

Edeltä kulkevat

Monimuotoisten näyttelijöiden roolitus,
yhdenvertainen työllistyminen ja resilienssi

MOONA RANTA



TIIVISTELMÄ

PÄIVÄYS: 30.3.2026

TEKIJÄ Moona Ranta		KOULUTUS- TAI MAISTERIOHJELMA Näyttelijäntaiteen koulutusohjelma	
KIRJALLISEN OSION / TUTKIELMAN NIMI Edeltä kulkevat - Monimuotoisten näyttelijöiden roolitus, yhdenvertainen työllistyminen ja resilienssi		KIRJALLISEN TYÖN SIVUMÄÄRÄ (SIS. LIITTEET) 70 s.	
TAITEELLISEN / TAITEELLIS-PEDAGOGISEN TYÖN NIMI Mannequin Dreams (ohjaus Ikenna Anyabuike, 31.1.2025, TeaK, Studio 3) Taiteellinen osio on Teatterikorkeakoulun tuotantoa <input checked="" type="checkbox"/> Taiteellinen osio ei ole Teatterikorkeakoulun tuotantoa (tekijänoikeuksista on sovittu) <input type="checkbox"/> Taiteellisesta osiosta ei ole tallennetta <input type="checkbox"/>			
Kirjallisen osion/tutkielman saa julkaista avoimessa tietoverkossa. Lupa on ajallisesti rajoittamaton.	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>	Opinnäytteen tiivistelmän saa julkaista avoimessa tietoverkossa. Lupa on ajallisesti rajoittamaton.	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee monimuotoisista taustoista tulevien näyttelijöiden roolitusta ja resilienssiä. Työn tarkoitus on ollut lisätä dialogia näyttelijöiden, sekä työnantajien, ohjaajien ja roolittajien välillä. Tavoitteena on ollut löytää syitä syrjiville rakenteille tai ajatusmalleille, sekä löytää toimia, joilla monimuotoista roolittamista voitaisiin tehdä luontevasti ja työoloja saada saavutettavammiksi. Opinnäytetyössä on haastateltu seitsemää näyttelijää, sekä neljää työnantajapuolen edustajaa, yhtä ohjaajaa ja neljää roolittajaa. Haastattelut on toteutettu lähi- ja etätapaamisina, tai sähköpostin välityksellä. Haastattelut on litteroitu tekstiksi, karsittu ja lopulta muutettu lainauksiksi.</p> <p>Opinnäytetyön <i>johdanto</i> taustoittaa aiheen valintaa ja henkilökohtaisia kokemuksia monimuotoisena näyttelijänä. Omakohtaisten kokemusten lisäksi vahvana vaikuttimena ovat olleet kollegojen kokemukset ja Noora Dadun kirja <i>Roolitus</i>. Muita lähdemateriaaleja työssä ovat kirja, opinnäytetyöt, tutkimukset sekä artikkelit. Työ keskittyy AV-alaan, mutta sivuaa myös teatterialaa. <i>Toisessa luvussa</i> käsitellään omaa näyttelijäidentiteettiä ja sivutaan kokemuksia liittyen näyttelijänä oloon, jolla monimuotoiset ominaisuudet ovat vaikuttaneet roolitukseen. Luvussa tarkastellaan kirjoittajan toiveita suhteessa saavutettavampaan, monimuotoisempaan ja rikkaampaan työkenttään, joka heijastaisi myös katsojille yhteiskunnan monimuotoisuutta. <i>Kolmas luku</i> keskittyy monikulttuurisiin näyttelijöihin ja ihonvärin vaikutuksiin roolituksessa. Luvussa tulevat mukaan näyttelijöiden ja muiden alan toimijoiden kokemukset suhteessa siihen, miten POC (<i>people of color</i>) -näyttelijöitä roolitetaan. Luku käsittelee myös omakohtaisia kokemuksia liittyen syrjintään, toiseuteen ja siihen, kuinka kapea stereotyyppisen POC-roolin paikka on. Monikulttuurisuus kappaleessa käsitellään myös Light-POC teemaa ja sitä, kun näyttelijöille on ilmaistu heidän olevan liikaa tai liian vähän ihonvärin puolesta. <i>Neljännessä luvussa</i> aiheena on yli M-kokoiset näyttelijät ja luku keskittyy etenkin naisnäyttelijöiden kokemaan kokoperustaiseen syrjintään ja laihiusnormiin. Kappaleessa tarkastellaan sitä, kuinka AV- alan ja teattereiden roolitukset eivät heijasta takaisin edes suomalaista keskimääräistä vaatekokoa, vaan jäävät reilusti alle. Työnantajat pohtivat, että muutos ei voi lähteä yksin käsikirjoituksesta, vaan roolittamisen tulisi olla ulkoisista ominaisuuksista vapaampaa ja perustua näyttelijäntyölle. <i>Viidennessä luvussa</i> kuvataan näyttelijöiden terveydellisiä haasteita, kykenevyyttä ja niiden vaikutusta roolittamiseen, saavutettavuuteen ja työssä jaksamiseen. Apuvälineiden käyttöä haastattelujen perusteella mahdollistetaan vähän, ja vähemmän näkyviin toimintakykyyn vaikuttaviin ominaisuuksiin liittyä edelleen vaikenemista ja joissain tapauksissa syrjintää. Luvun lopussa pohditaan näyttelijän resilienssiä ja mikä saa jaksamaan terveyshaasteista tai rakenteellisesta syrjinnästä huolimatta. Ystävät, kannustavat kollegat, avoin työilmapiiri ja taiteen luominen ovat osoittautuneet näyttelijöiden voimavaraksi. <i>Kuudes luku</i> käsittelee eri toimijoiden rooleja roolitukseen ja työelämän rakenteellisiin käytäntöihin liittyen. Luvussa tarkastellaan vastuuta yhdenvertaisessa roolittamisessa sekä sitä, mikä mahdollistaisi enemmän avoimia hakuja, sekä uusien ammattilaisten ja vähemmän tunnettujen näyttelijöiden palkkaamista. Myöhemmin avataan alan nykytilannetta ja pohditaan mahdollisia ratkaisuja. Luvussa tarkastellaan syitä monimuotoisen roolituksen puolesta ja havaitaan, että se lisää samaistumispintoja, vähentää ennakkoluuloja ja lisää ymmärrystä eri ihmisryhmiä kohtaan. Saavutettavuus sen eri muodoissa mahdollistaa tasavertaisen työllistymisen lisäksi rikkaampia tarinoita, jotka heijastavat yhteiskuntaa. <i>Seitsemännessä luvussa</i> havaitaan, että haastateltavat työnantajat, roolittajat sekä ohjaaja olivat sitä mieltä, että monimuotoisia näyttelijöitä tarvitaan ja roolituksen pitäisi olla vapaampaa kuin millaisena se näyttäytyy tällä hetkellä. Pohditaan syitä muutoksen hitaudelle ja sitä, että vaikka resurssit, raha tai säädökset voisivat tehdä monimuotoista roolittamista helpommaksi ja nopeammin avauttavaksi, on muutos silti jokaisen alan toimijan vastuulla ja lähtee ihmisten halusta toimia tasa-arvon puolesta omasta positiostaan käsin. Lähes kaikki näyttelijät olivat kokeneet syrjintää tai erilaista suhtautumista ominaisuuksiensa takia ja myös työnantajatahot, roolittajat ja ohjaajat tunnistivat syrjiviä käytänteitä alalla liittyen roolitukseen tai saavutettavuuteen. Haastateltavat miettivät keinoja viedä yhdenvertaista roolittamista ja saavutettavuutta eteenpäin omalla kohdallaan, sekä millaisia muutoksia rakenteissa tulisi tapahtua. Yhteinen suunta ja visio haastateltavien välillä positiosta riippumatta osoittivat, että muutos on mahdollinen ja taistelemisen arvoinen.</p>			
ASIASANAT Roolittaminen, monimuotoisuus, saavutettavuus, näyttelijä, diversiteetti, monikulttuurisuus			

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	4
2. OMA NÄYTTELIJÄIDENTITEETTI	7
3. MONIKULTTUURISET NÄYTTELIJÄT	11
3.1. <i>Ihonvärin vaikutus roolitukseen</i>	11
3.2. <i>Light-POC</i>	17

4. YLI M-KOKOISET NÄYTTELIJÄT	21
5. MONIMUOTOINEN NÄYTTELIJÄN KEHO	26
5.1. <i>Näyttelijän toimintakyky</i>	26
5.2. <i>Resilienssi</i>	34

6. ERI TOIMIJOIDEN ROOLIT JA RAKENTEELLISET KÄYTÄNNÖT	39
6.1. <i>Uusien tekijöiden työllistäminen</i>	39
6.2. <i>Kenen vastuu</i>	45
6.3. <i>Nykytilanne</i>	50
6.4. <i>Ratkaisuja</i>	54
6.5. <i>Miksi muutos tarvitaan</i>	58

7. LOPUKSI	63
LÄHTEET	65
LIITTEET	67

1. JOHDANTO

Vaarini mukaan teatteri on toivoa tuova voima yksilölle ja yhteiskunnalle. Olen samaa mieltä ja lisäksi uskon, että elokuvien ja näytelmien tarinoilla on kyky muuttaa maailmaa. Erilaisuus on ihmisyyden ytimessä ja sitä pitäisi vaalia, eikä pitää riskinä tai poissulkevana asiana. Uskon, että näyttelijät, jotka tulevat vähemmistötaustasta ovat tienraivaajia, usein ensimmäisiä harvoin kuljetulla polulla, jossa navigointi täytyy ratkaista aina uudestaan. Muutoksen tapahtuminen vaatii kuitenkin sitä, että työnantajat, muut alan toimijat ja näyttelijät näkevät yhdenvertaisuuden niin tärkeänä, että antavat oman äänensä sille ja uhraavat mukavuudenhaluaan, jotta tuotannot olisivat monimuotoisempia. Näyttelijä Ella Mettänen sanoi tämän opinnäytetyön haastattelussa, että taide ei ole tärkeämpää kuin ihmiset, jotka sen tekevät. Kun sisäistämme tämän ja otamme erilaisuuden sekä avoimuuden osaksi taidetta, uskon, että myös taiteen maailmassa avautuu uusia maisemia, joita emme ole vielä nähneet. Opinnäytetyö on syntynyt halusta jäsentää omia ja kollegoiden kokemuksia suhteessa omaan monimuotoiseen näyttelijyyteen, sekä toivosta nähdä yhä enemmän yhdenvertaista työllistymistä ja rikasta monipuolista roolitusta. Haluan ymmärtää paremmin, miksi jotkin kehon ominaisuudet ovat sulkeneet minulta tai kollegoiltani töitä pois ja miten voisimme normalisoida vähemmistöistä tulevien näyttelijöiden tarpeita ja roolitusta. Kuinka näitä meistä ihmisinä moniulotteisemmaksi tekeviä ominaisuuksia voitaisiin nähdä joko rikastuttavina tai tuiki tavallisina asioina, mutta ei poissulkevinä.

Yhtenä eteenpäin vievänä voimana ovat olleet omat kokemukset, mutta ennen kaikkea ystävien ja kollegoiden kokemat vääryydet ja tilanteet, joissa heidän ammatillinen potentiaalinsa on jäänyt käyttämättä. Se, että joko aiempien kokemusten takia he ovat itse sulkeneet itsensä pois jostain hausta, tai sitten heille on sanottu, että tiettyä vähemmistöryhmää otetaan muutama, hyvin tietynnäköinen tai laiha, on surullista. On uuvuttavaa, että muiden kuin normikehoisten – koulutettujen konkareiden tai juuri alalle tulleiden – näyttelijöiden täytyy miettiä, miten olla läsnä ominaisuuksiensa kanssa niin, että työtä ei viedä pois. Tai jos se on näkyvä ominaisuus, kuinka häivyttää ominaisuuttaan niin, että mahtuisi normien sisään. Monimuotoisia näyttelijöitä roolitetaan yleisesti vähemmän, ja roolit ovat usein pieniä tai korostettuja, niin sanottuja vähemmistörooleja ilman ambitioita, rakkauselämää tai tarinan kaarta. Haluaisin nähdä enemmän monimuotoisia näyttelijöitä normaaleissa rooleissa, joissa esimerkiksi monimuotoista ominaisuutta ei ole millään tavalla alleviivattu tai hahmosta ei ole tehty ikään kuin puolinaista ominaisuuksiensa vuoksi. Kukaan ihminen harvoin elää koko elämänsä vain jostain ominaisuudestaan käsin. Olemme kaikki ihmisiä, joilla on rikas

spektri ulottuvuuksia elämässämme, ja tämän pitäisi heijastua niissä tarinoissa, joita näemme.

Koska en voi käsitellä tässä opinnäytetyössä kaikkia vähemmistöjä, olen valinnut kolme ominaisuutta, joista itselläni on kokemusta ja joiden olen seurannut vaikuttavan toistuvasti työllistymiseen kollegoideni ja ystävieni kohdalla. Nämä ominaisuudet ovat 1) monikulttuurinen tausta ja ihonväri, 2) monimuotoinen toimintakyky ja terveyshaasteet, sekä 3) yli M-kokoiset, erityisesti naispuoliset näyttelijät. Nämä kaikki kehon ominaisuudet ovat Noora Dadun *Roolitus* kirjan mukaan normikehon ulkopuolisia ominaisuuksia. Normikeho tarkoittaa Dadun mukaan valkoista, vammattonta ja tervettä, hoikkaa, cis-sukupuolista¹ näyttelijää, johon ei kohdistu kehoerustaista rakenteellista syrjintää. Näyttelijän normikehoisuus palkitaan helpompana työllistymisenä ja moniulotteisempina rooleina, ja siten normikehot ovat AV-alalla ja teatteritaiteessa ylirepresentoituja. (Dadu 2024, 82–83.) Dadun kirja on toiminut omien ja kollegojen kokemusten lisäksi inspiraationa tälle opinnäytetyölle, ja suosittelen sitä kaikille TV-, elokuva- ja teatterialalla toimiville henkilöille positiosta riippumatta. *Roolitus* on ensimmäisiä suomeksi tehtyjä teoksia roolituksesta, joka avaa aiheita suomalaisen näyttelijän työkentästä ja kulttuurialasta sen ympärillä. Koska tämän opinnäytetyön sivumäärälliset rajat ovat huomattavasti pienemmät kuin minne viikko viikolta laajentunut tutkimusmatkani on vienyt, haluan jatkaa näiden aiheiden parissa työskentelyä opinnäytetyöni jälkeenkin. Opinnäytetyön tekeminen on tuonut esiin kiinnostavia yhteistyömahdollisuuksia, ja haluaisin laajentaa tutkimustani vielä reilusti teatterin, musikaalien ja katsojien suuntaan. Tämän työn osalta painopiste on ollut vahvasti AV-puolella haastattelujen etenemisen ja aarteenetsijämäisen luonteen takia. Jokainen haastateltava vinkkasi seuraavasta tahosta, jolla olisi enemmän tai erilaista vaikutusvaltaa päätöksiin, joilla työllisyyttä saataisiin tasa-arvoisemmaksi. Toivon jatkavani tutkimusta sen jälkeen, kun olen ensin tehnyt töitä alallani, johon olen kouluttautunut jo yhdeksän vuotta.

Korostan, että kun käytän termiä *tutkia*, minulla ei ole akateemisen tutkimuksen resursseja tai koulutusta. Näistä aiheista ja teemoista löytyy valtava määrä tietoa ja akateemista tutkimusta, josta tässä opinnäytetyössä on pieni raapaisu. Olen näyttelijä, joka tutkii asiaa kokemusasiantuntijapohjaisista lähtökohdista, uteliaisuudella ja tarkoituksena löytää ratkaisuja ja toivoa näihin teemoihin. Tutkiva orientoituminen ja tutkimuksellisuus tämän työn sisällä tarkoittavat eri äänien esiintuomista, uteliaisuutta tarkastella syitä epäkohtien takana ja halua nähdä keinoja, joilla purkaa rakenteista ja ihmisistä lähtöisin olevia syrjiviä käytäntöjä. Tavoitteeni on dialogin herätteleminen

¹ Henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

lisäksi ehdottaa konkreettisia asioita, joita jokainen voisi oman vaikutuspiirinsä sisällä toteuttaa, jotta työpaikkoja voisi avautuisi monimuotoisille näyttelijöille ja työympäristöt olisivat saavutettavampia. Olen myös haastatteluissa pyrkinyt selvittämään keinoja ja arvoja, jotka ovat kasvattaneet haastattelemini näyttelijöiden resilienssiä. Alalla käytävään keskusteluun löytyy hyvä termistölista Noora Dadun *Roolitus*-kirjasta. Tämän opinnäytetyön termistö on kuitenkin pääosin lähtöisin haastateltavien itse käyttämistä sanoista tai alan vakiintuneista puhetavoista, ja voivat siten poiketa niin Dadun termistöstä kuin muualla vakiintuneista tai akateemisemmista termeistä.

Aineisto opinnäytetyöhön on kerätty joko etä-, lähi- tai sähköpostihaastatteluilla. Haastateltavat saivat itse päättää lähihaastattelupaikat. Haastateltavilla on ollut mahdollisuus osallistua joko omalla nimellä tai nimettömänä opinnäytetyöhön. Haastateltavia on ollut yhteensä 16, joista seitsemän oli näyttelijöitä ja yhdeksän työnantajapuolen edustajia. Kaikki haastateltavat ovat AV-alan tai teatterin ammattilaisia. Opinnäytetyön rajallisuuden – maksimissaan 60 tekstisivua – vuoksi olen keskittynyt AV-alaan ja teatteri jää siksi pienemmälle huomiolle. Työnantajapuolelta haastattelin ohjaajaa, roolittajia, tuottajia, kanavan draamapäällikköä ja teatterinjohtajaa. Kaikista näistä puhutaan opinnäytetyössä työnantajapuolena, sillä he kaikki vaikuttavat näyttelijän mahdolliseen työllistymiseen, vaikka he eivät olisi itse työnantaja työsopimuksessa. Haastattelukutsu lähti myös isolle osalle muita tuotantoyhtiöitä tai kanavia, mutta suuri osa ei vastannut haastattelukutsuun, tai kommunikointi ei johtanut haastatteluun.

Haastattelut on toteutettu syksyn 2025 ja kevään 2026 aikana. Haastattelumateriaalia on noin 23 tuntia. Olen käyttänyt melko pitkiä suoria lainauksia, jotta pystyin tuomaan mahdollisimman autenttisesti esiin haastateltavien eri näkökulmia ja kokemuksia. Opinnäytetyö on yhdistelmä haastateltavien suoria sekä epäsuoria lainauksia, kokemuksia, omia havaintoja sekä teoriaa. Olen poistanut haastattelulainauksista täytesanoja, mutta muuten lainaukset ovat sanasta sanaan litteroituja. Olen valinnut opinnäytetyön kannalta olennaisimmat kohdat yhdistellen saman haastattelun eri kohtia merkinnällä (--). Liitteisiin on merkitty kysymykset, jotka toimivat keskustelunavauksina haastatteluissa näyttelijöiden ja työnantajien kanssa. Tämä opinnäytetyö on antanut itselleni paljon tietoa, näkökulmia ja myös toivoa. Uskon, että se voi tuoda lukijalleen samaa ja että voimme jokainen omasta positioistamme käsin tehdä rohkeita tekoja inhimillisemmän, monimuotoisemmän ja rikkaamman AV- ja teatterialan puolesta. Nämä teemat – erilaisuus, toivo ja yhdenvertaisuus – ovat itselle taiteen tekemisen ja ihmisyyden ytimessä. Miksi siis en menisi niitä kohti.

2. OMA NÄYTTELIJÄIDENTITEETTI

Oma näyttelijyyteni on rakentunut ala-asteen ilmaisutaidon tunneilta ja muksuteatterissa kasvavaksi rohkeudeksi, yläasteelta iloksi ja omaksi ilmaisuksi Muuramen Murmuu teatterissa ja Jyväskylän Kaupunginteatterissa. Alun perin menin ammattiteatterin koe-esiintymiseen ystäväni tueksi, mutta tätini Päivi kannusti minuakin hakemaan, ja sain lopulta pääroolin. Tuon ajan muistan vielä sellaisena, jolloin en miettinyt normikehon ulkopuolisia ominaisuuksiani juurikaan. Silloin niitä oli kenties vähemmän, liekö syynä XS-näyttelijän vartaloni, mahdollinen whitepassing² eli valkoisesta kantasuomalaisesta menevä ulkonäköni, ikäni vai vaan ihanat työyhteisöt ja ohjaajat. Silloin kuitenkin olin vain nuori näyttelijä Moonna. Lukiossa, kun minut roolitettiin *Peer Gyntin* beduinipäällikön tyttäreksi, muistan kuitenkin huomanneeni, että sain näytellä paljon vähemmän, koska ulkoisesti olin ”sopivin” juuri tähän rooliin. Lukion aikana minulta myös evättiin kameraroleja huonon samaistuttavuuden vuoksi, syynä oli ihonväriini. Lukioaikana näyttelijäntyön palautteita oli vähän ja ne, jotka muistan, kehottivat minua seisomaan paikallani ja näyttelemään paremmin. Sisällöltään siis määränsä lailla hyvin köyhiä. Näytelmäkiertueen kilpailussa ja diplomissani näyttelin Anna Krogeruksen *Heikossa Esityksessä*, ja palautteeksi roolityöstäni sain raadin jäseneltä, että olen todella kaunis, mutta tiedän sen liiankin hyvin. En tiennyt, mitä tällaisella palautteella tekisin.

Tampereen ammattikorkeakoulussa oma näyttelijyyteni, kuten myös koulutuksen perusta, rakentui vahvasti sille, kuinka olla *triple-threat*³. Vaikka minulla oli näyttelijänä paljon annettavaa, ei monimuotoinen kehoni aina taipunut vaaditun tiukkaan tekniseen boksiin. Tulin kasvokkain sen kanssa, että ne tekijät, jotka tekevät minusta monimuotoisen, moniulotteisen ihmisen ja näyttelijän, voivat joidenkin mielestä olla hidaste sille, että ylipäänsä saan tehdä palkkatöitä näyttelijänä. Tein kaksi omaa produktiota TAMK:n aikana. Ne olivat työläisiä, mutta tärkeitä. *Ihmisen muoto-* musiikkiteatteriesitys toivosta, sekä musiikkiteatteriesitys, tarinateatterikiertue ja elokuva-adaptaatio *Sanovat sitä sattumaksi*, eivät olisi toteutuneet ilman näitä monimuotoisia ominaisuuksiani. *Sanovat sitä sattumaksi* -teokseen sain kerätä ja tuoda näkyväksi vankien, päihdekuntoutujien, kroonisesti sairaiden ja liikuntarajoitteisten tarinoita, sekä koota nämä ainutlaatuiset tarinat yhdeksi teokseksi. TAMK:n produktiot ovat olleet kuin preludi tälle opinnäytetyölleni, joka vie samoja teemoja eteenpäin. Toiveeni on ollut haastatteluiden kautta tuoda erilaisia näkökulmia näkyväksi, luoda

² *Whitepassing* tarkoittaa ilmiötä, jossa ei-valkoihoiseksi tai rodullistettuun vähemmistöön kuuluva henkilö voidaan ulkonäkönsä perusteella tulkita valkoiseksi valtaväestön silmissä.

³ *Triple threat* tarkoittaa musiikkiteatterissa esiintyjää, joka hallitsee kolme keskeistä taitoa erinomaisesti: laulaminen, tanssiminen ja näytteleminen.

dialogia ja edistää tasa-arvoisia työmahdollisuuksia myös monimuotoisesta taustasta tuleville näyttelijöille.

Vasta käydessäni kursseilla TeaKin avoimella puolella huomasin, että minulla on oma ääni näyttelijänä. Omat vahvuuteni, minuuteni ydin, olemukseni ja arvoni yhdistettynä osaamiseeni ovat jotain ainutlaatuista, mitä vain minä voin antaa tälle maailmalle. Haluan tuoda tähän maailmaan oman näyttelijäntyöni kautta lisää toivoa, katarsista, iloa, valoa, samaistumista ja yhteyttä. Tiedän että voin omalla kehollisella monimuotoisuudellani ja persoonallani tuoda erilaisia samaistumispintoja sekä katsojille että tulevaisuuden tekijöille. Haluan tuoda lisää ihmisyyttä ja pehmeyttä tuleville työpaikoilleni, poissulkematta tarkkaa näyttelijäntyötä tai dynaamisuutta prosessin sisällä. TeaKin pääsykokeissa samana vuonna, kun aloitin opiskelut, koin täydellisen muistinmenetyksen, mutta myös onnistuin. Opin että näyttelijänä pitää oppia syleilemään sekä virheitä että onnistumisia. Koulussa aloitin mestarikurssin demon olemalla suuri ahven. Kurottautuessani ulos ahvenesta rikoin neljännen seinän ja kysyin katsojilta ”mitä näyttelijän täytyy olla täysin ja myös vähimmäisvaatimus, että voi olla näyttelijä?” Palaan missiooni: täytyy olla ihminen. Miksi siis yritämme häivyttää kaikki inhimillisyydet kuten tunteet, kivut ja vammat, kun näyttelijänä kohtaamme työympäristön, jossa harjoitamme ammattia. Haastatteluissa yksi iso vastaus tähän kysymykseen on ollut raha, mutta ihmiset tekevät päätökset, valitsevat tai muokkaavat asenteita ja sitä kautta myös sen, minne raha menee.

Eri ominaisuuteni ovat tulleet esiin poissulkevasti joko puheessa tai mahdollisesti alitajuntaisissa vaikuttimissa siinä, miten olen saanut toteutua ja työllistyä näyttelijänä. Näin ei onneksi pääosin ole ollut TeaKin opinnoissa. Opinnäytetyöni aihe on siksi oleellinen, jotta minä ja sadat muut näyttelijät voisivat keskittyä näyttelemiseen ja päästä näyttämään mitä kaikkea meillä on annettavanamme. Mikään ei voita sitä tunnetta, kun Michael Chekhov –näyttelijäntekniikan tunnilla tai näytelmän sisällä luodaan maailmoja, joita ei hetki sitten vielä ollut. Tai sitä, kun kohtauksessa kontakti vastaanäyttelijään juurruttaa sisälle tarinaan ja läsnäoloon, ”toisen nahkoihin” – mikä sattui olemaan myös työryhmäni nimi Jyväskylän Kaupunginteatterissa. Oma näyttelijäidentiteettini on opiskelujeni aikana kasvanut niin, että uskallan yhä rohkeammin tehdä rooleja kauempana itsestäni, mutta itseni kautta. Löydän kustakin roolista itseäni lähinnä olevan kiintopisteen ja lähden leikkimään sen kanssa, niin että se kuitenkin tuntuu todelta ja olen roolini puolella.

Taiteellisessa opinnäytetyössäni kohtasin sen tutun haasteen, kuinka toteuttaa ohjaajan visio, kun olen ilmaisun laadusta ohjaajan kanssa eri mieltä. Ohjaaja halusi 14-

vuotiaasta roolihenkilöstäni erittäin karikatyyrimäisen, jopa sarjakuvamaisen version. Kun sain professoriltani palautetta, että voisin ottaa ilmaisun lähempää itseäni, sain siitä kiinni ja se tuntui luontevammalta. Seuraavassa esityksessä sain kuitenkin ohjaajalta tiukat moitteet väliajalla, kuinka esityksen energia ja visio oli mennyt täysin pieleen. Tein rauhan asian kanssa ja palasin alkuperäiseen ratkaisuun. Roolista ja prosessista tuli minulle kuitenkin rakas. Olen huomannut, että mitä turvallisemmaksi koen työympäristöt, sitä enemmän olen voinut nojata iloon ja läsnäoloon. Olen myös yrittänyt olla rohkea, kun olen tuonut esiin omia ominaisuuksia, tai tarpeita esimerkiksi ohjaajalle, ajatellen, että jos ajaisin asiaa kyselemättä työkaverini puolesta, miksi siis en itseni.

Näyttelijäntyössä vaikuttaminen ja usein myös empatia ovat tärkeitä tarinoiden maailmojen sisällä. Minusta tuntuu välin absurdilta kun *offissa* lavan tai kuvan ulkopuolella usein pidetään arvossa robottimaista kestävyyttä ja sitä, että olosuhteet, niin ulkoiset kuin sisäisetkin, eivät saisi vaikuttaa meihin. Oman taiteen tekemisessä, teen sitten jotain kokonaan omaa, uutta teosta tai menen mukaan johonkin valmiiseen teokseen, haluaisin tuoda mukaan uudenlaista avoimempaa ja lempeämpää kulttuuria. Näyttelijäntyö itsessään on yksi tapani toteuttaa ihmisenä ja juurruttaa minut elämänvoimaan ja lapsenmielisyyteen, minkä muuten monet kadottavat. Saan elää satoja eri maailmoja ja tarinoita oman elämäni lisäksi, yhden elämän aikana.

Toimijuuteni toteutuu aktiivisessa pyrkimyksessäni saada töitä ja ammattitaitoni ylläpitämisessä. Rooleissani toteutun hahmojeni unelmissa ja tavoitteissa. Maisterivuosina roolieni kautta toimijuuteni on toteutunut muun muassa prinsessassa, joka halusi enemmän iloa, vaimossa, joka kaipasi yhteyttä mieheensä, miehessä, joka halusi päästä ampumaan singolla, Demissä, joka halusi turvaa, ja *Color Purplen* Celiessä, joka otti voimansa takaisin. Työstän myös pysyvyyttä ja rauhaa, että freelancerina näyttelijäisyys, taito, luovuus, osaaminen ja uudet maailmat eivät katoaisi minnekään, vaikka töitteni välissä olisi taukoa. Tuntuu, että itsellä kaipuu *flow*-tilaan on ainainen. Mutta samalla, kun sitä jotain täydellistä hetkeä tavoittelee tai yrittää toisintaa, on se jo menetetty. Läsnäolon vaikeus näytellessä ja elämässä on olla olematta menneessä tai tulevassa.

David Mamet kirjoittaa kirjassaan *Tosi ja epätosi*, kuinka tavoittelemme roolin tajuamista ja siihen ”humpsauttamista”. Tavoittelemme sitä, kun unohdamme olevamme keksityn tarinan sisällä näyttelijöinä, ja meistä tulee tarinan henkilöt. (Mamet 2002, 86.) Vaikka tietoinen mieleni tunnistaa, että minun pitää näyttelijänä elää kahta todellisuutta samaan aikaan, kaipaen noita *flow*-hetkiä, kun aika unohtuu ja arkitodellisuus siirtyy

kauemmaksi. Läsnaolosta kehoni saa parhaat hyvänmielen hormonit, mutta silti se tuntuu vaikealta saavuttaa. Samasta syystä Chekhov-tekniikka tuntuu paikoin parhaalta asialta maailmassa ja paikoin suurimmalta itsepetokselta, kun ei usko omiin luomiinsa maailmoihin tai impulsseihin tarpeeksi. Onneksi tässä ammatissa ei ole koskaan täysin valmis ja aina voi oppia uutta. Pitkien opiskeluvuosien jälkeen olen innoissani palaamassa työkentälle, vaikka kasvaminen onkin aina paineisempaa kuin koulun turvallisten seinien sisällä. Tiedän, että näyttelijänä voin vaikuttaa maailmaan omalla ainutlaatuisella tavallani.

Unelmani on tällä alalla, että monimuotoisuuden kysymykset voisivat olla tuiki tavallisia asioita tuotannon puolella. Pyörätuolia käyttävää näyttelijää palkatessa rampin miettiminen sisääntuloihin voisi olla yhtä neutraali asia kuin kahvikuppien värin valinta. Normi tulisi olla, että kroonisesti sairaalle näyttelijälle tarjottaisiin mahdollisuuksia levätä, puvustajilla olisi aina varattuna kaikille näyttelijöille vaihtoehtoja oikeankokoisista vaatteista ja ruskean näyttelijän palkkaaminen päärooliin olisi niin itsestään selvä asia, ettei se olisi enää raikas poikkeus. Monen vähemmistötaustaisen näyttelijän toive on, että voisi vain näytellä. Se on omakin toiveeni. Se on se, mitä uskon, että minut on tähän aikaan, paikkaan ja maailmankolkkaan tarkoitettu tekemään.

3. MONIKULTTUURISET NÄYTTÉLIJÄT

3.1. Ihonvärin vaikutus roolitukseen

Ihonvärin vaikutus roolitukseen on ollut ja on jatkuvassa murroksessa. Mainoksissa yhä enemmän toivotaan, että eri taustoista tulevia esiintyjiä ja kasvoja näkyisi enemmän, mutta AV- ja teatterialalla POC⁴-näyttelijöiden roolittaminen on edelleen poikkeus normin sijaan. Haastateltavilla näyttelijöillä oli paljon kokemuksia siitä, että he eivät usein kelpaa tavallisten suomalaisten rooleihin, mutta silloin harvoin, kun POC-roolihakuja tulee, ovat he liian vaaleita, heillä on vääränlaiset hiukset tai kehon koko verrattuna siihen kapeaan alan muottiin, johon POC-näyttelijän odotetaan mahtuvan. Kysyin sekä näyttelijöiltä, roolittajilta, ohjaajalta että työnantajatahoilta, miten he näkevät monimuotoisuuden toteutumisen. Suurin osa näkee sen olevan todella kesken, mutta menevän eteenpäin. Näyttelijöiden vastauksissa tuli esiin se, että tilaisuuksia saada rooleja on hyvin vähän, ja usein ne tuntuvat valmiiksi määritellyiltä kiintiöpaikoilta. Jos muutama tummaihoisen näyttelijä saakin töitä – oli se sitten musikaali-, teatteri- tai AV-puolella – käytetään näitä samoja näyttelijöitä myös erittäin herkästi muissa tuotannoissa, ilman että roolitusprosessia avataan, antaen myös muille POC-näyttelijöille mahdollisuus.

”Ratkaisuhan on siis hyvin yksinkertainen: Avarretaan katsetta vähän laajemmin. Tämähän on nyt tapahtunut hienosti Kaunottaressa ja Hirviössä TTT:llä sekä Pienessä Merenneidossa kun Jassu (Yasmine Yamajako) sai sen tehdä HKT:lla. Mutta sitä moninaisuutta voisi avata vieläkin laajemmin, ettei olisi aina vaan ne samat muutamat ruskeat näyttelijät, koska teitä on varmaankin tulossa enemmänkin sieltä koulusta pikkuhiljaa. Että musta se olisi kiva, että te saisitte myös mahdollisuudet työnhaussa, ihan kuin kuka tahansa.” (Ushma Olava, näyttelijä.) On vaikea ymmärtää, ketä yritetään miellyttää, kun roolitus tehdään pääosin valkoisena joko tiedostamattomasti tai tiedostetusti. Miellytetäänkö ratkaisulla rahoittajia, tuottajia, kirjoittajia, ohjaajia vai katsojia? Kenen pelätään olevan samaistumatta tarinaan, jos POC-näyttelijä valitaan tavalliseen, ei-ihonvärikeskiöiseen tarinaan vaikka päähenkilöksi? Ketkä kaikki ihmiset suljetaan samalla samaistumisen ulkopuolelle? Kulttuuri ja tarinat tarjoavat parhaimmillaan samaistumispintoja, katarsista ja elämässä eteenpäin vievää voimaa katsojalle. Siksi on tärkeää, että katsojat – lapset, nuoret ja aikuiset – voivat kaikki löytää itsensä jostain tarinan hahmosta samanlaisten kokemusten ja itsensä kaltaisten näyttelijöiden kautta. Jos valkoisista, hoikista ja vammattomista kehoista löytyy

⁴ Näyttelijöiden ja elokuva-alan viitekehyksessä POC on lyhenne englanninkielisestä ilmauksesta "People of Color".

tuhansia tarinoita ja niitä esittäviä näyttelijöitä, mistä löytävät samaistumispiintansa kaikki muut, jotka tulevat erilaisesta taustasta.

Kysyin näyttelijöiltä, olivatko he kokeneet erilaista kohtelua jonkin ominaisuuden takia. ”*Olen kohdannut. Johtuen etnisestä taustastani, minulle on joko vihjailtu tai sanottu suoraan, että minua on 'hankala roolittaa'. Olen lukenut tätä kommenttia suhteessa siihen, että en näytä siltä, miltä traditionaalisesti suomalaisen näyttelijän ajatellaan näyttävän. Jos esimerkiksi tehdään Suomen historiaan perustuva teos, helposti ajatellaan, että siihen castataan 'suomalaisen näköisiä' eli valkoisia. Onneksi tästäkin on poikkeuksia, aina ilahdun, kun tätä haastetaan. Toisaalta välillä tuntuu, että etnistä taustaani on myös juhlittu ja olen saanut töitä johtuen vähemmistöpositiostani. Se on ristiriitaista – on ihanaa, jos voin lisätä olemassaolollani representaatiota mutta toivon, ettei taustani ole ainut syy roolituksille.*” (Esme Kaislakari, näyttelijä.)

Itsestämme erilaiset kehot ja taustat opettavat meille empatiaa, ihmisyyttä ja tuovat meidät lähemmäksi toinen toisiamme. Se kuitenkin vaatii sitä, että yhä useammasta taustasta tulevat kehot ovat edustettuina näyttelijöiden kautta. Tällä hetkellä näen liian vähän monimuotoisesta taustasta tulevia näyttelijöitä tavallisissa ja suurissa pää- tai sivurooleissa, mutta myös sitä, että esimerkiksi monikulttuurisesta taustasta tulevien ihmisten tarinoita olisi yhä enemmän esillä elokuvissa, sarjoissa ja teattereissa. Kun rohkeita ratkaisuja on tehty, on niistä myös työnantajille tullut palaute joskus erikoista. Tuottaja Max Malka kertoo kokemuksestaan erään tuotannon roolituksesta:

”*Esimerkiksi Dance Brothersin jälkeen, niin muutama rahoittaja tuli sanomaan, että olen tehnyt liian monimuotoisen sarjan, ja että tämä tekee kaikille muille vaikeaksi tavallaan täyttää monimuotoisuuden kriteerejä. Vastasin, että sarjassa on vaan ihmisiä, että en tiedä miten te mittaatte sen monimuotoisuuden, että onko se esim. veriryhmät vai mitä tarkoitetaan - että sarjassahan oli suomea puhuvia suomalaisia.*” (Max Malka, tuottaja.)

Havahduin tätä työtä tehdessäni siihen, että monissa uusissa musikaaleissa saattoi olla POC-pääosa, mutta muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta roolitus oli erittäin normikehovoittainen. Harmillista on, että moniin musikaaleihin olisi myös musikaalikoulutuksen, muusikkotaustan ja näyttelijäkoulutuksen omaavia POC-hakijoita, mutta he eivät usein pääse näyttämään osaamistaan auditionsiin. AV-puolelta huomasi, että uusissa teemoiltaan edistyneissä sarjoissa saattoi myös olla POC- tai muu monimuotoinen pääosa, mutta muutamaa pienen hetken sivuosaa lukuun ottamatta roolitus oli täynnä näennäisesti normikehon omaavia näyttelijöitä. Ainakin muutamassa tapauksessa monimuotoisia hakijoita olisi ollut, mutta he eivät päässet koekuvaukseen.

Nämä tilanteet saavat kyseenalaistamaan, kuinka isoa osaa näistä roolitusvalinnoista voi väittää tai epäillä tiedostamattomiksi, ja miksi muutaman monimuotoisen henkilön roolittaminen katsotaan riittäväksi representaatioksi. Esiin on myös vastapainoksi noussut upeita POC-voittoisia sarjoja, kuten *Sneakermania*, jotka ovat omalta osaltaan historiallisia Suomen AV-kentässä. Toivon kuitenkin, että nämä eivät olisi poikkeuksia.

Haastatteluissa tuli esiin se, miten AV-alan tämänhetkinen huono tilanne ja syrjivät asenteet vaikuttavat vielä voimakkaammin alan opiskelijoihin ja vastavalmistuneisiin. Riikka Takila Yleltä kertoo, mitä mahdollisuuksia kanavalla tai tilaajalla on vaikuttaa tuotantojen monimuotoisuuteen. Takilan mukaan on tärkeää kirjoittaa POC-hahmoja, koska ne kertovat erilaisia tarinoita. Olisi kuitenkin hyvä päästä roolitusasioissa eteenpäin, niin että kaikkiin rooleihin voidaan palkata kaiken näköisiä ihmisiä. Tuottaja käyttää eräänlaista määräysvaltaa roolituksessa, kuitenkin näyttelijän kompetenssi edellä ja luoden toimivia ensemblejä, jotka näyttelevät hyvin yhteen.

“Ja totta kai, siinä on hirveän monta eri asiaa, mitä pitää miettiä, mutta kyllähän meillä on siis yhtiössä hyvin tärkeänä arvona se diversiteetti. Totta kai me tiedetään, että hirveän harmillista on se, että juostessa monesti nämä jää sanahelinäksi. Mä näkisin, että meillä on ihan hirveän iso vaikutus siihen. Meillä on kauhea tahtotila, mutta sen tunnustan, että siinä on vielä paljon työtä. Sitten myös täytyy olla tosi tarkka siinä, että se ei ala näyttäytyä sellaisena performatiivisena. Se ei ole performatiivista, ja just sitä diversiteettibingoa. Että nyt me sinut roolitetaan tähän äidinserkun naapuriksi.” (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)

Näyttelijä Ushma Olava kertoo miten syrjivät asenteet ovat näyttäytyneet työnhaussa. *”Huomaan, että AV-puolella esimerkiksi eihän mulle ole töitä. Ja jos olisi tarjolla töitä, niin mä joudun menemään selkeästi isomman koekuvausrumban läpi, kuin mun vertaiset naispuoliset kollegat, jotka on etniseltä taustaltaan täysin suomalaisia. Esimerkiksi erään viihdeohjelman jälkeen mun kollegat siinä sai suoraan koekuvaamatta roolit yhdessä draamasarjassa, mutta mulle tuli soitto samana kesänä, että kuvataan yhtä rikosdraamaa ja tarvittaisiin yhteen kohtaukseen näyttelijä. Siinä oli kaksi repliikkiä ja se oli pieni sivurooli. Sen olis kuka hyvänsä voinut tehdä, avustaja tai kuka hyvänsä. Ja se palkka oli puolet liiton määrittelemästä minimisuosituksesta ja kuvauspäivä eri kaupungissa vielä. Mutta ajattelin jotenkin, että ehkä mun täytyisi suhteiden ja kokemuksen takia mennä. Mutta lopulta siinä kävi niin, että mun olisikin ensin pitänyt tehdä self-tape. Ja sen jälkeen he olis vasta koekuvannu mut.”* (Ushma Olava, näyttelijä.)

Hain lisää tietoa tilastoista, miten suuri osa rooleista on jakautunut POC-näyttelijöille. Milja Niemisen opinnäytetyössä *Diversiteetin kehittäminen kotimaisten elokuvien ja TV-sarjojen roolituksessa* sanotaan, että ”tutkimusten mukaan suomalaisessa elokuva- ja TV-tuotannossa etnisiin vähemmistöihin kuuluvien näyttelijöiden osuus roolihahmoista on merkittävästi alle valkoisten näyttelijöiden määrän. Esimerkiksi elokuvissa noin 5 % roolihahmoista oli POC-näyttelijöitä ja TV-sarjoissa noin 7 %, joista suurin osa esiintyi pienissä rooleissa.” (Nieminen 2023, 14.) Niemisen aineisto on peräisin vuonna 2019 ensi-iltansa saaneista suomalaisista fiktioelokuvista ja TV-sarjoista. Elokuvissa kaikista roolihahmoista viisi prosenttia tarkoitti 18 hahmoa, jotka olivat etnisiin vähemmistöihin Suomessa kuuluvia, ei-valkoisia näyttelijöitä. Valkoisia näyttelijöitä oli 338. Päähenkilöinä nähtiin yksi naisnäyttelijä ja kaksi miesnäyttelijää, jotka ovat POC-taustaisia. TV-sarjoissa ei-valkoisia roolihahmoja oli hänen mukaansa yhteensä 75 ja valkoisia 1052. Näistä 75 hahmosta 69 on pieniä tai sivurooleja. Päärooleissa nähtiin yksi POC-nainen. Vaikka tilastosta onkin aikaa, alalla ei ole tapahtunut niin merkittäviä muutoksia alle kymmenessä vuodessa, etteikö se olisi ollenkaan verrattavissa tähän päivään. POC-rooleja oli vähemmän tarjolla ja toki myös suhteessa valkoisiin näyttelijöihin, POC-näyttelijöitä on vähemmän. Huomattavampaa on kuitenkin se seikka, että 75 roolista 69 olivat pieniä sivurooleja. POC-näyttelijät, joilla on verrattain sama koulutus kuin valkoisilla kollegoillaan ja usein yhtä pitkä kokemustausta näyttelijäntaiteesta, saavat vähemmän tilaisuuksia näyttää koko osaamistaan ja tehdä rooleja, joissa hahmon kaari on pidempi ja syvempi. Kamerapuolella tämä voi tarkoittaa esimerkiksi POC-sivuosan esittäjälle yhtä kuvauspäivää ja valkoiselle pääosan esittäjälle kolmen kuukauden työrupeamaa. Syrjivä käytäntö vaikuttaa siis sekä työn monipuolisuuteen, näyttelijän toimeentuloon sekä näyttelijäntyön mielekkyyteen.

Vaikka tarkkaa tietoa ei löydy siitä, kuinka suuri osa näistä POC-roolitetuista näyttelijöistä oli miehiä ja kuinka moni naisia, omat ja kollegojen sekä roolittajien havainnot ovat sellaisia, että suurin osa POC-rooleista on miehille. Kysyin pitkän linjan roolittajalta, Tutsa Huuhkalta, kuinka hän näkee monimuotoisuuden toteutumisen AV-alalla. ”*Monimuotoisuus toteutuu paremmin, vähitellen. Mielestäni vaikka Sykkeessä aika hyvin on sijoittunut rooleihin esim. POC-näyttelijöitä. Tuotantojen diversiteetti tuntuu joskus tehdyttä, diversiteetin väkinäiseltä toteuttamiselta ja silloin ne roolit ovat aina hirveän pieniä. Muutos toteutuu vähitellen, vielä vähän ontuen. En ole ollut tuotannoissa, joissa annettaisiin roolitukseen ohje toteuttaa laajaa monimuotoisuutta. Tänä päivänä jokaisessa tuotannossa on jo monimuotoisuutta. Roolittajan tehtävä on tarjota esiintyjiä laajalla haarukalla. Käsikirjoitus määrittää ja taustoittaa rooleja – se on roolittamisen perusta, josta ohjaajan kanssa lähdetään. Jotenkin minulla on se*

käsitys, että useimmat POC-roolit on kirjoitettu miesoletetuille.” (Tutsa Huuhka, roolittaja.)

Se, miksi mielenkiintoni kääntyi enemmän AV-puoleen, oli räikeät kommentit ja syrjintä, mitä moni kollega oli ja itse olin kokenut liittyen TV-sarjojen ja elokuvien roolitukseen. Tästä löytyi myös enemmän tutkittua tietoa kuin teatterialalta. Lisäksi TV-ohjelmiin, elokuvaan ja suoratoistopalveluihin on sosioekonomisesti helppo yhteys isolla kuluttajakunnalla ja ikäjakaumalla, joten minusta olisi erityisen tärkeää, että kaikki voisivat löytää näistä medioista samaistumispintoja, jotka myös heijastavat yhteiskuntaa. Näyttelijä Esme Kaislakari kuvaa kokemuksiaan toiseudesta. *”Tilat ovat lähtökohtaisesti hyvin valkoisia. Olen kohdannut niin eksotisointia kuin myös mikroaggressioita suhteessa etniseen taustaani tai vaikkapa hiuksiini. Olen tuntenut vähemmistöstressiä ja ulkopuolisuutta.”* (Esme Kaislakari, näyttelijä.)

Normikehon ulkopuoliset ominaisuudet ovat rajanneet minulta ja kollegoilta töitä pois, ja värittäneet tarpeettomasti rooleja tai roolimahdollisuuksia ohjaajan, tuottajan tai käsikirjoituksen kautta, ennen kuin näyttelijä on edes päässyt sanomaan sanaakaan. Tämän vuoksi, on epänormikehoisten näyttelijöiden työnäkymien kannalta tärkeää paneutua alana niihin syihin, joiden vuoksi työnantajapuolella nämä ominaisuudet ohjaavat joko tiedostaen tai tiedostamatta syrjivää roolittamista, ohjaamista tai muutoin poissulkevaa käytöstä. Monimuotoisen näyttelijän palkkauksessa ei ole kysymys siitä, viekö se pois tarinan fokuksesta tai saako sillä ”sulan hattuun”, jolla koko tuotannon monimuotoisuusasiat on ratkaistu, niin että sarjassa tai esityksessä ei näy juurikaan muita normikehosta poikkeavia näyttelijöitä. Lähdin selvittämään POC-näyttelijöiden luontevan roolittamisen kompastuskiviä työnantajien näkökulmasta. Miksi POC-näyttelijöitä roolitetaan vähemmän ja etenkin näkökulmarooleihin, sekä mitä ideoita syrjinnän purkamiseksi voitaisiin toteuttaa.

Elokuvantekijä Olli Salmi kertoo, että monimuotoisten näyttelijöiden näkökulmahenkilövalintoihin saattaa vaikuttaa pelko, että otetaan kantaa johonkin, mihin elokuva ei ota kantaa. Jos näkökulmahenkilö sattuu olemaan liikuntarajoitteinen tai rodullistettu, pelätään että siitä tulee tarinan sijaan puheenaihe. Voi tulla kysymyksiä, käsiteltiinkö hahmoja oikein, ja onko riittävästi kokemusta aiheesta kirjoittamiselle. Jos vaikka on haluttu roolittaa vaaleaihoisen lapseksi tumma näyttelijä, pelätään, että se herättää kysymyksen katsojassa ja näitä kysymyksiä halutaan välttää, jotta ne eivät vie fokusta tarinasta. Hän antaa esimerkin Oscar-palkintojen monimuotoisuusvaatimuksista ehdolle pääsemiseksi ja siitä, että tällaisilla asioilla olisi mahdollisuus vaikuttaa. Unelmana olisi se, että kuka vaan voisi tehdä juuri sitä, mikä on

se omin juttu sekä omimmat roolit. Roolittaminen olisi vapaampaa ja siellä olisi resursseja. Voisimme ottaa taideteoksen vastaan ja arvioida näyttelijät kykyjen ja ammattitaidon perusteella. (Olli Salmi, ohjaaja-käsikirjoittaja.)

Haastatteluissa tuli ilmi tapauksia joissa näyttelijöiden annettiin ymmärtää, että heidät oli palkattu juuri ihonvärin takia. Jos asetelman kääntäisi toisinpäin, olisi absurdia, jos muille näyttelijöille ilmoitettaisiin että ”tämä rooli on valkoiselle näyttelijälle ja siksi haluttaisiin kutsua juuri sinut, kun satut olemaan valkoinen”. Ushma Olavan mukaan ”*ohjaaja soitti ja sanoi, että hän haluaisi koelaulattaa vielä joitain ihmisiä, koska ei haluaisi, että koko cast olisi 'all white cast'. Mä ymmärsin, että mua pyydettiin sen takia. Mä kävin koelaulussa ja sitten mut valittiin siihen. Kyllä mä koko sen esityskauden mietin (--)* oonko mä tässä vaan mun ihon värin takia vai miksi mä oon tässä? Sitähän mä koko ajan pohdin nykyään. Aiemmin mä en ikinä pohdinut. Ennen oli kauhean itsevarma olo, että mä oon hyvä näyttelijä, ja mä oon ansainnut paikkani tässä mun taitojen perusteella.” (Ushma Olava, näyttelijä.)

Kysyin näyttelijöiltä, onko heidän ominaisuutensa tuonut työhön jotain rikkautta, mistä he muuten olisivat jääneet paitsi. Toki sairauksien kanssa elävät näyttelijät ottaisivat elämän ilman kipua. Joissain tilanteissa ominaisuudet toivat rikkautta ja luovuutta näyttelijöiden ajatteluun. Jotain sellaista, mitä ei pystytä koulussa opettamaan. ”*Totta kai voisi olla eri eroja ja erilaisuuksia, vaikka ei olisi ruskea suomalainen. Mutta kyllä mä olen jotenkin niin paljon sellaisia hetkiä huomannut, missä on sekä sillä tavalla, että tuntuu, että kukaan ei ymmärrä minua, mutta sitten samalla myös tuntuu, että se on vain jotenkin lahja, joka on vain mulla. Ja muut ei pysty ymmärtämään sitä. Siinä on molemmat kolikon kääntöpuolet. Sit se tuntuu myös joltain sellaiselta omalta salaisuudelta tai jotain.*” (Näyttelijä I.) Esme Kaislakari sanoittaa asiaa näin: ”*koen, että kahden kulttuurin kasvattina ja ylipäättään vähemmistöstressin kanssa navigoineena se on tuonut ammattitaitooni lisää herkkyyttä, monimuotoisuutta ja kykyä adaptoitua eri tilanteisiin. Olenhan sitä tehnyt jo lapsesta saakka.*” (Esmé Kaislakari, näyttelijä.)

Ella Mettänen korostaa, että roolituksen ei tarvitse lähteä käsikirjoitukseen kirjatusta ominaisuudesta. Sen olettaminen, että vain määrätyt roolit voivat olla POC-rooleja, ylläpitää valkoisten näyttelijöiden ylirepresentaatiota ja sitä, että herkästi monimuotoiset roolit määrittyvät pääosin ominaisuuden kautta. ”*Jos ei siinä lue, että hän on vaikka ruskea tai musta, niin ei se tarkoita sitä, ettet sä voisi palkata siihen ruskeaa tai mustaa. Se on ihan todella keksitty, että kun ei kirjoiteta sellaisia rooleja, niin se on ihan höpöhöpö. Että kyllä, jälleen kerran mun katseeni siirtyy jopa ennen*

koulutusta työnantajiin.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Kaikkein erikoisinta oli se, että vaikka POC-näyttelijöille annetaan huomattavasti vähemmän mahdollisuuksia ja rooleja ja vaikka he tekivät huomattavasti enemmän töitä useissa tapauksissa saadakseen saman työn kuin kollegansa, osa näyttelijöistä epäili omia kykyjään. Työtarjousten yhteydessä mahdollisuus näyttää osaaminen oli vain näissä määritellyissä rooleissa, vaikka iän tai sukupuolen rajoissa yleensä sopivuus olisi useampiin rooleihin. Näyttelijän valintaan vaikuttavat usein kymmenet eri syyt. Näyttelijän tunnettavuus, tai valmiiksi luodut verkostot toki luovat etumatkaa, elleivät monissa tapauksissa peräti määritä koko roolitusta. Jotta voisimme purkaa ennakkoasenteita pitäisi jokaisen, etenkin jonkinlaisessa päätäntävällässä olevan kulttuurialan ihmisen haastaa omia tottumuksiaan ja mieltymyksiään. Monimuotoisuutta tulisi pitää välttämättömänä arvona, jolle annettaisiin resursseja roolitusvaiheessa esim. koekuvausten kautta. Vasta Noora Dadun kirjaa lukiessani havahtuin siihen, miksi tuntuu, että POC- ja kantasuomalaisten roolien välillä olin jäänyt usein näkymättömään välitilaan. Sain tietää, että värillisten näyttelijöiden roolituksessa oli myös preferenssejä, mitkä juonsivat juurensa hyvesignointiin ja stereotypioihin. Seuraavassa osiossa pohdin, mihin light-POC-näyttelijät asettuvat tämänhetkisessä työkentässä roolituksen näkökulmasta.

3.2. Light-POC

Itse kuulun useampaan ei-normikehoisen ominaisuuden taustaan ja, kuten varmasti jokainen kasvava lapsi tai nuori, en ollut niistä itse alussa tietoinen. Toki ihonväristä on kiusattu pienellä paikkakunnalla lähes ainoana ruskeana ihmisenä, mutta en osannut ajatella, että olisin mitenkään erilainen teatterissa. Satumaailmassa, joka oli ikään kuin vapaa kaikesta tuosta. Lukiossa muistan hakeneeni mukaan lyhytelokuvaan, ja että casting meni hyvin. Sain pienen repliikittömän osan päähenkilön kaveriporukassa. Myöhemmin törmäsin tuottajaan ja hän kertoi minulle, että he olisivat halunneet minut päähenkilöksi, mutta ihonväriäni takia en ollut tarpeeksi samaistuttava joidenkin mielestä. Alatekstinä he kai pelkäsivät, että tarina alkaisi jotenkin värittyä liikaa ihonvärillä ja sitä pitäisi jotenkin selitellä tai kommentoida. Nyökkäilin mukana, vaikka en ymmärtänyt yhtään, enkä ymmärrä vielääkään. Unohdin asian, kunnes vuosien varrella alkoi tulla yhä enemmän palautetta, että minua on hankala roolittaa ja että olen hieman liian vaalea maahanmuuttaja- tai muihin määrättyihin POC-rooleihin, mutta liian tumma suomalaisten rooleihin.

Noora Dadun kirjassa törmäsin ensimmäisen kerran termiin *light-POC*. Dadu kuvaa, kuinka kaikki POC-näyttelijöille tulleet roolit ovat toki kehitystä eteenpäin, mutta kuinka samaan aikaan korostuu yhä enemmän se, että vaaleanruskeat, lähes valkoisesta menevät ⁵-näyttelijät jäävät väliin. Light-POC-näyttelijät eivät ole tarpeeksi valkoisia valkoisuusnormiin, eivätkä tarpeeksi tummia näkyviin vähemmistörooleihin, joissa usein toivotaan tummanruskeaa ihoa tai esimerkiksi tietynlaista kiharatyyppiä hiuksissa. Nämä näyttelijät päätyvät usein näyttelemään pieniä ulkomaalaisrooleja tai epämääräisiä täyttörooleja, jotka tuovat esimerkiksi jonkin informaation kohtaukseen – jos heille ylipäättään töitä tarjotaan. Näkyvimpiä vähemmistöjä kohtaan tehtävät työllisyystoimet ovat välttämättömiä, mutta usein niillä haetaan suvaitsevaisuuspisteitä ilman, että purettaisiin rodullinen toiseuttaminen ja syrjimättömyys koskisi kaikkia. (Dadu 2024, 118–119.)

Yksi haastateltava toivoi parempaa viestintää ja vastuunottoa termien käytöstä, sekä tietoisuutta siitä, millaista kieltä käytämme työympäristöissä. Osalla light-POC-näyttelijöistä oli kokemus, että kun haettiin POC-näyttelijää tai etnistä näyttelijää, taustalla oli kuitenkin toive esimerkiksi tietystä kiharatyyppistä/hiusten muodosta (esimerkiksi kiharatyyppi 4a-b). Kun light-POC-näyttelijät hakivat näihin rooleihin, he kuitenkin jäivät valitsematta ja tilalle valittiin usein joku, jolla oli tummempi iho ja hyvin spesifi kiharatyyppi. (Näyttelijä I.)

Näyttelijä I. toivoo, että kun casting-ilmoituksessa haetaan näyttelijää, ei todettaisi vain ‘afrikkalaistaustainen näyttelijä’, tai ‘etninen näyttelijä’, vaan eriteltäisiin, mistä päin Afrikkaa. Hänestä olisi tärkeää, että tuotaisiin myös esiin, jos toivotaan tummaa ihonväriä. Hänellä on kokemus, että hakiessaan POC-rooleja hän ei ole kuvastanut stereotyyppistä POC-näyttelijää ja kenties tämän vuoksi roolit ovat menneet ohi. Näyttelijä I. ehdottaa, että työnantajatahot käyttäisivät aikaa ja resursseja kouluttautumiseen, jota asiantuntija moderoi, jottei vähemmistötaustaisten näyttelijöiden tarvitsisi tehdä kouluttamistyötä samalla. ”*Uskalletaan laittaa, että etsimme (--) ulkonäöllisesti POC-näyttelijöitä, jotka voivat sopia näyttelemään esim. syntyperältään näistä maista olevia ihmisiä, jos se on roolin kannalta relevantti. Ei kannata liikaa olla varpaillaan ja pelätä virheitä, koska muuten ei voida alana kehittyä. Kyllä kaikki aistii tarkoitukset. Toivon, että opittaisiin näkemään erilaisia esiintyjiä ja näyttelijöitä erilaisissa rooleissa. Se vaatii myös, että on väylä, mitä kautta ne pääsee näyttämään ihmiset, mitä ne osaa, enemmän avoimia hakuja, vähemmän salattuja – että kutsutaan vaan tyyppejä, jota me tiedetään tai kenen kaa on aiemmin tehty töitä. Jos*

⁵ BIPOC on lyhenne, joka tulee sanoista Black, Indigenous, and People of Color. Se on sateenvarjotermi, jota käytetään viittaamaan rodullistettuihin ihmisiin eli muihin kuin valkoisiin ihmisiin.

kutsutaan vaan ne kenen kaa on tehty (--) ei me alana kehitytä ollenkaan, jos me kutsutaan vaan ihmisiä, ketä me tiedetään. Meillä on muitakin esim. ruskeita ja mustia näyttelijöitä kuin ne, jotka nyt työllistyy koko ajan. Se tuntuu, että muilla ei oo mahdollisuutta ja ei ees pääse näyttämään mitä olisi annettavaa. Läpinäkyvyyttä.” (Näyttelijä I.)

Haluaisin näytellä ja nähdä sarjoja, joissa näyttelee POC-näyttelijöitä, mutta joissa tarina ei pääosin keskity kulttuuriin, rasismiin tai ruskeuteen. Näitä on joitakin, mutta ne ovat Suomessa pääosin olleet nuortensarjoja, toivon näitä siis myös muihin sarjoihin ja elokuvaan, jotta samaistumisintoja tulee lisää. Lähtökohta olisi, että näitä ei tarvitse itse alkaa tekemään, mutta olen sillekin vastahakoisesti avoin, jos asiat eivät muuten muutu tulevaisuudessa. Erään haastateltavan sanoin: olisi ihanaa vaan näytellä. Havahduin myös itse siihen, että katsojana olen tottunut tietynlaiseen roolitukseen. Ushma Olava ilmaisi asian hyvin: ”*Sonya (Lindfors) on puhunut just siitä, että kenen tarinoita kerrotaan. Mun silmillä on myös sellaiset suomut, että mä ajattelen heti päähenkilöksi jonkun vaalean ihmisen. Mä kun olen kasvanut sellaisessa yhteiskunnassa. Mä oon nähnyt pääasiassa vaaleita ihmisiä kaikissa rooleissa. Nyt nelikymppisenä oon havahtunut ajattelemaan sitä. **Mutta just se, että jos me myönnettäisiin tää ääneen itsellemme, niin sitten me pystyttäisiin pikkuhiljaa päästää irti siitä ennakkokäsityksestä ja valinnasta. Ja jotenkin vapauttaa se niin, että rooleissa todella voi olla keitä vaan. Olla se kenen tarinaa kerrotaan. Mutta ei se ole helppoa.**” (Ushma Olava, näyttelijä.)*

Monilla oli tahtotila saada asioita muuttumaan, mutta useat haastateltavat roolittajat kokivat, että tuottajat, kanavat tai joskus ohjaajat eivät olleet avoimia yleensäkkään ottamaan uusia kasvoja, saati sitten POC-näyttelijöitä koska pelkäsivät, että katsojat alkaisivat välttämään näitä sisältöjä. Syynä olivat kenties myös jotkin tiedostamattomat rakenteelliset tottumukset siitä, miltä näkökulmahenkilöiden ja sivuhenkilöiden kuuluisi näyttää, ja joskus oli pelkoa, että tarina näyttäytyisi tämän ominaisuuden kautta, ja se herättäisi liikaa kysymyksiä. Haastateltavat tuottajat ja roolittajat tunnistivat, että nykyisellä yleisellä roolitustottumuksella suuri joukko monimuotoisia näyttelijöitä ja heidän potentiaaliaan menee hukkaan. Yksi haastateltava näyttelijä kertoi, että usein monimuotoinen roolitus on performatiivista. Hän nosti esiin light-POC-näyttelijöiden väliinputoamisen, ja sen että moni POC-näyttelijä ja intersektio⁶ jää huomioimatta, koska roolitus on edelleen vahvasti hyvesignaalointia. Monimuotoisuutta ei osata ajatella

⁶Intersektionaalisuus: ihmisen asemaan ja kokemuksiin vaikuttaa samanaikaisesti useiden tekijöiden, kuten sukupuolen, etnisyyden, luokan, kehon ja toimintakyvyn, risteäminen. Intersektio on yksittäinen kohta, jossa eri tekijät risteävät (esim. kehon koko ja etnisyyden).

tarpeeksi laajasti, eikä näin ollen roolituksia avata edes mahdollisuutena laajemmalle näyttelijäkunnalle. ”No, tuntuu siltä, että se menee justiin jossain tiettyjen raamien sisällä se inklusiivisuus. Että se ei oo vielä oikeasti inklusiivista, vaan se on sellaista performatiivista. Suunta on siis kyllä ehdottomasti parempi, mutta ei vielä läheskään tarpeeksi. En näe oikein mitään muuta kuin tosi kykeneväisiä kehoja tuotannossa. Teatterissakin tuntuu, että siellä on ehkä yksi isompikokoinen näyttelijä. Yksi POC-näyttelijä. Kyllä sitä kaipaisi lisää. Juuri laajemmin, eikä silleen, että ylläpidetään tiettyjä stereotyyppioita, et vaikka ruskeat suomalaiset ovat aina saman näköisiä. Pitää olla näkyvästi ruskea suomalainen, jotta pääset progiksiin. Toi on, millainen olo mulla on tullut.” (Näyttelijä I.)

Jokainen alan ihminen voi miettiä, mitä toimia voi itse tehdä tasa-arvon eteen omasta positiostaan käsin. Rakenteellinen syrjintä hiipuu pienillä teoilla, kuten Sorvoja kertoo. ”Harvemmin roolikuvaukseen on kirjoitettu, että tässä nyt on tällaisen taustan omaava ihminen. Ei ole mitään syytä olla ehdottamatta rooliin myös POC-näyttelijöitä, joista monet toivovat voivansa tehdä ihan vaan ”Maijan tai Matin Kuopiosta”, eikä pelkästään pakolais-/maahanmuuttaja tms. etniseen taustaan (liian usein) linkitettyjä rooleja. Jos minulla on roolitettavana sairaanhoitaja, niin kyllä mä voin siihen laittaa tarjolle minkä tahansa etnisen taustan omaavan näyttelijän. Sitten se on enemmän ohjaajasta kiinni, että minkälaisena hän roolin näkee. Ehdottomasti, jos tehdään tämän päivän tarinoita, niin muistutan tuotantoa, jos alkaa näyttää liian valkoiselta cast. Että tänne nyt pitää saada jotakin muutakin.” (Minna Sorvoja, roolittaja.)

Hely Nylund teki opinnäytetyön vuosina 2015–2022 esiintyvien POC-musikaaliartistien roolituksesta ja määrästä. ”Tilastoon päätyi 47 musikaalia. Näistä 55,3 % oli teoksia, joissa koko esiintyvä työryhmä oli valkoisia esiintyjä. 44,7 % oli teoksia, joissa oli vähintään ja usein vain yksi POC-esiintyjä.” (Nylund 2022, 15–16.) On tärkeä huomioida, että POC-näyttelijöiden roolitukseen ei välttämättä tarvitse lähteä käsikirjoituksesta AV-puolella tai teatterissakaan. Toki käsikirjoituksen osalta on myös tärkeä kertoa erilaisia tarinoita ja näkökulmia. Kirjoittamalla henkilön esimerkiksi ruskeaksi voidaan varmistua, että tuotantoon varmasti palkattaisiin POC-näyttelijä. Vielä tärkeämpää on kuitenkin tiedostaa, että kuka vaan voisi näytellä tietyissä raameissa (esim. kameraikä, sukupuoli) ketä tahansa roolia ja näkökulmahenkilö voisi olla POC-näyttelijä. Romanttisen komedian päärooli kaikessa kliseisyydessään on itselläni yksi niin sanottu bucket list-rooli, kuten myös draamasarjan, tai elokuvan näkökulmarooli – toivon että ne odottavat minua tulevaisuudessa.

4. YLI M-KOKOISET NÄYTTELIJÄT

Noora Dadu kirjoittaa kirjassaan, kuinka varsinkin AV-puolella palkataan yli M-kokoisia naisnäyttelijöitä hyvin harvoin. Jos palkataan, niin he näyttelevät usein koomisia rooleja, muulla tavoin pilkan kohteita tai ”pahis-rooleja”. Usein, jos pluskokoinen näyttelijä palkataan, on tarina kirjoitettu tästä näkökulmasta käsin, varsinkin jos rooli on yhtään isompi. Raisa Omaheimon *Läski*-esityksen jälkeen moni katsoja tuli sanomaan, etteivät he olleet koskaan nähneet itsensä kokoista ihmistä lavalla, mikä on hätkähdyttävää. (Dadu 2024, 126–127.) Poissulkeva roolitustottumus on käsittämätön, jos ajatellaan, että yli M-kokoiset eivät mene vaatteiden puolesta edes pluskokoisiin ja Ylen sekä STJM raporttien perusteella suomalaisten yleisin kokoluokka on 40–42 tai L, usein XL (Yle, 2020). Tämä tarkoittaa, että suurin osa suomalaisista ei näe itsensä näköisiä tai kokoisia ihmisiä lavalla, elokuvissa tai sarjoissa.

Eräs roolittaja, joka ei osallistunut opinnäytetyön haastatteluihin, sanoi kollegalleni, että suomalaisiin sarjoihin mahtuu maksimissaan 1–2 POC-näyttelijää ja heidän tulee olla laihoja. Kommentti tukee huomioita ja tutkimuksia siinä, että joillain roolittajilla, tuottajilla ja ohjaajilla on edelleen suuria ennakkoluuloja ja alalla ylläpidetään laihuusnormia edelleen vuonna 2026. Tämä oli eittämättä vain kyseisen roolittajan näkemys, mutta AV-puolella yli M–L-kokoiset naisnäyttelijöiden, ja sitäkin harvinaisempien samankokoisten POC-näyttelijöiden pieni edustus puhuvat puolestaan. Tällä hetkellä en osaa sanoa AV-puolelta juuri yhtään suomalaista sarjaa tai elokuvaa, jossa olisi yli M-L-kokoinen POC-näyttelijä, varsinkaan näkökulmaroolissa. Tiedän muutamia valkoisilla yli M-kokoisilla (pääosa)näyttelijöillä roolitettuja tuotantoja. Tämä luku ei suoranaisesti käsittele pelkästään pluskokoisia näyttelijöitä, vaan tuo esiin jo yli M-kokoisten näyttelijöiden kokemaa syrjintää ja poissulkevia asenteita.

YLEn Riikka Takila ja roolittaja Tutsa Huuhka tunnistavat isompiin kehoihin kohdistuvia stereotyyppioita. Takila pohtii, että *“mikä on se ylipainoisen ihmisen representaatio viihteessä nykyään. Komediaan heitä kyllä roolitetaan. Ja sitten he syövät joka kohtauksessa. Koska kyllähän meillä on iso tehtävä myös siis vaikuttaa niihin kauneusihanteisiin. Ja sitten oikeasti ylipäätään niihin arvoihin. Ja toivottavasti sellaista piilovaikuttamista isosti. Ja jos me kerrotaan aina vaan kauniiden ja laihojen ihmisten tarinoita, tai he ikään kuin tuovat ne tarinat lihaksi ja vereksi, niin se on äärimmäisen rajoittunut kuva maailmasta. Puhutaan tosi isoista kulttuurisista asioista. Ja ne vaikuttavat taas pelkuruuteen ja oletuksiin siitä, mikä myy ja mikä ei. Ja myös siihen pelkoon, että katsojat eivät pysty samaistumaan. Katsojat alkaa hylkiä sisältöjä sen takia, että ei mennä sen vanhan tutun kaavan mukaan. Samaan aikaan kun sanon,*

*että se muutos pitää lähteä kulttuurista, niin mistä se taas sitten lähtee, jos ei tehdä sen eteen jotain uutta. Mä olen aina uskonut, että miksi mä tekisin tätä duunia, jos mä en usko, että tällä on jotain merkitystä. Meillä pitää olla mahdollisuus representaation kautta myös muuttaa ihmisten asenteita, muuttaa kauneusihanteita, muuttaa ihmisten käsitystä siitä, mikä on kenellekin mahdollista ja mikä ei. Voi olla, että mä olen vallon huumassa tässä, kun mä sanon, että yhdellä sarjalla tai kahdella sarjalla kukaan ei voi vaikuttaa isosti, mutta siellä niitä pieniä tulipaloja saadaan aikaan. **Että oikeasti tämä vanha pitää tuhota ja nyt pitää ajatella uudella lailla.** Mä olen tässä pysähtynyt kuuntelemaan itseäni, että ihan oikeasti, mistä nämä tulee. **KV-puolella koko ajan tehdään toisin.** Meillä on paljon sellaisia nuoria yleisöjä, 20–30-vuotiaita yleisöjä, jotka hylkii suomalaisia sisältöjä. Voisiko yksi syy esimerkiksi olla se, että ne on vanhanaikaisia? Ja voisiko yksi asia esimerkiksi olla tämä representaatioasia?” (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)*

On tärkeää, että alan eri portaissa roolituspäätöksiin vaikuttavat ihmiset näkevät monimuotoisen roolittamisen yhteiskunnalliset vaikutukset ja sen tuoman vaikuttavuuden. Tasa-arvo ja vastuu tulisi olla päätöksiin vaikuttavia tekijöitä yhtä lailla kuin oletettu tuottavuus. Kaikenlaisten monimuotoisten näyttelijöiden roolituksen olisi hyvä lähteä ohjaajasta, tuottajasta ja roolittajasta – käsikirjoitus on yksi tapa varmistaa, että monimuotoisia tarinoita tulee kerrotuksi. Jotta varmistetaan, että monimuotoiset näyttelijät eivät näyttele vain ominaisuuksiensa sanelemia rooleja, tulisi roolituksen olla vapaampaa. Meidän täytyy oppia yhteiskuntana katsomaan erilaisia kehoja ruudulta, valkokankaalta ja lavalta. Myös tämän ominaisuuden sisällä suositaan miehiä, kuten roolittaja tuo esiin. *”Eihän meillä myöskään usein ole rooleja isokokoisille naisnäyttelijöille, miehille kokoasiat harvemmin ovat ratkaisevia. Joskushan jopa ajateltiin/ajatellaan, että pullea – koomikko. Lähtekö kaikki sitten taas käsikirjoituksesta ...vai tavasta ajatella asioita.”* (Tutsa Huuhka, roolittaja.)

Myös näyttelijöillä oli sama huomio stereotyyppisestä roolituksesta. *”Kyllä minä kaipaisin Suomeen sitä, että pluskokoiset naiset olisivat rakkauden kohteena. Ei olisi ‘punchline of the joke’, tai jotenkin se hassu päähahmon frendi, tai joku isosisko. Olisi joku päärooli, päähahmo, jolla olisi vaikka love triangle -tyyppinen.”* (Näyttelijä I.) Ida Kronholm teki viime vuonna ohjauksen koulutusohjelmassa näkökulmateoreettisen opinnäytetyön, jossa käydään läpi omia ja neljän Teatterikorkeakoulun opiskelijan kokemuksia lihavuuteen kohdistuvaan syrjintään liittyvistä asenteista ja rakenteista Teatterikorkeakoulussa. Eräs hänen haastateltavansa kuvaili teatterialaan liittyvää kehosuhdetta niin raskaaksi, että hän oli harkinnut plastiikkakirurgiaa. *“I have been taught that certain things, certain traits of my body are unacceptable. I am sometimes*

struck by thoughts of just going for plastic surgery. But how far can I go, how far am I supposed to go in order to be able to step onto the stage, in order to be seen?"
(Kronholm 2025, 23.)

Useat näyttelijät, joita haastattelin, toivoivat, että näkisivät pluskokoisia kehoja näkökulmarooleissa ja rakkauden kohteena. Myös ulkomaisista tuotannoista ainut näkökulmarooli, joka nopeasti tuli mieleeni, on Netflixin *Survival of the thickest*, jonka pääroolissa on pluskokoinen POC-nainen. Plussaa on, että sarjan pääfokus ei ole henkilön kehon koon korostamisessa, vaan normaaleissa unelmissa ja intohimoissa. Myöhemmin sain tietää, että päähenkilön näyttelijä on myös itse tuottanut ja ollut mukana vahvasti sarjan luonnissa – voi olla, että muuten tätäkään yhtä teosta ei olisi ollut. Netflix on kuitenkin lisännyt oman ”trigger-warningin” normikehoon tottuneille katsojille ja antanut sarjan nimeksi *Survival of the thickest*. Tämä nimi varoittaa ja valmistaa katsojaa erilaiseen kehoon uutta katsottavaa valittaessa. *This Is Us* -sarjan Kate on raikas esimerkki pluskokoisesta roolista, joka on yksi päärooleista. Tällä hahmolla on syvyyttä ja suhdekiemuroita, mutta iso osa roolista kuitenkin käsitellään painon kautta. Toki on askel eteenpäin, että pluskoon representaatiota löytyy kantavista rooleista. Itselläni suoria kommentteja kehoni kokoon on ollut vähemmän, mutta tiedän, että kokoni on varmasti rajannut rooleja pois. Yhdessä sarjassa oli lupaavaa viestittelyä ja *eiköhän me sinulle rooli löydetä* -tyyppistä kommunikointia, kunnes lähetin mittani, minkä jälkeen oli radiohiljaisuus. Minun annettiin ymmärtää, että tuotannossa käytetään paljon vintage-vaatteita, jonka vuoksi he ehkä olettivat, etten välttämättä mahdu kaikkiin vaatteisiin. Itselläni on paljon vintage-vaatteita, joten en usko, että ongelmaa olisi ollut. Luultavasti se olisi vain vaatinut hieman enemmän vaivannäköä.

Olen huomannut kahdenlaista kahtiajakoa varsinkin suomalaisissa AV-tuotannoissa ja musikaaleissa. Jos halutaan POC-näyttelijä ja selkeät monimuotoisuuspisteet medialta tai katsojilta, niin yleensä ensisijaisesti valitaan mies. Toisena on XS–M kehon omaavat nuoret POC-naisnäyttelijät, joilla mieluiten on afrokihara, tumma iho ja hoikka vartalo, tai vaihtoehtoisesti suorat hiukset ja näin niin sanotusti valkoinen estetiikka. Tämä estetiikka toteutui myös Lin-Manuel Mirandan *In The Heights* -musikaalin elokuvaversiossa, jossa onneksi suurin osa näyttelijöistä oli latinotaustaisia, mutta pääroolit mallin mitoissa, ja monilla rooleilla vaalean estetiikan mukaiset suorat tai raudalla kiharretut hiukset. Helsingin Sanomat uutisoi Niina Hosiasluomasta ja Herman Nybysta, jotka tekivät *Romeo ja Julia* -teoksen nimenomaan siitä näkökulmasta, että pluskokoisia kehoja harvoin näkyy näyttämöllä tai AV-puolella, varsinkaan rakkauden kohteena. He siis tekivät itse yleistä trendiä vastaan olevan teoksen, joka oli sekä

tekijöille että katsojille merkityksellinen. (Kytölä 2025.) Näyttelijät, joita haastattelin, olivat kohdanneet syrjivää käytöstä ja tilanteita esimerkiksi puvustukseen liittyen. ”Sitä on tapahtunut, että mä oon ilmoittanut mun mitat, mutta ei silti oo hommattu mulle oikeanlaisia vaatteita. Ja sit se aiheuttaa ihan hirveitä häpeää, että sä oot vääränlainen, vaikka sun pitäis olla ammattilaisten keskuudessa. Niin, että se on kans semmonen asia, mitä ei ymmärrä, että miten sitä ei muka osata hoitaa. Jos on saanut tarkat mitat näyttelijältä, miten sille ei oo hommattu vaatteita. Ja sit sitä voitotellaan siellä koko työryhmän keskellä, että nyt me ollaan myöhässä, kun nää housut tai tää paita ei mahdu näyttelijälle, mistä tulee nöyrytetty olo näyttelijänä. Siinä on sit kiva mennä settiin. Toi, et ei oo hommattu mun kokoisia vaatteita, niin se on toistunut niin monesti.” (Näyttelijä I.)

Näyttelijä O. kertoo että hänelle on sanottu, ettei ole plus-kokoisuutensa takia yhtä ’viehättävä’ kuin tavallinen naisoletettu näyttelijä. Lisäksi on oletettu, ettei hän pysty lavalla samoihin asioihin kuin pienikokoisemmat näyttelijät. Pukusovituksissa on jouduttu tekemään kompromisseja vaatteiden suhteen, koska roolin vaatimia oikean kokoisia vaatteita ei ole löytynyt. Hän kertoo, että varsinkin AV-alalla tuntuu olevan paljon väliä minkä kokoinen keho näyttelijällä on. Hän ei näe AV-alalla juurikaan monimuotoisuutta, vaan lähinnä stereotyyppioita ja olettamuksia vähemmistöjen kokemuksista tai elämästä. Teatteripuolella hän on kohdannut monimuotoisuutta hieman enemmän mutta ei tarpeeksi. (Näyttelijä O.)

”Valehtelisin, jos sanoisin, ettei kehonkokoni vaikuttaisi roolitukseen. Olen myös kuullut muilta pluskokoisilta näyttelijöiltä, että heitä ei ole voitu roolittaa johonkin rooliin, koska kirjoitettu roolihenkilö ei ole pluskokoinen, tai roolihaamon ulkonäkö on tarkkaan määritelty. (--) Oma kokemukseni ammattiteatterissa näyttelemisestä ei ole mielestäni vähemmistöjä tukeva, sillä esim. omalla kohdalla, kaikki puvuston vaatteet tilattiin minulle, koska puvuston valmiit vaatteet olivat vain pieniä kokoja. Myös se, että olen pluskokoinen, tuo lisää diversiteettiä kentälle. Se, että näemme lavalla ihmisiä, joihin samaistua, on erittäin tärkeää. Jos kerromme vain tietyn ihmistyypin tarinaa, kaikki muut jäävät jalkoihin. Minulle ei ole tarjottu rooleja moneen vuoteen AV-alalla, sillä minulle on suoraan sanottu, että olet liian lihava nuoreksi naiseksi kameran eteen. Teatterissa minulle on usein tarjottu rooleja, jotka ovat koomisia tai jollain tavalla ’comic relief’, sillä isompi koko on aina lähtökohtaisesti hauska, mutta ei ikinä voi olla draaman päähenkilö tai rakkauden kohteena lavalla.” (Näyttelijä O.)

Olen huomannut suomalaisissa sarjoissa viimeisen vuoden sisään sen, että yli M-kokoiset tai muodokkaat näyttelijät puetaan usein liian isoihin säkkeihin tai

neliönmallisiin oversize-vaatteisiin, jotka ovat kaikkea muuta kuin imartelevat näyttelijöiden päällä. Itse ylitän M-koon rajapyykin lähinnä alaosasta, mutta siinäkin on puvustuksen kanssa käynyt niin, että harvoin vaatteet ovat liian pienet, mutta usein liian isot, jotta varmasti mahtuvat. Oras Tynkkynen kirjoittaa pro gradu -tutkielmassaan *Ruutuun sopimattomat ruumiit*, kuinka pluskokoisia esiintyy vain noin 4 % kaikista toimijoista ja niistä vain muutama kuuluu päähahmoihin. Puolissa sarjoista ei esiintynyt yhtään pluskokoista toimijaa ja naispuolisia pluskokoisia näyttelijöitä ei löytynyt 80 % sarjoista. Aineistossa oli fiktiiviset TV-sarjat ja roolihahmon isompaa kokoa käytettiin hahmon tavallisuuden, rahvaanomaisuuden tai poikkeavuuden korostamiseen. Isokokoiset roolit olivat usein yksinkertaisia, temperamenttisia tai lapsenomaisia. Aliedustus johtuu Tynkkynen mukaan kulttuurin lihavuuskammosta ja laihuusnormista; tätä pitäisi haastaa aktiivisesti vastaluennalla ja erilaisella representaatiolla. Hänen mukaansa sallivassa representaatioissa jokin ryhmä murtautuu ensin näkymättömyydestä, sitten määrä ja laatu kasvavat, jolloin myönteisiä hahmoja voi nousta esiin. Viimeisenä representaatio monimuotoistuu ja erilaiset hahmot voivat näkyä ilman stereotypioita. Mahdollisessa neljännessä vaiheessa voidaan purkaa kehonormit ja nähdä kaikki kehot osana yhteiskunnallista kontekstia. Tällä hetkellä pluskokoiset näyttelijät ovat ali-edustettuina ja stereotypiat vaikuttavat asenteisiin. Kun representaatiota monipuolistetaan, se vähentää lipofobaa ja vahvistaa inklusiivisuutta mediassa. (Tynkkynen 2009.) Representaation laajentumisen kaava pätee hyvin myös muihin normikehosta poikkeaviin ominaisuuksiin.

Näyttelijöillä ja myös monilla katsojilla on halu nähdä laajempaa representaatiota. Kun haastattelin näyttelijöitä ja välitin heidän terveisiään työnantajille, huomasin että monilla roolittajilla oli sama yhteinen näky. Jäin miettimään, mistä tämä laajemman representaation näkymättömyys sitten johtuu. ”*Näkökulmahenkilö voi olla ihan kuka tahansa. Minusta se on enemmän tahtotila ja sellainen avoimuus sen tuotannon puolesta, ja toivon tietysti, että tämä sanotaan myös ääneen. Roolit eivät myöskään saa olla kaikki keskenään samannäköisiä ja -kokoisia. Yritän saada myös ulkonäöllistä diversiteettiä sillä, etteivät kaikki castissa ole langanlaihoja tai ns. normaalikroppaisiksi miellettyjä, vaan rooleissa voi olla hyvinkin erikokoisia ihmisiä. Se on toisenlaista monimuotoisuutta.*” (Minna Sorvoja, roolittaja.)

Tuntuu että roolittajilla oli tahtotilaa roolittaa kaikenkokoisia näyttelijöitä, mutta lopullista päätösvaltaa kuitenkin verrattain vähän. En tiedä, onko kokoon liittyvä roolitus tietoista vai tiedostamatonta, mutta se näkyy. Yli M-kokoisten näyttelijöiden kehot näkyvät tällä hetkellä roolituksessa poissaolevasti.

5. MONIMUOTOINEN NÄYTTELIJÄN KEHO

5.1. Näyttelijän toimintakyky

Usein ei huomaa jonkun ihmisryhmän puuttuvan, ellei kyseinen ominaisuus ole itsellä tai lähipiirissä. En huomannut minäkään, ennen kuin terveystaasteet yllättivät minut lukion viimeisenä vuotena. Sairastuin rokotteesta niin että toipumisessa kesti yllättävän pitkään. Onnekseni paranin, mutta senkin jälkeen kipu ja väsymys ovat tulleet tutuiksi. Useat tuttavani ovat ihmetelleet haluani toimia tällä alalla, joka on erittäin fyysinen, mutta näyttelijäisyys on ollut jo lapsesta asti osa identiteettiäni. Muihin monimuotoisiin näyttelijöihin tutustuminen on tuonut itselleni toivoa ja vertaistukea. On tärkeää, että näyttämöllä, televisiossa ja elokuvissa näkyy kollegojeni, perheeni ja ystävieni kaltaisia ihmisiä. Sellaisia rooleja, jotka ovat täynnä elämää, unelmia, kykyä ja toimijuutta, mutta jotka joutuvat tasapainoilemaan haasteiden kanssa, joita kuitenkin harvoin tarinoissa esiintyy.

Toivoisin, että myös käsikirjoituksissa voitaisiin normalisoida kehollinen monimuotoisuus osaksi draamaa ja henkilön elämää, kenties myös toivon aspekti mukaan ottaen. Haluan nähdä, että saavutettavuutta mahdollistetaan ja toimintakyvyn teemoja normalisoidaan. Intersektionaalisuuden ei tulisi jäädä tarinoiden ja tuotantojen ulkopuolelle häpeän, pelon tai ennakkoluulojen vuoksi. Olen vasta viime vuosina löytänyt samaistumispiintoja laajemmin muista näyttelijöistä. Useille nuorille representaation puute saattaa viivästyttää tai estää unelma-alalle hakeutumista. Kuten eräs näyttelijä sanoi, on vaikea unelmoida, jos ei näe kaltaisiaan. Yhteiskunta tukee edelleen usein narratiivia, jossa toimintakyvyn ja pystyvyyden käsite on hyvin kapea.

Tässä luvussa olen haastatellut näyttelijöitä, joilla on jokin liikkumista tai toimintakykyä rajoittava tekijä. Pyörätuolia käyttävä näyttelijä Pekka Heikkinen toivoo, että taide heijastelisi enemmän yhteiskuntaa: ”***Eihän sitä näyttämömaailmaa, esimerkiksi taidemaailmaa, esittävässä taiteessa, niin eihän sitä vielä oo luotu ainakaa täällä Suomessa sen näköiseksi, mikä tää normaali elämä täällä on. Tuolla, kun menee katukuvaan kesäisenä päivänä, kun porukkaa on liikkeellä, niin siellä prosentuaalisesti menee niin paljon tuolia, känkkää ja rollaattoria, kaikennäköisiä laahaajia, päänviat, niistä puhumattakaan, niin yllättävän vähän niitä sitten siellä lavalla näkee. Ainahan niitä voi tehdä sillai, että tuolissa olijan voi tehdä kuka tahansa, ja sillähän pääsee briljeeraamaan ja sillähän ne Oscarit pokataan ja muuta, kun näyttelet vammasta ihan älyttömän hyvin, ja varsinkin, kun näyttelet ensin sitä terveenä***

olevaa ja sitten romutut ja nouset sieltä manan majoilta kukkeuteen.” (Pekka Heikkinen, näyttelijä.)

Kysyin näyttelijöiltä, että millaisia asioita he toivoisivat työelämän käytäntöihin saavutettavuuden suhteen. Yhtenä hyvänä esimerkkinä tuli musikaali-auditioneiden tanssiosuudet. *”Mulle tulee mieleen, että käytännössä vaikka musikaaliaukkarit. Vaikka se, että koreografian saa etukäteen, niin se auttaisi. Jotenkin sillä tavalla, että miksi me saadaan nuotit, biisit ja taustanauhut ja kaikki, mutta sitten me ei saada koreografiaa tai vaikka edes osaa siitä. Ihmisillä, joilla on liikuntarajoitteita tai kroonisia sairauksia, niin ne saattais pystyä parempaan aukkareissa sillä tavalla, että ne on saanut valmistautua siihen. Vaikka olis jotain kipua, niin sen pitää siinä tilanteessa blokata se nopeesti. Tai se, että on selkeästi pidempi tunti, missä se koreografia harjoitellaan, niin sekin olisi tosi kiva. Että on useemmille mahdollisuus siihen.” (Näyttelijä I.)*

Tällainen koe-esiintymiskäytäntö auttaisi monia näyttelijöitä ja musikaaliartisteja, joilla on terveydellisiä haasteita näyttämään parhaan teknisen osaamisensa. Auditionit voisivat monelta osin olla saavutettavampia kuin ne ovat nyt. Keholliset haasteet eivät tarkoita, että niiden kanssa elävät näyttelijät eivät pystyisi toteuttamaan samoja koreografioita esityksissä hyvin, kun toistoja on alla. Kuitenkin tilanteet, joissa samaan aikaan pitää näyttää parastaan, oppia ja yrittää estää mahdollisia vammoja yllättävissä liikkeissä, saattavat olla tarpeettoman haastavia ei-normikehon omaaville näyttelijöille.

Välillä tuotannoissa on huomioitu erityistarpeet, mutta niille on annettu vääränlaista huomiota: *”Kyllä, jos ihmiset on tiennyt, että mulla on sairaus, joka aiheuttaa kipua, niin ehkä se on semmoinen, mikä on ollut ikävää erityistä huomiota, on se, että jos mä oon joutunut laittaan vaikka harjoitustilanteen kesken, on saatettu vetää koko työryhmän huomio siihen. Sillä on tarkoitettu hyvää, mutta kun oma toive on ollut, että mä voisin hengitellä hetken ja muut voi jatkaa työtilannetta, niin semmoset on tuntunu ahistavilta. Mutta sitten toisaalta on saanut myös niin kun erityiskohtelua positiivisessa mielessä, että on mahdollistettu työntekeminen, koska muuten se ei ois ollu mahdollista. Esimerkiksi yhdessä proggiksessa, jotta mä pystyin harjoittelemaan, niin mä liikuin harjoituskautena osittain pyörätuolilla. Ja se ei ollu mikään ongelma kellekään, että se vaan toteutettiin, kun mä pyysin. Suuntaan ja toiseen, mutta en mitään sellasta että, jos joku ois tuntunut musta epämurkavalta, mitä joku on sanonut ja tehny, niin mä oon tiennyt, että siinä on taustalla hyvä tarkoitus, mut se ei vaan osu maaliin. Ja ehkä vähän sellasta olettamista, että mihin mä pystyn ja mihin en, sen sijaan, että mä itse sanoisin, jos mä en pysty. Silläkin on tarkoitettu hyvää, mut se ei tunnu hyvältä.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)*

Toimintakykyyn vaikuttavat tekijät voivat olla näkyviä, jos näyttelijällä on esimerkiksi apuväline tai proteesi. Ne ovat usein kuitenkin näkymättömiä kuten sairaudet, jotka aiheuttavat kipua tai väsymystä. Usein myös näiden ominaisuuksien kanssa näkee sitä, että jos haaste on näkyvä, se saattaa leimata myös roolihahmoa. Myös näissä, kuten muissakin roolitukseen liittyvissä asioissa esimerkiksi Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa ollaan hieman edellä Suomea. Esimerkkejä löytyy myös hyvin tarinaan punotuista ei-ominaisuuden leimaavista roolituksista, joskin ne ovat useimmin sivuhahmoja. Sarjan *Tracker* näyttelijällä, Eric Graisella on molemmat jalat amputoitu ja hän käyttää proteeseja. Hahmon taustaa ei selitetä, joskin vielä kiinnostavampi roolitus olisi ollut nähdä hänet sarjan pääroolissa. *Run Away* -sarjassa taas Henry Ellien roolihahmo käyttää apuvälinettä samoin kuin näyttelijä itse tosielämässä osan aikaa. Elliellä on hypermobilitaetti-EDS, jonka vuoksi hän käyttää osan ajasta pyörätuolia, mutta pystyy myös kävelemään. Pyörätuolia käyttävät näyttelijät kokevat yhä eniten syrjintää, vaikka samat asenteet ja ”rahoitus”-ajattelu vaikuttaa myös muihin ableistisiin⁷ asenteisiin. Monilla yliliikkuvilla näyttelijöillä työn tekemistä tukevat apuvälineiden lisäksi tauot. Vaikka tilat teattereissa ovat muuttuneet saavutettavammaksi, on yleinen muutos silti yleisesti hidasta. Netflixin *Bridgertonin* etenkin neljännessä kaudessa on ollut pyörätuolia käyttäviä näyttelijöitä, kuuroja näyttelijöitä ja muita, joilla on ollut jokin toimintakykyyn vaikuttava ominaisuus. Toimintakykyyn liittyvissä teemoissa olemme varsinkin Suomessa vielä verrattain jäljessä. Seuraavissa kommentteissa on sekä näyttelijän että roolittajan näkökulmaa saavutettavuuteen liittyen.

”Nykyään on parantunu fasiliteetit ja olosuhteet, mutta sanotaanko vaikka parikymmentä vuotta sitten oli varsinkin vanhempia rakennuksia, että kyllä mua nosteltiin ennen esitystä toista metriä lavalle, ja sitten mä odottelin jossain verhoissa, että yleisö tulee sisään ja sit mä puikahdan lavalle. Eikä mihinkään pukuhuoneisiin ollu ikinä mitään asiaa, ja kusipullo oli jossain nurkan takana, kun ei ollu mitään asiaa vessaan. Mutta ne oli vanhoja teatterirakennuksia, joita ei ollu päivitetty vielä tähän päivään. Mutta kyllä mä tiedän vieläkin, että moni paikka mainostaa itseään esteettömänä - joo-o, katsojille. Mutta esiintyjille, kyllä mä aina ensimmäisenä katson, että mistä tavara tuodaan taloon ja missä on lastauspalttoot ja muuta, että sieltä sitten katson kulkua itelle, mutta kyllähän sinne näyttämölle olis hyvä päästä muutenkin, kun soittamalla pari tyyppiä paikalle.” (Pekka Heikkinen, näyttelijä.)

⁷ Ableismi tarkoittaa ajattelutapaa ja toimintaa, jossa toimintakykyä pidetään normina ja siitä poikkeavia ihmisiä syrjitään, aliarvioidaan tai suljetaan ulkopuolelle.

Helsinki Casting on ollut mukana tuotannossa, joka olisi haluttu tehdä saavutettavaksi, mutta budjettia rahoittajan kanssa tehtäessä tätä ei oltu huomioitu. ”*Se on alettu ottaa huomioon vasta esituotannossa, jolloin se on tietyllä tavalla jo vähän myöhäistä alkaa miettiä sitä, että jos me halutaan tähän rooliin esimerkiksi liikuntavammaisen näyttelijä, niin nyt meidän täytyy huomioida se erinäisillä asioilla, ja osa niistä vaan valitettavasti maksaa ja pitää huomioida. Esimerkiksi puhutaan maskibusseista tai muusta, ne pitää miettiä ja maksaa. Sitä rahaa ei vaan yksinkertaisesti ollut, koska sitä ruvettiin miettimään liian myöhään. Sen takia ajattelen, että vaikka rahoittajatkin tarvitsisivat sitä, kun luetaan kässäreitä, niin jos se on siellä kässärisssä, että hänellä on liikuntavamma, niin siinä pitäisi osata ihmisten miettiä, että miten tämä huomioidaan tässä budjetissa.*” (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Kysyin näyttelijöiltä, kuinka heidän ominaisuutensa oli vaikuttanut töihin kuvauspaikalla tai teatterissa ja miten he arvelivat sen vaikuttaneen roolitukseen. Monilla oli paljon poissulkevia ja syrjiviä kokemuksia. ”*No kentällä olen kohdannut sellaista ilmeisesti ulkonäön perusteella, kehon, koon perusteella sellaisia olettamuksia toimijuudesta tai kyvykkyydestä toteuttaa pyydettyjä asioita. Että on tehty oletuksia, että ei voi vaikka olla fyysinen näyttelijä, jos on isomman kokoinen näyttelijä, niin sitten on tehty oletuksia siitä omasta fyysisyydestä. Sitten olen kohdannut myös sitä, että ei uskota vaikka, tai tulkittu, että jos on vaikka ollut kipuja, että se on laiskuutta. Jos sanoo, että tarvitsee tauon. Mutta on niin monta asiaa.*” (Näyttelijä I.)

Ella Mettänen uskoo että syrjivät asenteet vaikuttavat. ”*Vaikkei mulle oltas esitetty ennakkoluuloisia kommentteja, niin kyl mä oon niitä kuitenkin sen verran kuullu ja todistanu, kollegojen kanssa sen verran näistä aiheista puhunu, että tiedän, että sitä on. Voisin kuvitella, että joku saattaa käydä sen kelan läpi, että viittinkö mä tarjota töitä tolle, jos sillä onkin huono kipukausi.*” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Toinen näyttelijä toivoo vastuunottoa. ”*No itsellä on esimerkiksi, että mä olen tosi herkkä valolle, vaikka loistoputkilampuille. Niin sitten on sitä, että jos joku muu ryhmässä sanoo, että mä haluan nähdä mun vastaanäyttelijän kunnolla, niin sitten ollaan menty sen mukaan. Ja sitten mä oon joutunut lähteä tunnilta pois koulussa. Tai että mulla on lauennut migreeni. Ja sitten mä oon joutunut olemaan monta päivää pois koulusta, mikä on mun mielestä tosi epäreilua. Se on mun mielestä loppupeleissä opettajan paikka ottaa siitä vastuu. Jos opiskelija, joku yrittää päämääröidä, niin jos täällä on turvallisemman tilan periaatteet, niin se on loppupeleissä sen auktoriteetin*

vastuulla. No kentällä on käynyt sitä, että kuvataan ulkona ja sitten seisotetaan mua siellä kylmässä monta tuntia. Ilman, että pääsee istumaan, vaikka on pyytänyt, että voiko tänne saada joku tuolin tänne ulos tai jossain kuvauksissa. Mulla on ihan käynyt niinkin, että on käynyt tapaturma ja mä oon pyytänyt, että mä pääsen sairaalaan ja sitten vaan jatketaan kuvauksia. Sanotaan vaan koko päivä, että kohta pääset.”

(Näyttelijä I.)

Monilla näyttelijöillä oli kokemuksia, että AV-puoli oli jähmeämpi kuin teatteri. Toisaalta riippui ihan työnantajasta, millaisia kokemukset olivat. Ennakkoluuloja, ymmärtämättömyyttä on edelleen paljon ja suurin osa ei kantaudu näyttelijöiden korviin tai niitä ei ole tässä opinnäytetyössä työnantajapuolelta edustettuina. Oma kokemukseni on ollut viime vuosina se, että kun olen itse ottanut omat tarpeet ja toiveet esiin ohjaajan kanssa, on itsellä ollut turvallisempi ja vapaampi olo työskennellä. Olen myös ajatellut, jos rohkeus ei ole meinannut riittää, että seuraavalla näyttelijällä on minun jälkeeni helpompaa, kun ohjaaja kohtaa hänet ja että normalisoin samalla kulttuuria, jota en ole itse nähnyt.

”Yksi kerta kun meillä oli hedelmöityshoidot kesken ja mun munasolujen punkteeraus tulossa ja meillä oli Peacockissa näytöskausi. Mä jännitin sitä ihan hirveästi, että mitä, jos mä oon tosi kipeä silloin, tai jos se punktiopäivä osuu siihen näytöspäivälle. Sitten meidän ohjaaja Miika Muranen - hän on aina tosi ymmärtäväinen - sanoi, että sit me perutaan näytös. Et ei se ole sen kummempaa, että elämä menee aina edelle. Ja sama sairastaessa. Jos työntekijä saa luvan sairastaa rauhassa, niin kyllähän sä paranet siitä nopeammin. Ja sit kerran mä oon ollut niin kipeä endokipujen takia, että kuvauspäivänä mä menin paikalle ja istuin maskissa, mutta sitten todettiin, että ei tästä tuu mitään. Että mä en pysty edes seisoo. Jonka jälkeen mä lähdin kipuklinikalle, missä mua hoidettiin. Mutta on yleensä ymmärretty tosi hyvin, onneksi.” (Ushma Olava, näyttelijä.)

Pekka Heikkinen kertoo, että teatterin puolella roolit eivät ole olleet liiaksi liikuntarajoitteen määrittämiä, joskin tekstissä on saatettu viitata asiaan. *”Mikä se oli, mitä me tehtiin, ’Vähemmän ihminen’. Sielläkin se oli tekstissä, mutta en mä usko, että mua sen takia pyyettiin, eikä missään noissa Siperian tuotannoissa oo kyllä semmosta ollu. AV-puolella on kyllä kaikki liittynyt jollain tavalla tuolilla oloon. Joku palvelutalon – mikähän oli tossa Komisario Koskisesä, muutama jakso – se oli tossa kuntoutuslaitoksessa elävä rikollinen kaveri, joka oli joskus hypänny katolta ja joutunu tuoliin.”* (Pekka Heikkinen, näyttelijä.)

Jotkin saavutettavuuteen liittyvät asiat ovat helpommin ratkaistavissa, kuten mukavat lepopaikat normaalin työpäivän aikana freelancereille, eikä vain kiinnitetyille näyttelijöille isoissa taloissa. ”Ihan kaikkialta ei löydy vaikka jotain sohvaa, mikä on mulle olennaista. Tai että tuolit on kovia, missä ei oo semmosia, missä olisi takanojaa. Kyllä semmonen mukavuus tauoilla on kipujen kannalta aika olennaista. Kyl joissakin varsinkin pienemmissä paikoissa ei oo sellasta, missä voi rennosti olla, vaikka sattuu.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Osa taas vaatii isompia rakennemuutoksia, kuten teatterikiinnityksen kaksiosainen työpäivä ja kuusipäiväinen työviikko, joka jo normikehon omaaville näyttelijöille on palautumisen kannalta haastava, mutta useimmille kiinnitykselle haluaville, terveyshaasteiden kanssa eläville näyttelijöille tekee kynnyksestä liian korkean. ”Kaksiosainen, kuusipäiväinen viikko on ihan Näyttelijäliiton kanssa tehdyn työehtosopimuksen mukainen. Ja työehtosopimusten noudattaminen on laki. Näistä on olemassa työehtosopimukset, jotka on työlain mukaan noudatettavia, ja ne on yleissitovia. Minä vaan noudatan työehtosopimusta. Tästä joutuu linnaan, jos ei noudata. Suomen teatterit ja Suomen Näyttelijäliitto ovat tehneet yhdessä työehtosopimuksen, sitä työehtosopimusta täytyy kaikkien teatterialalla noudattaa. Nämä kaksiosaiset päivät varmaankin liittyvät siihen, että esitykset on illalla. Sitten meillä on kolme eri työehtosopimusta teatterissa voimassa. Meillä on tekniikkaa, toimistoa ja näyttelijöitä - ja Kansallisteatterilla taitaa vielä olla omansa. Niillä on ihan erilaiset. Jos meillä ei ole kaksiosasta työpäivää, niin meillä ei olisi esimerkiksi tekniikkaa päiväharjoituksissa. Nämä työehtosopimukset kannattaa käydä läpi. Tämä kaikki johtuu eri alojen työehtosopimusten yhteen liittämistä. Meillä on työryhmä, joka yrittää muuttaa näitä koko ajan. Me yritämme saada joustavuutta.” (Mikko Kanninen, Tampereen Teatterin johtaja.)

Vähemmistöt, jotka jäivät suoraan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle, ovat esimerkiksi kehitysvammaiset. Heidän sisällyttämisenä teatterin lavoille ja AV-puolelle vaatisi aktiivista tahtoa suunnata resursseja, kuten muidenkin vähemmistöjen inkluusio. Ella Mettänen pohti haastattelussa, että jos kerran lapsille tarjotaan resurssit harjoitella musikaaleja varten, miksi samaa ei voitaisi tehdä teatterin suhteen esimerkiksi kehitysvammaisten kanssa, luvaten heille työpaikka (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori). Riikka Papunen on tehnyt väitöstutkimuksen *Näyttelijän proteesiruumis: Kohti tasa-arvoisempaa näyttelemistä*, joka tarkastelee näyttelemistä ja näyttelijäntyötä suhteessa kehitysvammaisiin ja ei-kehitysvammaisiin näyttelijöihin. (Papunen 2024).

Teatteri NEO on yhteistyössä Tampereen Teatterin kanssa ollut edistämässä yhdenvertaisuutta ja tehnyt teatteria kehitysvammaisten näyttelijöiden kanssa. Pekka Heikkinen sanoi hienosti, että katsojienkin täytyy muuttua ja oppia näkemään lavalla erilaisuutta, kuten oppivatkin, kun sitä laitetaan heidän eteensä (Pekka Heikkinen, näyttelijä). Työnantajien lisäksi myös meidän näyttelijöiden pitää tiedostaa ennakkoluulomme ja ajaa paikkaa samaan pöytään niille ihmisille ja ihmisryhmille, joiden taustoista meillä itsellämme ei ole kokemusta.

Mikko Kanninen avaa yhteistyötä teatteri NEO:n kanssa: ”*On tämä kykenevyys. Sanoisin tätä ableismiksi. Ja minä olen kasvanut täysin siihen, että piti osata voltteja, piti juosta maratoni. Tämä sopii minulle kauhean hyvin, mutta minulla on itsellä autistinen kehitysvammainen poika. Ja minä kohtaan tämän ableismin ja tämän pystyvyyden joka paikassa. Siinäkin vaiheessa, kun Tampereen teatteri aloitti yhteistyön - siis meidän päätaiteellinen yhteistyökumppani on kehitysvammaisten aikuisten NEO-teatteri. Ja silloin meidän muutamilta näyttelijöiltä tuli sellaisia kommentteja, että mitä nämä täällä tekevät. Eihän me näyttelijät mitään sosiaalityöntekijöitä olla. Ja sitten oli kauhean ihmeissään, kun sanoin, että nämä kehitysvammaiset aikuiset ovat täällä teitä varten. Eikä siten, että te olette täällä niitä varten. Minä olen ollut tällä alalla 30 vuotta. Mikä tilanne oli 30 vuotta sitten, varmaan on jotenkin eteenpäin menty jossain asiassa, mutta emme ole vielä kauhean lähelläkään. Mä ajattelen tätä monimuotoisuutta nyt mahdollisimman laajasti. Edelleenkin varmaan naisoletettujen osuus Suomen teatterialan töistä on parantunut aika hyvin. Jos ajatellaan tätä vähemmistönä. Se jopa alkaa mennä siihen, että teatterialalla on enemmän naisia töissä. Siis että naisoletettuja enemmän kuin miesoletettuja. Tämähän voisi vanhasta feministitutkijasta tarkoittaa sitä, että se ala ei ole enää suosittu eikä siellä ole tulevaisuutta. Se voi myös tarkoittaa, että se valta on jo jossain muualla. Se ei ole välttämättä hyvä merkki, mutta sitä voidaan lukea monella tavalla.” (Mikko Kanninen, Tampereen Teatterin johtaja.)*

Erilaiset ominaisuudet tulisi nähdä rikkautena, jotka heijastavat uusia ihmisyyden pintoja teokseen. Näyttelijöiden olisi syytä irrottautua vaatimuksesta, jossa kehon odotetaan toimivan kaikissa tilanteissa täydellisesti ja virheettömästi ja ajaa rohkeasti tasa-arvoisia ja inklusiivisia toimintamalleja. Vielä suurempaa vastuuta tämä vaatii työnantajilta rahoituksen, roolituksen ja käytäntöjen suhteen. Sanoitetaan erityistarpeiden olevan tervetulleita eikä poissulkevia, ja että tarpeiden esiintuonti on toivottavaa eikä tuomittavaa. On olennaista purkaa ajattelua, jossa poikkeavaksi mielletty keho nähdään riskinä, jolloin tällaiset oletukset rajaavat perusteettomasti pois työpaikkoja. ”*Ajatellaanko, että kun hän on tuolissa niin hän on jollakin tavalla riski,*

että sehän voi hajota mikä päivä tahansa, että nähdäänkö samalla tavalla kuin joku vääjäämättömästi puhkeava tauti, että se on vähän riski ottaa sitä mihinkään mukaan vai mikä siinä oikein on. Mutta kun meitä on niin vähän, että pitäis päästä muittenkin kanssa jutteleen.” (Pekka Heikkinen, näyttelijä.)

Usein monimuotoiset ominaisuudet voivat tehdä näyttelijöistä jopa kiinnostavampia. Tällöin kulttuuri, jossa ominaisuudet yritetään piilottaa tai peittää tulisi korvata sellaisella kulttuurilla, jossa erilaisuutta juhlistaan. Näiden seikkojen huomioiminen kuvaustilanteessa pienillä tauoilla on tärkeää – oli tarve sitten fyysinen tai se, että pystyy emotionaalisesti seuraavassa otossa parhaimpaansa ja samalla luo kestävyyttä näyttelijänä. Monimuotoisten näyttelijöiden roolitus tulisi nähdä rikkautena. ”*Ajatus, että otetaanko me nyt riski roolittamalla esim. POC-henkilö. Mikä riski? Rohkeita päätöksiä tekemällä, tuntemattomampia näyttelijöitä laajalla haarukalla käyttämällä saadaan monimuotoisempia tuotantoja. Otetaan ihmiset ihmisinä, valitaan rooliin sopivimmat! Castingissä tulee toivottavasti esiin jokaisen esiintyjän erityisominaisuudet. Ne voivat olla paitsi lieviä estoja (fyysiset rajoitteet), myös toisaalta suuria vahvuuksia.”* (Tutsa Huuhka, roolittaja.)

Yksi saavutettavuuteen liittyvä seikka on tauot: järjestetään yleisiä taukoja ja rohkaistaan siihen, että wc:ssä voi tarvittaessa käydä, tai kipujen ja keskittymisen tueksi sallitaan erilaisia tarpeita tukevat tauot tai työasennot. Tekisi myös hyvää draamalle, että roolit eivät olisi aina niin suoraselkäisiä, normaaleissa asennoissa olevia ja reippaita. Nämä seikat helpottaisivat huomattavasti sairauksien kanssa eläviä, joille nämä tauot tai erilaiset työasennot ovat välttämättömiä, mutta hyödyttävät myös neurokirjon näyttelijöitä. Rohkenen sanoa, että ne voisivat tuoda myös tehokkuutta, luovuutta ja vapautta normikehon omaaville näyttelijöille ja työryhmälle.

Olli Salmi pohtii saavutettavuutta. ”*Vessaan pitäisi aina päästä, kun on tarve, mutta välillä se voi olla, että kuvauspaikalla ei ole edes vessaa, koska ollaan vain pistäytymässä jossain metsän reunassa jossain tiellä ja sitten ollaan varoiteltu paljon etukäteen, että vessaan pitäisi mennä käymään ennen kuin siirrytään, koska sinne ei tule vessaa, ja siihen pyrkii vaikuttaa nämä työehtosopimukset, että kaikkialla pitäisi olla se vessa. Se on valtava himmeli asioita, joista vain tuntuu, että ei ole kyse siitä, että kaikilla olisi tasa-arvoinen asema siinä himmelissä, mutta ei se ole, koska on vakiintunut niin paljon käytänteitä.”* Salmi kertoo, että pienet resurssit tuotannoilla vaikuttavat siihen, että joissain tuotannoissa näyttelijöiden tarpeita ei ole voitu kaikissa lokaatioissa toteuttaa. Hän arvelee tämän olevan kysymys henkilöresursseista, vaikka suurin osa tuotannosta olisi samaa mieltä, esimerkiksi wc-mahdollisuuden tarjoamisesta

kuvauspaikalla. Mutta jos yksikin tuotannon päättävä elin ei halua käyttää tähän rahaa, silloin vaikutukset kertaantuvat. ”*Jos näin on tapahtunut, että joku on jätetty avoimen sairauden vuoksi roolittamatta, niin meillä on vaan yksi esimerkki lisää siitä, eikä esimerkkiä, miten asiaan oltaisi voitu reagoida tai miten sitä vois muuttaa.*” (Olli Salmi, ohjaaja-käsikirjoittaja.)

Kirjailija Koko Hubaran mielestä monimuotoinen kulttuurikenttä hyödyttää kaikkia, koska erilaisten ihmisten elämään samaistuminen kasvattaa empatiaa. ”*Taide on sivistysvaltiossa perusoikeus. Se ei toteudu, jos tarjolla ei ole kaikkea mahdollista.*” (Hubara 2023). Tämä pätee kaikkiin moninaisuuden muotoihin, ja siksi roolituksessa vain joidenkin vähemmistöjen esilläolo ei riitä.

5.2. Resilienssi

Näyttelijät, jotka ovat kokeneet syrjintää ominaisuuksiensa takia joko roolituksessa tai työn sisällä, elävät suuremman stressin ja paineen kanssa kuin normikehosta käsin elävät näyttelijät. Lisäksi tässä opinnäytetyössä käsitellyt ominaisuudet ovat sellaisia, että ne aiheuttavat alan ulkopuolista yhteiskunnallista syrjintää. Arkipäivän rasismi, etenkin naisoletettujen ja harvinaissairaiden terveydenhoitotaistelut sekä vaateteollisuuden laihuusnormit tuovat omat haasteensa arkeen. Lisäkuormitusta tuo vielä alan vaihtelevan heikko työtilanne, ja kroonisesti sairailta näyttelijöillä kipujen tai muiden kehollisten haasteiden kanssa kamppailu. Halusin selvittää myös, millä tavoin näyttelijät ovat selviytyneet, jos ominaisuus on tuonut haasteita ammatissa tai kun ominaisuuksia ei ole otettu huomioon.

Kysyin Ella Mettäselältä, onko hän kokenut erilaista kohtelua oman ominaisuutensa takia, tai onko hän huomannut syrjintää kollegojen kohdalla. ”*Oon kuullut sitä, että on suhtauduttu ihan avoimen epäilevästi jonkun sairauden kanssa elävän näyttelijän palkkaamiseen. Siksi, että no mitä, jos sulla onkin sitten kipuisa päivä, niin mitäs me sitten tehdään, että pystytsä näyttelemään. Ja suurin osahan pystyy, mutta se, että välillä tuntuu, että ei ole mahdollisuutta millekään ylimääräiselle tauolle, koska se liukuhihna on välttämätön, koska rahaa ei ole ja siksi ei ole aikaa. Mutta kyllä mä sielläkin olen ohjaajien kanssa kohdannut erilaisia asenteita suhteessa siihen, että onko sitä aikaa vai ei. Kyllä yllättäen sitä sitten saattaakin löytyä, jos on ihan pakko. Että kyllä sitä aikaa löytyy siihen, että jos me tarvitaan auringonpaistetta ja pilvi tulee auringon eteen, niin sitä aikaa sitten on. Mutta mitäs jos se onkin joku näyttelijä, joka tarvitsee viisi minuuttia, koska sillä on kipuja, niin sitten aletaan miettiä, että voiko tätä näyttelijää palkata. Niin on siinä myös asenteesta kyse. Ja roolituksen suhteen, niin siinäkin tosi usein sanotaan, että kun ei vaikka kirjoiteta vammaisia hahmoja, niin sekin*

on jonkun muun vastuu. Ei se tarkoita sitä, että jos ei siinä kässärissä lue, että tämä on vammainen tämä hahmo, ettet sä voisit palkata siihen vammaista näyttelijää. Että sekin on tosi löyhä peruste, se ei vaan ole totta.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Olen huomannut, että avoimuus ja joskus rohkea omien ominaisuuksien tai tarpeiden tekeminen neutraaliksi on lisännyt turvan tunnetta ja luottamusta työryhmän sisällä. Myös näyttelijä Pekka Heikkinen peräänkuuluttaa avoimuutta ja näenkin, että tästä hyötyvät kaikki työryhmässä. ”*Avointa keskustelua kun on, niin eihän siinä mitään. Kyllähän nyt jos on vammainen näyttelijä, niin kyllä se on hyvä kertoa muulle työryhmälle, että jos on huono päivä niin älkää ihmetelkö, jos on pää punaisena ja hiki valuu, kun nyt on kivut pinnassa. Ehkä vähän normaalimpaa ja avoimempaa keskustelua koska kaikillahan on ”tämänsä” kuten Saarikoski⁸ kirjoittaa. (--) Eihän hyvissä kaveri- ja työsuhteissa suhtauduta, vaan ollaan ja pidetään yhtä eikä spekuloida, että miten tässä pitäisi olla. Mulla on unelmana, että ehtisin nähdä varmaan muutaman muunkin pyörätuolinäyttelijän tässä maassa, voitais vaikka tehdä yhteinen proggis. Siinä missä meidän alan täytyy muuttua ja katsojienkin täytyy muuttua. Että kyllä niidenkin pitää oppia näkemään lavalla kaikenlaista, niin kuin oppivatkin. Nehän oppii sitä myöten, kun sitä niille vaan tarjotaan eteen. (--) Yritän omalla työlläni näyttää niin että yritän olla mahdollisimman hyvä ja vielä vähän parempi, niin sitten niitten on pakko ottaa mut.”* (Pekka Heikkinen, näyttelijä.)

Alalla on pitkään arvostettu fyysisyyttä ja huippu-urheilijamaista kestävyyttä. Yläasteella juoksin läpi oman kunnan kaupunginosaa, jotta varmasti jaksaisin TeaKin pääsykokeissa. Keuhkoni yrittivät kertoa, että nimenomaan pitkän matkan juoksu ei ollut juttuni, kun taas pikajuoksussa olin kilpaillut koko kouluikäni. Anu Koskinen kirjoittaa uusimmassa kulttuuritutkimuksen artikkelissaan, millaisia fyysisiä ominaisuuksia arvostetaan TeaKin pääsykokeissa: hyvä ryhti, räväkät sisääntulot ja reipas fyysinen asento, josta on valmius lähteä liikkeelle. Nämä kolme tulivat esille raadin havainnoissa. (Koskinen 2026, 56.) Kuitenkin monet toimintakykyyn liittyvät sairaudet ja ominaisuudet saattavat vaikuttaa niin, että näyttelijän ryhti voi olla eteenpäin taipunut tai kehon kannattelu ei tue tätä vaikutelmaa. Tällä ei ole kuitenkaan näistä lähtökohdista käsin mitään tekemistä motivaation tai ilmaisuvoiman kanssa.

Ella Mettänen ja toinen näyttelijä pohtivat kehollisuutta seuraavasti: ”***Puheen tasolla eniten se, että miten me puhutaan. Vaikka siitä, että kuka on hyvä näyttelijä. Usein***

⁸ Prosaisti ja kirjailija Pentti Saarikoski. ”Jokaisella on tämänsä” on Saarikosken tunnettu runosäe vuodelta 1973, joka muistuttaa, että jokaisella on omat haasteensa.

kuultu ja, itsekin siihen lankean usein - tällöinen ilmaisu kuin fyysinen näyttelijä. Niin sillä tarkoitetaan aika usein aika kapeata asiaa. Että pitää osata temppuja tai näitä. Kiinnitetään huomiota kieleen ja siihen, että miten näyttelemisestä puhutaan. Ja miten puhutaan näyttelijöistä, jonka itse kokee taitavana. Ja myös semmoista itsensä uudelleen kouluttamista katsojana myös. Avarakatseisuutta siihen, että mikä on hyvää näyttelemistä. Et kun nekin on vaan kulttuurisia asioita loppupeleissä. Totta kai voidaan ajatella, että on tietyt lainalaisuudet, mitä näyttelijällä pitää olla. Että hän voi olla hyvä. Alettaisiin totuttaa itseämme tekijöinä ja katsojina silleen, että siellä lavalla voi olla jotakin ihan muunlaista olemista, kuin se mihin me on totuttu. Sitä semmoista ketterää tervettä, kognitiivisilta taidoiltaan kykenevää. Ja sellaisia, jotka pystyy opetella repliikit ulkoa. Alettaisiin vain reilummin laittaa sinne näyttämölle muunkinlaista olemista ja sisältöä, kuin mitä on totuttu näkemään. Ja sit se voi aluksi olla, että oma mieli voi pistää hanttiin, että ei toi oo hyvä näyttelemistä, ei toi oo ok. Ja tottakai, koska me ollaan niin aivopestyjä tähän kulttuuriin, jossa elämme, mutta ei me voida odottaa, että muut tekee sen.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

”Kyllä minä koen, että oma krooninen sairaus on pakottanut monialaisempaan tapaan lähestyä näyttelijän työtä. Se on pakottanut jotenkin refleктоimaan myös sitä omaa ennakkoluuloa sen suhteen, että näyttelijän pitäisi olla esimerkiksi aina räjähtävä tai tuottaa tietynlaista laatua. Tai näyttelijän fyysisyys on paljon erilaisia asioita, eikä vain jotain. Tai jollain tavalla pelkästään atleetisuutta. Näyttelijän fyysisyys on paljon muutakin asioita kuin oma fyysisyys. Vaikka pystyvistä kehosta, olen koulussa huomannut sen, että tahti on tosi kova. Ensimmäinen asia, mistä otetaan helposti pois, on opiskelijoiden tauot. Se ei ole helposti lähestyttävää.” (Näyttelijä I.)

Näyttelijä Miro Lopperi kertoo, miten kipusairaus on vaikuttanut hänen näyttelijyyteensä, miten hän on navigoinut työelämässä ja mikä saa hänet jatkamaan. Hänellä on kokemusta vastavuoroisuudesta näyttelijöiden kesken, esimerkiksi jos joku on jakanut oman diagnoosinsa pukuhuoneessa. Usein kaikilta löytyy jotain omia haasteita. Lopperille on kuitenkin eri asia, kenen kanssa hän haluaa käydä asioistaan syvällisiä keskusteluja ja kertoa tarkemmin esimerkiksi kipukaudesta. Hänen mukaansa tämä liittyy enemmän siihen, millaista on olla näyttelijä, jolla on jotain, vaikka se jokin tekeekin hänestä juuri sellaisen kuin hän on. Jos hänen annettaisiin valita, luonnollisesti hän valitsisi elämän ilman kipua. Lopperi kertoo, että ajatukset suhteessa kenttään heijastelivat hänen omia pelkojaan ja mahdollisuuksiaan, sekä mitä se tarkoittaa hänelle itselleen. Hän käy edelleen päivittäin dialogia itsensä kanssa siitä, mitä hänen sairautensa tarkoittaa, ja viekö se jotain pois – ja jos vie, niin mitä se tarkoittaisi. Hän on tehnyt pitkään töitä näyttelijänä, joka sairastaa Hortonin syndroomaa, eikä tiedä,

millaista olisi nauttia kaikista potentiaalisista voimavaroista ilman kyseistä sairautta. Hän kuitenkin määrittelee itse sen, mitä tarkoittaa elää sairauden kanssa. (Miro Lopperi, näyttelijä.)

“Sellaisissa työyhteisöissä, missä jos joku jotain jakaa, niin ne on sen kaltaisia tilanteita, että työryhmä ja kaikki pyrkii vastaamaan siihen, että jos se sisältää erityistarpeita. Vaikka jollain on niin kivuliaat menkat, että se ei pysty tekemään, niin sit se ei varmaan nyt tee. (--) Mä tiedän yhenkin tyyppin, jolla vaikka just migreenin takia katoaa vaikka puheenkyky. Niin mulle ei koskaan hävinny puhekyky lavalla. Vaikka mä oonkin joutunut olleen suhteessa tulevaan kipukohtaukseen. Mä oon onnistunut silti bluffaa. (--) Että mä mieluummin pelaan silleen, että mä voin olla ihan funktionaalinen ihminen. Mä teen mielellään yhtä juttua samaan aikaan. Ehkä maks kaksi. Niin mun täytyy aina varaa tavallaan ohjelmistoon Hortonille paikka. Mä toivon, että mun ei tarvitse ottaa selvää siitä, kun mä en voikaan tehdä mitään. Mä muistan kun yksi tyyppi vaikka kysyi suoraan, että jaksatko sä tehdä tän? (--) Mut sanotaanko näin, että no on eri keskusteluja käydä semmoisen ihmisen kanssa. Kenestä pitää, ketä kunnioittaa, ketä ihailee, koska siitä voidaan puhua syvällisemmällä tasolla, että mitä se tarkoittaa, että jaksatko sä tehdä tän. Tai voidaan jopa puhua suoraankin siitä, että tämä on nyt risk assessment. Sä et voi heijastaa kuin sitä omaa ja se on vajaa ja täysi, auttamatta aina. Siis vaikka kamerapuolella se on vaan faktisesti sitä että jos ei voida tehdä kohtausta tänään. Ois mahtavaa, että se ei tarkoita sitä että no, tätä kohtausta ei sit tuu. (--) Vaikka on ollu semmosia hetkiä. Vaikka mä tunnen sen faktisesti. Et kun kameraa ruvetaan siirtämään. Sit mä tunnen et nyt tulee ensi oireet. Kipukohtauksesta. Mä tiedän et mä voin sanoa stop. Sit kuulee et kamera on valmis. Ja sit mä tavallaan joudun aktiivisesti valitsemaan, vaikka mä olin hetki sitten kohtauksen tunnelmassa. (--) Jossain mikrosekunnissa valitsen, että näköjään mä kävelen tohon kohtaukseen sisään. Ja mä näyttelen tän kohtauksen. Et se on vaan ehkä jotain outoa todellisuutta. Missä vaan joutuu elämään.” (Miro Lopperi, näyttelijä.)

Lopperi ei ihannoiki kärsimystä, vaikka onkin aina löytänyt tarvittavat keinot. Hänestä ei ole tavoiteltava asia, että esimerkiksi *Mamma Mia*-musikaalissa swingit odottavat kulisseissa siltä varalta, että musikaaliartistille tulee lonkkavamman. Hän ei glorifioisi sitäkään, jos suoriutuu esityksestä kipukohtauksesta huolimatta, vaan mieluummin näyttelisi kyseistä teosta ilman, että kykenee näyttelemään kyseistä teosta tilasta huolimatta. Työtarjojousien kohdalla pelko omasta toimintakyvystä edelleen laittaa pohtimaan, ottaako työ vastaan vai ei. Lopperi kertoo, että isoimpana vastavoimana kivulle toimii hänen rakastamansa ihmiset. Hän kokee toteutuvansa etenkin silloin, kun saa tehdä töitä ystäviensä kanssa, ja täytyvänsä elämässä laajemmin. Ystäviensä kanssa

Lopperin ei tarvitse pohtia taudin lieveilmiöitä. Tällöin taide toteutuu taudin ohi ja taudista huolimatta. (Miro Lopperi, näyttelijä.)

Näyttelijä Ella Mettänen kertoo, että hänen kuvansa näyttelijän ruumiillisuudesta on laajentunut, huolimatta omasta toimintakyvystä suhteessa näyttelijäntyöhön. Hän pohtii, onko oma sairaus tuonut jotain rikkautta omaan ammattiin. ”*On varmasti tuonut, mutta toisaalta en tiedä, olisin voinut saada ne samat asiat ilman kipua, että ei siitä voi olla niin varma. Mutta jos ajattelen, että se on tuonut jotain rikkautta, niin kyllä se on laajentanut ajatusta siitä, että mitä minä ajattelen jonkun roolin ruumiillistamisen tai fyysistämisen mahdollisuuksista. Jos yhtään esityksen tyyli sallii jotain muuta kuin sellaista naturaa olemista, niin sitten ajattelen, että se on avannut väyliä myös oman kropan omintakeisuuden tai kömpelyyden tai rajoitteiden vaalimiselle myös. Mä opetin just groteskikurssin Nätyyn kakkosille, niin sielläkin puhun siitä, että se jos joku on paikka, missä voi vaalia jotakin, mikä jostakin perinteisestä näkökulmasta olisi virhe tai jotenkin vääränlainen poikkeus näyttelijälle. Minua välillä vituttaa, kun on esityksiä, missä kaikki näyttelijät ovat ihan hirvittävän reippaita ja niin helvetin terveiden näköisiä. Se on aika puuduttavaa. Sitten siellä on 25 suoraselkäistä urheilijan näköistä näyttelijää, niin ne jäävät aika etäälle. Vaikka ei olisi katseella näkyvää rajoitetta, niin ruumiillisuus voi olla tosi montaa ja sen minä olen ymmärtänyt sitä kautta, että se on itsellä niin vaihtelevaa myös.*” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Olen entistä vakuuttuneempi siitä, että suomalainen kulttuurikenttä tarvitsee monimuotoisia näyttelijöitä. He tuovat ihmisyyden ydintä ja rikkautta, jotka laajentavat tarinoiden maailmoja. He tuovat lisää ulottuvuuksia sekä värejä ja toivon että ala herää tähän pian. Herää mustavalkoisuuteen ja yksipuolisuuteen janoten lisää elämää.

6. ERI TOIMIJOIDEN ROOLIT JA RAKENTEELLISET KÄYTÄNNÖT

6.1. Uusien tekijöiden työllistäminen

Long Play julkaisi 21.2.2026 artikkelin *Nimet listassa*, jossa pohdittiin miksi AV-alalla nykyään kuuluisuus ja someuraajien määrä määrittää enemmän, kuka näyttelijä saa töitä, kuin koulutus, näyttelijäntyö tai edes kokemus. Viime vuosina ja jo pidempään on ollut trendi palkata elokuviin ja sarjoihin muun muassa tubettajia, somejulkkiksia tai laulajia. (Kinnunen 2026.) Tuntuu älyttömältä, jos samaa logiikkaa sovellettaisiin yritysmaailmassa, ja pääarkkitehdin paikalle palkattaisiin malli tai radiojuontaja. Vaikuttaa siltä, että fokus ammattitaidosta on siirtynyt jonkinlaiseen julkisuus-rahoituslimboon, ja taide väistyy koko ajan kauemmas. Tämä liittyy monimuotoisten näyttelijöiden roolitukseen, koska heitä palkataan tilastollisesti heikosti tuotantoihin, ja he ovat katsojille vähemmän tuttuja. Jos koskaan ei anneta mahdollisuutta tulla koekuvaukseen tai koe-esiintymiseen, tai ei palkata näitä vähemmän tunnettuja näyttelijöitä, tasa-arvoinen työllistyminen ei toteudu, ja sekä taide että tarinat kärsivät homogeenisyydestä. Selvitin, mitä kokemuksia työnantajilla ja näyttelijöillä oli näihin teemoihin liittyen, ja mitä eteenpäin suuntaavia toimia voisimme asian eteen tehdä. Yksi tärkeä huomio oli, että koronapandemia muutti sitä, että avoimia casting calleja tuli vähemmän ja koekuvauksia todella harvoin, eikä koronan jälkeen ole palattu aiempaan malliin.

Tilaaajat ja tuottajat ovat tottuneet heille helppoon malliin, jossa työllistetään yhä enemmän samoja näyttelijöitä. Rahoitus- tai mieltymysyistä roolittajaa käytetään yhä vähemmän. *”Kanava- ja rahoittajatahot saattavat puuttua roolitukseen antamalla tiettyjä reunaehtoja. Tiettyjen näyttelijöiden käyttäminen on toisten (tuottaja, kanava, rahoittaja) mielestä tärkeää, toisilla ei ole ’suosikkeja’. Kenellähän tässä maassa on tarpeeksi nimeä? Eipä ainakaan elokuvien katsojamääriin näytä vaikuttavan.”* (Tutsa Huuhka, roolittaja.)

Kysyin monimuotoisten näyttelijöiden roolittamisen prosessista, ja kuinka monimuotoisia näyttelijöitä voitaisiin luontevammin roolittaa. Toisissa Pohjoismaissa monimuotoisuutta ei kyseenalaisteta samalla tavalla. Olisi aika, että Suomi tekisi tämän suhteen kirimistä. *”Nykyään on jo helpompaa tarjota POC-näyttelijää ohjaajalle ja tuottajalle. Ruotsissa näin on tehty jo vuosia, eikä kukaan katsoja kysy tai kyseenalaista. Väestö ollut jo pitkään monimuotoisempaa.”* (Tutsa Huuhka, roolittaja.)

Ihmettelimme haastateltavien kanssa sitä, kuinka monimuotoisuus tulee Suomessa niin paljon jäljessä muuta maailmaa. Elokuvantekijä Olli Salmi kertoo, että on tuotantoja, joissa monimuotoisuus näyttää samalta kuin 2000-luvun alun vitsailtu ”kiintiöhahmo”-roolitus. Salmen mukaan Suomessa ollaan siinä 2000-luvun tilanteessa, jossa on kiintiöt, joita halutaan näyttää. Tilanne ei näytä siltä, että ohjaajat tai roolittajat, jotka ovat lopullisen roolitus päätöksen tehneet haluaisivat haastaa sitä. Salmi kertoo, että resurssit mahdollistaisivat castingin laajentamista ja niiden puute luo kulttuuria, jossa ohjaajat ja tuottajat roolittavat itse. Soitto- ja kahvitus-castingia tuttujen näyttelijöiden kanssa suositaan, ilman että uudet näyttelijät saavat mahdollisuuksia. Castingiin tarvittaisiin lisää rahaa, jotta resurssit eivät ole pois arvokkaista kuvauspäivistä. Se vaatii kuitenkin ihmisiä, joille roolituksen avaaminen on sydämen asia ja siitä pidetään kiinni. Kampanjat ja Elokuvasäätiön vaatimukset rahan käytölle voivat vaikuttaa, samoin kuin rahoittajien, levittäjien ja muiden isompien tahojen toimet sekä resurssit.

Kanavat saattavat vaatia tiettyjä näyttelijöitä ja harva tekijä uskaltaa siinä tilanteessa riskeerata omaa työtään muutoksen vuoksi, omasta asemasta pidetään tiukasti kiinni. *”Tämä on toinen juttu, että mehän puhutaan aika usein tästä Suomessa AV-alalla, että roolitetaan niitä tunnetuimpia, jotta saataisiin katsojia. Sehän on ironista, koska tunnettuus ei ole se keino, millä ihmiset edes menevät katsomaan niitä elokuvia. Sitäkin on ihan tutkittu. Sekin, että roolitettaisiin muitakin tyyppejä kuin vain niitä tunnetuimpia, eli senkin jo rikkominen varmaan auttaisi aika paljon siihen, että se alkaisi muokkaamaan sitä kuvaa, millaisia näyttelijöitä meillä on Suomessa, ja että kaiken näköiset ihmiset ja kaiken tyyppiset ihmiset pääsisivät esille.”* (Olli Salmi, ohjaaja-käsikirjoittaja.)

Helsinki Casting kertoi, että monet tuotannot ovat avoimia monimuotoisuuden suhteen, mutta tilaaja saattaa toivoa, että päähenkilön pitäisi olla valkoinen ja stereotyyppiseen muottiin menevä. Tämä on ajatus, joka on vuosien saatossa syntynyt suomalaisessa elokuvakulttuurissa. Helsinki Casting toivoo, että olisi vähemmän kiintiöitä ja tokenismia⁹ ja että oltaisiin avoimia kaikille vaihtoehdoille. *”Aina näyttelee samat henkilöt joka paikassa, jos otamme vain niitä, ketkä ekana tulee mieleen tai kenen kanssa on aina ennenkin tehty. Uusien vaihtoehtojen etsintä ja siihen panostaminen, että halutaan löytää juuri tähän rooliin parhaiten sopiva näyttelijä. Ja jälleen kerran ehkä kanavat ja ne ns. kanavakasvot, mitä niillä vähän tuppaa olemaan, niin ehkä jotenkin sen rakenteen tietynlainen rikkominen olisi ihan tervetullutta.”*

⁹ Tokenismi on symbolista tai näennäistä yhdenvertaisuuden edistämistä, jossa vähemmistön edustajia otetaan mukaan vain vähäisissä määrin, jotta organisaatio voi välttää syrjäytyksiä.

(Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Olen huomannut, että avoimet *casting callit*, joilla monimuotoisuutta voitaisiin lisätä, ovat tahto- ja arvokysymys. Useat ohjaajat, joiden kanssa olen puhunut edellisen vuoden sisään, ovat kertoneet, että heillä ei ole tahtotilaa pitää avoimia hakuja. Nykyinen toimintatapa, missä he miettivät sopivat tai tutut näyttelijät, toimii heille sellaisenaan hyvin. Samaa mallia näkee myös teatteripuolella. Jos ei halua muutokselle ole, niin miten muutos voisi toteutua? Ala tarvitsee ihmisiä, joilla on halua tuoda uusia tekijöitä, etenkin tuottajia ja ohjaajia, jotka voisivat roolittaa vähemmän tunnettuja näyttelijöitä ennakkoluulottomasti. Vaatii monta rohkeaa ihmistä, joilla on tarpeeksi valtaa ottaa tietoinen riski ja olla sinnikäs, jotta aito muutos voi tapahtua. Jokaisen roolituksesta päätävävallassa olevan ihmisen tehtävä on käyttää valtaa ja vastuuta niin, että voi omalta osaltaan viedä muutosta eteenpäin. *”Meidän alalla on vältelty vastuuta. Levittäjä ajattelee, että halutaan tehdä katsojille. Katsojat näillä lippuhinnoilla katsovat jotain tunnistettavaa. Se on aina isompi riski ja kynnys katsoa jotain, jota ei ole koskaan nähnyt missään.”* (Max Malka, tuottaja.)

Kysyin työnantajilta, että millaisilla keinoilla voisi saada enemmän avoimia castingejä ja yleisölle uudempiä näyttelijöitä tuotantoihin mukaan. Tämä vaatii koko taiteellisen tuotannon ketjulta sitä, että ollaan halukkaita näkemään ajallisesti ja rahallisesti vaivaa ja uhrauksia. *”Tilaaajalta voi tulla viestiä, että tähän halutaan uusia kasvoja, mikä on minusta ihanaa. Minulla on sukua ympäri Suomea, ja sieltä tulee usein palautetta, että tv:ssä nähdään tosi paljon samoja näyttelijöitä, ja olisi kiinnostavaa nähdä muitakin. Itsekin toivon sitä. Prosessi menee usein niin, että hakuun pyydetään mukaan rinnan uusia ja kokeneita näyttelijöitä ja heillä teetetään selftapet. Helposti käy niin, että kokemattomien näyttelijöiden tapet jäävät kokeneiden jalkoihin. Tässä vaiheessa toivoisi tuotannolta ymmärrystä, että selftape on vasta ns. teaser, ja koulutettu näyttelijä alkaa rakentaa roolia prosessin edetessä/roolin saatuaan. Ei ole tarkoitus, että selftapessa tehdään valmiita kohtauksia/ ollaan ymmärretty roolin ydin. Selftape on vain pieni sipaisu näyttelijään, hänen energiaansa ja näyttelemiseen. Toivon, että joskus tehdään tuotanto, johon roolitetaan vaan uusia kasvoja eli hakuun ei otettaisi ollenkaan kokeneita. Kokemattomat ovat usein koulutettuja esim. TeaKin käyneitä, jotka on kouluun valittaessa valtavasta joukosta kiinnostaviksi/ taitaviksi havaittu, joten heillä on varmasti taito olemassa, joka tuotannon myötä saadaan heistä kyllä esiin ohjauksella ja sillä, että oppivat kameratyöskentelyn lainalaisuudet. Myös konkarinäyttelijät ovat joskus olleet noviiseja ja saaneet tilaisuutensa. Tilaajien pitäisi mieluusti antaa enemmän tilaisuuksia nuorille tuotannoissaan. Harmillisesti roolittaja,*

joka tuntee nuoret näyttelijät, pääsee harvoin näistä asioista tilaajan kanssa puhumaan. Kameranäyttelemistä oppii vain kameranäyttelemällä!” (Minna Sorvoja, roolittaja.)

Draamapäällikkö tuo haastattelussa näkökulmaa kanavan puolesta. Koska kaupallisten kanavien tuotto tulee mainoksista, täytyy tuotantojen saavuttaa mahdollisimman laajasti eri ikäluokat. Viihdeohjelmien tuottaminen on usein edullisempaa kuin draamasarjojen. Riskejä otetaan vähemmän, mutta joskus se kannattaa. Hän kertoo, että jokaisen draamasarjan täytyy läpäistä Suomi kokonaan, niin että suuri osa eri ikäluokista katsoo sarjaa. Hänen mukaansa näyttelijöiden, etenkin pääosan esittäjien, pitäisi olla suuren kansan tiedossa, jotta kerättäisiin isoimmat katsojamäärät. Muuten sarjan markkinointi täytyisi aloittaa siitä, että näyttelijä tehdään ensin tunnetuksi. Toinen vaihtoehto on tulla tunnetuksi pienempien kanavien sarjoista tai esimerkiksi viihdeohjelmista. Hän kuitenkin nostaa esiin poikkeuksen, joka vahvistaa toista trendiä katsojilla. *Petos-*sarjassa suurin osa pääosien näyttelijöistä ei ollut suurelle kansalle tiedossa, mutta sarja oli erittäin suosittu ja kiitetty, ehkä juuri raikkaiden roolitusvalintojen takia. Kyseinen sarja kuitenkin vaati todella suuren luokan panostuksen markkinoinnissa, joka on taas pois mainospaikoilta, lisäksi se ei lävistänyt kaikkia ikäluokkia. Hän kertoo, että esimerkiksi *Putous* ja *Salatut Elämät* ovat olleet erittäin hyviä uusien näyttelijöiden esiintuomispaikkoja. (Kanavan draamapäällikkö.)

AV-puolella tuottaja Max Malka kertoo, kuinka on usein kiinni ohjaajan ja tuottajan rohkeudesta avata haku ja roolitus laajemmalle. Päätökset syntyvät yhdessä, mutta kaikilta tarvitaan rohkeutta tehdä valtavirrasta ja aiemmista tuotannoista poikkeavia valintoja. ”*Yleensä ohjaajilla on ajatuksia. Se on kiinni ohjaajan ja tuottajan rohkeudesta avata casti, ja miten laajasti. Joskus tuottajat voivat kysyä rahoittajalta, kenet te haluatte tähän, jotta te lähtisitte mukaan. Sekin saattaa rajoittaa castingiä. Kyllä minä sanoisin, että tuossa tilanteessa lopullisen palkkauspäätöksen tekee kuitenkin tuottaja, hän on se työnantaja, mutta sillä pitää olla ohjaajan siunaus päätökselle. Se on yhteispäätös. Se, kuinka laajasti casting avataan, minun mielestäni tuottajan pitää kannustaa ohjaajaa siihen. Roolituksen laajuudesta oma kokemus on ollut vain se, että jos roolittaja ei itse jalkaudu, tai jos roolittajalla itsellään ei ole henkilökohtaista paloa ja kunnianhimoa löytää mahdollisimman laaja spektrumi ihmisiä, myös luovilla tavoilla, niin se roolitus ei ole hirveän laaja.”* (Max Malka, tuottaja.)

Omilta ystäviltä ja roolittajan sukulaisilta on tullut paljon palautetta, että olisi toivetta nähdä uusia kasvoja ja näyttelijöitä. Uskon, että tunteen jakavat myös monet muut suomalaiset. Tarina ei aina samalla lailla välity näyttelijällä, joka on nähty jokaisessa

mahdollisessa tuotannossa, verrattuna, jos roolissa olisi joku aiemmin katsojalle tuntematon tai vähemmän tunnettu näyttelijä. Usein tulkinnasta saattaa tällöin tulla raikkaampi ja samaistuttavampi. Jotta kenttä voi muuttua monimuotoisemmaksi, tarvitaan päätäntävällässä olevia ihmisiä, jotka uskaltavat ottaa rooleihin uusia tekijöitä ja ammattilaisia, joilla ei ole vielä pitkää näyttöä esimerkiksi AV-puolesta. Ilman mahdollisuuksia nämä näyttelijät eivät voi koskaan kehittyä, ja maailma ei saa lisää samaistumispintoja, jolloin potentiaali jää käyttämättä.

”Katsojalle tarina voi tuntua myös todellisemmalta, kun näyttelijä ei ole entuudestaan tuttu. Leffa tai sarja voi jopa tuntua eri tavalla mielenkiintoisammalta, kun näyttelijä on tuore kasvo. Itse olen hyvin innoissani, kun menen leffaan ja valkokankaalla on minulle uusia kasvoja. Ihan kuin olisi roolittajan mini-joulu! Niin kiva nähdä uusia näyttelijöitä! Ja omiin roolitusehdotuksiin laitan aina mukaan myös uusia kasvoja. Näin uudet/ vähemmän kameraa tehneet näyttelijät tulevat tutuiksi tuotantopuolelle. Katsojapalautteiden kautta pystyy ehkä vaikuttamaan kanavan näyttelijävalintoihin eli mielipiteensä voi aina kertoa. Kanava varmasti ainakin jossain määrin kuuntelee katsojia. Näyttelijän työnhaku (varsinkin kamerapuolella) on haastavaa ja turhauttavaa. Ammatti on tosi vaativa ja varsinkin kun sitä tehdään nimenomaan näyttelijän omalla ulkonäkö/persoona-energialla. Näyttelijä on aina arvioivan katseen alla työhaussa. Näyttelijällä pitäisi olla rautainen ajatus omasta osaamisestaan ja siitä, että minun pitää kelvata juuri tällaisena kuin olen. Ajatus siitä, että minulla on tietotaito/ tämä look/ tämä energia – ottakaa tai jättäkää! Joskus voi olla hyvä kerätä isompi porukka (ei niin tunnettuja/ nuoria näyttelijöitä) ja tehdä proggis tai indie-juttu, joka herättää mielenkiintoa ohjaajissa/ tuottajissa.” (Minna Sorvoja, roolittaja.)

Kanavan draamapäällikkö kertoo, että *Konfliktissa* tuotantoyhtiö oli toivonut yhteen rooliin POC-näyttelijää ja yhtäkkiä heillä olikin täysin uusia yleisöjä, jotka halusivat nähdä sarjan, koska isossa roolissa oli juurikin POC-näyttelijä. (Kanavan draamapäällikkö.) Diversiteetti laajentaa katsojakuntia. Haastatteluissa tuli ilmi, että jos hakuprosessiin tuodaankin uudempiä kasvoja, on ohjaaja usein kuitenkin päättänyt tutun näyttelijän ennen prosessin alkamista. Sen lisäksi että kokeneilla kameranäyttelijöillä on etumatkaa kokemuksen puolesta, koekuvauksissa ja self-tapeissa, saattaa tuotannon tai ohjaajan olla vaikeaa päästää irti mielikuvasta kenet, usein tunnetun näyttelijän hän on ajatellut näyttelevän roolia.

Helsinki Casting kertoo, että roolittajalla, ohjaajalla ja tuottajalla on castingissa oma roolijako. *”Useimmiten se on yhtäläinen jaettu vastuu, mutta se rooli ikään kuin vastuun*

jaossa voi olla vähän erilainen. Mä sanoisin, että roolittajan vastuulla on totta kai hyvin pitkälle se, että ketä tähän jotenkin alkuun mietitään. Minkälaisia näyttelijöitä ja ketä otetaan huomioon. Se on mun mielestä isosti sitä roolittajan ammattitaitoa myös, että osataan ottaa se monimuotoisuus siinä kohtaa huomioon. Vaikka olisi iso pohdintakierros, niin ohjaajiltakin usein tulee, että 'mä olin miettinyt vaikka näitä kahta, ja mietitään nyt myös näitä, mitä sä heittelit'. Mutta sitten se on taas tosi isosti ohjaajan ja tuottajan vastuu olla valmiita ottamaan vastaan niitä ajatuksia, niitä ideoita. Koska loppukädessä se on ohjaajan valinta, että kuka se näyttelijä on. Ja sitten tietysti sinne usein tulee vielä joku kanavan aamen, jos se on joku isompi rooli tai päärooli. Niin se, että ne ketkä tekee niitä viime käden päätöksiä, niin myös se, että jos me tarjotaan monimuotoista ja jotenkin rohkeata ja ehkä jotenkin siitä valtavirrasta poikkeavaa ajatusta, niin sen pitää riittää myös sinne seuraavien ihmisten pöydille sen ajatuksen (--Kun ollaan ensin uteliaita, niin sen jälkeen ollaan rohkeita tekemään niitä valintoja ja seisomaan niiden takana silloin, kun niitä esitellään kanavalle (--)) Ja se, että kanavilla olisi rohkeutta ostaa sellaisia tuotantoja, missä ei ole vaatimuksena aina vaikka samat naamat. SES:llä olisi rohkeutta rahoittaa vielä enemmän muuta kuin ns. varmoja yleisöhittejä. Tai tavallaan se, että SES tekisi työtään monimuotoisen rohkean elokuvan puolesta. Jotenkin tuntuu, että sielläkin se on tällä hetkellä vähän sellaista, että rahoituksia saa aika paljon elokuvat, joiden ajatellaan olevan jonkin sortin kassamagneetteja. Tavallaan tässä paineistetussa tilassa, missä väitetään, että suomalainen elokuva-ala ei ole muka tuottavaa ja jotain muuta. Eikä ymmärretä sitä konstruktiota, että mistä se raha tähän yhteiskuntaan tulee elokuva-alalla. Siitä ei tule, kuinka moni ostaa sen lipun, vaan se on ne palvelut ja kaikki se muu." (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Haastateltavien kokemus oli se, että jos välillä tuotantoihin pääsikin muutama näyttelijä vähemmistötaustasta, esimerkiksi POC-näyttelijä, käytettiin sitten aina lähinnä näitä muutamia jo nimeä saaneita näyttelijöitä ja usein tietyille kiintiöpaikoille, joskus isompiin rooleihin. Ajatusketju tuntuu menevän niin, että on yksi tai kaksi roolia esimerkiksi ruskeille näyttelijöille, usein sivurooleja, joskus jopa päärooleja – eniten miehille – ja ajatellaan, että monimuotoisuuskiintiö täytetään sillä, kun palkataan joku niistä muutamista jo esillä olleista, tunnetuimmista POC-näyttelijöistä. Hakua harvoin avataan tai jos tuotantoon otetaan POC-näyttelijä, harvemmin se on uudempi kasvo, nainen, light-POC tai yli M-kokoinen näyttelijä. Monissa sarjoissa ainut POC-edustus on ollut satunnaisen avustajan käynti kuvassa. Uusien näyttelijöiden on vaikea saada jalansijaa, vaikka koulutus- tai muu kokemusta olisikin kattava. Toki myös ”normikehoisilla” ja valkoisilla näyttelijöillä on sama tilanne työllistymiseen liittyen. Heille oli kuitenkin tarjolla rooleja huomattavasti enemmän, joten myös uusien

näyttelijöiden mahdollisuus päästä mukaan oli suurempi. Vaikka tilastointia tästä on melko vähän, voi kuitenkin olettaa, että myös normikehotaustaisia näyttelijöitä on enemmän hakemassa normikehorooleja. Kyse ei ole kuitenkaan pelkästä prosentuaalisesta suhdanteesta, vaan myös näyteltävien roolien syvyydestä ja näyteltävistä tarinoista. Tasa-arvoisesta mahdollisuudesta päästä hyödyntämään koko koulutuksen ja kokemuksen tuoma potentiaali sen sijaan, että ominaisuus sulkee hakijalta pois esimerkiksi näkökulmaroolit. Tilastojen valossa lähtökohta on ollut se, että monimuotoisesta taustasta tulevat näyttelijät tekevät suhteellisen vähän rooleja, mutta vielä vähemmän näkökulmarooleja. Kun monimuotoisuutta on alettu lisätä, se on paikoin tullut kömpelöllä tavalla katsojille ja etenkin tekijöille. Ei mietitä, että kaikki roolit voisi roolittaa vapaasti, vaan että juuri tietyt muutamat hahmot voivat olla monimuotoisia.

6.2. Kenen vastuu

Useat ihmiset haluavat nähdä uusia kasvoja, myös monet ohjaajat, roolittajat ja näyttelijät toivovat yllättäviä roolitusratkaisuja. Pitkään ajattelin haastattelujen perusteella, että syynä olivat rahoittajat, mutta haastattelujen jälkeen olen päätenyt siihen, että kaikilla roolitukseen vaikuttavilla tahoilla, mukaan lukien tuottajat ja tuotantoyhtiöt, on oma vastuunsa tehdä aktiivista muutosta monimuotoisen roolittamisen eteen, jotta vanhat syrjivät toimintamallit eivät jatkuisi. Jos kuitenkin useampi tuotannon henkilö haluaisi monimuotoisempia tuotantoja tai uusia kasvoja, on surullista, jos se kaatuu tuottajan tai kanavan kielteiseen asenteeseen. Toisaalta tätä on näkynyt myös taiteellisella ruohonjuuritasolla esimerkiksi niin, että ohjaajat palkkaavat kavereita tai vanhoja tuttuja, ja tietty porukka on ollut jo alusta lähtien mielessä. Ajatuksen tai puheen tasolla alalla vaikuttaa olevan paljon ihmisiä, jotka puhuvat muutoksen ja diversiteetin puolesta. Toivon, että alan yhteinen linja myös tekojen puolesta alkaa heijastamaan näitä puheita.

Kysyin alan eri toimijoilta, mitä mieltä he ovat monimuotoisten näyttelijöiden roolittamisesta, ja kuka tekee päätökset lopullisista roolitusvalinnoista. *”Roolittajat ovat tuotannossa työkaluna, tarjoamassa monimuotoista kattausta esiintyjistä ohjaajalle ja tuottajalle. Lopullinen päätös roolituksesta tapahtuu akselilla ohjaaja-tuottaja-kanava-rahoittaja. Minä aina puolustan ohjaajan mielipidettä, hänhän kantaa taiteellisen vastuun, ja sitten tuottajan näkökantaa, koska hänhän kantaa taloudellisen vastuun. Toiveena olisi minulla, että oltaisiin tilanteessa, jossa roolit roolitetaan avoimin silmin ja mielin. Että tätä keskustelua kaikkien oikeudesta tasa-arvoiseen kohteluun työhaussa ei tarvitsisi käydä.”* (Tutsa Huuhka, roolittaja.)

Kysyin Olli Salmelta, mitä mieltä hän on työnantajan, roolittajan, ohjaajan ja tuottajan vastuusta tarjota katsojille näyttelijöitä, jotka heijastavat yhteiskunnan monimuotoisuutta ja kenen vastuulla päätökset ovat. Salmi korosti sitä, että jos roolitetaan ilman castingiä, niin näyttelijät ovat usein niitä valmiiksi ohjaajalle tai katsojille tuttuja. ”Niillä se vastuu nyt lähtökohtaisesti, tai on aivan loppu viimein. Hehän sen päätöksen sitten tekevät, mihin vaikuttaa tietysti kanavat, ja levittäjät ja kaikki rahoittajan osapuolet pääsevät sanomaan sanottavansa niihin. Ja pitäisikö heillä olla enemmän vastuuta, niin siihen voitaisiin vaikuttaa rahoittajien tasolta, että se olisi vaatimus jonkinlaiselle rahankäytölle, että sitä representaatiota ja monimuotoisuutta tuotaisiin enemmän esiin. Sitä vastuuta kannetaan aika vaihtelevasti vielä. Me tarvittaisiin varmaan ihan perustavanlaatuisia rakennemuutoksia siihen, että miten me ajatellaan roolittamista, että toikin asia muuttuisi. Ihan vain sen takia, että meidän ylipäättään kameranäyttelijöiden, AV-näyttelijöiden naamat lisääntyisi. Että olisi enemmän niitä kasvoja, joita tunnustetaan, joita nähdään, jotka voitaisiin muistaa. Koska sitten meidän resurssit on pienet, niin sittenhän se tarkoittaa sitä, että jos niitä roolitetaan sitten vaan suoraan ilman castingia, niin sitten ne on ne, jotka on jo valmiiksi tuttuja ja tunnettuja. Että se ei ole vain sitä, että ajatellaan sitä yleisöä, vaan ihan vaan jo niille tekijöille tuttuja naamoja. Ollaan edelleen murrosvaiheessa, missä ennakkoluulot ja mielikuvat ovat valloillaan. On sukupolvia, joilla monimuotoinen työ ei ole ollut iso sana tai iso juttu aikanaan. He ovat oman aikansa tuotteita. Se vaatii meiltä rohkeutta ja puolustaa arvoja, kun nuoremmat sukupolvet ja edistyksellisemmät ajattelijat ottavat tilaa alalla.” (Olli Salmi, ohjaaja-käsikirjoittaja.)

Nykyään monissa tuotantoyhtiöissä on yleistynyt, että ei enää käytetä roolittajaa. Yleisesti se vähentää uusien kasvojen roolittamista ja sitä, että monimuotoisia näyttelijöitä saataisiin roolitettua mukaan. Ohjaajan ja tuottajan täytyy toki olla avoimia uusille ehdotuksille sekä näyttelijöille. Usein hekin ovat tottuneet näkemään rooleissa normikehon omaavia näyttelijöitä, joten tämän oletuksen tietoinen haastaminen on tärkeää. Miten sitten määritellään, onko diversiteetti toteutunut jossain tuotannossa, tuotantoyhtiössä, jollain ohjaajalla tai tietyllä ajanjaksolla? Toisille riittää, että muutamassa tuotannossa on monimuotoinen näyttelijä, osa toivoo teoksia, joissa yhteiskunnan erilaiset äänet tulevat kuuluviin. Itse toivon, että jokaisessa tuotannossa voisi olla monimuotoisia näyttelijöitä, koska se minusta heijastaa parhaiten yhteiskuntaa. Toki toivon myös, että tarinat, joita kerromme, voisivat olla moninaisempia. Sonya Lindfors kertoo Taideyliopiston artikkelissa, että Suomen taidekenttä on edelleen pääosin valkoisten, toimintakykyisten, keskiluokkaisten ja cis-sukupuolisten täyttämä. Hän kuvaa, että se on valtavan osaamisen ja potentiaalin hukkaamista. “*Ainoana huoneessa saa helposti vastuun tehdä kuulluksi niiden äänet,*

jotka eivät ole paikalla.” Lindfors on myös usein nostanut esiin kysymyksen ”kenen tarinoita kerromme”. (Lindfors 2025.)

Muutoksen on kuitenkin hankala tapahtua ilman että ei-vähemmistötaustaiset tuotantoketjun jäsenet ja roolituksista päättävät henkilöt pitävät huolta, että tuotannossa tulee olemaan diversiteettiä ja monimuotoisuutta. Monimuotoisesta taustasta tulevien taitelijoiden vastuulla tämä keskustelu ja tasa-arvon toteutuminen ei voi yksin ja ainoastaan olla. Edelleen vähemmistötaustaisia tuottajia, ohjaajia ja käsikirjoittajia on melko vähän, joten kuka pitää huolta siitä, että moniäänisyys toteutuu? Olisiko myös normikehoisten näyttelijöiden mahdollista nostaa ääntään, kun he huomaavat, että roolitukset, tarinat ja tilat alkavat näyttämään liian homogeenisiltä ja itseään toistavilta?

Tuottaja Max Malka nostaa esiin myös kokonaiskuvan kaikista vuoden aikana tehdyistä tuotannoista, ja mitä se kertoo tekijöiden arvoista. *”Onko vuoden sisään tulevissa elokuvissa tarpeeksi variaatiota ja diversiteettiä? Se on mielestäni paljon tärkeämpi kysymys. Siinä vastuu on sekä tekijöillä, tuottajilla, rahoittajilla ja levittäjillä. Se on tavallaan se koko ketju. Minusta me olemme välillä jääneet jumiin tietynlaiseen performatiiviseen monimuotoisuuteen. Toki sekin on ehkä sellainen kömpelö askel oikeaan suuntaan, jonka voi korjata. Ajattelen, että se lähtee kuitenkin meidän ihmisten arvomaailmasta. Minusta se lähtee myös henkilökohtaisista suhteista. Jos mies ei tunne ketään naisia, niin miten se pystyy lähtemään tekemään naisten kanssa tai naisista? Jos et tunne ketään tummaihoista, etkä ole halunnut tähän asti koko elämänsä aikana tutustua, mitä se kertoo sinusta ja arvomaailmasta? Jos pystyy pysähtymään ja kehittymään siitä, niin se on ensimmäinen askel kestävään muutokseen.”* (Max Malka, tuottaja.)

Helsinki Casting pohti sitä, että osittain tämän hetken tilanteeseen AV-alalla vaikuttaa heikko taloudellinen tilanne. On kuitenkin totta, että roolitukseen vaikuttavia tasa-arvoon liittyviä valintoja voidaan tehdä jo nyt. On kyse tottumusten ja helppouden haastamisesta ja arvoista. Ja siitä, että omasta positiosta käsin uskalletaan haastaa tuottajia, ohjaajia ja rahoittajia. Jos ylemmällä tasolla päättämässä on ihmisiä, jotka eivät ymmärrä, miksi asioita pitää tehdä eri tavalla, on hyvä avata dialogi ja vinkata esimerkiksi *Roolitus*-kirjasta tai tästä opinnäytetyöstä. *“Näiden unelmien täytyminen vaatii myös sen, että elokuva-alan taloudellinen tilanne muuttuu. Koska niin kauan, kun pihistellään jokaisesta eurosta joka suunnassa, niin niin kauan musta tuntuu, että ei olla niin valmiita miettimään jotenkin semmoista, että miten me voidaan kuitenkin laajentaa meidän maailmaa tai meidän tekemistä, koska ihmisten energia menee siihen, että miten tämä homma saadaan edes tehtyä tai pidettyä pystyssä. Mutta toisaalta me myös*

*samaan aikaan ajattelempa, että me ei voida odottaa jotain parempia päiviä, jotka koittavat joskus, ennen kuin me voidaan alkaa pohtia jotain yhdenvertaisuusasioita tai monimuotoisuusasioita. **Kyllä mä näkisin sen ehkä myös tärkeänä, että mitä monimuotoisempia meillä on, ihan siis tuottajat itse ja tuotannon työntekijät, ohjaajat, käsikirjoittajat, päättäjät, niin varmasti sellainen edesauttaisi ihan hirveästi sitä, mutta se miten sinne päästään. Minusta tuntuu myös vaikealta ymmärtää sitä ajatusta, että jos tämä on tosi tuttu näyttelijä, niin tämä jotenkin jollain tavalla tekee tästä jotenkin paremmin tai samaistuttavamman. Eikö se tavallaan olisi juuri päinvastoin, että jos tässä on joku aika tuore tyyppi, niin hänen soluttamisensa siihen rooliin on paljon helpompaa ja uskottavampaa in a way.*** (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Itselle uutta tietoa oli se, että usein kanavat ostavat tuotantoyhtiöiltä niin sanotun avaimet käteen -tuotannon, jossa idea on ostettu, ohjaaja hyväksytty, ja jonka roolitus usein tulee valmiina, eikä siihen anneta vaihtoehtoja, ellei kanava itse pyydä nimekkäämpää tai erilaista näyttelijäkaartia. Positiivista edistystä on joidenkin kanavien tuotantosopimusten uusi kohta, jossa mainitaan monimuotoisuus ja jota ei ole aiemmin ollut. Kanavan draamapäällikkö kertoo, että *”monimuotoisuuteen on varmaan ruvettu broadcastereiden toimesta, eli meidän kanavien toimesta kiinnittää huomiota enemmän vasta viime aikoina. Se ei ole ollut sellainen juttu, mihin esimerkiksi, kun tehdään tuotantosopimusta, niin kiinnitetään huomiota. Meillä on esimerkiksi tällä hetkellä, jos tehdään esisopimusta, niin siellä on maininta siitä, että me etsitään monimuotoisuutta. (--)* Ja se on ihan uusi lause, mikä siellä on. Mutta se ei ole ollut pitkään niin. Siihen on onneksi herätty. Meillä on tosi hyviä kokemuksia vielä. (--)

Olemme ryhtyneet ihan vasta tekemään esisopimuksia, jossa monimuotoisuus on mainittu. Suurena kaupallisena toimijana, kun me aletaan sitä tekee, niin se rupee kyllä sit näkyy. Mutta se vaatii vielä aikaa.”

Draamapäällikkö puhuu myös siitä, että tuottajilla saattaa olla henkilökohtaisesti tuttuja tai tunnettuja näyttelijöitä, joita he pyrkivät usein työllistämään. Vaikuttimina voi olla myös henkilökohtaiset suhteet, jotka vaikuttavat siviilielämästä tuotantoon ja roolitukseen. Näiden monella tasoilla vaikuttavien tuttuja näyttelijöitä suosivan roolituksen haastamiseen tarvitaan erilaista rohkeutta ja ymmärrystä positiivisista vaikutuksista uusilla toimintamalleilla. Vahva yhteistyöside syntyy luottotekijöiden kanssa alalla, johon sisältyy paljon riskejä – halutaan pelata varman päälle tuttujen ammattilaisten kanssa. (Kanavan draamapäällikkö.)

Alan taloudellisesti vaikea tilanne on tehnyt sen, että uusien alkuperäisideoiden läpisaaminen on koko ajan vaikeampaa. Kaiken pitää perustua olemassa olevaan brändiin, henkilöön, podcastiin tai tv-sarjaan. (Max Malka, tuottaja.) Yksi

haastatteluissa esiin tullut huomio oli myös alan yhtenäisesti hyväksytty toimintaperiaate, joka mahdollistaa sen, että ei velvoiteta avoimia hakuja tai castingiä. Tämä ohjaa alaa helposti siihen, että palkataan joko omia tuttuja tai valmiiksi tunnettuja tekijöitä. Muilla aloilla vastaavat toimintamallit eivät menisi juridisesti läpi. Tasa-arvolaista ja alan roolitukseen liittyvistä epäkohdista alkunsa saanut WIFTin (Women in Film & Television) tasa-arvotyökalu on erinomainen mahdollisuus muutokseen. Työkalu toimii yleensä esituotantovaiheessa tarkistuslistana ja analyysityökaluna, jotta roolit ja näyttelijävalinnat eivät toistaisi tiedostamattomia stereotyyppioita ja jotta eri ryhmät näkyisivät tasapuolisemmin. Laajempi vaikutus vaatisi sen, että tasa-arvotyökalun käyttäminen olisi enemmän velvoitettu rahoittajien tasolta ja että eri kanavat sekä tuotantoyhtiöt ottaisivat sen myös käyttöön. Tällä hetkellä monet ovat kuulleet siitä ilman, että olisivat sitä kokeilleet tai se olisi aktiivisessa käytössä.

Monilla muilla aloilla tasa-arvon toteutumista seurataan tarkemmin ja esimerkiksi rekrytointien kuuluu mennä tietyn prosessin kautta. Olisi erikoista, jos esimerkiksi poliisiin tai sairaanhoitajan palkkaaminen tapahtuisi ulkonäkö- tai henkilösuhdeperustein. ”*Mutta tässä on myös tämän alan erityispiirteitä, että missään muussa alassa, tai mä ainakaan keksi heti, että missä muussa asiat menee näin epäsovittuasti kuin tässä. Että on paljon asioita, mitä ei edes kirjata mihinkään. Asiat vaan etenee, ja se on sellainen joku luova oikeus, että tälleen saa mennä.*” (Kanavan draamapäällikkö.)

Kun monimuotoisia näyttelijöitä näkee AV-tuotannoissa, ovat he omien huomioiden mukaan monissa tapauksissa nuoria sekä harrastajataustaisia. Tätä näkee etenkin nuorten ja nuorten aikuisten sarjoissa, mutta myös muissa sarjoissa. Monimuotoisia koulutettuja näyttelijöitä löytyy paljon, joten itselle se näyttäytyy niin, että arvostusta ei näytetä rahassa tai heihin ei rahallisesti panosteta yhtä paljon kuin normikehon omaaviin näyttelijöihin. Palkkaukseen vaikuttaa myös joissain tapauksissa muu tunnettavuus tai sosiaalisen median seuraajien määrä sekä markkina-arvo. “*On olemassa se kysymys siitä, että palkataanko ihmisiä, jotka tekevät näyttelijäntyötä ammatikseen, vai palkataanko esiintyjä, jotka tekevät ammatiksi jotain muuta, mutta esiintyvät aina välillä. Siinähan se on suurimman osan ajasta se raha, joka siellä puhuu, mikä on mun mielestä tosi harmi, koska kyllä ajoittain törmää itsekin niihin, että meille sanotaan, että tähän on nyt tämän verran budjettia, ja sitten yrittää keskustella, mutta katso tätä kohtausta, kun tähän nyt tarvitaan ihminen, jolla on se ammattitaito hoitaa tämä rooli. Välillä se on tosi harmi mun mielestä, että raha puhuu ja ne kireet budjetit puhuu, että ei vaan ole sitä mahdollisuutta palkata*”. (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Yhteiskunta hyötyy, kun koulutetut osaajat voivat työskennellä omalla alallaan. Toki on näyttelijöitä, jotka tekevät myös muita töitä, mutta ammattinäyttelijöiden sivuuttaminen ja kustannussyistä työttömyyden lisääminen näyttelijöillä, jotka päätoimisesti haluavat tehdä töitä näyttelijänä, ei ole eettisesti perusteltua. Koulutukseen on satsattu yhteiskunnassa taloudellisesti paljon, jotta voidaan tuottaa kulttuurisesti rikkaampia sisältöjä, ja tästä työstä syntyy työuraa. Ammattinäyttelijöille kuuluu ammattipalkka ja koulutettujen näyttelijöiden kautta saavutetaan laajempi representaatio. Maamme on täynnä koulutettuja näyttelijöitä, joiden ainoa ammatti ja tulonlähde on oman alan työt, joten siksi julkisuusarvon perusteella ammattilaisten sijaan palkkaaminen tuntuu erityisen epäeettiseltä. Julkisuusarvon perusteella, esimerkiksi sosiaalisen median vaikuttajan, musiikkiartistin tai harrastajien palkkaus yleensä suosii tiettyä ikää, ulkonäköä tai sosiaalista taustaa, mikä edelleen vähentää representaation monimuotoisuutta.

6.3. Nykytilanne

Intersektionaalisuuden vaikutukset tulevat ilmi, kun tarkastelee kulttuurialaa Suomessa. Eriarvoisuuden muodot risteävät ja vaikuttavat samanaikaisesti niin, että mitä useampi normista poikkeava ominaisuus näyttelijällä on, sitä harvemmin hänet nähdään palkattuna teatteriin tai AV-tuotantoon. Intersektionaalisuus kasaantuu siis poissulkevinä tekijöinä näyttelijöiden palkkaamisessa, jos näihin tekijöihin ei kiinnitetä tietoista huomioita ja arvovalintoja tehdä toisin. Jotain edistystä on kuitenkin tapahtunut yleisen diversiteetin tasolla. Tuottaja Max Malkan mukaan se tapahtui *Me Too*:n jälkeen, ”kun lähdettiin puhumaan ylipäätään oikeudenmukaisuudesta, representaatiosta, diversiteetistä ja tasa-arvoisuudesta ja kenen tarinoita kuullaan ja kuka puuttuu”. (Max Malka, tuottaja).

Näin roolittaja ja näyttelijä vastasivat siihen, miten he näkevät monimuotoisuuden toteutumisen tällä hetkellä. ”Kaikkien näyttelijävalintaprosessissa vastuullisesti mukana olevien pitäisi ymmärtää, että meidän yhteiskunta on monimuotoinen. Leffat ja sarjat peilaavat yhteiskuntaa ja voivat olla suunnannäyttäjiä/ edelläkävijöitä. Leffoissa ja sarjoissa pitäisi olla ajattelemisen aiheita tai elementtejä, jotka peilaavat meidän yhteiskuntaa ja mitä se tänä päivänä on, ja ehdottomasti siellä pitäisi olla enemmän monimuotoisuutta.” (Minna Sorvoja, roolittaja.) Esme Kaislakerin mukaan ”sitä saisi olla huomattavasti enemmän. Ja ehkä juurikin rohkeammin, kaipaisin ruskeita päähenkilöitä ilman, että heidän ruskeutensa olisi heissä tärkein tai ainoa määrittävä tekijä. Kaipaisin vammaisia rooleja, lihavia rooleja, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia rooleja ja juurikin niin, että heitä määrittelisi myös muutkin asiat kuin vähemmistöön kuuluminen.” (Esme Kaislakari, näyttelijä.)

Näyttelijä Ella Mettänen korostaa, että muutoksen pitäisi tapahtua nopeammin ja että myös kaikilla eri toimintakyvyillä varustetuilla näyttelijöillä pitää olla yhtäläiset oikeudet töihin. ”*Kaikki tahot ei voi syyttää toisiaan, että noiden tai noiden pitää tehdä aloite ennen kuin me uskalletaan. Myös ne, ketkä saa tehdä, kehittyvät eniten, joten milloin myös uusille tekijöille annetaan mahdollisuus. Enemmän avoimia castingejä. **Taide ei ole tärkeämpää kuin ihmiset, jotka sen tekee. Asenteet on vaikein asia muuttaa, mutta ihmiset on ne, jotka isoja koneistoja muuttaa?** (--)* Työnantajilla on iso vaikutus. Kiinnitetään huomiota kieleen, ja koulutetaan myös itseämme katsojana, koska nekin on kulttuurisidonnaisia asioita, mitä on totuttu näkemään. Me ei voida oottaa, että muut tekee sen. Niitä keinoja saada sinne näyttämölle erilaisia ihmisiä, joilla on erilaisia toimintakykyjä, niin niiden on vaan pakko lähteä myös niistä työpaikoista. Ja sen pitäisi tapahtua, ja se voisi tapahtua paljon nopeammin kuin se tapahtuu.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Ushma Olava on huomannut, miten ihonväri on vaikuttanut roolitukseen dubbauspuolella. Hän nostaa esiin myös selvät erot ohjaajien välillä roolituksessa liittyen ikään. ”*Dubbauksessa se (ihonvärin mukaan roolittaminen) muuttui selkeästi jossain kohtaa, mikä on vielä aika vitsikästä, että me ollaan Suomessa, missä suomen kielestä ei kuule etnistä taustaa muuta kuin, jos on joku vierasperäinen aksentti. Mikä mun mielestä pitäisi myös ottaa joskus huomioon, että joku piirroshahmo voi ihan hyvin olla tullut yhteisöön ulkopuolelta ja hän puhuu aksentilla suomen kieltä, ja se on musta ihanaa. Se on musta vaan rikkaus, mutta muutenhan meidän kielestä ei kuule, minkä värinen ihminen on. (--)* Mut sit mä oon huomannut mies- ja naisohjaajien välillä, ja nyt mä puhun teatteripuolesta, että miesohjaajat roolittaa mut monesti mummeleihin ja vanhempiin rooleihin ja naisohjaajat nuorempiin tai oman ikäisiini naisrooleihin. Kuten vaikka Olka Horila roolitti mut Rosen rooliin Titaniquessa, joka on nuoren naisen rooli. Ihan todella huvittavaa, että mä oon yli 40, mut kai se sopii parodiaan. Mut se on ollut merkittävää kyllä huomata, että miehet näkee mut vanhemmissa rooleissa ja ei koskaan missään kuumissa naisrooleissa. Ihanaa olis päästä joskus näyttämään johonkin elokuvaan tai pidempi rooli johonkin sarjaan, että sais oikein paneutua siihen ja rakentaa sen hahmon.” (Ushma Olava, näyttelijä.)

Teatterinjohtaja Mikko Kanninen nostaa esiin sen, että yleisöt ohjaavat sitä, mitä teatterit tuottavat. Teattereiden täytyy pystyssä pysyä tuottaa menestysesityksiä ja varmat ratkaisut ovat silloin taloudellisesti tarpeellisia. (Mikko Kanninen, Tampereen Teatterin johtaja.) Olisin halunnut haastatella vielä enemmän teatterinjohtajia ja -tuottajia, mutta toivon että joku heistä päätyy kuitenkin lukemaan opinnäytetyön tai tulee muuta kautta dialogiin näissä kysymyksissä. Osalla teattereista on suhteellisesti

parempi taloudellinen tilanne kuin toisilla. Toivon etenkin näiden teattereiden haastavan asenteitaan, avaamaan hakuja freelancereille, edistävän monimuotoisuutta ja myös ohjelmistovalintoja, jotka tuovat esiin erilaisia tarinoita.

”Taide on sillä lailla hankala, että katsojia ei voi pakottaa sen äärelle. Niitä ei voi pakottaa ostaa teatterilippuja. Teatteri on dynaamisessa suhteessa sen ympärillä olevaan todellisuuteen. Teatteri ei ole oma saareke. Meidän täytyy tarkkailla todellisuutta. Katsojat katsovat periaatteessa koko ajan väärää teatteria. Paskat musikaalit myyvät eniten, paskat komediat, huonot esitykset, huonot näyttelijät. Se on ihan selvä asia, mutta siellä seassa on jotain, joka on hyvää, ja sitten ne oppivat siitä. Se on pitkä tie, mutta ei niitä sillä lailla voi opettaa, että muutetaan kerralla kaikki. Mä tarkoitan, että myöskään ketään ihmistä ei pidä ottaa töihin sen takia, että hän on vähemmistössä. Hänen pitää myöskin olla osa sitä ajateltua taiteellista kokonaisuutta. Koska se on muuten epäreilua myös sille ihmiselle. (--) Mä olen nähnyt rodullisen ihmisen musikaalin pääroolissa, missä hän on ollut ihan hirveän huono. Ja hänet on roolitettu siihen vain sen takia, että hän on tuo siihen sen halutun värin. Ja vieressä on ihmisiä hänen ympärillään pienimmissä roolissa, jotka on paljon parempia. Se on myöskin jotain sellaista hyveellistämistä (--). Tai jotain sellaista, mitä ei tulisi harrastaa. Että eihän toi osaa laulaa, tanssia eikä näytellä. Ja se on musikaalin pääroolissa vain sen takia, että on haluttu tehdä tämä puolivillainen ele.” (Mikko Kanninen, Tampereen Teatterin johtaja.)

Miten monimuotoisuus sitten näyttäytyy kanavan näkökulmasta? YLEn tuottaja Riikka Takila avaa laajasti, miten hän näkee suomalaiset katsojat, ja mistä AV-alan varovainen roolitus monimuotoisuuden suhteen voi johtua. Hän korostaa, että tuottajalla ja ohjaajalla on iso vastuu. Roolittajat usein toimivat annettujen ohjeiden mukaan, ja siellä hän ei ole kohdannut asenteellisuutta. Takilan mukaan se, että monimuotoisuus näkyy vielä heikosti, kumpuaa siitä, että Suomessa on vielä suhteellisen paljon rasismia, ja maahanmuuton historia on lyhyempi verrattuna Ruotsiin, Britanniaan tai Yhdysvaltoihin. Se viittaa siihen, että muutokselle täytyy antaa aikaa, mutta ei aliarvioida katsojia. Muutos on hidasta, mutta sitä ei tule, jos siihen ei aktiivisesti pyritä. Jotkut alalla päätösvaltaa käyttävät ihmiset, jotka ajattelevat nihkeästi diversiteettiasioista, saattavat pitää rohkeampaa ja monimuotoisempaa roolittamista riskinä. On puhetta ja pelkoa, että jonkun monimuotoisuuden edustajan mukaan tuominen ei ole samaistuttavaa. Takila kertoo kuitenkin, että nykyään nuoret pojat pystyvät jo samaistumaan tyttöihin fiktiossa, mikä oli vielä toisin kymmenen vuotta sitten. (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)

Monimuotoista roolittamista vastaan olevat ja alalla päätösvaltaa käyttävät ihmiset eivät täysin tiedosta, että katsojat kuluttavat koko ajan kansainvälistä sisältöä, jossa monimuotoinen roolitus on normi, eikä poikkeus. Miksi siis ajatellaan, että se olisi ongelma täällä? Riikka Takila kertoo, että jotkut alan toimijat saattavat pelätä median ja lehdistön näkyvyyden vähenemistä, jos rooleissa on paljon uusia kasvoja. Takila korostaa kuitenkin, että ”pressi” ei ole autuaaksi tekevä ja että uusia tekijöitä ei voi koskaan nousta ilman, että heille annetaan mahdollisuus. Takilan mukaan niin sanottuun riskinottoon liittyy myös paljon se, roolitetaanko kameranäyttelemisen vasta-alkajia, vaikka he olisivat teatteritaiteen maistereita. Alan taloudellinen tilanne näyttäytyy kyvyttömyytenä ottaa riskejä, ja jotkin alalla päätösvaltaa käyttävät ihmiset laskevat diversiteetin riskiksi. Se voi näyttäytyä niin, että ollaan ableistisia ja kerrotaan entistä enemmän tarinoita, jotka roolitetaan valkoisilla kantasuomalaisilla. Tämä kertoo kuitenkin enemmän näiden ihmisten luutuneista asenteista. (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)

Ulkomainen rahoitus on myös erittäin kilpailtua, ja vaikka se on ristiriitaista, sillä saatetaan perustella homogeenisiä roolitusvalintoja. Kuitenkin monissa tuotantoyhtiöissä ymmärretään, että vaikka omat kauneusihanteet tai arvot eivät ohjaisi tekemään valintoja, jotka tukevat tasa-arvoa, on pelkästään normikehoilla tehty roolitus myös noloa. Riikka Takila korostaa, että monimuotoinen roolitus ja diversiteetin huomioiminen on kansainvälistymisen edellytys. Suomessakin on Takilan mukaan joskus sorruttu pelaamaan diversiteettibingoa, jossa vähemmistöt näyttävät sivuhenkilöitä. Tämä oli yleistä Yhdysvalloissa varsinkin 80- ja 90-luvuilla. Kun laitetaan esimerkiksi nainen burkassa pyöriämään taustalle, ajatellaan, että tuotanto on ollut monimuotoinen ja saadaan sulka hattuun. Tämä on rajua laskelmointia, jossa vähemmistöt nähdään aina vähemmistöinä ja he kantavat vähemmistöleimaa myös roolissa. (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)

”Semmoinen unelma, ettei tästä tarvis tehdä enää opinnäytetöitä kymmenen vuoden päästä. Mä en nää mitään muuta vaihtoehtoa. Asiat tulee meneen eteenpäin. Meillä on niin vahva kansainvälisen fiktion esimerkki ja ylipäätään maailma tulee muuttumaan. Ihmisten ajattelutavan on vaan pakko muuttua. Ja jos mietitään kauneusihanteita, niin mä uskon aina myös siihen vastavoimaan. Mutta kyllä pitää aktiivisesti tehdä töitä AV-alallakin sen eteen. Siinä meillä on musta tekemistä ja isoin unelma on se, että kun me roolitetaan ruskeita tai mustia ihmisiä päärooleihin, niin ne vois olla muitakin kuin huoli edellä kerrottuja tarinoita. Mä ymmärrän, että draamassa pitää olla draamaa, mutta sitä draamaa ei generoi etnisyyys. Että päästäis stereotyyppiä. Että päästäis siihen tilanteeseen missä Ruotsissa ollaan, että meillä voi olla Evin Ahmad roolitettuna

poliisiksi tai lakimieheksi tai miksikä tahansa, ja se etnisyys on täysin toissijaista. Hän on vaan hyvä näyttelijä ja siksi hän on siinä roolissa. Ei se oo kauheen utopistinen. Eli kompetenssi edellä. pelkurimaisuus on varmaan ilmiselvää kaikille tekijöille. Eihän niitä hahmoja edes kirjoiteta niin tiukasti ulkoisilla ominaisuuksilla. Tottakai hahmot kirjoitetaan perin juurin, mutta ei se sanele sitä ihmisen kokoa tai ulkonäköä tai taustaa. Kuka tahansa voi kirjoittaa kenen tahansa tarinoita, kunhan tekee pohjatyönsä hyvin ja on tarpeeksi utelias ja kunnioittava (--), ehkä huoneessa olisi hyvä olla kokemusasantuntijoita, sit sä voit kirjoittaa muidenkin tarinoita. Kuinka tarkasti hahmoja määritellään, enemmän se on ohjaajien ja tuottajien päässä ja sitten saattaa olla jo mielessä joku ihminen, kun on sitä ehkä kirjoitettu. Eikä siinä mitään, se on ihan ok, mutta että osattais siinäkin kohtaa ajatella laajemmin.” (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)

Takila kertoo tiedostavansa, että edustaa etuoikeutetumpaa valtaväestöä ja että huomaa itsekin tekevänsä virheitä. Hän kertoo, että monimuotoiseen roolitukseen liittyvät asiat ovat sellaisia, joita täytyy jokaisen aktiivisesti ”jumpata” ja reflektoida. Muita on helppo arvostella, mutta kun saa itsensä kiinni vinoutuneesta ajattelusta, se on vaikeaa. **Hän toivoo, että työnantajapuolen edustajille sanottaisiin, milloin hyvä yritys ei ole mennyt maaliin. Sekä aktiivista palautetta ja kritiikkiä, jolla omaa toimintaa pystyy korjaamaan.** (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.) Toivon, että myös muut alalla olevat työnantajapuolen edustajat, etenkin tuottajat voisivat tavoittaa Takilan reflektiota ja laajaa kokonaiskäsitystä alasta yhdistettynä aktiiviseen muutoksen tavoitteluun sekä toimiin. Itsereflektio on mielestäni ensimmäinen askel kestävään muutokseen, ja myös tälle dialogille, joka lähtisi avoimista tottumuksista, huolista tai haasteista, pitäisi olla paikka diversiteetin edistämisen keskustelukulttuurissa. Uskon, että tämä on askel, joka usein leimaamisen pelossa jää pois, ja se lisää polarisaatiota roolitukseen liittyvissä kysymyksissä, jotka voisivat edetä nopeammin.

6.4. Ratkaisuja

On tärkeää nähdä kokonaistilanne, historia ja mikä on nykyhetki. Pysyvä muutos tarvitsee kuitenkin ratkaisuja ja tahtotilaa toteuttaa niitä. Nykytilanne pitää osata tunnistaa, jotta voidaan purkaa ennakkokäsitykset, kuten Ushma Olava kertoo. **”Tavallaan mä toivoisin vaan, että meitä arvioitaisiin ja valittaisiin vain taitojen ja sen perusteella, mitä me edustetaan. Jos tarvitaan naisnäyttelijää, joka on iältään tai lavaiältään tietyn ikäinen, ja tarvitaan laulutaitoista, tanssitaitoista, että se menisi ainoastaan sen mukaan. Kyllä se on se mun ihan kirkkain toive. Ainakin fiktiivisissä teoksissa. Oikeat historialliset henkilötarinat toki ovat eri asia. Mut noin yleisesti toivoisin, että se näkökulmahenkilö voisi olla kuka vaan. Ihan väriin tai taustaan**

katsomatta kuka vaan. Olisi kiva saada myös työnantajapuoli myöntämään, että he ajattelevat rooleista ja tarinoista tietyllä tavalla. Silloin voitaisiin ehkä alkaa katsoa niitä laajemmin ilman mitään ennakkokäsityksiä.” (Ushma Olava, näyttelijä.)

AV-alaan kohdistuneet leikkaukset ovat aiheuttaneet sen, että roolittajaa, joka etsii laajemmin vaihtoehtoja käytetään yhä vähemmän. Helsinki Casting tekee vuonna 2026 selvitystä ja tutkimusta roolittajien käytöstä AV-tuotannoissa. *“Mä sanoisin, että ihan semmoinen kuin roolittajakäytäntö olisi yksi mun mielestä avainasemassa oleva tekijä. Mutta se tavallaan, että käytettäisiin ihmisiä, joiden ammatti on tuntea näyttelijät. Mä en millään tavalla väheksy sitä, että ohjaajalla tai tuottajalla ei voisi olla hyviä ideoita, sitä mä en tarkoita. Mutta me tehdään sitä asiaa työksemme. Meidän tehtävä on tuntea kaikki uudet kasvot, vanhat kasvot, nousevat tyypit (--)* että voidaan pitää mahdollisimman avoimia casting-prosesseja (--) eri tavalla kuin se, että jos joku tekee sitä vähän sen ohessa, mitä hänen pääasiallinen työnsä siinä tuotannossa on. *Kaivaa myös sellaisia vähän yllättäviäkin valintoja. Tarjota ikään kuin valmiiksi olevaan ajatukseen jotain uutta. Tukea sitä totta kai, mutta myös haastaa. Ja mä uskon, että se, että roolittajan käyttö oikeasti vakiintuisi osaksi joka ikistä tuotantoa, vastaisi aika moneen kysymykseen (--)* Kun raha kiristyy tässä koko ajan, niin sen huomaa ehkä vähän taantumassa siinä, että ollaan menossa vähän enemmän siihen, että tuotanto yrittää roolittaa itse. *Ja se mun mielestä aiheuttaa ongelmia sekä siinä, että käytetään ehkä vähän niitä tuttuja naamoja, mutta sitten myös, että tullaan vähän sokeiksi niille pisteille, että ei osata välttämättä aina havainnoida just sitä, että miten vaikka se monimuotoisuus toteutuu siellä. Tai se, että jos hahmon nimi on Pekka, niin mitä kaikkea se Pekka oikeasti voi olla.”* (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Meillä on myös jonkin verran monimuotoisesta taustasta tulevia kirjoittajia, ohjaajia ja tuottajia. Max Malka haastaa erityisesti heitä olemaan rohkeita roolituksessa ja tarinoissa, joita he tuovat esiin. *”Mä sanoisin, että jos olet itse aliedustettu ohjaaja tai kirjoittaja tai tuottaja, ja sulla on siitä kokemusta ja sä tiedät, että sä et ole nähnyt itseäsi tarpeeksi valkokankaalla tai telkkarissa niissä tarinoissa, niin mikset sä käytä sun valtaa kertoa sitä tarinaa. Sulla on siitä kokemusta, sulla on siitä jotain sanottavaa.”* (Max Malka, tuottaja.)

Resursseja eli aikaa ja rahaa pitäisi ohjata koekuvausprosessiin. Sen pitäisi olla alalla enemmän sääntö kuin poikkeus. Roolittajat, kuten Helsinki Casting, yrittävät omasta positiostaan käsin tarjota monimuotoisuutta ja haastaa ennakkoasenteita. *“Sitten voi olla vaikka se tilanne, että tähän päärooliin meillä on nyt mahdollisuus etsiä vähän*

laajemmin ja miettiä boksen ulkopuolelta ja kaikkea näin, mutta jos niihin yhdeksään muuhun rooliin on annettu työaika sen verran, että sä et saa vaikka koekuvata, niin sitten se sulkee valitettavasti hirveän nopeasti tai jos se on jotenkin tosi tiukka prosessi, niin sekin kapenee se pooli, vaikka totta kai se on edelleen ihan eri asia, että jos joku miettii tuotantotoimistolla, että ketäs mä tunnen, että kenen kaa mä viimeksi tein, oliko ne kivoja tai hyviä tai mitä ikinä. Miten mä pystyn perustelevaan sille ohjaajalle ja tuottajalle, että tää on upea tämä tyyppi, se on todella taitava ja hän tekisi tämän roolin ihan sairaan hyvin ja mä haluaisin nähdä sen siinä. Mutta jos mulla ei ole työaika tehdä hänen kaa koekuvausvideota eikä mitään, niin millä mä myyn sen. Avoimia casting calleja on yleensäkin tosi vähän (--). Mun mielestä olisi tosi makeeta, että tulisi tuotannolta ja ohjaajalta asti se toive siihen, että halutaan iso avoin koekuvausprosessi ja castingprosessi, jossa saa oikeasti etsiä ja jossa oikeasti ollaan avoimia (---). Mutta että toive olisi, että haluamme nimenomaan kaikenlaisia ja erilaisia ihmisiä ja uusia kasvoja”. (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Haastattelin teatterinjohtaja Mikko Kannista ja kysyin, kuinka monimuotoisia näyttelijöitä ja freelancereita voitaisiin työllistää enemmän, kuka tekee lopulliset päätökset roolituksesta, ja siitä, keitä kutsutaan paikalle teatteripuolella. ”*Sen tekee porukka, jossa on teatterin taiteellinen johto ja ohjaajat.*” Teatteripuolella kiinnitettyjen näyttelijöiden määrä sanelee taloudellisen tilanteen lisäksi sen, voidaanko freelancereita ottaa tuotantoihin. Kanninen toi esiin huomion, että monimuotoisia näyttelijöitä on enemmän pääkaupunkiseudulla, ja matkojen sekä majoituksen kattaminen maksaa enemmän kuin paikallisen näyttelijän palkkaus. Hän ehdottaa ulkopuolista taloudellista tukea monimuotoisten näyttelijöiden palkkaukseen. ”*Jos meillä on sellainen paikka, että me miehitetään jotain, niin sitten me avataan se. Tässä tulee yksi budjetillinen asia: jos me palkataan yksi helsinkiläinen freelanceri, niin me palkataan sillä samalla hinnalla kaksi tamperelaista. Koska matkat, majoitukset, kaikki tämä. Silloin me tehdään sijoitus jo siinä. Se on hankalaa rahallisesti. Tampereella tiedän melkein kaikki rodulliset näyttelijät. Melkein kaikki on enimmäkseen tanssijoita, laulajia, esiintyjiä. Meillä ei täällä hirveästi ole näyttelijänäyttelijöitä. Ainoa vaihtoehto siihen on, että jos me avataan tämä todella näin, niin se tulee sitten Helsingistä. (--). Meidän pitäisi saada valtiolta tukea siihen, että jos meillä on rodullistettu ihminen, maahanmuuttajataustainen ihminen tai jotain muuta vähemmistöä, vammaisia näyttelijöitä tai rullatuolissa olevia näyttelijöitä. Mun mielestä siihen pitäisi olla joku kerroin tai momentti valtion tuessa. Näitä pitäisi mitata, koska mitataan aivan kaikkea muitakin. Meillä on olemassa kiertuetukea, lastenteatteritukea ja kaikkea. Tässä kohtaa teatteri ottaa kaikesta kaiken vastuun. Valtio ja kaupunki ei tue sitä mitenkään. Pitäisi*

mieltä laajempia rahoitusratkaisuja, jotta saisi enemmän moninaisuutta, freelancereita ja vierailijoita. Ja jotta saisi enemmän vähemmistöä sinne. Meillä on tasa-arvosuunnitelmat. Me ollaan nytkin mukana sellaisessa isossa eurooppalaisessa hankkeessa, jossa me saadaan rahaa siitä, että me osallistetaan maahanmuuttaneita ihmisiä meidän teatteriin nykyistä enemmän. Mutta mullakin on hallitus ja osakkeen omistajat, joille taloudesta vastataan. Ja jos me tehdään ensi vuosi kokonaan vain vammasten kanssa ja mennään konkurssiin, niin sitten mä saan potkut. Mun pitää koko ajan perustella vähemmistöjen ottamista. Tämä rahoitetaan tällä ja tämä rahoitetaan tällä. Ja jos se koko lipunmyynti sakkaa, niin luottamus muhun myöskin.” (Mikko Kanninen, Tampereen Teatterin johtaja.)

Yksi tapa vaikuttaa on roolittaja Minna Sorvojan mukaan rohkea, suora kontaktointi. Toki on joitakin työnantajia, jotka eivät välitä avoimista hakemuksista, ja uutena tekijänä ilman näyttöjä on vaikea saada mahdollisuutta rooleihin, jos ei järjestetä koekuvauksia. Aina on kuitenkin hyvä ottaa toimijuutta takaisin itselleen ja koskaan ei voi tietää mikä yhteydenotto poikii töitä. Kollegalta kuultu kymmenen hylkäyksen jälkeen itsensä palkitseminen oli minusta hieno ajatus ja normalisoi vapaan kentän näyttelijöiden arkea. *”Työhaussa pitää lähestyä rohkeasti työnantajapuolta ja roolittajia. Mieluiten mailitse lyhyellä ja ytimekkäällä, mutta informatiivisella tietopakettilla (sis. kuvan, Cv:n ja linkin showreeliin, jos sellainen löytyy). Liian pitkiä maileja ei kiireiset ihmiset useinkaan jaksa lukea loppuun. Omissa roolituksissa pyrin monimuotoisuuteen (ikä, sukupuoli, etnisyys etc). Mutta en myöskään istu palavereissa, joissa valinnat tehdään eli tilaajan valintoihin roolittajan on vaikea vaikuttaa. Olen saanut työskennellä ohjaajien kanssa, jotka ovat suurelta osin hyvin tiedostavia ja nuoret erityisesti ovat hyvinkin tarkkoja monimuotoisuusasioissa. Ja roolittajana voin aina muistuttaa asiasta, jotta monimuotoisuus roolitusprosessin edetessä toteutuu ja jos joku ohjaaja ei ehkä asiaan ole niin paneutunut. Koen tärkeäksi muistuttaa, että meillä on monimuotoinen yhteiskunta ja kai me näytämme sen tässä tuotannossa. (Minna Sorvoja, roolittaja.)*

Vaikka roolittajan ei olisikaan mahdollista tehdä lopullista päätöstä, hän voi haastaa tuotannon lähtöajatusa castin suhteen. *”Että jos sanotaan, että me vaan haluttaisiin kauheasti tähän nyt valkoisia näyttelijöitä ja näin siis välillä sanotaan, niin sieltä paketista kuitenkin sitten vaan löytyy monen näköisiä ihmisiä. Tämä oli nyt niin hirveän hyvä, että sopisi tähän rooliin. Tiedätkö, että jos te ette ole samaa mieltä mun kanssa tästä, mutta haluan presentoida, että hän vetäisi tämän roolin hirveän hyvin ja tästä syystä hän sopisi mun mielestä tähän juttuun.” (Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)*

Kaikki voivat vaikuttaa omalla esimerkillään. Inklusion ja diversiteetin tulisi olla itsestään selviä asioita, mutta kun ne eivät sitä ole, täytyy miettiä keinoja, mitä jokainen voi käyttää omasta positiostaan käsin ja kenen ääni puuttuu. Diversiteetti tuo rahoittajan ja tuotannon kannalta uusia katsojaryhmiä – kansainvälisen rahoituksen osalta on myös tässä ajassa luotaantyöntävää, jos tuotannot ovat liian homogeenisiä. Seuraavassa luvussa käsittelen, miksi monimuotoisia tarinoita ja näyttelijöitä tarvitaan.

6.5. Miksi muutos tarvitaan

On tärkeää, että TV:ssä, elokuvissa ja teatterissa näkyy monimuotoisia näyttelijöitä, koska yhteiskunta koostuu toinen toistaan erilaisemmista ihmisistä. Kun ruudulla tai lavalla näkyy eri etnisyyksistä sekä koko- ja toimintakykytaustoista tulevia ihmisiä, katsojat löytävät itselleen enemmän samaistumispiintoja. Monimuotoiset tarinat ja näyttelijät myös vähentävät ennakkoluuloja ja lisäävät ymmärrystä eri ihmisryhmiä kohtaan. Tämä voi parhaimmillaan yhteiskunnallisella tasolla lisätä yhteyttä ja vähentää syrjivää käyttäytymistä. Monimuotoisuus on myös taloudellisesti kannattavaa, koska se houkuttelee laajemman yleisön katsomaan ohjelmia ja esityksiä. Mitä enemmän luen ja opin aiheesta, sitä enemmän ymmärrän, että puheen tasolla suurin osa työkentästä on moninaisen roolittamisen ja tasa-arvoisen työelämän kannalla, mutta se ei tarpeeksi näy vielä käytännössä. Joko tutkimustyö ei päädy sitä tarvitsevien ihmisten luettavaksi, tai tiedon lisäksi ei ole keinoja, osaamista tai rohkeutta ottaa erilaisia käytäntöjä tai rohkeaa ja tasa-arvoistavaa roolittamista toteutuksen tasolle.

Oma harras toiveeni on, että tämä opinnäytetyö voisi toimia jonkinlaisena keskustelun avauksena näyttelijöiden ja työnantajien välillä, ja se voisi herättää molemmissa ryhmissä toivoa, innovaatiohenkeä ja uskoa, että asiat voivat muuttua parempaan. Olen joskus kuullut näitä asioita pohtiessani, että ei ole hyvä keskittyä näihin ”vaikeisiin asioihin”, koska jotkut voivat kokea tilanteen uhkaavana, polarisoituneena, tai että pian itse näen vain ongelmia enkä mahdollisuuksia oman työurani kanssa. Nämä kommentit ovat tulleet henkilöiltä, joilla ei ole ollut samanlaista monimuotoista taustaa ja jotka ajattelivat, että myös minulle olisi helpompi yrittää sulautua massaan. Myös näissä puheissa sanomattomana alatekstinä on usein hankalan naisen ja näyttelijän leimautumisvaara. Näen kuitenkin, että nämä asiat ovat niin tärkeitä, että haluan ottaa sen riskin. Haluan ymmärtää käytäntöjä ja vanhentuneita ajatusmalleja enemmän, haastaa lempeästi ja ennen kaikkea unelmoida, miltä alan tulevaisuus voisi näyttää. Normikehon ulkopuoliset ominaisuudet olivat pääosin syy, miksi – vaikka omistin näyttelijäidentiteetin jo lapsena – kouluttauduin lukion jälkeen kosmetologiksi teatteriopintoihin tai alalle pyrkimisen sijaan. Ajattelin että minun pitää kouluttautua niin sanottuun oikeaan ammattiin, vaikka äitini oli tukenut minua unelmissani. Suurin

syy oli se, että en tiennyt ketään, en muistanut nähneeni tai kuulleeni kenestäkään näyttelijästä Suomessa, joka eläisi samojen ominaisuuksien intersektiossa kuin minä. Pelkästään monikulttuurisia näyttelijöitä oli roolitettu todella vähän, ja vaikka edistystä on tapahtunut, on tilanne edelleen melko karu.

Ushma Olava kaipaa kaiken kokoisia näyttelijöitä näkökulmahenkilöiksi. ”*Näkisin mielelläni ihan oikean todellisen kuvan tai läpileikkauksen tästä yhteiskunnasta. Me ollaan kaikki niin moninaisia. Kato ympärilles niin, et nää yhtä samanlaista. Että minkä takia se ei voi olla sitten näyttämöllä niin? Hesarissa oli juttu, missä jotkut ylipainoisiksi luokitellut näyttelijät puhuivat, että he ei saa koskaan olla näyttämöllä romantiikan kohteena. Niin miks se on niin? Kun me kaikki kuitenkin koetaan elämässä kaikkia asioita. Ei se ole niin, että paksuilta on kielletty rakkaus tai romantiikka tai erotiikka tai mikään. Miksi sitä ei voi kuvata näyttämöllä? Miksi sitä ei voi näyttää kamerassa? En mä ymmärrä sitä, että jos joku ei tykkää katsoa sitä. Sehän on tottumiskysymys. Minkälaisen maailmankuvan me luomme? Mikä on se kauneusihanne?” (Ushma Olava, näyttelijä.)*

Samaistuminen johonkin roolihahmoon voi lisätä itsemyötätuntoa ja vahvistaa katsojan identiteettiä. Oma toiveeni näyttelijänä on, että voisin tuoda katsojan lähemmäksi omia tunteitaan ja hänen omaa tarkoitustaan elämässä. Uskon tarinoiden voimaan. Sosiaalisen median aikakautena on helppoa löytää oman ominaisuuden edustajia ja esikuvia eri sovelluksista. Uskon kuitenkin, että pitkän kaaren, tarinan ja haasteiden voittamisen todistaminen katsojana avaa samaistumiseen erilaisen syvyyden, ja voimaannuttaa tavalla, joka voi parhaimmillaan kantaa läpi elämän.

Roolittaja Minna Sorvoja nostaa esiin monimuotoisuuden todistamisen yksilötasolla. ”*Diversiteettiin kuuluu myös erilaisilta näyttävät ihmiset / esiintyjät. Jollakin voi olla kasvoissa näkyvä vamma/ syntymämerkki tms. tai voi olla myös fyysinen eroavaisuus/ rajoite. Olisi hyvä näyttää ilman pointtausta myös näitä ihmisiä tuotannoissa. Että tällaisia ihmisiä meidän yhteiskuntaan myös kuuluu. Tätä kautta myös tämän tyyppinen erilaisuus tulee tutummaksi katsojille. Kanavilla on iso merkitys ketä elokuvat/ sarjat tarinoissaan näyttävät/ mistä kertovat. Alan ihmiset ovat kuitenkin tietoisia diversiteetin merkityksestä ja sitä pyritään tietysti edistämään mm. SES:n, alan koulutuksen ym. tahojen kautta luennoin, workshopein, tiedotuksin. Toisaalta tilaajapuolella voi työskennellä myös ihmisiä, joilla ei ole ehkä laajaa kosketuspintaa em. asioihin ja tämä voi tietysti vaikuttaa valintoihin. Onneksi meillä on talentteja ohjaajia ja tuottajia, jotka voivat valintaprosesseissa tuoda diversiteettikysymyksen esille ja perustella monimuotoisuuden tarpeellisuuden.” (Minna Sorvoja, roolittaja.)*

Jos lapsi tai nuori ei näe kaltaisiaan tarinoissa, se voi johtaa siihen, että ei näe esimerkiksi isoja unelmia, tarinan kaltaista rakkautta tai näyttelijän ammattia itselleen mahdollisena. Sama pätee myös aikuisiin näyttelijöihin, uralla etenemiseen ja sen rakentamiseen. ”*Kaiketi on vaikea unelmoida, jos ei näe itseään näyttämöillä tai valkokankailla.*” (Esme Kaislakari, näyttelijä). Toisaalta jonkun näyttelijän näkeminen, joka edustaa juuri katsojan omia ominaisuuksia, voi avata syvää samaistumista. Kaiken näyttelemisen ytimessä on ihmisyyys. Jos minulla olisi käyntikortti, ja jos nimike ei olisi niin kovin imelä, kirjoittaisin siihen työkseni *Ihmisyyden lähettiläs*. Se on se, mistä mielestäni tässä työssä on kyse. Samaistuminen johonkuhun aivan erilaiseen, kenties jopa eri ihmisryhmän edustajaan, jota on vieroksunut, tuo sellaista yhteyttä, toivoa ja jaettujen kokemusten kautta tulevaa katarsista, mihin ei mikään muu yllä.

Ohjaaja-käsikirjoittaja Olli Salmi on sitä mieltä, että odottamattomat ja rohkeat roolitusratkaisut ovat hänestä parhaita. Sellaiset, joissa painaa eniten lahjakkuus, taito ja osaaminen eikä vain ulkoiset ominaisuudet. Käsikirjoittajana hän pyrkii olemaan määrittelemättä roolia liiaksi etukäteen, jotta roolia voisi näytellä kuka vaan. Hän kertoo, että ongelmat ihmiselämässä ovat usein universaaleja, sillä erolla, että mittasuhteet, päivittäiset tilanteet ja tilanteiden olosuhteet vaihtelevat. Toisaalta hän nostaa esiin, että mitä henkilökohtaisempia haasteita ihmisellä on, sitä universaalimpi kokemuksesta voi tulla. Saavutettavan roolituksen osalta hän nostaa esiin, että liikuntarajoitteinen elää haasteensa kanssa päivittäin, mutta tuotanto kohtaa sen kenties vain kerran. Tällöin myös saavutettavuuden toteuttaminen pitäisi olla mahdollista. (Olli Salmi, ohjaaja-käsikirjoittaja.)

Uusien mallien luominen vaatii aina mukavuusalueelta poistumista, jotta voimme alana kasvaa. Mitä useampi näkee tarpeen muutokselle, sitä suuremmilla harppauksilla voimme edetä. Se vaatii kaikilta – näyttelijöiltä, ohjaajilta, tuottajilta, roolittajilta ja niin edelleen – rohkeutta. Rohkeutta puhua ja nostaa esille tuotantojen pinttyneet roolituskäytännöt. Niin kauan, kun kaikki pelkäävät oman paikkansa puolesta, muutos ei voi tapahtua. Rohkeus vaatii tekoja, ja kuten Helsinki Casting nostaa esiin, uusia erilaisia valintoja. ”***Jotenkin musta tuntuu, että tuudittaudutaan hirveästi siihen, että tälleen tässä suomalaisessa kentässä nyt on tehty ja tälleen tässä nyt tehdään tästä eteenpäinkin. Ihan ylipäättään se, että tehtäisiin valintoja, jotka ei tule ensimmäisenä mieleen. Ja Suomessa se on tupannut olemaan se yleisin polku se, että ne on ne samat näyttelijät ja ne on ne samat valkoiset näyttelijät. Ja ne on ne samat vammattomat näyttelijät. Eikä mitään heiltä siis pois tietenkään, mutta mun mielestä olisi tosi tärkeää, että olisi monimuotoisempi casti ja ne henkilöt, jotka tekee niitä rooleja.***”

(Roolittajat Ansku Sinisalo ja Nea-Maria Törmänen - Helsinki Casting & Blockbusters Gang.)

Esme Kaislakari taas tuo esiin sen, että myös intuitio on usein ympäröivän kuvaston muovaama. ”Uskon, että jokainen katsoja ansaitsee nähdä itsensä kaltaisia näyttelijöitä näyttämöllä, tai valkokankaalla ja toisaalta jokaiselle tekee hyvää nähdä myös itsestä poikkeavia kehoja ja tarinoita. Representaatio on rikkaus. Luovuttaisiinko vihdoon ajatuksesta, että laiha, valkoinen, pystyvä cis-keho on joku ihmisyyden ja näyttelemisen neutraali piste? Sinne rinnalle mahtuisi niin laaja kirjo muunlaisiakin olemisen tapoja. **Toivoisin uteliaisuutta juurikin siihen roolittamisen katseen haastamiseen.** Usein roolittamisen yhteydessä puhutaan ”intuitiosta”, että se ohjaa valintoja. Se voi olla kuitenkin vaarallinen työkalu: intuitiomme perustuu väkisin myös totuttuun, normeihin tai jopa stereotyyppioihin. Rohkaisen siis haastamaan myös intuitiota.” (Esme Kaislakari, näyttelijä.)

Riikka Takila YLEltä kertoi, miten heillä on huomioitu syrjintää ehkäiseviä toimia työpaikalla. He ilmoittavat tuotannon alussa, että heillä on anonyymipuhelin, johon voi soittaa, jos kokee epäkohtia tuotannossa ja että niihin puututaan. Heillä on myös monimuotoisuuskoulutuksia, jotka edistävät yhdenvertaisuutta. Takila myös nosti esiin, kuinka näyttelijän kestävyyttä voidaan tukea mielenterveyteen liittyen. ”Roolituksessa musta tuntuu, että pikkuhiljaa ollaan menossa eteenpäin, mutta se, että kenen tarinoita kerrotaan ja kenen suulla, niin siinä on ehkä vielä enemmän tekemistä. (--) Me vaadimme ja oletamme meidän kumppaneilta, että niissä kuvauksissa ja tuotannossa toimitaan eettisesti. Ihmisilläähän on paljon psykiatrisia ja psykologisia (--) esimerkiksi joku paniikkihäiriö, joka voi aiheuttaa jännittäviä tilanteita ja muuta kuvauksissa. Totta kai niille otetaan se aika.” (Riikka Takila, tuottaja, Yle Draama.)

Saavutettavimpien työpaikkojen ja monimuotoisemman roolituksen aika myös Suomessa on nyt. *Bridgerton* on hyvä esimerkki monimuotoisesta roolittamisesta, vaikka sekään ei ole täydellinen. Sarjan neljännellä kaudella on raikasta nähdä näyttelijä, jolla on raajapoikkeama. Yhteiskunnan suhtautumisesta kertoo kuitenkin se, kuinka Nicola Coughlan nähtiin rohkeana plus-kokoisena näyttelijänä hänen ollessaan sarjassa M-kokoinen. Ella Mettänen korostaa sitä, että toimintakyvyn intersektio tulee vielä jäljessä. ”Jos mä ajattelen tätä omaa, joka on siis sairaus, se on siis toimintakykyyn vaikuttava ja joskus myös liikuntarajoitteita aiheuttava, (--) niin kyllä se tunnelma on se, että ihmiset ei vielääkään tohdi sanoa ääneen kaikkia omaan toimintakykyyn vaikuttavia asioita. Se on ihan selvää, että oikeesti vammaisilla ihmisillä ei oo mitään asiaa ammattiteatteriin, vaikka siitä paljon puhutaan (--)

vähemmän kuin vaikka, mikä on hienoa mutta edelleen vielä aivan kesken POC-ihmisten roolittaminen, mut se on enemmän tapetilla. Liikuntarajoitteiset tulee kyllä perästä, mut se on se intersektio joka jää sanomatta.” (Ella Mettänen, näyttelijä ja näyttelijäntaiteen yliopistonlehtori.)

Loppujen lopuksi tämä opinnäytetyö on syntynyt siitä, että rakastan näyttelemistä. Uskon, että tarinankerronta tämän ilmaisumuodon kautta on yksi tarkoitukseni tässä maailmassa. Kuitenkin niin kauan, kun inhimilliset ominaisuudet aiheuttavat syrjintää palkkauksessa tai työn sisällä, täytyy monimuotoisten näyttelijöiden roolitus nostaa esille. Kollegani sanoitti asian hyvin. *”Kun olet vähemmistön edustaja, haluaisit vain näytellä. Minun unelmieni rooli olisi sellainen, joka ei ole millään tavalla riippuvainen sen hahmon taustasta. Vaikka samalla olisi tosi tärkeää nähdä erilaisia tarinoita teatterissa ja AV-puolella, mutta huomaan, että olisi ihana näytellä sellaista, että siinä ei ole mitään väliä, että olen ruskea suomalainen.”* (Näyttelijä I.)

Audiovisual Producers Finlandin 2024 tekemä tutkimus kertoo, kuinka jäljessä suomalaisen AV-kentän roolitus on diversiteetin osalta. Kehitystä tapahtuu, mutta se on edelleen hyvin hidasta. Vuonna 2024 BIPOC-hahmojen osuus oli 7,71 % kaikista hahmoista. Diversiteetin 1,5 % kasvu johtui vammaisten henkilöiden näkyvyyden lisäämisestä. *”Vuoden 2024 tilastodata paljastaa selkeän jakauman diversiteettirepresentaatioissa: televisiosarjat ovat edellä elokuvia lähes kaksinkertaisella osuudella. Monimuotoisuushahmojen osuus sarjoissa on 14,33 %, kun elokuvissa se jää 8,39 %:iin. Roolijakaumaa hallitsevat edelleen pääosin valtakulttuuriin kuuluvat hahmot (86,78 %). Ensimmäisestä tilastovuodesta 2019 lähtien LGBTQ+, BIPOC- ja vammaisten henkilöiden osuus on kasvanut loivasti: 9,4 % → 13,22 %.”* (Audiovisual Producers Finland 2024.) Jotta konkreettista muutosta saisi aikaan, täytyisi mielestäni kanavien ja tuotantoyhtiöiden kirjata monimuotoisuus ja roolittajien käyttö virallisiin suosituksiin ja miksei jopa ehdoksi rahoitukselle.

7. LOPUKSI

Epäröin aluksi kirjoittaa alan puutteista ja epäkohdista. Hankalan naisen ja näyttelijän leimasta on varoiteltu niin pitkään kuin muistan, mutta ”hankalat” ihmiset myös muuttavat maailmaa. Toivon, että tämän opinnäytetyön lukijalle avautuu, kuinka paljon hyödyntämätöntä osaamista, syvyyttä ja viisautta meissä monimuotoisissa näyttelijöissä on. Keskusteluja diversiteetistä on teorian ja tavoitteiden tasolla käyty jo vuosia. Haastattelemani näyttelijät totesivat hyvin, että kaikki tahot eivät voi odottaa, että joku muu tekee sen, joku muu näyttää esimerkkiä, tai tulee jokin kaikkia velvoittava säädös, joka tekee muutoksen toimijoiden puolesta. Yksi haastateltava toi esiin sen, että Oscar-palkintoihin on sisällytetty monimuotoisuuskriteerejä ja joissain maissa monimuotoisuus on edellytys rahoitukselle. Loppujen lopuksi kyse on kuitenkin rohkeudesta ja yksilön valinnoista. Uskon, että jokainen roolittaja, käsikirjoittaja, tuottaja, ohjaaja ja rahoittaja voi vaikuttaa siihen, toteutuuko monimuotoinen roolitus ja saavutettavat työolot aikamme tuotannoissa. Toive itselläni on, että tuttujen näyttelijöiden roolittamisen helppous ja budjetin säästöjen tavoittelu ei menisi kuitenkaan yhdenvertaisen roolittamisen edelle.

Laihuusnormi näkyy edelleen roolituksissa suuresti. Useamman normista poikkeavan ominaisuuden omaavia näyttelijöitä näkyy vähän – esimerkiksi ruskeita ja yli M-kokoisia, tai toimintakyvyltään monimuotoisia – varsinkaan isommissa rooleissa. Haastateltavien pääsääntöisesti yhteinen konsensus muutoksen suuntaan saa kuitenkin ihmettelemään, miksi suomalainen AV- ja teatterikenttä näyttää edelleen tältä ja kuinka saataisiin aktiivisia toimia ja tekoja, jolla voitaisiin roolittaa monimuotoisia näyttelijöitä. Toivon että tuotannoissa näkyisi kaikenkokoiset kehot ihonväriin katsomatta, ja näyttelijät sekä katsojat voisivat keskittyä tarinaan ulkoisten ominaisuuksien sijaan. Läheskään kaikki tuottajat, kanavat tai tuotantoyhtiöt eivät vastanneet haastattelukutsuihin, mutta jos tahtotilaa löytyy näin paljon yksinään niissä, joita haastattelin, lienee muutoksen tiellä toistaiseksi tunnistamattomat rakenteelliset seikat, tai yksilöiden asenteet. Tuotantoyhtiöillä ja kanavilla tulisi olla sisäisiä ja velvoittavia linjauksia, joilla turvataan monimuotoisuuden toteutuminen.

Kysyin myös työnantajilta, mitä näyttelijät voisivat itse tehdä. Roolittaja Minna Sorvoja korosti kaikessa olevan kyse hyvästä näyttelijäntyöstä. Hän rohkaisee jokaista näyttelijää seuraamaan omaa juttuaan ilman, että liikaa pohtii ulkopuolisten mielipiteitä. Lisäksi hän rohkaisee jokaista keräämään näyttöjä – tärkeää on siis hyödyntää kaikki mahdollisuudet, kuten lyhytelokuvatuotannot korkeakouluissa, esimerkiksi Aalto-yliopistossa, tai kutsua roolittajia ja ohjaajia katsomaan näytelmää, josta on saanut

mielenkiintoisen roolin. (Minna Sorvoja, roolittaja.) Tuottaja Max Malka kertoo, että suhteet roolittajiin ovat tärkeitä näyttelijöille. Hän myös heittää haasteen miettiä, jos näyttelijä itse ryhtyisikin roolittajaksi tai jos tekisi kollektiivina oman teoksen. Hän nostaa esiin, että jos kukaan muu ei anna mahdollisuutta, mahdollisuuden voi luoda itse, eikä jäädä odottamaan lupaa. (Max Malka, tuottaja.)

Kokemuksieni mukaan omat produktiot ovat olleet rankkoja, mutta opettavaisia. Tekisin niitä mielelläni enemmän, ellei suurin osa energiasta menisi näyttelijäntyön ulkopuolisiin asioihin, kuten tuottamiseen ja kirjoittamiseen. Monimuotoisten näyttelijöiden kokemus siitä, että apuraha myönnettiin todennäköisimmin, jos työssä käsitteli omaa ominaisuuttaan, tuntuu absurdilta, kun moni haluaa näytellä ilman, että tarinaa täytyy kertoa jostain ominaisuudesta käsin. Uskon, että tämä maa tarvitsee enemmän yli M-kokoisia-, toimintakyvyltään moninaisia- ja POC-päähenkilöitä sarjoihin ja elokuviin, sekä näkökulmahenkilöitä, jotka elävät monen intersektion risteyksessä. Tarvitsemme saavutettavia kuvaussettejä ja teattereita, joissa on esteettömät tilat, joissa freelancereilla on mahdollisuus levätä tauolla mukavasti ja että perustarpeiden on mahdollista täytyä. Teatterialan saavutettavaksi tekeminen vaatii viisipäiväisen työviikon mahdollistamista ja että TESiä päivitetään tämän osalta. Ala kaipaa työyhteisöjä, joissa omien tarpeiden sanoittaminen artikuloidaan työkuultuuriksi ja että kehon tarpeista käsin näyttelemiseen kannustetaan. Lähdin tutkimaan, millaista monimuotoisuutta alalla esiintyy, miten se vaikuttaa roolitukseen ja työoloihin, sekä mitä tekoja muutos vaatii. Löysin rikasta moninaisuutta, joka vaihteli myös näyttelijöiden välillä, joilla oli sama ominaisuus.

Kaikkien haastattelujen jälkeen huomasin, että monimuotoisuus vaikuttaa edelleen vuonna 2026 usein poissulkevasti ja työolot eivät vielä ole saavutettavia. Sain hyviä ratkaisuehdotuksia, ja aarteenetsintä johti minut aina seuraavan luo, jonka vaikutusmahdollisuus olisi suurempi. Loppujen lopuksi tulin siihen lopputulokseen, että jokaisesta positioista käsin voidaan tehdä konkreettisia toimia muutoksen eteen, tarvitaan vain tahtoa. Tällä hetkellä toivon, että voin jatkaa aiheen tutkimista ja vaikuttamista opinnäytetyön jälkeen. Toivon että myös Apfi, SELO, Näyttelijäliitto, SES ja miksei myös Jussi-gaala voisi miettiä mitä yhteisiä tai yksittäisiä toimia voitaisiin tehdä tasa-arvon edistämiseksi. Asiat eivät muutu, jos puheet eivät siirry käytännön toimiksi. Nyt valmistumisen kynnyksellä haluan tehdä töitä ja heittää pallon myös lukijalle – onko jotain mitä sinä voit tehdä? Toivon että kun palaan asian ääreen, mieluiten yhdessä samanhenkisten alan ihmisten kanssa, on muutos jo pidemmällä. Uusi aika on nyt.

LÄHTEET

Dadu, Noora. 2024. *Roolitus*. Vastapaino.

Friman, Laura. 2022. ”Koko Hubara sairastaa vaikeaa masennusta – terapia ja lääkkeet auttavat, mutta eivät aina tarpeeksi: ’Mietin joka kerta, kestääkö olo päivän, viikon vai vuoden’.” Haastattelu, Koko Hubara. Eeva, 8.4.2022. <https://www.eeva.fi/jutut/kirjailija-koko-hubara> (Haettu 13.3.2026.)

Nieminen, Milja. 2021. *Diversiteetin kehittäminen kotimaisten elokuvien ja TV-sarjojen roolituksessa*. Opinnäytetyö, Metropolia ammattikorkeakoulu. Theseus. <https://www.theseus.fi/handle/10024/496925>

Kangasvieri, Fanni. 2020. Muotibisneksessä pluskokona: ostajat eivät näe, miltä vaatteet näyttävät, koska mallit ovat niin hoikkia. *Yle*. https://yle.fi/a/3-11198720?utm_source=chatgpt.com (Haettu 25.2.2026.)

Kaskela, Taku, et al. Roolihahmojen diversiteetti suomalaisissa elokuvissa ja draamasarjoissa 2024 -tilasto julkaistu. *APFI – Audiovisual Producers Finland*. <https://apfi.fi/ajankohtaista/roolihahmojen-diversiteetti-suomalaisissa-elokuvissa-ja-draamasarjoissa-2024-tilasto-julkaistu/> (Haettu 13.3.2026.)

Kinnunen, Kalle. 2026. Nimet listassa. *Long Play*, 21.2.2026. <https://www.longplay.fi/pitkat/nimet-listassa> (Haettu 25.2.2026.)

Koskinen, Anu. 2026. ”Ketkä tulee sillä energialla, että he tulee kouluun?” Hakijoiden arviointi suhteessa valintakriteereihin Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun näyttelijäntaiteen koulutusohjelman valintakokeissa. *Kulttuurintutkimus*, 43. <https://journal.fi/kulttuurintutkimus/article/view/149411/121411> (Haettu 11.3.2026.)

Kronholm, Ida. 2025. *We’re here! We’re sphere! Get used to it! — Anti-Fatness at the Theatre Academy*. Maisterin opinnäytetyö. Taideyliopisto, Teatterikorkeakoulu.

Kytölä, Laura. 2025. Kun katsot minuun. *Helsingin Sanomat – Taide*, 24.10.2024. <https://www.hs.fi/taide/art-2000011502038.html> (Haettu 24.2.2026.)

Lindfors, Sonya. 2025. Moninaisuus on edellytys laadukkaaseen taiteen tekemiselle. *Taideyliopisto*, 20.3.2025. <https://www.uniarts.fi/artikkelit/haastattelut/sonya-lindfors-moninaisuus-on-edellytys-laadukkaaseen-taiteen-tekemiselle/> (Haettu 20.2.2026.)

Mamet, David. 2002. *Tosi ja epätosi - Arkijärkeä ja harhaoppia näyttelijälle*. Hakapaino.

Nylund, Hely. 2022. *Representaatio ja vastuu musikaalissa: Etninen monimuotoisuus suomalaisessa musiikkiteatterissa 2010- ja 2020-luvulla*. Opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu. Theseus. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/786344/Nylund_Heli.pdf?sequence=2

Papunen, Riikka (2024). *Näyttelijän proteesiruumis-kohti tasa-arvoisempaa näyttelemistä*. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.
<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/155588>

Tynkkynen, Oras. (2009). *Ruutuun sopimattomat ruumiit – Lihavien representaatio tv-sarjoissa*. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/81196/gradu04003.pdf?utm_source=chatgpt.com

LIITTEET

AV-alan työnantajien, ohjaajan ja roolittajien kysymykset:

1. Miten näet AV-alalla tällä hetkellä monimuotoisuuden toteutumisen?
2. Mikä mahdollistaisi tai edesauttaisi enemmän avoimia castingejä jotta uusia näyttelijöitä saataisiin myös AV-puolelle?

Näyttelijän kommentti: *"Myös ne ketkä saa tehdä kehittyä eniten, joten milloin myös uusille tekijöille ja monimuotoisille näyttelijöille annetaan mahdollisuus."*

3. Näistä kysymyksistä on puhuttu jo pitkään, mutta ne eivät vielä suurelta osin näy roolituksessa. Mitä ratkaisuja ja unelmia näet näihin kysymyksiin alalla roolituksen osalta? Miten sinä tai kollegasi voisitte olla edistämässä asiaa ja millaisilla toimilla?

4. Kommentti ja kysymys näyttelijältä:

"Oon kuullut että on suhtauduttu avoimen epäilevästi esim. sairauden kanssa elävän näyttelijän palkkaamiseen. Miten voidaan tarjota esim. ylimääräinen tauko jos joku sitä tarvitsee. Aikaa löytyy jos pilvi tulee eteen mutta mitä jos se onkin joku näyttelijä joka tarvitsee 5 min vessaan tai jos on kipuja. Niin sit aletaan miettiä että voiko tätä näyttelijää palkata. Ei tarkoita myös että jos käsärissä ei lue että hahmo on pyörätuolissa tai POC niin ei voisi siihen roolin palkata POC tai ruskeaa tai pyörätuolinäyttelijää. Miksi näin toimitaan?"

"Kaikki tahot ei voi syyttää toisiaan että noiden tai noiden pitää tehdä aloite ennen kuin me uskalletaan. Enemmän avoimia castingejä. Taide ei ole tärkeämpää kuin ihmiset, jotka sen tekee. Asenteet on vaikein asia muuttaa mutta ihmiset on ne jotka isoja koneistoja muuttaa. Työnantajilla on iso vaikutus. Kiinnitetään huomiota kieleen ja koulutetaan myös itseämme katsojana koska nekin on kulttuurisidonnaisia asioita mitä on totuttu näkemään. Me ei voida oottaa että muut tekee sen."

Toisen näyttelijän kommentti: *"Siinä missä meidän alan täytyy muuttua ja katsojienkin täytyy muuttua. Että, kyllä niidenkin pitää oppia näkemään lavalla/tv:ssä kaikenlaista niin kuin oppivatkin. Nehän oppii sitä myöten kun sitä niille vaan tarjotaan eteen. Ei ehkä kannata pelätä sitä, ottamista tuotantoihin mukaan. Mä en oikein tiedä millä tavalla siellä oikein ajatellaan. Ajatellaanko että kun hän on tuolissa niin hän on jollakin tavalla riski, että sehän voi hajota mikä päivä tahansa että nähdäänkö samalla*

tavalla kuin joku vääjäämättömästi puhkeava tauti että se on vähän riski ottaa sitä mihinkään mukaan vai mikä siinä oikein on, mutta kun meitä on niin vähän että pitäis päästä muittenkin kanssa jutteleen.”

5. Mitä mielen olet roolittajan, ohjaajan ja tuottajan vastuusta tarjota katsojille erilaisia tarinoita ja näyttelijöitä/rooleja, jotka heijastavat yhteiskunnan monimuotoisuutta? Kuka näistä loppu viimein tekee päätökset, että ketä roolitetaan lopulta ja edes kutsutaan näyttölle?

Näyttelijän kommentti: "Toivon lisää kouluttautumista. Aikaa ja resursseja että joku asiantuntija kertoo ja opettaa ja moderoi keskustelua. Tutustuminen ei riitä ”etnisen taustan omaava näyttelijä”, mitä näkee paljon. Ei kannata liikaa olla varpaillaan ja pelätä virheitä koska muuten ei voida muuttua. Kyllä kaikki aistii tarkoituksiperät. Toivon että opittaisiin näkemään erilaisia esiintyjiä ja näyttelijöitä erilaisissa rooleissa. Se vaatii myös että on väylä mitä kautta ne pääsee näyttämään ihmiset mitä ne osaa, enemmän avoimia hakuja vähemmän salattuja että kutsutaan vaan tyyppejä jota me tiedetään tai kenen kaa on aiemmin tehty töitä jos kutsutaan vaan ne kenen kaa on tehty tai ketä me tiedetään. Ei me alana kehitytä ollenkaan jos me kutsutaan vaan ihmisiä ketä me tiedetään. Meillä on muitakin esim. ruskeita ja mustia näyttelijöitä kuin ne jotka nyt työllistyy koko ajan. Se tuntuu että muilla ei oo mahdollisuutta ja ei ees pääse näyttämään mitä olisi annettavaa. Läpinäkyvyyttä. Uskalletaan laittaa että etsimme rooliin afrikkalaistaustaista näyttelijää toivomme näitä asioita esim. 4a-b hiuksia. Uskalletaan kertoa mitä halutaan, esim. ghanalaistaustaista. Tai ulkonäöllisesti POC näyttelijöitä, jotka voivat sopia näyttämään esim. syntyperältään näistä maista olevia ihmisiä, jos se on roolin kannalta relevantti."

6. Kuinka POC näyttelijöitä voisi työllistää myös enemmän näkökulmarooleihin? Mistä uskot, että alan "kiintiö"-POC ilmaus on tullut ja kuinka muutamasta tausta-POC-näyttelijästä saataisiin tarinan luonnollisempi roolitus? Onko totta että kun usein haetaan POC-näyttelijää on tuotannolla tietty kuva esim. tummanruskeasta ihosta ja afrohiuksista? Kuinka light-POC näyttelijöitä voitaisiin roolittaa luontevammin sekä POC että ns. normirooleihin? Onko aiheen ympärillä varovaisuutta?

Kommentti näyttelijältä: ”Mä toivon että valittaisi taitojen perusteella ja että jos tarvitaan jotain tiettyä ikäryhmää, sukupuolta tai laulu/tanssitaitea. Mä toivoisin että unohtettaisiin kiintiö. Monesti se on niin että siellä on taustalla 1–2 POC näyttelijää eikä se kuitenkaan vastaa yhteiskuntaa. Miksei näkökulmahenkilö voi olla kuka vaan? Ihonväriin tai taustaan katsomatta? Olisi kiva myös olla avointa dialogia ja kuulla

työnantajien myöntävän nämä asiat koska kyllä me tekijät ja katsojat nähdään se. Et jos he myöntää sen kaikille ja itselleen, niin silloin voitais nähdä laajemmin ilman mitään ennakkokäsityksiä. Kenen tarinoita kerrotaan? Minäkin ruskeana näyttelijänä oletan, että päähenkilönä on valkoihoinen koska muuta ei ole tarjottu. Voidaanko myöntää ja päästää irti, että voi olla kuka vaan kenen tarinaa kerrotaan. Mitä tuotantoja me tehdään, niin se on läpileikkaus yhteiskunnasta, miksi se ei voi olla näyttämöllä tai tv elokuvassa niin. Esim. että muodokkaat tai yli L kokoiset näyttelijät voisi olla rakkauden kohteena.”

7. Mistä johtuu, että usein esim. pluskokoisia, POC näyttelijöitä tai muita normikehon ulkopuolelta tulevia näyttelijöitä ei tilastollisesti juurikaan näy tv:ssä ja elokuvissa tai niitä näyttelevät samat muutamat henkilöt?

Minkä asioiden pitää muuttua ja mistä muutos lähtee? Mitä monimuotoisesta taustasta tulevat näyttelijät voivat itse tehdä jotta saisivat rooleja ja päätyisivät roolittajien pöydälle? Jos jonkun mielestä POC tai pluskokoinen näyttelijä ei ole tarpeeksi samaistuttava näkökulmarooliin ilman että tarinaa on kirjoitettu tästä ominaisuudesta käsin, kenen päätös se silloin on?

8. Mitä unelmia sinulla on AV-alan monimuotoisuuden ja roolituksen suhteen ja mitä keinoja aiot näiden edistämiseksi tehdä? Onko aihe kollegojen kesken ajankohtainen?

Näyttelijän kommentti: ”Uskaltakaa haastaa ja laajentaa omaa katsettanne! Mitä jos jotain roolia ei näytteisikään se normatiivisin vaihtoehto, vaan juuri päinvastainen? Mitä jos valittaisiin teos, jossa olisi moninaisesti rooleja? Uskon, että jokainen katsoja ansaitsee nähdä itsensä kaltaisia näyttelijöitä näyttämöllä/valkokankaalla ja toisaalta jokaiselle tekee hyvää nähdä myös itsestä poikkeavia kehoja ja tarinoita. Monimuotoinen representaatio on rikkaus. Luovuttaisiinko vihdoon ajatuksesta, että laiha, valkoinen, pystyvä cis-keho on joku ihmisyyden ja näyttelemisen neutraali piste? Sinne rinnalle mahtuisi niin laaja kirjo muunlaisiakin olemisen tapoja. Toivoisin uteliaisuutta juurikin siihen roolittamisen katseen haastamiseen. Usein roolittamisen yhteydessä puhutaan ’intuutiosta’, että se ohjaa valintoja. Se voi olla kuitenkin vaarallinen työkalu: intuitiomme perustuu väkisin myös totuttuun, normeihin tai jopa stereotypioihin. Rohkaisen siis haastamaan myös intuitiota.”

9. Mitä ajatuksia tämä kommentti herättää: ”Onko roolittajilla/ohjaajilla ns. tietoista neutraalipistettä tai intuitiota, joka ohjaa nykyiseen trendiin normikehosta?”

Näyttelijän kommentti: ”*Tämä maailma on PULLOLLAAN kaikenlaisia ihmisiä, joten miksi emme kertoisi heidän tarinaa? Jos pelkääte sitä, että diversiteetti ohjelmissa ja teatterissa ei myy, olette väärässä. Käykää ottamassa oppia muista maista, joissa näyttelijöiden diversiteetti on pidemmällä kuin Suomessa. Eikö teille tärkeintä olisi se, että ihmiset oikeasti haluaisivat tulla teatteriinkin tai elokuviin siksi, että aidosti kokevat samaistumisen tunnetta ja näkisivät muitakin, kuin samoja kasvoja. Uskaltakaa kirjoittaa roolihahmoja, joilla ei ole tarkkoja spesifejä ominaisuuksia, tai että castingissä ei rajattaisi 20 näyttelijään jotka kutsutaan, vaan että oltaisiin ennakkoluulottomia ja uskallettaisiin ottaa enemmän riskejä, jotta asiat voivat mennä eteenpäin. Vanhoihin kaavoihin kangistuminen ei valitettavasti enää vuonna 2026 auta. Toivoisin, ettette tekisi enää oletuksia kenenkään, kehosta, ulkonäöstä, ihonväristä, toimintakyvystä tai muusta ominaisuudesta. Me olemme tässä ammatissa tarkoituksella ja rakkaudella.*”

Näyttelijöiden kysymykset:

1. Oletko kohdannut koskaan erilaista kohtelua näyttelijänä kehon koon, toimintakyvyn, sairauden, ihonvärin tai muun ominaisuuden takia? Jos kyllä, niin millaista?
2. Kuinka olet kokenut työympäristöt ja tilat oman kehosi kannalta?
3. Millaisia mukauttamistarpeita olet huomannut oman tai jonkin muun kehon kannalta ja onko niitä kuultu?
4. Miten koet, että taustasi (toimintakyky, ihonväri, kehon koko, muu ominaisuus) on vaikuttanut työmahdollisuuksiin ja roolitukseen?
5. Miten näet AV-alalla ja teatterissa tällä hetkellä monimuotoisuuden toteutumisen?
6. Millä tavalla oma ominaisuutesi on kasvattanut sinua näyttelijänä ja onko se tuonut työhösi jotain rikkautta mitä et olisi muuten saanut?
7. Mitä terveisiä sinulla on roolittajille, ohjaajille, tuottajille ja teatterin johtajille? Mitä muutoksia toivoisit työelämän käytäntöihin saavutettavuuden ja monimuotoisuuden suhteen? Entä mitä ratkaisuja ja unelmia näet näihin kysymyksiin alalla roolituksen osalta? Mitä toivoisit työnantajien ja kollegoiden jotka tulevat normikeho-taustasta ymmärtävän/ottavan huomioon?
8. Millaisia rooleja sinulle on tarjottu?
9. Mikä olisi unelmaroolisi?