjaan on yritysten helppo täyttää omat tietonsa koskien mm. rekisterinpitäjää, yhteyshenkilöä tietosuoja-asioissa, rekisterin nimeä, käyttötarkoitusta sekä tietosisältöä. BBG:n tietosuojaselosteesta käyvät ilmi kaikki ylläolevat tiedot mukautettuna yrityksen esiintyjärekisterin pitoa varten tarvittaviin tietoihin ja selvityksiin. Näiden lisäksi tietosuojaselosteesta kerrotaan säännönmukaiset tietolähteet, tietojen siirtoja ja luovutusta EU:n ulkopuolelle koskevat säännökset sekä rekisterin suojausten periaatteet. (GEST 2019.) Kaikkia GEST:in kautta roolituslomakkeen täyttä-

neitä henkilöitä velvoitetaan lukemaan ja hyväksymään tietosuojaseloste ennen lomakkeen lähettämistä järjestelmään. GEST -toiminnanohjausjärjestelmän roolitusrekisterin tiedot on tallennettu rekisterinpitäjän järjestelmään, joka on suojattu käyttöjärjestelmän suojausohjelmiston avulla. Järjestelmään sisäänpääsy edellyttää voimassa olevan käyttäjätunnuksen ja salasanan syöttämistä. Järjestelmään tallennettuihin rekisterin sisältämiin tietoihin pääsevät ja niitä ovat oikeutettuja käyttämään vain tietyt, ennalta määritellyt rekisterinpitäjän työntekijät. (GEST 2019.)

4 PALVELUMUOTOILU

Perinteisempi tuotekehityksen määrittäminen on pitänyt sisällään konkreettisen, esimerkiksi teollisen tuotteen kehittämisen ja muokkaamisen. Nykyään määrittely kattaa myös systemaattista menetelmien kokonaisuuden kehittämistä, jolla saataisiin uusia tuotteita tai palveluita median ja kulttuurin kentälle. (Saksala 2015, 129.)

Palvelumuotoilu määrittää käyttäjälähtöisen kokemuksen ja näkökulman hyödynämisenä liiketoiminnan kehittämisessä ja kasvattamisessa. Periaatteessa käyttäjän käsite on yksinkertainen: se on henkilö, joka käyttää tuotetta ja on vuorovaikutuksessa sen kanssa. Monesti puhutaan myös asiakkaista ja on syytä tarkastella näiden kahden käsitteen eroja. Asiakas voi olla henkilö, joka ei käytä tuotetta, mutta tekee ostopäätöksen. (Jokela 2010, 14-15.) Esimerkiksi GEST -järjestelmän ostaja voi olla yritys ja varsinaisia käyttäjiä roolittajat tai tuottajat eri tuotannoissa. Toisaalta myös asiakas voi olla käyttäjä, jos ostopäätöksen lisäksi hän on vuorovaikutuksessa tuotteen kanssa.

Tavoitteena palvelumuotoilussa on luoda käyttäjälle helppokäyttöisiä, hyödyllisiä ja haluttavia palvelukokemuksia. Kehittäminen tällä menetelmällä perustuu kokonaan palvelun käyttäjien sekä muiden osapuolten toiminnan, tilanteiden, tarpeiden sekä palvelun taustalla olevien muiden tekijöiden empaattiseen ja syvälliseen ymmärtämiseen. Tämän ymmärryksen hankkimiseen käytetään monipuolisia menetelmiä. Ihmisten toimintaa tarkkaillaan, heidät pyritään saamaan kertomaan kokemuksistaan ja heidät osallistetaan ideointiin erilaisin yhteiskehittämisen menetelmin. Palvelumuotoilussa korostuu erittäin laaja tiedonkeruu. (Ojasalo ym. 2015,72.) Miettinen (2014, 10) kiteyttää muotoiluajattelun seuraavasti:

Muotoiluajattelu on osa yrityksen tai organisaation kyvykkyyttä tuottaa uutta sisältöä, kehittää liiketoimintaa ennakoiden ja prototypoiden sekä tehdä kehitystyötä yli toimiala- ja organisaatorajojen (Miettinen 2014, 10).

Mallinnus- ja testausvaiheessa rakennetaan erilaisia protyyppejä, joissa korostuu palvelun visualisointi ja erilaisiin tilanteisiin eläytyminen käyttäjälähtöisesti. Konkreettiset mallit palvelusta pyritään rakentamaan nopeasti, sillä niitä on helppo viedä todellisten asiakkaiden testattaviksi. Testauksella pyritään selvittämään, onko palvelu toimiva sekä kuinka helppokäyttöinen ja haluttava se on. Näin vältetään liian aikaisessa vaiheessa lukkiutuminen vain yhden vaihtoehdon suunnitteluun. (Ojasalo ym. 2015, 78.)

Palvelupolku

Palvelu on prosessi, joka koostuu useista eri vaiheista, jotka asiakas tai palvelun käyttäjä kulkee läpi kuluttaessaan palvelua. Palvelun kuluttamista voidaan ajatella aika-akselille sijoittuvana kokemuksen kuluttamisena. Palvelupolku kuvaa asiakkaan kulkua ja kokemusta tällä aika-akselilla ja on näin ollen palvelukokonaisuuden kuvaus. (Tuulaniemi 2011, luku: ”Palvelupolku”.)

Palvelupolku itsessään taas jakautuu vaiheisiin, joita kutsutaan palvelutuokioiksi. Nämä tuokiot pitävät sisällään monia palvelun kontaktpisteitä (Kuvio 2). Kontaktpisteitä ovat erilaiset aistilliset tekijät, joiden kautta asiakas on kontaktissa palveluun. Näitä tekijöitä ovat ihmiset, ympäristöt, esineet ja toimintatavat.



Kuvio 2: Kontaktipisteet palvelutuokiassa. Grafiikka: Juha Tuulaniemi (2011, luku: ”Palvelutuokiot ja palvelun kontaktipisteet”).

Palvelupolku voidaan myös jakaa asiakkaalle muodostuvan arvon näkökulmasta erilaisiin vaiheisiin. Kyseiset vaiheet ovat esipalvelu, ydinpalvelu ja jälkipalvelu. (Tuulaniemi 2011, luku: ”Palvelupolku”).

Palvelumuotoilussa käytetään perinteisen muotoilun puolelta tyypillistä ongelmanratkaisua: suunnitteluhaaste jaetaan pienempiin osiin, jotta sitä on helpompi käsitellä. Palvelupolku on palvelukokonaisuuden kuvaus, joka kuvataan asiakkaan kokemana vaiheittain. Näin siihen on helpompi tarttua suunnittelun keinoin. Ensimmäinen toimenpide suunnittelussa onkin määrittellä mikä osa palvelupolkuja otetaan suunnittelun kohteeksi. (Tuulaniemi 2011, luku: ”Palvelupolku”). Asiakaspolkua suunnitellessa on hyvä lisäksi pohtia, missä tilanteissa asiakas olettaa saavansa apua ja missä tilanteissa palvelun eri kontaktipisteet voidaan jättää asiakkaan itsensä hoidettaviksi. Digitalisaation myötä ovat asiakkaiden ostoprosessit muuttuneet itsenäisimmiksi. Hyvin toteutettuna itsepalvelu on yrityksen kannalta kustannustehokas ja asiakkaan kannalta miellyttävä vaihtoehto. (Korkiakoski & Gerdt 2016, luku: ”Piirrä asiakkaan polku”).

Digiajan asiakaskokemus voidaan Gerdtin & Eskelisen (2018, 56-57) mukaan kiteyttää neljään osa-alueeseen: palvelun nopeus, personointi ja käyttäjäystävällisyys hyvin rakennetun teknologiaympäristön tukemana. Yhä useammin ensikontakti asiakkaan tai

palvelun käyttäjän kanssa tapahtuu digitaalisesti ja tuolloin helposta käytettävyydestä tulee asiakasuskollisuuden määrittävin tekijä. (mt., 58-59.) Kuten aiemmin palvelumuotoiluluvussa mainittiin, tätä helppokäyttöisyyttä pyritään testauksen avulla selvittämään (Ojasalo ym. 2015, 78).

Konkretisointi on erityisen tarpeellista kehitettäessä immateriaalisia asioita, kuten palvelua, joissa kontaktipisteitä ja prosessia tulee kuvata jollakin yhteisesti ymmärrettävällä tavalla (Miettinen 2014, 33). Palvelupolun saattaminen visuaaliseen muotoon auttaa muuttamaan aineettoman palvelun näkyväksi ja siten siihen on helpompi tarttua kehittämismielessä. Tätä visualisointia voidaan hyödyntää kehittämistyön lisäksi myös henkilökunnan perehdyttämisessä. (Innanen 2018.)

5 MENETELMÄT

Tässä opinnäytetyössä kehittämistehtävää lähestytään pääosin palvelumuotoilun sekä konstruktivisen tutkimuksen keinoin. Toisaalta työssä on myös innovaation piirteitä, sillä olemassa olevaan GEST-järjestelmään halutaan luoda täysin uusi käyttötarkoitus ja toimintamalli. Työn tarkoitus on lisäksi kehittää roolitusprosessin nykyisiin käytännön ongelmiin sellaiset ratkaisut, jotka voidaan GEST-järjestelmässä ottaa käyttöön. Tämän jälkeen ratkaisut testataan käytännössä kokeilun avulla ja sen jälkeen arvioidaan niiden toimivuutta kokeiluun osallistuneiden antaman palautteen perusteella.

Konstruktivisessa tutkimuksessa muutos kohdistuu tiettyyn kohteeseen ja sen tavoitteena on luoda ratkaisu johonkin käytännön ongelmaan luomalla uusi konstruktio eli tuote, malli tai menetelmä. Uusi konstruktio luodaan yhdistelemällä olemassa olevaa teoreettista tietämystä empiiriseen eli käytännöstä kerättyyn tietoon. Kehitetyn tuotoksen toimivuuden ja hyödyllisyyden kokeileminen sekä arvioiminen ovat keskeinen osa konstruktivistisesta tutkimuksesta. (Ojasalo ym. 2015, 37-38.)

Aineistonhankintamenetelmät tähän opinnäytetyöhön valikoituivat kokeilua varten tarvittavan tiedon ympäriltä. Työssä käytettiin sekä kvantitatiivisen (määrällinen) että kvalitatiivisen (laadullinen) tutkimuksen menetelmiä. Näiden menetelmien oleellinen eroavaisuus on se, että määrällinen tutkimus kuvaa ilmiötä usein suuren numeerisen tiedon pohjalta ja laadullinen tutkimus keskittyy enemmän ilmiön ymmärtämiseen pienemmän näytteen pohjalta. (Heikkilä 2014,15.)

Koska olemassa olevaa tutkimusmateriaalia suoraan aiheesta ei löytynyt, täytyi pohjatietoa tuottaa kyselymenetelmällä. Ensimmäisen sähköisen kyselyn, BBG:n koulutus-tilaisuuden sekä oman työkokemukseni pohjalta suunnittelimme Siirtolan kanssa GEST:iin tarvittavia muutoksia kokeilua ajatellen. Vertailukehittäminen oli seuraava askel, jotta tiedettäisiin millaisia vastaavia palveluja Suomessa ja Euroopassa oli tarjolla. Näistä voitaisiin ottaa mallia, jos ei nyt, niin myöhempää palvelun jatkokehittämistä varten. Haastattelu oli tarpeellinen laadullisen tutkimuksen menetelmä tietopohjan ja tutkimusaineiston kerryttämisessä asiantuntijanäkökulmista. Tätä tutkimusaineistoa hyödynnettiin roolitusyökalun kehittämistä ja kokeilua ajatellen.

5.1 Benchmarking

Esikuva-arviointi tai vertailukehittäminen eli benchmarking on prosessi, jossa omaa toimintaa tai kehittämiskohdetta verrataan toiseen kohteeseen. Usein valitaan verrokkeiksi alan parhaat tekijät, joilta pyritään oppimaan vertailun avulla samalla kyseenalaistaen omaa toimintaa. (Ojasalo ym. 2015, 44.)

Vertailukohteet voivat olla joko saman tai täysin eri toimialan yrityksiä. Vertailua voidaan suorittaa vierailuilla kohteisiin, etsimällä tietoa erilaisista julkaisuista/lähteistä tai vertailemalla eri organisaatioiden tunnuslukuja (mittareita). Lisäksi benchmarking auttaa oman toiminnan heikkouksien tunnistamisessa sekä niiden pohjalta luomaan omaan toimintaan kehitysideoita. (Itä-Suomen Yliopisto 2020.)

Benchmarkauskohteiksi valitsin tähän opinnäytetyöhön kotimaisen Lyyti-toiminnanohjausjärjestelmän, Faces by Helsinki Casting -sivuston, Filmityöt.fi-sivuston sekä eurooppalaiset e-TALENTA ja Spotlight -sivustot, joista kaksi viimeistä ovat avoimia näyttelijöiden, agenttien ja roolittajien yhteiskäyttöalustoja. Kaikkia näitä vertailin havainnoivan benchmarkkauksen kautta. Faces by Helsinki Casting -sivustoa havainnoin käyttäjäprofiilin kautta, sillä yritys ei liikesalaisuuteen vedoten halunnut kertoa omasta, itse kehittelemästään järjestelmästä roolittajan näkökulmasta. Myöskään Filmityöt.fi-sivuston perustaja ei halunnut kertoa tarkemmin, kuinka verkkosivujen järjestelmä toimii vedoten liikesalaisuuteen. Lyytistä sain sähköpostitse vertailukelpoista käyttäjätietoa Länsi-Suomen elokuvakomission (WFFC) tuotantokoordinaattorilta Miia Outiselta, koska elokuvakomissio käyttää järjestelmää roolituksen apuna yhteistyökumppaneilleen. Näin ollen Lyytiä vertailtiin vain WFFC:n käyttötarkoituksen

muodossa. Kahta eurooppalaista toimijaa en lähestynyt vaan keskityin verkkosivuilta löytyvään kattavaan tietoon.

5.2 Palvelun testaus eli kokeilukehittäminen

Kokeilemalla kehittämiselle on ominaista kokeilun lopputuloksen avoimuus. Pyrkimys synnyttää kehitettävän kohteen kannalta oleellista uutta tietoa on myös keskeinen osa kokeilemalla kehittämistä. Kokeilu onkin jatkuva oppimisympäristö, jossa projektin merkittävin etenemismittari on oppimisnopeus suhteessa käytettyyn aikaan ja resursseihin. (Hassi, Paju & Maila 2015, luku: ”Mitä kokeilemalla kehittäminen on?”.)

Kokeilukehittäminen lähtee tyypillisesti liikkeelle tavoitteesta, tarpeesta tai kehitettävästä ideasta. Tavoite voi olla jokin konkreettinen ja selkeä päämäärä esimerkiksi uuden palvelun tai tuotteen kehittäminen. Tarve puolestaan kuvaa sitä konkreettista ongelmaa tai haastetta, jota kokeilukehittämisellä pyritään ratkaisemaan. Kehitettävät ideat tarkoittavat ideoita, joita halutaan testata ilman sen suurempaa tavoitetta tai tarvetta. (Hassi ym. 2015, luku: ”Kokeilemalla kehittämisen prosessi”.)

Tässä opinnäytetyössä kokeilukehittämistä on käytetty palvelumuotolähtöisesti uuden ominaisuuden kehittämisessä GEST -järjestelmään. Tavoitteena oli saada melko nopealla aikataululla järjestelmän sisälle uudenlainen versio, jota voitaisiin testata todellisessa roolitusilanteessa. Menetelmän avulla saatiin vastattua tarpeeseen kehittää ketterämpi roolitusprosessi ja samalla saatiin vastauksia ohjelman soveltuvuudesta tähän tarkoitukseen.

Kokeiluasetelma on tapahtuma tai tilanne, jossa koehenkilöt vuorovaikuttavat prototyypin kanssa ja tästä vuorovaikutuksesta kerätään palautetta. (Hassi ym. 2015, luku: ”Kokeilemalla kehittämisen työkalupakki” kokeiluasetelma kuvio).

Avustajaroolituskokeilu toteutettiin yhteistyössä BBG:n kanssa, jossa itse toimin roolittajana. Ennen varsinaista kokeilua pidin koulutuksen BBG:n toimistolla Helsingissä 4.10.2019 GEST-järjestelmän keskeisistä toiminnoista tulevan roolituskokeilun kannalta. Paikalla oli itseni lisäksi kolme roolituksen parissa työskentelevää BBG:n työntekijää sekä toimitusjohtaja Emma Ilves. Ilves hoitaa roolitustarjoukset, perehdyttää henkilöstön roolitukseen sekä on itse mukana jollain tasolla jokaisessa yrityksen roo-

litustoimeksiannossa. Ennen järjestelmän läpikäyntiä olin valmistellut GEST:iin lomakepohjan sekä päivittänyt tietosuojaselosteen vastaamaan roolituksessa käytettävien henkilötietojen rekisteriselostetta. Koulutuksessa kävimme konkreettisten harjoitusten kautta läpi, miten esiintyjä täyttää roolihakulomakkeen, kuinka viestimme järjestelmän kautta esiintyjille sekä kuinka lomakkeita luodaan ja muokataan järjestelmässä. Koulutus otettiin hyvin vastaan, mutta jo tässä vaiheessa ilmeni haasteita, joita kokeilun kannalta tuli ottaa huomioon. Eräs näistä huomioista oli pdf -tiedoston ulkonäkö, joka oli välttämätöntä korjata, jotta kokeilu voitaisiin toteuttaa. Koulutuksessa saatujen kommenttien perusteella järjestelmää siis muokattiin vielä ennen varsinaista kokeilua. Kun koehenkilölle tai käyttäjälle annetaan sekä rooli että tehtävä, jonka hän suorittaa prototyyppiä käyttäen, saadaan jo aikaisessa vaiheessa arvio mahdollisesta käyttäjäkokemuksesta (Hassi ym.2015, luku: ”Kokeilemalla kehittämisen työkalupakki”). Ihmisten osallistaminen ideointiin on myös yksi palvelumuotoiluun perustuvan kehittämisen tiedonkeruumenetelmistä (Ojasalo ym. 2015,72). Kokeilua varten GEST:iin tehtiin seuraavat muutokset; pdf-tiedostojen ulkonäkö toimittamani BBG:n mallin mukaan, lomakkeeseen ladattavien kuvien laadun parannus sekä tiedostokoko. Muutoin GEST toimi sellaisenaan tätä kokeilua varten viestinnän ja lomakkeiden osalta.

Varsinainen kokeilu suoritettiin todellisessa roolitustilanteessa 26.11.2019, jolloin BBG sai asiakkaalta testiin sopivan avustajaroolitustehtävän. BBG:ltä työn tilasi Otto Tuotanto ja työn lopullinen asiakas oli Atria. Rooliin haettiin kymmentä avustajaa mainoselokuvan yökuvauksiin Espooseen ja se julkaistiin BBG Casting Facebook sivuilla (Kuva 1). Roolihaku oli auki 26.11.–4.12.2019 välisenä aikana ja siihen haki yhteensä 122 henkilöä. Roolituksesta Atrian mainoselokuvaan vastasin minä roolittajana ja rooleja oli avustajaroolien lisäksi 21, joista osa repliikittömiä päärooleja ja osa repliikittömiä sivurooleja. Roolihakukuvauksen tekstin muotoilivat BBG:n kaksi harjoittelijaa, jotka pääsivät näin osaltaan hieman tutustumaan GEST-järjestelmään.

Tässä kokeilussa itse roolitusprosessi poikkesi tavanomaisesta toimintatavasta niin, että Atrian mainoselokuvan ohjaaja Markus Virpiö ilmoitti minulle puhelimitse, että saisimme BBG:llä itse valita sopivat avustajaehdokkaat kuvauksiin. Normaalikäytäntö olisi ollut lähettää esiintyjäehdokkaista short list asiakkaalle tai ohjaajalle, joka olisi tehnyt päätöksen lopullisista valinnoista tai mahdollisesti pyytännyt lisäehdokkaita. Tällä kertaa lähetettiin vain yksi lista valituista, jonka Virpiö kuittasi hyväksytyksi heti.

Ehdokkaiden esittelyt lähetettiin järjestelmän luomien aiemmin korjattujen pdf-tiedostojen muodossa. Näin ollen ensimmäistä kertaa roolitusprosessin manuaalinen työvaihe pdf-tiedostojen koonnista roolittajien toimesta jäi pois.

Avustajien valinnan jälkeen viestittiin järjestelmän kautta valituille avustajille sekä ensimmäistä kertaa myös kaikille ei valituiksi tulleille roolivalinnoista. Valitut avustajat jaettiin kahteen ryhmään järjestelmän tægien avulla, koska yökuvauksissa kuvattiin kaksi eri filmiä. Lisäksi esiintyjille viestittiin järjestelmän kautta saapumis- sekä pu-kuohjeet normaalikäytännön mukaisesti. Yleensä suurien hakijamäärien vuoksi BBG ei vastaa kaikille hakijoille, jos he eivät tule valituksi rooliin. Kuten aiemmin BBG:n roolitusprosessin kuvauksessa tuli ilmi ainoastaan short listille päässeet ehdokkaat saavat viestin valintapäätöksistä suuntaan tai toiseen. GEST:in avulla kuitenkin voidaan viestiä suurille henkilömäärille helposti, joten sitä hyödynnettiin tässä kokei-lussa.



CASTING CALL

KAIKENIKÄISIÄ AVUSTAJIA KAUPAN ASIAKKAIKSI

Suomalaisen elintarvikealan yrityksen mainokseen

Etsimme erilaisia ihmisiä esittämään kaupan asiakkaita suomalaisen elintarvikealan yrityksen mainoselokuvaan. Kuvauksien ideana on pysähtyneet hetket, joten avustajan olisi tärkeää jaksaa pitää sama asento useita sekunteja.

Avustus ei sisällä replikointia, mutta aikaisemmasta esiintymiskokemuksesta on hyötyä. Huomioithan, että kyseessä on yökuvaukset.

Haku auki 4.12. asti

Kuvausaika: 14.-15.12. yökuvaukset

Kuvauspaikka: Helsinki

Palkkio: 150€ verokortilla

Oikeudet: 1 vuosi Suomi TV / WEB / DIGI

Suuren hakijamäärän vuoksi emme valitettavasti pysty vastaamaan kaikille hakijoille. Kaikki hakemukset kuitenkin huomioidaan.

Kuva 1: Roolihakuilmoitus

5.3 Kysely

Kyselytutkimus on kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmä. Kyselyillä saadaan paljon numeroihin perustuvia tuloksia, joita voidaan käsitellä tilastollisesti. Kysely soveltuu monien eri aiheiden sekä ilmiöiden tutkimiseen. Perusvaatimuksena yleisesti pidetään kyselyn käyttämiselle tutkimusmenetelmänä, että kyselyyn liittyvästä aiheesta on jo olemassa aiempaa tietoa riittävästi. Tämä perustuu siihen, että ilman aiempaa tietoa, voi kyselylomakkeen suunnitteleminen olla erittäin hankalaa. Ei osata kysyä oikeita kysymyksiä ja saadut vastaukset voivat tästä syystä olla epäluotettavia. (Ojasalo ym. 2015, 121-122.)

Oman aineiston kerääminen on empiirisessä tutkimuksessa tavallista, koska valmiit kvantitatiiviset aineistot harvoin ovat sovellettavissa sellaisenaan omaan tutkimuskysymykseen. Kuitenkin kyselyn kohdentaminen etenkin internet-ympäristössä vain halutulle kohderyhmälle voi joskus olla ongelmallista. Otokseen kuulumattomien henkilöiden vastaaminen kyselyyn sekä tuplavastaukset voivat häiritä lopputulosta. Sähköiset kyselyt soveltuvat vain sellaisten perusjoukkojen tutkimiseen, joiden jäsenillä on mahdollisuus internetin käyttöön. (Heikkilä 2014, 18-19.)

Määrällistä aineistoa analysoitaessa usein erotetaan toisistaan kuvaileva tilastoanalyysi ja tilastollinen päättely. Kuvaileva tilastoanalyysi nimensä mukaisesti kuvailee määrällisten muuttujien jakaumia ja vaihteluja, pyrkimättä kuitenkaan tekemään saatujen tulosten perusteella yleistyksiä laajempaan perusjoukkoon. Tilastollisella päätteilyllä puolestaan pyritään arvioimaan, kuinka hyvin otoksesta saadut tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon. Otantaan perustuvissa yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa ollaankin enemmän kiinnostuneita perusjoukon ominaisuuksista kuin itse otoksesta. (KvantiMOTV 2004.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Kyselylomaketta käytettiin tiedonhankinnassa olemassa ja käytössä olevista järjestelmistä, joita roolittajat käyttävät apuna roolitustyössään. Se pyrittiin kohdentamaan luotettavan otoksen kannalta mahdollisimman tarkasti roolitusta työkseen tekeville henkilöille. Tästä kyselystä saatua tietoa hyödynnettiin kokeilun suunnittelussa. Sähköistä kyselyä käytettiin myös menetelmänä kerättäessä tietoa kokemuksista GEST-roolihakulomakkeen täyttäneiltä avustajilta. Tällä kyselyllä haluttiin selvittää avustajien käyttäjäkokemuksia lo-

makkeen käytöstä sekä lisäksi kerätä tietoa roolihakukokemuksista muilla tavoin suoritetuista roolituksista. Kyselylomake lähetettiin ainoastaan kokeilun roolihakulomakkeen täyttäneille avustajille.

5.4 Haastattelu

Haastattelin opinnäytetyötäni varten viittä henkilöä; mainoselokuvatuottaja Niklas Harjua, näyttelijä ja showrunner (tarkoittaa käsikirjoittajaa, jolla on myös tuottajan vastuu) Mayreth Wolffia, BBG:n toimitusjohtaja/roolittaja Emma Ilvestä ja toimisto-koordinaattori/avustajaroollittaja Tanja Liljaa sekä sähköpostitse kirjallisesti Filmi-työt.fi -sivuston perustajaa Ilmari Kuusta. Viimeksi mainittu ei halunnut haastattelua nauhoitettavan, joten toteutimme sen sähköpostitse. Koska tutkimuksen analyysin kannalta merkityksellistä olivat vain haastatteluissa esiin tulleet asiat, litteroitiin aineisto yleiskielellä sanatarkan litteroinnin sijasta (Ojasalo ym. 2015, 111).

Haastateltavat henkilöt valitsin kahta roolittajaa lukuun ottamatta kerätäkseni tutkimusaineistoa roolitustyön eri näkökulmista. Koska roolituksesta tai sen prosesseista on kirjoitettu suomeksi hyvin vähän tai ei ollenkaan niin valitsin haastateltavat asiantuntija-asemansa vuoksi. Kaikilla haastelluilla oli usean vuoden kokemus roolitusprosesseista ja käytännöistä omalla alallaan. Saatua tietoa hyödynnetään lisäksi uuden järjestelmän kehittämiseen nähden. Ilvestä ja Liljaa haastattelin kokeilun tutkimustuloksien analyysiä varten, koska he olivat mukana kokeilussa käyttäjinä.

Haastattelu on kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä. Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt sekä teemahaastattelua että avointa haastattelua. Teemahaastattelu sijoittuu muodollisuudeltaan strukturoidun ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelussa edetään valmiiksi suunniteltujen kysymysten sijasta väljemmin, kohdistuen kysymykset keskustelunomaisesti tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tätä menetelmää käytin Harjua haastatellessani (Liite 3). Avoin haastattelu puolestaan on enemmän keskustelua valitusta aiheesta, johon sekä haastattelija että haastateltava osallistuvat aktiivisesti. Keskustelu voi olla epämuodollista ja tarkoitus voi olla tutkia esimerkiksi jonkin ilmiön merkitystä osallisille. (mt., 108-109.) Haastattelut Ilveksen ja Liljan kanssa sisälsivät avoimen haastattelun tunnusomaisia piirteitä. Liljan ja Ilveksen haastattelussa kuitenkin osa kysymyksistä oli tehty valmiiksi (Liite 4) toisin kuin Wolffin haastattelussa, joka toteutettiin avoimena haastatteluna.

6 ANALYYSI

Koska tämän opinnäytetyön ydin perustuu kokeilukehittämisen kautta saatuihin tuloksiin, esittelen aineiston kokeilun kannalta merkityksellisessä kronologisessa järjestyksessä. Aluksi tehty kyselytutkimus roolittajille ja 2. apulaisohjaajille alan kentällä käytössä olevista menetelmistä toimi osaltaan GEST-järjestelmän kehittämisen apuna. Näin ollen kyselyn tuloksista nousseet teemat siitä, mitä pitäisi erityisesti kehittää ja onko kehittämiselle ylipäättään tarvetta, esitellään ensin. Seuraavassa luvussa nostetaan esille benchmarkkauskohteet ja vertailukehittämisestä saadut keskeisimmät päätelmät. Asiantuntijahaastattelusta saatu aineisto käydään läpi niiden teemojen osalta, jotka olivat kokeilun kannalta merkityksellisiä. Lopuksi käydään läpi itse kokeilusta saatu aineisto. Tähän kuuluvat avustajille lähetetty sähköinen kyselylomake sekä kahden kokeilussa mukana olleen roolittajan palaute GEST-järjestelmän käytöstä roolituskokeilussa.

6.1 Sähköinen kysely roolittajille ja 2.apulaisohjaajille

Roolittajille ja apulaisohjaajille tehty sähköinen kyselytutkimus suoritettiin aikavälillä 15.10 -28.11. 2019 Google Forms -alustalla (Liite 1). Tavoitteena oli tuottaa tietoa olemassa olevista apujärjestelmistä, joita roolittajat käyttävät työnsä tukena sekä näiden järjestelmien toimivuudesta. Kyselyllä haluttiin myös selvittää digitaalisen esiintyjäkirjaston käyttöä ja sen hyödyllisyyttä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaajilta kerättiin sähköpostiosoitteet, jotta heillä olisi mahdollisuus halutessaan saada kopio antamistaan vastauksista. Anonymiteetti kuitenkin luvattiin säilyttää kyselyä analysoitaessa. Levitin kyselyä Facebookin Roolittajat & 2. apulaisohjaajat -ryhmässä, jossa on 12 jäsentä. Ryhmä on suljettu ja vaatii ylläpitäjän hyväksynnän jäsenyyden suhteen. Kyselyä välittivät eteenpäin myös tuotantokoordinaattori Miia Outinen WFFC:ltä sekä Anne Saveljeff Teme:stä. Saveljeffin toimesta kysely välitettiin 20:lle henkilölle, jotka nimikkeensä puolesta vastasivat haluttua kohderyhmää. Outisen toimesta kysely välitettiin WFFC:n kanssa yhteistyössä toimiville tuotantoyhtiöiden roolitusta tekeville henkilöille. Tarkkaa määrää heistä ei ole tiedossa. Jaoin kyselyä myös BBG Castingin roolittajille Whatsappin kautta, sähköpostitse Yellow Filmsissä toimivalle roolittajalle, sekä Helsinki Casting ja Filmona yrityksille.

Kysely sisälsi avoimia-, monivalinta- sekä lineaariasteikkokysymyksiä. Vastaamiseen arvioitu aika määriteltiin viideksi minuutiksi. Kyselyyn vastasi 13 henkilöä, joka arvioituun otokseen (44 hlöä) nähden on 30%. Tämä luku ei kuitenkaan ole täysin luotettava, sillä otoksen todellinen määrä ei ole selvillä.

Kyselyn aluksi kysyttiin minkälaisiin tuotantoihin vastaajat tekevät roolituksia. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajista roolittavat TV-sarjoihin esiintyjä. Kahdeksan vastaajista tekee roolituksia mainoselokuvaan ja yksitoista vastaajista elokuvaan. Muissa kategorioissa (teatteri, voice over, pelit, lyhytelokuvat ja musiikkivideot) vastaajista vain yksi roolitti näitä osa-alueita. Digitaalista esiintyjäkirjastoa käyttää seitsemän vastaajista ja siihen liittyminen on maksutonta kaikilla sitä työkalunaan käyttävillä. Rekisteröitymisen vaativaa esiintyjäkirjastoa käyttää viisi vastaajista.

Kysyttäessä vastaajilta digitaalisten työkalujen käytöstä suosituimmat kyselyssä ilmenneet järjestelmät olivat sähköposti, jota käytti kahdeksan kolmestatoista vastaajasta, Googlen ilmaisohjelmat ja Dropbox (Kuvio 3). Ne vastaajista, jotka eivät käyttäneet erillistä digitaalista työkalua roolitukseen apuna vastasivat käyttävänsä omaa luomaansa rekisteriä, mappeja, nettiarkistoa, omia vanhoja sähköposteja sekä yksi vastaajista luotti omaan muistiinsa.

Molempia, sekä Googlen ilmaisohjelmia että Dropboxia käyttivät vastaajista neljä henkilöä ja he arvottivat nämä järjestelmät pääosin toimiviksi. Kuitenkin tuloksien perusteella yksittäisten järjestelmien toimivuutta oli hankala arvioida, sillä monet käyttivät päällekkäin useita työkaluja annetuista vaihtoehdoista. Näin ollen vastaukset toimivuudesta kysymyksen asettelun takia arvioitiin oletettavasti kaikkien käytössä olevien järjestelmien kannalta yhdessä, vaikka jokin järjestelmä olisikin ollut toimivampi kuin toinen.



Kuvio 3: Roolittajakyselyn tuloksia. Grafiikka: Google Forms 2020.

Lineaariasteikolla pyydettiin arvioimaan nykyisen käytössä olevan järjestelmän toimivuutta. Vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, että oma nykyinen järjestelmä toimii erittäin hyvin eikä siinä ole kehitettävää (Kuvio 3). Suurin osa vastaajista (5/13) valitsi vaihtoehdon 3 eli järjestelmä toimii joltain osin hyvin, mutta kehitettävääkin löytyy. Tärkeimmiksi kehityskohteiksi nykyisissä työkaluissa vastaajien kesken nousivat seuraavat asiat: viestinnän automatisointi, arkistoinnin helpottaminen, tietojen ketterä käyttäminen ja päivitys, hakutoiminto tiettyjen kriteerien perusteella sekä työkalun yhdenmukaisuus ja helppokäyttöisyys.

Avoimella vastauksella pyrittiin selvittämään mikä nykyisessä työkalussa toimii hyvin ja vastaajista kaksi jätti vastaamatta kysymykseen vedoten liikesalaisuuteen. Yksi vastaajista mainitsi yhteystietojen löytymisen ja yksi perustietojen löytämisen, jolla roolituksen saa käyntiin. Yksi vastaajista ei löytänyt nykyisestä työkalusta mitään hyvää.

Pilvipalvelut mainittiin yksittäisten tuotantojen kohdalla toimiviksi ja Mailchimp puolestaan helppokäyttöiseksi sekä massaviestinnän kannalta hyväksi. Muita hyviä ominaisuuksia eri järjestelmissä olivat helppous, arkistointi, sähköposti sekä ulkoisten kovalevyjen käyttö. Yksi vastaajista koki sen, että järjestelmä on henkilökohtainen, ainoksi hyväksi asiaksi työkalussa.

Vaikka otos on pieni, voidaan vastauksien perusteella päätellä, että tällä hetkellä käytössä olevat työkalut roolistusprosessissa ovat moninaiset. Työkalun yhdenmukaistaminen nousikin erääksi toivotuista kehittämiskohteista kentälle. Vastauksista ilmenee lisäksi, että prosessien kehittämisen tarve on todellinen. Tämä tulos on yhteneväinen tämän opinnäytetyön tutkimuksellisen tarpeen määrittelyn kanssa. Erityisesti kehittämisen tarvetta kyselyn vastausten perusteella oli viestinnän automatisoinnissa, työkalun helppokäyttöisyydessä arkistoinnin ja tietojen käsittelyn/päivittämisen suhteen sekä hakutoiminnon kehittämisessä tiettyjen kriteerien perusteella.

6.2 Benchmarking

Suoritin benchmarkkauksen siten, että listasin mielestäni keskeisiä asioita sekä esiintyjän että roolittajan näkökulmasta (Taulukko 2), jonka jälkeen havainnoinnin avulla täytin taulukon kunkin toimijan osalta verraten eri toimintoja. Koska kaikki esikuva-arvioinnin kohteet, Lyytiä lukuun ottamatta, ovat jollain tasolla yhteiskäyttöalustoja, oli tämä mielestäniärkevin lähestymistapa.

Lyyti on verkkopohjainen tapahtumanhallintajärjestelmä, joka on GEST:in tavoin syntynyt tarpeesta kehittää omaa toimintaa. Lyytin perustaja ja toimitusjohtaja Petri Hollmén kertoo Lyytin verkkosivuilla, kuinka pienimuotoisen tapahtuman järjestäminen vuonna 2006 osoittautui erittäin työlääksi. Tästä syystä lähdettiin miltei heti kehittämään helppokäyttöistä, automaatioon perustuvaa edullista palvelua. Nykyään Lyyti on pohjoismaiden suurin toimija, jonka asiakkaat koostuvat eri toimialoilta. (Lyyti 2019.)

Länsi-Suomen Elokuvakomissio (WFFC) käyttää Lyyti -järjestelmää avustaja- ja ammattilaisnäyttelijärekistereiden ylläpitoon. Liittyminen rekisteriin tapahtuu lomakkeen kautta, joka on yleensä avoimesti saatavilla elokuvakomission verkkokanavilla. Tuotantoyhtiöille WFFC jakaa pyynnöstä tarkastelulinkkejä esiintyjäkirjastoon. Linkit

on suojattu salasanalla. Esiintyjät saavat liittyttyään lomakkeen kautta rekisteriin sähköpostiinsa viestin, jossa on jälkitäydennyslinkki heidän omaan esiintyjälomakkeeseensa. Linkin kautta on mahdollista päivittää omia tietojaan ilman erillistä rekisteröitymistä. Tämä tosin aiheuttaa joskus lisätyötä WFFC:lle, sillä ihmiset eivät välttämättä tallenna linkkiä muistiin, jolloin se joudutaan lähettämään heille manuaalisesti uudelleen järjestelmän kautta. (Outinen 2019.) Myös GEST:in lomakkeista löytyy jälkitäydennyslinkkitoiminto.

Sekä Lyyti että GEST ovat molemmat tapahtumatuotantoon kehitettyjä projektinhallinnan järjestelmiä. Lyytiä hyödynnetään jo nyt eri aloilla ja se on tunnettu mukautuvuudestaan erilaisten asiakkaiden tarpeisiin laajojen toimintojensa ansiosta (Lyyti 2019). Hyvänä esimerkkinä mukautuvuudesta on yllä mainittu Lyytin hyödyntäminen roolituksessa esiintyjärekisterin kautta.

Taulukko 2: Esikuva-arvioinnin kohteet. (Airas 2019, Outinen 2019, Filmityöt.fi 2020, E-talenta 2020a, Spotlight 2020.)

Verrattava toiminta	Faces by Helsinki Casting	Filmityöt.fi	Lyyti (WFFC:n käytössä)	e-TALENTA	Spotlight
Sivustolla/järjestelmässä hakulmoituksia avoimista rooleista	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä	Kyllä
Esiintyjäkirjasto/rekisteri	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Esiintyjäkirjasto julkinen ts. mahdollisuus selata esiintyjien kuvia kirjautumatta sisään	Ei	Kyllä	Ei	Ei, mutta osa jäsenistä näkyvillä etusivun esimerkeissä.	Ei, mutta mahdollista jakaa profiili PIN suojatun linkin kautta sekä selata eri alojen yritysten yhteystietoja.
GDPR huomioitu	Kyllä	Kyllä	Ei tiedossa, mutta Lyytin kotisivuilta se löytyy, joten oletuksena kyllä.	Kyllä	Kyllä
Rekisteröityminen käyttäjäksi välttämätöntä	Yrityksen oma sisäinen järjestelmä	Kyllä Kyllä	Ei, sisältöä pääsee tarkastelemaan salasanasuojatun linkin kautta.	Kyllä Kyllä	Kyllä Kyllä

hyötyäkseen sisällöstä roolittaja/esiintyjä	Kyllä		Ei, liittyminen sähköisen lomakkeen kautta		
Käyttäminen maksutonta roolittajalle/esiintyjälle	Kyllä. Yrityksen oma sisäinen järjestelmä. Kyllä	Kyllä Kyllä	Kyllä (WFFC maksaa käytöstä mutta loppukäyttäjä ei) Kyllä	Kyllä ja ei. Kaksi käyttäjätasoa. Pro-taso maksuton, Premium maksullinen. Kyllä ja ei. Actor-FREE -taso maksuton ja actor PRO-taso maksullinen.	Ei Ei
Jos maksullista niin mitä käyttö maksaa roolittajalle / esiintyjälle			Ei tiedossa	Premium-käyttäjän vuosimaksu 190€/vuosi. Maksumaa vastaan saa 10GB e-TALENTA pilvipalvelutilaa ja muita ominaisuuksia. Actor-PRO käyttäjän vuosimaksu 89€/vuosi. Tällä tasolla huomattavasti enemmän toimintoja kuin actor-FREE tason käyttäjällä.	Kuukausimaksu 60£+ ALV 3 kk 95£+ALV 1 vuosi 235£+ALV 2 vuotta 395£+ALV Nuoret esiintyjät 4-25v alkaen 103£/vuosi Valmistuvat näyttelijät 103£/vuosi Aikuiset 158£/vuosi
Esiintyjän mahdollista itse päivittää tietojansa: la-data kuvia / videoita	Kyllä Kyllä Ei	Kyllä Kyllä Ei	Kyllä. Liittyessä lomakkeen kautta sähköpostiin lähetetään muokauslinkki. WFFC voi lähettää sen uudelleen myös esiintyjälle. Kyllä Kyllä	Kyllä (PRO- tason käyttäjät). Kyllä (FREE tasolla vain yksi kuva). Kyllä (PRO- tason käyttäjät).	Kyllä. Kyllä. Kyllä.
Mahdollisuus hakea rooleja sivuston/järjestelmän kautta	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä	Kyllä, jos käyttäjällä ei ole agenttia.

Roolittajan mahdollisuus hakea esiintyjä sivuston/järjestelmän kautta	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä. Roolikriteereihin sopivien esiintyjien tai julkaistuun roolihakuun hakeneiden joukosta.
Roolittajan mahdollista rajata hakua tiettyihin hakukriteereihin esim. sukupuoli/ikä	Ei tiedossa	Kyllä	Kyllä. Hakutoimintoja monia. Kuitenkaan ei esim. etnisyyden mukaan.	Kyllä	Kyllä

Havainnoinnin tuloksena löytyi myös muita kiinnostavia ominaisuuksia etenkin e-TALENTA sivustolta. Oman työasemani johdosta sain luotua casting director PRO -tason käyttäjäprofiilin sivustolle. Profiilin tarjoamat mahdollisuudet roolitusprosessin hallintaan ovat laajat. Hakukriteerejä pystyy sivustolla rajaamaan hyvinkin tarkasti; yli 40 erilaista hakukriteeriä, kuten erityistaidot, fyysiset ominaisuudet sekä oman casting-ilmoituksen avainsanat. Visualisoinnin avuksi profiili tarjoaa photo-WALL nimisen työkalun, johon voi sijoittaa yksittäisten näyttelijöiden kuvia. Tämä auttaa hahmottamaan, miltä ihmiset näyttävät yhdessä; onko esimerkiksi rooliperhe uskottavan näköinen. Projektinhallintaan ja viestintään löytyvät myös omat työkalut alustan sisältä. (e-TALENTA 2020b.)

Vertaillessani esikuva-arvioinnin kohteita oli kaikille yhteistä esiintyjärekisterin olemassaolo, esiintyjän mahdollisuus omien tietojensa päivittämiseen, roolittajan mahdollisuus julkaista alustalla roolihakuilmoituksia sekä etsiä rekisteristä esiintyjä rooleihin. Filmityöt.fi-sivusto on verrokeista ainoa, jolla esiintyjäkirjastoa voi selata kirjautumatta sisään käyttäjätunnuksella. Neljällä viidestä myös esiintyjällä on mahdollisuus hakea rooleja suoraan järjestelmän kautta sekä järjestelmän käyttö on maksutonta. Videoita voi esiintyjä ladata kolmeen verrattuista järjestelmistä ja kuvia kaikkiin viiteen. Lukuun ottamatta Faces by Helsinki Casting -järjestelmää, josta tietoa ei saatu, voi roolittaja hakea esiintyjä rajaten hakua tietyin kriteerein. Filmityöt sekä e-TALENTA -järjestelmissä, joihin sain luotua roolittajaprofiilin, voi hakua rajata monin eri tavoin kuten hiusten väri, sukupuoli, ikä ja esiintymiskokemus. Kaikki vertailukohteet olivat huomioineet GDPR-asetuksen. Viestinnän automatisoinnin, joka oli yksi roolit-

tajakyselystä nousseista kentän tarpeista, jätin tarkoituksella pois esikuva-arvioinnista, sillä sen luotettava vertailu olisi ollut haasteellista. Toiminto kuitenkin löytyy ainakin e-TALENTA -sivuston roolittajaprofiilin takaa.

Benchmarkkauksen tuloksista voidaan päätellä, että on jo olemassa järjestelmiä, jotka on kehitetty ja toimivat palvelun roolituksen tarpeita. Kotimaisilla toimijoilla näyttäisi kuitenkin benchmarkkauksen perusteella olevan vielä kehitettävää, jos ajatellaan alan tarpeita roolittajakyselyn vastauksiin peilaten. Mikään verratuista järjestelmistä ei täysin kata kaikkia esiin tulleita kehityskohteita, joita olivat viestinnän automatisointi, arkistoinnin helpottaminen, tietojen ketterä käyttäminen ja päivitys, hakutoiminto tiettyjen kriteerien perusteella sekä työkalun yhdenmukaisuus ja helppokäyttöisyys.

6.3 Asiantuntijahaastattelut

Mainoselokuvatuottaja Niklas Harju kertoi haastattelussa, että nopein ja helpoin tapa esittää tuotantoyhtiölle esiintyjäehdokkaita olisi ajan tasalla olevat esiintyjäkirjastot. Harjun mielestä olisi hyvä, jos roolittaja voisi roolihakuilmoitusta julkistaessaan laittaa viestin kaikille esiintyjäkirjastossa oleville, rooliin sopiville esiintyjille, että he kävisivät päivittämässä tietonsa. Yleinen ongelma esiintyjäkirjastoissa onkin juuri tietojen vanhentuminen (esim. viisi vuotta vanhat kuvat) ja siten tuotantoyhtiön/roolittajan toimesta päivitettyjen valokuvien sekä videoiden aikaa vievä metsästäminen esiintyjiltä. Lisäksi Harju esitti toiveen hakupalvelusta, jossa voisi tietyin kriteerein suodattaa esiintyjä vastamaan haussa olevan roolin kuvausta ja tarpeita. Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa Harjun mukaan tällaisia palveluja löytyy, mutta myös Suomeen niitä kaivattaisiin. Näin tuottaja voisi nopeasti etsiä esiintyjä myös itse. (Harju 2019b.)

Wolff mainitsi käyttävänsä esiintyjäkirjastoja sekä nopeuden että esiintyjien luotettavuuden takia. Tässä yhteydessä luotettavuudella Wolff (2019b) tarkoitti sitä, että esiintyjät saapuvat kuvauksiin, jos heidät on valittu rooliin. Tämä niin kutsuttu *no show*, jolla viitataan epävarmuuteen avustajien saapumisesta kuvauksiin ja josta Ilmari Kuusi (2019b) mainitsee myös myöhemmin, on alalla yleistä avustajien suhteen. (Wolff 2019b.)

Nopea toiminta on tullut jäädäkseen ja alan vanhat tavat tai jäykät järjestelmät eivät enää palvele yhtä hyvin kiireen keskellä, joka on tavallaan luonnollista (Kuusi 2019).

Harjun (2019b) kaipaamaa palvelua tarjoaa Suomessa verrattain uusi Filmityöt.fi-sivusto. Sivuston perustaja Ilmari Kuusi kertoi sähköpostihaastattelussa, että he eivät tee roolitustyötä itse vaan tarjoavat alustan niin roolittajien kuin esiintyjienkin käyttöön. Ennen Filmityöt.fi -sivuston perustamista Kuusi hallinnoi Studioyleisö.fi -sivustoa, jossa haetaan nimensä mukaisesti studioyleisöä erilaisiin TV-ohjelmiin. Studioyleisön hakua voidaan jollain asteella verrata suureen avustajaroolitukseen. Haasteeksi Kuusi (2019b) kertoi studioyleisöä etsittäessä mm. seuraavat seikat; ihmiset eivät saavu paikalle ilmoittautumisesta huolimatta (*no show*), tuotantobudjetit ovat rajallisia ja usein apua pyydetään (Kuuselta) vasta, kun tilanne on jo muuttunut hankalaksi. Toisin sanoen aikaa on enää vähän jäljellä. Wolff (2019b) mainitsi saman kiireen tunnun tv-sarjojen esiintyjä roolitettaessa tuotantoaikataulujen yhä nopeutuessa. Ongelmaksi Kuusi (2019b) koki myös studioyleisön matalan arvostuksen ja tuotantoyhtiöiden vanhat, kaavoihin kangistuneet tavat toimia. Tästä voidaan päätellä, että uusia järjestelmiä toivotaan casting-prosessien nopeuttamisen ja helpottamisen vuoksi, mutta niiden käyttämistä ei haluta tuotantoyhtiöissä opetella koska se vie aikaa. Toisaalta roolituksen kaltaisessa työssä ei tule unohtaa asiakaspalvelun merkitystä. Järjestelmät ovat hyviä helpottamaan käytännön työtä, mutta ihmisen tulisi Kuusen mukaan olla keskiössä. (Kuusi 2019b.)

Aiemmin mainituista benchmarkkauskohteista e-TALENTA -sivusto tarjoaa visuaalista työkalua (photo-WALL), jota käsikirjoittaja Mayreth Wolff kaipasi haastattelussa oman työnsä helpottamiseksi roolivalintoja tehtäessä. Formaattista riippumatta hänen mielestään olisi hyvä, jos esiintyjäehdokkaiden kuvat voisi irrottaa erilleen esim. pdf-tiedostosta. Syy tähän oli Wolffin (2019b) mukaan se, että se helpottaisi huomattavasti kokonaiskuvan hahmottamista kaikista tarinan roolihahmoista. Tällä tavoin voisi lisäksi hahmottaa jo kuvien perusteella miltä ihmiset näyttäisivät yhdessä sekä tehdä lopullisia valintoja verraten keskenään short listille päätyneitä ehdokkaita. Wolff (2019b) toivoisi siis eri ehdokkaiden tarkastelun samassa näkymässä olevan mahdollista. Useiden eri tiedostojen tai linkkien avaamisen ja niiden välillä selaamisen koki Wolff hankalaksi erityisesti kokonaiskuvan hahmottamisen kannalta. (Wolff 2019b.)

Asiantuntijahaastatteluista saadusta aineistosta voidaan päätellä, että tietyt toiveet ja kehittämiskohteet ovat yhteneväisiä roolittajakyselyyn vastanneiden roolittajien kanssa. Esiintyjäkirjastojen reaaliaikaista päivittämistä, hakukonetta erilaisin haku-

kriteerein sekä automaattista viestintää kirjaston kautta helpottamaan roolitusprosessia toivottiin sekä asiantuntijoiden että roolittajien kohderyhmissä. Näiden rinnalle asiantuntija-aineistosta nousi toivomus mahdollisimman helposti ja nopeasti omaksettavasta järjestelmästä helpottamaan alalle tyypillistä kiireellistä tuotantoaikataulua. Tämäkin voidaan osiltaan rinnastaa roolittajien tarpeeseen helppokäyttöisestä järjestelmästä. Lisäksi nykyään käytettäviin tiedostomuotoihin esiintyvien visuaalisessa esittämisessä toivottiin enemmän muunneltavuutta. Tämän tyyppinen ominaisuus löytyikin yhdestä eurooppalaisesta benchmarkatusta kohteesta.

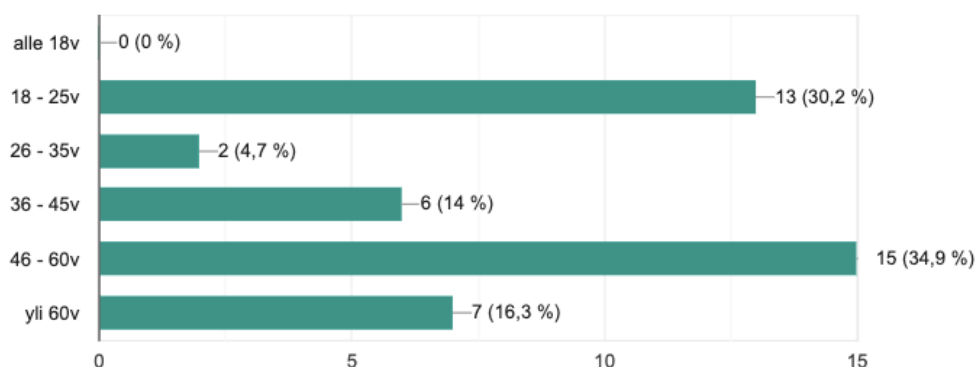
6.4 Kokeilun avustajakyselyn tulokset

Kuvauksien ja roolihaun päättymisen jälkeen lähetin kaikille Atrian mainokseen avustajaksi hakeneille (122 henkilöä) kyselyn GEST -järjestelmän kautta liittyen käytössä olleeseen hakumenetelmään (Liite 2). Kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin kaksi Finnkinon elokuvaalippua, jotka tilaaja kustansi. Kyselyyn vastasi 43 henkilöä, joista arvontaan halusi osallistua 39. Tästä voidaan päätellä, että arvonta saattoi toimia kannuksena vastata kyselyyn, mikä oli tarkoituksenmukaista. Vastausprosentti oli 35%. Verkkokyselyissä, joissa ei ole aiempaa suhdetta osapuolien välillä 20-30% vastausprosenttia pidetään erittäin onnistuneena (Survey Monkey 2020).

Vastaajista 16 henkilöä oli miehiä ja loput naisia. Muunsukupuolisia vastaajia ei ollut yhtään. Vastaajien ikäjakauma painottui 18-25 vuotiaiden ja 46-60 vuotiaiden ryhmiin. (Kuvio 4.) Avustajaksi haki 1-5 kertaa kuukaudessa 15 ja viikoittain 14 henkilöä. Vuositasolla 1-10 kertaa avustajarooleja haki 12 vastaajista. Päivittäin ja kerran vuodessa rooleja haki kussakin kategoriassa yksi vastaaja. Kokemusta avustajanäyttelijän työstä vastaajilla oli kuitenkin suhteellisen paljon; muutamissa tuotannoissa avustajana toimineita oli 26%. Monissa tuotannoissa avustajana toimineita sekä usean vuoden kokemusta omaavia oli molempia 28%. Viidellä vastaajista ei ollut lainkaan aikaisempaa kokemusta.

Ikä

43 vastausta



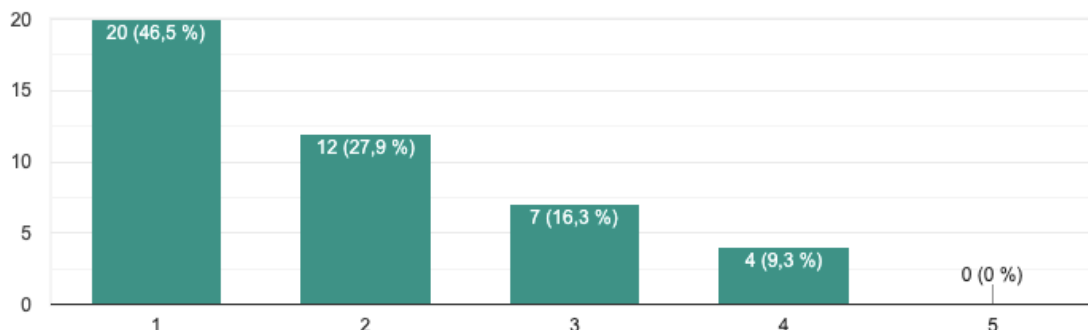
Kuvio 4: Avustajakyselyyn vastanneiden ikäjakaumat. Grafiikka: Google Forms 2020.

Vastaajista 74% on rekisteröitynyt johonkin esiintyjäkirjastoon ja näistä henkilöistä 68% koki tästä olevan hyötyä avustajarooleihin haettaessa. Ylivoimaisesti käytetyin roolihakumenetelmä vastaajien keskuudessa oli sähköposti (93%). Muita hakumenetelmiä olivat We Transfer -palvelu (17 hlöä), Whatsapp (6 hlöä), esiintyjäkirjastot (16 hlöä), sähköinen roolihakulomake (26 hlöä), paperinen roolihakulomake (4 hlöä) sekä Facebook (yksi henkilö).

Lineaariasteikolla, jossa 1 tarkoitti erittäin helppoa ja 5 vaikeaa, vastaajista 20 koki haun sähköisen lomakkeen kautta erittäin helpoksi. Kukaan vastaajista ei kokenut sähköistä lomaketta vaikeaksi. Neljä henkilöä vastasi kysymykseen kuitenkin asteikkoarvolla 4. (Kuvio 5.)

Kuinka helpoksi/vaikeaksi koit tämän elintarvikealan yrityksen avustajaroolihaun sähköisen hakulomakkeen kautta?

43 vastausta



Kuvio 5: Avustajakyselyn vastaukset liittyen sähköiseen hakulomakkeeseen. Grafiikka: Google Forms 2020.

Verrattaessa muihin vastaajien aikaisemmin käytössä oleviin hakumenetelmiin 70% vastaajista oli sitä mieltä, että sähköisen lomakkeen kautta haku oli helpompaa. Vain kuusi vastaajista koki sen vaikeammaksi ja seitsemällä ei ollut asiasta mielipidettä.

Kysyttäessä miksi sähköisen lomakkeen kautta hakeminen koettiin vaikeaksi, syiksi mainittiin useassa kohtaa tekniset ongelmat ohjelman käytössä. Omia kuvia ei saanut ladattua kaksi vastanneista, lomake ei toiminut yhdellä vastaajista matkapuhelimen kautta, yksi ei saanut linkkiä auki ja yksi koki järjestelmän vierauden haasteeksi. Viestintä puolestaan onnistui sähköisen lomakkeen kautta vastaajien mielestä hyvin. Lineaariasteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa huonommin kuin aikaisemmissa roolihaussa ja 5 paremmin, vastasi arvolla 4 kaksikymmentä henkilöä ja viisi henkilöä arvolla 5. Vain kaksi vastaajista antoi viestinnälle arvon 2. Lähes kaikille vastaajille oli tärkeää myös se, että heille ilmoitetaan, jos he eivät tule valituksi rooliin. Tässä lineaariasteikkokysymyksessä (1-5) kaikki vastanneet vastasivat arvoilla kolmesta viiteen (5=tärkeää).

Avoimella vastauksella kysyttäessä helpointa ja vaivattominta tapaa hakea rooleihin vastaajista 21 oli sitä mieltä, että sähköinen roolituslomake oli hyvä tapa hakea. Sähköpostia halusi käyttää yhdeksän vastaajista kuin myös esiintyjäkirjastoa. Kaikissa vastauksissa ilmeni sähköisen hakumahdollisuuden tarve.

Kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa palautetta yleisesti aiheeseen liittyen. Palvelumuotoilussa keskeistä on yhteiskehittäminen ja asiakaslähtöisyys, jossa asiakkaat ovat aktiivinen osa suunnittelua (Kreapal 2017, 6). Palautteista kävi ilmi, että esiintyjäkirjasto koettiin hyväksi olla olemassa, mutta avoimet casting-tilaisuudet antaisivat mahdollisuuden esittäytyä kasvotusten. Esiintyjäkirjastoihin toivottiin mahdollisuutta ladata videoita suoraan sekä kuvien päivittämistoimintoa esiintyjän itsensä toimesta. Sähköistä lomaketta käytettäessä toivottiin kohtaa, jonne voisi laajemmin avata kokemustaan avustajana tai vaikka ladata CV:n tiedoston muodossa. Haettaessa rooliin sähköisen lomakkeen kautta prosessin etenemisestä toivottiin lisää viestintää, sillä yksi vastaajista koki epävarmuutta siitä, että lukeeko sähköisiä hakemuksia kukaan. Aikataulujen kiireellisyydestä tuli myös palautetta; haluttiin tietoa valinnoista nykyistä aikaisemmin. Hyvin usein tuotantoja kuitenkin tehdään kovassa kiireessä, jolloin myös roolittaja on sidoksissa tuotantoyhtiöiden tiukkoihin aikatauluihin (Kuusi 2019b).

Kyselyn vastauksista sekä siitä, että hakemuksia tuli verrattain suuri määrä voidaan päätellä, että sähköinen lomake toimi pääosin erittäin hyvin tässä roolihaussa. Joitakin teknisiä ongelmia ilmeni lomaketta täytettäessä, mutta vastaajat olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä esimerkiksi viestintään. Erityisesti ilmoitus roolivalinnoista koettiin tärkeäksi myös ei-valituksi tullessa, joten viestinnän automatisointi kokeilussa toimi onnistuneesti. Aiemmin saadun aineiston kanssa yhteneväisyyksiä ilmeni tarpeissa esiintyjäkirjaston itsenäisen päivittämisen suhteen ja etenkin videoiden lataamismahdollisuutta toivottiin. Esiintyjäkirjastot koettiin hyödyllisiksi alustoiksi roolihauissa ja Harjun (2019b) mainitsema kehittämiskohde roolittajan mahdollisuudesta kohdentaa roolihakuja esiintyjille kirjaston on vuoropuhelussa tämän tuloksen kanssa. Aikataulujen kiireellisyys koettiin myös esiintyjän näkökulmasta haasteeksi. Sähköisen järjestelmän käyttöä suosivat kaikki vastaajat, mutta vastauksista kävi lisäksi ilmi tarve ihmilliseen kanssakäymiseen. Asiakaskeskeisyyttä kentällä korosti myös asiantuntijoista Kuusi (2019b) haastattelussaan.

6.5 Kokeilun tulokset roolittajan näkökulmasta

GEST:iä roolituskokeilussa käyttivät kahden BBG:n harjoittelijan lisäksi Emma Ilves ja Tanja Lilja. Haastattelun palautetta varten ainoastaan Liljan ja Ilveksen, sillä harjoittelijoiden GEST:in käyttö oli satunnaista, ohjattua ja tiettyä toimintoa varten suunnattua.

Kokeilun varsinaista palautetta ennen kysyin haastateltavilta, onko heillä ollut roolitusprosesseissa haasteita ja ovatko he havainneet ongelmia päivittäisessä roolitus-työssä käytössä olevien työkalujen suhteen. Ilves (2020) kertoi, että esiintyjäkirjaston tietojen hallinta on ollut heillä haasteena jo pitkään ja siihen on etsitty erilaisia ratkaisuja. Ongelmaksi on muodostunut erityisesti se, että esiintyjäkirjastossa on yli tuhat ihmistä kirjoilla sekä paljon raskasta materiaalia, kuten kuvia ja videoita. Kun esiintyjät haluavat päivittää tietojaan järjestelmään, vaatii se valtavasti manuaalista työtä roolittajilta, sillä BBG:n esiintyjäkirjasto ei toimi käyttäjätunnuksella vaan täytettävän lomakkeen muodossa verkossa sekä sähköpostin kautta. (Ilves 2020.)

Haastattelussa Ilves (2020) kertoi myös, että viestintään liittyviä ratkaisuja ei oltu edes uskallettu miettiä, sillä pelkästään esiintyjäkirjaston kehittäminen vaatisi paljon resursseja, joita yrityksellä ei oikeastaan ole käytettävissä. Eri järjestelmiä oli mietitty ratkaisuiksi, mutta ne olivat kaatuneet siihen, ettei mikään järjestelmä kattanut yrityksen kaikkia tarpeita. Ilveksen (2020) mielestä tämä kokeilu oli heille hyvä tapa testata uutta järjestelmää, koska se avasi myös ajatuksen siitä, että jokin järjestelmä voisi ratkaista osan haasteista sen sijaan, että etsittäisiin kaikkiin ongelmiin ratkaisua yhdellä järjestelmällä. Kun kehitetään kokeilemalla, on mahdollista lähteä liikkeelle hyvinkin epämääräisistä lähtökohdista, koska prosessi itsessään kirkastaa haluttua tavoitetta tekemisen kautta (Hassi ym. 2015, luku: ”Mitä kokeilemalla kehittäminen on?”). Kuitenkin kahden järjestelmän ylläpitämisen kustannukset lopulta määräävät Ilveksen (2020) mielestä sen, onko se kannattava malli toimia. Lisäksi roolittajien perehdyttäminen kahteen järjestelmään tuo omat haasteensa.

On ollut jotenkin kynnys uusien järjestelmien perusteelliseen testaamiseen, että aika moni on kaatunut jo alkupisteeseen koska on todettu, et hei tää ei kata kaikkia meidän tarpeita ja et tätä on turha lähteä viemään pidemmälle. Nii sit ei olla ees koskaan mietitty, että voisko olla mahdollista ottaa joku systeemi, ratkasemaan osaa ongelmista, ja sitten osa castingista tehtäiskin jotain muuta kautta. (Ilves 2020.)

Molemmat haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että GEST toimi pääosin hyvin tässä nimenomaisessa kokeilussa, jossa haettiin pelkästään tausta-avustajia ilman erityisiä roolikriteereitä ja joista riittivät asiakkaalle perustiedot sekä kuvat. Liljan (2020) mukaan viestintä GEST:in kautta toimi paremmin ja säästi aikaa muutamien työvaiheiden jäädessä pois, verraten aikaisempaan sähköpostiviestintään. Esimerkiksi se, ettei GEST:issä tarvitse erikseen tarkistaa, että viestin vastaanottajat eivät näe toistensa sähköpostiosoitteita, on yksi tarkkuutta vaativa työvaihe vähemmän. (Lilja 2020.)

Ainoastaan se, ettei viestejä voi esikatsella ennen lähetystä eikä jo lähetetyn viestin sisältöä voi tarkistaa esiintyjäkohtaisesti, oli molempien haastateltujen mielestä järjestelmän haittapuoli viestinnän suhteen. Viestipohjista pystyy tarkistamaan lähetetyn yleisviestin, mutta jos viestiä muokataan esiintyjäkohtaisesti viestikentässä (ei viestipohjassa) niin se ei tallennu järjestelmään. Toisaalta se, että viestipohjat säilyvät järjestelmässä ja voidaan hyödyntää uudelleen, oli viestintää helpottava ominaisuus. (Ilves & Lilja 2020.) Viestikenttään Lilja (2020) kaipasi liitetiedostojen liittämismahdollisuutta sähköpostin tyylistä sen sijaan, että liite tuli automaattisesti osaksi viestikenttää. Varsinaisessa kokeilussa avustajille lähetettyyn infoviestiin haluttiin mukaan kuvana kartta alueesta saapumisohjeen tueksi, mutta se jäi viestin loppuun eikä näkynyt kuten sähköpostissa erillisenä liitetiedostona. Haastatellut pelkäsivät tämän vaikuttavan informaation saavutettavuuteen, jos viestin vastaanottajat eivät katsoisi viestiä aivan loppuun asti. (Ilves & Lilja 2020.) Kuvauksiin saapuneet avustajat kuitenkin löysivät perille, joten pelko osoittautui turhaksi.

Järjestelmän automaattisesti luomat pdf-tiedostot esiintyjistä sekä niiden nopea muokkaaminen oli molempien haastateltujen mielestä roolitusprosessia helpottava ja nopeuttava tekijä. Ilves (2020) kommentoi kuitenkin pieniä virheitä, joita pdf:issä vielä ilmeni kuten se, että joidenkin esiintyjien kohdalla järjestelmä teki tiedostosta kaksisivuisen. Kuitenkin molempien mielestä kokeilussa mukana ollut versio pdf:istä oli huomattavasti parempi kuin ensimmäinen GEST-koulutuksessa nähty versio. Etenkin valitun esiintyjän yhteystietojen lisääminen ainoastaan lomakepohjaa muuttamalla oli Ilveksen (2020) mielestä paljon aikaa säästävä toiminto aikaisempaan manuaaliseen koostamiseen verrattuna. Lomakkeessa tietyt kentät voi joko piilottaa tai

näyttää pdf-tiedostossa. Tietosuojalainsäädännön mukaan rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja turvallisesti ja luottamuksellisesti (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019c). Pdf-tiedostoja oli Liljan (2020) mielestä tehokasta ja nopeaa selata roolituksen aikana ilmenneessä ongelmatilanteessa, kun eräs jo valituista esiintyjistä perui ja hänen tilalleen täytyi pikaisesti löytää korvaava avustaja.

Järjestelmässä oleva tägi-ominaisuus oli Liljan (2020) mielestä kätevä, etenkin tässä roolituksessa, jossa avustajat oli jaettu kahteen ryhmään. Tägien avulla Lilja pystyi helposti erottelamaan ryhmät sekä toisistaan että ei-valituista avustajista. Lisäksi GEST:in tapahtumatuotannon akkreditointiin kehitetty statusominaisuus osoittautui hyödylliseksi tässä roolitusprosessissa. Valitut avustajat voitiin merkitä hyväksytyksi ja muut hakijat odottavaan statukseen.

Mun mielestä oli kätevä just sillä tavalla et sä voit valita tosta niinku yhtäkkiä vaan, niinku suodattaa sen näihin tiettyihin ihmisiin, valita sen koko rimpun ja laittaa niille (viestin) (Lilja 2020).

Molemmat haastatelluista olivat huomanneet pieniä teknisiä ongelmia järjestelmän sisällä siirryttäessä toiminnasta toiseen, mutta kummankaan mielestä nämä eivät koituneet isoksi haitaksi käytettävyyden kannalta. Lisäksi järjestelmän komentonappi *let's go* oli vaatinut molemmilta totuttelua. (Ilves & Lilja 2020.) Tämä on järjestelmän sisällä oleva painike, jota tulee painaa sen jälkeen, kun haluttu toiminto on valittu pudotusvalikosta.

Kehittämisehdotuksena sekä Ilves että Lilja mainitsivat videoiden lataamismahdollisuuden hakijoiden osalta järjestelmään. Sama tarve nousi esiin myös palautekyselyyn vastanneiden avustajien osalta. Videoita käytetään hakumateriaalina BBG:llä useissa roolituksissa, etenkin jos on kyse näkyvimmistä rooleista. Koekuvausvideon on tarkoitus toimia muistityökaluna roolittajalle, jotta hän voi palauttaa mieleensä miltä näyttelijä kuulosti ja näytti kameran edessä. Videomateriaalin ei tarvitse olla täydellistä, kunhan se on laadullisesti hyvää. (Schell 2010,98). Lisäksi Ilvestä (2020) jäi mietityttämään toimisiko GEST esiintyjäkirjastoalustana vai olisiko järjestelmä BBG:llä yksinomaan roolihakujen yhteydessä käytössä. Hakijoiden suhtautuminen lomakkeiden täyttämiseen jokaisen roolihaun yhteydessä aiheutti Ilvekselle pohdintaa siitä, että mikä olisi hakijan hyöty olla esiintyjäkirjastossa, jos aina kuitenkin joutuisi hakemaan

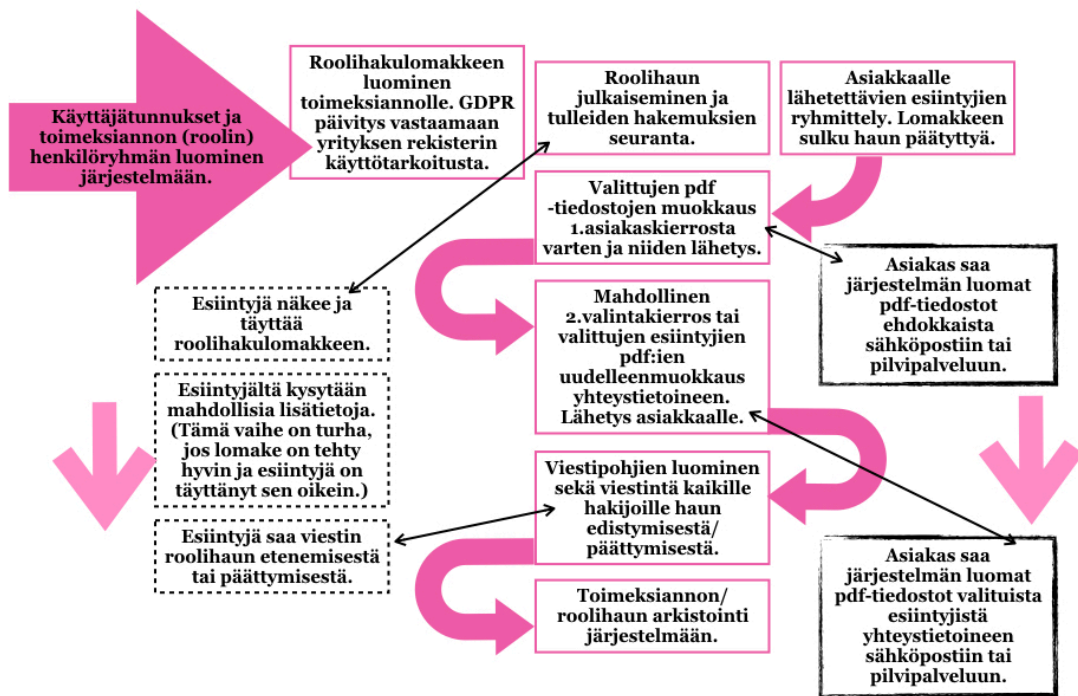
rooleja lomakkeen kautta täyttäen samat tiedot yhä uudelleen. Toisaalta, jos vertaa avustajakyselystä saatuihin tuloksiin, niin 30 43:sta vastaajasta oli sitä mieltä, että hakulomakkeen täyttäminen oli helpompaa kuin aikaisemmat vastaajien käyttämät hakumenetelmät.

Lomakkeiden ulkoasun muokkaamismahdollisuudet nousivat esiin Ilveksen miettiessä casting call ilmoitusten erottuvuutta toisistaan yrityksen Facebook sivuilla. Tähän asti BBG:llä on käytetty kuvia, jotka erotetaan taustaväreillä toisistaan ja olisikin jatkoa ajatellen tärkeää, että GEST-lomakkeiden ulkoasu ei olisi liian samankaltainen eri roolihauissa. Näin pystyttäisiin erottamaan eri projektit visuaalisesti toisistaan, joka helpottaa niiden hahmottamista silloin, kun on paljon päällekkäisiä roolihakuja käynnissä. GEST lomakkeisiin voidaan lisätä esimerkiksi erilaisia kuvia ja Ilves ehdotikin tätä mahdolliseksi ratkaisuksi erottuvuusongelmaan. (Ilves 2020.)

6.6 Palvelupolku GEST:issä

Koska olin käyttänyt GEST:iä tapahtumatuotannon puolella, olivat järjestelmän perustoiminnot minulle tuttuja. Voidaksemme toteuttaa roolituskokeilun, pidin koulutuksen BBG:n roolittajille ja roolituksen parissa työskenteleville näistä perustoiminnoista sekä kokeiluun liittyvistä olennaisista toiminnoista. Tässä koulutuksessa ilmeni jo muutamia kehitysehdotuksia paikalla olleiden roolittajien toimesta, joita tuli ottaa huomioon kokeilussa. Merkitsin niistä keskeisimmät ylös ja välitin ne eteenpäin Siirtolalle. Näin palvelupolku roolittajan näkökulmasta alkoi muodostua GEST:iin.

Yksi palvelumuotoilulähtöisen tuotekehityksen oleellisia piirteitä on, että kehityksen lähtökohtana on ratkaisu käyttäjän todelliseen ongelmaan. Palvelu tai tuote suunnitellaan yhdessä käyttäjän kanssa. Parhaiden asiantuntijoiden osallistaminen palvelun kehittämiseen on myös keskeisessä osassa palvelumuotoilua. (Kreapal 2017, 6-7.) Palvelupolku tuli näin ollen mieltä kontaktipisteiden osalta kaikkien järjestelmää käyttävien tahojen kannalta (Kuvio 6). Visuaalinen palvelupolun kuvaus auttaa hahmottamaan niitä palvelutuokioita ja edelleen kontaktipisteitä, jotka ovat yhteisiä roolittajan, esiintyjän ja roolituksen tilaajan kanssa. Lisäksi se muuttaa aineettoman palvelun näkyvämmäksi, helpommaksi hahmottaa sekä tarttua kehittämismielessä (Innanen 2018).



Kuvio 6: Palvelupolun kuvaus GEST-järjestelmässä.

Palvelupolun kuvauksesta (Kuvio 6) ilmenee, että päällekkäiset kontaktipisteet liittyvät suurelta osin viestintään ja visuaaliseen informaatioon järjestelmässä. Näin ollen Ilveksen (2020) ja Liljan (2020) aiemmin mainitsevat kehityskohteet pdf-tiedostojen ja lomakkeiden ulkomuodon sekä viestinnän suhteen ovat tärkeitä ottaa huomioon. Sekä esiintyjän että roolituksen tilaajan ensikontakti tapahtuu digitaalisesti, joten on tärkeää pitää mielessä helppokäyttöisyys, joka oli Gerdtin & Eskelisen (2018, 57) mukaan digiajan asiakasuskollisuuden määrittävin tekijä. Sama termi nousi esiin roolitajakyselyyn vastanneiden kesken toivottaessa digityökalun ominaisuuksia sekä asiantuntijahaasteluissa tuotannon kiireisten aikataulujen vuoksi. Asiantuntijoiden sijoituksessa tässä palvelupolun kuvauksessa (Kuvio 6) roolituksen tilaajien asemaan, erityisesti pdf:ien ulkomuoto tulisi olla selkeä ja kuvat mahdollisesti irrotettavissa tiedostoista, jotta se täyttäisi kiireen saneleman helppokäyttöisyyden kriteerin.

7 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, soveltuuko GEST-järjestelmä roolittajan työkaluksi roolitusprosessien hallinnoimisessa. Tarkoituksena oli kehittää pääosin tapahtumatuotannon toiminnanohjausjärjestelmäksi kehitettyä GEST:iä siten, että roolitustyössä havaittuihin käytännön ongelmiin löydetäisiin kokeilun kautta toimivia ratkaisuja. Kokeilu toimi kehittämisen välineenä ennen järjestelmän mahdollista jatkuvaa käyttöönottoa roolitustyössä. Työn kannalta oleellista oli etsiä syvempää teoreettista ymmärrystä alan käsitteistä sekä selvittää tutkimuksellisin menetelmin kentän nykytilannetta ja tarpeita. Koska aikaisempaa tutkimustietoa roolitusprosesseista ja käytännön työkaluista niiden hallitsemiseen ei kotimaan kentällä ole tehty, oli työn tavoitteen kannalta ensisijaisen tärkeää tutkia näitä aiheita ensin. Hankitun teoreettisen tietämyksen ja käytännön kokemuksen avulla rakennettiin GEST:iin roolituksessa toimiva protyyppi, jota testattiin yhteistyössä BBG:n kanssa avustajaroolituksessa.

Johdannossa esitettyyn tutkimuskysymykseen siitä, voisiko GEST vastata roolitusprosessien tarpeisiin vastasivat kokeilun tulokset osittain myöntävästi. Konkreettisenä tuotoksena tilaajalle kehitettiin palvelupolkumalli roolitusprosessissa tarvittavista kontaktipisteistä järjestelmän sisällä (Kuvio 6) sekä kehittämisehdotuksia saadun aineiston perusteella mahdollista jatkokehittämistä varten.

Työn alussa ilmeni, että alalla nyt käytössä olevat työkalut ovat sekakoosteiset. Työkalun yhdenmukaistaminen nousikin erääksi toivotuista kehittämiskohteista kentälle. Kaiken kaikkiaan työn edetessä konkretisoitui tiettyjä samoja kehityskohteita eri aiheistoja analysoitaessa. Tärkeimmät näistä olivat viestinnän automatisointi, työkalun helppokäyttöisyys, esiintyjäkirjastojen reaaliaikainen päivittäminen sekä hakutoiminnon kehittäminen tiettyjen kriteerien perusteella. Mikään kotimaisista benchmarkatuista järjestelmistä ei kuitenkaan täysin kattanut kaikkia esiin tulleita kehitystoiveita. Erityisesti videon lataamismahdollisuus esiintyjäkirjastoihin olisi selkeä tavoite uudelle toimijalle kentällä. Palvelua tai uutta työkalua kehitettäessä on helppokäyttöisyys ja järjestelmän nopea omaksuminen oltava yksi tärkeimmistä ominaisuuksista.

7.1 Kehittämisehdotukset

Jotta GEST voitaisiin ottaa kunnolla käyttöön roolitustyössä, tulisi joitakin osa-alueita vielä kehittää. Nopealla tahdilla ilmestyvät työt aiheuttavat ajanpuutteen uuden opetelemiselle, joten järjestelmän tulisi olla mahdollisimman helppokäyttöinen ja selkeä. Sekä sen käyttö että opettelu tulisi olla nopeaa ja vaivatonta. Nykyisellään GEST:issä on paljon sellaisia toimintoja, joita ei roolituksen prosesseissa tarvita. Yleisnäkymää järjestelmän sisällä voisi yksinkertaistaa ja riisua tiettyjä tarpeettomia ominaisuuksia pois selkeyttämisen vuoksi. Näin voitaisiin nostaa näkyvämmäksi esimerkiksi GDPR-seloste, joka roolitustyössä on tärkeää pitää ajan tasalla ja näkyvänä osana prosessia. Niin avustajilta kuin kokeiluun osallistuneilta roolittajilta tuli palautetta pienistä teknisistä ongelmista, joten nämä olisi syytä korjata ennen järjestelmän käyttöönottoa.

Esiintyjärekisteri tai -kirjasto olisi luonnollinen seuraava kehityskohde GEST:iin opinäytetyössä toteutetun kokeilun jälkeen. Toimivampaa esiintyjäkirjastoa toivottiin sekä kokeiluun osallistuneiden osapuolien toimesta että alan asiantuntijoiden keskuudessa. Kirjaston tulisi täyttää seuraavat kriteerit, jaoteltuina eri käyttäjäryhmittäin.

Esiintyjäkirjasto

Esiintyjän osalta:

- Esiintyjä voisi ladata videoita ja kuvia omaan profiiliinsa.
- Esiintyjä voisi itse tarvittaessa päivittää profiiliaan (vaatisi käyttäjätunnuksen).
- Esiintyjän olisi mahdollista hakea kirjaston kautta rooleja.
- Esiintyjä voisi viestiä kirjaston kautta suoraan roolittavalle taholle

Roolittajan osalta:

- Roolittajan olisi mahdollista hallinnoida eri roolihakuja rekisterin sisällä (esikuvana e-TALENTA).
- Kirjastossa olisi roolittajatunnuksella mahdollisuus rajata esiintyjähakua tarkkojenkin kriteerien mukaisesti.
- Roolittajan olisi mahdollista viestiä esiintyjille kirjaston kautta suoraan.
- Viestiliikenne olisi helposti nähtävissä ja seurattavissa
- Roolittajan olisi mahdollista julkaista roolihakuja kirjaston jäsenille.

Kolmannen osapuolen osalta (tuotantoyhtiö, ohjaaja, mainostoimisto jne.):

- Kirjastoa pääsisi selaamaan käyttäjätunnuksella kuka tahansa (mahdollisesti maksullinen esim. tuotantoyhtiöille). Tässä tulisi kuitenkin huomioida tietosuoja-asetus erityisen tarkasti.
- Hakutoiminto tietyin hakukriteerein rajattavissa
- Alustalla olisi mahdollisuus yhdistää eri esiintyjien kuvia samaan näkymään

Kevyemmin toteutettuna esiintyjäkirjasto voisi olla Lyytin mallia mukaillen lomakelinkin takana ilman esiintyjälle erikseen luotavia käyttäjätunnuksia. Tässä mallissa on kuitenkin huomioitava se, että kaikki esiintyjät eivät välttämättä tallenna lomakelinkkiä tietojen päivittämistä varten. Näin ollen se täytyy roolittajan, tai jonkun muun käyttäjätunnuksen omaavan toimesta lähettää uudelleen esiintyjälle heidän näin halutesaan, joka taas aiheuttaa aikaa vievää lisätyötä.

Jos GEST halutaan pitää ainoastaan sähköisenä roolihakujärjestelmänä hakulomakkeiden kautta, järjestelmää tulisi kehittää niin, että hakijoiden olisi mahdollista ladata video hakulomakkeeseen. Kuvien koko tulisi säätää standardiksi järjestelmän sisällä, luoda ns. kehys, jotta hakijoiden kuvat olisivat kaikki samankokoisia niin leveydeltä kuin pituudeltaankin. Tämä parantaisi vielä pdf-tiedostojen ulkomuotoa ja auttaisi varmasti siihen, ettei tiedostoista tulisi kaksisivuisia. Lomakkeen ulkomuodon räätälöintiä tulisi lisäksi kehittää, jotta ne erottuisivat paremmin toisistaan. Järjestelmän sisälle tulisi luoda nykyistä tarkempi hakuvalikko, jotta hakijoita voitaisiin suodattaa esim. iän tai sukupuolen perusteella.

Jatkokehityksen onnistuessa GEST voisi vastata roolittajien, tuotantoyhtiöiden sekä esiintyjien tarpeisiin yhtenäistämällä roolitukseen käytettäviä järjestelmiä. Lisäksi se toisi Suomeen maailmalla jo käytössä olevan mallin yhteiskäyttöalustasta ja näin ollen kehittäisi koko alaa ja etenkin tätä av-alan segmenttiä suurella harppauksella eteenpäin. Toisaalta mahdollisuudet järjestelmässä eivät rajaudu vain kulttuurialalle. Tulevaisuuden potentiaalisia GEST-käyttäjiä voisi löytyä esimerkiksi HR-puolen toimijoista.

7.2 Tilaajan palaute

GEST on Suomen johtava tapahtumien toiminnanohjausjärjestelmä. Tilaajan tavoitteena on ollut luoda käyttäjäystävällinen työkalu tapahtuma-alan tarpeisiin. Lähtökohtainen idea opinnäytetyön tekijältä siitä, voisiko GEST toimia myös roolittajan työkaluna, oli tilaajan mielestä kiehtova ja luova ajatus. (Siirtola 2020.)

Opinnäytetyön aikana idea järjestelmän venymisestä roolittajan tarpeisiin konkretisoitui. Tilaajan mukaan opinnäytetyössä avautuvat selkeästi tämänhetkisen järjestelmäversion haasteet roolittajan näkökulmasta ja ne on hyvin kirjattu konkreettisiksi kehitysehdotuksiksi. Vaikka GEST:iä ei ole suunniteltu roolittajan työkaluksi, on tilaajan mielestä työssä hienosti oivallettu sen käyttömahdollisuudet myös eri alan tarpeisiin. (Siirtola 2020.)

Erityisen tyytyväinen tilaaja oli siihen, että järjestelmää voitiin ideoimisen jälkeen testata käytännössä. Palvelupolkumallin kautta prosessi on tilaajan mukaan kuvattu selkeästi ja tämä auttaa tilaajaa kehittämään järjestelmää eteenpäin myös roolittajien tarpeisiin. Lisäksi käyttäjiltä tulleita hyviä kehitysideoita otetaan tilaajan toimesta varmasti käyttöön. Tilaaja koki opinnäytetyöstä olevan hyötyä myös tulevassa ohjelmiston kehityksessä. Pilotteja tilaajan on tarkoitus jatkaa tämän työn jälkeenkin. (Siirtola 2020.)

7.3 Oma arvio ja pohdinta

Opinnäytetyön aineisto oli asetettuun tavoitteeseen nähden mielestäni tarpeeksi kattava. Aineiston luotettavuutta lisäsi käytössä olleet erilaiset tiedonkeruumenetelmät. Roolittajille tehdyssä kyselyssä vastauksien määrä jäi hyvin pieneksi perusjoukkoon suhteutettuna, joten näitä tuloksia voidaan pitää korkeintaan suuntaa antavina kentän tilanteesta. Toisaalta kohdennetun kyselyn jakelun kautta saatu otos vastaa hyvin ominaisuuksiltaan tavoiteltua perusjoukkoa. Lisäksi avoimiin kysymyksiin roolittajilta tulleet vastaukset antoivat selkeää tietoa siitä, millaisia kehityskohteita kentällä koettiin olevan roolitusprosessin hallinnan suhteen. Oma esiintyjäkirjasto koettiin hyväksi olla olemassa arkistotyökaluna (3 mainintaa). Lisäksi toivottiin hakukonetta tarkoin rajattavilla kriteereillä (2 mainintaa). Tietojen päivityksen helpottaminen (1 maininta) sekä viestinnän automatisointi (1 maininta) koettiin myös kohteiksi, jotka toimiessaan nykyistä paremmin säästäisivät aikaa. Molempien kyselyiden kysymykset oli muotoiltu

selkeästi ja helposti ymmärrettäväksi, mutta aikaisemman olemassa olevan tutkimusaineiston puuttuminen saattoi vaikuttaa jossain määrin kysymysten johdattelevuuteen. Kysymyksillä kuitenkin katettiin tarkastelussa oleva tutkimusongelma ja mitattiin riittävällä tarkkuudella oikeita asioita siihen nähden. (mukaillen Heikkilä 2014, 27.)

Haastatellut henkilöt valikoituivat alan asiantuntija-asemansa takia ja näin ollen heidän vastauksiaan voidaan pitää luotettavina. Asiantuntijat valittiin eri positioista tutkimusongelmaan nähden, jotta tulokset olisivat mahdollisimman käyttökelpoisia. Tulokset voisivat kuitenkin olla erilaiset, mikäli haastateltaviksi olisi valikoitunut eri henkilöt. Tämän lisäksi aineistoon olisi kenties saatu vielä lisää syvyyttä, jos haastateltaviin olisi lisätty ammattiesiintyjä tai näyttelijä.

Benchmarkkauskohteiden suhteen luotettavan tiedon hankintaa esti osaltaan se, että muutamia kohteista havainnoitiin eri tason käyttäjäprofiilien kautta. Tuloksista saatiin mielestäni kuitenkin mitattua niitä asioita, jotka olivat tilaajan toiminnan kehittämisen kannalta oleellisia. Se, että kohteet rajattiin Eurooppaan ja Suomeen kavensi otosta perusjoukosta. Kuitenkin GDPR -asetuksen takia oli kohteet valittava Euroopan talousalueen sisältä, jotta vertailu olisi realistinen.

Kokeilu onnistui mielestäni hyvin ja sen tuloksista saatiin tärkeää tietoa siitä, mitä tulisi vielä kehittää, jotta järjestelmä toimisi kaikkien käyttäjien osalta sujuvammin. Koska kokeilu toteutettiin todellisessa roolihaussa, voidaan tuloksia pitää luotettavina koskien juuri tämän tyyppistä roolitustilannetta. Tuloksia ei voida kuitenkaan täysin soveltaa alalle yleisesti johtuen roolituksen parissa työskentelevien erilaisista työtaivoista ja tyyleistä roolittaa. Käyttäjäkokeilustulosten luotettavuuteen roolittajien kannalta vaikuttaa osaltaan myös se, että roolihakua varten tehtyä pohjustyötä eivät kaikki käyttäjät päässeet tekemään.

Mielestäni roolituskokeilu oli hyvä tapa selvittää GEST-järjestelmän toimivuus käytännössä, mutta tuloksien kannalta olisi ollut parempi, jos olisimme saaneet enemmän roolittajia mukaan käyttämään järjestelmää kokonaisvaltaisemmin. Aluksi suunnitelmassa oli myös perehdyttää roolittajia BBG:n ulkopuolelta käyttäjiksi kokeilua varten. Haasteeksi kuitenkin koituivat aikataulujen yhteensovittaminen, taloudellinen kannattavuus (roolittajien palkka), sopivan roolihaun löytyminen sekä järjestelmään perehdyttäminen. Jos vastaavaa kokeilua suunnitellaan tulevaisuudessa, olisi hyvä ottaa

huomioon myös taloudelliset seikat, jotka mahdollisesti vaikuttavat saataviin tuloksiin, kuten esimerkiksi edellä mainitut kokeiluun osallistujien palkat. Koska GEST on minulle tuttu, tein itse paljon pohjustavaa työtä roolituskokeilun onnistumisen suhteen. Jos järjestelmää päätetään käyttää tulevaisuudessa, täytyy tämä pohjustustyö olla kaikilla käyttäjillä hallussa ja tätä ei kokeilussa päästy testaamaan. Se saattoi vaikuttaa osaltaan myös kokeilusta saatuun palautteeseen järjestelmän käytettävyyden suhteen.

Uuden järjestelmän käyttöönotto saattaa aiheuttaa myös muutosvastaisuutta ja ihmisten perehdyttäminen vie aikaa. Mielestäni GEST on kuitenkin nykyisellään kokeilun tulosten perusteella varsin toimiva työkalu kevyiden avustajaroolitusten toteuttamiseen, mikäli pienet tekniset ongelmat saadaan korjattua. Mielestäni opinnäytetyöni on myös tärkeä avaus koko roolitusalan ammattilaisille uusien digityökalujen tarpeesta ja kehittämisestä, sillä vastaavaa kokeilua ei ole aiemmin tehty. Työstä voivat hyötyä roolittajien lisäksi myös tuotantoyhtiöt tai muut tahot, jotka etsivät helpotusta avustajaroolitusten toteuttamiseen.

Oli myös kiehtovaa huomata, kuinka opinnäytetyötä tehdessäni samaan aikaan kotimaan kentälle ilmestyi uusi toimija Filmityöt.fi, jonka tarkoituksena on vastata osittain samoihin tarpeisiin kuin tässä opinnäytetyössä esitetyt. Tämä vahvistaa alkuperäistä käsitystäni siitä, että tämä kehittämistyö oli ajankohtainen ja tarpeellinen. Suomeen ovat vihdoin saapumassa nuo Virtasen (2012, 21) työssä Selinin ennustamat casting-ohjelmistot.

LÄHTEET

Airas, Toni 2019. Suullinen tiedonanto 18.12.2019.

Aho, Pia 2018. Suomalainen fiktiotuotantojen avustajaroolitus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Media-ala, elokuva- ja televisiotuotanto. Opinnäytetyö. Viitattu 2.12.2019 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/146911/Aho_Pia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casting Society of America 2017. About CSA. Viitattu 2.1.2020 <http://www.castingso-ciety.com/about>

Catliff, Suzy & Granville, Jennifer 2013. The Casting Handbook for Film and Theatre Makers (e-kirja). Abingdon: Routledge.

e-TALENTA 2020a. e-TALENTA for casting directors, producers and directors. Viitattu 6.1.2020. <https://www.e-talenta.eu/FI/en/features-casting>

e-TALENTA 2020b. Casting with e-TALENTA. Viitattu 7.1.2020 <https://www.e-talenta.eu/FI/en/start-casting-director>

Filmityöt.fi 2019. Mikä Filmityöt? Viitattu 2.12.2019 <https://www.filmityot.fi/mika-filmityot/>

Filmityöt.fi 2020. Keikat. Viitattu 6.1.2020 <https://www.filmityot.fi/keikat/>

Finder.Fi 2019a. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/IT-konsultointi+IT-palvelut/P%C3%A4hkin%C3%A4saari+Software+Associates+Oy/Helsinki/yhteystiedot/2921872>

Finder.fi 2019b. Viitattu 25.11.2019

<https://www.finder.fi/Ohjelmatoimisto/Roolituspalvelu/Helsinki/yhteystiedot/345694>

Finder.fi 2019c. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Esitt%C3%A4vi%C3%A4taiteita+palveleva+toiminta/Helsinki+Casting+Oy/Helsinki/yhteystiedot/3196872>

Finder.fi 2019d. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Elokuvien+levitys+ja+jakelu/Filmona+Oy/Helsinki/yhteystiedot/133325>

Finder.fi 2019e. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Videotuotanto/Tuffi+Films+Oy/Helsinki/yhteystiedot/2518875>

Finder.fi 2019f. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Videotuotanto/Filmfly+Oy/Helsinki/yhteystiedot/2537822>

Finder.fi 2019g. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Tapahtumaj%C3%A4rjest%C3%A4j%C3%A4/Funky+Planet/Helsinki/yhteystiedot/2256259>

Finder.fi 2019h. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Ohjelmapalvelu/Immu+Kuusi/Helsinki/yhteystiedot/1988282>

Finder.fi 2019i. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Henkil%C3%B6st%C3%B6vuokraus/Blockbusters+Gang+Oy/Helsinki/yhteystiedot/3110924>

- Finder.fi 2019j. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Mainosvalokuvaus/Peanuts+Agency+Oy/Helsinki/yhteystiedot/1923926>
- Finder.fi 2019k. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Mainostoimisto/Media+Producer+FJH/Tampere/yhteystiedot/3162253>
- Finder.fi 2019l. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Videotuotanto/Eloku-yayhti%C3%B6+Common+Sense+Finland+Oy/Helsinki/yhteystiedot/896538>
- Finder.fi 2019m. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Henkil%C3%B6st%C3%B6vuokraus/MariCasting/J%C3%A4rvenp%C3%A4%C3%A4/yhteystiedot/2520210>
- Finder.fi 2019n. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Mallitoimisto/Popular/Helsinki/yhteystiedot/724238>
- Finder.fi 2019o. Viitattu 25.11.2019 <https://www.finder.fi/Valokuvaus/Balagan+Oy/Porvoo/yhteystiedot/3136543>
- Gerd, Belinda & Eskelinen, Sanna 2018. Digiajan asiakaskokemus. Oppia kansainvälisiltä huipuilta. Helsinki: Alma Talent Oy.
- GEST 2019. Viitattu 14.11.2019 <https://www.gestsystem.com/>
- Harju, Niklas 2019a. Suullinen tiedonanto 3.12.2019
- Hassi Lotta, Paju Sami & Maila Reetta 2015. Kehitä kokeillen: organisaation käsikirja (e-kirja) Helsinki: Talentum Pro.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus (e-kirja). Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Innanen Piia 2018. Palvelupolulla kehitetään parempia palveluita. Blogikirjoitus. Viitattu 19.1.2020 <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/2018/10/13/palvelupolun-kuvauksilla-kehitetaan-parempia-palveluita>
- International Casting Directors Network 2018. Viitattu 2.1.2020. <https://www.efp-online.com/download/pdf/Brochure-ICDN-2018-A.pdf>
- Itä-Suomen yliopisto 2020. Benchmarking. Viitattu 19.1.2020 <https://www.uef.fi/benchmarking>
- Jokela, Timo 2010. Navigoi oikein käytettävyyden vesillä. Opas käytettävyysohjattuun vuorovaikutussuunnitteluun. Pello: Väylä-Yhtiöt Oy.
- Korkiakoski, Kari & Gerdt, Belinda 2016. Ylivoimainen asiakaskokemus (e-kirja). Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 18.1.2020
- Kuusi, Ilmari 2019a. Suullinen tiedonanto 13.11.2019.
- Kuusi, Ilmari 2019b. Vs: Kysymykset liittyen opinnäytetyöhön. Email: pia.nurmi@humak.fi 14.11.2019
- Kreapal 2017. Palvelumuotoilu. Opas palvelumuotoiluun. Ladattava pdf-tiedosto. Viitattu 30.12.2019 <https://www.kreapal.fi/Luettavaa/palvelumuotoilu-opas/>
- KvantiMOTV 2004. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tilastollinen päättely. Viitattu 22.1.2020 <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/paattely/paattely.html>
- Lyyti 2019. Viitattu 2.12.2019 <https://www.lyyti.com/fi/>

- Miettinen, Satu 2014. Muotoiluajattelu (e-kirja). Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy.
- Mitchell, Aimee, 2019. What are Casting Calls? Artikkel. Viitattu 30.12.2019 <https://www.actingbiz.com/acting-tips/what-are-casting-calls/>
- Ojala Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Outinen, Miia 2019. Vs: GEST -järjestelmän kehittäminen roolituksen työkaluksi opinäytetyö. Email pia.nurmi@humak.fi. 28.10.2019
- Pesonen, Pia & Huuhka, Tutsa 2017. Radio Suomesta poimittuja: Valokeilan takana: Roolittajat. Haastattelu. Toimittaja Anna Keränen, YLE Areena. Viitattu 15.11.2019 <https://areena.yle.fi/1-4323642>
- Suomen roolituspalvelu 2017. Viitattu 25.11.2019 <http://www.roolituspalvelu.fi/>
- Pirilä, Kari & Kivi, Erkki, 2010. Teos. Elävä kuva - elävä ääni. Kolmas osa. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 22.1.2020 https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Saksala, Elina 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Saveljeff, Anne 2019. Vs: Opinäytetyö roolitukseen liittyen. Email pia.nurmi@humak.fi 15.11.2019
- Schell, Hester 2010. Casting Revealed. A guide for film directors. Los Angeles: Michael Wiese Productions.
- Siirtola, Juha 2019. Vs: GEST:in historiaa. Email pia@tikkurilafestivaali.fi 29.7.2019
- Siirtola, Juha 2020. Vs: Kommentit oppariin. Email pia.nurmi@humak.fi 21.1.2020
- Sitra 2020. Megatrendikortit. Matka tulevaisuuteen. Viitattu 19.1.2020 <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendikortit-2020/>
- Spotlight 2020. Take center stage. Viitattu 6.1.2020. <https://www.spotlight.com/join-us>
- Stagemilk Team, 2017. What is casting? Viitattu 29.10.2019 <https://www.stagemilk.com/what-is-casting/>
- Survey Monkey 2020. Kyselytutkimuksen otoskoko. Kuinka monelle vastaajalle kysely täytyy lähettää. Viitattu 4.1.2020 <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>
- Tanskanen, Mikko, 2013. Casting-prosessit kotimaisissa fiktio- sekä eifiktio- tuotannoissa. Teoria ja sen todentaminen käytännössä. Karelia ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinäytetyö. Viitattu 18.11.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65144/Tanskanen Mikko 2013 11 08.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65144/Tanskanen%20Mikko%202013%2011%2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019. Mikä GDPR? Viitattu 2.1.2020 <https://tietosuoja.fi/gdpr>
- Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019a. Mikä on henkilötieto? Viitattu 2.1.2020 <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019b. Kerro käsittelystä rekisteröidylle. Viitattu 2.1.2020 <https://tietosuoja.fi/rekisteroidyn-informointi>

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2019c. Henkilötietojen käsittely. Viitattu 2.1.2020 <https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>

Tolonen, Salla-Maaria 2017. Casting-toiminnan kehittäminen. Blockbusters Gangin casting -prosessi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Ei julkaistu.

Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu (e-kirja). Helsinki: Talentum Oy.

Virtanen, Jarno 2012. Roolitusprosessi tuotannollisesta näkökulmasta – pyrkimyksenä löytää casting-prosessista työkaluja elokuvan tekemiseen, rahoitukseen, markkinointiin ja menestymiseen. Aalto-yliopisto. Taiteen maisterin opinnäytetyö. Viitattu 2.12.2019 https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/3877/optika_id_112_virtanen_jarno_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

WFFC – Länsi-Suomen Elokuvakomissio 2015. Lisää bisnestä elokuva- ja tv-tuotannoista. Elokuva- ja tv-tuotantojen hyödyntäminen yrityksen liiketoiminnassa ja matkailussa. Viitattu 15.11.2019 http://www.kulmat.fi/images/tiedostot/WFFC_Elokuva-tuotannoistaLiiketoimintaa_Small.pdf

Wolff, Mayreth 2019a. Suullinen tiedonanto 19.11.2019

HAASTATTELUT

Ilves, Emma & Lilja, Tanja 2020. Blockbusters Gang Oy toimitusjohtaja & toimistokoordinaattori. Zoom-videohaastattelu Helsinki/Hyvinkää 3.1.2020. Haastattelija: Pia Nurmi

Harju, Niklas 2019b. Mainoselokuvatuottaja. Helsinki, 3.12.2019 Haastattelija: Pia Nurmi.

Wolff, Mayreth 2019b. Käsikirjoittaja/Showrunner. Zoom-videohaastattelu Helsinki/Hyvinkää 19.11.2019. Haastattelija: Pia Nurmi.

LIITTEET

Liite 1. Roolituksen työkalut. Roolittajille lähetetty sähköinen kysely.

Roolituksen työkalut

Opiskelen HUMAK:issa kulttuurituotantoa ja teen opinnäytetyötä GEST-toiminnanohjausjärjestelmän uudeltaisesta soveltamisesta roolituksen eri vaiheiden hallinnoimiseen. Tällä kyselyllä haluan kartoittaa Suomessa roolitusta tekevien toimijoiden käytössä olevia työkaluja ja niiden toimivuutta. Vastauksia tullaan käsittelemään anonyymisti ja niitä käytetään yksinomaan tutkimuksellisen tiedon kartoittamiseen opinnäytetyötä varten. Vastauksesi tuottaa arvokasta tietoa roolitusprosessien hallinnointijärjestelmistä ja auttaa kehittämään uudenlaista digitaalista työkalua roolittajille. Kysely sisältää avoimia-, monivalinta- sekä lineaariasteikkokysymyksiä. Vastaaminen kestää noin 5 min.

***Pakollinen**

Sähköpostiosoite *

Sähköpostiosoitteesi _____

Millaisiin tuotantoihin teette roolituksia? *

Mainoselokuvat

TV- sarjat

Elokuvat

Juonto- ja promootiotyöt

Voice over

Teatteri

Muu: _____

Onko sinulla/yrityksellä käytössä digitaalinen esiintyjäkirjasto? *

Kyllä

Ei

Jos vastasit kyllä niin vaatiiko liittyminen kirjastoon rekisteröitymisen?

Kyllä

Ei

Onko rekisteröityminen maksutonta?

Kyllä

Ei

Onko sinulla/yrityksellä käytössä digitaalinen työkalu roolitusprosessien hallinnoimiseen? *

Kyllä

Ei

Jos vastasit ei niin millainen työkalu sinulla/yrityksellä on käytössä?

Oma vastauksesi

Jos vastasit edellisiin kysymyksiin "kyllä" niin millainen digitaalinen työkalu on kyseessä? Voit valita useamman.

- Googlen ilmaisohjelmat kuten Drive, Forms, Docs jne.
- Drobbox
- We Transfer
- Vimeo
- Sähköposti
- Muu: _____

Jos vastasit yllä "muu" niin onko kyseessä maksullinen vai ilmainen digitaalinen työkalu? Jos vastasit maksullinen niin koetko saavasi maksua vastaavaa hyötyä työkalusta?

Oma vastauksesi _____

Kuinka toimivaksi koet nykyisen roolitusprosessissa käyttämäsi työkalun? (Voi olla digitaalinen tai muu) *

1 2 3 4 5

Paljon kehitettävää Toimii erittäin hyvin

Jos nykyisessä käyttämässäsi työkalussa on kehitettävää niin mikä olisi tärkein kehittämiskohde? *

Oma vastauksesi _____

Mikä toimii nykyisessä käyttämässäsi työkalussa mielestäsi hyvin? *

Liite 2. Roolihakuprosessi avustajan näkökulmasta -kyselylomake.

Roolihakuprosessi avustajan näkökulmasta

Opiskelen HUMAK:issa kulttuurituotantoa ja teen opinnäytetyötä GEST-toiminnanohjausjärjestelmän uudeltaisesta soveltamisesta roolituksen eri vaiheiden hallinnoimiseen. Opinnäytetyön tilaajana toimii GEST ja tämän kyselyn tekijänä Pia Nurmi.

Kyselyllä haluan kartoittaa Suomessa liikkuvan kuvan avustaja-näyttelijän töitä tekevien roolituskokemuksia erityisesti roolihakujen osalta. Vastauksia tullaan käsittelemään anonyymisti ja niitä käytetään yksinomaan tutkimuksellisen tiedon kartoittamiseen opinnäytetyötä varten. Vastauksesi tuottaa arvokasta tietoa roolitusprosessien vaiheista avustajien näkökulmasta ja auttaa kehittämään uudenlaista digitaalista työkalua roolittajille. Työkalun tarkoituksena on myös yksinkertaistaa ja helpottaa roolihakua avustajille, joten jokainen vastaus on tärkeä ja tarpeellinen.

Kysely sisältää avoimia-, monivalinta- sekä lineaariasteikkokysymyksiä. Kysymyksestä riippuen tulisi sinun valita oikea vaihtoehto tai kirjoittaa vastaus sille varattuun tilaan. Vastaaminen kestää noin 5-10 min. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan kaksi Finnkinon elokuvalippua. Liput arvotaan kyselyn sulkeutumisen jälkeen ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Vastajien sähköpostiosoitteet kerätään vain arvonnin suorittamista varten eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen. Kysely sulkeutuu 22.12.2019.

Kiitos jo etukäteen vastauksista ja yhteistyöstä.

Ikä *

- alle 18v
- 18 - 25v
- 26 - 35v
- 36 - 45v
- 46 - 60v
- yli 60v

Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

Kuinka usein haet avustajanäyttelijäksi erilaisiin tuotantoihin? *

- Viikoittain
- 1-5 kertaa kuukaudessa
- 1-10 kertaa vuodessa
- Muu...

Kuinka paljon kokemusta sinulla on avustajanäyttelijän rooleista? *

- Ei kokemusta
- Olen ollut avustajana muutamissa tuotannoissa
- Olen ollut avustajana monissa tuotannoissa
- Minulla on usean vuoden kokemus avustajarooleista
- Muu...

Oletko rekisteröitynyt johonkin esiintyjäkirjastoon? *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä" niin koetko esiintyjäkirjastosta olevan hyötyä hakiessasi avustajarooleihin?

Kyllä

Ei

Millä tavoin olet yleensä lähettänyt hakemuksen hakemiisi rooleihin? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

Sähköposti

We transfer -linkki

Whatsapp

Jonkin esiintyjäkirjaston kautta, jossa olet kirjoilla

Täyttämällä paperisen roolihakulomakkeen

Täyttämällä sähköisen roolihakulomakkeen

Muu...

Kuinka helpoksi/vaikeaksi koit tämän elintarvikealan yrityksen avustajaroolihaun sähköisen hakulomakkeen kautta? *

	1	2	3	4	5	
Erittäin helpoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vaikeaksi

Oliko roolihaun sähköisen lomakkeen kautta mielestäsi helpompaa vai vaikeampaa verrattuna muihin aiemmin käyttämiisi hakumenetelmiin? *

- Helppoa
- Vaikeaa
- Ei mielipidettä

Jos vastasit yllä "vaikeaa" niin kertoisitko lyhyesti miksi?

Pitkä vastausteksti

.....

Miten viestintä mielestäsi onnistui sähköisen hakulomakkeen kautta toteutetussa roolihaussa? Kysymyksellä viitataan informaatioon rooliavalinnoista sekä tuotantoon, roolihaun ja casting call-ilmoitukseen liittyvään informaatioon. *

	1	2	3	4	5	
Huonommin kuin aikaisemmissa roolihaussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paremmiin kuin aikaisemmissa roolihaussa

Jos et tule valituksi hakemaasi rooliin kuinka tärkeäksi koet, että sinulle ilmoitetaan asiasta? *

	1	2	3	4	5	
Ei niin tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tärkeää

Tähän voit halutessasi kirjoittaa kommentteja yleisesti viestintään liittyvistä kehityskohteista roolihaussa.

Pitkä vastausteksti

Mikä olisi mielestäsi helpoin ja vaivattomin tapa hakea rooleihin? *

Pitkä vastausteksti

Tähän voit halutessasi antaa palautetta yleisesti aiheeseen liittyen.

Pitkä vastausteksti

Mikäli haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan, kirjoita alla olevaan kenttään sähköpostiosoitteesi.

Lyhyt vastausteksti

Liite 3. Haastattelukysymykset Niklas Harju

Kysymykset:

1. Kuinka suuri merkitys mielestäsi roolituksella on mainostuotannoissa?
2. Budjetoidaanko roolitus yleensä erillisenä osana/työsuorituksena vai mietitäänkö sitä vain esiintyjäpalkkioiden näkökulmasta mainoselokuvissa?
3. Käyttääkö tuotantoyhtiö digitaalisia työkaluja roolitusprosessin apuna? Jos käyttää niin minkälaisia?
4. Mikä tuotantoyhtiön näkökulmasta olisi helpoin ja nopein tapa esittää esiintyjä asiakkaalle? (valmis esiintyjäkirjasto, pdf-lomakkeet, linkit hakulomakkeeseen, joku muu tapa?)
5. Miten yksittäiset roolittajat tai roolituspalvelut voisivat kehittää palveluaan tuotantoyhtiöiden suuntaan, niin että se helpottaisi tuotantoyhtiön työtä?
6. Kuinka suuri merkitys mielestäsi on tuottajan näkökulmasta sillä, kuka roolituksen tekee? (tietty henkilö, toimisto, tuotantoyhtiö tai asiakas itse)
7. Kuka osallistuu päätöksentekoon lopullisista esiintyjävalinnoista mainoselokuvissa?
8. Olisiko sinulla antaa jotakin esimerkkiä, jolloin roolitus olisi ollut erityisen onnistunut prosesseiltaan ja miksi näin mielestäsi tapahtui.

Liite 4. Haastattelukysymykset Emma Ilves ja Tanja Lilja

1. Keitä olette ja mikä teidän roolinne on BBG:llä?
2. Kuinka usein roolitate keskimäärin ja kenen kanssa?
(Haastattelija selittää mikä oli ongelma, jota haluttiin ratkaista kokeilun avulla: roolitusprosessien nopeuttaminen ja helpottaminen sekä esiintyjäviestinnän automatisointi jollain tasolla.)
3. Olisi kiva, jos te voisitte myös kertoa, oletteko havainneet tällaista ongelmaa ja onko tämä edes ylipäätään ollut ongelma teille?
4. Haluaisin vielä kysyä Emma sinulta, että miksi aiemmin mainitsemasi tarve esiintyjäkirjaston hallinnoimiseen on niin tärkeä?

5. Nyt sana on vapaa niin, että te voisitte kertoa tästä kokemuksesta omin sanoin. Mikä tässä ehdottamassani ratkaisussa oli hyvää, mitä puuttui ja mielellään juurikin rakentavaa kritiikkiä. Ja kysymyksiä, ideoita ja ehkä uusiakin ajatuksia nousut tämän myötä.
6. Nousiko mitään uusia ajatuksia tai ideoita ohjelmaa käyttäessä? Mitä kaikkea voisi tehdä tai miten voisi viedä ideaa eteenpäin?
7. Oliko jokin tietty asia mikä aiheutti isoja ongelmia GEST:in käytössä?
8. Tanjalta halusin vielä kysyä siitä, kun sanoit että viestintä oli helpompaa, niin oliko hankalampi tai helpompi hahmottaa sitä, kun tässä ihmiset kerätään yhteen paikkaan versus sähköposti, jossa paljon muutakin?
9. Olisiko vielä jotakin, mitä haluaisitte sanoa tai kommentoida?