



Mitä ne minusta haluavat?

Helsingin uutistoimitusten
rekrytointikriteerit ja hakukäytännöt

Viestinnän koulutusohjelma
Radio- ja tv-ilmaisun
suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
27.4.2009

Jaakko Kilpeläinen

TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Viestintä	Suuntautumisvaihtoehto Radio- ja tv-ilmaisu	
Tekijä Jaakko Kilpeläinen		
Työn nimi Mitä ne minusta haluavat? Helsingin uutistoimitusten rekrytointikriteerit ja hakukäytännöt		
Työn ohjaaja/ohjaajat Auli Sillanpää, Jarmo Häkkinen		
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 27.4.2009	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 55+5
TIIVISTELMÄ <p>Opinnäytetyössä on pyritty selvittämään, millä keinoilla uutistoimitus etsii palvelukseensa uusia työntekijöitä ja millä perusteilla nämä valitaan hakijoiden suuresta joukosta – siis mikä kaikki vaikuttaa siihen, että tietty henkilö palkataan toimitukseen.</p> <p>Suurin osa tutkielman tiedosta on kerätty haastattelemalla seitsemää päällikköä helsinkiläisistä uutistoimituksista ja lähettämällä kyselylomake viestinnän ammattikorkeakouluopiskelijoille sekä valmistuneille medianomeille. Lisäksi on hyödynnetty tekijän kokemuksia työhäystä, lehtijuttuja ja työpaikkailmoituksia, aihetta sivuvia tutkimuksia, kirjoja ja luentoja.</p> <p>Sekä haastattelujen että kyselyvastausten perusteella tärkein työhönottokriteeri näyttää olevan työkokemus toimitustyöstä tai muusta viestinnän alan työstä. Muita hakijan valintaan merkittävästi vaikuttavia tekijöitä ovat jonkinlainen koulutus, persoonallinen työhakemus, onnistunut työhaastattelu, hakijan innokkuus hakemaansa työtehtävään ja riipeys toimitustyössä.</p> <p>Yleisimpiä työnhakukäytäntöjä ovat kirjallinen työhakemus ja työhaastattelu. Toimitukset myös käyttävät yhä enemmän verkossa täytettäviä hakulomakkeita.</p>		
Teos/Esitys/Produktio		
Säilytyspaikka Aralis-kirjastokeskus		
Avainsanat Rekrytointi, työnhaku, hakukäytännöt, työhakemus, työhaastattelu, viestintäalan työtilanne, liikakoulutus		

Degree Programme in Media		Specialisation Radio and Television Studies
Author Jaakko Kilpeläinen		
Title What Do They Want from Me? The Recruitment Criteria and Practises in the News Offices.		
Tutor(s) Auli Sillanpää, Jarmo Häkkinen		
Type of Work Bachelor 's Thesis	Date 27 April, 2009	Number of pages + appendices 55+5
<p>This thesis is an investigation about the practises that employers go through when searching for new employees, and the selection criteria for those selected from the large group of applicants. The point of this thesis is to find out, which factors affect recruiting a particular person to a news office.</p> <p>Most information in the thesis has been gathered by interviewing seven chief editors from news offices located in Helsinki, and by sending a questionnaire for both to the media students and postgraduates. In addition, the experiments of the author, stories in magazines and news papers, job advertisements, former researches, books and lectures have been utilized as sources.</p> <p>In the light of both the interviews and answers to the questionnaires, the most important recruitment criteria seems to be work experience in the media e.g. editing. Other factors that significantly affect to the recruitment of an applicant are the level of education, a job application, which stands out, a succesful job interview, the applicant's eagerness towards the applied job and a fast speed in editing work.</p> <p>The most common practises of applying a job are a literal application and job interview. The editing offices are also increasingly using online application forms.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage Aralis Library and Information Center, Helsinki		
Keywords recruitment, applying for a job, searching practises, job application, job interview		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	VIESTINTÄALAN SUOSION SEKÄ TYÖ- JA KOULUTUSTILANTEEN KEHITYS 2000- LUVULLA.....	6
2.1	Työ- ja opiskelupaikkojen hakijamäärät.....	7
2.2	Joukkoviestinnän kulutus ja julkaisukanavat.....	9
2.3	Taluskriisin vaikutukset.....	10
2.4	Työtilanne ennen taantumaa.....	11
2.5	Kun suuret ikäluokat poistuvat.....	12
2.6	Miksi liikakoulutus jatkuu?.....	13
3	VALINTAKRITEERIT JA HAKUKÄYTÄNNÖT.....	14
3.1	Työkokemus valintakriteerinä.....	16
3.2	Koulutus valintakriteerinä.....	18
3.2.1	Medianomien näkemyksiä koulutuksesta.....	19
3.2.2	Työnantajien käsityksiä medianomeista.....	21
3.3	Työhakemus.....	22
3.3.1	Huono työhakemus.....	23
3.3.2	Avoin työhakemus.....	24
3.3.3	Hakuaikojen noudattaminen.....	24
3.3.4	Työnhaku ilman kirjallista hakemusta.....	25
3.4	Työhaastattelu.....	25
3.4.1	Huono työhaastattelu.....	26
3.4.2	Medianomien näkemyksiä työhaastattelusta.....	27
3.5	Innokkuus, kiinnostus ja motiivi työhön.....	27
3.6	Työnhakutaidot ja hakuaktiivisuus.....	28
3.7	Nopeus toimitustyössä.....	28
3.8	Hakijan sukupuoli.....	29
3.9	Hakijan ikä.....	30
3.10	Suhteet, kontaktit ja verkostot.....	32
3.11	Moniosaaminen.....	33
3.12	Rekrytointi tietoverkoissa.....	34
3.13	Valintakoe hakukäytäntönä.....	35
3.14	Headhunting hakukäytäntönä.....	35
3.15	Henkilöstövuokraus hakukäytäntönä.....	36

3.16	Hakukriteerit työpaikkailmoituksissa 2007–2009	37
3.17	Harjoittelijat toimitustyössä	39
3.18	Taluskriisin vaikutukset hakukäytäntöihin ja valintakriteereihin	40
3.19	Medianomien avovastauksia	41
3.19.1	Mistä on ollut hyötyä työnhaussa?	41
3.19.2	Mistä on ollut haittaa työnhaussa?	42
4	PÄÄTELMIÄ JA POHDINTAA	42
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomessa käydään kovenevaa kilpailua viestintäalan vähenevistä työpaikoista. Kilpailun tuomareita ovat ne mediatalojen päälliköt, jotka päättävät, kuka minkäkin paikan saa.

Suomen joukkoviestinnän keskuskaupungissa Helsingissä yhtä avointa toimitustyöpaikkaa kohti tulee jopa kymmeniä työhakemuksia. Työnantajilla on runsaasti valinnanvara, kun avoimia työpaikkoja täytetään. Tässä tutkielmassa on pyritty selvittämään, millä tavoilla työnantaja etsii palvelukseensa uusia työntekijöitä ja millä perusteilla nämä valitaan hakijoiden joukosta – siis mikä kaikki vaikuttaa siihen, että tietty henkilö palkataan toimitukseen.

Opinnäytetyöni pääasiallinen kohderyhmä ovat viestintäalan opiskelijat ja muut nuoret työnhakijat; pitkää journalistista kokemusta vaativien esimies- ja erikoistoimittajatehtävien rekrytoinnista kerrotaan vain sivumennen. Nuorilla tarkoitan tässä alle 30-vuotiaita. Tämä rajaus johtuu omista kokemuksistani viestinnän opiskelijana ja nuorena pätikätyöläisenä, joka on joutunut hakemaan töitä usein ja aktiivisesti edetäkseen alalla. Näistä kokemuksista johtuu kiinnostukseni tämän tutkielman aiheeseen.

Toinen syy iälliseen rajaukseen on viestintäalan hurja suosio nykynuorten keskuudessa ja alan koulutuspaikkojen raju lisääntyminen 1990-luvun lopulta lähtien: kilpailu on kovaa erityisesti nuorten hakijoiden ja opiskelijoiden kesken. Vaikka suuri osa tekstistä käsittelee kesätyöpaikkoja ja opiskelijoita, suuri osa mainituista rekrytointikriteereistä kuitenkin pätee kaiken ikäisiin hakijoihin. Viestintäalan työtilanteesta, sen suosiosta ja opiskelijamäärästä kerrotaan tarkemmin luvussa 2, joka taustoittaa raportin päälukua 3.

Tutkielman avaintermit ovat rekryointikriteerit ja hakukäytännöt, joita käsitellään luvussa 3. Rekryointikriteerit ovat niitä työnhakijan ominaisuuksia, joiden perusteella uudet työntekijät valitaan. Rekryointikriteereistä voidaan käyttää tässä raportissa myös termiä valintakriteerit. Rekryointi- eli valintakriteereitä voivat olla esimerkiksi koulutus ja tietyt luonteenpiirteet. Hakukäytännöillä puolestaan tarkoitan niitä keinoja, joilla työnantaja hakee työntekijöitä ja työnhakija töitä. Hakukäytännöt ovat niitä menettelytapoja, joilla työntekijä ja työnantaja löytävät toisensa. Hakukäytäntöjä ovat esimerkiksi työhakemus ja työpaikkailmoitus.

Rekryointi-sanalla tarkoitetaan työhön palkkaamista tai henkilöstön hankkimista (Turia 2001, 825).

Tutkimusraportissa mainitaan myös sana hakukriteerit. Niillä tarkoitan sellaisia ominaisuuksia, joita työnantaja toivoo tai edellyttävää työnhakijoilta. Hakukriteereitä luettelaa esimerkiksi työpaikkailmoituksissa. Käsittelen haku- ja rekryointikriteereitä erikseen, koska työpaikkailmoituksissa luetellut kriteerit saattavat erota työntekijien haastatteluissa mainituista kriteereistä. Nämä ilmoituksissa mainitut kriteerit eivät vielä johda kenenkään rekrytoimiseen.

Tutkimushaastatteluissa keskityin nimenomaan toimitustyön kriteereihin ja käytäntöihin ja rajasin pois muut viestinnälliset tehtävät. Oma työ- ja työnhakukokemukseni viestintäalalta painottuu toimitustyöhön, ja saatoinkin hyödyntää tätä parhaiten, kun keskityin kysymyksenasettelussa ja muussa toteutuksessa toimitustyöhön. Toimitustyö on ollut osa opintojani Metropolian viestinnän koulutusohjelman tv- ja radiotyön suuntautumisessa (ent. Stadian radio- ja tv-ilmallisuuden suuntautumisvaihtoehto), jonka opinnäytetyöni tämä tutkielma on.

Toimitustyöllä tarkoitetaan toimituksissa tehtävää työtä. Käsitteestä rajataan tässä tapauksessa pois tekniset, kuten valokuvaajan ja leikkaajan, tehtävät. Tutkija Pentti Raittilan mukaan toimitustyön tekijöitä ovat päällikkötoimittajat, lehden- ja kustannustoimittajat ja kriitikot, radio- ja tv-toimittajat sekä juontajat, kuuluttajat ynnä muut (Raittila 2006, 24). Raittilan määritelmä pätee tässäkin tutkielmassa. Sanalla toimitus puolestaan voidaan tarkoittaa asiayhteydestä riippuen kahta eri asiaa. Toimitus voi tarkoittaa huoneistoa, taloa tai vastaavaa paikkaa, jossa toimitustyötä tehdään. Toisessa yh-

teydessä sana viittaa esimerkiksi lehden tai tv-ohjelman toimittajiin, toimituskuntaan tai sen tiettyjä tehtäviä hoitavaan osaan. (Suomen kielen perussanakirja, 321.)

Haastattelin tutkielmaa varten helsinkiläisten uutistoimitusten päälliköitä, joiden tehtäviin rekrytointi kuuluu. Haastattelumenetelmäni oli puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa käytin etukäteen laadittua kysymysrunkoa (ks. liite 1). Haastattelutilanteessa saatoin tarpeen mukaan muuttaa kysymyksiä tai niiden järjestystä, jättää kysymyksiä pois tai lisätä niitä.

Toimituksissa, joissa uutistoimitus on jaettu eri alatoimituksiin, haastateltiin kotimaan uutistoimituksen päällikköä. Koska olen opiskellut radio- ja tv-journalismia, painotin haastateltavien valinnassa radiota ja televisiota. Samalla pyrin kuitenkin kokoamaan mahdollisimman laajan valikoiman toimituksia. Seitsemän haastateltavaani edustivat haastatteluhetken työtehtävissään yhteensä kolmea radiokanavaa, kolmea tv-kanavaa, neljää verkkotoimitusta, yhtä sanomalehteä ja yhtä tietotoimistoa. Haastattelin myös Journalistiliiton asiamiestä, joka on tehtävässään erikoistunut ammatti- ja järjestökoulutusasioihin.

Tutkielma keskittyy Helsinkiin, jonne viestintäala ja suurimmat toimitukset ovat vahvasti keskittyneet. Maantieteelliseen rajaukseen vaikutti sekin, että se oppilaitos, jolle tämän tutkielman tein, sijaitsee Helsingissä. Halusin otokseeni sellaisia toimituksia, joiden tuotteilla on suhteellisen suuri kuulija-, katsoja- tai lukijamäärä ja jonka työpaikkoihin on paljon hakijoita. Toimitukset, joiden päälliköitä haastattelin, ovat kaikki Helsingissä. Muiden paikkakuntien toimituksia ja muita kuin uutistoimituksia mainitaan esimerkiksi luvussa 3.15, jossa tarkastellaan työpaikkailmoituksissa mainittuja hakukriteereitä.

Tutkimukseen otettiin mukaan myös rekrytoinnin toinen osapuoli eli työnhakijat. Heitä edustaa tässä tutkielmassa joukko viestinnän ammattikorkeakouluopiskelijoita ja amk:sta valmistuneita medianomeja. Tämä valinta johtuu siitä, että työmarkkinoilla on erityisen suuri ylitarjonta medianomeista ja koska tämä tutkielma on osa omaa medianomitutkintoani.

Lähestyin medianomeja kyselylomakkeella (ks. liite 2), jossa oli numeroarvioin vastattavia kysymyksiä, rasti ruutuun -kysymyksiä sekä paikkoja avoimille vastauksille. Niille, jotka lupasivat vastata kyselyyni, lähetin vastauksia varten myös lyhennelmän sanelu-

nauhalta litteroiduista työnantajien haastatteluista. Kyselyyn vastanneen 20 medianomin joukossa oli paitsi uutistoimittajia, myös muita toimittajia, ohjaajia, mainosgraafikkoja ja niin edelleen. Medianomien kautta sain raporttiini tietoa muidenkin viestintätyöpaikkojen kuin uutistoimitusten rekrytoinnista.

Haastattelujen alkuperäinen tarkoitus oli selvittää, kuinka yksittäinen työnhakija tekee työnantajaan positiivisen vaikutuksen. Useimmissa haastatteluissa kuitenkin korostui myös työnantajien pyrkimys koota mahdollisimman monipuolinen toimitus, jossa on miehiä ja naisia, joilla on keskenään erilaiset työ- ja koulutustaustat sekä asiantunteumukset. Alun perin tarkoitukseni oli käsitellä vain rekrytointikriteereitä. Kun kävi ilmi, että tuo termi ei riitä kuvaamaan koko rekrytointiin vaikuttavaa prosessia, lisäsin tutkielman otsikkoon sanan hakukäytännöt.

Haastattelumenetelmäni oli kvalitatiivinen haastattelu. Laadin etukäteen listan valmiista kysymyksistä, jotka halusin kysyä jokaiselta haastateltavalta. Tarpeen mukaan haastattelutilanteessa muokattiin haastattelun ennalta määrättyä runkoa ja esitettiin täsmen- täviä jatkokysymyksiä. Medianomiopiskelijoille lähetetyssä kyselylomakkeessa oli sekä avoimia kysymyksiä että sellaisia, joihin vastattiin valitsemalla sopiva numero asteikolta 1–5. Haastattelujen ja kyselyiden lisäksi olen hyödyntänyt kirjoja, lehtiä, aiempia viestintäalan tutkimuksia, verkkodokumentteja, luentoja sekä omia kokemuksiani ja havaintojani. Käytän tekstissäni runsaasti suoria sitaatteja, koska halusin välittää lähteit- teni näkökulman lukijalle ilman oman ilmaisuni tuomia lisäsävyjä. Mielestäni sitaattit myös tuovat pitkään tekstiin eloa ja vaihtelua.

Monet tutkimusraportissa mainitut kriteerit ja käytännöt ovat käytössä muillakin aloilla. Esimerkiksi osa haastatelluista kertoi, että ylimielinen käytös työhaastattelussa antaa hakijasta huonon kuvan. Sellainen ei tee hyvää vaikutusta muillakaan aloilla eikä elä- mässä ylipäätään. Tällaisia yleispäteviä teemoja esiintyy tässä raportissa lähinnä sitaa- teissa.

Yleissivistys ja kielitaito ovat useimmissa toimituksissa työtä hakevilta toimittajilta toi- vottavia ominaisuuksia. Niin ikään oletan lukijan jo valmiiksi ymmärtävän, että työhaas- tattelussa on hyvä hallita tietyt hyvän käytöksen kulttuurisidonnaiset normit. Tällaisille perusasioille en kirjoittanut omia alalukujaan.

Tutkimustyöni tarkoitus oli kartoittaa lähinnä palkallisen ja työsuhteisen työn rekrytointikriteereitä, mutta kyselyyn osallistuneiden medianomien sekä Journalistiliiton näkemyksissä tuotiin esiin myös palkattoman työharjoittelun vaikutusta rekrytointiin. Freelance-toimittajien työ mainitaan muutamassa kohdassa ohimennen. Freelancerilla oman osaamisen myyminen juttu tai keikka kerrallaan on niin erilaista kuin työnhaku, että siihen perehtyminen olisi vienyt tutkielman sivuraiteille. Aloitteleville freelance-toimittajille suosittelisin esimerkiksi Heikki Jokisen opasta *Mustaa valkoisella* (2007).

Opinnäytetyöni tarkoitus on hyödyttää ensisijaisesti niitä, jotka hakevat töitä viestinnän alalta. Olen itse lähettänyt satoja työhakemuksia, ollut 20–30 työhaastattelussa ja työskennellyt kymmenille viestintäyrityksille. Olen henkilökohtaisesti vakuuttunut siitä, että työnhakutaidoilla on hyvin usein ratkaiseva merkitys työpaikan saamisessa. Risto Eloranta on määritellyt työnhakuoppaassaan erään työni keskeisistä lähtökohdista paremmin kuin olisin itse osannut.

Työnhaussa ei voittajaksi aina selviydy hakijoista se, joka työn parhaiten osaisi tehdä vaan se, joka tietää eniten siitä, kuinka työpaikka saadaan. Vankkakaan ammattitaito ei automaattisesti takaa mieluista työpaikkaa, ellei osaa oikein tarjota itseään työnantajille. Toisaalta heikommasta lähtötilanteesta voi päästä varsin pitkälle, mikäli pystyy osoittamaan olevansa juuri se henkilö, joka kykenee parhaiten auttamaan työnantajaa tämän ongelmissa. (Eloranta 1986, 7.)

Tämän raportin tarkoitus on toimia työnhakuoppaana toimittajille. Toivon, että myös oppilaitokset voivat hyödyntää työni tuloksia, kuten työnantajien näkemyksiä ammattikorkeakoulujen opetuksen laadusta, opetusohjelmansa suunnittelussa ja kehittämisessä.

Uskon, että myös työnantajat voivat hyötyä työstäni. Jos yksikin pätevä toimittaja saa tämän raportin avulla töitä, myös työnantaja hyötyy. Mikäli tutkimustyöni auttaa yhtäkin hyvää työnantajaa ja sille sopivaa työntekijää löytämään toisensa, katson onnistuneeni.

2 VIESTINTÄALAN SUOSION SEKÄ TYÖ- JA KOULUTUSTILANTEEN KEHITYS 2000-LUVULLA

Suomen koulutusjärjestelmällä ei ole enää hajua siitä, mitä yhteiskunta tarvitsee. Näyttäkää minulle 30-vuotias putkimies niin minä näytän teille 12 medianomia. (Aamulehden vastaava päätoimittaja Matti Apunen kolumnissaan 12.6.2004.)

Suomessa uskottiin 1990-luvun lopulla ja vuosituhannen vaihteessa viestintäalan työvoimatarpeen voimakkaaseen kasvuun. Varauduttiin suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen ja samalla siihen, että kehittyvä viestintäteknologia lisäisi työpaikkojen määrää. Digitaaliseen uusmediateknologiaan ja median lisääntyvään kulutukseen kohdistuneet odotukset toivat mukanaan huolen, että osaavista media-ammattilaisista tulee lähivuosina pulaa.

IT-huumaksi sanottu ilmiö oli näkyvästi esillä tiedotusvälineissä, jotka villisivät hienoja menestystarinoita uusmedian uraohjuksista. Sijoittajat yksityishenkilöistä Nokiaan ja valtioon panostivat suuria summia viestintäyrityksiin, joiden markkina-arvo ja osakeanti saattoivat olla monikymmenkertaisia niiden reaaliarvoon verrattuna.¹ (Finn 2004; Häkkinen 2008; IT-kupla 2008; Laine 2001; Mäki 2001; Pietiläinen 2006; STT 2002a.)

Tutkija Aino-Mari Hansén Turun kauppakorkeakoulun Mediaryhmästä ennusti vuonna 2000, että alalle joudutaan tällä vuosikymmenellä palkkaamaan runsaasti uutta työvoimaa. Hansénin tutkimuksessa kerrottiin samaa kuin tiedotusvälineissäkin eli Internetin, digi-tv:n, DVD:n, CD-ROM:n, UMTS- ja WAP-teknologioiden ynnä muiden innovaatioiden työllistävästä vaikutuksista. Tutkimukseen kuulunut toimialakysely ennakoi myös journalistisissa tehtävissä sekä mainosalalla työskentelevien määrän voimallista kasvua. Tutkimustyön ohjaus- ja taustaryhmässä olivat mukana muiden muassa Journalistiliitto ja Viestintäalan ammattiliitto sekä viestintäalan työnantajat. (Hansén 2000, 11, 13, 114–115, 394–425.)

Uusmedia on uusi väylä jakaa informaatiota. Se on vasta 1990-luvulla syntynyt ilmiö, joka perustuu kokonaan digitaaliteknikan mahdollisuuksiin. Uusmedian rakenneperusta – mediateknologia – on laaja-alainen tekninen innovaatio, joka

¹ Internetin ja langattoman tiedonsiirtoteknologian aiheuttamaa innostusta on jälkepäin kutsuttu IT-kuplaksi. 1990-luvun lopulla perustettiin lukuisia mediayrityksiä, jotka menivät nopeasti konkurssiin tai sen partaalle. Esimerkiksi mobiiliviihdeyhtiö Riot-E ajautui konkurssiin vuonna 2002 kulutettuaan kahdessa vuodessa 20 miljoonaa euroa riskirahaa. Verkkoportaali Jippiin osakekurssi suli murto-osaan siitä, mitä piensijoittajat olivat maksaneet. Sonera, josta valtio omisti enemmistön, menetti miljardeja euroja 2000-luvun alun UMTS-kaupoissa. (Ks. esim. Laine 2001; Minne hävisivät Soneran rahat 2002; STT 2002a; STT 2002b; Torvinen 2002.)

muuttaa kansalaisten arkipäivää. Uusmedian mahdollisuudet informaation välittäjänä ja joukkoviestimenä ovat vasta alkumetreillään. Tulevaisuudessa uusmediapohjaiset palvelut luovat kokonaan uusia markkinoita ja mahdollisuuksia. (Hansén 2000, 114.)

Viestinnän tutkijoiden ja median itsensä luomat mielikuvat mediasta lisäsivät alan suosiota. 2000-luvun ilmapiiri on muutenkin ollut otollinen tälle kehitykselle. Nyky-yhteiskunnassa ihannoidaan tähteyttä ja ainutlaatuisuutta ja halutaan arvostettuihin ammatteihin. Ammatinvalintaa miettiessään monet nuoret näkevät media-alan jonakin, jossa tällaiset haaveet tulevat todeksi. Tähtitoimittajakultti on vahva. (Taipale 2008.) Sosiokulttuurisen RISC Monitor -tutkimuksen mukaan noin 40 prosenttia 15–24-vuotiaista suomalaisista haaveilee julkisuuden ammatista (Bläfield&Sharma 2007, 15). Nuoret ihailevat tähtitoimittajia ja tv-juontajia ja näkevät työn viestinnän parissa väylänä parrasvaloihin (Nieminen 2007).

2.1 Työ- ja opiskelupaikkojen hakijamäärät

Median suosio on näkynyt työpaikkojen hakijamäärissä. Esimerkiksi MTV3:lle on viime vuosina pyrkinyt kesätoimittajaksi monta sataa hakijaa joka vuosi. Heidän joukostaan valitaan kymmenkunta. Muutama vuosi sitten hakijamäärät olivat vielä suurempia ja hakijoiden joukossa oli enemmän tehtäviin soveltumattomia. MTV3:n uutisten toimituspäällikkö Tapani Pohjala muistelee, että yhtenä vuonna vanhin hakija oli 60-vuotias ja nuorin 10-vuotias. Hakumäärät saatiin kohtuulliselle tasolle vähentämällä lehti-ilmoittelua avoimista työpaikoista. Journalisti-lehden mukaan MTV3:n kesätyöpaikoista kilpaili noin 200 hakijaa vuoden 2009 haussa. Ylälle tuli kesän 2009 paikkoihin noin 500 hakemusta, Ilta-Sanomille 692 ja Helsingin Sanomille noin 1 150 hakemusta. (Hietanen 2008b; Pohjanpalo 2008; Valkama 2009.)

Myös opiskelupaikoista kilpaillaan kiivaasti. Tampereen yliopiston tiedotusopin linjalle oli 606 hakijaa keväällä 2008. Aloituspaiikkoja oli 44. (Journalisti 2008.) Keväällä 2009 alkaneeseen Haaga-Helian medianomikoulutukseen oli 607 hakijaa (Haaga-Helia 2008). Samana keväänä alkaneeseen viestinnän koulutukseen Turun ammattikorkeakoulussa pyrki 314 ihmistä (Diak 2008). Kun Sanoma WSOY aloitti toimittajakoulunsa pitkän tauon jälkeen, Sanoman 21 opiskelupaikasta kisaili 1 425 hakijaa (Helsingin Sanomat

2007). Hakijamääriin on luonnollisesti vaikuttanut viestinnän koulutustarjonnan lisääntyminen ja sen mainostaminen tulevaisuuttaan suunnitteleville nuorille.

Tosin hakijamäärien kasvu näyttää taittuneen ammattikorkeakouluissa parin viime vuoden aikana. Muutos on huomattava Haaga-Helian toimittajalinjan hakutilastossa. Kun syksyn 2006 haussa hakijoita oli 1 220, kaksi vuotta myöhemmin heitä oli enää puolet tästä. Ensisijaisten hakijoiden määrä väheni tänä aikana 634:stä 396:een. (Haaga-Helia 2008.)

Viestinnän koulutuspaikkojen määrä kolminkertaistui vuosina 1998–2006. Erytisen paljon lisääntyi ammatillisen toisen asteen ja ammattikorkeakoulujen kulttuurialan viestinnän koulutus. Koulutusjärjestelmä uudistui, ja opetusministeriön sekä opetushallituksen tapa ohjata oppilasmääriä muuttui. Kukaan ei kontrolloinut koulutuspaikkojen kokonaismääriä. Oppilaitokset kehittyivät muista kouluista erillään. Erytisen paljon syntyi juuri viestinnän linjoja, koska trendikkäälle alalle oli helppoa saada uusia opiskelijoita. Joissain tapauksissa kehitystä saattoi vauhdittaa se, että yksikköhinta, eli korvaus valtion varoista opiskelupaikkaa kohti, oli medialinjoilla keskimääräistä parempi. (Peippo 2006; Raittila ym. 2006, 3, 9.)

Vuonna 2007 koulutusta oli yli 70 oppilaitoksessa ja noin 40 paikkakunnalla. Joka vuosi yhteensä 2 500 opiskelijaa aloitti viestinnän opinnot ammatillisessa peruskoulutuksessa, ammattikorkeakouluissa tai yliopistoissa. Tämän lisäksi viestinnän linjoja oli kymmenissä kansanopistoissa. (Nieminen 2007.)

Todellinen alalle pyrkivien määrä on vielä paljon suurempi, koska työpaikoista kilpailevat myös kouluttamattomat sekä muille aloille koulutetut työnhakijat. Suomen Journalistiliiton jäsenistä 60–70 prosentilla on jokin korkeakoulututkinto (Häkkinen 2008). Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella tehdyn tutkimuksen mukaan Suomen Journalistiliiton jäsenistä 33 prosentilla ei ole minkäänlaista viestintäalan koulutusta. Puolet kyselyn 614 vastaajasta oli akateemisen loppututkinnon suorittaneita, ja viidenneksellä oli ”vaihteleva määrä” korkeakouluopintoja tai kesken olevia opintoja. 15 prosentilla vastaajista korkein suoritettu koulutus oli ammattiopisto tai lukio. (Jyrkiäinen 2008, 13–14, 98, 147).

Viestintäalalla ei ole yhtenäisiä rekrytointivaatimuksia, joissa määriteltäisiin hakijalta vaadittava koulutustausta. Mitään muitakaan työhönottokriteereitä ei ole alakohtaisesti määrätty, vaan jokaisella yrityksellä on omat vaatimuksensa.

Opetusministeriössä on laskettu, että tarve olisi ammattikorkeakouluissa vain 260 paikkaa vuodessa. Nyt paikkoja on siis 830. Ammatillisen peruskoulutuksen puolella epäsuhta on vielä suurempi: aloituspaikkoja on 1 350, ja työvoiman tarve on vain 390.2 (Nieminen 2007.)

2.2 Joukkoviestinnän kulutus ja julkaisukanavat

Vuosituhanen vaihteen ratkiriemukkaat työllisyysennusteet eivät ole toteutuneet. Näissä ennusteissa ei kovin yleisesti otettu huomioon sitä, kuinka uudet viestintämuodot syövät jalansijaa vanhoilta. Suomalaisten joukkoviestinnän kulutukseen käyttämä aika on suunnilleen kaksinkertaistunut 1980-luvun alusta: 2000-luvun suomalainen viettää joukkoviestinnän parissa kymmenkunta tuntia päivässä (Kunelius 1997, 92; Parko 2004). Kulutus on kuitenkin siirtynyt yhä enemmän verkkoon, jossa suuri osa informaatiosta on kuluttajalle ilmaista ja sen luontoista, että tiedon tuottaminen ei työllistä ketään. Samalla tavalla kuin cd-levy syrjäytti c-kasetin 1990-luvulla, 2000-luvulla äänitteiden kokonaismyynti on laskenut netistä ladattavien mp3-musiikkitiedostojen myötä. Elokuvan tai tv-sarjan jakson voi nykyään ladata nopealla nettiyhteydellä muutamassa minuutissa ilmaiseksi, joskin laittomasti. (Mäkelä 2007; Peltonen 2008.)

Samoin toimitustyö on siirtynyt verkkoon. Lehdet julkaisevat yhä enemmän journalistista sisältöä maksuttomilla verkkosivuillaan. Painettujen lehtien levikki on ollut viime vuosina laskussa. Maaseudun Tulevaisuutta lukuun ottamatta kaikkien Levikintarkastus Oy:n lukijamäärätutkimuksessa olevien sanomalehtien lukijamäärät laskivat vuosina 2001–2008. Useimpien muidenkin lehtien lukijamäärät laskivat. (KTM lukijamäärät 2001–2007; KTM lukijamäärät 2008).³

² Yliopistoissa viestintäkoulutuspaikkojen määrä on pysynyt jokseenkin ennallaan. Määrät ovat Journalistiliiton mukaan tarkoituksenmukaisia, eikä yliopistokoulutukseen ole vaadittu muutoksia tai rajoituksia. Ongelmalliseksi on todettu lähinnä ammattikorkeakoulujen ja ammattiopistojen lisääntyneet sisäänottomäärät ja paikoin koulutuksen laatu. (Häkkinen 2008; Kilpeläinen 2005; Raittila 2006, 74.)

³ Trendin ei voida katsoa johtuvan yksin internetistä. Lehtien painosmäärät ja levikit kääntyivät laskuun Suomessa ja monissa muissa kehittyneissä teollisuusmaissa jo 1990-luvun taitteessa, jolloin internetiä ei juuri tunnettu. Yhdysvalloissa sanomalehtien levikkien nousu taittui jo 1980-luvun puolivälin jälkeen. (Kunelius 1997, 98.)

Esimerkiksi molempien iltapäivälehtien verkkosivuilla vierailee viikoittain reilusti yli miljoona eri lukijaa, ja printtiversioiden levikki on ollut laskussa vuodesta 2001. Iltalehden vastaavan päätoimittajan Kari Kivelän mukaan kuitenkin kolme neljäsosaa tuotoista tulee edelleen irtonumeromyynistä. Vain viidennes lehden ilmoitustuloista tulee verkkosivujen ilmoittajilta. (Hellman 2007; Jaakkonen 2008.)

Verkkolehtien lukijamääristä ei siis voi tehdä johtopäätöksiä siitä, missä määrin toiminta verkossa kannattaa tai työllistää. Monissa lehdissä verkkosivuihin panostaminen ei ole johtanut uusien verkkotoimittajien palkkaamiseen vaan siihen, että jo olemassa olevan henkilöstön tehtäviin lisätään verkkosivujen päivitys.

Tv-katsojien päivittäiset katseluminuutit ovat hieman lisääntyneet vuosina 2002–2008, mutta samalla ajanjaksolla kymmenet tuhannet taloudet ovat luopuneet televisiosta (Sandell 2008; Lamberg & Sandell 2009). Radion kuuntelu on pysynyt viime vuosina jokseenkin ennallaan. Radion suosiota selittää kuuntelulaitteiston monipuolistuminen: nykyään radiota kuunnellaan internetin, matkapuhelimen ja tv:n digiviritimen kautta. Radiota kuunneltiin vuonna 2008 keskimäärin kolme tuntia ja 15 minuuttia päivässä, minuutin vähemmän kuin edellisvuonna ja kuusi minuuttia vähemmän kuin vuonna 2000. Yli kolme neljästä suomalaisesta kuunteli radiota päivittäin 2008. (Radion kuuntelu Suomessa 2008.)

2.3 Talouskriisin vaikutukset

Maailman taloustilanne heikkeni rajusti ja nopeasti syksyllä 2008. Talouskriisi on vaikuttanut merkittävästi myös viestinnän alaan. Sadat toimittajat ovat menettäneet työpaikkansa alkuvuoden 2009 yt-neuvotteluissa. Toimituksissa on vähennetty väkeä irtisanomisilla, erilaisilla eropaketeilla ja aikaistetuilla eläkkeillä. Lisäksi lehtiä ja niiden liitteitä on lopetettu, ilmestymiskertoja harvennettu ja avustajien palkkioita pienennetty. Säästötoimenpiteitä on perusteltu mainos- ja ilmoitustulojen romahtamisella. Tammikuussa 2009 mediamainonta laski euroissa mitattuna 16,8 prosenttia edellisvuoden tammikuusta. Sanomalehtiin käytetyt mainosrahat vähenivät 22,8 prosenttia. (Juvonen 2009.)

Nelonen vähensi uutisistaan 21 työntekijää, lyhensi kahdeksan ihmisen työaika ja perui kaikki vuoden 2009 kesätoimittajapaikat. Turun Sanomia julkaiseva TS-yhtymä ilmoitti irtisanovansa 45 työntekijää ja 50 toimihenkilöä ja lomauttavansa koko lopun henkilöstön enintään neljäksi viikoksi. Iltalehti vähensi toimituksestaan 24 työntekijää. Suomen Lehtiyhtymä irtisanoi 68 työntekijää ja lopetti yhden kaupunkilehdistään. Mediatyhtiö Talentum ilmoitti aloittavansa yt-neuvottelut koko henkilöstön lomauttamisesta ja A-lehdet enintään yhdeksän henkilön vähentämisestä. Helsingin Sanomat vähensi määräaikaista työntekijöitään ja ilmoitti lakkauttavansa kuuden kaupungin aluetoimitukset. Muiden muassa Aamulehti, Helsingin Sanomat, Taloussanomat, Lapin Kansa sekä Kaleva palkkaavat kesätyöntekijöitä vähemmän kuin edellisinä kesinä. Ja niin edelleen. (Hakola 2009; M&M 2009a; M&M 2009b; Niemelä 2008; STT 2009a–d; Val-kama 2009.)

Työpaikkailmoitusten väheneminen kuvastaa hyvin sekä työtilanteen heikkenemistä että ilmoitustulojen vähenemistä. Journalistiliiton jäsenlehdessä Journalistissa oli yhteensä 56 työpaikkailmoitusta joulukuun 2007 ja tammikuun 2008 neljässä numerossa (numerot 21/2007–2/2008). Vuotta myöhemmin samalla ajanjaksolla julkaistiin 37 työpaikkailmoitusta (numerot 21/2008–2/2009). Laskin ilmoitukset joulu- ja tammikuun lehdistä, koska tuohon aikaan vuodesta toimituksiin haetaan kesätoimittajia ja ilmoituksia on suhteellisen paljon.

Kevään 2009 työtilanne on sanalla sanoen heikko. Työpaikkoja on yhä vähemmän, kun taas työnhakijoita ja freelancereita on irtisanomisten seurauksena aina vain enemmän.

2.4 Työtilanne ennen taantumaa

Mediatyöpaikat ovat olleet vähenemään päin jo vuosia. Kyse ei ole yksin taantumien seurauksista. Esimerkiksi A-lehdet vähensi 32 työpaikkaa kesällä 2007, kun talouskriisistä ei ollut tietoaakaan. Yleisradio, MTV3, Talentum ja monet muut ovat viime vuosina vähentäneet väkeä. (Korhonen 2007; Kupari 2003; Nieminen 2007; Pohjanpalo 2008.)

Monilla radio- ja televisiokanavilla teknisen henkilökunnan tarvetta on vähennetty siten, että toimittaja on pantu myös kuvaamaan, leikkaamaan tai äänittämään juttunsa itse.

Verkkolehdistä lisääntyneet nettivideot ovat usein lehtitoimittajien ja valokuvaajien tekemiä. Toimittajien työmäärä ja jatkokoulutuspaikat ovat monissa toimituksissa lisääntyneet sen sijaan, että uusiin tehtäviin palkattaisiin uutta henkilökuntaa. (Häkkinen 2008; Laaksonen 2007; Moring 2006; Saarikoski 2006.) Toimittajan kykyä tehdä yksin monen ihmisen työt on yleisesti nimitetty "moniosaamiseksi".

Koulutuksen ja työvoimatarpeen epäsuhde on viime vuosina näkynyt siinä, että suurin osa medianomeista sijoittuu muille aloille, jatkaa opintoja tai jää työttömäksi. Vuosina 2001–2006 valmistuneesta 2 189 medianomista oli vuonna 2006 työttömänä 12,6 prosenttia. (Suomen Journalistiliitto & Tilastokeskus 2008.) Työttömien määrän ja prosentuaalisen osuuden voi odottaa kasvavan, jos medianomien määrä lisääntyy ja työpaikat vähenevät.⁴

Tutkimuksen mukaan mediateollisuuden työpaikat ovat vähenemässä, ja yhä useammat viestinnän ammattilaiset työllistyvät viestintätehtäviin muille toimialoille. -- Jo nyt viestintäalalle koulutetuista on ylitarjontaa, joka kasvaa lähivuosina. (Raittila ym. 2006, 3.)

2.5 Kun suuret ikäluokat poistuvat

Raittilan (2006) tutkimuksen mukaan suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen ei vastoin aiempia arvioita aiheutakaan merkittävää työvoimatarpeen kasvua. Monet viestintäammatit ovat uusia ja niiden työvoima on huomattavasti keskimääräistä nuorempaa. Perinteisissä painoviestintään, televisioon ja radioon liittyvissä tehtävissä toimineista monet ovat jo siirtyneet pois alalta ennen eläkeikää. Eläkkeelle siirtyy nyt reilu tuhat viestintäammattilaista vuodessa, mutta muun muassa teknisen kehityksen johdosta tilalle ei palkata läheskään niin paljon väkeä. Jos puolet viestintäalalle palkattavista olisi viestinnän opiskelijoita, heitä tarvittaisiin eläkkeelle jäävien korvaamiseen vuosittain 500. (Raittila ym. 2006, 76.) Viestinnän opinnot vuosittain aloittavien määrä lasketaan tuhansissa.

⁴ Omalla alallaan (tai muilla aloilla) työskentelevien medianomien tarkkaa määrää on mahdotonta selvittää, koska joidenkin ammattinimikkeiden ja toimenkuvien alaluokitus on epäselvä, monet tekevät viestinnän töitä vain sivutoimisesti ja niin edelleen. Tutkimuskyselyihin vastanneet opiskelijat eivät aina ole itsekään tienneet tutkintonimikettään ja koulutusohjelmiaan. (Ks. esim. Raittila ym. 2006, 15.)

2.6 Miksi liikakoulutus jatkuu?

Viestintäkoulutushuuma jatkuu jossain määrin edelleen – oppilaitokset tuntuvat tekevän työtä sen eteen. Koulujen tiedotteissa ja esitteissä maalailaan alasta ruusuisia mielikuvia vielä vuosia sen jälkeen, kun Journalistiliitto otti ensimmäisen kerran vastustavan kannan alan liialliseen koulutukseen 2003. Viestintälinjojen tiedotteissa ja maakuntalehtien uutisissa näistä linjoista liikakoulutus saatetaan jo tunnustaa ongelmaksi, mutta samalla koulujen edustajat kertovat niissä, miksi juuri heidän edustamiensa linjojen olemassaolo on perusteltua ja positiivista. (Ks. esim. Ahlstrand 2007; Jamk 2008; Järvinen 2003; Kilpeläinen 2005; KyAMK 2006; Suomen Journalistiliitto 2007.)

Helsingin yliopiston sosiologian tutkijan Anna Sellin mukaan viestinnän huono työtilanne on jo hyvin nuorten aikuisten tiedossa, mutta se ei näytä hillitsevän heidän hakeutumistaan alalle. Nuoret tekevät ammattivalintojaan tietoisina siitä, että heillä ei ehkä koskaan ole vakituista työpaikkaa. He ovat sopeutuneet epävarmuuteen ja työttömyysjaksoihin. Sellin valmistelemaan väitöskirjaan haastatelluilla nuorilla on kova tarve saada arvostusta, ja sellaista haetaan media-alalta. (Taipale 2008.)

On huomion arvoista, että vaikka toimitustyön suosio on ollut nousussa ja sen parista haetaan arvostusta, alan arvostus on selvästi laskenut Suomessa tällä vuosituhanella. Suomen Kuvalehti on teettänyt vuodesta 1991 lähtien viisi kertaa tutkimuksen, jossa suomalaiset pisteyttävät eri ammatteja sen mukaan, paljonko niitä arvostavat. Marraskuussa 2007 julkistettu tutkimus osoittaa, että päätoimittajan, radiotoimittajan, lehti-toimittajan ja elokuvaohjaajan ammattien arvostus on laskenut vuodesta 2004, jolloin Suomen Kuvalehden ammattien arvostustutkimus tehtiin viimeksi.

Tutkimuksessa arvoitettiin 381 ammattia. Niistä arvostetuin viestinnälliseksi luokiteltava toimenkuva oli päätoimittaja sijalla 182. Se oli pudonnut 46 pykälää vuodesta 2004. Radiotoimittaja oli sijalla 185, elokuvaohjaaja sijalla 200, tv-toimittaja sijalla 239, lehti-toimittaja sijalla 273 ja kuvaussihteeri sijalla 318. Sairaanhoidtaja, jonka työn arvostus on noussut kaiken aikaa vuodesta 1991, on nyt sijalla 6. Nousussa, ainakin arvostuksessa mitattuna, oli monta muutakin niin sanottua duunariammattia, joissa vaaditaan

käden taitoja, ei korkeaa koulutusta. (Häkkinen 2008; Lappalainen 2007; Suomen Kuvalehti 2007.)

Silti sairaanhoitajista on pulaa ja mediaosaajista ylitarjontaa. Ihmiset arvostavat ammatteja, joihin eivät ole itse halukkaita hakeutumaan.

Lehtien toimittajia arvostettiin vielä viime vuosikymmenellä enemmän kuin palo-miehiä ja poliiseja, mutta sen jälkeen sijoitus on pudonnut yli sata porrasta niin, että edellä ovat jo varastomies ja sekatyöntekijäkin. Kaikkien wannabe-julkisten ihannetyö juontaja löytyy vielä kymmeniä pykälää alemmaa, samalta 350. sijalta kuin tilaustenkäsittelijä. (Lappalainen 2007.)

Valtioneuvosto on hyväksynyt opetusministeriön esittämän koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman vuosille 2007–2012. Siinä on asetettu tavoitteeksi vähentää ammattioppilaitosten viestinnän aloituspaikkoja nykyisestä 1 300:sta 800:aan. Ammatikorkeakouluissa vähennystavoite on 833 paikasta 500 paikkaan. Maaliskuussa 2009 Journalistiliitto ja Viestinnän Keskusliitto jättivät opetusministeri Henna Virkkuselle kirjeen, jossa todettiin, että tämä linjaus ei vielääkään ole johtanut konkreettisiin vähentämistoimiin. (Häkkinen 2008; Suomen Journalistiliitto & Viestinnän Keskusliitto 2009.)

Miten se käytännössä tapahtuu, se onkin, koska oppilaitokset kamppailevat oman paikkajensa puolesta. -- Opettajat ovat erityisen ärhäkästi arvostelleet, että Journalistiliitto ei välitä heistä. -- Ja se on hirveästi aluepoliittinen kysymys, eli paikalliset kansanedustajat, kaupunginvaltuutetut ja muut Joensuussa, Oulussa, Kemin ja Tornion alueella, Seinäjoella, Porissa ja niin edelleen yrittävät puhua sen puolesta, että eikö meillä voitaisi jatkaa, koska he kokevat, että -- viestintäkoulutus -- olisi tärkeää matkailun ja monen muun homman kannalta. (Häkkinen 2008.)

Kovassa kilpailussa on erityisen tärkeää tietää, kuinka töitä haetaan ja mitä työnantajat hakijoilta edellyttävät. Tähän perehdytään seuraavassa luvussa.

3 VALINTAKRITEERIT JA HAKUKÄYTÄNNÖT

Haastattelin tutkielmaani varten seitsemää työhönotosta vastaavaa päällikköä seitsemästä helsinkiläisestä uutistoimituksesta. Haastatellut ovat Timo Huovinen (uutistoinnin uutistuotannon päällikkö, Yle), Juha Jaakkonen (haastattelun aikaan toimituspäällikkö, Iltalehti.fi; myöhemmin urheilutoimituksen tuottaja), Jaakko Lähteenmaa

(toimittajien esimies, Nelonen), Päivi Niemi (kotimaan toimituksen esimies, Helsingin Sanomat), Risto Pohjanpalo (multimediatoimituksen päällikkö, MTV:n uutiset), Liisa Purovirta (toimituspäällikkö, STT) ja Paula Salovaara (haastattelun aikaan päätoimittaja, Radio Helsinki; myöhemmin HS.fi:n esimies). Haastattelut tehtiin tammi–maaliskuussa 2008. Maaliskuussa 2009 tietoja päivitettiin kysymällä sähköpostitse haastatelluilta, onko kriteereissä ja käytännöissä tapahtunut viimeisen vuoden aikana muutoksia. Haastatelluista käytetään tässä tutkimusraportissa yhteisnimitystä työntajat.

Halusin myös työnhakijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työnhausta. Pyysin kyselyyni nykyisiä ja entisiä viestinnän ammattikorkeakouluopiskelijoita, joista käytän yhteisnimitystä medianomit.

Keväällä 2008 tehtyyn kyselyyn vastasi 20 medianomia. Heistä 11 on entisiä luokkatovereitani Jyväskylän ammattikorkeakoulun (Jamk) viestinnän linjalta, jolla opiskelin vuosina 2003–2006. Neljä vastaajaa on luokkatovereitani Stadian (nykyään Metropolia) radio- ja tv-ilmalaisuuden suuntautumisvaihtoehdosta, jonne tulin Jamkista siirto-opiskelijana syksyllä 2006. Haastattelin kahden eri koulun medianomeja saadakseni pienimuotoisen käsityksen koulujen välisistä eroista. Tämän lisäksi kaipasin näkemyksiä niiltä medianomeilta, jotka ovat jo muutaman vuoden olleet täysipäiväisesti työmarkkinoilla. Siksi pyysin mukaan Stadian tv- ja radiolinjalta 2004 valmistuneita medianomeja. Näistä viisi vastasi kyselyyni.

Medianomeilta kyseltiin tietoja heidän työ- ja opiskelutilanteestaan. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien tyytyväisyyttä omaan työtilanteeseensa sekä heidän näkemyksiään siitä, mikä viestinnän alalla vaikuttaa työn saamiseen.

Opinnot olivat vastaushetkellä kesken 11 vastaajalla, joista kaksi ei työskennellyt viestinnän alan tehtävissä. Yhdeksästä valmistuneesta vastaajasta kaksi oli (viestinnän alan) töistään perhevapaalla, loput seitsemän työskenteli viestinnällisissä tehtävissä. 90 prosentilla vastaajista siis oli töitä viestinnän alalla. Seitsemän vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä toimituksellisissa tehtävissä, heistä neljä uutistoimittajina.

Seuraavissa alaluvuissa kartoitetaan työntajien sekä työnhakijoiden näkemyksiä kaikesta siitä, mikä vaikuttaa työn saamiseen. Lisäksi olen hyödyntänyt aiempia tutkimuk-

sia, lehtijuttuja, lehtien työpaikkailmoituksia sekä omia kokemuksiani työnhausta. Olen pyrkinyt käsittelemään kriteerejä, käytäntöjä ja muita rekrytointiin vaikuttavia seikkoja jonkinlaisessa tärkeys- ja yleisyysjärjestyksessä.

3.1 Työkokemus valintakriteerinä

Työkokemus oli saamissani haastattelu- ja kyselyvastauksissa selvästi tärkein kriteeri ja yleisin teema. Kolme työnantajaa seitsemästä nimesi uutistyökokemuksen tärkeimmäksi kriteeriksi.

Tärkein hakukriteeri on aika julma nuorille. Tärkein hakukriteeri on kokemus, uutiskokemus. -- Ilman sitä ei valitettavasti esimerkiksi meille pääse. (Lähteenmaa 2008.)

Kun olen haastatellut kesätoimittajakokelaita, niin en tiedä, onko siellä mitään yhtä tärkeintä kriteeriä, mutta on monta, jotka painavat saman verran. Se on tietysti uutiskokemus. Sitten tietysti radiokokemus painaa, jos on sellaista. Mutta ennen kaikkea uutisten hahmottaminen on sitäkin tärkeämpää. Ja sitten mielellään jonkinlainen alan koulutus. (Salovaara 2008.)

Kyllä se lähtökohtaisesti on uutistyön kokemus ja osaaminen, että nähdään se, että on seurannut uutisia ja tietää, mitä on meneillään. Että on semmoinen ote jo tähän työhön. (Pohjanpalo 2008.)

Helsingin Sanomien kesätoimittajien hakuilmoituksissa (Journalisti 21/2007 & 21/2008) hakijoilta toivottiin vähintään kahden kuukauden työkokemusta mutta lisättiin, että vähäisemmälläkin kokemuksella saa hakea. Lehden kotimaan esimiehen tärkeimmäksi kriteeriksi nimeämä pätevyys kuitenkin liittyy työkokemukseen sillä tavalla, että pätevyys on osoitettava hyvillä työnäytteillä.

Riippumatta siitä, mikä sinun koulutuksesi on, mistä sinä tulet, niin minusta ne juttunäytteet ovat se, mikä painaa eniten. (Niemi 2008.)

Joissain tapauksissa hakija voi olla liiankin pätevä. Iltalehti.fi:n toimituspäällikkö painotti sitä, että tärkein valintakriteeri on hakijan sopivuus, ei niinkään pätevyys.

Jos on kovia journalistisia näyttöjä, oikein skuuppitykki, niin siitä voi melkein varmaksi sanoa, että ihminen ei ole oikeassa hommassa, jos tulee nettitoimituk-

seen, missä pääsääntöisesti ei omia skuppeja⁵ metsätetä. -- Aina ne, joilla on kovat näytöt journalistisista hommista, eivät ole soveltuneet parhaalla mahdollisella tavalla meidän hommiin. Ehkä se tulee sieltä motivaatiopuolelta, että tuo on vaikuttanut joidenkin mielestä niin pienimuotoiselta hommalta, jos on ollut vaikkapa tv-toimittajan hommissa haastattelemassa maailmantähtiä ja sitten tulee käsittelemään STT:n juttuja verkkoon. (Jaakkonen 2008.)

Haastatelluista päälliköistä ne, jotka edellyttivät työkokemusta, tarkoittivat sillä kokemusta uutisten tekemisestä yleensä. Esimerkiksi tv-kanaville otetaan uutistoimittajia, joilla ei ole aiempaa kokemusta tv:stä. Työnantajat luottavat siihen, että jos hakija osaa tehdä uutisen, hän oppii käyttämään siihen tarvittavaa tekniikkaa.

Viimeisin vakinainen täytetty paikka oli politiikan toimittajan paikka. Siihen tuli Pasi Tuohimaa Helsingin Sanomista. 15 vuotta printtimediassa, ei aikaisempaa tv-kokemusta. -- Olen itse ollut 15 vuotta printtipuolella ennen kuin kymmenen vuotta sitten tulin telkkariin. -- Ja se, onko väline lehti, telkkari vai radio, niin välineen oppii hirveen nopeasti. (Lähteenmaa 2008.)

Ihmisillä, jotka tulevat meille, pitää olla jo kokemusta. Joko jostain maakunnallisesta lehdestä tai sitten jostain valtakunnallisesta mediasta, ei välttämättä sähköisestä. Sähköisen työn koulutus pystytään antamaan. (Pohjanpalo 2008.)

Jos tv-uutisiin haluaa töihin, ei välttämättä tarvitse tv-uutisista sitä kokemusta olla. Mutta toimittamisesta, siihen liittyvästä tekstin tuottamisesta, tiedonhakuprosesseista. -- Voi olla, että on hyötyä siitä, että olet ollut jossain asiakaspalvelutehtävissä ja olet oppinut vakuuttavasti esiintymään ihmisille. (Huovinen 2008.)

Kaikki kyselyyni vastanneet medianomit pitivät aiempaa työkokemusta tärkeänä valintakriteerinä. Heiltä kysyttiin: "Paljonko uskot työkokemuksesi vaikuttavan viestinnän työn saamiseen nykyään (1: ei vaikutusta; 5: suuri vaikutus)?" Numeroarvioiden keskiarvo oli 4,63. Kaikki arviot olivat nelosia ja vitosia.

Kukaan ei koskaan pyydä nähdä todistuksia tai kurssisuorituksia tai muuten kysele koulusta. Työnantaja/ asiakas/ yhteistyökumppani on pääosin kiinnostunut aikaisimmasta työkokemuksista ja töistä. (Nainen, 27, graafinen suunnittelija.)

Työkokemus on mielestäni viestinnän alalla se asia, joka painaa esimerkiksi työhaastattelussa eniten. Taustalla on oltava työkokemusta ollakseen varteenotettava vaihtoehto. Alaa ei opi tekemättä, ns. teoriassa. (Nainen, 26, uutistoimittaja.)

Mä en tiedä riittääkö mun työkokemus vielä, mutta se on ainoa millä työpaikkaa voin hakea. (Mies, 26, työkeikalla tv-sarjan casting-kiertueella.)

⁵ Skuupilla tarkoitetaan uutista, ns. jymyjuttua, jonka jokin tiedotusväline on hankkinut itse ja julkaissut ennen muita tiedotusvälineitä.

Se on ollut aina ensimmäinen kysymys työhaastattelussa, jos sinne asti on päässyt. Ja jos ei ole päässyt (etenkin aikaisempina vuosina), niin kyllä se on varmasti johtunut etenkin työkokemuksen puutteesta. (Nainen, 24, toimittaja.)

*Tuntuu siltä, että aina jollain on enemmän työkokemusta. (Nainen, 25, vastaus-
hetkellä ei media-alan töissä.)*

3.2 Koulutus valintakriteerinä

Hansénin kyselyiden yhteenvedossa kerrotaan, että tv- ja radiotoimittajien työhönottokriteereihin kuuluvat yleisesti tiedekorkeakoulutasoiset, yleissivistystä kartoittavat opinnot, joihin on liitetty vähintään sivuaineena journalistisia opintoja. Sellaiset ovat suosituksina myös lehtitoimitusten kyselyvastauksissa. Radio- ja tv-toimittajien koulustaustaksi saattoi riittää myös ammattikorkeakoulututkinto. (Hansén 2000, 211, 272, 261.)

Lagerströmin (2004, 124–152) tutkimus kertoo muuta. Sen mukaan toimitustyön työllisistä suurimmalla osalla, 38 prosentilla, oli vuonna 2000 vain keskiasteen koulutus, joka tarkoittaa ylioppilastutkintoa, ammatillista perustutkintoa, ammatti- tai erikoisammattitutkintoa. Tampereen yliopiston tuoreemman tutkimuksen mukaan joka kolmannella Journalistiliiton jäsenellä ei ole minkäänlaista koulutusta viestinnän alalta. Lukio tai ammattiopisto oli korkein koulutusaste 15 prosentilla kyselyyn vastanneista liiton jäsenistä. Kysely tehtiin 2007. (Jyrkiäinen 2008, 98.)

Haastattelujeni perusteella koulutus näyttää olevan työnhakukriteeri siinä mielessä, että hakijalla on hyvä olla taustalla jonkin alan koulutusta. Opiskelupaikalla ja tutkinnolla tai sillä, onko hakija valmistunut, ei ole useimmille haastatelluille työhönottajille merkitystä siinä määrin, että se olisi valinnan kannalta ratkaisevaa.⁶ Mikään koulutus ei takaa työpaikkaa eikä yleensä nouse hakukriteereissä yli muiden. Vain Iltalehti.fi:n toimituspäällikkö sanoi lähtevänsä siitä, että viestintäalan koulutuksen tulee olla joko käynnissä tai suoritettuna.

⁶ Työllistyvydessä on kyllä huomattavia eroja oppilaitosten välillä. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan vuosina 2001–2006 valmistuneista Stadian medianomeista oli vuonna 2006 työttömänä 8,7 prosenttia. Suurin työttömyysprosentti oli Pohjois-Karjalan amk:n medianomeilla, joista 19,8 prosenttia oli työttömiä. Jyväskylän amk ei ollut mukana tuossa tilastossa, koska ensimmäiset medianomit valmistuivat sieltä vasta 2005. (Suomen Journalistiliitto & Tilastokeskus 2008; Kilpeläinen 2005.)

Ei mielestäni voi sanoa, että jokin olisi sopivampi koulutus kuin jokin toinen. Hyvä tietysti, jos on jotain koulutusta, mutta ei ole mitään yhtä väylää, mistä tänne tullaan. (Niemi 2008.)

Voit olla kuuden–seitsemän ällän ylioppilas ja kolmessa vuodessa tutkinnon suorittanut täysi tamppio. Tai sitten sä voit olla myös loistava, että sanotaan nyt että toimittamisesta jos puhutaan ja myös kuvaamisesta, leikkaamisesta ja ohjaamisesta, tämä on sillä tavalla hieno ala, että tämä ei ole niin kuin lääkärin työ, että sä et voi lääkärinä olla muuta kuin sen virallisen koulutuksen kautta. Tähän ammattiin on monta tietä. (Huovinen 2008.)

Useimmissa haastatteluissa ilmeni, että toimituksiin pyritään kokoamaan toimittajajoukko, jolla on mahdollisimman kirjavat koulutustaustat. Tästä päätellen hakijalle on eduksi, jos hänen koulutuksensa on riittävä mutta hakijoiden joukosta erottuva.

Ei ole hyvä, jos toimituksessa on 20 toimittajaa, jotka ovat valmistuneet Tampereelta. On hienoa, jos on yksi, joka on lukenut teologiaa, yksi, joka on lukenut filosofiaa ja kolmas, joka on insinööri. -- Olin mukana valitsemassa Sanoman toimittajakoulun oppilaita. -- Olin haastattelemassa 60 hakijaa, niin siellä oli juuri tärkeää, että mahdollisimman erilaisilla taustoilla, erilaisia ihmisiä. Kun tämmöisistä ihmisistä, erilaisista taustoista, kootaan toimitus, niin siellä aika monenkirjavasti tunnetaan eri alojen ihmisiä, erilaisia ihmisiä, ja siitä tavallaan syntyy sitä moniarvoista journalismia, sitä lopputuotetta. (Lähteenmaa 2008.)

Meidän talossa pitää olla koulutusta laidasta laitaan. Täällä on teologeja, historioitsijoita, psykologiaa lukeneita, kirjallisuutta lukeneita, kauppatieteilijöitä. Sitteen on medialinjan opiskelijoita ammattikorkeakouluista, yliopistoista, toimittajatutkinnon suorittaneita, sitten on erilaisia opistoja käyneitä ja muuta. (Purovirta 2008.)

Koulussa tehdyt harjoitustyöt, hyvätkään, eivät näytä tekevän vaikutusta työnantajiin.

Ei niitä ehditä katsoa, hakemuksia tulee niin hirveästi. -- Tässä ei haeta mitään suuria feature-juttuja. Demoja ei kukaan ehdi kuunnella. (Salovaara 2008.)

Jos jotain duunia hinkataan kaksi kuukautta ja se on sitten viimeisen päälle, se kertoo siitä, että on visuaalista osaamista ja visuaalista kiinnostusta. Mutta se ei paljon kerro mitään semmoista, mikä liittyy siihen työhön, mitä haetaan. (Lähteenmaa 2008.)

3.2.1 Medianomien näkemyksiä koulutuksesta

Kyselyyni osallistuneilta medianomeilta kysyttiin: "Kuinka paljon uskot koulutuksestasi olleen hyötyä viestinnän alan työn saamisessa (1: ei mitään hyötyä; 5: erittäin suuri hyöty)?" Numeroarvioiden keskiarvoksi tuli 3,59. Metropolian medianomit uskoivat kou-

lituksen merkitykseen enemmän kuin Jamkin. Metropolian medianomeilla numeroarvoiden keskiarvo oli 4,0 ja Jamkin medianomeilla 3,18.

Työnantajani ovat ainakin kehuneet perusosaamistani, josta uskon suurimman osan tulleen kuitenkin opiskelun kautta, osa on tietysti henk.koht. näkemystä, luovuutta ja lahjakkuutta plus asennetta. Verratessani osaamistani Turun Diakista valmistuneeseen, voin rehellisesti sanoa, että olin saanut paremmat edellytykset työelämään. (Nainen, 24, Metropolia.)

Olin nykyisellä työnantajallani töissä jo ennen koulutuksen alkua, joten vaikutusta ei ollut siihen että sinne pääsin. Mutta varmasti valmistuminen viestinnän alan koulutuksesta vaikutti jonkin verran siihen, että minut vakinaistettiin ja työt ovat jatkuneet. Eikä nykypäivänä töitä enää saa, ellei ole koulutusta. (Nainen, 30, Metropolia.)

Työllistän tällä hetkellä itse itseni, mutta monet ovat kiinnostuneet enemmän painopinnanvalmistajan taustastani kuin korkeakouluopinnoista. (Nainen, 27, Jamk.)

Suurempi hyöty on ollut freelancetyöskentelyllä ja projektien tekemisellä kuin koulutuksella. Näin lienee alalla myös yleisesti: ei ole väliä niinkään, mitä koulu on käynyt (vai onko mitään), vaan mitä töitä on aiemmin tehnyt. (Mies, 25, Jamk.)

Merkittävin negatiivinen asia (työhaussa) on ollut koulun keskeneräisyys. (Mies, 24, Jamk.)

Medianomeja koulutetaan liikaa. (Mies, 25, Metropolia.)

Metropolian medianomeilla myös opintoja koskeneet odotukset ovat täyttyneet paremmin kuin Jamkin medianomeilla. Lomakkeessa kysyttiin: "Kuinka paljon viestinnän koulutus on vastannut odotuksiasi (lihavoit, suurena tai merkkää muuten käsitystäsi parhaiten vastaava numero – 1: ei lainkaan; 5: erittäin paljon)?" Näissä arvioissa Metropolian medianomien keskiarvo oli 3,75; Jamkin keskiarvoksi tuli 2,81.

Kun pääsin Stadiaan, oletin sen olevan huipputasoinen koulu, sijaitsihan se pääkaupungissa ja kaikkea. Pettymys olikin melkoinen, kun varsinkin ensimmäinen vuosi oli melkoista sähläystä, eikä monillakaan kursseilla tuntunut olevan oikein mitään sisältöä. Voi myös olla, että osa esim. tuotannollisista kursseista pidettiin liian varhaisessa vaiheessa, kun vähäisen kokemuksen takia niiden sisältöä ei osannut kytkeä mihinkään. Onneksi tilanne hieman parani seuraavina vuosina, mutta kokonaisuutena koulu ei ollut läheskään niin vaativa kuin alun perin odotin. (Nainen, 25, Metropolia.)

Stadian viestinnän koulutus vastasi odotuksiani lähes täydellisesti, lähdin hakemaan tuntumaa juuri käytännön työhön, ja sitä todella tuli opiskeltua. (Nainen, 30, Metropolia.)

Teknisten ja sisällöntuotantoon keskittyvien opintojen lisäksi olisi kaivannut enemmän yleissivistäviä opintoja. Koulutusohjelman tavoite oli epäselvä, sekä oppilaille ja opettajille, mihin työnkuvaan opiskelijoita haluttiin kouluttaa? (Nainen, 24, Metropolia.)

Olen medianomin koulutuksessa saanut pintaraapaisun monesta eri viestinnän osa-alueesta, mutten mihinkään niistä ole saanut syvällisempää opetusta, minkä vuoksi olen pettynyt koulutukseen. (Nainen, 24, Jamk.)

Mitään en kadu, vaikka suuria pettymyksiä ja turhautumista koululaitos on tuonut tullessaan. Täysin erilaista opintojen rakennetta odotin ja ennako-odotuksia ne eivät ole vastanneet laisinkaan, toisaalta vapaus on myös mahdollistanut suuntautumisen rajojen ylittämisen, mikä on puolestaan avartanut näkemystä. (Mies, 26, Jamk.)

Olisin toivonut enemmän kirjoittavan toimittajan opintoja, vaikka toisaalta oli selvillä ettei niitä olisi. (Nainen, 25, Jamk.)

3.2.2 Työnantajien käsityksiä medianomeista

Kysyin, millainen käsitys työnantajilla on oman kouluni Stadian (nykyisen Metropolian) medianomeista ja millainen käsitys heillä on medianomeista yleensä. Kenenkään vastauksista ei voinut päätellä, että medianomitutkinnosta olisi erityistä hyötyä tai haittaa verrattuna muihin tutkintoihin. Haastatellut eivät myöskään nähneet oleellista merkitystä sillä, missä ammattikorkeakoulussa työtä hakeva medianomi on opiskellut.

Minusta he (Stadian medianomit) ovat olleet ihan kelpo työntekijöitä ja pystyviä työntekijöitä, mutta minä yritän välttää yleistä oppilaitosten kautta näitä asioita, että jos sieltä tulee joku niin se on väistämättä hyvä tai huono. Kyllä sen pitää mennä yksilöittäin kautta. (Lähteenmaa 2008.)

Stadian opiskelijat ovat mielestäni sijoittuneet ihan hyvin, että ihan samalla tasolla kilpailevat kuin sanotaan esimerkiksi Jyväskylän yliopiston journalistiikan laitoksen toimittajat. Ei juurikaan erotu se koulutus siinä työssä. Jos on hyvä työntekijä, hyvä toimittaja, niin on. -- Ihan sama, tuleeko Heliasta, Stadiasta vai Diakista. (Pohjanpalo 2008.)

Medianomeista jos ajattelee yleisesti, niin on hyvä kokemus. -- Haaga-Heliastahan meillä on ollut paljonkin täällä ihmisiä. (Purovirta 2008.)

3.3 Työhakemus

Hyvä kirjallinen työhakemus auttaa hakijaa pääsemään seuraavaan hakuvaiheeseen eli työhaastatteluun. Joskus käy niinkin, että hakija palkataan tapaamatta pelkän hakemuksen perusteella. Työhakemus lähetetään työnantajalle yleensä perinteisenä paperikirjeenä tai sähköpostissa. Eräät työnantajat ovat siirtyneet netissä täytettäviin sähköisiin hakukaavakkeisiin. Tyypillisesti työhakemukseen liitetään cv eli ansioluettelo, työtodistukset edellisiltä työnantajilta sekä muutama näyte aikaisemmista journalistisista töistä.

Helsingin suuriin toimituksiin tulee valtava määrä työhakemuksia. Esimerkiksi Helsingin Sanomien vuoden 2009 kesäsijaisuuksiin oli noin 1 150 hakijaa (Valkama 2009). Hyvässä hakemuksessa on jotain, jonka avulla se erottuu sadoista muista hakemuksista ja herättää mielenkiinnon hakemuksen käsittelijässä.

Työnantajilta kysyttiin, millainen hakemus erottuu edukseen. Vastausten yleisin asiiasältö oli, että toimittajaksi pyrkivän pitää kirjoittaa hyvä, selkeä ja riittävän lyhyt hakemus. Pitkiä luonnekuvauksia ja elämäntarinoita ei ehditä lukea.

Se voi olla pienikin asia siinä hakemuksessa, joka kiinnittää jotenkin huomion. Se kertoo jotenkin siitä kirjoittajasta itsestään jotakin hauskaa tai olennaista tai mielenkiintoista, joka jää mietityttämään, jää jotenkin mieleen. (Niemi 2008.)

Jos hakemus on ihan täysi A4, mielestäni siitä tulee vähän semmoinen viesti, että tämä ihminen ei välttämättä osaa tiivistää kaikkein olennaisinta. -- Hakemus on ehkä maksimissaan puolikas A4. (Lähteenmaa 2008.)

Ainakin Iltalehti.fi:n ja MTV3:n hakemuksissa voi olla hyötyä hakijan valokuvasta.

Jos se kuva on hyvä ja siitä tulee semmoinen käsitys, että tämä ihminen osaa arvostaa visuaalisuutta, on valinnut siihen hyvän kuvan, joka on hyvin käsitelty ja se on osannut sen siihen hyvin laittaa. Niin siitä voi tulla semmoinen käsitys, että tämä ihminen voisi osata laittaa meille tosin hyvin kimiräikkös-otsikon ja kuvan ja siihen sprägerin⁷, ja siihen tulee visuaalinen hieno kokonaisuus hyvällä otsikolla ja oikealla kuvavalinnalla, niin jopa tällainen sanaton viesti voi olla siinä hakemuksessa. (Jaakkonen 2008.)

Kun mekin haetaan mediapersoonia, joiden pitää näkyä ja erottua, niin jos osaa tehdä semmoisen hakemuksen, jossa osaa näyttää itsensä sekä kirjallisen ja vi-

⁷ Iltalehden toimituksessa sanotaan sprägeriksi erästä tiettyä jatkuvasti käytettävää graafista elementtiä lehden verkkosivuilla.

suaalisen lahjakkuutensa, ja naamansa uskaltaa panna näkyviin, niin kyllä ne ovat niitä, jotka sieltä erottuvat. (Pohjanpalo 2008.)

Helsingin Sanomien Päivi Niemi sanoi Journalistin haastattelussa, että harrastuksista kertominen työhakemuksissa voi olla hyvä keino erottua massasta. "Mielenkiintoinen harrastus herättää mielenkiinnon. Ja toimitushan tarvitsee ihmisiä, joilla on oma erityisalue", Niemi sanoi. (Hietanen 2008a.)

Haastattelujen sekä oman kokemuksen perusteella kiteyttäisin, että hyvä työhakemus kertoo hakijasta niin paljon kuin mahdollista niin vähällä tekstillä kuin mahdollista. Jos mahdollista, hakemuksen voi myös viedä vastaanottajalle henkilökohtaisesti tai soittaa tälle ja vaikkapa kysyä jotain hakuprosessiin liittyvää. Tällainen voi auttaa hakijaa jäämään työnantajan mieleen.

3.3.1 Huono työhakemus

Hakemuksessa ei pidä valehdella eikä liioitella. Ansioluettelon on syytä olla tarkka ja totuudenmukainen, sillä työnantaja voi olla yhteydessä edellisiin työnantajiin.

Jos luen cv:stä, että se ihminen on ollut 1.8.1999–20.4.2002, niin oletan, että se on ollut siellä täysipäiväisesti, jos näin ilmoitetaan. Sitten jos olen yhteydessä sinne ja kuulen, että se ihminen onkin tehnyt viikonlopun silloin ja kolmen viikon päästä toisen viikonlopun, jää semmoinen maku, että hän antoi väärän käsityksen. Ja kun hakijoita on niin hirveän paljon, käsityksillä on vaikutusta. (Lähteenmaa 2008.)

Minulta hakevat ihmiset paljon töitä niin, että he tavoittelevat suurenmoista rentoutta. En hae sellaisia ihmisiä. Erityisesti haluaisin korostaa, että huumorintaju ei ole töihinottokriteeri, mutta kaikki katsovat asiakseen listata sen, että "minä olen huumorintajuinen". Kartan ihmisiä, jotka mainostavat itseään huumorintajuiksi. (Salovaara 2008.)

Ei tarvitse olla hirveän räväkkä ja erikoinen. Kyllä se painaa siinä, että mitä on tehnyt. (Purovirta 2008.)

3.3.2 Avoin työhakemus

Kysyin työnantajilta, rekrytoidaanko heille ihmisiä avointen työhakemusten kautta. Avoimella työhakemuksella tarkoitetaan sellaista hakemusta, joka on lähetetty työnantajalle ilman, että hakija on tiennyt tämän mahdollisesta työvoimantarpeesta.

Helsingin Sanomien esimiestä lukuun ottamatta kaikki haastatellut kertoivat, että väkeä rekrytoidaan myös avointen hakemusten perusteella.

Tulee tällöisiä tilanteita, että tulee joku äitiysloma tai jotakin muuta, joku haluaa opintovapaan tai tällöisen, niin sitten on kaivettu aina näitä hakemuksia, mitä sattuu olemaan silloin sisällä. (Pohjanpalo 2008.)

Aina kun meille tulee tilanne, missä rekrytoidaan, käyn nämä avoimet hakemukset läpi ja katson. Toki säästän ne ja katson sieltä, että onko tässä joukossa ihmisiä, jotka voisivat täyttää tämän. (Lähtenmaa 2008.)

Itse olen saanut kaksi kesätoimittajapaikkaa ja useita työhaastattelukutsuja avoimilla hakemuksilla. Suurin osa free-keikoistani ja avustajuuksistani on ollut avointen hakemusten tulosta. Työtä kannattaa hakea sieltäkin, missä niitä ei tiedetä olevan.

Monesti on myöskin testannut sitä, että tuo oli nyt yhteydessä ja minä sanon sille, että ole kahden kuukauden päästä uudestaan yhteydessä, niin tilanne voi olla toinen. Henkilö on kahden kuukauden päästä yhteydessä, niin se on sen merkki, että se ihan oikeasti haluaa meille eikä pelkästään koita kepillä jäätä. (Huovinen 2008.)

3.3.3 Hakuaikojen noudattaminen

Toimittaja Janne Toivonen kritisoi Journalistin yleisönosastolla sitä, että kesätöiden hakuaiкатаulut aikaistuvat vuosi vuodelta. Eräiden suurimpien toimitusten hakuajat ovat nykyään sellaiset, että kesätyöhakemusten on oltava perillä ennen joulua.

Toivonen valitti myös siitä, että Helsingin Sanomat kutsui hakijoita työhaastatteluun ennen kuin hakemuksille ilmoitettu määräaika oli umpeutunut. Toivonen epäili, että väkeä myös palkataan, kun haku aika on vielä käynnissä. (Toivonen 2008.) Olen itsekin saanut muutaman työhaastattelukutsun ennen hakuajan umpeutumista. Tästä voi päätellä, että hakemukset kannattaa lähettää hyvissä ajoin ennen viimeistä hakupäivää.

Tammikuussa 2005 minut palkattiin Turun Sanomien kesätoimittajaksi ennen kuin lehti oli julkaissut ensimmäistäkään kesätyöilmoitusta. Varaslähtö kannatti. Vuodenvaihteessa 2006–2007 lähetin Iltalehden kesätyöhakemukseni pari päivää myöhässä, mutta tulin silti valituksi. Hakuajat siis joustavat joskus, mutta niiden noudattaminen tuskin kuitenkaan heikentää hakijan asemaa.

En erikseen kysynyt työnantajilta hakuajojen noudattamisesta. Vain Nelosen esimies otti ne puheeksi.

Myöhästyneisiin hakemuksiin en käytä aikaa ollenkaan, koska se kertoo epätasällisuudesta. (Lähteenmaa 2008.)

3.3.4 Työnhaku ilman kirjallista hakemusta

Muutaman medianomin kyselyvastauksista saattoi päätellä, että he ovat saaneet töitä ilman kirjallista työhakemusta. Työhaastattelukutsu on tullut näissä tapauksissa jonkun tutun kautta, tai paikkaa on tarjottu aiempien näyttöjen perusteella. Itse olin aikoinaan toimitusharjoittelijana työmarkkinatuella neljässä eri toimituksessa. Mitään noista paikoista en hakenut kirjallisella hakemuksella. Soitin ja kysyin, pääsisinkö harjoittelijaksi, ja sovin ajan työhaastatteluun. Myös monia freelance-keikkoja ja epäsäännöllisiä avustajuuksia olen sopinut puhelimitse.

3.4 Työhaastattelu

Tähän tutkielmaan haastatellut työnantajat eivät juurikaan ota ihmisiä töihin pelkän kirjallisen hakemuksen perusteella. Hakijan tapaaminen on haastatelluille ehdoton edellytys palkkaamiselle.

Nyt on joitakin -- kouluista, joista tulee sanotaan kuukaudeksi tänne töihin, niin semmoisessa saatetaan ottaa ihan papereitten ja puhelinkeskustelun perusteella. Kaikki kesätoimittajat ja muut sijaiset kyllä haastatellaan ehdottomasti. (Niemi 2008.)

Kysyin työnantajilta, kuinka hakija antaa itsestään hyvän kuvan työhaastattelussa.

Olemalla hereillä ja valppaana ja vastaamalla kysymyksiin, vastaamalla tyhjentävästi. (Salovaara 2008.)

Olemalla oma itsensä. Ei tarvitse olla yhtään enempiä eikä vähempää kuin oma itsensä. Jos ei tiedä jotain niin kertoo sen tai jos ei osaa jotain niin kertoo sen, ettei näyttele viisaampaa kuin on. (Huovinen 2008.)

Olemalla avoin ja oma itsensä, niin kyllä se yleensä piisaa. (Niemi 2008.)

Olemalla aktiivinen, aloitteellinen, skarppi sillä tavalla, että on ideoita, kun kysytään, että minkälaisista aiheista tekisit juttuja, jos tulisit tänne kesällä töihin. Silloin niitä pitää olla etukäteen mietittynä. (Pohjanpalo 2008.)

Semmoinen että on luontevan oloinen. On se mikä on. (Purovirta 2008.)

Siinä on aika lailla sama kuin hakemuksessakin. Kannattaa vastata napakasti niihin kysymyksiin, joita kysytään, mutta jos -- salamannopeasti oivaltaa jonkin ne-rokkaan jutun toisen kysymyksestä tai siitä tilanteesta, niin semmoisilla pikkuasi-oilla voi luoda ekstralisan siihen perusasiaan, että vastaa kysymykseen eikä jarruttele. (Jaakkonen 2008.)

Hyvä työhaastattelu on semmoinen, johon ihminen on valmistautunut niin, että hänellä on jonkin verran käsitystä, mihin ollaan hakemassa. (Lähteenmaa 2008.)

On niitäkin toimituksia, joissa työhaastattelu ei ole välttämätön osa valintaprosessia. Mikkelissä ilmestyvän Länsi-Savon toimituspäällikkö tarjosi minulle kesätöitä puhelimitse ja tapasi minut vasta ensimmäisenä työpäivänäni. Myös Lapin Kansasta, Oulussa ilmestyvästä Kalevasta ja seinäjokelaisesta Ilkasta minulle on tarjottu kesätöitä pelkän hakemuksen perusteella. Pääkaupunkiseudun tiedotusvälineissä en tiedä tällaista tapahtuneen.

3.4.1 Huono työhaastattelu

Työnantajilta kysyttiin, millaisella käytöksellä hakija varmimmin pilaa mahdollisuutensa työhaastattelussa.

Jos on hakenut ensin ikään kuin papereiden perusteella täydellä innolla ja sitten haastattelutilanteessa mollaa Iltalehteä tai nettiä tai sitä työtä -- niin ei mitään mahdollisuuksia. -- Niin loistavaa ihmistä ei ole, että voisi asettua niiden hommien yläpuolelle, mihin on hakemassa. Näitä on nähty itse asiassa aika montakin, ja

sitten ne ihmettelevät, että "mä olin niin ylivoimainen, miksi ette ottaneet minua". (Jaakkonen 2008.)

Jos on hiljainen, vetäytyvä eikä tee vireää vaikutelmaa, niin ei me semmoista ihmistä, mitäs me sillä tehtäis täällä. Tuommoisia perässä vedettäviä ei haluta. (Pohjanpalo 2008.)

Vieroksun sellaisia, jotka esimerkiksi mollaavat nykyistä työnantajaansa. (Purovirta 2008.)

3.4.2 Medianomien näkemyksiä työhaastattelusta

Persoona kai se on se tärkein asia. Osaan käyttäytyä ja tulen ihmisten kanssa toimeen. (Nainen, 25.)

Lyhyt persoonallinen hakemus muutaman työnäytteen kera on tepsinyt. Samoin työhaastattelussa aktiivinen ja energinen olemus. -- Toisaalta eräässä tapauksessa pilasin omat mahdollisuuteni hyvin menneen ryhmähaastattelun jälkeen, kun epäonnistuin testitilanteissa. Eli ehkä voi jopa sanoa, että annoin itsestäni liian itsevarman - jopa ylimielisen kuvan. (Nainen, 24.)

3.5 Innokkuus, kiinnostus ja motiivi työhön

Kustannusalalla työskentelevä, nimettömänä kirjoittanut tuottaja kirjoitti Aamulehden artikkelissaan:

Vaikka haettavana oleva tehtävä sisältäisi kuinka rutiininomaista toimistotyötä, pyrkii siihen lukuisia luovia, taiteellisia ja korkeasti koulutettuja nuoria, jotka työhaastattelussa vakuuttelevat että kyllä, tämä on juuri sitä, mitä he haluavat tehdä. He valehtelevat. Oikeasti he tietenkin haluavat vain saada jalkansa media- tai kulttuurialan yrityksen oven väliin; he uskovat voivansa nopeasti edetä alalla toisiinsa, itseään kiinnostavampiin tehtäviin. Rutiininomainen toimistotyö on raskasta ja vaativaa, ja sen hyvä hoitaminen edellyttää ihan omanlaisiaan taitoja ja taipumuksia. Fiksu työnantaja etsii tietysti jokaiseen tehtävään ihmisen, joka on kiinnostunut ja innostunut tekemään juuri sitä työtä parhaansa mukaan eikä tähyile ensimmäisestä työpäivästä alkaen jonnekin muualle. (Aamulehti 2007.)

Tämä valintaperiaate ilmeni myös useimmissa haastatteluissani. Työpaikalle halutaan sellaisia ihmisiä, jotka innokkaasti haluavat juuri tämän paikan ja joilla on työnantajan mielestä oikea syy hakea paikkaa.

Kun laitamme ilmoituksen Hesariin, tulee aina vähintään sata hakemusta ihmisiltä, jotka ovat toimineet messuemäntinä ja juontaneet jotain autonäyttelyä ja prätjänäyttelyä. Siis sinne tulee uskomaton määrä semmoisia ihmisiä, jotka vain haluavat telkkariin. Toki ne hakemukset nostetaan sivuun saman tien. (Lähteenmaa 2008.)

Muutama työhaastattelu on myös kaatunut siihen, että en ollut niinkään kiinnostunut ko. tehtävästä, vaan isosta mediatalosta ja etenemismahdollisuuksistani suuren konsernin sisällä. (Nainen, 24, toimittaja.)

3.6 Työnhakutaidot ja hakuaktiivisuus

Kyselyssäni oli muutama työnhakutaitoihin ja hakuaktiivisuuteen liittyvä kysymys. Medianomeilta kysyttiin: "Kuinka aktiivisesti arvioit tähän mennessä hakeneesi viestinnän töitä (1: en lainkaan aktiivisesti; 5: erittäin aktiivisesti)?" Numeroarvioiden keskiarvo oli 2,84.

Seuraava kysymys oli: "Millainen vaikutus työnhakutaidoillasi on mielestäsi ollut viestinnän työn saamiseen (1: ei vaikutusta; 5: erittäin suuri vaikutus)?" Näiden vastausten keskiarvo oli 3,74.

Sitten kysyin vielä: "Kuinka paljon sinulla on mielestäsi opittavaa siitä, miten viestinnän töitä kannattaa hakea (1: ei lainkaan; 5: erittäin paljon)?" Tässä keskiarvoksi tuli 2,89.

3.7 Nopeus toimitustyössä

Kaksi työnantajaa kertoi arvostavansa sitä, että toimittaja pystyy tekemään työnsä nopeasti (asiasta ei erikseen kysytty).

Se on kesätoimittajia valittaessa semmoinen, että pystyy nopeasti oivaltamaan sen, mikä on uutinen ja sitten työskentelemään paineessa ja saamaan sen nopeasti aikaiseksi. -- Se että pystyy nopeasti lähtemään tilanteeseen kuin tilanteeseen ja tekemään asiasta kuin asiasta sähkösen ja jatkamaan juttua ja tämmöistä, niin se on yksi kriteeri. (Purovirta 2008.)

Tuntuu, että harjoittelussa toisille on tullut yllätyksenä, että täällä vauhti on se juttu eikä niin, että jotain asiaa mietittäisiin kaksi viikkoa. (Lähteenmaa 2008.)

Nelosen Jaakko Lähteenmaa kertoi esimerkin siitä, kuinka hyvä yleissivistys nopeuttaa toimitustyötä.

Yhteiskunta pitäisi tuntea niin hyvin, että jos nyt vaikka toimittaja lähtee täältä johonkin toimihenkilöunionin tukimielenosoitukseen koskien Kemijärven irtisanomisia, niin uutistuottajalla tai uutispäälliköllä ei ole aikaa selostaa, että tämä toimihenkilöunioni on ammattiliitto, joka pystyy vaikuttamaan tähän asiaan välillisesti tätä ja tätä kautta. Toimituksessa kenelläkään ei ole aikaa ruveta selittämään, miten yhteiskunta toimii, vaan nämä ovat asioita, jotka pitäisi aina tietää. -- Että pitää mennä jokaisen asian juurille, niin siihen ei ole toimitustyössä aikaa. Tällöinen toimittaja helposti mieluummin hakeutuu tekemään juttuja siitä, paljonko jotain iPod-latauksia on tehty viime vuonna, mutta uutislähettykset eivät voi olla pelkästään sitä. (Lähteenmaa 2008.)

3.8 Hakijan sukupuoli

Muistan kuulleen ainakin kahden uutistoimituksen työhaastattelussa, että minulle on hakijana etua siitä, että olen mies. Tämä johtuu siitä, että alalle on miespuolisia hakijoita huomattavasti vähemmän kuin naispuolisia, mutta toimituksiin halutaan tasa- ja moniarvoisuuden nimissä sekä mies- että naistoimittajia. Tätä kautta sukupuoli vaikuttaa valintoihin kaikissa tämän tutkielman uutistoimituksissa.

Miespuolisia hakijoita saisi olla enemmän. Pyrimme siihen, että voisimme valita molempia, koska meillä esimerkiksi televisiossa käytetään kahta ankkuria, mies- ja naisankkuria. Sama on radiossa. Ihmiset haluaisivat kuulla sekä mies- että naisääniä. Mutta käytännön kokemus tällä hetkellä on se, että naispuoliset hakijat ovat ylliedustettuja. Montakohan miespuolista me saatiin nyt rekrytoitua, yksi tai kaksi. (Pohjanpalo 2008.)

Kun meillä oli väki jossain vaiheessa hyvin miespainotteista, niin pari naista saattoi kokea olonsa vähän orvoksi, niin tahtomattanikin saatoin kallistua enemmän naishakijoitten suuntaan, että saataisiin vähän tasapainoa. (Jaakkonen 2008.)

Joskus kun meillä on kolme uutistoimittajaa, ja jos siellä on jo kaksi miestä ja me haetaan ja sitten on tasavahva mies ja nainen, niin otan naisen vain sen takia, että saan mies- ja naisääniä. Mutta se on vain tilanteessa, jossa on tasavahva mies ja nainen. Jos tulee parempi mies, niin sitten otan sen miehen. Tai naisen. (Salovaara 2008.)

Kesätoimittajuuksissa kieltämättä miesten löytäminen sieltä hakijoitten joukosta, niin kuin sopivien, on jotenkin vaikeampaa. En tiedä, miksi. (Niemi 2008.)

Medianomeille lähetetyssä kyselyssä kysyttiin: "Kuinka suuri vaikutus sukupuolellasi on mielestäsi ollut viestinnän työn saamiseen? (1: ei vaikutusta; 5: erittäin suuri vaiku-

tus)?" 20 medianomista viisi katsoi, että sukupuoli ei ole vaikuttanut lainkaan. Asteikolta numeron 2 merkitsi kahdeksan vastaajaa, numeron 3 kaksi vastaajaa ja numeron 4 kolme vastaajaa. Vastaajien joukossa oli kahdeksan miestä, joista yksi merkitsi asteikolta numeron 3 ja loput numeron 2. Yhden vastaajan numerovalinta jäi kaavakkeessa epäselväksi.

Suurin osa vastaajista (65%) oli siis sitä mieltä, että sukupuoli on vaikuttanut valintaan vähän tai ei lainkaan, ja yhdenkään mielestä sukupuolella ei ole ollut työn saamiseen erittäin suurta vaikutusta.

Sukupuolella on ollut lähinnä sellainen merkitys, etten ole itse hakeutunut joihinkin työtehtäviin. (Nainen, 31, toimittaja, taiteilija, kouluttaja.)

Uskon, että media-ala on melko tasa-arvoinen. (Mies, 25, aamu-tv:n apulaisohjaaja.)

Usein törmää siihen, että toivotaan pehmeämpää otetta palavereihin ja siksi suositaan naisia tai että naiset olisivat miehiä huolellisempia. Muihinkin yleistyksiin törmää. (Nainen, 27, graafinen suunnittelija.)

3.9 Hakijan ikä

Kysyttäessä iän vaikutuksesta valintaan useimmat työnantajat kertoivat, että hakijan iällä on vaikutusta. Ikä vaikuttaa molemmista päistä ja sen merkitys riippuu siitä, millaiseen tehtävään väkeä haetaan. Nelosen Jaakko Lähteenmaa kertoi maaliskuussa 2009, että kolme viimeistä Neloselle palkattua vakituista toimittajaa ovat yli 40-vuotiaita. Kesätoimittajiksi haetaan nuorempaa väkeä.

Alle 25-vuotias on usein aika kokematon vielä. Jos taas hirveän pitkästi menee yli 30:n, niin tavallaan aina ajatellaan, että halutaan (kesätoimittajiksi) uutta verta ja uusia innokkaita tekijöitä... niin jos kaveri on 35 tai yli, niin helposti miettii, että mitenköhän hän jaksaa motivoitua tämmöiseen etenkin lyhyempään työsuhteeseen. (Lähteenmaa 2008.)

Ehkä tähän nyt vaikuttaa se, että olemme hakeneet noita kesähakijoita, niin kyllä me annamme nuoremmille opiskelijoille mahdollisuuden. Minulla on nyt töissä yksi 55-vuotias uutistoimittaja. Niitä on kaksikymppisestä 55-vuotiaaseen, että meillä on aika laaja haarukka. Tosin se 55-vuotias on tuolla talon sisällä kierrossa, mutta silti, ei se ikä minulla vaikuta. (Salovaara 2008.)

Vaikea minun olisi kuvitella, että itseäni vanhempia ihmisiä ottaisin tänne netti-hommiin. Tuossa on ollut yksi -- oli vuosikausia tehnyt opettajan sijaisuuksia ja sitten vanhemmalla iällä lähtenyt suuntautumaan journalistisiin ja vähän nettiin-kin ja pääsi meille näyttöjä antamaan, mutta -- ei ollut niin ketterä oppimaan uutta ja käyttämään tietotekniikkaa kuin nuoremmat tyypit. -- Mutta sitten pitää pystyä aikamoisiin journalistisiin ratkaisuihin, että mitään lukiolaista ei voi ottaa. Pitää löytää se tasapaino, että jonkinlaista journalistista kokemusta tai koulutusta hankkinut tyyppi, joka kuitenkin on edelleen riittävän nuori ja nälkäinen motivoitumaan kaikenlaisiin hommiin. (Jaakkonen 2008.)

Medianomeilta kysyttiin kyselylomakkeessa: "Paljonko ikäsi on mielestäsi vaikuttanut viestinnän työn saamiseen (1: ei lainkaan; 5: erittäin paljon)?" 20 vastaajasta neljä katsoi, että ikä ei ole vaikuttanut lainkaan. Numeron 2 valitsi viisi vastaajaa, numeron 3 seitsemän vastaajaa ja numeron 4 kolme vastaajaa. Yhden numerovalinta ei selvinnyt lomakkeesta.

Vastaajien keski-ikä vastaushetkellä oli noin 26,5 vuotta. Nuorimmat olivat 24-vuotiaita ja vanhin 36-vuotias. Ei ole havaittavissa, että tietyn ikäiset vastaajat arvioisivat ikänsä merkityksen työnhaussa suuremmaksi kuin toisen ikäiset.

Sen lisäksi, että pitää olla työkokemusta, painotetaan toisaalla myös sitä, että on nähnyt hieman maailmaa. Eli elänyt ja tehnyt. Sitä kautta toimittajan työhön saa lisää syvyyttä. (Toimittaja, 30.)

Ikää merkittävämmäksi tekijäksi on mielestäni noussut kokemus. Kahdessa viidestä työhaastattelussa minut luokiteltiin kuitenkin nuoreksi työnhakijaksi. (Toimittaja, kuvaaja, leikkaaja, 24.)

Jotkut arvostavat vanhempaa ikää ja kokemusta, joissakin paikoissa arvostetaan enemmän nuorta työvoimaa, koska ajatellaan että heillä on tuoreita näkemyksiä ja uutta osaamista. (Mainostoimiston AD-assistentti, 24.)

Koska olen lisääntymisikäinen nainen, ikä saattaa lähitulevaisuudessa vaikuttaa yllättävästi. (Toimittaja, 25.)

Ikä voi vaikuttaa myös opiskelijoiden valintaan.

Kun hain Stadiaan, minulle sanottiin, että pääsyni on epävarmaa, koska olen niin "vanha". Siis 28-vuotiaana!

3.10 Suhteet, kontaktit ja verkostot

Sekä media- että muista aloista kuulee usein sanottavan, että töitä saa "suhteilla" eli sillä, että tuntee tiettyjä ihmisiä. Väitteessä on usein kielteinen sävy. Suhteilla töihin pääsyyttä pidetään epäpätevänä työntekijänä, joka sai töitä vain siksi, että hänellä on firmassa tuttuja.

Yksikään haastattelemistani työnantajista ei nimennyt "suhteita" hakukriteeriksi tai valintamenetelmäksi. Puhetta oli kyllä siitä, että työnantajalle (esimerkiksi kesätoimittajana) tutuksi tullut ja hyväksi osoittautunut tekijä on valinnassa vahvoilla. Eräänlaisista suhteista voidaan tällöinkin puhua.

Itse katson saaneeni toimitustöitä sillä, että tunnen alalta tiettyjä ihmisiä. Nämä suhteet on kuitenkin omalla työnteolla luotuja – ja freelance-toimittajan työssäni erittäin tärkeitä.

Eräät työnantajat arvostavat sitä, että toimittajalla on suhteita ja kontakteja viestinnän alan ulkopuolelta. Ainakin Aamulehden kesätoimittajaksi pyrkiviltä on kysytty internetissä julkaistussa hakukaavakkeessa, että millaisia verkostoja heillä on. Samaa kysyttiin Sanoman toimittajakouluun pyrkiviltä kevään 2007 valinnoissa. Kysymyksen merkitystä avasi Nelosen Jaakko Lähteenmaa, joka oli mukana valitsemassa myös Sanoman toimittajakoulun opiskelijoita.

Paitsi että me ostamme sen ihmisen osaamisen, ostamme sillä palkalla sen ihmisen kontaktiverkon. Minua kiinnostaa aina se, keitä tämä ihminen tuntee ja missä kuvioissa se pyörii. Jos palkkaamme politiikan toimittajan, on tärkeää, että se on ihminen, että jos sanoo keskellä yötä, että tsunami on iskenyt ja valtioneuvosto on hälytetty johonkin istuntoon, niin hänellä on ministereiden puhelinnumerot omassa kännykässä. -- Kun puhun uutiskokemuksesta, puhun aika paljon tämän kaltaisesta asiasta. Että sillä on omat tietoverkot. (Lähteenmaa 2007.)

Kyselyyni vastanneista medianomeista muutama kertoi saaneensa töitä siksi, että tuntee oikeita ihmisiä.

Opiskelukavereita oli työssä samassa paikassa, heidän kauttaan pääsin mukaan. (Mies, 28, ohjaaja, apulaisohjaaja.)

Toinen työsuhteeni tuli yhdellä puhelulla ja tapaamisella hankkimani harjoittelupaikan luonnollisena jatkeena. Toiseen työsuhteeseen johtaneeseen työhaastat-

teluun minut kutsui ko. paikassa työskentelevä opiskelukaveri. (Mies, 24, kuvaaja, leikkaaja, ohjaaja, toimittaja.)

(Hyötyä on ollut) kontakteista, heidän kautta on saattanut kuulla avoimesta työpaikasta tai saanut sisäpiiritietoa hiljaisesta hausta. (Nainen, 24, toimittaja, netti-tv:n tuottaja.)

3.11 Moniosaaminen

Viestinnän alan koulutuksessa on viime vuosina painotettu moniosaamista ja -osaajuutta eli sitä, että työntekijän pitää hallita yhä useampi osa-alue työssään. Samaa ovat puhuneet monet työnantajat. Radiossa ei enää ole erikseen äänittäjiä, vaan sama henkilö sekä puhuu että hoitaa ääniteknikan. Televisiouutisissa varsinkin pääkaupunkiseudun ulkopuolella toimittaja saattaa joutua yksin tapahtumapaikalle kameran, valojen ja mikrofoniin kanssa. Moniosaajuutta arvostetaan, kun yhä useampi työtehtävä kasaantuu yhä pienemmälle määrälle työntekijöitä. (Häkkinen 2008; Laaksonen 2007; Moring 2006; Saarikoski 2006.)

Minun haastattelemani työnantajat eivät juurikaan puhuneet moniosaamisesta. Esimerkiksi MTV:n uutisten multimediatuotuksissa toimittajat kyllä tekevät sekä radio-että nettiuutisia, ja Iltalehti.fi:ssä sekä julkaistaan tekstiä verkossa että tuotetaan juttuihin graafisia elementtejä – mutta moniosaajuus näyttää monessa toimituksessa jo sulautuneen luonnolliseksi osaksi toimitustyötä. Itse olen lehtitoimittajana kirjoittanut, valokuvannut, laatinut haastattelukysymyksiä, haastatellut ja purkanut haastattelunauhoja – enkä ole pitänyt itseäni moniosaajana. Tarkoitan tällä huomauttaa, että rajanveto toimittajuuden ja moniosaajuuden välillä on mielestäni ongelmallista.

Jossain vaiheessa mediataloissa hurahdettiin moniosaamiseen ja siitä puhuttiin paljon enemmän kuin sitä koskaan harjoitettiin. -- Missä se buumi on oikeasti kuitenkaan. Edelleen lehtikuvaajat kuvaavat, tv-kuvaajat kuvaavat. -- Yle käytti alueella sitä, tai en tiedä käyttäkö vieläkin, että toimittaja yrittää samaan aikaan keskittyä sekä jutuntekoon että kuvaamiseen. Ei siitä tule mitään. Jokaisella on oma tärkeä duuninsa. Kuvan laatu pitää olla nykyään hyvää, koska kuka tahansa voi kuvata. On korkealaatuisia kännykkäkameroita ja muita. Tv-kuvaa katsotaan siksi, että sen pitää olla teknisesti niin paljon parempaa. Jos siinä yritetään samaan aikaan haastatella ja vaikka mitä, niin kuin sisällöllistä duunia, niin jokinhan siinä kärsii. (Lähteenmaa 2008.)

Myös medianomien kyselyvastauksissa ei juuri pohdittu moniosaajuutta, mutta monella vastaajalla oli monta toimenkuvaa yhtä aikaa. Esimerkiksi yksi heistä kertoo kahdella työpaikallaan toimivansa kuvaajana, leikkaajana, uutislähetysten ohjaajana, toimittajana, käsikirjoittajana, www-sivujen suunnittelijana, dvd:iden authoroijana, animoijana, kuvan jälkikäsittelijänä sekä satunnaisissa teknisissä tehtävissä. "Moniosaaajaksi" hän ei itseään tituleerannut.

3.12 Rekrytointi tietoverkoissa

Kotimaan esimies Päivi Niemi kertoo, että Helsingin Sanomiin tullaan lähinnä kesätoimittajuuden kautta. Muista avoimista toimittajapaikoista ilmoitetaan talon sisäisessä tietoverkossa.

Käytännössä kun me tarvitaan tänne sijaisia ja muuta, niin ne tulevat kesätoimittajuuden kautta. -- Ei meille kotimaalla ainakaan minun aikani ole otettu sillä lailla ihmisiä, että oltaisiin talon ulkopuolelta hankittu ihminen ja palkattu se vakituisesti toimittajaksi. (Niemi 2008.)

Haku toteutuu nykyään monissa toimituksissa ainakin osittain verkossa. Muun muassa Ylen ja Helsingin Sanomien lehti-ilmoituksissa neuvotaan hakijaa täyttämään sähköinen hakukaavake internetissä. Avoimista työpaikoista ilmoitellaan esimerkiksi työministeriön verkkosivuilla, muilla työnhakusivuilla sekä monien tiedotusvälineiden omilla sivuilla.

Taloussanomien kirjoitti syksyllä 2007, että internetin yhteisöpalveluista on tullut maailmalla tärkeä rekrytointikanava. Mediaritukset ovat etsineet työvoimaa muun muassa Facebookissa ja MySpacessa. Jutun mukaan suomalaiset viestintäfirmat eivät kuitenkaan toistaiseksi ole innostuneet julkisista verkkoyhteisöistä rekrytointin välineenä. (Holappa 2007.)

Itse olen todennut oman, työnhakuun tarkoitetun verkkosivuni erittäin käteväksi välineeksi työnhauulle. Sivuilta löytyy ansioluetteloni, työtodistuksia ja journalistisia töitani. Olen saanut monta työkeikkaa ja -paikkaa sähköpostihakemuksilla, joissa on ollut linkki verkkosivuilleeni. Tämä on huomattavasti helpompaa, nopeampaa ja halvempaa kuin printata ja postittaa hakemuksia työnäytteineen.

3.13 Valintakoe hakukäytäntönä

Valintakoe on tutkimustyöni ja tietämykseni perusteella melko harvinainen hakukäytäntö uutistoimituksissa. Tutkielmassani mukana olleista toimituksista vain MTV3 järjestää kesätyön hakijoille valintakokeen.

Ennen oli vain pientä uutisen kirjoittamisjuttua. Meillä on nyt kuvagalleria, että kuinka tunnistaa ajankohtaisia uutisnaamoja, ja sitten on kirjoitus- ja lukukokeet. Se on aika iso rumba verrattuna aikaisempaan. (Pohjanpalo 2008.)

Lisäksi ainakin Aamulehti järjestää kesätyön hakijoille valintakokeen joka vuosi.

Joissain toimituksissa hakija on työhaastattelun yhteydessä pantu johonkin pienimuotoiseen kokeeseen. Kun hain MTV3:lle osa-aikaiseksi uutisvuorolaiseksi, en joutunut varsinaiseen valintakokeeseen, mutta annoin radiostudiossa ääninäytteen lukemalla muutaman uutissähkeen. STT:n kesätyöhaastattelussa jouduin kirjoittamaan uutissähkeen 15 minuutissa. Monissa työhaastatteluissa myös testaillaan hakijan yleissivistystä, uutisvainua ja luonnetta erilaisin suullisin tehtävin.

3.14 Headhunting hakukäytäntönä

Sana *headhunter* määritellään Sivistyssanat-kirjassa näin: *kykyjenetsijä, suorahakukonsultti, henkilö (konsultti, toimisto), joka etsii (rekrytoi) vars. johtajia ja asiantuntijoita yrityksen palvelukseen etenkin toisesta (kilpailevasta) yrityksestä. (Turtia 2001, 352.) Headhuntingilla puolestaan tarkoitetaan tällaista toimintaa.*

Headhunting ei näytä olevan uutistoimituksissa yleinen käytäntö. Tekijöitä, jotka eivät ole töihin hakeneet, pyydetään työsuhteisiin töihin lähinnä silloin, kun tehtävä edellyttää pitkää työkokemusta. Haastatelluista työnantajista vain Helsingin Sanomat headhuntaa rivitoimittajia, eikä sekään usein.

Sanotaan niin, että meillä on täällä jokin paikka auki ja sitten aletaan miettiä, että kukas tähän saataisiin, joku hyvä, ja sitten me yritetään kuulostella muualta-

kin, että missä olisi hyviä vapaita. Sitten otetaan yhteyttä ja pyydetään haastateluun. (Niemi 2008.)

Jos meidän kokeneemmasta päästä talouden tai politiikan toimittajia lähtisi pois, niin ne olisivat varmaan sellaisia paikkoja, jotka ensisijaisesti headhuntattaisiin. Yritetään ostaa kokeneita tekijöitä markkinoilta. (Lähteenmaa 2008.)

Useimmiten uutis- ja kesätoimittajia ei siis tulla kotoa hakemaan. Töitä kannattaa aktiivisesti etsiä. Freelancereille kyllä tarjotaan jatkuvasti työkeikkoja, joita nämä eivät ole pyytäneet, mutta vakituiseen työhön tai määräaikaiseen työsuhteeseen ei juurikaan etsitä tekijöitä tällä menetelmällä.

Kaksi kyselyyni vastannutta medianomia kertoi, että heitä on headhuntattu myös työsuhteeseen.

Olen siinä mielessä ollut onnellisessa asemassa, että työt ovat löytäneet minut eikä minun ole tarvinnut niitä hakea. (Mies, 30, musiikkitoimittaja.)

3.15 Henkilöstövuokraus hakukäytäntönä

Journalisti-lehti selvitti, löytyykö toimittajalle töitä henkilöstövuokrausfirmojen kautta. Toimittaja lähetti hakemuksen yhdeksään vuokrafirmaan ja odotteli tuloksia neljä kuukautta. Töitä ei löytynyt, mutta jutussa haastateltu Eilakaislan toimitusjohtaja muisteli, että muutama toimittaja olisi löytänyt hänen firmansa kautta töitä. Jutussa haastateltiin myös Savon Sanomien kausiapulaista, joka oli saanut avustajan paikan Varamiespalvelu-yrityksen kautta. Hän oli ainoa avustaja, joka on tullut Savon Sanomiin tätä kautta. (Hietanen 2007.)

Tähän tutkimukseen osallistuneista työnantajista ja medianomeista kukaan ei kertonut käyttäneensä henkilöstövuokrausfirmoja rekrytoinnissa tai työnhaussa.

3.16 Hakukriteerit työpaikkailmoituksissa 2007–2009

Journalistin joulukuun 2008 ja tammikuun 2009 neljässä numerossa oli yhteensä 37 työpaikkailmoitusta; vuotta aikaisemmin saman ajanjakson neljässä numerossa ilmoituksia oli 56. Mutta vaikka ilmoitusten ja työpaikkojen määrät ovatkin vähentyneet, uutistoimitusten hakukriteerit eivät näytä muuttuneen vuodessa miksikään.

Kaikki ne Helsingin uutistoimitukset, joiden hakumenetelmiä olen tässä tutkielmassa kartoittanut, ilmoittivat Journalistissa kesän 2008 avoimista kesätyöpaikoista⁸. Vuotta myöhemmin kesän 2009 paikoista ilmoittivat muut paitsi Iltalehti. Vuoden 2009 kesätoimittajailmoituksissaan Helsingin Sanomat, MTV3, Nelonen, STT ja YLE Uutiset ilmoittivat täsmälleen samat hakukriteerit kuin edellisenkin vuoden ilmoituksissaan.

Pääsääntöisesti edellytämme hakijoilta vähintään kahden kuukauden työkokemusta toimitustyöstä, mutta vähäisemmälläkin kokemuksella sopii hakea. (Helsingin Sanomien kesätyöilmoitus, Journalisti 22/2007 & 22/2008.)

Sinulla on jo kokemusta uutistyöstä tiedotusvälineissä ja kykyä itsenäiseen toimitustyöhön. Edellytämme myös alan opintoja, perehtymistä moniosaamiseen sekä hyvää kielitaitoa. Olet valmis kovatahtiseen tiimityöhön. Tarvitset myös hyvää esiintymiskykyä ja koeteltuja valmiuksia monimediatyöskentelyyn. (MTV3:n kesätyöilmoitus, Journalisti 21/2007 & 21/2008.)

Edellytämme kokemusta uutistyöstä sekä sähköisten välineiden tuntemusta. (Nelosen ilmoitus, Journalisti 2/2008 & 1/2009.)⁹

Haluamme riveihimme luotettavaan ja nopeaan journalismiin kykeneviä, haasteita pelkäämättömiä, luovia ja kielitaitoisia toimittajia. (STT:n ilmoitus, Journalisti 21/2007 & 21/2008.)

Etsimme toimituksiimme Helsinkiin yhteiskunnasta kiinnostuneita, kielitaitoisia ja itsenäisesti ajattelevia kesätoimittajia, joilla on jo vankkaa kokemusta uutistyöstä ja joiden opinnotkin alkavat olla loppuvaiheessa. (YLE Uutisten ilmoitus, Journalisti 21/2007 & 22/2008.)

Näiden lehti-ilmoitusten hakukriteerit eroavat jonkin verran haastatteluissani mainituista valintakriteereistä. Nelosen ilmoituksessa edellytetään sähköisten välineiden tuntemusta ja MTV3:n ilmoituksessa valmiuksia monimediatyöskentelyyn, kun taas haastat-

⁸ Näistä toimituksista Radio Helsinki ei hae toimittajia erillisellä ilmoituksella. Radio Helsingin uutiset toimitetaan Helsingin Sanomien verkkotoimituksessa, ja kanavalle haetaan samalla nettihakukaavakkeella, jolla haetaan muille Helsingin Sanomien toimitusosastoille.

⁹ Nelonen perui kaikki vuoden 2009 kesätyöpaikat sen jälkeen, kun kanavan uutistoimitusta koskevat yt-neuvottelut alkoivat helmikuussa 2009. Nelonen oli ehtinyt luvata kesätyöpaikan muutamille toimittajille, mutta nämä suulliset sopimukset purettiin. (Valkama 2009.)

teluissa näiden toimitusten päälliköt kertoivat, että lehtialan uutiskokemus riittää. Ilmoituksissa mainittu kielitaitokriteeri ei tullut haastatteluissa puheeksi.

Ohessa otteita muiden toimitusten työpaikkailmoituksista:

Aamulehden toimitus hakee kesäksi 2009 Tampereelle kirjoittavia toimittajia, taitavia toimittajia, verkkotoimittajia, lehtikuvaajia ja graafikkoa. Etsimme sinua, joka tunnistat uutisen ja haluat kertoa sen muille. Toivomme, että teet työsi intohimoisesti, luotettavasti ja ripeästi. Oletamme, että ymmärrät sekä printin että verkon vaatimukset. Toivomme, että olet joukkuepelaaja. Sinulla on hyvä yleissivistys, kielitaito ja positiivinen elämänasenne. Olet lukijan asialla. (Journalisti 21/2008.)

Lapin Kansa hakee kesäksi 2009 kesätoimittajia uutistoimitukseen. Vankka yleis-tietous, ennakkoluulottomuus, kielitaito sekä alalle soveltuva koulutus ja kokemus antavat hyvät mahdollisuudet menestyä työssä. (Journalisti 1/2009.)

Haemme Etelä-Saimaaseen kesätoimittajia. -- Arvostamme alan koulutusta, vankkaa yleissivistystä, uutisvainua, sujuvaa kirjallista ilmaisua/hyvää visuaalista näkemystä, riuskaa asennetta ja halua lukijalähtöisen sekä kiinnostavan sisällön tuottamiseen. Alan kokemus on eduksi. Ajokortti on välttämätön. (Journalisti 22/2008.)

Jos haluat viettää vauhdikkaan kesän maan kymmenenneksi suurimmassa kaupungissa, hae Kouvolan Sanomiin kesätoimittajaksi. Toimittajia tarvitaan sekä uutisiin että urheiluun. (Journalisti 22/2008.)

Porissa on vipinää kesällä! -- Haemme (Satakunnan Kansaan) rohkeita, aktiivisia ja työtä pelkäämättömiä kesätoimittajia ja -kuvaajia. Innostuitko? Täytä hakemus 22.12.2008 mennessä osoitteessa: <http://www.sk24.fi>. (Journalisti 21/2008.)

Haemme kesälomasijaisiksi toimittajia ja taittajaa Kauppalehteen, Kauppalehti.fi-verkkopalveluun ja Kauppalehden Talousuutisiin MTV3-kanavalle. Sinulla on aiempaa kokemusta uutistyöstä ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn. Alan opinnot, aito kiinnostus talousasioihin ja kielitaito ovat myös perusasioita, joita edellyttämme. (Journalisti 22/2008.)

Vetouistelu-lehti on neljästi vuodessa ilmestyvä valtakunnallinen uistelun erikoislehti. Sinulla on ideoita ja haluat kirjoittaa juttuja venekalastuksen aihepiiristä. Käytössäsi on sopiva digikamera. Tule avustajajoukkoomme. (Journalisti 5/2009.)

Haemme toimitussihteeriä/tiedottajaa organisoimaan arvostetun, viisi kertaa vuodessa ilmestyvän Lastentarha-lehden julkaisemista. -- Hakemallamme henkilöllä on soveltuva korkeakoulututkinto, kokemusta lehtityöstä sekä hyvä organisoitukyky sekä olennaisuudentaju. Odotamme, että olet aktiivinen, yhteistyökykyinen ja sujuvakynäinen ammattilainen. Ruotsin kielen hallinnasta on etua. (Journalisti 3/2009.)

Kustannus Oy Yhteissanomat hakee päätoimittaja-toimitusjohtajaa, joka vastaa paikallislehden ja yhtiön kehittämisestä ja taloudellisesta tuloksesta. Edellyttämme

vankkaa journalistista kokemusta, talousasioiden hallintaa, yhteistyökykyä ja esimiesosaamista. (Journalisti 2/2009.)

3.17 Harjoittelijat toimitustyössä

Helsingin uutistoimituksissa palkallisiin työsuhteisiin ei yleensä oteta tekijöitä, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta toimitustyöstä. Palkaton tai pienipalkkainen työharjoittelu on usein välttämätön ja kullanarvoinen ensiaskel niille, jotka pyrkivät alalle.

Työharjoittelua on monenlaista. Se voi olla pakollinen tai vapaaehtoinen osa viestinnän opintoja. Se voi olla työsuhteista työtä joko palkallisena tai palkattomana. Harjoitteluun voi hakeutua myös työvoimatoimiston kautta. Tällöin harjoittelu voidaan rahoittaa työmarkkinatuella. Harjoittelu voi olla myös oppisopimuskoulutusta. (Suomen Journalistiliitto & Viestinnän Keskusliitto 2006, 3–5.)

Media-alalla on viime vuosina käyty kriittistä keskustelua työharjoittelijoiden hyödyntämisestä ilmaisena työvoimana. Monissa tapauksissa tällainen toiminta heikentää osavien tekijöiden työtilannetta. Suomen Journalistiliiton ja Viestinnän Keskusliiton kirjeessä opetusministerille todetaan, että opiskelijoita käytetään monin paikoin ilmaistyövoimana, mikä vääristää tuotantokustannuksia. Liittojen mukaan harjoittelun järjestäminen on hankalaa ylisuurten koulutusmäärien vuoksi ja harjoittelun ohjaus jää heikoksi. (Suomen Journalistiliitto & Viestinnän keskusliitto 2009.)

Olen itsekin ollut palkattomana harjoittelijana keskisuudessa tv-tuotantofirmassa, joka käyttää jatkuvasti harjoittelijoita eikä edes aio tarjota näille palkallisia töitä. Kun yksi harjoittelija lopettaa, tilalle hankitaan uusi. Kuvauspäivät saattoivat venyä 20-tuntisiksi, ja palkkioksi työstäni sain lounaseteleitä. Olin tyytyväinen uudenlaisesta työkokemuksesta ja siitä, että tutkintooni pakollisena kuuluva työharjoittelu tuli suoritettua.

Kaikissa tämän tutkielman uutistoimituksissa on työharjoittelijoita joko toisinaan tai jatkuvasti. Harjoittelija ei kuitenkaan aina tuo talolle taloudellista hyötyä. Ylen ja Nelosen esimiesten mukaan harjoittelija enemmänkin sitoo toimituksen resursseja.

Niitä (harjoittelijoita) on ollut hieman, mutta niiden ongelma on, että kun meidän työrytmi on aika kiivas ja tiivis, niin sen harjoittelijan ottaminen siihen on äärim-

mäisen hankalaa. -- Niiden täällä pitäminen ja kouluttaminen ja systeemin pyörittäminen, jotta se olisi harjoittelijalle hyvä systeemi, on hankalaa. (Huovinen 2008.)

Se ihminen ainakin puoleen väliin sitä kolmen kuukauden harjoitteluansa ei hirveästi tuo mitään vaan päin vastoin vie. Se sitoo resurssejamme. Mutta kun me otamme niitä, toivomme, että niistä tulee ehkä vähän pitkäaikaisempia sijoittujia. (Lähteenmaa 2008.)

Moni medianomi kuitenkin kertoi opiskeluun ja muuhun liittyvien vastausten yhteydessä, että harjoittelu on auttanut saamaan jalansijaa ja työkokemusta viestinnän alalta. Yksi medianomi kertoi, että palkattomista harjoittelijoista on ollut haittaa työnhaussa.

Nykyiseen työpaikkaani menin alun perin amk:n harjoittelijana, ja siitä sitten urkeni ensin kesätyöpaikka, sitten tämä pidempiaikainen. Työn saannissa tärkeintä ovat siis olleet omat kykyni, mutta koulutuksen ansiosta olen ylipäänsä päässyt näyttämään kykyni ja saanut jalkaa ovenrakoön. (Nainen, 25, uutistoimittaja.)

Ketään ei kiinnosta koulutukseni, mistä olen valmistunut vai olenko ollenkaan. Kunhan hoidan hommani hyvin. Ainoa hyöty on ollut se, että tuli mentyä työharjoitteluun, joka on poikanut jatkossa töitä. (Nainen, 24, casting-koordinaattori.)

Vaikkei itse suuria summia toivoisikaan niin aina löytyy hakijoiden joukosta joku joka on lupautunut tulemaan työmarkkinatuella tai ositetulla työttömyystuella harjoittelijaksi tai "koeajalle". Samoin oppilaitoksista tulevat harjoittelijat. Monet yritykset käyttävät harjoittelijoita ylimääräisenä työvoimana, mutteivat palkkaa harjoittelun päätyttyä harjoittelijaa edes osa-aikaiseksi. (Nainen, 27, graafinen suunnittelija.)

3.18 Talouskriisin vaikutukset hakukäytäntöihin ja valintakriteereihin

Useimmista tässäkin tutkielmassa tarkastelluista uutistoimituksista on vähennetty väkeä syksyllä 2008 alkaneen talouskriisin seurauksena. Vaikka työpaikkojen määrä on oleellisesti vähentynyt, valintakriteereissä ei näytä tapahtuneen mainittavia muutoksia. Työilmoitusten kautta tämä todetaan tämän raportin luvussa 3.15, ja lisäksi kysyin asiaa haastattelemiltani työnantajilta.

Työnantajien tutkimushaastattelut tehtiin tammi–maaliskuussa 2008. Maaliskuussa 2009 lähetin raporttini luvut 2 ja 3 heille luettavaksi ja kysyin, onko jokin muuttunut hakukäytännöissä tai valintakriteereissä haastattelujen jälkeen. Työnantajilla ei juuri-kaan ollut lisättävää edelliskeväänä antamiinsa tietoihin.

Kun kesätoimittajien määrää vähennettiin, otimme tulevaksi kesäksi aika monta sellaista kesätoimittajaa, joilla oli meiltä aiempaa kokemusta. On mukana toki muutama meille ihan uusikin nimi. Heidän kohdallaan valintakriteerit olivat samat kuin sinulle kerroin. (Niemi 2009.)

Radio Helsingin toimittajat ja juontajat valitaan edelleen samoin kriteerein. (Salovaara 2009.)

En näe mitään syytä, miksi valintakriteerit olisivat nyt toisenlaisia. Edelleen haluamme töihin ihmisiä, joilla on hyvät valmiudet multimediatuotantoon ja kokemusta uutistyöstä keskisuurista tai suurista medioista. Ja edelleenkin voin ottaa kiinnostavan henkilön töihin, vaikka häneltä puuttuisi jotakin noista valmiuksista jos katson, että hänessä on riittävästi "hengen paloa" tähän työhön ja kykyä oppia tarvittavat taidot. Meillähän on lähes jatkuvasti myös harjoittelijoita, joilla ei juuri ole kokemusta alalta ja joistakin heistä nousee myös harjoittelun jälkeen rekrytoitavia. (Pohjanpalo 2009.)

Juha Jaakkonen on haastatteluni jälkeen siirtynyt Iltalehti.fi:stä urheilutoimituksen tuottajaksi. Hän ei halunnut arvioida verkkotoimituksen työhönottokriteereiden mahdollisia muutoksia. STT:n Liisa Purovirtaa en tavoittanut kommentoimaan tutkielmaa.

3.19 Medianomien avovastauksia

Medianomeja pyydettiin kertomaan vapaasti, mistä heille on ollut hyötyä ja mistä haittaa työnhaussa, kyselylomakkeessa mainittujen teemojen lisäksi.

3.19.1 Mistä on ollut hyötyä työnhaussa?

Kontakteista, heidän kautta on saattanut kuulla avoimesta työpaikasta tai saanut sisäpiiritietoa hiljaisesta hausta.

*Täytyy olla todella muuntautumiskykyinen ihminen. Täytyy olla helposti lähestytävää ja tulla monenlaisten ihmisten kanssa toimeen. Televisiopuolella henkilöke-
miot on kaikki kaikessa.*

Työkokemuksen lisäksi tutun tutun tutut ja muut näennäisesti yhdistävät asiat esim. vaikka koiraharrastus tms. täysin irrationaalinen asia. Avoimuus ja iloisuus.

*Aktiivisuus opiskelujen rinnalla on kiinnostanut työnantajia, eli olen tehnyt myös vapaaehtoisesti töitä esimerkiksi järjestöille. Se on herättänyt kysymyksiä ja ker-
tonut omasta ahkeruudesta.*

Mainostoimistoissa, joissa työskennellään usein tiimeissä, on tärkeää, että hakija on "hyvä tyyppi", joten sitä kai hakutilanteessa täytyy hieman yrittää korostaa.

Hyvä asenne ja aito innostus työtä kohtaan, iloisuus, rohkeus, avoimuus.

Työnhakumenetelmä, freelancetyöt, portfolio/omat nettisivut, peräänantamattomuus/itseluottamus...

Persoonaa kai se on se tärkein asia. Osaan käyttäytyä ja tullen ihmisten kanssa toimeen. Olen työssäni tunnollinen ja luotettava. Olen myös kiinnostunut monenlaisista asioista ja minulla on hyvä yleissivistys. Sellaisia monia pienempiä asioita jotka muodostavat kokonaisuuden.

3.19.2 Mistä on ollut haittaa työnhaussa?

Ehkä siitä on haittaa, että viestinnän alalla tarjontaa on todella paljon ja suurin osa meistä on naisia.

Eiköhän se ole oma persoona? Suurin haitta on ehkä se, että mun opiskelut ovat levinneet aika laajalle skaalalle.

Joskus on tuntunut, että nimenomaan uutispuolen rekrytoijia kummeksuttaa laaja-alaisempi viestinnän alan työkokemus. Itselleni monipuolinen työkokemus, joka sisältää muunkinlaisia töitä kuin puhdasta journalistista hommaa, on ollut vain hyödyksi. Uutispuolen rekrytoijalle etenkin av-puolen työkokemusta on joskus saanut perustella oikein olan takaa.

4 PÄÄTELMIÄ JA POHDINTAA

Sekä haastattelujen että kyselyvastausten perusteella tärkein työhönottokriteeri näyttää olevan työkokemus toimitustyöstä tai muusta viestinnän alan työstä. Muita hakijan valintaan merkittävästi vaikuttavia tekijöitä ovat jonkinlainen koulutus, persoonallinen työhakemus, onnistunut työhaastattelu, hakijan innokkuus hakemaansa työtehtävään, riipeys toimitustyössä sekä tehtävään sopiva ikä.

Työnantajat kertoivat pyrkivänsä kokoamaan mahdollisimman laaja-alaisen toimituksen, jossa on eri aloja tuntevia toimittajia erilaisilla koulutustaustoilla. Tämän moniarvoisuusperiaatteen johdosta sukupuolesta on hakijalle etua, jos vastakkaista sukupuol-

ta on toimituksessa selvästi enemmän. Käytännössä miesten on helpompi saada toimituksista töitä, koska naishakijoita on paljon enemmän.

Kyselyvastausten perusteella hyötyä on myös suhteista eli siitä, että tuntee oikeita henkilöitä. Muutamat medianomit ovat kertoneet saaneensa töitä ilman kirjallista hakemusta, jotkut jopa hakematta paikkaa lainkaan.

Yleisimpiä työnhakukäytäntöjä ovat kirjallinen työhakemus ja työhaastattelu. Toimitukset myös käyttävät yhä enemmän verkossa täytettäviä hakulomakkeita. Toimitukset ilmoittelevat paljon avoimista työpaikoista, varsinkin Suomen Journalistiliiton jäsenlehdessä Journalistissa. Väkeä otetaan paljon töihin myös avoimilla hakemuksilla. Läheskään kaikista avoimista työpaikoista ei ilmoiteta julkisesti, sillä hakijoita on muutenkin.

Kartoitin medianomien tyytyväisyyttä työtilanteeseensa kysymyksellä, joka ei mielestäni oikein sopinut raportin aikaisempiin lukuihin. Kysyin: "Miten hyvin odotuksesi urasi suhteen ovat täyttyneet tähän mennessä (1: eivät lainkaan; 5: odotukseni ovat ylittyneet)?" Vastaajien tyytyväisyyttä työhönsä kuvastaa keskiarvo 4,2.

Keskimäärin vastaajat olivat siis varsin tyytyväisiä työtilanteeseensa, vaikka he arvioivat työnhakutaitonsa ja hakuaktiivisuutensa vähäisiksi tai keskinkertaisiksi (ks. luku 3.6). Yllättävän moni kertoi avovastauksissaan, että töitä ei ole kovin ahkerasti tarvinnut hakea.

Odotukseni ovat ylittyneet lähinnä sen takia, kuinka helppo lopulta on töitä löytää. Kaikki on kuitenkin pitkälti tuurista kiinni; pitää olla oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Kun saa luottamuksen pelaamaan päättävien ihmisten kanssa ja hyvät suosittelijat, töitä riittää kyllä. (Nainen, 24, casting-koordinaattori.)

Työhönottohaastattelujen kautta olen hakenut töitä viimeksi kahdeksan vuotta sitten. Kyseessä olivat toimitukselliset työt. Myöhemmin työtehtävät ovat poikineet lähes aina edellisten töiden pohjalta. (Nainen, 31, toimittaja, kouluttaja.)

Jokaisesta haastattelusta on työpaikka saatu J. (Nainen, 27, graafinen suunnittelija.)

Vain ensimmäisiä kesätyöpaikkojani olen hakenut, sen jälkeen minulle on aina tarjottu töitä. (Nainen, 25, toimittaja.)

Journalistiliiton asiamies Jarmo Häkkinen huomautti, että työaiheisiin kyselyihin vastaavat työttömiä herkemmin ne, joilla menee hyvin (Häkkinen 2008). Kyselyn otos oli

myös varsin pieni. 20 medianomia ei voi kertoa mitään koko alan tilanteesta. Kyselyvastaukset kuitenkin osoittivat minulle sen, että töitä ei aina tarvitse hakea sillä vimalla, jolla itse olen niitä hakenut. Joskus töitä saa vähälläkin hakemisella. Parhaassa tapauksessa sinut tullaan hakemaan kotoa, jos olet riittävän pätevä tai onnekas tai tunnet oikeita ihmisiä.

Tämä tutkielma onkin suunnattu niille joukkoviestinnästä kiinnostuneille, joilla töitä ei vielä ole, joilla työsuhteet ovat lyhyitä, jotka eivät ole tyytyväisiä nykyiseen työhönsä tai joille pätkätyöelämä sopii.

Samalla kun jotkut keskinkertaiset journalistit työllistyvät hyvillä myyntipuhelajhoilla, jotkut lahjakkaammat näyttävän jäävän töitä vaille vain siksi, että töitä ei osata hakea – tai että töitä ei haeta!

Monta kertaa olen kuullut tuskailtavan, että ei tiedetä, mihin sitä pitäisi hakea. Olen nähnyt pettymyksiä ja lannistumista, kun ei töitä löytynyt yhdellä tai kahdella hakemuksella. Joillain kesäsuunnitelmat ovat menneet uusiksi, kun harjoittelupaikan pomolla ei ollutkaan tarjota palkallisia töitä, vaikka harjoittelija sitä salaa toivoikin. Joillekin kaverit ja harrastukset ovat niin tärkeitä, että kesätöitä haetaan vain omalta paikkakunnalta. Jotkut hakevat vain Hesariin ja suurimmille tv-kanaville. Jotkut alkavat huhtikuussa kysellä, että vieläköhän jostain saisi kesätöitä.

Suomessa ilmestyy tuhansia lehtiä. Lisäksi on aika monta radiokanavaa, muutama tv-kanava, verkkotoimituksia ynnä monia muita viestintätyöpaikkoja. Mikä parasta, Suomen laissa ei rajoiteta hakukohteiden määrää. Minusta vastaus kysymykseen "mihin sitä pitäisi hakea" on, että kaikkialle.

Itse lähetin eräänä talvena eri puolille Suomea lähes 60 hakemusta, joskin suurin osa oli sähköpostihakemuksia. Hain niillä kesätöitä yhteensä lähes 80 mediayrityksestä. Sain muistaakseni seitsemän kutsua työhaastatteluun. Kahta tai kolmea paikkaa tarjottiin. Pari vuotta aikaisemmin, kun työ- ja työnhakukokemusta oli vähemmän, osumatarkkuuteni oli vielä heikompi.

Mutta onneksi huonoa hyötysuhdetta laadittujen hakemusten ja tarjottujen työpaikkojen välillä voi kompensoida kovalla volyyymilla: mitä useampaan paikkaan haet, sitä todennäköisemmin pääset edes johonkin.

Pelkkä hakemusten määrä ei tietenkään ratkaise, vaan myös laatuun kannattaa panostaa. Työnantajien haastatteluiden perusteella yksi hakemuksen hyödyllisimmistä piirteistä on se, että hakemus erottuu positiivisesti muiden hakemusten seasta. Sitä, miten juuri sinä laadit persoonallisen ja erottuvan hakemuksen, en osaa kertoa. Mielestäni jokaisen hakijan kannattaa tehdä sitä varten omaa kenttätutkimustaan. Kannattaa laatia monenlaisia hakemuksia ja säilyttää lähetetyt hakemukset kovalevyllä. Kun jostain tulee kutsu työhaastatteluun tai töitä tarjotaan, on hyvä kerrata, millaisen hakemuksen perusteella tuo tarjous tuli. Kymmenien tai satojen hakemusten jälkeen pitäisi alkaa jo hahmottua, millaiset hakemukset toimivat ja millaiset eivät johda mihinkään.

Olen tosissani. Tässä pätkätyöyhteiskunnassa on hyvä varautua laatimaan vielä kymmeniä tai satoja hakemuksia, käymään kymmenissä työhaastatteluissa ja työskentelemään useissa yrityksissä, ennen kuin saa hyvän vakituisen työpaikan. Kuten voi päätellä luvusta 2 sekä viime aikojen irtisanomisuutisista, "vakituinenkaan" työpaikka ei välttämättä ole elinikäinen.

Hyväkään tietämys työhönottokriteereistä ei takaa menestystä. Paikkoja ei koskaan riitä kaikille halukkaille, ja iso osa halukkaista ei kerta kaikkiaan täytä viestintäyritysten työhönottokriteereitä. Olen Journalistiliiton ja Viestintäalan Keskusliiton kanssa samaa mieltä siitä, että viestinnän koulutusta tulee tuntuvasti vähentää, mutta vastuu ei ole yksin oppilaitosten ja opetusministeriön. Kuten luvussa 2 todetaan, nuoret ovat jo tietoisia huonosta työtilanteesta, mutta pyrkivät alalle silti ja ottavat sen riskin, että töitä ei koskaan löydy.

Joukkoviestinnällisiä taipumuksiaan puntaroivan nuoren kannattaa vielä kerran harkita valintojaan: onko media juuri minua varten, mitä annettavaa minulla on yleisölle, ovatko motiivini loppuun asti mietityt vai haluanko vain telkkariin. Aivan niin kuin heikkojen jäiden olemassaolo ei velvoita ketään kävelemään niillä, ei viestinnän koulutukseen tarvitse pyrkiä, vaikka sitä on valtavasti tarjolla.

Tutkielmani on vähäisistä resursseista johtuen suppea. Tietämykseni rekrytointikriteereistä ja -käytännöistä on varmasti monelta osin puutteellista. Toivon paitsi työnhakijoilta omaa kenttätutkimusta, myös uusia, laajempia tutkimuksia rekrytoinnin vaiheista ja perusteista. Aihetta on sivuttu muutamassa viestintäalan tutkimuksessa, mutta tietääkseni joukkoviestinnän rekrytointiperusteita ei ole tutkittu Suomessa kovinkaan laajasti.

Minun tutkimusteni perusteella työnhakijan kymmenen käskyä näyttävät tältä:

1. Lähin maakuntalehti ei ole herrasi ja jumalasi. Sinulla saa ja kannattaa olla kymmeniä hakukohteita kerrallaan. Älä nirsoile, varsinkaan urasi alussa.
2. Älä lannistu.
3. Hae sinnekin, missä et tiedä töitä olevan.
4. Kunnioita hakuajojen takarajoja. Etuajassa saa hakea.
5. Älä lausu väärää todistusta pätevydestäsi, työhistoriastasi tai motiiveistasi pyrkiä juuri tähän työhön.
6. Älä tavoittele työnantajasi huomiota huumorilla ja sanaleikeillä. Perusosa näkyä hakemuksessa, mutta liika kikkailu on pahasta.
7. Ole oma itsesi työhaastattelussa.
8. Älä yliarvioi koulutuksen merkitystä.
9. Kokeile ihmeessä, miltä freelancerin elämä tuntuu. Joillekin se on paras ja tuottoisin ratkaisu.
10. Mieti vielä kerran uravalintaasi.

LÄHTEET

Aamulehti 2007. Palvelukseen halutaan kymmenen juontajaa. Aamulehti 6.5.2007, 2.

Ahlstrand, Camilla 2007. Valoissa viestinnän opettaja. Pohjolan Sanomat 7.10.2007, Viikonvaihte, 13.

Apunen, Matti 2004. Takaisin käten töihin. Aamulehti 12.6.2004, 2.

Bläfield, Ville & Sharma, Leena 2007. Ken leikkiin ryhtyy... Julkisuuden himo ja hinta. Jyväskylä: Ajatus Kirjat.

Diak 2008: Medianomiksi viestinnän koulutusohjelmasta. [Verkkodokumentti] <<http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=13946>> (luettu 17.3.2009).

Eloranta, Risto 1986. Tehokas työnhaku – työnhakijan opas. Jyväskylä: Kustannuskiila Oy.

Finn, Kim 2004. Mellakka mobiilibisneksessä. City 18/2004. [Verkkodokumentti] <<http://www.city.fi/artikkeli/Mellakka+mobiilibisneksess%E4/1311/>> (luettu 5.4.2008).

Haaga-Helia 2008: Hakutilasto 24.11.2008. [Verkkodokumentti] <<http://www.haaga-helia.fi/fi/hakeminen/amk-tutkinto/viestinnan-ko/hakijamaarat>> (luettu 17.3.2009).

Hakola, Elina 2009. Hesari aikoo lopettaa aluetoimitukset. Markkinointi&Mainonta 12.2.2009. [Verkkodokumentti] <<http://www.marmai.fi/uutiset/article216162.ece>> (luettu 17.3.2009).

Hansén, Aino-Maria 2000. Tulevaisuuden tekijät. Viestintäalan kehitystrendit, ammatit, osaamisvaateet ja työvoimatarve 2000-luvun kynnyksellä. [Verkkodokumentti] <<http://www.tse.fi/FI/yksikot/erillislaitokset/mediaryhma/Documents/tulevaisuuden%20tekij%C3%A4t.pdf>> (luettu 1.4.2008).

Hellman, Heikki 2007. Kisa siirtyi verkkoon. Helsingin Sanomat 23.9.2007, D6.

Helsingin Sanomat 2007. Puolisentoistatuhatta haki Sanoman uudelle toimittajakurssille. Helsingin Sanomat 6.2.2007. [Verkkodokumentti] <<http://www.hs.fi/kulttuuri/artikkeli/Puolisentoistatuhatta+haki+Sanoman+uudelle+journalistikurssille/1135224900163>> (luettu 8.4.2008).

Hietanen, Rauno 2007. Vuokralle tarjotaan: hyvä toimittaja. Journalisti 20/2007, 10.

Hietanen, Rauno 2008a. Erotu! Journalisti 19/2008, 10.

Hietanen, Rauno 2008b. Kesämiehiä kysytään. Journalisti 3/2008, 6.

Holappa, Lauri 2007. Media-alan osaajat rekrytoidaan verkkoyhteisöissä. Taloussanomat 27.10.2007.

IT-kupla 2008. Wikipedia 2008. [Verkkodokumentti] <<http://fi.wikipedia.org/wiki/It-kupla>> (luettu 4.4.2008).

Jamk 2008. Vastavalmistuneet työllistyvät hyvin. Jyväskylän ammattikorkeakoulun tiedote. [Verkkodokumentti] <http://www.jamk.fi/uutiset/2/vastavalmistuneet_tyollistyvat_hyvin> (luettu 13.4.2008).

Journalisti 2007–2009. Työpaikkailmoitukset 7.12.2007–24.1.2008 ja 4.12.2008–29.1.2009.

Journalisti 2008. Toimittajaopintoihin haki yli 1 600 nuorta. Journalisti 13/2008, 7.

- Juvonen, Anna 2009. Sanomalehtimainonta romahti yli 20 prosenttia. Markkinointi&Mainonta 25.2.2009. [Verkkodokumentti]
<http://www.marmai.fi/uutiset/article237481.ece?s=r&wtm=Markkinointi_Mainonta/-25022009>
- Jyrkiäinen, Jyrki 2008. Journalistit muuttuvassa mediassa. [Verkkodokumentti]
<<http://tampub.uta.fi/tiedotusoppi/978-951-44-7385-2.pdf>> (luettu 18.3.2009.)
- Järvinen, Esa I. 2003. Sisällöntuotannolla on tulevaisuutta. Lapin Kansa 17.5.2003, 7.
- Kilpeläinen, Jaakko 2005. Medianomit jännittävät työpaikkojen puolesta. Keski-suomalainen 9.4.2005, 7.
- Korhonen, Johanna 2007. Aikakauslehtitalot ovat tuottoisia rahakoneita. Journalisti 3.8.2007, 4.
- Kunelius, Risto 1997. Viestinnän vallassa. Johdatusta joukkoviestinnän kysymyksiin. 1.–3. painos. Juva: WSOY.
- Kupari, Erkki 2003. Viestinnän liikakoulutus näkyy alalla. Opintoluotsi 2.4.2003. [Verkkodokumentti] <http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/artikkelit/viestinnan_liikakoulutus_nakyy_alalla> (luettu 13.4.2008).
- Kusénius, Lasse 1996. Työnhaku. Vantaa: Pagina Oy.
- KTM lukijamäärät 2001–2007. [Verkkodokumentti]
<http://www.levikintarkastus.fi/mediatutkimus/KMT_Lukija_kokoomatilasto.pdf> (luettu 3.4.2008).
- KTM lukijamäärät 2008. [Verkkodokumentti]
<http://www.levikintarkastus.fi/mediatutkimus/KMT_Lukijatiedote_2008.pdf> (luettu 17.3.2009.)

- KyAMK 2006. KyAMK:n medianomit (AMK) työllistyneet keskimääräistä paremmin. Ky-menlaakson ammattikorkeakoulun mediatiedote 13.10.2006. [Verkkodokumentti] <http://www.kyamk.fi/mobile/Ajankohtaista/Mediatiedotteet/?news_id=46> (luettu 9.4.2008).
- Laaksonen, Jukka 2007. Radiotyö 1 -kurssin luento 6.3.2007. Helsingin AMK Stadia, viestinnän koulutusohjelma, radio- ja televisioilmaisun suuntautumisvaihtoehto. Luentomoniste tekijän hallussa.
- Lagerström, Samu 2004. Suomen kulttuuri- ja taideammatit tilastollisessa tarkastelussa 1995–2000. [Verkkodokumentti] <http://www.cupore.fi/documents/tilastokokomaa_Lagerstrom.pdf> (luettu 17.3.2009).
- Laine, Antero 2001. Enää ei vinoilla merkonomeille! Kirjatyö 11/2001. [Verkkodokumentti] <<http://www.viestintaliitto.fi/kirjatyo/2001/11/kolumni/>> (luettu 4.4.2008).
- Lamberg, Anna-Leena & Sandell, Lena 2009. Television katselu Suomessa vuonna 2008. 27.1.2009. [Verkkodokumentti] <http://www.finnpanel.fi/lataukset/tv_vuosi_2008.pdf> (luettu 17.3.2009).
- Lappalainen, Tuomo 2007. Kätten työ. Suomen Kuvalehti 9.11.2007, 43–54.
- M&M 2009a. TS-yhtymä irtisanoo lähes sata. Markkinointi&Mainonta 4.3.2009. [Verkkodokumentti] <http://www.marmai.fi/uutiset/article240307.ece?s=r&wtm=Markkinointi_Mainonta/-06032009> (luettu 17.3.2009).
- M&M 2009b. A-lehdet astuu yt-pöytään. Markkinointi&Mainonta 24.3.2009. [Verkkodokumentti] <http://www.marmai.fi/uutiset/article261208.ece?s=r&wtm=Markkinointi_Mainonta/-24032009>

Minne hävisivät Soneran rahat 2002. [Verkkodokumentti]

<<http://www.kolumbus.fi/sidewinder/Sonera-kirja.txt>> (luettu 3.4.2008)

Moring, Kirsikka 2006. Journalistinen erikoistuminen -kurssin vierailijaluento

30.11.2006. Helsingin AMK Stadia, viestinnän koulutusohjelma, radio- ja televisioilmaisun suuntautumisvaihtoehto. Tekijän luentomuistiinpanot.

Mäkelä, Jarmo 2007. Yli 120 000 suomalaista nettirikollista. Uusi Suomi 1.11.2007.

[Verkkodokumentti] <<http://www.uusisuomi.fi/blogit/jarmomakela/yli-120-000-suomalaista-nettirikollista>> (luettu 7.4.2008).

Mäki, Erkki 2001. Valtio pelastaa Soneran yli kolmella miljardilla markalla. Digitoday

22.10.2001. [Verkkodokumentti]

<<http://www.digitoday.fi/bisnes/2001/10/22/Valtio+pelastaa+Soneran+yli+kolmella+miljardilla+markalla/20014730/66>> (luettu 3.4.2008).

Niemelä, Anna 2008. Hesarissa heiluu iso leikkuri. Markkinointi&Mainonta 15.12.2008.

[Verkkodokumentti]

<http://www.marmai.fi/uutiset/article197803.ece?s=r&wtm=Markkinointi_Mainonta/-16122008>

Nieminen, Arto 2007. Mediakoulutus ei takaa pääsyä tv-tähdeksi tai toiveammattiin.

Journalistiliiton puheenjohtajan Vieraskynä-artikkeli Helsingin Sanomissa 12.10.2007.

Parko Kaija 2004. Medioitunut arki. Opetushallitus, Opettajan verkkopalvelu 9.8.2004.

[Verkkodokumentti]

<<http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,1329,17908,1840,19011,24497,29345>> (luettu 15.4.2008.)

Peippo, Sanna 2006. Viestintäkoulutuksen huuma haalenee lähivuosina. Aamulehti

12.7.2006, 21.

Peltonen, Antti J. 2008. Lp c cd mp3 etc. Aamulehti, Asiat-liite 10.2.2008, 7.

- Pietiläinen, Tuomo 2006. Jippiin entiselle johdolle syytteet useista raskaista pörssirikoksista. Helsingin Sanomat 9.5.2006. [Verkkodokumentti]
<<http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Jippiin+entiselle+johdolle+syytteet+useista+raskaista+p%C3%B6rssirikoksista/1135219817141>> (luettu 5.4.2008).
- Radion kuuntelu Suomessa 2008. Finnpanel, Kansallinen Radiotutkimus. [Verkkodokumentti]
<http://www.radiomedia.fi/tutkimustietoa/krt/fi_FI/kuuntelu2008/_files/80921960813297934/default/Radion_kuuntelu_suomessa_2008.pdf> (luettu 17.3.2009).
- Raittila, Pentti & Olin, Nina & Stenvall-Virtanen, Sari 2006. Viestintäkoulutuksen nousukäyrä. Monta tietä unelma-ammattiin ja suuriin pettymyksiin. Viestintäalan ammattikuvat ja koulutustarpeet -tutkimusprojektin loppuraportti. [Verkkodokumentti] <http://uta.fi/laitokset/tiedotus/viest_ammattit/loprapverkkoversio.pdf> (luettu 20.3.2008).
- Saarikoski, Jyrki 2006. Journalistinen erikoistuminen -kurssin vierailijaluento 24.10.2006. Helsingin AMK Stadia, viestinnän koulutusohjelma, radio- ja televisioilmaisun suuntautumisvaihtoehto. Tekijän luentomuistiinpanot.
- Sandell, Lena 2008. Television katselu Suomen digiajassa. 11.3.2008. [Verkkodokumentti] <http://www.finnpanel.fi/lataukset/tv_20080311.pdf> (luettu 2.4.2008).
- STT 2002a. Kännykkäpeliyritys RIOT-E konkurssiin. STT/Kaupparehti 20.3.2002, 6.
- STT 2002b. Pörssirikkaita syntyi myös vaikeana sijoitusvuonna 2002. STT/Kaupparehti 24.6.2002, 5.
- STT 2009a. Lehtiyhtymä aloittaa yt-neuvottelut. STT/Helsingin Sanomat 21.1.2009. [Verkkodokumentti]
<<http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Lehtiyhtym%C3%A4+aloittaa+yt-neuvottelut/1135242919666?ref=rss>>

STT 2009b. Talentum lomauttaa kaikki kahdeksi viikoksi. STT/Iltta-Sanomat 12.3.2009.
[Verkkodokumentti]
<<http://www.iltasanomat.fi/uutiset/kotimaa/uutinen.asp?id=1663910>> (luettu 17.3.2009).

STT 2009c. Iltalehti vähentää 24 työntekijää. STT/Helsingin Sanomat 11.3.2009.
[Verkkodokumentti]
<<http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Iltalehti+v%C3%A4hent%C3%A4%C3%A4+24+ty%C3%B6ntekij%C3%A4%C3%A4/1135244225456>> (luettu 17.3.2009).

STT 2009d. Nelonen vähentää uutisistaan 21. STT/Kauppalehti 17.3.2009. [Verkkodokumentti]
<<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2009/03/20088>> (luettu 17.3.2009).

Suomen Journalistiliitto 2007. Viestintäkoulutusta on supistettava. Liiton kirje opetusministeri Sari Sarkomaalle 26.11.2007.

Suomen Journalistiliitto & Tilastokeskus 2008. Medianomitutkinnon 2001–2006 suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuonna 2006 ammattikorkeakouluittain. Journalistiliiton 10.6.2008 laatima taulukko Tilastokeskuksen tietokannan perusteella. Materiaali tekijän hallussa.

Suomen Journalistiliitto & Viestinnän Keskusliitto 2006. Harjoittelijoita pilvin pimein. Opas viestintäalan harjoittelusta. Toinen korjattu ja täydennetty laitos.

Suomen Journalistiliitto & Viestinnän Keskusliitto 2009. Konkreettisiin toimiin viestintäkoulutuksen supistamiseksi. Kirje opetusministeri Henna Virkkuselle 12.3.2009.

Suomen kielen perussanakirja. Kolmas osa S–Ö 2004. Helsinki: Edita Prima Oy.

Suomen Kuvalehti 2007. Ammattien arvostus 2007. Suomen Kuvalehti 9.11.2007, 50–55.

Taipale, Taru 2008. Nuoriso pelastaa Suomen, jos... Talouselämä 11.1.2008. [Verkkodokumentti] <http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=1287141> (luettu 12.4.2008).

Toivonen, Janne 2008. Kesätoimittajahausta on tullut järjetön ralli. Journalisti 2/2008, 38.

Torvinen, Sari 2002. Sonera oli pahempi kuin Kimmo Sasi pelkäsi. Aamulehti 8.12.2002, 8.

Turtia, Kaarina 2001. Sivistyssanat. Turku: Otava.

Valkama, Meri 2009. Media-alan kesätyöpaikat vähentyivät. Journalisti 5/2009, 4–9.

Haastattelut

Huovinen, Timo 2008. Ylen uutistoiminnan uutistuotannon päällikkö. Haastattelu 13.2.2008.

Häkkinen, Jarmo 2008. Suomen Journalistiliiton asiamies. Haastattelu 5.2.2008. Jatkokommentit sähköpostitse 17.4.2008, 23.3.2009, 25.3.2009 ja 7.4.2009.

Jaakkonen, Juha 2008. Iltalehti.fi:n toimituspäällikkö (myöhemmin IL:n urheilutoimituksen tuottaja). Haastattelu 12.2.2008. Jatkokommentit sähköpostitse 2.4.2009.

Lähteenmaa, Jaakko 2008. Nelosen toimittajien esimies. Haastattelu 29.1.2008.

Niemi, Päivi 2008. Helsingin Sanomien kotimaan esimies. Haastattelu 3.3.2008. Jatkokommentit sähköpostitse 18.3.2009.

Pohjanpalo, Risto 2008. MTV:n uutisten multimediatuotuksen päällikkö. Haastattelu 13.2.2008. Jatkokommentit sähköpostitse 25.3.2009.

Purovirta, Liisa 2008. STT:n toimituspäällikkö. Haastattelu 22.2.2008.

Salovaara, Paula 2008. Radio Helsingin päätoimittaja (myöhemmin HS.fi:n esimies).

Haastattelu 8.2.2008. Jatkokommentit sähköpostitse 30.3.2009.

LIITE 1. Kysymysrunko

Miten hakukriteerinne ovat muuttuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana?

Mikä on tärkein valintakriteeri toimittajalle?

Millaisesta työkokemuksesta on eniten etua?

Miten paljon koulutuksella on merkitystä?

Tuleeko teille töihin kouluttamattomia luonnonlahjakkuuksia?

Mikä muu vaikuttaa työhönotossa?

Mikä käsitys teillä on Stadian medianomeista?

Millaiset hakijat karsiutuvat pois?

Millainen työhakemus erottuu edukseen?

Joko olette tehneet kesätoimittajavalinnat?

Paljonko niitä hakemuksia on tullut?

Paljonko niitä on yleensä tullut aikasempina vuosina?

Miten hakija antaa työhaastattelussa parhaan kuvan itsestään?

Missä määrin hakijan ikä vaikuttaa?

Millä tavalla sukupuoli vaikuttaa?

Kuinka paljon ihmisiä tulee töihin julkisen haun ulkopuolelta niin, että soitellaan ja kysytään, onko töitä?

Missä määrin teette headhuntingia?

Kuinka suuri osa tämänhetkisistä työntekijöistänne on vakituisia?

Entä freelancereita?

Onko teillä harjoittelijoita?

Onko henkilökunnan vaihtuvuus nykyään nopeampaa tai hitaampaa kuin aikaisemmin?

Onko lisättävää?

LIITE 2. Kyselykaavake**1. Olen (merkitse X oikean vaihtoehdon perään):**

- mies
- nainen

2. Ikäni: ____ vuotta**3. Koulu, josta valmistun tai olen valmistunut medianomiksi tai jossa olen opiskellut viestintää (merkitse X oikean vaihtoehdon perään):**

Helsingin ammattikorkeakoulu

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

3. Työ- ja opiskelutilanteeni (rastita oikeat vaihtoehdot ja anna pyydetyt lisätiedot):

Medianomiopiskelija

- Arvioitu valmistumiskuukausi ja -vuosi:

Valmistunut medianomi

- Valmistumisaika:

Viestinnän alan työtehtävissä

- Toimituksellisissa vai muissa tehtävissä:
- Kuvaus työtehtävistäni:

Muissa työtehtävissä

Työtön

Muu tilanne

- Kuvaus tilanteestani:

Mahdolliset lisätiedot työ-, opiskelu- tai elämäntilanteestani:

4. Miksi olet hakeutunut viestinnän alan koulutukseen?**5. Kuinka paljon viestinnän koulutus on vastannut odotuksiasi (lihavoit, suurennat tai merkkäät muuten käsitystäsi parhaiten vastaava numero – 1: ei lainkaan; 5: erittäin paljon)?**

1 2 3 4 5

Vapaaehtoiset perustelut ja lisätiedot:

6. Toivotko voivasi jatkossa työskennellä viestinnän alalla (merkkäät X sopivimman vaihtoehdon perään)?

Kyllä

En

En osaa sanoa

- Mahdolliset lisätiedot uratavoitteistasi:

7. Miten hyvin odotuksesi urasi suhteen ovat täyttyneet tähän mennessä (lihavoit, suurennat tai merkkäät muutoin sopivin numero – 1: eivät lainkaan; 5: odotukseni ovat ylittyneet)

1 2 3 4 5

Vapaaehtoiset perustelut ja lisätiedot:

8. Kuinka paljon uskot koulutuksestasi olleen hyötyä viestinnän alan työn saamisessasi (1: ei mitään hyötyä; 5: erittäin suuri hyöty)?

1 2 3 4 5

(Vapaaehtoiset) perustelut ja lisätiedot:

9. Paljonko uskot työkokemuksesi vaikuttavan viestinnän työn saamiseesi nykyään (1: ei vaikutusta; 5: suuri vaikutus)?

1 2 3 4 5

Perustelut ja lisätiedot:

10. Kuinka aktiivisesti arvioit tähän mennessä hakeneesi viestinnän töitä (1: en lainkaan aktiivisesti; 5: erittäin aktiivisesti)?

1 2 3 4 5

Perustelut ja lisätiedot:

11. Millainen vaikutus työnhakutaidoillasi on mielestäsi ollut viestinnän työn saamiseen (1: ei vaikutusta; 5: erittäin suuri vaikutus)?

1 2 3 4 5

Perustelut ja lisätiedot:

12. Kuinka paljon sinulla on mielestäsi opittavaa siitä, miten viestinnän töitä kannattaa hakea (1: ei lainkaan; 5: erittäin paljon)?

1 2 3 4 5

Perustelut ja lisätiedot:

13. Paljonko ikäsi on mielestäsi vaikuttanut viestinnän työn saamiseen (1: ei lainkaan; 5: erittäin paljon)?

1 2 3 4 5

Perustelut ja lisätiedot:

14. Kuinka suuri vaikutus sukupuolellasi on mielestäsi ollut viestinnän työn saamiseen? (1: ei vaikutusta; 5: erittäin suuri vaikutus)

1 2 3 4 5

Perustelut ja lisätiedot:

15. Mistä muusta mielestäsi on ollut hyötyä, kun olet hakenut viestinnän alan töitä?

16. Mistä muusta mielestäsi on ollut haittaa, kun olet hakenut viestinnän alan töitä?

17. Sait sähköpostissa tekstitiedoston, jossa on haastateltu kahdeksaa rekrytoinnista vastaavaa henkilöä Helsingin eri toimituksissa. Jos olet lukenut haastattelut kokonaan tai osittain, kommentoi niitä vapaamuotoisesti. (Mistä olet samaa ja mistä eri mieltä? Mitä uutta tietoa sait noista haastatteluista? Ja niin edelleen.)

18. Muuta sanottavaa?