

Miksi toimittajat vaihtavat viestintäalan töihin?

Työhyvinvoinnin merkitys alan vaihtoon

Julia Harjanne

Opinnäytetyö
Journalismin koulutusoh-
jelma
2020



Tekijä(t) Julia Harjanne	
Koulutusohjelma Journalismin koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Miksi toimittajat vaihtavat viestintäalan töihin? Työhyvinvoinnin merkitys alan vaihtoon	Sivu- ja liite- sivumäärä 58 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö tutkii syitä toimittajien alan vaihtoon viestintäalan töihin. Työssä selvitetään, mitkä ovat alalle yhteisiä haasteita työhyvinvoinnissa ja onko näillä joku yhteys alan vaihtamiseen. Opinnäytetyön tarkoitus on auttaa toimituksia kehittämään työhyvinvointia ja työpaikan käytäntöjä, jotta toimittajilla olisi oikeat lähtökohdat työnsä tekemiseen. Jos toimittajat vaihtavat alaa, kuka silloin tekee journalismia?</p> <p>Tutkimuskysymys on miksi toimittajat vaihtavat viestintä-alan töihin. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineistona käytetään teemahaastattelua, joka suunnataan entisille ja nykyisille toimittajille. Entisten toimittajien haastattelut olivat tärkeä osa tutkimusta, sillä he ovat jo päätyneet vaihtamaan alaa. Kuitenkin on tärkeää selvittää mitä nyt tapahtuu toimituksissa, jotta mahdolliset haasteet eivät ole useiden vuosien takaa.</p> <p>Tutkimuksessa käytetään aiempia tutkimuksia, kirjallisuutta ja artikkeleita tukemaan hankittua aineiston materiaalia. Primaariaineisto on kuitenkin toteutettava teemahaastattelu. Tutkimus toteutettiin anonyymiteettiä kunnioittaen, sillä suurin osa haastateltavista sitä toivoi.</p> <p>Tutkimus toteutetaan, jotta saadaan selville miten toimitustyöskentely on työhyvinvoinnin tai toimituksien käytäntöjen avulla pysynyt mukana ajan tuomissa muutoksissa. Selvitetään siis mitä toimituksissa voisi tehdä toisin tai paremmin tänä päivänä. Tutkimuksella on tärkeä osa journalismissa, sillä journalismi tarvitsee hyviä toimittajia laadukkaaseen journalismin takaamiseksi. Alan vaihtajista uutisoidaan koko ajan lisää, mutta journalismissa mikään ei ole muuttanut parempaan. Tutkimuksessa on siis osittain kyse journalismin tulevaisuudesta. Tutkimuksen tavoitteena on saada päätelmiä alan työhyvinvoinnista ja syistä alanvaihtoon, sekä selvittää onko näillä tekijöillä yhteys.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että työhyvinvoinnilla on merkitys alan vaihtoon. Merkittävimmät tekijät alan vaihtoon olivat palkkaus ja palkkakehitys, vuorotyö ja terveysvaikutukset, urakehityksen mahdollisuudet ja työsuhteiden pysyvyys sekä jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut ja niiden tuoma epävarmuus.</p>	
Asiasanat Journalismi, Työhyvinvointi, Viestintäala, alan vaihto	

Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Kirjallisuus ja aiempi tutkimus.....	3
2.1 Teoreettinen kehys.....	3
2.2 Keskeiset käsitteet.....	4
2.2.1 Työhyvinvointi.....	4
2.2.2 Työkyky.....	6
2.2.3 Vuorotyö.....	7
2.2.4 Esimiestyö ja johtaminen.....	8
2.2.5 Palautteenantokulttuuri.....	9
2.2.6 Työilmapiiri.....	10
2.2.7 Työolosuhteet.....	11
2.2.8 Viestinnän ammattilainen ja identiteetti.....	12
2.2.9 Työn arvostus ja palkkaus.....	14
2.2.10 Median murros.....	15
2.2.11 Yhteistoimintaneuvottelut.....	16
2.2.12 Alan vaihto ja epävarmuus.....	17
3 Tutkimusmenetelmät.....	20
3.1 Tutkimuksen rajaus.....	20
3.2 Teemahaastattelun valinta ja rajaus.....	21
3.3 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteutus.....	21
3.4 Työhypoteesi ja tutkijan rooli.....	23
4 Aineiston analyysi.....	24
4.1 Vuorotyö.....	24
4.2 Työilmapiiri ja yhteistoimintaneuvottelut.....	26
4.3 Työterveyshuolto ja työnantajan tuki.....	29
4.4 Esimiestyö ja johtaminen työpaikalla.....	30
4.5 Palautteenantokulttuuri.....	32
4.6 Työn arvostus ja palkkaus.....	35
4.7 Kiire ja kuormittavuus.....	38
4.8 Työn varmuus.....	40
4.9 Alan vaihto.....	43
4.10 Työolosuhteet.....	44
5 Tutkimuksen tulokset, johtopäätökset ja pohdinta.....	49
5.1 Tutkimuksen tulokset.....	49
6 Johtopäätökset ja pohdinta.....	56
6.1 Jatkotutkimus ja toimenpiteet.....	57
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja oman työn arviointi.....	57
Lähteet.....	60
Liitteet.....	66
Liite 1.....	66

1. Johdanto

Tämä opinnäytetyö tutkii syitä toimittajien alan vaihtoon viestintäalan töihin. Viestintäala valikoitui, koska työssä toimittajan taustasta voi olla hyötyä. Lisäksi ilmiö alanvaihdosta kohdistuu nimenomaan viestintäalan töihin.

Jokaisella työpaikalla on omat haasteensa, mutta haluan selvittää, mitkä ovat alalle yhteisiä haasteita ja onko näillä joku yhteys alan vaihtamiseen. Selvityksen kohteena on nimenomaan työhyvinvoinnin ja työpaikan käytäntöjen vaikutus alan vaihtamiseen. Opinnäytetyön tarkoitus on auttaa toimituksia kehittämään työhyvinvointia ja työpaikan käytäntöjä, jotta toimittajilla olisi oikeat lähtökohdat työnsä tekemiseen. Jos toimittajat vaihtavat toiselle alalle, kuka silloin tekee journalismia?

Tutkimuskysymys on miksi toimittajat vaihtavat viestintäalan töihin. Pysin tässä opinnäytetyössä vastaamaan monipuolisesti tutkimuskysymykseen, sekä lisäksi selvittämään työhyvinvoinnin tilaa toimituksissa ja mikä yhdistää alan vaihtaneita toimittajia. Näin tiedetään mitä toimituksissa voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Aihe valikoitui omasta pohdinnasta alan työhyvinvointiin liittyen. Lisäksi alaa vaihtavat toimittajat eivät profiloitu selkeästi. Se viittaa isompaan ilmiöön, jossa koko alalla on iso muutos meneillään. Aiheesta on tehty tutkimus 2015, jossa tosin keskityttiin alan vaihdon sujuvuuteen. Tutkimuksessa todettiin, että alan vaihdolla on enemmän positiivisia vaikutuksia kuin negatiivisia. Lisäksi terveydelliset ja taloudelliset tekijät vaikuttivat päätökseen. Muut tutkimukset aiheesta keskittyvät selvittämään miksi journalistit kannattaa rekrytoida viestintään tai miten PR-toimisto voi hyödyntää toimittajan ammattitaitoa. (Väntönen, 2015; Pihlaja 2017) Tässä työssä haluan keskittyä nimenomaan haasteisiin työpaikoilla työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistona käytetään teemahaastattelua, joka suunnataan entisille ja nykyisille toimittajille. Teemahaastattelun haastateltavat pyritään löytämään esimerkiksi Journalistiliiton, ProCom Ry:n ja Viesti Ry:n kautta. Entisten toimittajien haastattelut tulevat olemaan tärkeä osa tutkimusta, sillä he ovat päätyneet vaihtamaan alaa. Kuitenkin on tärkeää selvittää mitä nyt tapahtuu toimituksissa, jotta mahdolliset haasteet eivät ole useiden vuosien takaa. Toki tämäkin riippuu siitä, kuinka kauan haastateltavien viestinnän ammattilaisten toimittajuudesta on kulunut aikaa. Pysin rajamaan aineistoa niin, että nämä viestinnän ammattilaiset olisivat olleet korkeintaan kolme vuotta viestinnän alalla. Näin taataan, että tutkimustieto olisi mahdollisimman tuoretta.

Tutkimuksessa käytetään aiempia tutkimuksia, kirjallisuutta ja artikkeleita tukemaan hankittuun aineiston materiaalia. Primaariaineisto on kuitenkin toteutettava teemahaastattelu. Haastavaa tutkimuksen kannalta voi olla haastateltavien saaminen ja heidän nimellä esiintyminen. Tutkimus ei itsessään kuitenkaan vaadi nimien käyttöä, sillä kyseessä on laadullinen tutkimus. Onkin siis käytännöllisempää toteuttaa tutkimus nimettömästi, etenkin jos edes osa haastateltavista näin toivoo.

Tutkimus toteutetaan, jotta saadaan selville miten toimitustyöskentely on työhyvinvoinnin tai toimituksien käytäntöjen avulla pysynyt mukana ajan tuomissa muutoksissa. Selvitetään siis mitä toimituksissa voisi tehdä toisin tai paremmin tänä päivänä. Tutkimuksella on tärkeä osa journalismissa, sillä journalismi tarvitsee hyviä toimittajia laadukkaaseen journalismiin takaamiseksi. Alan vaihtajista uutisoidaan koko ajan lisää, mutta journalismissa mikään ei ole muuttunut parempaan. Tässä on osittain kyse journalismin tulevaisuudesta. Tutkimuksen tavoitteena on saada päätelmiä alan työhyvinvoinnista ja syistä alanvaihtoon, sekä onko näillä tekijöillä yhteys.

Toimittajat ovat kokeneet erilaista vihapuhetta ja häirintää usein sosiaalisessa mediassa, mutta työhyvinvoinnista kokonaisuudessaan ei ole tutkimusta. Mitä jos työhyvinvoinnissa on oleellisia aukkoja? Jos toimittaja ei kykene tekemään työtänsä, miten laadukas journalismi ja tiedonvälitys taataan kansalaisille?

Valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun, jotta tilaa jää haastateltavien omille ajatuksille ja täsmentäville kysymyksille. Teemahaastattelussa keskityin avoimiin kysymyksiin, jotta omat näkemykseni eivät vaikuttaisi vastauksiin.

Tutkimuksen tulokset antavat mahdollisuuden tutkia tuloksen seurauksia alalla, esimerkiksi tarkkailemalla vain yhtä työhyvinvoinnin osa-aluetta. Lisäksi tutkimuksen tulosten perusteella voidaan tarkastella alalla tarvittavia muutoksia työhyvinvoinnin osalta. Tämä opinnäytetyö ei ole konstrukttiivinen tutkimus. Tulen kuitenkin jakamaan opinnäytetyön tai lyhyen koosteen lopputuloksista eri medioille ja ammattiliitoille. Toivon kaikkien alan instanssien ottavan tästä tutkimuksesta ja sen lopputuloksista irti kaiken, jotta he voivat parantaa työhyvinvointia ja työoloja toimituksissa sekä pitää kiinni hyvistä työntekijöistä tarjoamalla heille paremmat työolosuhteet. Parhaimmillaan tutkimus auttaa ratkaisemaan työpaikoilla ja alalla olevia työhyvinvoinnin haasteita. Samalla se voi parantaa työhyvinvointia, jos alan eri instanssit muuttavat työhön liittyviä tapojaan. Silloin tutkimuksen tuloksien perusteella tehdyt muutokset voivat näkyä tehokkaampana ja laadukkaampana työnä.

2. Kirjallisuus ja aiempi tutkimus

Tässä luvussa avaan opinnäytetyön kannalta keskeisiä aihealueita ja käsitteitä. Lisäksi tarkastellaan teoreettista kehystä ja tutkimuskysymystä.

Aihealueet ja käsitteet on pitkälti valittu haastatteluiden aineiston perusteella. Osa käsitteistä on valittu jo ennen haastatteluja. Perustelut jokaiseen aiheeseen löytyy alaluvuista.

2.1 Teoreettinen kehys

Journalismin murros alkoi jo vuosia sitten, mutta se ei ole vielä ohi. Digitalisaation tuomat muutokset ovat muuttaneet kansalaisten tapaa lukea ja kuluttaa journalismia. Median eri osa-alueet ovat eläneet murroksessa ja alan rahoitus on tällä hetkellä kriisissä. (Bqain Sabrina, 2015, 15-17)

Aihe on ajankohtainen, koska median murros ei ole vielä ohi ja samaan aikaan viestintäala kasvaa hurjaa vauhtia. Toimittajien vaihtaessa alaa on kysyttävä, ketä jää jäljelle. Alan vaihtoa on tutkittu jonkin verran, mutta työhyvinvointia siihen liittyen ei ole tutkittu. Työhyvinvointi on keskeinen tekijä työssä viihtymisen kannalta ja täten tutkimus on yhteiskunnallisesti merkittävä.

Toimittajan uran vaihtaminen viestintään ei aiheuta enää niin suurta kohua kuin aikaisemmin, sillä siitä on tullut yksi alan normi. Viestinnän ammattilaiset 2019-tutkimuksessa 14 prosenttia vastaajista kertoi vaihtaneensa media-alalta viestintään. (ProCom ry, Viesti ry, Julkisen alat tiedottajat (JAT), Kirkon viestijät, 2019) Väntönen kertoo pro gradu-työssään, että viestinnän ammattilaisten ja journalistien välinen vihamielisyys ja kyräily eivät ole tätä päivää, vaikka vielä kaksi vuosikymmentä sitten alojen välillä sijaitti muuri. (Väntönen, 2015) Olen liian nuori ymmärtämään tuota ”muuria” alojen välillä, sillä olen opiskellut journalismia aikana, jolloin on normaalia valita viestinnän tai journalismin tehtävät. Myös siksi viestinnän tehtäviin vaihtaminen ei ole odottamatonta tai järkyttävää. Toisaalta kiinnostavaa on, että miksi journalismin parissa pidempään työskennelleet ovat vaihtamassa alaa.

Aiempaa tutkimusta aiheesta on jonkin verran. Sharma (2015) keskittyy pitkälti tiedottajan rooliin, Väntönen (2015) keskittyy toimittajien alanvaihtoon identiteetin ja PR-toimistojen näkökulmasta, Pihlaja (2017) katsoo asiaa rekrytoinnin ja uuden työpaikan näkökulmasta, Järvenpää (2017) tutkii journalistisen osaamisen sopivuutta viestintään ja Härkönen (2015) tutkii koko prosessia toimittajan alan vaihdosta viestintään. Viimeisin näistä on ehkä merkityksellisin tämän tutkimuksen kannalta, sillä siinä on tutkittu syitä alan vaihdolle. Härkönen (2015) käsittelee motiiveja toimittajan työhön, syitä alan vaihtoon, sopeutumista uuteen työpaikkaan ja ammatti-identiteettiä. Tämän tutkimuksen aineisto oli jo kerätty, kun tutustuin Härkösen tutkimukseen. Tutkimuksia ei voi täysin vertailla keskenään, sillä niissä on käsitelty osittain eri asioita. Toisaalta on olemassa tutkimustuloksia syistä alan vaihtoon, joita voisi verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Näistä kaikista tutkimuksista on kuitenkin yksi asia noussut selkeästi esille; journalistinen työ on muuttunut vaativammaksi ja hektisemmäksi.

Tutkielmassaan Väntönen toteaa, että selkeästi toimittajat siirtyvät entistä enemmän viestinnän työtehtäviin. Syyt alan vaihtoon vaihtelivat, mutta journalismin haasteiden alla toimittajat kuitenkin vaihtoivat työpaikkaa viestintä-alalle. Väntösen aineistossa oli yksi poikkeus: yhdelle haastateltavista oli kehittynyt työtytymättömyyttä, vaikka työtehtävät itsessään eivät olleet muuttuneet epämieluisaksi. Haastateltava kertoo, että ”Se on osittain mystiikkaa, että mikä siinä loppupeleissä saa ihmisen [lähtemään]”.

Ammatinvaihto ei yleensä synny vain yhdestä asiasta, vaan siihen vaikuttavat monet tekijät. Yleisimmin taustalla on jokin henkilökohtainen syy, kuten suuri elämänmuutos, perhesuhteet tai oma terveydentila. Selvää oli, että toimittajat kokivat työn muuttuneen. Näitä näkemyksiä on jaettu aiemmissa aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa. (Väntönen, 2015, 67, 73-74; Pihlaja 2017; Järvenpää 2017)

Tässä opinnäytetyössä haluan keskittyä nimenomaan tutkimaan työpaikkoja ja siellä tapahtuvaa työskentelyä. Tiedämme jo, että toimittajan työnkuva on muuttunut hektisemmäksi ja pinnallisemmaksi, mutta tapahtuuko työpaikoilla jotain muutakin. Haluan selvittää, miten muut tekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Onko työilmapiiri, työtyytyväisyys, työhyvinvointi tai työkyky vaikuttanut alan vaihtamiseen. Selvitän siis onko työpaikoilla ongelmia työhyvinvointiin liittyen, joka vaikuttaa alan vaihtamiseen. Työhyvinvointi käsitteenä on laaja-alainen ja siitä on useita määritelmiä. Aiheesta lisää alaluvussa 2.1.1.

Pyrin ymmärtämään toimittajien alan vaihdon ilmiötä työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotta saadaan selville, voisiko työhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi pienillä arkisilla teoilla. Jos työhyvinvointiin voi vaikuttaa, voi myös alan vaihtoon vaikuttaa. Vai onko tilanne työhyvinvoinnin näkökulmasta hyvä, jolloin sillä ei ole merkitystä alan vaihdon kannalta ja mahdolliset ongelmat liittyvät henkilökohtaisiin syihin tai työnkuvaan. Tutkimuksen kohteena siis ovat toimittajat, sekä entiset ja nykyiset. Entiset toimittajat osaavat kertoa luultavasti paremmin syitä alan vaihtamiseen, koska he ovat jo joutuneet pohtimaan alan vaihtoa ja ovat siihen päätyneet. Toisin sanoen he ovat käyneet koko prosessin läpi. Lisäksi nykyiset toimittajat osaavat kertoa tämän hetken haasteista työpaikoilla.

Tutkimuskysymys on, miksi toimittajat vaihtavat viestintäalan töihin? Tavoitteena on selvittää tarkemmin mitä toimituksissa tapahtuu tällä hetkellä ja vaikuttaako työhyvinvointi alan vaihtamiseen. Työn lopputulos antaa mahdollisuuden tarkastella alan työhyvinvointia ja mahdollisia kehityksen kohteita siinä.

Minulla on pieni hypoteesi aiheeseen liittyen, vaikka pyrin tutkimuksen tekemään mahdollisimman vähin ennakko-oletuksin. Kerron enemmän työhypoteesista ja tutkijan roolistani alaluvussa 3.4.

2.2 Keskeiset käsitteet

Tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet on avattu tässä alaluvussa.

2.2.1 Työhyvinvointi

Tutkimuksessa työhyvinvoinnin eri tekijät ovat tutkimuksen aiheena, joten tässä kappaleessa on käsitelty työhyvinvointia yleisesti.

Työhyvinvoinnista on olemassa lukuisia eri määritelmiä. Määritelmiä on niin monta, että niitä ei edes pysty yhteen opinnäytetyöhön kokoamaan. Monet niistä sisältävät samoja teemoja, mutta on niissä pieniä erojakin. Kokoan tähän näistä näkemyksistä yleisimmät ja lopulta kerron tuoreimman määritelmän työhyvinvoinnista sekä miten tässä työssä rajaan työhyvinvoinnin käsitteen.

Nykyaikana on jo yleisesti nostettu esille ja huomioitu työntekijöiden hyvinvointi. Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä. Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä:

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- pidetään työmäärä hallinnassa
- uskalletaan puhua ongelmista
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa (Hakanen, Työterveyslaitos)

Työhyvinvoinnin perustana ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Työnantaja voi tukea alaisen työhyvinvointia pitämällä työpaikan perustan kunnossa sekä tukemalla muuta hyvinvointia liikuntaseteleiden, kulttuurirahan tai esimerkiksi

työpaikan yhteisten lenkkien avulla. Edellä mainitut tekijät luovat edellytykset työsuorituksen parantumiselle ja työssä pidempään jaksamiselle. (Suonsivu 2011, 58-59)

Yleensä näiden tekijöiden ollessa kunnossa on myös työtyytyväisyysaste korkea. Nykyaikana työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän. Työ on vaativampaa, vauhdikkaampaa ja sitä ei muisteta arvostaa tarpeeksi. Yksi muuttunut tekijä on digitalisaation tuomat muutokset, kuten älypuhelinien yleistynyt käyttö ja jopa niiden tarvittava käyttö töissä. Sen lisäksi työntekijän pitää tehdä monta asiaa samanaikaisesti, joka vaikuttaa keskittymiskykyyn heikentävästi.

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä. Työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, sekä työ tukee elämänhallintaa. Nämä ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät töitä hyvin johdetussa organisaatiossa. Tarkoitus on tuottaa kestävä ja kokonaisvaltainen kehitysprosessi työpaikoille, mikä etenee järjestelmällisesti ja toteuttaa yhdessä tekemisen ajatusta. (Aaltonen Markku, Anttonen Hannu, Haratau Theodor, Husman Päivi, Jokiluoma Hannu, Kuhn Karl, Lindström Kari, Räsänen Tuula, Van Den Broek Karla, Wynne Richard & Ylikoski Matti, 2009, 17-18)

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin mukaan 62 prosenttia palkansaajista kokee henkistä kuormitusta työssään. Työn kuormittavuus on noussut selkeästi viimeisen 16 vuoden aikana. Etenkin merkittävää on vastaajat, jotka kertovat ettei työ ole kuormittavaa. Heidän määrä on laskenut kymmenen prosenttia 16 vuoden aikana. Tyypillisemmin naiset kokevat työn kuormittavammaksi kuin miehet. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019, 99-100)

Koska työelämä on helposti kuormittavaa toimittajan työssä tänä päivänä, on tärkeää pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Aiemmin työnantajalla oli suurempi vastuu työntekijän terveydestä. (Suonsivu 2011, 190) Nykypäivänä vastuu on kuitenkin siirtynyt enemmän yksilöille ja työterveydenhuollolle. Työterveyshuolto on tärkeä osa työhyvinvointia, kun sitä osataan hyödyntää oikein.

Tutkitusti pitkäkestoinen stressi aiheuttaa riskiä sairastua aikuisiän diabetekseen, krooniseen tulehdukseen, masennukseen, sekä muisti- ja unihäiriöihin. Pitkäkestoinen stressi voi lyhentää myös elinikää. (Manka, 2016)

Työnantajalla on velvollisuus järjestää lakisääteinen työterveyshuolto ja parantaa työolosuhteita ja ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia haittoja. (Kehusmaa, 2011, 33) Työterveyshuollosta puhuttaessa tulee helposti mieleen työterveys. Se ei kuitenkaan ole sama asia, sillä työterveyshuolto tarkoittaa useampaa eri tekijää.

Työnantajalla on lakiin kirjattu velvollisuus tarjota työterveyspalveluja työntekijöilleen. Lain tarkoituksena on turvata työyhteisön ja -ympäristön toiminta. Lisäksi lailla pyritään ehkäisemään työtapaturmia, työhön liittyviä sairauksia ja edistämään työntekijöiden toimintakykyä uran aikana. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383)

Työnantaja voi tukea työntekijää monella tapaa, esimerkiksi erilaisilla työsuhte-etuilla, joustavilla työajoilla tai etätyömahdollisuudella. Muita työsuhte-etuja ovat esimerkiksi liukuva työaika, vapaa-ajan tapaturmavakuutus, liikunta- ja kulttuurisetelit, alennukset yrityksen tai yhteistyökumppaneiden tarjoamista palveluista tai tuotteista, puhelinetu ja työmatkaetu. Keskimäärin työntekijällä on 30-50 työsuhte-etua. (Rantamäki 12.4.2020)

Tampereen yliopiston julkaiseman työhyvinvointioppaan mukaan määritelmä työhyvinvoinnille on laaja-alainen. Siihen kuuluvat aiemmista malleista puuttuneet ulottuvuudet, kuten työmotivaatio, työn imu (tunnetaan tänä päivänä nimellä flow), toiminnan teoria ja transformatiivinen oppiminen. Tämän näkemyksen mukaan kehittämistarpeet työorganisaatiossa, työn organisoinnissa, esimiestoiminnassa tai työyhteisössä aloittavat pyrkimyksen työhy-

vinvointiin. Flow-tila työssä tulee tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Hyvinvoivat työntekijät tuottavat hyvää tulosta. Kehittämiseen käytetyt resurssit saadaan sen vuoksi moninkertaisina takaisin. (Kaikkonen Maija-Leena, Manka Marja-Liisa & Nuutinen Sanna, 2007, 6-7)

Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri ja työ, johtaminen ja organisaation piirteet sekä työntekijän oma näkemys työyhteisöstä. Organisaatiossa työhyvinvointi näkyy voimavarana ja yksilössä työilona, sillä hyvinvoivat työntekijät tekevät tuoksellista työtä. Työhyvinvoinnilla on vahva yhteys organisaation tulokseen. Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset näkyvät välittömästi sekä pitkällä aikavälillä. (Heikkilä-Tammi Kirsi, Manka Marja-Liisa & Vauhkonen Anne, 2012, 13-14)

Kehusmaa kertoo asian samoin kuin sen itsekin näen. Nimittäin organisaatioiden johto ajattelee hyvin positiivisesti siitä, miten paljon työhyvinvointiin panostetaan. Siihen laskeaan mukaan työterveyshuollon palvelut, ilmapiiritutkimukset ja vapaa-ajan toiminnan tukimuodot. ”Onhan meillä tyky-päivät ja liikuntasetelit” on tyypillistä johtajan kehua työhyvinvointitoiminnasta. Kun työhyvinvointi ymmärretään näin suppeasti, pienetkin panostukset tuntuvat suhteutettuna suurilta. Jos työhyvinvointi nähtäisiin kokonaisuutena, joka muodostuu koko organisaation ja sen yksilöiden hyvinvoinnista alkavat pelkät liikuntasetelit tai tyky-päivät tuntumaan pieneltä ja vaatimattomalta panostukselta. Osittain kyse on siitä, ettei työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä yhdistetä työhyvinvoinnin edistämiseen. Esimerkiksi koulutukset tai valmennukset eivät ensisijaisesti tavoittele työhyvinvointia, mutta niiden vaikutus työhyvinvointiin voi olla huomattavasti suurempi kuin tarkoitukselliset toimenpiteet työhyvinvoinnin osalta. (Kehusmaa, 2011, 31-32)

Parhaassa tapauksessa työhyvinvointiin panostamisessa voittavat kaikki osapuolet. Työhyvinvointia parantavien tekijöiden heikentäminen syö yrityksen omaa pohjaa. Pelkästään sairauspoissaoloihin puuttuminen kannattaa yritykselle taloudellisesti. Arvioimalla palkkakustannuksista viisi prosenttia tulevat sairauspoissaoloista. Yrityksissä sairauspoissaolojen puolittaminen voisi kaksinkertaistaa tuloksen. Suurin kustannuserä aiheutuu työuupumuksen ja -pahoinvoinnin aiheuttamista poissaoloista. Pyöriän mukaan ongelmallista on asenteet työhyvinvoinnista. Etenkin laskusuhdanteen aikana sairaana työskentely on yleisempää. Taustalla voi olla pelko lomautuksista tai irtisanomisista ja tällöin ei uskalleta edes sairaana olla poissa työpaikalta. (Pyöriä, 2012, 14-15)

Vaikka yritykselle tärkeintä on luoda tuottoa omistajille, ei mikä tahansa ole kestävää strategialtaan. Työhyvinvointiin panostaminen on selkeästi itsensä takaisin maksava investointi, ei vain kulu, kuten joissain saatetaan ajatella. (Pyöriä, 2012, 7)

Kuten Pyöriä totesi, investointi työhyvinvointiin kannattaa. Yhtenä esimerkkinä tästä, uutisoitiin S-ryhmän) investoinnista työntekijöiden lyhytterapiaan, joka kustansi noin 16 000 euroa. Vuoden aikana pääkonttorilta yhteensä kolmisenkymmentä henkilöä hyödynsi työnantajan tarjoamaa kahden viikon lyhytterapiaa. Sairauspoissaolot vähenivät kolmanneksella. Rahaa säästettiin satoja tuhansia euroja tällä investoinnilla. (Lepistö Joonas, 2020) Hyvinvoiva työntekijä tuottaa paljon enemmän arvoa työnantajalleen, jos hän voi hyvin ja on motivoitunut. Olisi toivottavaa, että tämä malli yleistyisi kaikissa työpaikoissa, sillä se on investointi tulevaisuuteen.

Työhyvinvointia tarkastellaan tässä tutkimuksessa yksilön näkökulmasta. On kuitenkin tarpeellista myös ymmärtää hieman organisaation ja esimiehen näkökulmaa.

2.2.2 Työkyky

Työkyky on osa työhyvinvointia ja täten tärkeä osa tutkimuksen aihetta.

Käsitteenä työkyky ei ole tarkkaan määritelty sana. Alun perin sillä määriteltiin yksilön fyysisiä ominaisuuksia ja sen myötä mahdollisuuksia työelämässä. (Suonsivu 2011, 17) Työkyvyn arviointi ei siis ole yksiselitteistä tai helppoa. On olemassa erilaisia mittareita sen

mittaamiseen, mutta käytetty mittari riippuu yleensä siitä kenen näkökulmasta arviointia tehdään. (Suonsivu 2011,14)

Pitää huomioida, että työhyvinvointi ja työkyky ovat eri asioita, mutta ne ovat sitoutuneet helposti toisiinsa. Käytännössä työpaikalla voi olla kaikki hyvin, vaikka ei olisi työkuorossa.

Historiallisesti katsottuna työkykyä on ennen mitattu fyysisen kunnan mukaisesti. Niin kauan kun yksilö pystyi tekemään töitä miten tahansa, oli työkykyinen. Jos oli fyysisesti tai henkisesti vammainen oli usein työkyvytön. (Suonsivu 2011, 14)

Laaja-alaisemmin katsottuna työkyky tarkoittaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja muita toimintaedellytyksiä (kuten ikä, osaaminen, elämäntilanne) suhteessa työn kuormittavuuteen. On huomioitava työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, sekä tiedolliset ja taidolliset osaamisvaatimukset. Yksilön työkyky ei suoraan takaa työhyvinvointia. Siksi työhyvinvointi on laajempi käsite kuin työkyky. (Kehusmaa, 2011, 27)

Työkyvyssä on kyse yksilön voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyky koostuu neljästä eri alueesta:

- terveys ja toimintakyky
- osaaminen
- arvot, asenteet ja motivaatio
- johtaminen, työyhteisö ja työolot

Ensimmäinen kohta koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Nämä yhdistettynä terveyden kanssa luovat työkyvyn perustan.

Osaamisena lasketaan peruskoulutus ja ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on tärkeää ja nykypäivänä lähes pakollista, kun eri toimialojen työtehtävät ja työkykyvaatimukset kasvavat.

Kolmannessa kohdassa kohtaavat työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen, sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Oma asenne työntekoon on merkittävä työkyvyn tekijä. Työn ollessa mielekästä ja sopivan haasteellista, se vahvistaa työkykyä. Työn taas ollessa epämiellyttävää ja pakollista, se lopulta heikentää työkykyä.

Viimeinen kohta koskee työpaikan konkreettisia tekijöitä, kuten työtehtäviä, -olosuhteita, -yhteisöä ja organisaatiota. Esimiehillä on vastuu ja velvollisuus kehittää työ- ja toimintakykyä organisaatiossa. Näiden neljän kohdan ollessa tasapainossa työkyky pysyy yllä ja voi kehittyä. (Pehkonen, Työterveyslaitos)

Esimerkiksi osaamiseen, terveyteen ja asenteeseen voi jokainen vaikuttaa itse, mutta johtamisen vastuu on esimiehellä. Työkyky koostuu siis monesta tekijästä ja osa niistä ei ole täysin yksilön hallittavissa. Hyvä työkyky vaatiikin kommunikaatiota ja tekoja jokaiselta työpaikalla.

2.2.3 Vuorotyö

Vuorotyöllä on paljon eri vaikutuksia työhyvinvointiin ja tätä myöten on oleellinen käsite.

Säännöllistä vuorotyötä Suomessa on tehnyt 27 prosenttia naisista ja 19 prosenttia miehistä. Etenkin yöaikaan työskentely koetaan hankalaksi. Yhteensä suomalaisista noin 14 prosenttia työskentelee säännöllisesti yöaikaan.

Epäedulliseen aikaan työskentely voi aiheuttaa uniongelmia, väsymystä ja suolistovaivoja. Se kasvattaa onnettomuusriskiä työpaikalla ja liikenteessä. Monet haittatekijät voivat aiheuttaa lisää vaivoja. Esimerkiksi väsymys voi heikentää keskittymiskykyä, muistia, huomiokykyä ja reagointia. Siksi myös työtapaturmia tapahtuu enemmän yövuoroissa. Vuoro-

työ altistaa sydän- ja verisuonitaudeille, painon nousulle, tyypin 2 diabetekselle, keskenmenolle sekä se vähentää hedelmällisyyttä. Muita riskejä ovat useat eri syövät, kuten iho-, rintasyöpä, eturauhasen ja ruoansulatuskanavan syöpä.

Jatkuvat alle yhdentoista tunnin työvuorovälit lisäävät myös 1-3 päivän sairauspoissaoloja ja työn yhteensovittamisen ongelmia. On huomattavaa, että sairauspoissaoloja voidaan vähentää tekemällä työvuorosuunnittelua yhdessä työntekijöiden kanssa. Suomessa työyksiköissä sairauspoissaolot ovat kuitenkin vähentyneet 6-10 prosentilla siitä, kun on aloitettu yhteisöllinen työvuorosuunnittelu. (Partonen Timo, 2020)

Vuorotyötä tehdessä terveyden osa-alueilla ilmenee pysyviä, mutta myös ohimeneviä muutoksia. Terveelliset elämäntavat ja vuorotyösuunnittelu yhdistettynä ovat olennaisia tekijöitä oman jaksamisen ja terveyden kannalta. (Työterveyslaitos a; Partonen Timo, 2020)

Ylipäättään epäsäännöllistä työtä tekevillä todetaan enemmän hermostuneisuutta, stressiä ja kroonista väsymystä, kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä. Eniten näitä todetaan kuitenkin yövuorota tekevillä. Sydäninfarktin vaara on 20% suurempi yövuorota tekevillä. Lisäksi sosiaalinen elämä voi jäädä toissijaiseksi, sillä sen yhdistäminen työelämään on haastavaa. Ajan puutteesta tai vuorotyön tuomasta epäsäännöllisestä rytmistä voivat kärsiä niin ihmisuhteet kuin harrastuksetkin. (Työterveyslaitos a)

Vuorotyöhön sopeutumista voi kuitenkin edistää tietyin keinoin. Työyhteisön yhteinen työaikasuunnittelu, säännöllinen liikunta, riittävä lepääminen ja oikeanlainen ruokavalio auttavat vuorotyöstä selviämässä. (Työterveyslaitos, b)

2.2.4 Esimiestyö ja johtaminen

Esimies johtaa yksikköään ja on vastuussa myös alaisistaan. Esimiehellä on osittain vastuu työntekijän työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä.

Esimiehen rooli on ajaa työnantajan ja työntekijöiden etuja. Ihmiset ovat erilaisia, joten ei ole yksiselitteistä tapaa johtaa ihmisiä. Esimiehen ja organisaation eduksi on, jos esimies tuntee työntekijänsä. Työntekijöitä on silloin helpompi johtaa ja käsitellä myös yksilöllisesti. Esimiehen tulee myös ottaa huomioon organisaation työympäristö ja erityispiirteet ja sovittaa toimintansa niiden mukaisesti. (Järvinen Pekka, 20, 18) Erilaiset työntekijät tarvitsevat erilaisia johtamistapoja, joten on tärkeää, että esimies tunnistaa ja kohdentaa oikeanlaiset johtamistyyliä.

Helposti ajatellaan, että hyvä työntekijä on hyvä esimies. Työntekijä joka hallitsee työn yksityiskohtaisesti on loogisesti pätevä henkilö neuvomaan muita työntekijöitä työn teossa ja vastaamaan kysymyksiin. Oikeasti usein käy niin, että menetetään hyvä työntekijä ja tilalle saadaan huono esimies. Alan asiantuntija on niin sisällä työtehtävissään, ettei osaa välttämättä hahmottaa esimiestyön roolia ja tehtäviä. Tämä johtaa taas siihen, että henkilö vastaanottaa työn kiitollisena, mutta ei ymmärrä sen sisältöä. Myöhemmin hän toteaa, että ei koe roolia omakseen. Koska esimiehen ydintehtävät eivät ole tuttuja, hän ei myöskään omaksu niitä. Tämä johtaa tehtävien alisuorittamiseen, jota seuraa tyytymättömyys työntekijöissä. (Järvinen Pekka, 2020, 30)

Organisaation kehittäminen vaatii oikeanlaisen kulttuurin. Organisaatiokulttuuri on harvoin täysin yhtenäinen ja kulttuurin muuttaminen ei ole yksinkertaista. Se vaatii analysointia, tavoitteita ja samanaikaisesti toteutettavia toimenpiteitä. Syvälinen muutos organisaatiokulttuurissa vie nopeimmillaan kahdesta kolmeen vuotta yksityisellä sektorilla ja viidestä seitsemään vuotta julkisella sektorilla. Oikeanlaisella johtamisella voidaan kannustaa työntekijöitä olemaan luovia. Se onnistuu kannustamalla työntekijöitä kyseenalaistamaan ja kysymään, miksi ja miksi näin tehdään. (Kauhanen, J. 2018, 70)

Esimiehen vastuulla ovat:

- organisaation ja yksikön toiminnan jatkuva seuranta ja valvonta
- henkilöstön tasapuolinen kohtelu
- nopea reagointi tilanteisiin
- varhainen puuttuminen havaittuihin epäkohtiin
- nopea palautteen antaminen henkilöstölle
- avoin viestintä (Kauhanen, J. 2018, 46)

Esimiehen toiminnan seuraamisen tulisi olla jatkuvaa ja määrätietoista. Hänellä pitäisi olla käsitys yksikkönsä toiminnasta ja oman alan markkinoiden tilanteesta. Lisäksi alaisia tulee kohdella tasapuolisesti. (Kauhanen, J. 2018, 46)

Syrjintä on laissa kiellettyä ja sitä sovelletaan yli 30 henkilön työnantajiin. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä toimintaa sekä on oltava suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämistä varten. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) Työsyrynnästä taas säädetään rikoslain luvussa 47 pykälässä 3. Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana muun muassa rodun, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, terveydentilan, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon tai poliittisen mielipiteen perusteella. (Rikoslaki 13.11.2009/885)

Esimiehet pystyvät käytännössä tunnistamaan yksilön tarpeet ja motivaatiot. Sama esimies johtaa useita henkilöitä, joilla on hyvinkin erilaisia tarpeita. Lisäksi erilaiset tilanteet ja muutokset toimintaympäristössä vaikuttavat yksilöiden kokemuksiin tarpeisiin ja motiiveihin. Esimieheltä vaaditaan paljon ihmistuntemusta ja tilannetajua tarpeiden tunnistamiseksi ja omien johtamistapojen muuttamiseksi aina tilanteen ja yksilön edellyttämällä tavalla. (Kehusmaa, 2011, 18) Merkittävä osa organisaation johtamista ja esimiestyötä ovat työn voimavaratekijöiden ja työhyvinvoinnin vahvistaminen. (Elinkeinoelämän Keskusliitto)

Aiemmin työnantajan niin sanottu palkkio työntekijälle on ollut vakituinen työsuhde. Sitä on pidetty oletuksena ja tätä voi kutsua psykologiseksi sopimukseksi. Nykyajan muuttuneessa työelämässä ei ole enää niin vahvoja rakenteita kuin aiemmin ja työpaikan voi menettää, vaikka olisi tehnyt todella hyvää työtä. Tarvittaisiin siis uusi psykologinen sopimus. (Manka, 2016) Sellaista ei ehkä vielä ole, mutta uskon työhyvinvoinnin ja työolojen olevan asia, jota työntekijät vaativat tulevaisuudessa entistä enemmän.

Työelämän kehittämisen ei kuuluisi olla vastakkainasettelun tuomaa taistelua. Kehittämiseen tarvitaan luottamusta ja vastavuoroisuutta työntekijöiden ja -antajan välillä. Ovathan he samalla puolella, vaikka vastakkainasettelu on vahvasti luonut erilaista mielikuvaa.

Jotta työhyvinvointi olisi aidosti koko työyhteisön asia, on sen ensin löydettävä paikkansa ylimmän johdon keskuudesta. Työhyvinvointiin liittyviä päätöksiä tehdään joka päivä ja se lähtee esimiehistä. Pitää ottaa huomioon, että esimiestehtävissä työskentelee henkilöitä, jotka eivät tule asenteidensa ja arvojen puolesta todennäköisesti koskaan hyväksymään työhyvinvointia osaksi johtamistaan. (Kehusmaa, 2011, 175-177) On siis tärkeää, että ylin johto valitsee tarkkaan tulevat esimiehet työntekijöilleen, sillä heillä on suuri vaikutus työyhteisöön.

2.2.5 Palautteenantokulttuuri

Palaute on tärkeä osa esimiestyötä ja työyhteisön toimintaa. Työntekijän työkyky vaatii osaamisen kehittämistä ja se ei tapahdu ilman palautetta tehdystä työstä.

Palaute on tärkeä heijastuspinta, joka kertoo miten on suoriutunut jostakin. Vaikka henkilö olisi hyvin tietoinen itsestään, ei se silti kuvaa häntä sellaisena kun hän on. Työpaikalla saatu palaute toimii heijastuspintana itsetuntemukselle. Esimiestyössä keskeistä on palautteen anto, vaikka on myös hyvä antaa palautetta esimiehelle. Henkilöstö tai esimies eivät voi kehittyä elleivät he saa palautetta tekemästä työstään. (Järvinen Pekka, 2020 171)

Usein palautetta annetaan esimiehen ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelussa käydään läpi tavoitteita, onnistumisia ja kehityksen kohteita. Tarkoituksena on saada palautetta, jonka avulla omaa toimintaa voi kehittää. Pikapalaverit arjessa eivät korvaa kehityskeskustelua. (Kupias Päivi, Pirinen Jorma & Peltola Raija, 2014)

Toisaalta Työterveyslaitoksen verkkolehdestä kerrotaan, kuinka mikropalaute voi parantaa myös työilmapiiriä. (Sarkkinen Marja, 2017) Työssä kehittymisen kannalta mikropalaute ei vaikuta olevan merkittävä tekijä, mutta sen positiiviset vaikutukset työyhteisöön ja yhteisöllisyyden tunteeseen ovat tärkeitä tekijöitä arjessa. Työilmapiirin kannalta se on siis järkevää. Henkilökohtaisen kokemukseni mukaan kaikki palaute on tärkeää. Kehityskeskusteluissa ja palautteen annossa keskitytään helposti työntekijän tekoihin, vaikka palaute koskettaa myös työntekijän persoonaa. Tämä tekee palautteen annosta merkityksellisempää, mutta myös monimutkaisempaa. (Sarkkinen Marja, 2017)

Positiivinen palaute kohottaa työntekijän tahtotilaa tehdä enemmän hyvää työtä, mikä taas laajentaa ihmisen ajattelumalleja. Jatkuva ja kannusta palaute kehittää työntekijän käsitystä työidentiteetistään. Lisäksi palaute luo työpaikalle psykologisesti turvallisen ilmapiirin tunteen ja lisää työntekijän motivaatiota. Ilman palautetta työntekijä ei tiedä oman tekemisensä tasoa, eikä täten voi sitä myöskään kehittää. Palautteen puute vaikuttaa merkityksellisuuden tunteeseen, työmoraaliin ja hyvinvointiin. (Sarkkinen Marja, 2017)

Samalla henkilöstö kaipaa entistä enemmän palautetta tekemästään työstään. Palautetta saadaan nykyään kollegoilta tai asiakkailta, mutta esimiehiltä saatavan palautteen määrä koetaan vähäiseksi. (Kauhanen, J. 2018, 46)

2.2.6 Työilmapiiri

Työhyvinvoinnin yksi osatekijä on työyhteisö ja sen toiminta. Esimiesten lisäksi työyhteisö vaikuttaa työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin, jolla taas on vaikutus työolosuhteisiin. (Pehkonen, Työterveyslaitos)

Työilmapiiri käsitteenä tarkoittaa yhteisön kokemusta sosiaalisen työympäristön laadusta. Se ei kuitenkaan tarkoita työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyys tarkoittaa omaa kokemusta tarpeiden toteutumisesta omassa työssä ja roolissa. Nämä kaksi eri tekijää ovat kuitenkin usein sidoksissa toisiinsa. Työilmapiiriin viitataan puhekielessä usein sanoilla fiilis, viba, henki ja pössis. (Aro Antti, 2018, 37-38)

Työilmapiiri kertoo käytännössä työpaikalla vallitsevista tunteista. Myönteiset ja kielteiset tunteet ovat osa tervettä työilmapiiriä. Täysin positiivinen ilmapiiri voi kertoa työyhteisön pitämisestä väkisin ”onnellisena” niin, ettei kaikille tunteille anneta tilaa. Joskus tunteita voidaan jopa pelätä. Hieman yllättäen, yleisin työssä esiintyvä tunne on viha. Sitä aiheuttaa suuret ponnistelut työn lopputuloksen takaamiseksi. Yksittäisen työntekijän keinot vaikuttaa organisaatiossa ovat rajalliset ja se voi myös turhauttaa työntekijää. Tunteiden kokeminen ja ilmaisu ovat kaksi eri asiaa. Vaikka harmittaa paljon, ei se oikeuta epäasialliseen käytökseen. Yleensä tunteiden säätely työpaikoilla toimii hyvin, mutta pitkään jatkunut negatiivisen tunnekuorman kantaminen alkaa lopulta vuotamaan ylitse. Silloin se näkyy kiristyneinä väleinä ihmisillä. Tunteet ovat pakottavia, eikä niitä voi tilata tai käskää. Voi kuitenkin valita, miten reagoi. (Aro Antti, 2018, 28-29)

Työilmapiiristä ei mielellään keskustella, koska se koetaan liian araksi ja vaikeaksi aiheeksi. Tärkeää olisi vain kuunnella toisten tunteita, vaikkei jakaisikaan samaa tunnekokemusta. Myönteisiä tunteita tulisi vaalia ja vahvistaa kaikin tavoin, sillä ne ovat arvokasta pääomaa. Myönteinen työilmapiiri vahvistaa työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista työn tekoon sekä organisaatioon. Työyhteisön yhteiset onnistumisen kokemukset ovat arvokasta pääomaa, jota rahalla ei voida ostaa. Mitä enemmän työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan asioihin, omaavansa merkityksellisen yhteyden muihin, osaavan työnsä ja olevansa osa jotain suurempaa, sitä parempi tunne hänellä on. Tunnetilat tarttuvat toisiin

ihmisiin, joten se vaikuttaa suoraan työilmapiiriin. Täten siis kaikki työntekijän tunteet vaikuttavat työilmapiiriin. Työilmapiiri koetaan irrallisena kokonaisuutena muusta työhyvinvoinnista, minkä vuoksi aihe koetaan hankalaksi käsitellä. Hyvinvoinnin seuranta ei mielletä oikein kenellekään työpaikalla, joten se helposti jää tai sitten kaatuu HR:n tontille. Keskeinen työilmapiirin lähde on työssä mielekkyys ja sujuvuus, jossa työntekijät ovat hyödyllisiä asiakkaille, yhteiskunnalle ja kollegoilleen. Työilmapiiri ei siis ole irrallinen kokonaisuus, vaan se on sidoksissa yrityksen pehmeisiin ja koviin arvoihin. Hyvän asiakaskokemuksen ja työntekijäkokemuksen on myös todettu olevan sidoksissa toisiinsa. Työntekijäkokemukseen vaikuttaa moni muukin asia, mutta työilmapiiri on yksi niistä eniten vaikuttavista tekijöistä. (Aro Antti, 2018, 30)

Työyhteisöt, joissa keskustellaan myös negatiivisista asioista kokevat enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta, lojaaliutta ja tukevat toisiaan. He suoriutuivat myös analyttisistä tehtävistä huomattavasti paremmin, kuin negatiivisia tunteita välttelevät. (Rantanen Jarkko, Leppänen Ira & Kankaanpää Heikki, 2020, 37) Voi siis päätellä, että mitä avoimemmin keskustellaan omista tunteista työyhteisössä, sitä paremmin myös suoriudutaan ja viihdytään.

Usein ihmiset omaavat hyvät käytöstavat, mutta aina ei ymmärretä, miten pienetkin tekijät vaikuttavat ilmapiiriin työpaikalla. Jokainen vaikuttaa eleillään, ilmeillään ja tekemisellään toisten työssä viihtymiseen. On tärkeää, että esimies on luonut työpaikan pelisäännöt käytöksestä ja tietyistä käytännöistä, jotta näiden pienien tekijöiden vaikutus työilmapiiriin minimoidaan. (Järvinen Pekka, 2020, 99)

Jos työilmapiiri on pelokas, lannistunut tai liian hillitty, se tuhoaa työntekijöiden innostuksen, mielikuvituksen, luovuuden, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja aidon sitoutumisen. Voimakkaiden negatiivisten tunteiden vallassa kyky keskittyä, muistaa, oppia ja tehdä päätöksiä on heikentynyt. Tunteet vaikuttavat jokaisella hetkellä siihen, paljonko energiaa on käytettävissä. Tunteet voivat lisätä tai vähentää käytettävää energiamäärää ja tunnetilat eivät jakaudu suoraan positiivisiin ja negatiivisiin. Esimerkiksi suru, häpeä ja tyytyväisyys vähentävät energiaa, kun taas sitä lisäävät innostuminen, ylpeys, pelko ja viha. (Rantanen Jarkko ym 2020, 31-32)

2.2.7 Työolosuhteet

Työilmapiiriin lisäksi työolosuhteisiin kuuluu työturvallisuus, -suojelu ja -ympäristö.

Työolosuhteilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan toimittajan työympäristöä ja olosuhteita, joissa työskennellään.

Tyytyväisyys työympäristöön vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Työympäristössä tulisi huomioida myös käyttäjien toiveet, muuttuvat tilanteet, työkuultuuri, yksilöiden erot, tilojen toimivuus, sosiaaliset kokonaisuudet ja tilojen käyttöön liittyvä viestintä. On tärkeää, että työpaikalla on mahdollisuus hiljaiselle työskentelylle. Sitä voi toteuttaa esimerkiksi hiljaisessa huoneessa tai erillisillä sermeillä työpisteellä. (Työturvallisuuskeskus, f)

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töitä tehdessä. Työnantajan tulee tällöin huomioida työolosuhteet, työympäristö ja muut työhön liittyvät tekijät. Työnantajan tulee tarkkailla jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapoja. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että tehdyt toimenpiteet työolosuhteisiin on otettu huomioon kaikkialla organisaatiossa. Lisäksi työnantajan tulee tunnistaa kaikki työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä poistaa ne. Jos se ei ole mahdollista, tulee ne korvata vähemmän haitallisilla tekijöillä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

Päivässä 36 minuuttia valuu hukkaan, jos työskennellään avokonttorissa. Vuositasolla puhutaan kuukaudesta. (Lehmuskoski Satu, 2018) Yleistä tietoa toimituksien avokonttorien määrästä ei ole, mutta voi sanoa avokonttorien olevan yleisiä kaikissa asiantuntijatöissä.

Hyvä työympäristö on suunniteltu niin, että työntekijät voivat työskennellä turvallisesti. (Työturvallisuuskeskus, b) Melu on yleisin ammattitautin aiheuttaja. Vaarallinen melu voi aiheuttaa kuulovaurioita. Äkilliset ja voimakkaat iskuäänet ovat erityisen haitallisia. On huomattavaa, että yksilölliset tekijät vaikuttavat kokemukseen melusta. Melulla on vaikutus kuuloelinten lisäksi useisiin fyysisiin toimintoihin, kuten sydämen, verenpaineen ja hengityksen toimintaan. Melu vaikuttaa keskittymiskyvyn lisäksi myös uneen. Ihmiset kokevat eniten häiritsevän melun tulevan puhelimeen puhumisesta, puheesta ja käytävillä kävelystä. Avokonttorissa hyvä akustiikka voidaan saada aikaan esimerkiksi korkeilla sermeillä, matoilla, kulkureittien ja taukotilojen äänieristyksellä ja sijainnin suunnittelulla sekä puhelinkopeilla. Lisäksi avokonttorissa jokaisen tulisi huomioida omaa liikkumistaan työtiloissa sekä puhelimen ja äänellisten viestimien käyttöään. Työpaikalla on myös hyvä pohtia, miten voi viestiä toisille tekevänsä keskittymistä vaativaa työtehtävää sillä hetkellä. (Työturvallisuuskeskus, c)

Työympäristönä avokonttori on haastava tila, sillä usein ääni kiertää tilaa ja meteli kasvaa helposti. Tutkimuksen mukaan työntekijät priorisoivat tärkeimmäksi tekijäksi mahdollisuuden keskittymiseen ilman häiriötekijöitä. Tutkimukseen vastanneet esimiehet kertoivat, mistä syistä toimistotiloja on suunniteltu avokonttoreiksi. Suosituimmat vastaukset olivat työntekijöiden keskeinen vuorovaikutus, työtehokkuuden parantaminen, työntekijöiden tyytyväisyyden parantaminen sekä kustannusten laskeminen. (Oxford Economics, 1-3)

Päivittäiselle meluallistukselle on määritetty rajat Valtioneuvoston asetuksella. Työnantajan on selvittävä mahdollinen altistuminen melulle työssä ja myös tunnistettava melun aiheuttavat tekijät. Melun tason vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen tulee arvioida mahdollisuuksien mukaan. Työnantajan tulee myös ennaltaehkäistä meluallistusta ja vähentää sitä mahdollisuuksien mukaisesti. (Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta. 26.1.2006/85)

Toimistotyötä pidetään siistinä työnä, mutta se ei kuitenkaan suojaa työmatkatapaturmilta. Työmatkatapaturmat aiheuttavat työtaturmia enemmän sairauspoissaoloja. Suurin osa työmatkatapaturmista tapahtuu kevyessä liikenteessä. Työmatkatapaturmia tapahtuu eniten asiantuntija- ja palveluammateissa toimivilla. Tyypillisesti tapaturmat ovat liukastumisia tai kompastumisia. (Työturvallisuuskeskus, d)

Työpaikalla on hyvä käydä läpi millaisilla pelisäännöillä avokonttorissa toimitaan. Toiset sopivat tarkkaan säännöistä ja toiset pärjäävät löyhemmillä säännöillä. Voidaan sopia esimerkiksi matkapuhelimien soittoäänien tasosta, hajusteiden käytöstä, syömisestä päätteellä tai hiljaiselle työskentelylle pyhitetyistä ajasta. (Sarkkinen Marja, 2015)

Etätöitä tehdessä fyysinen ja henkinen hyvinvointi kuormittuvat herkemmin, mikä vaatii työnantajalta uudenlaisia toimenpiteitä. Etätyöskentelyssä tulee ottaa huomioon kodin soveltuvuus etätyöskentelyyn. (Työturvallisuuskeskus, e)

2.2.8 Viestinnän ammattilainen ja identiteetti

Alaa tuntematon ei välttämättä ymmärrä viestinnän ja journalismin eroja tai yhtäläisyyksiä. Käymieni keskusteluiden perusteella niiden välillä ei nähdä eroa. Tämän vuoksi haluan täsmentää viestinnän ammattilaista ja hänen identiteettiään. Siksi kappaleessa kerrotaan viestinnän yleisimmistä työtehtävistä ja identiteetistä. Lopuksi annetaan vertaukseksi tietoa toimittajan identiteetistä. Tutkimuksen lukijan on hyvä ymmärtää myös millainen ero näiden alojen välillä on aiemmin vallinnut.

Viestinnän ammattilaisen ammatti-identiteetistä ei ole olemassa selkeää kuvausta. Siihen voi vaikuttaa alan suuri kasvu viimeisen kymmenen vuoden aikana, sekä isot erot alan työtehtävissä. Olen koonnut näkemyksiä viestinnän ammatti-identiteetistä ja työtehtävistä.

Myös Elina Melgin kuvaa Merkityksenantajat-viestinnän ammattilaisuus 2020-julkaisussa viestinnän tehtävien muuttuneen paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. Niin kertovat

alalla pitkään työskennelleet, mutta myös tutkimukseen vastanneet henkilöt. Kehitys on niin nopeaa, että työntekijää haettaessa työnkuvauksen kirjoittaminen on haasteellista. (Melgin, Elina, 2019, 35)

Keskeisimmät työtehtävät ovat olleet:

2015

- sisällöntuotanto
- työyhteisöviestintä
- maineen ja brändin rakentaminen
- yhteisömanagerointi
- mediaviestintä ja toimintaympäristön seuranta

2019

- sisällöntuotanto ja seuranta
- mediaviestintä ja toimintaympäristön seuranta
- työyhteisöviestintä
- maineen ja brändin rakentaminen
- yhteisömanagerointi
- viestinnän konsultointi, valmennus, tutkimus ja arviointi

Näistä voi päätellä, että tyypillisimmät työtehtävät ovat pysyneet samana. Joskin on huomattava yhdeksän prosentin kasvu vuoteen 2015 verrattuna viestinnän konsultoinnin, valmennuksen, tutkimuksen ja arvioinnin kohdalla. Sisällöntuotanto on kasvanut kuusi prosenttia. Lehtien ja julkaisuiden toimittaminen on vähentynyt yhdeksän prosenttia. (ProCom ry, Viesti ry, Julkisen alat tiedottajat (JAT), Kirkon viestijät, 2019.) Osittain lehtien ja julkaisuiden toimittamisen lasku voi näkyä kasvaneessa sisällöntuotannossa.

Jopa 75 prosenttia (vrt. 68% 2017) alan työntekijöistä uskoo viestinnän alan kasvavan tulevaisuudessa. Ammatti-identiteetiksi tunnistetaan ensisijaisesti viestinnän ammattilainen ja toissijaisesti markkinoinnin ammattilainen. Ammattilaiset kokevat kuitenkin olevansa yhtä samaa porukkaa ja muun ammattikunnan menestys koetaan myös henkilökohtaisena menestyksenä. Suuri osa kokee olevansa ylpeä ja innostunut työstään. (ProCom ry ym 2019)

Viestinnän ammattilaiset omaavat erilaisia näkemyksiä viestinnän tarkoituksesta ja viestinnän ammattilaisten asemasta. Toimiva viestintä sitouttaa yhteisiin arvoihin, tukee organisaatiota päämäärissä ja luo yhteenkuuluvuutta. Ammattilaisen tulee osata soveltaa osaamistaan jokaisessa tilanteessa ja omata myös riittävä tietotaito. Strategiset voimavarat jäävät käyttämättä, jos johto näkee viestinnän vain somisteena. Tutkimuksessa viestinnän ammattilaiset jaetaan kolmeen ryhmään; sillanrakentajiin, puolustajiin sekä mahdollistajiin. Sillanrakentajat pyrkivät luomaan yhteisymmärryksen. Puolustajat pyrkivät edistämään asiakkaan tai edustamansa ajatusmaailman intressejä. Mahdollistajat haluavat varmistaa tiedon kulun ja toiminnan. Väitöskirjan tekijän mukaan jokaiselle roolille löytyy oma paikkansa, niiden pitää vain löytää omat tilanteensa. Hänen mukaansa ”suuret saappaat ja hatara ammatti-identiteetti on vaarallinen yhdistelmä”. (Asunta Laura, 2016, 233-234; Markkinointi&Mainonta, 2015) Ammattilaisten jako kolmeen ryhmään kertoo, miten viestinnän ammattilaisten identiteettiä ei voi yleistää vain yhdeksi. Ryhmien kuvaukset kertovat erilaisista motiiveista ja intresseistä. Toiset ryhmät on tulkittavissa sovittelevimmiksi, kun taas ryhmä puolustajat omaksuu asiakkaan tai edustamansa ajatusmaailman intressit.

On myös huomattavaa, että Harjun ym tutkimuksessa toimittajan työstä muualle siirtyneet identifioivat itsensä edelleen toimittajiksi. Toimittajan identiteetti on ikään kuin kasvanut heihin kiinni, vaikka identiteetti myös joustaa työelämän mukaan. (Harju Auli ym, 2017, 133-134)

Toimittajan kokee työnsä usein kutsumusammattina. Monelle se on elämäntapa ja he identifioivat itsensä toimittajiksi myös työajan ulkopuolella. Toimittajan henkilökohtainen identiteetti on usein lähellä hänen työidentiteettiä. (Sihvonen Henna, 2011)

2.2.9 Työn arvostus ja palkkaus

Tutkimuksessa selvitetään syitä alan vaihdolle työhyvinvointiin liittyen ja työn arvostus on yksi tekijä työhyvinvoinnissa. Haastatteluissa palkkaus taas liitettiin vahvasti työn arvostukseen.

Käsitteenä työn arvostus määritellään ihmisen ajatuksina omista päämääristään. Ne vaikuttavat kaikkeen tekemiseen ja ne näkyvät asenteessa, toimintatavoissa ja kerrottaessa toiminnan motiiveista ja aikomuksista. Arvostus töissä näkyy työtyytyväisyydessä, johdon tuessa, autonomiassa, kunnioituksessa ja urakehityksessä. Arvostusta laskee muun muassa väheksyvä suhtautuminen työntekijöitä ja työtä kohtaan sekä huonot käytöstavat. (Lappavirta Anneli, 2009, 68)

Työn arvostus on yhteydessä luottamukseen työpaikalla ja samalla luottamus motivoi ja kannustaa työntekijää. (Työterveyslaitos, 2018c) Tunnustus tehdystä työstä kasvattaa työntekijän itseluottamusta, joka tekee työntekijästä on tuottavamman. Kun työntekijät kokevat olonsa arvostetuksi työpaikalla, johtaa se pienentyneeseen henkilökunnan vaihtuvuuteen, kohonneeseen motivaatioon ja asiakkaiden lojaliteettiin. Työn tuottavuuden ja motivaation kannalta on tärkeää tunnistaa ja arvostaa työntekijöiden antama panos työhön. (Abdullah, Norida; Shonubi, Olurotimi; Hashim, Rahman; Hamid, Norhidayu, 2016, 48-49)

”Raha liittyy vahvasti arvostukseen. Matala palkka saa työntekijän pohtimaan, onko hän todella arvostettu työpaikalla.” Arvostuksen puute kytkeytyy yleensä häpeän tunteeseen. Palkasta avoimesti puhuminen tuo myös epäkohtia esille, mikä lisäisi työntekijöiden luottamusta ja sitä myöten työhyvinvointia. (Mäkelä Anna, 2018) Tietyllä tapaa siis työn arvostusta voi mitata palkan määrässä.

Vähimmäispalkan alalla saa henkilö, jolla on ylempi korkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto soveltuvalla pääaineella. Palkkaryhmiä on yhteensä neljä ja vähimmäispalkat jakautuvat seuraavasti (Suomen Journalistiliitto, a):

Vähimmäispalkat	1.12.2017	1.2.2018	1.4.2019
	€/kk	€/kk	€/kk
Palkkaryhmä I	2 149	2 177	2 207
Palkkaryhmä II a	2 613	2 647	2 684
Palkkaryhmä II b	2 792	2 828	2 868
Palkkaryhmä III a	3 187	3 228	3 274

Taulukko 1. (Suomen Journalistiliitto, lehdistön työehtosopimus 2018-2019b)

Maksettavan palkan lisäksi maksetaan vuorolisiä, jotka vaihtelevat kellonajasta riippuen. Tämän lisäksi on määritelty henkilökohtaiset palkankorotukset, kun henkilö on ollut vähintään kolme tai seitsemän vuotta samalla työnantajalla. (Suomen Journalistiliitto, 2018-2019b) Parhaimmillaan työvuorolisien (Suomen Journalistiliitto, a) kanssa ja mahdollisilla henkilökohtaisilla palkankorotuksilla palkkaa voisi saada arviolta 3500-4000 euroa kuukaudessa.

Suomen Journalistiliiton työmarkkinatutkimuksessa selvisi, että keskimääräinen palkka alalla oli 3 462 euroa kuukaudessa ja vastaava mediaanipalkka oli 3 344 euroa. Palkoissa oli vaihtelua lehdistön sisällä. Palkat pyörivät 2500-4000 euron välillä. Palkkaukseen näkyy vaikuttavan työpaikan tyyppi, koulutustausta ja ikä. (Suomen Journalistiliitto, 2018c)

Kokonaisansio työpaikan tyypin mukaan

	Lukumäärät				Fraktiilit				
	kpl.	%	Keskiarvo	Mediaani	10	25	50	75	90
Kaikki yhteensä	6874	100	3795	3671	2800	3223	3671	4300	4982
Lehdistö, josta	3538	51	3900	3774	2824	3280	3774	4443	5100
Sanomalehdet ja uutistoimistot	2210	(32)	3835	3660	2799	3230	3660	4380	5019
Aikakauslehdet	1318	(19)	4010	3908	2900	3400	3908	4520	5344
Yleisradio	2418	35	3791	3695	2998	3288	3695	4236	4925
MTV Media ja Nelonen	181	3	3915	3751	2800	3547	3751	4515	4870
Muu yksityinen radio ja televisio	205	3	2548	2510	1200	2237	2510	2950	4420
Kustannusyritys	358	5	3534	3300	2657	2949	3300	3720	4978
Muu alan yritys	173	3	3492	3423	2337	2908	3423	4031	4644

Kuva 1. Kuvakaappaus Journalistiliiton työmarkkinatutkimuksesta 2018 (Suomen Journalistiliitto, 2018c)

Suomen Kuvalehti listasi vuonna 2018 eri ammatit arvostuksen mukaan. Toimittajat olivat sijalla 278, joka oli noussut hieman vuodesta 2010. (Lappalainen Tuomo, 2018)

2.2.10 Median murros

Median murros on muuttanut toimittajien tapoja tehdä työtä. Tutkimuksen kannalta on oleellista, että lukija ymmärtää oleellisimmat median murroksen tuomat muutokset. Median parissa työskentelevälle nämä asiat ovat itsestäänselvyksiä, mutta alaa tuntemattomalle se ei ole. Aihe valikoitui osittain haastateltavien puhussa paljon median murroksesta ja muuttuneesta työelämästä.

Esa Väliverronen puhui median murroksesta kirjassaan jo vuonna 2009 ja toteaa median olleen murroksessa jo suunnilleen 2000-luvun alusta saakka. Ensin internet mullisti maailmaa ja sitten digitalisaation tuomat muutokset. (Väliverronen Esa, 2009) Digitalisaation myötä media joutuu nyt kilpailemaan kansainvälisen median ja yritysten kanssa. Suuret yritykset kuten Netflix ja Facebook kilpailevat median kanssa kuluttajien huomiosta ja ajasta. (Medialiitto)

Digitaalinen murros on siis tuonut uudenlaista teknologiaa ja sitä kautta uusia tapoja kuluttaa sekä jakaa mediaa. Yleisöt ovat sirpaloituneet useisiin eri alustoihin ja kilpailussa parhaiten menestyvät isot kansainväliset yhtiöt. (Yle, 2016)

Toimittajan ammatti-identiteetti on nykyään entistä enemmän linkitettyä sosiaaliseen mediaan ja nettiin. Osa toimittajista kokee haastavaksi tasapainoilun julkisen ja yksityisen rajan välillä. Etenkin se nostaa kysymyksiä henkilökohtaisen persoonan esittämisestä, sillä yhä enemmän toimittajilta odotetaan vuorovaikutusta yleisön kanssa. Samalla oma brändi on keskeisessä asemassa yleisösuhteen, mutta myös työn kannalta. (Lehtonen, Pauliina, 2013, 16-17)

Opetushallituksen mukaan media- ja viestintäala on murroksessa. Alaan on vaikuttanut globalisaatio, teknologian kehitys, median kulutuksen muutos, käyttäjälähtöisyys, visuaalisuuden korostuminen, tiedon luotettava tuottaminen, taloudellisen toimintaympäristön muutos sekä kulttuurin, yhteiskunnan ja työn muutos. Alan muutostekijät olivat samankaltaiset toiminnan sisällöstä riippumatta. Median kulutus on muuttunut verkkopainotteiseksi. Sisällön tulee olla helposti luettavaa ja hahmotettavaa sekä ytimekästä. Vaikka väestö vanhenee yhä useampi ikäihminen käyttää uutislähteenään verkkoa. Samalla luottamus mediaan on heikentynyt populismin, valeutisten ja yhteiskunnallisen keskustelun polarisoitumisen vuoksi. Toisaalta Suomessa luotetaan verrattain hyvin mediaan. Myös median mainostulojen pieneneminen vaikuttaa ansaintamalleihin alalla. (Haasmaa Helena, Hägg Milla, Sillanpää Virpi & Tuominen-Thuesen Minna, 2020, 12-15)

2.2.11 Yhteistoimintaneuvottelut

Median murros on vaikuttanut alan ansaintamalleihin ja tulojen heikkenemiseen. Mediatalot ja toimitukset ovat joutuneet sopeutumaan tähän muun muassa vähentämällä henkilökuntaa. Yhteistoimintaneuvottelut voivat vaikuttaa merkittävästi työyhteisön hyvinvointiin.

Yhteistoimintaneuvotteluja voidaan kutsua myös nimellä yhteistoimintamenettely. Nimi tunnetaan myös puhekielessä lyhyenteellä YT:t.

Yhteistoimintaneuvotteluista yrityksissä säädetään lailla. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334) Mikäli työnantaja harkitsee henkilökunnan irtisanomista tai lomautusta taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen, tulee käynnistää yhteistoimintaneuvottelut. Työvoimaan tehtävät vähennykset käsitellään työnantajan ja henkilöstön kesken tapaamisessa. Yksittäisen työntekijän tilanteen käsittely voidaan hoitaa työntekijän ja työnantajan kesken. Jos yritys harkitsee kymmenen työntekijän yli 90 päivän kestäviä irtisanomisia tai lomautuksia tulee työnantajan toimittaa työntekijöiden edustajille kirjallisesti tieto aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten ja lomautusten määrästä, arvio toimenpiteiden aikataulusta sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteet määräytyvät. Neuvotteluaikat vaihtelevat kahdesta kuuteen viikkoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö) Käytännössä työnantaja ensin tiedottaa tilanteesta, sitten neuvotellaan ja sen jälkeen tehdään toimenpiteet.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat iso muutostilanne koko organisaatiolle. Manfred Kets de Vries kertoo, että muutostilanteessa esimiehen on tärkeää rauhoittaa tilanne, antaa tilaa ja aikaa kysymyksille sekä kertoa miten asiat tulevat menemään. (Järvinen Pekka, 2020, 20)

Yt-neuvotteluja läpikäyneitä toimittajia yhdistää epävarmuus. Uudelleen työllistyneet toimittajat kokevat olonsa silti epävarmaksi, vaikka he olisivat työllistyneet olematta päiväkään työttömänä. Neuvotteluiden jälkeen työpaikkansa säilyttäneet miettivät jo seuraavia yt-neuvotteluita, omaa asemaa töissä sekä kutistuneita resursseja. Epävarmuus kulkeutuu helposti myös uuteen työpaikkaan, sillä pelko yt-neuvotteluista ei ole kadonnut mihinkään. (Harju Auli, Koljonen Kari & Heinonen Ari, 2017, 142-143) Ensimmäiset yt-neuvottelut koettiin todella pelottaviksi, vaikka niitä olisi osattu odottaakin. Korkea työtyytyväisyys vaikutti siihen osaltaan, sillä töissä viihdyttiin niin hyvin ja luotettiin työnantajaan, että ensimmäiset neuvottelut tulivat yllättäen. Toisaalta jos yritys on tuottanut vielä voittoa ja siitä huolimatta on yt-neuvottelut, koetaan se epäoikeudenmukaisena. (Harju Auli ym, 2017, 38-39) Yt-neuvottelut koetaan työyhteisössä kuormittavana, mutta toisia se myös tuo entistä enemmän yhteen. (Harju Auli ym, 2017, 46-47)

Entinen toimittaja kertoo vaihtaneensa alaa viestintään ainakin jatkuvien yt-neuvotteluiden ja alan pirstaloitumisen vuoksi. (Harju Auli ym, 2017, 129)

Urasuunnittelu on korvaantunut pätkätöillä ja työpaikkojen vaihtuvuudella kun yksittäisten työsopimusten määrä on kasvanut. Käytännössä toimittajista on siis tullut freelancereita tai he tekevät töitä määräaikaisilla sopimuksilla. Tämä lisää jo aiemmin mainittua epävarmuutta alalla. Työpaikalle jääneistä osa nauttii vielä vakituisesta sopimuksesta ja sen tuomista työsuhde-eduista. Tyypillisesti nämä henkilöt ovat jo hieman iäkkäämpiä työntekijöitä ja he työskentelevät nuorempien osa-aikaisten, freelancereiden tai muiden alihankkijoiden kanssa. (Deuze & Witschge, 2018, 170-171)

Jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut ja irtisanomiset kertovat alalla olevan tuotantopaineita ja taloudellisia haasteita. Journalisti lehdessä kerrotaan, että Alma Media-konsernissa yhtä työpaikkaa hakee keskimäärin noin 35 hakijaa (Honkonen, 2017), joka viittaa kovaan kilpailuun alan työpaikoista. Konsernin henkilöjohtaja tosin kertoo hakijamäärien vaihtelevan paljon työpaikasta riippuen. Tyypillisiin rivitoimittajan töihin on paljon hakijoita. (Honkonen, 2017)

2.2.12 Alan vaihto ja epävarmuus

Tutkimuksessa selvitetään työhyvinvointia alan vaihtoon liittyen ja hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan toiminnan jatkumiseen haasteista huolimatta.

Useat eri instanssit kertovat, kuinka toimittajat vaihtavat alaa viestintään. Esimerkiksi Markkinointi&Mainonta listaa eri lehdistä lähteneitä toimittajia. (Harma Olli, 2014) Journalismin ja viestinnän ammattilaiset tunnistavat ilmiön, jossa toimittajat vaihtavat alaa viestintään. Tarkkoja lukuja alaa vaihtaneista ei kuitenkaan ole. Viestinnän ammattilaiset 2019-tutkimuksen mukaan 14 prosenttia vastaajista vaihtoivat viestintätehtäviin suoraan mediasta. (ProCom ry ym 2019)

Toimittajilla, jotka aikovat vaihtaa alaa on huomattavasti korkeampi todennäköisyys uupumiseen kuin toimittajilla, jotka aikovat pysyä alalla. Jopa 31% nuorista toimittajista (alle 34-vuotiaat) kertoivat vaihtavansa alaa. He mainitsevat syiksi palkkauksen, työtunnit ja -ajat sekä stressin tai uupumuksen. Vastaajista 19 prosenttia kertoi stressin tai uupumuksen olevan syynä. Alle 34-vuotiaat ovat enemmän tyytymättömiä työhönsä, kuin sitä vanhemmat. Nuoret myös vaihtavat alaa todennäköisemmin. Kaikista vastaajista on huomioitavaa, että yhä suurempi prosenttiosuus aikoo vaihtaa alaa kuin aiemmissa tutkimuksissa. (Scott Reinardy, 2011, 44-46) Tutkimus on toteutettu Yhdysvalloissa, eikä suoraan ole yleistettävissä. Se antaa kuitenkin osviittaa alalla tapahtuvasta muutoksesta.

Davidson ja Meyers tutkivat alan vaihdon syitä Israelissa. Tutkimuksessa yksi syy alan vaihtoon on palkkaus. Haastateltavat täsmentävät työn palkkauksen olevan parempi aloitteleville toimittajille. Toimittajien palkkaus ei kuitenkaan kehity vuosien aikana, joten vanhempi toimittaja saa edelleen yhtä paljon palkkaa kuin aloittaessaan. Verrattuna samaan yhteiskuntaluokkaan Israelissa toimittajien palkat nousevat huomattavasti hitaammin. Tutkimuksessa todetaankin, että toimittajat kohtaavat palkkakattonsa suhteellisen nopeasti. Sen lisäksi muita syitä alan vaihtoon mainitaan olevan pitkät päivät, organisaatiokulttuuri sekä tinkiminen omista periaatteista. Muita syitä olivat organisaation asettamat paineet ja huonot tulevaisuuden näkymät alalla. (Davidson Roei & Meyers Oren, 2014, 7-9) Israelin media ei ole täysin verrattavissa Suomen mediaan, mutta tutkimuksen tulokset palkkauksesta vastaavat muiden samankaltaisten tutkimuksien tuloksia.

Pro Gradu-tutkielmassaan Väntönen (2015) tutkii toimittajien kiinnostusta PR-alaan ja selvittää miksi toimittajat vaihtavat alaa. Hän tarkastelee lähtösyitä sekä miksi toimittajat ovat rekrytoinnissa suosittuja. Väntönen tutkii sen lisäksi, miten viestintätoimistot hyödyntävät toimittajien taustaa. Hän käyttää tarkastelussa näkökulmana toimittajien vahvaa ammatti-identiteettiä. Lisäksi hän on kiinnittänyt huomiota alan vaihdon sujuvuuteen. Jo tuolloin 2015 vuonna oli selkeä trendi alan vaihdosta viestintään. Syitä alan vaihtoon ovat kiire ja vaikutusmahdollisuuksien väheneminen.

Väntönen luettelee PR-alan työtehtäviä, kuten yritysjohdon koulutus, vuosikatsauksen kirjoittaminen, kriisiviestintä, tiedottaminen, mediasuhteiden ylläpito ja uutisten pitäminen pois mediasta. Vuonna 2020 viestintätoimistoissa puhutaan sosiaalisesta mediasta, vaikuttamisesra, vastuullisuudesta, brändistä, strategioista ja yhteisöistä vain muutaman mainitakseni. Perustyö ei ole vain tiedotteiden tekemistä ja mediasuhteiden ylläpitoa. Työssä ideoidaan, kirkastetaan sanomaa, viestitään ja uudistetaan. Toimistot ovat erilaisia, mutta niissä tehdään monipuolisesti töitä esimerkiksi mainonnan, sisällöntuotannon, tiedotteiden ja kampanjoiden parissa. Tapoja tehdä on monia ja niin on myös tarpeita. Loppujen lopuksi viestintätoimistot vastaavat asiakkaidensa tarpeisiin.

Väntönen itsekin kertoo tutkielmassaan viestintäalan kehittyvän nopeasti ja jotain voi päätellä hänen käyttämästään PR-sanasta. Oman kokemukseni mukaan nykyään puhutaan viestintätoimistoista tai joissain tapauksissa muutostoimistoista. PR-toimisto tai konsultti-toimisto eivät empiirisen kokemukseni perusteella enää ilmaannu.

Kallis (2017) tutkii Pro Gradussaan diskurssia toimittajien alanvaihdosta viestintään. Tutkielmassa löytyi neljä erilaista diskurssia alanvaihtoon liittyen. Tutkimuksen tuloksien perusteella muodostettu taulukko kuvaa, kuinka hajoavia mielipiteet ovat. Eri ammatit eivät poissulje toisiaan, vaan mielipiteet ovat jakautuneet myös toimittajien keskuudessa. Osa nykyisistä toimittajista kritisoi alanvaihtoa jopa pelkurimaiseksi teoksi, jolla tavoitellaan omaa etua. Nämä toimittajat omaavat vahvan ammatti-identiteetin, jonka vuoksi vastakkainasettelu kahden alan välillä korostuu. Vahva ammatti-identiteetti näkyy myös viestinnän ammattilaisissa. He kokevat rekrytoijat taidottomiksi, sillä he palkkaavat toimittajia viestinnän tehtäviin. Toisaalta löytyy myös neutraalimpia diskursseja, sillä alaa jo vaihtaneet ja nykyiset toimittajat näkevät alanvaihdon osana luonnollista urakehitystä, kun osalle se näkyy ainoana mahdollisena vaihtoehtona. (Kallis Pinja, 2017, 69-72)

Dis- kurssi	1. Alanvaihto on itsekäs puolenvaihto	2. Alanvaihtoa leimaa vääristynyt käsitys viestinnästä	3. Alanvaihto on osa luonnollista urakehitystä	4. Alanvaihto on ainoa vaihtoehto
Edustajat	nykyiset journalistit	viestinnän ammattilaiset	useat tahot: alaa vaihtaneet journalistit ja alan järjestöjen edustajat, viestinnän ammattilaiset	alaa vaihtaneet ja nykyiset journalistit
Mikä johtaa alanvaihtoon?	mediamaiseman murros, journalistin oman edun tavoittelu	mediamaiseman murros, mediaosajien kysyntä	mediamaiseman murros, journalistin tyytymättömyys työhön, halu oppia uutta	mediamaiseman murros
Mitä kritisoidaan ja miksi?	alaa vaihtaneita journalisteja: hyödyntävät alan tuntemustaan vastapuolella, ovat hylänneet periaatteensa	alanvaihtajia ja osaamattomia rekrytoijia: palkkaavat journalistin viestinnän ammattilaisen ohi, sillä eivät ymmärrä alaa ja sillä vaadittuja kompetensseja	alojen vastakkainasettelua: vanhentunut käsitys, jonka sijaan pitäisi nähdä yhteistyömahdollisuudet	journalismin nykytilaa: alan nähdään olevan peruuttamattomasti muuttunut
Alanvaihtajien representaatiot	alanvaihtaja on epäeettinen ja itsekäs, tavoittelee omaa etuaan (muiden kustannuksella)	alanvaihtaja on mediamurroksen uhri tai pyrkyri, joka palkataan viestinnän tehtäviin väärin perustein		

Taulukko 2. Tiivistelmä diskurssien ominaispiirteistä. (Kallis Pinja, 2017, 72)

Sharma (2015) keskittyy pitkälti tiedottajan rooliin, Vántönen (2015) keskittyy toimittajien alanvaihtoon identiteetin ja PR-toimistojen näkökulmasta, Pihlaja (2017) katsoo asiaa rekrytoinnin ja uuden työpaikan näkökulmasta, Järvenpää (2017) tutkii journalistisen osaamisen sopivuutta viestintään ja Härkönen (2015) tutkii koko prosessia toimittajan alan vaihdosta viestintään. Viimeisin näistä on ehkä merkityksellisin tämän tutkimuksen kannalta, sillä siinä on tutkittu syitä alan vaihdolle. Härkönen (2015) käsittelee motiiveja toimittajan työhön, syitä alan vaihtoon, sopeutumista uuteen työpaikkaan ja ammatti-identiteettiä. Tämän tutkimuksen aineisto oli jo kerätty, kun tutustuin Härkösen tutkimukseen. Tutkimuksia ei voi täysin vertailla keskenään, sillä niissä on käsitelty osittain eri asioita. Toisaalta on olemassa tutkimustuloksia syistä alan vaihtoon, joita voisi verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Näistä kaikista tutkimuksista on kuitenkin yksi asia noussut selkeästi esille; journalistinen työ on muuttunut vaativammaksi ja hektisemmäksi.

Markkinointi&Mainonta-lehdessä julkaistussa artikkelissa haastateltiin neljää entistä toimittajaa, jotka ovat vaihtaneet viestintäalan töihin. Ville Blåfield kertoo artikkelissa journalistisen osaamisen olevan tapa katsoa yhteiskuntaa ja maailmaa, eikä vain perinteisten mediatekstien kirjoittamista. Valtioneuvoston viestintäjohtaja Päivi Anttikoski kertoo journalistin olevan todennäköisesti aina pohjimmiltaan journalisti. Anttikosken mukaan on hyvä poistua mukavuusalueeltaan joskus, sillä muutos tekee hyvää motivaatiolle ja ajattelulle. Anttikosken luonteelle ei sopinut mediassa ongelmien etsiminen, vaan paremminkin ratkaisujen etsiminen viestinnässä. Janne Strang kertoo, miten median irtisanomisaaltojen jälkeinen aika vaikutti toimittajiin. Uusia työntekijöitä ei palkattu, vaikka talous koheni ja samaan aikaan noususuhdanne viestinnässä alkoi näkyä. (Kukkonen, 2018)

Katri Makkonen ja Eeva Lehtimäki vaihtoivat viestintä-alalle, mutta palasivat myöhemmin takaisin journalismin pariin. Katri Makkonen työskenteli kuusi vuotta tasavallan presidentin viestintäpäällikkönä, kunnes hän sai juontajan paikan A-studiosta. Samasta yhtiöstä, jossa hän oli aiemmin tehnyt töitä. Eeva Lehtimäki työskenteli Ellun Kanoilla ja yrittäjänä ennen kuin hän palasi luomaan MTV Uutisiin uuden yhteiskuntatoimituksen. (Erho, 2019) Molemmilla alan vaihtamisessa on selkeästi kyse uuden oppimisesta ja itsensä haastamisesta.

3 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisesti, eli laadullisella menetelmällä. Tavoitteena on selvittää syvemmin syitä ilmiölle, miksi toimittajat vaihtavat viestintä-alan töihin ja tapahtuuko työpaikoilla jotain työhyvinvoinnin näkökulmasta, joka vaikuttaa alan vaihtamiseen. Kerättyä aineistoa pyritään tulkitsemaan sisällönanalyysin keinoin.

Tutkimukseni aihe perustuu omaan mielikuvaani ja uteliaisuuteen työhyvinvoinnista. Olen aina ollut kiinnostunut siitä, miten asiat hoidetaan ja huomattiinko työntekijöitä ottaa päätöksentekoprosessiin mukaan. Haluan ymmärtää vielä paremmin, miksi toimittajat vaihtavat viestintäalan töihin. Tiedonvälityksen kannalta ammattitaitoisten toimittajien vaihtaminen pois alalta on huolestuttavaa. Tietoa alan vaihtajien määrästä ei ole, jota olisi voinut myös tutkia. Päädyin oman mielenkiintoni vuoksi tutkimaan syitä alan vaihdolle, sillä koen omien vahvuuksien ja osaamisen olevan enemmän hyödyksi siinä.

Koska tutkimus perustuu pitkälti toimittajien omiin kokemuksiin ja tunteisiin, vaatii tämä tilan antamista. Jotta haastateltavien näkemykset pääsevät esille kunnolla, tämä tutkimus toteutetaan laadullisin keinoin. Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään ilmiötä syvällisemmin, joten käytännössä tutkimus toteutetaan teemahaastattelulla.

3.1 Tutkimuksen rajaus

Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna ja haastattelu toimii primaarisena aineistona. Tutkimuskohteena ovat entiset ja nykyiset toimittajat. Entiset toimittajat ovat nimenomaan siirtyneet viestintäalan töihin, joten he osaavat kertoa tarkemmin työhyvinvoinnin tekijöistä. Etenkin tutkimuksen kannalta oleellista on selvittää mitkä työhyvinvoinnin tekijät vaikuttivat alan vaihtamiseen. Nykyiset toimittajat taas osaavat kertoa millaista työhyvinvointi toimituksissa tällä hetkellä ja viime vuosina on ollut. Lisäksi on mielenkiintoista kuulla miten työhyvinvoinnin eri tekijät ovat vaikuttaneet ajatuksiin alan vaihdosta.

Vaikka entisten toimittajien haastattelut ovat tärkeitä, on kuitenkin oleellista selvittää mitä nyt tapahtuu toimituksissa, jotta mahdolliset ongelmat eivät ole täysin vuosien takaa ja tällöin vanhentunutta tietoa. Toki tämäkin riippuu siitä, kuinka kauan haastateltavien viestinnän ammattilaisten toimittajuudesta on kulunut aikaa. Pysin rajaamaan haastateltavat niin, että nämä viestinnän ammattilaiset olisivat olleet korkeintaan kolme vuotta sitten vielä toimitustyössä. Näin taataan, että tutkimustieto olisi mahdollisimman tuoretta myös viestinnän ammattilaisten kohdalla. Haastateltavat pyrittiin löytämään esimerkiksi Journalistiliiton, ProCom Ry:n ja Viesti Ry:n kautta niistä jäsenistä, jotka ovat tai ovat olleet toimittajia. Haastateltavat valittiin lopulta muutamien eri keinoin, josta kerron tarkemmin luvussa 3.3.

Haastateltavia oli tarkoitus hankkia neljä tai maksimissaan viisi henkilöä. Pyrkimys oli saada taustoiltaan erilaisia ihmisiä. Esimerkiksi pienemmästä paikallistoimituksesta, Yleltä, erikoislehdestä, aikakauslehddestä ja yksi isommasta sanomalehdestä. Toivottavaa olisi ollut myös, että haastateltavat olisivat hieman eri ikäluokista ja edustaisivat tasaisesti kaikkia sukupuolia. Näin henkilöiden taustat olisivat olleet mahdollisimman monipuoliset. Tavoitteena oli siis demografisten tekijöiden monipuolisuus, jotta otos olisi edustava. Satunnaisella otannalla pyrittiin tukemaan haastateltavien monipuolisuutta. Maantieteellisesti tutkimus kuitenkin toteutettiin pääkaupunkiseudulla, jolloin se rajasi ajankäytön ja kustannuksien takia muun Suomen pois. On otettava huomioon, että perusjoukon jakautumista erilaisiin ryhmiin on vaikea arvioida ilman tilastoja. Suomen toimittajista ei ole olemassa tarkkaa listaa, jonka perusteella ositettua otantaa voisi tulkita. Ositettu otanta siis perustuu omaan harkintakykyyni.

Sinänsä kaikilla toimittajilla olisi mahdollisuus tulla valituiksi, mutta tässä tulee ottaa huomioon muutamia seikkoja. Haastateltavia haettiin lähettämällä sähköpostia useaan eri viestintätoimistoon, ammattiliittoihin, sekä käyttämällä Googlea. Viestintätoimistoissa ja ammattiliitoissa voi vastausmäärä riippua myös siitä, kuka viestintä avaa ja miten he levittä-

vät viestiä. Googlen käyttö taas perustuu algoritmeihin, jolloin algoritmit saattavat huomioida omia mieltymyksiäni. Kompensoidakseni tätä tutkin hakusivuja myös kolmannelle sivulle asti. Google kertoo valitsevansa hyödyllisimmät ja osuvimmat hakutulokset hakuhistorian ja -asetuksien sekä sijainnin perusteella. (Google) Viestintätoimistot valittiin sekä Googlen, että oman muistini perusteella. Siihen osaltaan vaikutti taas Googlen algoritmit. Toisaalta täydensin omalla muistikuvallani toimistoja ja koen muistavani nimeltä useita viestintätoimistoja.

Tutkimuksen anonymiteetin vuoksi en kerro työpaikkoja, joissa haastateltavat työskentelevät tai ovat työskennelleet. Tutkimuksen kannalta tieto toimituksesta kiinnostaisi siitä näkökulmasta, että esiintyykö jokin ilmiö vain esimerkiksi isommassa toimituksessa. Suurin osa haastateltavista ei halunnut antaa julkisesti mitään tietoja, joita voisi yhdistää heihin. Kunnioitan haastateltavien toivetta ja toteutan tutkimuksen anonymiteettiä noudattaen. Tutkimuksessa selvitetään kuitenkin koko alan työhyvinvointia, joten yksittäisten toimitusten nimillä ei ole suurta merkitystä tutkimuksen kannalta. Johtopäätöksiä voi silti toteuttaa aineistosta, vaikka toimituksien nimiä ei julkaistaisi.

3.2 Teemahaastattelun valinta ja rajausta

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytetään laadullista sisällönanalyysia, koska tutkimuksen aiheena on henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset aiheista. Sisällönanalyysi toteutetaan aineistolähtöisesti.

Valitsin tutkimuksessa käytettäväksi teemahaastattelun, jotta haastateltavien tunteet ja näkemykset pääsevät helpommin esille. Teemahaastattelut antavat mahdollisuuden avoimelle keskustelulle, jolloin haastateltavan on myös helpompi uppoutua aiheeseen. Teemahaastattelu antaa myös mahdollisuuden keskustelulle kulkea luonnollisesti eteenpäin ja samalla se varmistaa, että oikeat kysymykset on esitetty. Täysin strukturoitu haastattelu, kuten sähköpostihaastattelu, olisi hyvin todennäköisesti rajannut pois joitain ilmiöön liittyviä asioita. Puolistrukturoitu teemahaastattelu jättää siis mahdollisuuden kysymysten tarkentamiseen, mikäli haastateltavan vastaus sellaista tarvitsee. Toisaalta haastateltavat saattavat itse mainita luonnollisessa järjestyksessä tulevien kysymysten aiheita. Tällöin teemahaastattelu antaa mahdollisuuden kysyä niistä sillä hetkellä, vaikka puolistrukturoidun haastattelun tulee olla samassa järjestyksessä kaikilla haastateltavilla.

Myöskään ryhmähaastattelut eivät sovi haastattelun toteuttamiseksi. Ryhmähaastattelussa anonymiteetti osittain katoaa, vaikka ryhmä suostuisi salassapitosopimukseen. Myös monen ihmisen aikataulujen yhteensovittaminen olisi todella hankalaa. Lisäksi yksilön oma tarkka kokemus jäisi helposti kokonaan pois tai muutamaaan sanaan, niin ettei se kuvaa ilmiötä itseään. Olisi siis vaikeaa saada syvällistä pohdintaa haastateltavalta.

Haastatteluissa pyrin luomaan mahdollisimman mukavan, rennon ja avoimen tunnelman. Luottamus haastattelijaa kohtaan tuottaa parhaimman tuloksen. (Vaaraniemi Jasmina, 2015, 18) Luottamusta seuraa vapautuminen, joka mahdollistaa tärkeimpien kysymysten esittämisen. (Arola Janne, 2018)

Mitä yksityisempi aihe, sitä silkkisemmin hansikkain haastateltavaa pitää kohdella. (Erho Nina, 2016)

3.3 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteutus

On hyvä erottaa haastateltavissa viestinnän ammattilaiset ja toimittajat, sillä heidän tavoittamisessa on käytetty hieman eri keinoja. Käytännössä entisiä toimittajia tavoiteltiin kahdella eri tapaa.

Lähestyin seuraavia ammattiliittoja: Viesti ry, Procom ja Journalistiliitto. Kaksi ensimmäistä ovat viestinnän ammattiliittoja ja tutkittuani hieman asiaa myös Journalistiliitolla on jäse-

nissään entisiä toimittajia, vaikka he ovatkin viestinnän alalla töissä. Vahvistettua lukumäärää Journalistiliitossa olevista viestinnän työntekijöistä ei löytynyt tai ollut mahdollista toimittaa. Viesti ry ja Procom välittivät viestiäni eteenpäin ja yhteydenottoja tuli niiden seurauksena yli kymmenen. Valikoin näistä haastateltavia henkilöiden työtaustan perusteella.

Toimittajia hakiessa oli huomattavaa, miten huonosti yhteystietoja toimittajiin oli saatavilla. Toimittajia haettiin medioiden nettisivuilta ja yhteistiedoista, niitä saamatta. Yritin sähköpostilla tavoitella eri toimituksia ja niiden työntekijöitä, mutta ilman vastausta. Järkevin tapa löytää sopivia haastateltavia oli kysyminen joltain muulta sekä Google. Pohdittaessa suositusten kysymistä tulee mieleen Journalistiliitto ja Toimittajat Ilman Rajoja. Journalistiliitto oli jo kontaktoitu, joten valinnaksi päätyi Toimittajat Ilman Rajoja-järjestö. Toimittajat Ilman Rajoja-järjestön puheenjohtaja Jarmo Mäkelä kertoi suosituksensa haastateltaviksi ja painotti, että ei tunne kyseisiä henkilöitä, mutta hän tietää heidän sopivan työn aiheeseen. Mainittuja henkilöitä oli neljä ja yksi heistä oli tullut jo Googlessa vastaan. Hän päätyi yhdeksi haastateltavista. Suositus kuitenkin tuotti päätöksen haastateltavan lähestymisestä. Käytännössä siis suositus sekä Googlen algoritmit määrittivät osaltaan, että ketkä toimittajat löytyivät haastateltaviksi. Erilaisia hakusanoja käytettiin laajasti, hakusivuja selattiin kolmannelle sivulle asti ja haun tuottamia tuloksia käytettiin selailuun uuden tiedon löytämiseksi. Lopulta haastateltavaksi löytyi kaksi toimittajaa. Tutkimuksen läpinäkyvyyden vuoksi tulee ottaa huomioon siteeni Toimittajat Ilman Rajoja-organisaatioon. Olen yksi hallituksen jäsen ja täten tunnen puheenjohtajan, jolta pyysin ehdotuksia haastateltaviksi. Eturistiriitaa en koe syntyneen, sillä puheenjohtaja itsessään ei tuntenut henkilöitä sekä läpinäkyvyyden kannalta totean tämän tiedostettavaksi asiaksi.

Tutkimuksen aloitushetkellä ainoa poissuljettu tekijä oli maantieteellinen, sillä muutoin työ määrä ja kulut olisivat olleet kohtuuttomia. Lisäksi suuri osa journalismin ja viestinnän alan työpaikoista sijaitsee Helsingissä tai muualla pääkaupunkiseudulla. Näin ollen haastateltavat tulivat pääkaupunkiseudulta ja haastattelut suoritettiin vain Helsingissä. Rajausten perustuu harkinnanvaraiseen otokseen. Kuitenkin maailman tilanteen muututtua kesken opinäytetyöprosessin piti haastattelutapaa muuttaa, sillä ihmisten tapaamista Covid-19-viruksen aiheuttaman pandemian aikana tuli välttää. Viimeiset haastattelut oli kuitenkin mahdollista toteuttaa puhelimitse, jolloin maantieteellistä sijaintia lähellä Helsinkiä ei tarvitse enää ottaa huomioon. Maantieteellinen sijainti ei tosin ole ainoa kriteeri, joten valintaan vaikutti myös taustan sopivuus muihin haastateltaviin nähden. Yleisesti ottaen ihmisten on luontevampaa ja helpompaa avautua sekä syventää keskustelua ennemmin kasvotusten kuin puhelimitse. Valikoituneet henkilöt puhuivat siitä huolimatta puhelimitse avoimesti ja luottamuksella, joten haastattelun suoritustavan merkitys väheni tässä kohtaa.

Otos perustuu siihen, että suuri osa toimittajista ja viestinnän ammattilaisista keskittyy maantieteellisesti pääkaupunkiseudulle. Otoksen monipuolisuus ei ole yhtä hyvä kun alun perin on aiottu, sillä ikähaarukka oli suhteellisen yksipuolinen. Haastateltavien iät ovat satunnaisessa järjestyksessä 36, 39, 38 ja 54. Sukupuolijakauma on tasainen. Iän puolesta haastateltavista yksi olisi voinut olla vielä hieman nuorempi ja kolmen haastateltavan ikäerot selkeämpiä.

Haasteeksi muodostui löytää monipuolinen joukko haastateltavia, sillä usein halukkaat henkilöt olivat demografialtaan ja taustaltaan suhteellisen samanlaisia. Tyypillisemmin naiset olivat innokkaampia osallistumaan. Etenkin toimittajien saaminen haastatteluun oli haastavaa. Entisten toimittajien löytäminen oli taas todella helppoa. Viestinnän ammattilaiset levittivät pyynnöstäni sanaa nopeasti ja yhteydenottoja haastattelua varten tuli monia. Lisäksi tuli jonkin verran suosituksia, joita voisi haastatella. Myös sähköpostiviestien läheisyys viestintätoimistoihin tuotti paljon yhteydenottoja. Entiset toimittajat olivat aktiivisia ja haastateltavat valittiin nopeasti.

Haastateltavaksi päätyi kaksi entistä toimittajaa ja kaksi nykyistä, joista toinen on freelancer. Entiset toimittajat ovat olleet toimitustyössä viiden vuoden sisällä, joten tavoite kol-

mesta vuodesta ei ihan täyttynyt. Toinen entisistä toimittajista on kuitenkin ollut toimituksessa töissä vielä kolmen vuoden sisällä. Tavoite ei jäänyt kuitenkaan huomattavan kauas, joten pitäisin kokemuksiä silti ajallisesti valideina.

Tutkimukseen olisi voinut haastatella vielä viidennen henkilön. Jos minulla olisi ollut enemmän aikaa työn tekoon, olisin haastattelu myös viidennen henkilön. Se jäi hieman kaduttamaan, vaikka koen nykyisenkin tutkimusaineiston hyväksi ja kattavaksi.

3.4 Työhypoteesi ja tutkijan rooli

Voisi ajatella, että minulla ei ole työhypoteesia, mutta realistisesti ajateltuna minulla on yksi ennako-oletus. Oletan, että löydän ainakin yhden asian työhyvinvoinnissa, joka vaikuttaa alan vaihtamiseen. Uskon siis löytäväni jotain alalla parannettavaa. Aiemmat tutkimukset alasta tukevat jo tätä teoriaa, joten hypoteesi ei lopulta ole niin suuri ennako-oletus kuin voisi kuvitella. Etenkin aiemmissa tutkimuksissa ilmenneet työelämän kiire ja pinnallisuus ovat jollain tasolla odotettavia tuloksia. On kuitenkin läpinäkyvyyden ja tutkimuksen uskottavuuden vuoksi hyvä todeta tämä ennako-oletus.

Tiedostan oman ajatukseni ja ennako-oletuksen. Pysin antamaan mahdollisimman paljon tilaa ja aikaa haastateltaville sekä käyttäen avoimia kysymyksiä. Tarkoitus on haastattelutilanteessa käydä keskustelua aiheesta ja samalla selvittää syitä alan vaihtamiseen, tai mahdollisiin ajatuksiin niistä haastateltavan omalla tahdilla. Ottaen huomioon haastateltavien taustan, uskoisi pohdintojen syntyvän helposti heistä itsestään. Tarkoituksella haastatteluissa olleet kysymykset olivat laajoja, jotta haastateltavat voivat aloittaa omista ajatuksistaan. Tarvittaessa kysymyksiä täsmennettiin. Kysymykset käytiin pääasiassa samassa järjestyksessä, ellei haastateltava itse ottanut asiaa esille jo aiemmin toisessa yhteydessä.

Tutkijan roolin kannalta sanoisin lopulta, että työhypoteesi ei ole opinnäytetyön kannalta merkittävä, mutta se tulee ottaa huomioon tutkimusta läpi viedessä.

4 Aineiston analyysi

Aineisto kerättiin yhteensä neljältä henkilöltä. Koska tutkimus on tehty anonyymisti, nimeään haastateltavat muilla keinoilla. Kutsutaan heitä vastaavasti kirjaimin:

1. Henkilö A, nainen
2. Henkilö B, nainen
3. Henkilö C, mies
4. Henkilö D, mies

Analyysi on jaoteltu teemojen mukaan, vaikka välillä haastateltavat sivuavat muitakin aiheita. Analyysissäni pyrin korostamaan olennaisia huomioita kerrotuista asioista, niiden yleisyydestä sekä poikkeavuuksista.

Haastateltavien työtausta käydään läpi ensimmäisen alaluvun yhteydessä.

Aineistossa toimitusten nimet on korvattu kursivoidulla toimitus-sanalla, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyy.

4.1 Vuorotyö

Vuorotyö on yksi työhön liittyvä tekijä, jolla on vaikutus työhyvinvointiin. Vuorotyöllä on tutkitusti erilaisia vaikutuksia ihmiskehoon, kuten suurempi riski sairastua sydän- ja verisuontitautiin tai kakkostyyppin diabetekseen. Joillain aloilla vuorotyö on välttämätöntä, jolloin tilanteeseen pitää sopeutua niillä keinoilla, jotka ovat mahdollisia.

Henkilö A kertoo tehneensä toimittajan töitä jo nuoresta saakka erilaisissa pätkissä. Yhteensä hän on tehnyt töitä 13 eri toimituksessa ja kahdeksalla eri työnantajalla. Pisimmät työsuhteet olivat radio- ja tv-tuotannossa. Yksittäinen työsuhde oli pisimmillään puolitoista vuotta. Haastateltavalla on siis kokemusta useasta eri toimituksesta. Hän on nykyään töissä viestinnän parissa.

Radio- ja tv-puolella vuorotyö määritteli pitkälti työtä. Käsittääkseni se on vielä enemmän [vuorotyötä kuin ennen] yö, aamu ja aamuyö painotteista. Lehdissä on ehkä vielä hiukan säännöllisempää päivätyötä. Koin hankalaksi itse vuorotyön. Löysin juuri yhden vanhan työvuorolistan, missä vaihtuu [vuorot] vielä todella paljon. Siinä ei ollut mitenkään kauhean säännöllistä se, että tämä viikko aamuvuoroa ja tämä iltavuoroa. Toki siinä pidettiin huolta, että se lepoaika on työvuorojen välissä. Olikohan se yksitoista tuntia. Se [työ] on hyvin epäsäännöllistä ja se kuvaa paljon työoloja. Se ennakoitavuus oli hankalaa.

Työvuorot olivat yleensä pidempiä kuin kahdeksan tuntia. *Toimituksessa* vuorot olivat yli yhdeksän tuntisia, mutta viikot nelipäiväisiä. Aloituspäätös oli yleensä yhdeksän tai kymmenen aikaan ja pois pääsi seiskan uutisten jälkeen. Iltavuorot olivat suunnilleen 14-22. *Toisessa toimituksessa* rytmi oli hieman erilainen, sillä vuorot olivat pidempiä. Viikonloput saatettiin tehdä kerralla plus joku torstai, perjantai tai maanantai ja tiistai. Freelancerina keikkoja tehdessäni riippui tietysti, että miten juttuun sai.

Henkilö A:n puheissa korostuu vuorotyön hankaluus. Hänen mukaansa vuoroissa noudatettiin lepoaikaa yleensä, mutta vuorojen rytmittömyys rasitti. Työvuorot saattoivat olla joka päivä vastakkaiset. Jatkuva työvuorojen vaihtelu, etenkin jos työvuoroväli on alle 11 tuntia, lisää sairauspoissaoloja. Vaikka syytä sairauspoissaoloille ei ole tiedossa, on näillä selkeä yhteys. Hän koki etenkin työvuorosuunnittelun huonoksi, jolloin työelämän ja muun vapaaajan yhdistäminen muuttui hankalaksi. Myös työn yhteensovittamisen kanssa on tyypillisesti ongelmia alle 11 tunnin vuorovälillä, mikä taas vaikuttaa muuhun hyvinvointiin. Joskus vuorotyön tuomat muutokset ovat vain hetkellisiä, mutta toiset jäävät pysyvästi. Haastateltava tunnistaa vuorotyön olevan etenkin radio- ja tv-alalla tyypillistä. Työtä ei voi ku-

vata ideaaliksi perheellisäystä suunnittelevalle. Vuorotyö altistaa keskenmenolle ja samalla heikentää hedelmällisyyttä, joka taas osaltaan on voinut vaikuttaa haastateltavan päätökseen alan vaihdosta. Hän ei sitä tosin erikseen maininnut, mutta oli huolissaan työn aiheuttamista terveysvaikutuksista.

Haastateltava B oli pitkään media-alalla töissä, kunnes siirtyi viestinnän pariin. Hän on työskennellyt nyt kaksi vuotta viestinnässä. Vuosia mediassa kertyi yhteensä 18. Hän teki pitkään töitä tv- ja uutistoimittajana. Työtehtäviä oli toimittajana, toimitussihteerinä sekä esimiehenä.

Reilu kaksi vuotta sitten vaihdoin ”pimeälle puolelle” niin kuin alalla sanotaan. Minä olin 19 kun menin *toimitukseen* töihin. Kaikki opinnot olen tehnyt töiden ohella ja ne venyivät tietysti.

Tein *toimituksessa* työvuoroja, jotka alkoivat noin puoli viisi. *Toimituksen* aikana tein aamuvuoroja radiossa koko sen ajan mitä siellä olin pois lukien esimiesvuodet. Eli noin kuudesta seitsemään vuotta yövuoroja.

Työvuorot olivat kaikenlaisia kaikissa työpaikoissani. Ne menivät suunnilleen porrastetusti, että [töihin] tullaan puoli viideltä, kahdeksalta, kymmeneltä, yhdeltä, kolmelta ja sitten siinä tulee tauko. Yövuoro [tulee] seuraavaksi kymmenen ja yhdentoista välillä. Yövuorot loppuivat sitten *toimituksessa*. Myös sisällöllisesti vuorot olivat ihan kaikenlaisia. Vuorot olivat tv-uutisissa kymmenen tuntia ja [työviikot] neljä päivää. Henkilökohtaisesti se oli minulle täydellinen [tahti]. Telkkarijuttua on vaikea saada tehtyä kahdeksassa tunnissa. Toisessa *toimituksessa* tehtiin kahdeksan tuntia ja viisi päivää viikossa. Se oli tosi raskasta, koska siinä oli kauhea kiire [koko ajan]. Kun sinä vielä kuvasit ja leikkasit itse, se kahdeksan tuntia on tosi tiukka telkkarijutun tekemiseen. Kymmenessä tunnissa sinulla on paljon enemmän pelivaraa siinä. Sitten nelipäiväinen työviikko oli tosi kiva, vaikka se työpäivä olikin pidempi. Muuten kaikki on käytännössä [olleet] 7,5-8 tunnin päiviä mun [muissa] duunipaikoissa.

Pääasiassa emme pystyneet vaikuttamaan työaikoihin. Muutamissa vuoroissa oli puolesta tunnista yhteen tuntini joustoa, eli saattoi päättää tuleeko töihin kello yhdeksän vai kymmenen. Vapaita sai myös toivoa, mutta aina niitä ei voitu toteuttaa.

Haastateltava kertoo tehneensä kaikenlaisia vuoroja, mutta pitkälti hyvin paljon yövuoroja. Hän oli huolissaan vuorotyön aiheuttamista terveysvaikutuksista. Yövuoroja tekeville todetaan vielä enemmän kroonista väsymystä ja stressiä, joten terveyden kannalta B on tehnyt raskaita vuoroja. Etenkin yövuorojen teolla on vaikutuksia muun muassa suolistovaivoihin ja väsymykseen. Haastateltavalla on todettu useita stressiperäisiä sairauksia, kuten ärtyneen suolen oireyhtymä, refluksitauti, fibromyalgia sekä migreeni. Sairaudet alkoivat hänen toimittajan vuosinaan. Sairaudet ovat siis jollain tapaa yhteydessä vuorotyön tekoon. Hänen lääkäriinsä kertoi stressin ja vuorotyön olleen ainakin osasyinä sairauksien puhkeamiselle. Vaikka hän kertoo vuorotyön olleen hänelle siedettävää, on se silti vaikuttanut hänen terveyteensä huomattavasti. B:stä huokuu intohimo media-alaa kohtaan ja on selkeää, että hän kaikesta huolimatta viihtyi toimittajan työssä.

Henkilö C on tehnyt ulkomaantoimittajan töitä vuosikymmeniä. Hän on toiminut muun muassa uutispääällikkönä, mutta pääosin ulkomaantoimittajana ja muutaman kerran ulkomaan kirjeenvaihtajana. Hän on jonkin verran tehnyt myös ulkomaalaisille medioille juttuja.

Valtaosalla on kiinteät työvuorot, mutta minulla ei ole. Käytännössä se tarkoittaa, että olen aina töissä ja teen tosi pitkiä työviikkoja. Varsinkin tässä [maailman] tilanteessa teen pelkästään töitä. Ei se sillain minua häiritse. Olen kai hieman uutisad-dikti, sillä nautinkin siitä ajan hermoilla olemisesta. Normaalin tilanteessa päivät keikoilla ovat helposti pitkiä. Aina valoisa aika hyödynnetään työn merkeissä. Toimistolla normaalimpaan aikaan yritän pitää työpäivät kahdeksassa tunnissa.

Joskus yritän pitää rästivapaita, mutta ei se kompensoi sitä virallisen työn tuntimäärää.

C selkeästi elää työlleen ja viihtyy sen parissa. Luultavasti hän ei muuten tekisi töitä jatkuvasti. Toisaalta hän itse voi määrittää, milloin tekee töitä. Se antaa mahdollisuuden tasapainoiluun oman elämän kanssa. Toisaalta hän kertoo tekevänsä aina töitä, joten tasapainoilu muun elämän kanssa ei ole niin tarpeellista. Haastateltavan jatkuva työ viittaa siihen, että hän viihtyy työssään. Kun ammattitaitoinen työntekijä tekee töitä hyvin johdetussa organisaatiossa ja kokee työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, on hän silloin terveellisessä ja tuottavassa työpaikassa. (Aaltonen Markku ym, 2009) Voi siis päätellä, että C:n työssä asiat ovat hyvällä mallilla.

Henkilö D on työskennellyt toimittajana vuodesta 2011 asti ja on nykyään freelancer. Hän tekee myös muita journalistisia projekteja, usein apurahojen avuin. Aiemmin hän on työskennellyt pienessä lehdessä.

Käytännössä työn teko leviää ympäri kämppää ja teen yleensä sohvalla töitä. Kotoa työskentelyssä on omat heikkoutensa, sillä se hankaloittaa vapaa-ajan ja työn erotamista toisistaan. Olen huono aikatauluttamaan itseäni. Joudun hyödyntämään toimituksia tämän suhteen; kun saan sieltä määrääjän niin minulla on ulkopuolinen pakote tehdä jutut tiettyyn aikaan mennessä. Kaikki minun isommat työt on tehty ison työryhmän kanssa, joten se rytmittää työtä eri tavalla kuin yksin tehdessä. Helposti ajatellaan, että freelancerit työskentelee yksin. Osalla varmasti näin on, mutta minulla on tosi usein mukana joku, jonka kanssa pallotella juttuja. Teen yleensä isompia projekteja, jossa on mukana esimerkiksi kuukausipalkallinen kuvaaja tai toimittaja myös mukana.

Työnantajan tulee tukea työntekijän työhyvinvointia, mutta kun olet itsesi työnantaja, tulee työn johdosta välillä haastavaa. Toisaalta D:n työ on edelleen tuottavaa ja turvallista, jolloin Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi toteutuu. (Aaltonen Markku ym, 2009)

Kaikki haastateltavat tunnistavat ja toteavat vuorotyön olevan raskasta. Osalla haastateltavista on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä aikatauluihin, joten se tekee työstä mielekkäämpää. Eron huomaa entisten ja nykyisten toimittajien puheissa, sillä nimenomaan entiset toimittajat eivät voineet kovinkaan paljoa vaikuttaa työaikoihinsa. Vuorotyö oli entisten toimittajien mukaan yksi syy alan vaihtoon. Etenkin kyseisten haastateltavien kohdalla perheenisäys tai suunnitelmat siitä vaikuttivat päätökseen vaihtaa alaa.

Tietoa tarvitaan nyky-yhteiskunnassa kellon ympäri, mutta kuinka paljon? Pärjäisivätkö toimitukset pienemmällä työntekijämäärällä yöllä? Vaikka maailma toimii nykyään jatkuvassa vuorovaikutuksessa, tarvitaanko juuri Suomen mediassa kymmeniä työntekijöitä keskellä yötä? Oleellinen kysymys on, että paljonko yöllä luetaan uutisia.

4.2 Työilmapiiri ja yhteistoimintaneuvottelut

Työilmapiiri on yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Se näkyy ja tuntuu jokaisella työpaikalla jokaisena hetkenä. Toisilla huono työilmapiiri voi näkyä olemattomassa kommunikaatiossa tai toisilla tiuskimisella. Tapoja reagoida on monia. Syyt huonoon ilmapiiriin eivät ole yksiselitteisiä, joten huono ilmapiiri voi olla seuraus heikosta kommunikaatiosta työpaikan sisällä tai sitten kommunikaatio ontuu juuri huonon ilmapiirin vuoksi.

A kertoo työilmapiirin olleen siedettävä, mutta samaan aikaan epävarma.

Työilmapiiri oli ihan ok. Kaikki siinä samassa veneessä tietysti on. Riippuu myös hie-man toimituksesta. Yhdessä toimituksessa oli vaihtuvuus niin suuri, että oli vaikeaa saada pysyviä kollegasuhteita. Toki yhteistoimintaneuvotteluja oli aina ja se kuormitti työyhteisöä. Siltikin työilmapiiri oli ok.

YT:n ollessa puhuttiin paljon työntekijöiden kesken tilanteesta ja määräaikaiset tietysti tiesivät, että heidän sopimuksiaan ei jatketa. Moni joutui hakemaan omaa työ-

paikkaansakin uudestaan. Pelko omasta tulevaisuudesta [oli läsnä], kyllähän sitä valitusta oli paljon. Kyllähän se kuormitti joitakin enemmän kuin toisia. Toiset eli paremmin sen kanssa, tyyllillä ”tällaista tämä on” ja toiset kärsi taas enemmän tilanteesta. Varmaan riippuu vähän jokaisen elämäntilanteesta ja ehkä vähän iästään ja muusta, että onko varasuunnitelmaa vai onko työpaikka kaikki kaikessa.

Haastateltavan näkemys niin sanotusti samasta veneestä viittaa siihen, ettei kyseisillä työpaikoilla olisi ollut kilpailua tai muuta ikävää naljailua toisille haastavassa tilanteessa. Pysyvät kollegasuhteet tai jopa ystävät työpaikalla ovat iso voimavara, joten on huomattava haastateltavan kertomus suuresta vaihtuvuudesta. Tapa jolla haastateltava puhuu, viittaa työntekijöiden tottuneen jatkuviin yhteistoimintaneuvotteluihin. Tottuminen jatkuvaan epävarmuuteen voi olla hyvä asia, mutta se voi olla myös merkki passiivisuudesta. A on oikeassa, että toiset osaavat sopeutua tilanteisiin paremmin kuin toiset. Hän piti tärkeänä, että on myös varasuunnitelma pahimman tapahtuessa. Pelko työpaikan menetyksestä säilyy, vaikka työpaikka vaihtuisi. Toisia yt-neuvottelut yhdistävät enemmän, kun toiset kokevat sen kuormittavana. (Harju Auli ym, 2017, 142-143, 46-47)

B kertoo työskennelleensä pääasiassa isoissa medioissa. Työpaikkojen talot ja toimitukset ovat olleet isoja, mutta niiden sisällä hän on työskennellyt eri kokoisissa yhteisöissä. Tyyppillisesti B työskenteli kymmenen ihmisen kokoisessa työyhteisössä.

Toki urani aikana työntekijöitä lähti myös paljon [työntekijöitä]. Siinä kymmenen vuoden aikana *toimituksesta* irtisanottiin noin kolmasosa. Alun perin meillä oli noin kahdeksan eri toimitusta, jossa olin noin 15 hengen tiimissä. Lopuksi meillä oli vain yksi toimitus jäljellä. Kaikki osastot lopetettiin ja tilalle tuli yksi, jossa oli 60 eri ihmistä.

Toimittajia on irtisanottu vuosina 2012-2016 yhteensä 812 henkilöä. Esimerkiksi vuonna 2014 irtisanottiin 179 henkilöä. (Kilpeläinen Jaakko, 2017) Siihen verrattuna B:n kuvaama määrä on suhteellisen suuri. Näin iso muutos työyhteisössä voi olla myös alkuun outoa, sillä enää kollegat eivät ole niitä ihmisiä, joihin on tottunut. Uusien työkavereiden oppiminen vie aikaa ja energiaa, mutta se on kannattavaa.

Työilmapiiri on mielestäni todella firmakohtaista, jopa toimituskohtaista. Joissain toimituksissa olen kokenut hirveästi sellaista kilpailevaa ilmapiiriä, että kuka saa minäkään aihepiiriin. Mistä aiheesta sinä saa tehdä juttua tai saatko tehdä suorita telkkariin. Tv-uutisissa on paljon sitä, että sinä olet rankingissa yhtä hyvä kuin sinun viimeisin juttu. Sitten on taas sellaiset toimitukset, joissa jutut eivät ole niin henkilökohtaisia. Esimerkiksi nykyään yhä useampi lehden toimitus on sellainen, että tehdään nimettömänä juttuja nettiin lappaamalla. Juttu jonka toinen on aloittanut, niin toinen jatkaa sitä illalla. Ei ole enää niin henkilökohtaista sidettä juttuun, että tämä juttu on mun vauva. Eli varmaan suuressa osassa kaikkien lehtien ja digimedioiden toimituksia on tosi hyvä yhteishenki. Sitä tehdään yhdessä ja sitä on pakkokin tehdä.

Työilmapiiriin vaikuttaa työyhteisön kokemukset yhteisistä onnistumisista. (Aro Antti, 2018, 30) Haastateltavalla on enemmän hyviä kokemuksia, mutta esille on noussut jonkin verran äskeisessä kuvattua kilpailua juttuaiheista. Pieni kilpailu on tervettä työyhteisössäkin, mutta kun taistellaan jo eri työtehtävistä, niin puhutaan rajan ylittämisestä. Puhumattakaan oikeudenmukaisuudesta. Monsterin teettämän tutkimuksen mukaan jopa yksi viidestä on vaihtanut työpaikkaa yrityksen sisäisen kilpailun takia. (Monster Worldwide Inc., 2014) Toisaalta kuulostaa siltä, että yleisesti työyhteisössä voitiin hyvin. Tällöin ongelma keskittyy nimenomaan työtehtäviin.

Työtehtävien ei tulisi määräytyä vain viimeisimmän yksittäisen jutun perusteella. Haastateltavan kertomus koskee eri tv-uutisia, mutta se on huolestuttavaa. On luonnonmukaista olla huonoja päiviä tai hetkiä, joten mahdollisesti se viimeisin juttu voi olla normaalia tasoa heikompi.

Suurimmaksi osaksi se henki on kauhean lämmin ja hyvä. *Toimituksessa* se työyhteisö oli kyllä perhe. Hyvässä ja pahassa. Sitähän se on kun on kiire ja paineistettu. Välillä jollain menee hermot ja siellä tunnetaan ihmiset aika hyvin, kun olet nähnyt

ihmisestä kaikki puolet. Sitten kun olet aamulla kolmelta jonkun kanssa töissä, niin tunnet sen aika hyvin. Siellä yövuorossa puhutaan kaikenlaista. Kyllä se oli musta aika läheinen työyhteisö.

Ilmapiiriin vaikuttaa myös yhdistävänä tekijänä männävuosina se valtava yt-neuvotteluiden määrä, joka media-alalla on ollut. Kun se uhka on yhteinen, niin enemmän olen kokenut sen yhdistävän ihmisiä kuin aiheuttavan semmoista kyräilyä, että kuka täällä nyt saa potkut ja kuka ei.

Työyhteisöt, joissa keskustellaan myös henkilökohtaisista ja negatiivisista asioista kokevat enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja he myös tukevat toisiaan enemmän. (Aro Antti, 2018, 30) Kuulostaa juuri siltä, että B ja kollegat tulivat hyvin juttuun keskenään ja heidän välillään vallitsi luottamus. Pääosin B muistelee toimittajan työtään lämmöllä, etenkin entisiä työkavereitaan. Juuri yhdessä toimiminen hankalien haasteiden läpi rakentaa yhteisöllisyyden tunnetta ja lisää ihmistuntemusta työyhteisössä. (Aro Antti, 2018, 30)

Varmasti monet toimittajat ovat käyneet läpi yhteistoimintaneuvottelut. Niiden vaikutus työyhteisössä riippuu toki hieman toimenpiteistä, mutta myös siitä, miten niistä on tiedotettu ja miten työntekijät on otettu huomioon päätöksentekoprosessissa. Myös B:n kohdalla yhteisöllisyys on noussut esille yhteisen uhan, yt-neuvotteluiden aikana.

C:n haastattelusta käy ilmi, että hänen työn roolin tuoman kontrastin vuoksi hän ei kovinkaan paljoa pohdi työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Henkistä työhyvinvointia ja ilmapiiriä kun ajattelee, niin se on ollut tosi hyvä niissä medioissa joissa olen ollut töissä tai tekemisissä. Alan ilmapiiri on suhteessa parantunut, sillä johtaminen ja tietyllä tapaa tekniset työskentelyedellytykset ovat parantuneet.

Olen koko urani oikeastaan käynyt erilaisissa kriisipaikoissa ja olen ollut sotatilanteissa. Se on monta kertaa tosi vaarallista, stressaavaa, riskialtista ja epävarmaa.

Haastateltavalla ei ole moitittavaa työhyvinvoinnista tai ilmapiiristä. Hän kehuu työilmapiirin muuttuneen parempaan suuntaan johtamisen parempien työskentelyedellytysten myötä. Haastateltava ajattelee tässä mielestäni työilmapiiriä, sekä työtyytyväisyyttä. Vaikka ne ovat kaksi eri asiaa, ovat ne sidoksissa toisiinsa. Työilmapiiri kertoo työpaikalla vallitsevista tunteista kun taas työtyytyväisyys kertoo omien tarpeiden toteutumisesta työpaikalla. Toisaalta haastateltavan työilmapiiri vaikuttaa kaikin puolin terveeltä, joten haastateltava saattoi ajatella asiaa hieman pidemmälle. Terveessä työilmapiirissä uskalletaan keskustella kaikista asioista ja myönteinen ilmapiiri vahvistaa myös työmotivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. (Aro Antti, 2018, 30) Hän vaikuttaa tyytyväiseltä työhönsä, mitä hyvä työilmapiiri tukee. On myös tärkeää ottaa huomioon hänen työtaustansa, sillä konfliktialueilla työskentely tuo erilaisen perspektiivin arkisiin asioihin.

D huomioi asiaa hieman eri näkökannalta, mutta hänkin on huomannut erilaiset haasteet toimituksissa.

Minut otetaan hyvin vastaan toimituksissa ja olen onnellisessa asemassa, sillä töitä on riittänyt. Mutta näin freelancerina ei tarvitse olla mitenkään osallisena toimitusten sisäisissä valtataisteluissa tai palaverissa.

Puhe toimitusten sisäisistä valtataisteluista kertoo, että alalla on kilpailua. Toki tässä ei eritellä tarkemmin mistä valtataistelua käydään, joten analysointi on haastavaa. Joka tapauksessa tunnetilat tarttuvat toisiin, jolloin se vaikuttaa suoraan työilmapiiriin. (Aro Antti, 2018, 30) Jos toimituksessa on jatkuva kilpailu meneillään, voi se aiheuttaa kiristyneitä hermoja ja turhautumista. Se heijastuu samoina tunteina työilmapiiriin. Jokainen vaikuttaa pienilläkin eleillä työilmapiiriin, joten mikä tahansa pieni ivailu eleillä tai sanoilla vaikuttaa. (Järvinen Pekka, 2020, 99)

Kaikkien haastateltavien mukaan työilmapiiri vaihtelee toimituksittain. Enemmän on hyviä kokemuksia, mutta esille on noussut jonkin verran kilpailua toimitusten sisällä juttuaiheista. Sinänsä jatkuva kilpailu ei ole hyväksi, sillä sen pitkittyessä työilmapiiri voi muuttua negatiiviseksi tai katkeraksi. Toisaalta ihmiset omaavat usein hyvät käytöstavat, mutta joskus ylilyöntejä voi tapahtua. (Järvinen Pekka, 2020, 99)

4.3 Työterveyshuolto ja työnantajan tuki

A kuvailee työnantajan tukea seuraavasti:

Ei erityisesti ollut mitään työhyvinvointitoiminpiteitä. Työterveyshuolto oli olemassa, mutta siinäkin [käytössä] oli rajoitteita. Lyhyissä työsuhteissa taisi olla joku rajoitus, ettei saa kaikkia työterveyshuollon palveluita. Mitään lounas- tai liikuntaseteleitä ei saanut.

Lain vaatima työterveydenhuolto (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383) oli siis taattu, mutta mitään ylimääräistä ei ollut tarjolla. Vaaditun määrän lisäksi usein on tarjolla muita henkilöstöetuja. Se voi kertoa yrityksen sitoutumisesta henkilöstöön tai yrityksen taloudellisesta tilanteesta. A:n työsuhteet ovat olleet katkonaisempia ja vaihtelevia, joten työsuhde-etujen saatavuus voi johtua osittain myös siitä. A:n työnantajina ovat olleet myös isommat mediat, joten tuntuu kummalliselta, että hänelle ei muita työsuhde-etuja ole tarjottu.

B:n mukaan tilanne on ollut parempi.

Tietysti virikesetelit [kulttuuri- ja liikuntasetelit] ovat olleet työnantajan puolesta. Kaikkien toimitusten työnantajat ovat koko aja muistuttaneet, että on psykologipalveluita käytössä. Etenkin jos me ollaan tehty kouluampumisista tai muista tosi ikävistä suuronnnettomuuksista juttuja. Esimerkiksi jostain näistä kaupakeskuksen pommituksista. Muistan kun olin itse Kauhajoella kun oli se kouluampuminen. Hitsi kun siitä on niin paljon aikaa, että en muista kävinkö peräti itse työpsykologilla. Mutta sitä tuotiin kyllä koko ajan esille, että käyttäkää niitä palveluita.

B on ollut samalla työnantajalla pidempään ja uskon sen vaikuttavan positiivisesti työsuhde-etuihin. Verrattuna haastateltava A:han on hänen työkokemuksensa ollut paljon taiseempaa, pidempään samalla työnantajalla ja myös vakituisella työsuhteen kanssa. Työnantajan puolesta tarjotut psykologipalvelut ovat tärkeitä etenkin suuronnnettomuuksista uutisoidessa. Työnantajan tehtävä on ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia haittoja, johon tämä psykologin käyttö perustuu. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383)

C:n kertomuksissa korostuu työrooli ulkomaantoimittajana, sillä hän keskittyy enemmän ihmisen perustarpeisiin kuin yksittäisiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Meillä on kuntosali, jota voisi käyttää. En ole nykyisin sitä enää käyttänyt, joskus aikaisemmin käytin. Fyysisen ja henkisen kunnan ja työkuolon hoitaminen on jätetty jokaisen itse hoidettavaksi. Kyllä esimerkiksi työpsykologi palveluita olisi, en oikeastaan tarkkaan tiedä. Kyllä meillä työterveydenhoito on. Minulle henkilökohtaisesti ei ole tarjottu [työpsykologipalveluita], enkä ole sitä kokenut kaipaavani. Silloin kun on ollut sellaisia isoja uutistilanteita, jotka on koskenut koko toimitusta niin [psykologi]palveluita on yleisesti tarjottu. Kuten Estonia tai Nadine [hurrikaani] olivat.

Asiantuntijatyössä olisi tärkeää, että myös fyysisestä hyvinvoinnista pidetään huolta, sillä tyyppisesti työtä tehdään päätteen edessä. Jokseenkin huolestuttavaa on, että työnantaja ei tue ulkomaantoimittajan työtä paremmin. Ulkomaantoimittajan työ ei ole aina sotaa ja konflikteja, mutta haastateltava on sellaisistakin paikoista raportoinut. Voisi siis kuvitella, että työnantaja haluaa pitää huolta työntekijän fyysisestä kunnosta siinä kohtaa. Nyt vastuu jää työntekijälle itselleen. Työnantajalla on ollut aiemmin suurempi vastuu työntekijän terveydestä. (Suonsivu 2011, 190) Vastuu on enemmän yksilöllä, jolloin myös riskitekijät kasvavat, kun asia jää yksittäisen henkilön vastuulle. Toki luultavasti tässä kohtaa työnte-

kijä on myös pitänyt itse huolta kunnostaan. On kuitenkin korostettava työnantajan vastuuta työntekijöistään. On myös sangen huolestuttavaa, kun ulkomaantoimittajalle ei ole henkilökohtaisesti edes muistutettu työpsykologin palveluista. Kyseisen toimittajan työn kuvassa sille on varmasti keskimääräistä enemmän tarvetta. Toki tässäkin tulee ottaa huomioon, että haastateltava ei itse ole kokenut sitä tarvitsevansa. Voi myös olla mahdollista, että haastateltava ei muista kertoja kun työpsykologin palveluita on tarjottu.

D vastaa itse työhyvinvoinnistaan ja sen ylläpidosta. Hänellä ei ole asiaan oleellista kommentoitavaa.

Yhteenvetona voi sanoa, että yleisesti ottaen työnantaja tukee työntekijän hyvinvointia, vaikka siinä välillä joitain poikkeuksia ilmenee. Ne vaikuttavat kuitenkin vain poikkeuksilta, eikä usein ilmentyviltä asioilta.

4.4 Esimiestyö ja johtaminen työpaikalla

Asiantuntijatyössä esimiestyö korostuu, sillä työntekijät tarvitsevat vakaan työympäristön. Esimiehet ovat vastuussa työpaikan resursseista, tavoitteista, aikatauluista, ympäristöstä ja työn sujumisesta. (Työturvallisuuskeskus) On siis esimiehen vastuu varmistaa edellytykset työn teolle.

Haastateltavien mukaan esimiestyö alalla vaihtelee huonosta hyvään. A kuvailee esimiestyötä seuraavasti:

Esimiestyö työpaikalla oli aika stressaantunutta. Varmasti se on kuormittava työ, kun on työvuorolistoja, hallinnolliset työt ja iso liuta toimittajia, joiden työt pitää saada järjestettyä. Oli varmasti vaikea saada yövuoroihin ihmisiä, iltakymmenestä iltakuuteen tai joskus myöhempäänkin. Heidän työkuvaan nähden esimiestyö oli ihan ok, suhteellisen hyvää. Esimiehiä ei välttämättä tavannut, kun he olivat niin kiireisiä. Esimiehet tuntuvat etäisiltä, eikä heitä tavannut välttämättä ollenkaan jos istuimme eri toimituksissa. Päivittäin pidettiin puhelinpalavereita, mutta siellä oli eri uutispäällikkö vuorossa usein vuorotyön takia. Esimiehen etäisyys vaikutti jollain tasoa, sillä oli vaikea ottaa yhteyttä jos oli jotain tärkeää asiaa. Pienemmässä toimituksessa esimies oli enemmän paikalla, mutta se ei silti tuntunut kovinkaan läheiseltä esimieheltä. Uutispäällikön tehtävä kiersi ja tällöin lähiesimies vaihtui usein. Toimituspäällikkö oli pysyvä henkilö. Liian hajautettu johtaminen väliportaassa tekee johtamisen etäisemmäksi.

Haastateltava tunnistaa esimiestyön olevan haastavaa, mutta samalla myös kritisoi sen toimivuutta. Esimiehen tarkoitus on myös olla työn tukena ja saavutettavissa. (Järvinen Pekka, 2020, 18) Haastateltavan kuvaus useammasta työpaikasta kertoo, että esimiehet ovat olleet vaikeasti tavoitettavissa. Yhdessä työpaikassa puhelinpalaverit autoivat yhteydenpidossa, mutta jatkuvasti vaihtuva uutispäällikkö teki työstä haasteellisempaa. Esimiehillä on paljon tehtävää työssään, mutta hyvällä esimiehellä tulisi aina olla aikaa työntekijälleen. Työntekijän ja työnantajan keskeinen suhde perustuu luottamukseen. Jos työntekijä tietää, ettei esimiestä pääse tapaamaan, niin silloin tämä luottamus murenee. Myös liian hajautettu vastuu voi hämmentää työntekijää, jos siitä ei viestitä tarpeeksi selkeästi. Vastuunjako voi olla hyväksi työyhteisössä, mutta on myös pidettävä huolta sen viestimisestä muille. Luottamuksen kannalta onkin tärkeää, että kaikki muutokset viestitään selkeästi työntekijöille.

B puhuu esimiestyöstä niin työntekijän kuin esimiehen näkökulmasta, sillä kokemusta on molemmista.

Esimiestyössä erona on ollut se, kun ne esimiehet yleensä irrotetaan siitä päivittäisestä uutistyyöstä, niin niillä alkaa jossain kohtaa katoamaan se ymmärrys siitä päivittäisestä tekemisestä ja niistä haasteista [työssä]. Mutta minulla ei tule mieleen yhtään esimiestä, josta olisi pahaa sanottavaa. He kaikki ovat myös olleet toimittajia, joista on tullut esimiehiä. Sellaisia ammattipomoja siellä ei ole ollut.

B kertoo, että esimiehillä helposti katoaa ymmärrys tehdystä työstä, kun tarpeeksi kauan on ollut sitä tekemättä. Esimiehen voi olla haastavaa johtaa työn tekoa, jos ei ole ymmärrystä työntekijöiden päivittäisestä työstä. Esimiehellä tulisi olla ymmärrys alansa markkinoista, sekä oman yksikkönsä toiminnasta. (Kauhanen, J. 2018, 46) Työntekijöiden huomattavassa asiassa, se voi vähentää luottamusta esimiestä kohtaan. B:n kokemuksen mukaan esimiehissä itsessään ei ole ollut mitään huomautettavaa.

B on esimiehenä ollessaan muun muassa suunnitellut uutta istumajärjestystä. Istumajärjestyksen toteutus voi olla hankalaa, sillä siinä pitää huomioida monen ihmisen tarpeet. Lisäksi yhteisön kannalta on tärkeää, että kukaan ei koe jäävänsä yksin.

Oli tärkeää, että tärkeät ihmiset ovat lähellä uutispäällikköä ja että keiden tarvitsee keskustella keskenään. Kaikki samassa tilassa, meteli nousee suureksi, mutta kaikkien on oltava huutoetäisyydellä ihan kaikissa toimituksissa, missä olen ollut. Me kokeiltiin kyllä erilaisia vaihtoehtoja, kuten istutaanko naamat vastakkain ringissä vai selät vastakkain. Kokeiltiin, et ne ihmiset, joilla on paljon tekemistä keskenään istuisivat sellaisissa ryppäissä. Kaikkien pitää nähdä toimituksen näytöille ja myös uutispäällikkö. Kokeiltiin monenlaista, mutta pääasiassa ne ovat isoja avoimia tiloja, jossa on paljon ääntä. Päädyttiin lopulta siihen, että on neljä ryppästä ja uutispäällikkö istuu erikseen. En muista, että mikään [vaihtoehto] olisi ollut merkittävästi parempi tai huonompi kuin toinen. Ihmiset pääsivät mukaan äänestämään myös järjestyksistä. Toki kaikkea ei pysty toteuttamaan, mutta siihen pääsi vaikuttamaan.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töitä tehdessä. Työnantajan tulee tällöin huomioida työolosuhteet, työympäristö ja muut työhön liittyvät tekijät. Työnantajan tulee tarkkailla jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) Haastateltavan kuvaus huutoetäisyydestä toimituksessa voi olla arkipäivää, mutta sen vaikutus työyhteisöön ja keskittymiskykyyn voi olla suuri. Melu on yksi yleisimmistä ammattitautien aiheuttajista ja vaarallinen melu voi aiheuttaa kuulovaurioita. Melu vaikuttaa myös keskittymiskykyyn ja sydämen toimintaan. (Työturvallisuuskeskus, c) Päivittäiselle meluallistukselle on määritetty rajat Valtioneuvoston asetuksella. Työnantajan on selvitettävä mahdollinen altistuminen melulle työssä ja myös tunnistettava melun aiheuttavat tekijät. (Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuville vaaroilta. 26.1.2006/85) Keskittymiskyky on yksilökohtaista, joten kyky työskennellä meluisassa ympäristössä vaihtelee henkilöittäin. Työyhteisön yhteenkuuluvuuden kannalta on tärkeää, että myös työntekijöiden mielipidettä on kuunneltu muutostilanteissa. Tyytyväisyys työympäristöön vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin (Työturvallisuuskeskus, f), joten heidän mukaan ottaminen päätöksen tekoon on kannattavaa. Siitä B on omalla esimiestyöllään näyttänyt esimerkkiä, vaikka ihan jokaisen toiveita ei välttämättä pystytä toteuttamaan.

Esimiehenä työskennellessä alaa ei nähnyt ainakaan parempana. Koska silloinhan tietää kaikki ne uhkat, jotka eivät toteudukaan. Olin kuitenkin päättämässä kenen määräaikaikaisuuksia jatketaan ja kenen ei, vaikka en ollutkaan henkilöesimies. Se oli henkisesti hirveän raskasta, koska nämä kaikki olivat todella hyviä toimittajia. Meillä on hirveen hyviä osaajia ja meillä olisi käyttöä heille kaikille, mutta me ei voida pitää heitä. Samaan aikaan kun ihmisiä liuku muualle, esimerkiksi yritysten viestintään, ajateltiin, että tosi hyvä hänelle, mutta kyllä me menetettiin tosi hyvä työntekijä. Kyllä sekin oli tosi kuluttavaa.

Monesti esimiehet kuulevat erilaisista mahdollisuuksista ensimmäisenä. Se koskee myös negatiivisia uutisia. B koki erityisen raskaaksi päätöksenteon ihmisten kohtaloista. Toisaalta esimiehenä hän on sovittanut toimintansa organisaation tilanteen mukaan, joka on olennainen osa esimiehen työtä. (Järvinen Pekka, 2020, 18)

C:llä on pitkälti hyviä kokemuksia esimiestyöstä, vaikka poikkeuksiakin löytyy.

Esimiesten kohdalla poikkeuksiakin löytyy. Yksi esimies aikoinaan oli aika vanha-kantainen johtaja, sellainen perkele-tyyppi. Sellaisia ei nykyään esimiestöissä pitkään katseltaisi. Hän kyllä sai potkut ja siirtyi muihin hommiin. Muuten on esimiestyöskentely ollut aika hyvää ja asiantuntemusta arvostavaa joka paikassa. Siihen tämä perustuukin aikalailta, että minä en ainakaan haluaisi ajatella tätä työtä sellaisena liukuhihnatyönä, vaikka toki juttujen tekeminen joskus siltä tuntuukin. Tämä on asiantuntijatyötä. Silloin esimiehen rooli, jos halutaan menestyä ja onnistua, on pyrkiä takaamaan ne hyvät työskentelyedellytykset ja tarjota mahdollisuuksia.

Yksi huono esimieskokemus voi toisella vaikuttaa pidemmänkin aikaa, mutta se ei tule C:n puheista läpi. On hienoa, ettei hänen kuvailemansa huono esimies enää vaikuta työskentelyyn. Esimiestehtävissä työskentelee henkilöitä, jotka eivät välttämättä koskaan hyväksy työhyvinvointia osaksi johtamistaan. (Kehusmaa, 2011, 175-177) C:n puheista kuuluu arvostus esimiehiä kohtaan. On selvää, että esimiehet myös arvostavat hänen työtään. Arvostus ja luottamus ovat pohjia yhteiselle työskentelylle.

Esimiehen ja alaisen työsuhteen koen joustavaksi. Jopa siinäkin tapaa, että olen itse kokenut enemmän olevani se osapuoli joka joustaa. Esimerkiksi viime kesänä keskeytin kesälomani ja lähdin Hong Kongiin raporttoimaan noista mielenosoituksista, kun ei löytynyt sitten muuta lähtijää. Lopetin lomani kesken, enkä ole saanut kuitattua näitä päiviä vielä kukaan vapaaksi. Joskus saan kyllä, näin on luvattu. Nyt tämän epidemian oloissa kaikki tällaiset asiat jää vähän toissijaisiksi.

Esimiestyöhön on viime vuosina ylipäätään mun työpaikalla että muualla tullut semmoisia tarkemmin sitä ohjaavia prosesseja. Tyyppiä kehityskeskustelut. Ne on usein keskitetyksi tehty firmojen hr-osastoilla, niin ne sopii aika huonosti sitten monien esimies-alaisuuteisiin ja niihin työtehtäviin. Minä en ole kokenut niitä mitenkään hyödyllisiksi vaan kyllä sen oman esimiessuhteen kehittäminen ja omasta työtehtävistä keskustelu tapahtuu muuten kuin näin institutionaalisesti järjestettyjen kehityskeskustelujen kautta.

Kehityskeskusteluiden tarkoitus on kehittää työntekijää tehtävässään. Palaute työstä kertoo miten on suoriutunut ja mitä voi kehittää. Nopeat palaverit eivät korvaa kehityskeskusteluita. (Kupias Päivi, Pirinen Jorma & Peltola Raija, 2014) Kuitenkin edes nopeasti annettu palaute voi parantaa työntekijän päivää ja kertoo myös arvostuksen tunteesta. Samalla se voi parantaa työilmapiiriä. (Sarkkinen Marja, 2017) On mahdollista toki, että C käy näitä hieman pidempiäkin keskusteluja arkisesti esimiehensä kanssa. Toisaalta C:n kuvaus hr-osastoilla teetetyistä lomakkeista ei välttämättä vastaa oikeasti arjen työhön liittyviin kysymyksiin, jos lomakkeen laatijalla ei ole siitä tarpeeksi ymmärrystä. Jäi myös epäselväksi, että toteuttaako HR-osasto myös kehityskeskustelun vai esimies. Mikäli ensimmäinen, on se irrotettu täysin oikeasta kontekstista.

D:llä ei ollut aiheeseen kommentoitavaa.

Yhteenvetona esimiestyö on hyvää, vaikka poikkeamia esiintyy. Poikkeamia saattavat olla hyvät työntekijät, jotka on nostettu esimiesasemaan heidän ymmärtämättä tehtävän vaatimuksia. Toisaalta kyse voi olla yksittäisen henkilön persoonasta tai tavasta kohdella ihmisiä, johon taas vaikuttaa useampi eri tekijä. Yksittäisiä tapauksia varmasti esiintyy, mutta niillä ei ole merkittävää osaa alan vaihdossa.

4.5 Palautteenantokulttuuri

Työssä kehittymisen kannalta palautteenanto on tärkeää. Muuten työtä voi tehdä tietämättä omia kehityskohteitaan. Palautetta voi saada työkavereilta, mutta ensisijainen velvollisuus antaa palautetta on esimiehellä. (Kauhanen, J. 2018, 46) Joissain yrityksissä palautetta annetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä. Työntekijälle olisi tärkeää saada palautetta myös arkena, eikä vain muutaman kerran vuodessa.

A kertoo seuraavasti:

Mitään kiittävää palautetta ei juurikaan tullut. Yksi esimerkki oli kun tein jutun paikallisesta onnettomuudesta ja se meni valtakunnan uutisiin, mikä on aina hieno juttu. Helsingistä keuhuttiin juttua, mutta toimituspäällikkömme keskittyi kertomaan jutun yhdestä muutoseikasta, jossa olin kirjoittanut törmäilevät ja siinä olisi hänen mielestään kuulunut lukea törmäävät. Se kiitoksen puute harmitti. Oli vaikea saada kannustusta. Koen, että en saanut mistään jutuista kiitosta. Oli myös todella vaikea saada läpi juttuaiheita ja parhaimmat jutut menivät aina Helsingin toimittajille. Paljon pääsin tekemään tärkeitäkin juttuja, mutta se oli vaikeampaa päästä kiinni arvokkaihin juttuihin kiinni. Ne annettiin joko erikoistoimittajille tai muille. Oli myös vaikea päästä erikoistoimittajaksi ja silloin linjattiin enemmän, että halutaan yleistoimittajia. Oli hankalaa saada kiitosta ja arvostusta työtä kohtaan. Toki määräaikaiset sopimukset tekivät vaikeammaksi lunastaa paikan työyhteisöstä. Poliitiikan juttuja annettiin joskus, mutta en muista tarkemmin miten niitä jaettiin. Enemmän sai niitä juttuja, mitä muut eivät halunneet tehdä.

Ristiriitaiset käytännöt ja myös esimiesten erot tulevat esille A:n puheessa. Toisessa toimituksessa esimies on selkeästi keskittynyt kokonaiskuvaan ja positiivisuuteen, kun toisaalla takerruttiin pieneenkin muutoseikkaan. Esimiehen tulisi kannustaa työn tekoon, joten esimiehen pätevyyttä voi tässä kohtaa kyseenalaistaa Etenkin kun puhutaan todella pienestä muutoseikasta, kuulostaa tämä ylireagoinnilta esimiehen osalta. Esimiehen tulisi tuntea alaisensa sen verran, että ymmärtää miten häntä kuuluisi johtaa. (Järvinen Pekka, 2020, 18)

A:n kohdalla esimiestyö kuulostaa puutteelliselta ja epäammattimaiselta. Ehkä nämä esimiehet eivät olleet hyviä juuri esimiestyössä. Esimiestyö vaatii vuorovaikutustaitoja ja oikeanlaista asennetta, jotta voi kannustaa työntekijöitä. Lisäksi johtaminen vaatii työympäristön ja sen erityispiirteiden huomioimisen (Järvinen Pekka, 2020, 18), jota tässä kohtaa ei ole toteutettu.

Kiitoksen antaminen työstä aina silloin tällöin ei vaadi paljoa. Hyvä esimies järjestääkin hieman aikaa alaisilleen tai muistaa edes nopeasti kertoa onnistuneesta työstä. Työssä kehittyminen vaatii palautetta myös muilta, oman arvioimisen lisäksi. Mahdollisuus vaativampiin työtehtäviin ovat toisenlainen kehittymisen paikka, mutta se myös vaatii työyhteisöltä ja esimieheltä panoksen. A ei ole välttämättä saanut lunastettua paikkaansa työyhteisössä ja kuulostaa siltä, että sitä ei ole myöskään tehty helpoksi.

Myös A mainitsee kilpailun jutuista tai tietyistä aihepiireistä, josta B kertoi aiemmin alaluvussa 4.1.2. Vaikuttaa siltä, että joissain toimituksissa kilpailu aiheista on kovaa ja tämä taas voi vaikuttaa työntekijäkokemukseen. Jäi epäselväksi, pidettiinkö A:lla kehityskeskusteluita koskaan, sillä ne ovat viimeistään se paikka, jossa palautetta saa. Toisaalta A on tehnyt töitä niin useissa pätkissä, että se voi vaikuttaa kehityskeskusteluiden pitämiseen. Työntekijällä ei ole mahdollisuutta kehittää itseään ja osaamistaan, jos hän ei tiedä omaa tasoaan. (Sarkkinen Marja, 2017)

B ei pidä palautteenantokulttuurista toimituksissa ja toivoo siihen muutosta.

Palautteenantokulttuuri esimiestyössä ja toimituksen johtamistyössä on tosi puutteellista. Se liittyy juuri siihen, että sinne päiväkokoukseen ei pääse kuin osa paikalle. Siellä keuhutaan ne pari pääjuttua ja ehkä joku vähän epäonnistuneempi juttu. Niin kolme juttua 300:sta saa palautetta. Senhän kanssa toimittajat elää, että ne ei saa palautetta siitä työstään. Ne vaan tekee niitä juttuja. Se on selkeä parantamisen paikka esimiestyössä. Etenkin hyvän palautteen antaminen. Uutistoimituskulttuuri on selkeästi sellainen et etsitään vaan niitä epäkohtia.

B kritisoi palautteenantokulttuuria, tai lähinnä sen olemattomuutta. Uutistoimituksissa tapana on etsiä virheitä, kun esimiestyössä nimenomaan tulisi rohkaista ja kannustaa tekemiseen. Esimies tässä kohtaa on kuitenkin antanut jotain palautetta joka päivä, mikä itsessään on hieno asia. Se, miten palaute kohdistuu eri tekijöille on taas toinen ongelma. Esimiehen tulisi kohdella työntekijöitä tasavertaisesti, joten palautteenannon tulisi kohdistua

edes jollain ajanjaksolla tasapuolisesti. (Kauhanen, J. 2018, 46) Siksi ongelman luokin se, että kehutaan kolme parasta ja muutama huonoimmista. Tällöin keskelle jäävät eivät koskaan saa palautetta ja pysty kehittymään.

Virheiden korostaminen yhdistettynä palautteen vähyyteen, ei ole ihme, jos toimittaja ei ole varma omasta työstään. B sanoo, että toimittajat vain tekevät juttuja tietämättä niiden laadusta. Hiljalleen tämä johtaa niin sanottuun liukuhihnatyöhön, joka missä tahansa työssä saa ajan kanssa kyllästymään. Tällöin hiljalleen eri mittarit alkavat laskemaan. Positiivinen palaute laajentaa työntekijän ajattelua, motivoi laadukkaan työn tekemiseen sekä luo psykologisesti turvallisen ilmapiirin tunteen. Näiden puute taas vaikuttaa merkityksellisyyden tunteeseen, työmoraaliin ja hyvinvointiin. (Sarkkinen Marja, 2017) Eli palautteen antaminen luo paljon hyviä ”sivuvaikutuksia” kun taas palautteen vähyyks heikentää työntekijän hyvinvointia. Ensin motivaatio alkaa laskemaan, joka johtaa myös asenteen heikkenemiseen. Jossain kohtaa oma osaaminen ei enää kehity, vaan jumittaa paikallaan ja oma asenne voi olla välinpitämätön jo siinä kohtaa. Se voi syödä motivaatiota entisestään. Avoimessa työkuultuurissa myös esimiehelle annetaan palautetta. (Järvinen Pekka, 2020 171) Ongelmista kerrotaan ensisijaisesti esimiehelle, jolla on velvollisuus reagoida tilanteeseen. (Kauhanen, J. 2018, 46) Jos ongelma on kerennyt jo muhimaan pidempään, voi olla, ettei työntekijällä ole enää luottamusta esimiestä kohtaan. Jos tässä kohtaa esimiehellä ei ole ymmärrystä työntekijän päivittäisestä työstä, työntekijä ei välttämättä usko enää esimieheensä. Luottamus kärsii vieläkin enemmän.

Toisaalta alalla on realistista, että jokaisesta jutusta ei saa palautetta. Olisi kuitenkin toivottavaa, että esimies kannustaisi ja kehuisi etenkin niitä onnistuneita juttuja. Sen sijaan keskitytään myös niihin huonoimpiin juttuihin. Se voi lisätä huonoa asennetta toimituksessa, kun keskitytään negatiivisuuteen. Negatiivinen energia jää aina pyörimään ympärille (Rantanen Jarkko ym 2020, 31-32) hetkeksi, sillä siitä ei nappia painamalla vain pääse eroon.

C kokee palautteenannon olevan riittävää, mutta on huolissaan datan liiallisesta käytöstä tavoitteiden asettamisessa.

Saan palautetta tekemästani työstä. Paitsi tällaista laadullista palautetta mitä työyhteisöltä tulee, niin varsinkin kaikesta verkkoon tehtävästä tulee paljon dataa ja nähdään hyvin tarkkaan mitä on luettu ja mikä kiinnostaa. Yleisöltäkin saa kirjallisesti palautetta, työyhteisöltä suullisesti. Ehkä enemmän pidän ongelmana sitä, koska tämän kvantitatiivisen datan kerääminen on niin helppoa nykyään, niin se usein sanelee myös niitä tavoitteita, jotka tuppaa taipumaan kvantitatiivisiksi. Mikä tyyppisesti ja helpoimmillaan on sitä, että tavoitellaan isoja lukijamääriä ja tavoitellaan klikkauksia. Sitten on muita variaatioita, esimerkiksi että lukija viihtyy mahdollisimman pitkään jutun parissa, mikä on jo monessa mielessä paljon parempi tavoite. Haluaisin ajatella, että tämä ei ole makkaratehdas vaan osittain on aika luovaakin työskentelyä. [Toivon], että se kvantitatiivinen data ei tulisi niin hallitsevassa asemassa siinä suhteessa, että miten työn sisältöä arvostetaan ja arvioidaan. Miten tavoitteita asetetaan siinä suhteessa.

C saa monipuolisesti palautetta niin työpaikalta kuin lukijoiltakin. Se kertoo, että esimies seuraa toimintaa ja toimii määrätietoisesti. (Kauhanen, J. 2018, 46)

Nykyään kerätään paljon dataa sivulla kävijöistä, klikkauksista ja vietetystä ajasta jutun parissa. Usein dataa kerätään paljon, mutta sen tulkitseminen ei ole yksiselitteistä. C:n mukaan helposti tilastollisia menetelmiä käytetään lukijoiden tarkoitusten tulkitsemiseen, joka ei useinkaan ole niin yksinkertaista. Menetelmänä triangulaation käyttö vie paljon aikaa ja rahaa eivätkä organisaatiot usein käytä niin paljon resursseja tutkimiseen. Journalismissa datan tutkimista ei pitäisi keskittää vain yhteen tekijään, vaan tarkastella asiaa monipuolisesti.

Journalismin kannalta oleellisia kysymyksiä olisivat, että miksi lukija avasi tämän jutun, kuinka kauan hän viihtyi sen parissa sekä miksi viihtyi tai miksi ei viihtynyt. Juttujen klikkausmäärä ei itsessään kerro, moniko jutun on oikeasti lukenut. Nykyisessä yhteiskunnassa keskitytään usein tykkäyksien, klikkauksien ja jakojen määriin. Ne eivät kerro laadusta, mutta määrästä. C on huolissaan siitä, että etenkin tavoitteita asetetaan määrällisten lukujen perusteella.

D saa freelancerina palautetta mielestensä paljon.

Koen, että työtäni arvostetaan. Arvostuksen tunne tulee usein sitä kautta, että toimituksen kautta esimerkiksi tuottaja saa usein suoraa palautetta. Se on tosi kiva. Myös jos lukijoilta tulee palautetta, niin sitä usein välitetään eteenpäin.

D saa mielestensä riittävästi palautetta ja voisi päätellä jotain siitä, että nimenomaan toimittajat tässä ovat tyytyväisiä palautteen määrään. Toisaalta juuri heidän työtehtävät tai toimitukset saattavat olla sellaisia, joissa palautetta annetaan. Palautteen anto varmasti vaihtelee jossain määrin toimituksittain. Toisaalta juuri alaa vaihtaneet eivät kokeneet saaneensa tarpeeksi palautetta. Voi vetää varovaisen johtopäätöksen, että palautteen annolla on pieni vaikutus alan vaihtoon, mutta ei kuitenkaan merkittävä.

4.6 Työn arvostus ja palkkaus

”Raha liittyy vahvasti arvostukseen. Matala palkka saa työntekijän pohtimaan, onko hän todella arvostettu työpaikalla.” (Mäkelä Anna, 2018)

Työn arvostus koostuu usein monesta tekijästä. Siksi tässä alaluvussa käsitellään myös palkkausta, sillä haastateltavat kokivat arvostuksen ja palkkauksen kulkevan käsi kädessä. Se näkyi tunteena ”nappulasta pelissä” ja haastateltavien tarkkojen toimituksien palkkakäytännöistä puhumisessa. Toimitusten nimet on tietysti häivytetty, mutta vastaajat mainitsivat myös toimituksia, joissa eivät ole itse työskennelleet.

En tuntenut, että työtäni arvostettiin. En tiedä olinko arvostuksen arvoinen vai olisiko jotain voinut tehdä paremmin. Ei sitä palautettakaan silti saanut. Ei ollut ehkä hirveen arvostettu olo siinä. Aikalailla oli tunne, että olen yksi nappula vain toimituksessa.

Palautteen annolla on tärkeä rooli työssä kehittämisessä ja myös sen olemattomuus vaikuttaa kokemukseen työn arvostuksesta. Työntekijälle voi olla raastavaa kehittää itseään, kun ei tiedä mitä kehittää. (Sarkkinen Marja, 2017) Aineiston perusteella näin kävi A:n kohdalla. ”Yksi nappula vain toimituksessa” kertoo arvostuksen puutteesta. Työn arvostus on yhteydessä luottamukseen työpaikalla ja samalla luottamus motivoi ja kannustaa työntekijää. (Työterveyslaitos, 2018c) Mielestäni on selkeää, että A:n motivaatio työhön ei ole ollut huipussaan, joka johtuu ainakin osittain työtytymättömyydestä. Tunnustus tehdystä työstä kasvattaa työntekijän itseluottamusta, joka tekee työntekijästä on tuottavamman. (Abdullah, Norida ym, 2016, 48-49) Haastateltavan itseluottamus itseensä toimittajan ei vaikuta olleen huipussaan, vaikka luonnehtisin henkilöä itsessään tietoisesti itsestään ja ajatuksistaan. Kokemukset toimittajan työstä ovat vaikuttaneet tähän suurella todennäköisyydellä.

Palkkaukseen en ollut tyytyväinen. Audiovisuaalinen ja sähköinen puoli kiinnosti minua ja kiinnostaa edelleen ja olenkin hyödyntänyt sitä osaamista nykyisessä työssäni. Se on työläämpää kuin tavallinen lehtityö. Sähköisessä mediassa olisi ollut vähän paremmat palkat, kuin perinteisessä. Jos yövuoroja teki niin ehkä pääsi sinne 3500 euron tuntumaan. Yleinen eteenpäin pääseminen alalla oli vaikeaa. Koen, että viestinnässä on paremmat mahdollisuudet saada parempaa palkkaa, eikä tarvitse tehdä vuorotyötä. Yhdeksästä viiteen tehdessä töitä saa myös 3500 euron palkan, eli paljon helpommalla rivitoimittajaan verrattuna. En toki tiedä miten erikoistoimittajilla palkkaus menee. Koen, että se työ ei ollut sen arvoista. Unirytmä oli koko ajan sekaisin, univelkaa kerääntyi ja sosiaalinen elämä kärsi. Palkkaus oli yksi syy, miksi

en halunnut jatkaa alalla. Saati sitten, että saisi pysyvää työtä, sillä ne olivat usein määräaikaisuuksia kuun loppuun.

A:lla oli selkeästi tarkoitus kehittyä ja edetä työtehtävissään. Vuorotyötä, etenkin yövuoroja, tekemällä hän arvioisi pääsevänsä toimittajana 3500 euron ansioihin. Toimittajan keskimääräinen palkka vuonna 2018 oli 3 462 euroa kuukaudessa. (Suomen Journalistiliitto, 2018c) Alan palkoissa on vaihtelua, mutta ne pyörivät 2500-4000 euron välillä. Palkkaukseen näkyy vaikuttavan työpaikan tyyppi, koulutustausta ja ikä. Viestinnän palkat hän koki paremmiksi ilman vuorotyötäkin. Toimittajan työ ei ollut haittapuolien arvoista saatuun korvaukseen nähden. Jos saman palkan saa normaalista toimisto aikaan tehtävästä työstä ja vaativasta asiantuntijatyöstä, jota tehdään vuoroissa niin on täysin ymmärrettävää mikäli haluaa itselleen inhimillisemmät työolot.

Palkkausta pitäisi mielestäni kehittää, mutta ymmärrän mediallyn olevan vaikeaa. Onko pakko kaikkien päivystää ympäri vuorokauden? Voisiko sitä keskittää, esimerkiksi perustaa jonkun uutisyövuoropäivystyksen? Australiassa on perustettu tällainen keskitetty yövuoro.

Palkkiomallia pitäisi kehittää. Voisin itse maksaa enemmän yövuorolaisille. Jos tulee yövuoroon aamun puolella, niin yövuorolisää saa vain viiteen asti. Aamulla kun menee kuuteen töihin, niin siitä ei saa mitään lisää.

A ehdottaa keskitetyn yövuoron perustamista samaan malliin kuin STT:n yöpäivystys on siirtynyt Australiaan. Hän kaipaa enemmän tämän kaltaista innovointia asioiden ratkaisemiseen. Kyseenalaistus on hyvä, sillä vaaditaanko todella kaikkien yövuorolaisten työpästä juuri yöaikaan? Alan yleisistä palkoista ja työvuorolisista sovitaan työehtosopimuksessa, josta vastaa Journalistiliitto. Alan palkkaukseen vaikuttaa myös yhteiskunnan muut osa-alueet, kuten talous, joten koko alan palkkausta ei ole helppo muuttaa.

Samankaltaisia kokemuksia on myös B:llä.

Koin, että työtäni arvostettiin. Sellaisella ylätasolla. Koin, että ammatti on arvokas ja sen yhteiskunnallinen merkitys on tosi arvokasta. Musta tuntuu, että jokainen toimittaja kokee tekevänsä yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. Sitten taas arvostettiin tekstieditoitinta, tai radiotoimittajan työtä tai sen työtä, joka teki sitä tekee sitä juoksevaa lyhyttä kotimaan juttua. Nii arvostetaanko sen työtä henkilökohtaisesti, niin varmasti fiilis on että ei. Että on vaan koneiston osa.

B koki toimittajan ammatin arvostetuksi, mutta itse työtä ei. Molemmat alaa vaihtaneista haastateltavista mainitsivat tunteneensa olevan osa koneistoa. Lisäksi B mainitsee yksittäiset työtehtävät, joita ei hänen mukaansa arvostettu. Suurilta osin tämä voi viitata myös jo aiemmin puhuttuun palautteen saamiseen, sillä jos ei kahden vuosikymmenen aikana saa juurikaan palautetta, ei voi kehittyä. B:tä kiinnosti kehittää osaamistaan, mutta kehitys vaatii palautetta. Mielestäni tässä on selkeä syy-seuraussuhde.

Toimittajan palkkaushan on ihan hanurista. Tietysti vaihtelee hirveästi taloista. Esimerkiksi *toisen toimituksen* palkathan on tosi pienet. Minulla esimerkiksi yksi syy alanvaihtoon oli se, että olin saavuttanut oman palkkakattoni. Jos olisin halunnut nostaa palkkaani, minusta olisi tullut uutispäällikkö tai päätoimittaja. En oikeastaan halunnut kumpaakaan ja olin 35-vuotias ja olin saavuttanut palkkahuippuni tässä. Mitä järkeä tässä on? Tietysti kaikki haittavuorolisät nostaa palkkaa, mutta aikamoisella kustannuksella. Ei se toimittajien palkkaus häävi ole. Kun vertaa siihen, että se on asiantuntija-ala. Kyllä se on enemmän asiantuntija-ala kuin tuottava pesti varsinaisesti.

Merkittävä kokemus B:llä oli palkkakaton saavuttaminen 35-vuotiaana. B toimi jo esimies-tehtävissä ja oli valmis kehittämään osaamistaan, mutta ei halunnut juuri uutispäällikön tai päätoimittajan virkaan. Jäljelle ei jäänyt muuta, kuin vaihtaa alaa. Mielestäni tämä kertoo

olennaisen toimittajien palkkaukseen liittyvistä ongelmista, mutta myös palkkauksen kehityksestä. B:llä on arviolta vielä noin 25-vuotta työelämää jäljellä ja hän oli jo kohdannut palkkakattonsa.

B oli huolissaan myös vuorotyön tuomista terveydellisistä vaikutuksista. Vaikka haittavuorolisää maksettiin, ei raha korvaa terveydellisiä tekijöitä.

Mullahan puhkesi *toimitus*-aikana useita stressisairauksia: migreeni, IBS eli ärtyneen suolen oireyhtymä, refluksitauti ja fibromyalgia. Lääkäri arveli, että työn luonne, eli vuorotyö ja stressaava työ olivat osasyynä tähän, mutta vaikea on sanoa, mikä on totuus.

Vuorotyön vaikutuksesta B:n terveydentilaan puhuttiinkin jo aiemmin alaluvussa 4.1.1. Palkkauksen suhde viestinnän palkkoihin, sekä eri terveysvaikutukset tekevät erittäin selkeäksi motiivit alan vaihtamiseen.

C puhuu myös arvostuksesta palkkauksen kautta.

Tiettyssä mielessä arvostuksen globaali mitta on palkka, koska se nähdään markkinoilla käytännön korvauksena tehdystä työstä. Siinä suhteessa epäilen erittäin harvat ihmiset suostuisivat ottamaan samoja riskejä kuin ulkomaantoimittajat joutuu työnsä puolesta ottamaan. Mistään hinnasta, saati sitten niillä palkoilla mitä tätä tehdään. Siinä suhteessa en koe, että tätä työtä kauheasti arvostetaan. Toisaalta nyky-yhteiskunnassa arvostettua noin muuten on julkisuus ja näkyvyys. Sitähän pidetään usein haluttuna päämääränä. Toimittajat saa sitä luontoisetuna. Siinäkin on kielteisiä puolia, jotka on vaan koko ajan kasvaneet. On tullut kirjavia vaihtoehtoja, vastamediaa, suoraa palautetta, joka vaihtelee laadultaan ja sisällöltään totaalisesti laidasta laitaan. Se ei ole pelkästään helpottanut työntekoa, vaan myös hankaloittanut ja vaikeuttanut sekä tehnyt siitä suoraan sanoen ikävämpää. Tulee paljon sellaista puhtaasti myönteistä, kannustavaa, kiitollista ja innostunutta palautetta. Sitten tulee sellaista missä vittuillaan, on kiusan tekoa ja uhkailua ihan ääripäässä. Laidasta laitaan tulee.

Suhteutettuna työtehtävissä otettaviin riskeihin saatu rahallinen korvaus ei ole paljon. Toisaalta arvostus töissä näkyy tyytyväisyydessä (Lappavirta Anneli, 2009, 68) ja C vaikuttaa erittäin tyytyväiseltä työhönsä. Paitsi itse palkkaukseen. Toisaalta ”matala palkka saa työntekijän pohtimaan, onko hän todella arvostettu työpaikalla.” (Mäkelä Anna, 2018) Voisi päätellä, että C kokee tyytyväisyyttä työssään, mutta matala palkkaus suhteutettuna otettuihin riskeihin saa hänet kyseenalaistamaan työnsä teon.

Kuten C kertoo, on nyky-yhteiskunnassa arvostettua julkisuus ja näkyvyys. Toimittajat saavat paljon näkyvyyttä, joka tuo esille kolikon molemmat puolet. Ikävämmät puolet voivat olla parhaimmillaan vakavia rikosoikeudellisia toimia vaativia. Toimittajat kohtaavat myös entistä enemmän häirintää työssään. Haittapuolien määrä vaihtelee hieman toimittajan aiheista ja aihepiireistä, joista kirjoittaa. (International Press Institute) Sananvapauden kannalta se on ikävä lieveilmiö, joka voi vaikuttaa toimittajan työhön.

On huomioitavaa, että toimittajan työn teon muuttuessa voivat toimittajat harkita, onko työ sen arvoista. Osalle toimittajan ammatti on kutsumus, mutta ei kaikille. Joskus haittapuolet voittavat. Jos iso osa toimittajista vaihtaa alaa, on hyvä kysyä mitä jää jäljelle.

D kertoo:

Ainahan vois valittaa palkkioiden tasoista, mutta se nyt on sellainen ikuisuuskysele. Koska kyllähän yksi osa arvostuksesta on palkkioiden suuruus. Tavallaan toi johtaa helposti siihen, että [freelancereina] tehdään nopeita ja helppoja juttuja, joista saa suhteessa käytettyyn työaikaan kohtuullisen palkkion. Sitten kun tekee pitkää ja hankalaa projektia, palkkio on suurempi, mutta suhteessa käytettyyn aikaan palkkio huononee. Siinä näkee, että vaikka enemmän aikaa vieviä juttuja arvostetaan, se ei kuitenkaan näy siitä maksettavassa palkkiossa. Tämä on sellainen ongelma, että se koskee ihan jokaista toimitusta. Ei ole paukkuja maksaa enempää. Etenkin nyt tässä

maailman tilanteessa. Nämä freelancer palkkiot ottavat ensimmäisenä osumaa, kun jostain aletaan karsimaan.

Jos jutusta maksetaan neljä sataa, niin kyllä mun pitää miettiä käytäntö monta päivää tämän jutun tekemiseen. Palkkiot joustaa kyllä monesti, jos on sellainen tilanne, että juttu on kasvanut isommaksi kuin ajateltu. Esimerkiksi jos on sovittu yhden haastattelusta ja sitten huomaankin, että tämä vaatii enemmän ja kysyn tuottajalta mitä tehdään, niin usein sitten tehdään. Joustetaan tosi hyvin. Olen itse kyllä tosi huono neuvottelemaan omista palkkioistani.

D puhuu etenkin freelancereiden palkkiosta ja kertoo, miten palkkioiden kanssa joutuu helposti tekemään nopeita päätöksiä. Yleensä mieluisista eli pidemmistä jutuista maksetaan suhteessa vähemmän. Yrittäjillä tämä johtaa herkemmin pitkien ja tutkivien juttujen vähentämiseen, jolloin myös niiden teko voi vähentyä. Freelancereiden palkkioista on käyty keskustelua jo pitkään ja niiden kohdalla on useita eri ongelmakohtia.

Yhteenvetona voisi sanoa, että palkkaus ehdottomasti vaikuttaa alan vaihtoon. Kaikki haastateltavat kertovat palkkauksen huonosta tasosta ja sen vaikutuksesta arvostuksen tunteeseen.

4.7 Kiire ja kuormittavuus

Jo aiemmin on tutkittu, kuinka kiire toimituksissa on ja miten se vaikuttaa. Haastateltavat tunnistivat myös kiireen osaksi toimitustyötä.

Alaluvussa 4.1.4 A kuvailee, kuinka haastavaa oli tavata esimiehiä, sillä he olivat aina todella kiireisiä.

Esimiehiä ei välttämättä tavannut, kun he olivat niin kiireisiä. Esimiehet tuntuvat etäisiltä, eikä heitä tavannut välttämättä ollenkaan jos istuimme eri toimituksissa.

A suhtautui kiireeseen mielestäni neutraalisti. Se harmitti ja turhautti, mutta se ei vaikuttanut häiritsevän.

B koki kiireen työn olennaiseksi tekijäksi.

Työtä eniten määrittävä tekijä on kiire. Uutistystyössä on aina kiire. Se on tosi hektistä. Jos olet tv-toimittaja, niin sinulla on 8,5 tuntia työvuoron alusta aikaa siihen lähetykseen saada se juttu valmiiksi. Kyllähän siinä ajettiin täysillä paikasta toiseen ja soiteltiin. Tosi hektistä menemistä. Kilpailimme *muiden medioiden* kanssa sekunneista. Siitä, että kumpi saa jutun ensimmäisenä ulos. Se deadline on joka hetki ja siinä on kova kiire. Toki sinne valikoituu sellaisia ihmisiä, jotka nauttivat kiireestä. Eihän se ole pelkästään negatiivinen asia. Kun muistelee kaikkia isompia uutisilloja, kuten vaali-illat. Olen ollut aina sellaisessa pikanyrkissä, viiden hengen pääporukassa, jotka tekee sitä nopeaa uutista. Se on vähän kun sotajoukkue, tai pikajoukkue, joka hiotaan ihan äärimilleen. Siinä kilpaillaan nimenomaan sekunneista ja työnjako on hirveän selvä. Kyllä minä muistan siirryttyäni viestintään, että ensimmäiset suuronnettomuudet ja vaalit olivat sellaisia, että olisipa kiva olla tekemässä. Mutta toki se kiire myös kuormittaa.

Kiireen tunne on suuri, sillä koko ajan pitää olla juttu valmiina. Vaali-illat ovat toki erikoista-
pahtuma, jolloin on kaikilla hektistä. Tällaiset erikoista-
pahtumat ovat toki asia erikseen. Kun arjessa normaalioloissakin on yhtä hektistä, kasvaa virheiden määrä ja oma ajattelu vähenee. B kuvaileekin suoritusta osuvasti: kilpajoukkue, joka kilpailee sekunneista. Kun puhutaan sekunneista, niin kilpailu on silloin kovaa. Urheilussa on totuttu kilpailemaan sadasosasekunneistakin, mutta journalismi ei ole perustunut kilpailuun. Toisaalta journalismin murroksen myötä alan rahoitusmalli tarvitsee muutoksen, jolloin on mahdollista, että journalismi perustuu tulevaisuudessa pelkästään kilpailuun.

On hyvä huomio, että työhön osa hakeutuvista nimenomaan viihtyvät kiireisessä ympäristössä. Tätä ei olla kuitenkaan tutkittu, joten on vaikea sanoa moniko oikeasti nauttii jatkuvasta kiireestä.

Toimituksessa se toinen määrittävä tekijä on se hirveä tiedonmäärä. Sieltä lähtee joku 400 juttua ulos päivässä (kaikki versiot mukaan luettuna) niin toimitussihteerinä luet ne kaikki jutut läpi. Se on aivoja kuormittava tekijä se tiedonmäärä.

Toimittajat ovat toki tottuneet käsittelemään paljon tietoa, mutta ihmisen aivoille iso tiedonmäärä on silti kuormittavaa. Etenkin kun kuormitusta tapahtuu useita tunteja.

Toiminnassa ylipäätään kaipaisi parannusta se, että kaikilla on niin kiire ettei kukaan ehdi kehittää mitään. Se toiminta on niistetty niin vähille. Se kehitys on niin hirveen pientä. Se, että ihmisillä olisi aikaa pysähtyä, ideoida ja innovoida uusia tapoja tehdä. Semmoinen on jäänyt toimituksissa tosi vähälle, koska kaikki on kiinni siinä kiireellisessä työssä. Eli sellaista propellipäätä siellä ei ole ollut tai ylipäätään niillä työtä tekeville ihmisillä ei ole koksaan aikaa pysähtyä. Eikä osata käyttää hyväksi sitä potentiaalia, mikä niissä työntekijöissä on. Heillä on paras käsitys siitä mikä on-tuu tai menee hyvin ja miten asiat voisi tehdä uusiksi tai paremmin.

Toimitustyössä resurssit ovat pienentyneet jatkuvasti ja samalla myös ihmisten kiire. Kenellekään ei jää aikaa pohtia, missä onnistuimme tänään ja missä voisimme onnistua huomenna tai kehittää erilaisia tapoja tehdä asioita. Kuten B sanoo, olisi työntekijöissä paljon potentiaalia innovoimaan alalla ja kehittämään toimintaa, mutta aikaa ei ole.

C kertoo:

Sellainen kiire, tuotantopaine ja aikarajojen paine on yltynyt. Alkuvaiheessa lehdessä deadline oli kerran päivässä, illalla, jolloin lehti pantiin kiinni ja se oli siinä. Nettiä ei oikeastaan tehtykään. Sitten kun sitäkin ruvettiin tekemään, niin paine välittömään julkaisemiseen ja sen tekemiseen oli aika pieni. Kun tulin *toimitukseen* tein lähinnä uutisia tv- ja radiohommia, niissä deadline oli jo aika monta kertaa päivässä, kun jokaiseen lähetykseen yritettiin saada tuoreimmat tiedot. Radiouutisissa on ollut pitkään jo tunnin välein lähetyksiä, että se kiireen ja paineen kokemukset on lisääntyneet vuosien varrella. Nyt kun median kilpailu on kokonaan oikeastaan siirtynyt siihen, että kuka julkaisee netissä ensimmäisenä niin sitä pidetään tärkeimpänä uutisvoittona. Silloin ne deadline't ei ole sidottu kellonaikoihin vaan ne on koko ajan ole-massa, että pitää saada mahdollisimman nopeasti valmiiksi. Jos tällaisista breaking news tyyppisistä jutuista puhutaan, niin sillä tavalla kiireen ja paineen kokemus on kasvanut koko ajan. Nyt mun työ on parin viimeisen vuoden aikana muuttunut sen verran, että teen pääosin pidempiä ajankohtaisprojekteja eli deadlineja ei ole päivittäin.

Kertomuksesta kuulee kiireen päivittäisessä toimittajan työssä sekä paineen tuottaa sisältöä. Melkein kuulostaa tärkeämmältä saada sisältöä ulos, kuin tuottaa sitä laadukkaasti. Toki haastateltava vertaa koko uraansa, jonka aikana media on kerennyt käymään usean murroksen läpi. Kiire ja tuotantopaineet vaikuttavat selkeästi työn tekoon. Niiden vaikutus alan vaihtoon jää kuitenkin olemattomaksi.

Toimituksessa kun tehdään verkkoon isompaa toteutusta, niin siinä on mukana useampia ihmisiä ja esimiehen rooli näissä kummassakin on aika löyhä. Sovitaan juttutyypeistä ja tavoitteista. Sellaisia aika yleisluontoisia juttuja. Sitten se etenee omalla painollaan. Teen ne parhaaksi näkemälläni tavallani ja saan mielestäni käyttää siihen riittävästi aikaa.

Toisaalta C myös kuvailee saavansa riittävästi aikaa juttuihin, mutta toki tämä voi vaihdella juttujenkin välillä. Tämän perusteella C:n ja esimiehen suhde toimii yhteisymmärryksessä ja joustavasti.

D kertoo:

Paineita syntyy jonkin verran siitä, että ottaa riittävän määrän laskutettavia töitä. Ajan oikein jakaminen on myös tärkeää, kun tekee apurahalla töitä. Jos mulla on kirjaprojekti, niin en voi ottaa liikaa toimitustöitä ohelle. Se on tarkkaan rajattu, että voin tehdä noin kolme juttua viikossa sen lisäksi. Muuten huomaan, että otan liikaa töitä. Olen tosi huono sanomaan ei. Voin ilmoittaa toimitukseen, jos seuraavalla viikolla ei tarvitse tarjota juttuja ja silloin niitä ei sitten tarjota. Työ on ajoittaisesti kuormittavaa. Toisinaan työtä on tosi paljon ja toisinaan on vain yksi projekti johon saa rauhassa keskittyä.

Myös freelancer kokee työn olevan kuormittavaa, mutta vain ajoittaisesti. Tähän vaikuttaa varmasti se, että hän voi itse valita työt, joita tekee. Stressiä aiheuttaa kuitenkin aikataulu- tus ja kieltäytyminen jutuista, jos niille ei olisi aikaa.

Yhteenvedona kiire ja kuormittavuus näkyy jokaisen työssä, mutta se ei vaikuta työn te- koon merkittävästi. Näin ollen kiire ei juurikaan vaikuta alan vaihtoon.

4.8 Työn varmuus

Toimittajan työt ovat tunnetusti vaihtelevia, mutta epävarmoiksi niitä ei ole aina voinut kut- sua. Epävarmuuden tunne on varmasti lisääntynyt alalla viimeisen vuosikymmenen ai- kana mediatalojen vähentäessä henkilökuntaa. Tulevaisuuden näkymät ovat osaltaan tär- keä aihe, sillä näkemykset tulevaisuudesta voivat vaikuttaa alan vaihtoon. Työn varmuus vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen ja myös yksilön urasuunnitteluun. Haastateltava C on huolissaan median tulevaisuudesta taloudellisten tekijöiden takia. Hän nostaa esille erilai- sia vaihtoehtoja laadukkaan journalismin takaamiseksi. Vaikka A:n kokemukset mediassa työskentelyssä ovat olleet haastavat, toivoo hän silti median selviävän haasteistaan. Yksi- äänisyys mediassa huolettaa myös muita haastateltavia.

A kertoo:

Elämme taitekohdassa ja nyt pian pitää tapahtua jotain [mediassa], sillä elämme edelleen median murroksessa. Eikä vieläkään voi oikein sanoa, että se murros olisi ohi. Alueellisten toimintojen yhdistäminen ja vähentäminen on yksi tekijä. Pienessä maassa voi olla hyötyä, että hyviä juttuja jaettaisiin useamman lehden kesken, sen sijaan, että jokainen toimitus tekee samoja juttuja. Eli esimerkiksi jos Hesarista jaet- taisiin juttuja vaikka Satakunnan kansaan. Aika paljon pitää miettiä kuitenkin, että mistä ne tulot jatkossa tulevat. Ajatellaan sitä paperinkulutusta, niin olisiko paperin- käytön kannalta digiin panostaminen paras asia myös liiketalouden kannalta ja se on myös ympäristöystävällisempää. Liiketoimintamallia pitää hioo paljon, jotta se saa- daan jatkossa kannattavaksi ilman, että laatu kärsii. Näen kuitenkin, että hyvää on myös tapahtunut kehittämisen kohdalla ja ihmiset myös maksavat digipalveluista. En toki tiedä niiden kannattavuudesta, mutta sillä hinnoittelulla printtilehdillä on saatu paljon tuloja ennen. Uskon, että Suomen media sinnittelee, vaikka karsimista var- masti tulee. Pelkään toki sitä, että media menee liian yksiaäniseksi Suomessa. Meillä on hyvät lähtökohdat ja vapaa lehdistö, joten meillä on valintoja edessä.

Näkemykset journalismin tulevaisuudesta ovat toiveikkaat, mutta huolestuneet. A uskaa, että yhteistoimintaneuvottelut alalla jatkuvat. Kun haastateltava ajattelee, että media karsii työntekijöitä enemmän ja enemmän on mahdollista, että se on vaikuttanut hänen päätök- seen alan vaihdosta. Toisaalta A kertoo perimmäiset syynsä alan vaihdolle, eikä median tulevaisuus ollut osa sitä. Epäsuorasti se kuitenkin oli. Hän mainitsi syiksi alan vaihtoon muun muassa urakehityksen mahdollisuudet, pysyvämmät työsuhteet viestinnässä ja jat- kuvat yhteistoimintaneuvottelut. Jatkuva irtisanominen yhteistoimintaneuvotteluiden kautta ja usko sen jatkumiseen luo kuvan median kuihtumisesta. Samalla mahdollisuudet yletä kapenevat ja samaan aikaan viestinnässä monipuolistuvat. Tästä voisi vetää johtopäätök- sen, että epävakailta tulevaisuuden näkymillä on vaikutus alan vaihtoon. Määrittelin sen isoksi taustavaikuttajaksi, sillä epävarmuus on tunne, joka kohdistuu useaan eri tekijään. Tällöin se ei vaikuta yksinään, vaan se on varmasti osa jokaista syytä alan vaihtoon.

[Kuormittavaa oli] epävarmuus työstä määräaikaisten kanssa ja omasta jaksamisesta vuorotyössä. Se miten paljon tämä lyhentää elinikääni ja tällaista. Henkinen kuormittavuus oli niin sanottu turvallisuusriski.

A:n puheessa huomaa epävarmuuden monesta eri tekijästä. Niin työn saatavuus, oma jaksaminen ja työn terveysvaikutukset huolestuttivat. Terveysvaikutuksia vuorotyöllä on monia ja niistä on puhuttu enemmän alaluvussa 4.1.1. On kuitenkin huomattavaa, että haastateltava on ajatellut tarkalleen omaa eliniän ennustetta tekemänsä työn vuoksi. Alalla epävarmuutta lisää pätkätöiden ja työpaikkojen nopea vaihtuvuus. (Deuze & Witschge, 2018, 170-171) Aiemmin työnantaja ikään kuin palkitsi työntekijän tarjoamalla vakituisen työsuhteen. Sitä pidettiin oletuksena, mutta se ei enää päde tämän päivän työelämässä. (Manka, 2016) Henkinen kuormittavuus työssä voi olla raskasta, mutta tulkitsen tämän vaihtelevan henkilön työkyvyn ja oman hyvinvoinnin ylläpidon mukaan.

Myös B tunnistaa epävarmuustekijöitä alalta.

Työssä kaikki on koko ajan tosi epävarmaa. Vaikka siihen tottuu ja turtuu just se, että kun päätoimittajalta tulee sähköposti, että kahden tunnin päästä tiedotustilaisuus isossa aulassa. Kaikki miettii, että no niin, mitäs sieltä tulee nyt. Oli vähän koko ajan sellainen pelko perseessä. Jo silloin kymmenen vuotta sitten, kun mediataloilla oli vielä rahaa, niin jo silloin määräaikaista ketjutettiin. Minäkin olin siis ollut alalla kymmenen vuotta ennen kuin sain vakituisen työpaikan.

Vaikka jossain kohti oppi luottamaan, että työsuhdetta jatketaan, niin oli se kuitenkin sellainen epävarmuustekijä. Ostin ensimmäisen asuntoni määräaikaista työsuhteella, että piti vaan uskaltaa luottaa. Siinä on niin paljon sellaisia epävarmuustekijöitä, kuten se työn luonne, et aamulla tiedä mistä teet juttua kun menet töihin ja se yhdistettynä siihen, että miten sinun työsuhteelle tai koko yritykselle käy. Todella paljon epävarmuustekijöitä. Ei se kauhean turvallisen tuntuinen työ tai ala ole.

Haastateltavalla meni kirjaimellisesti iho kananlihalle kertoessaan äskeistä. Se kertoo aiheen herättämistä tunteista, vaikka hänellä meneekin iho herkästi kananlihalle. Epävarmuuteen voi jossain määrin tottua, sillä elämässä mikään ei ole täysin varmaa. Silti oma tulevaisuus voi pelottaa ja se on normaalia. Vakituisen työpaikan saaminen nykypäivänä on vaikeaa ja enemmän suositaan määräaikaista sopimuksia. Alalla vallitseva määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen oli asia, jonka kaikki haastateltavat mainitsivat jossain kohtaa. He pitivät sitä vääränä toimintatapana ja se kertoo työnantajan arvostuksesta työntekijöitä kohtaan. Toisaalta nykypäivänä ei enää palkita samalla tapaa työntekijää vakituisella työsopimuksella. (Manka, 2016)

C kertoo:

Tietynlaiset taloudelliset realiteetit on kuitenkin usein kaupallisilla medioilla ja miksei myös yleisradiollakin. Se tietty ulkoraja, joka sanelee mitä voidaan tehdä ja millä tavalla. Siinä suhteessa olen globaalisti aika pessimistinen. Sen takia, että vaikka uutismedia on verkosta löytänyt rahoitusmalleja, sekä mainonnan että maksullisten tilausten kautta, niin ne eivät ole korvanneet sitä ilmoitushävikkiä ja ilmoitusten vähentymistä printtimediasta. Myöskään mainosrahoitteisesta televisiosta. Myöskään se mitä ihmiset on valmiita maksamaan verkosta ei ole ollenkaan niin paljon kun siitä fyysisestä lehdestä. Sen takia median resurssit on koko ajan globaalisti selkeästi pienentyneet.

Medialla on ollut hankaluuksia löytää sopivaa rahoitusmallia maailman muuttuessa ja se kuuluu muun muassa C:n puheessa. Se myös lisää epävarmuutta alalla. Median resurssien vähentyessä toimittajien työmäärä on kasvanut ja tieto työn pysyvyydestä heikentynyt. Se voi osaltaan kaventaa työtehtäviä ja on selkeää, että se vaikuttaa toimittajien ajateluun tulevaisuuden näkymistä.

Meillä on vielä pienenä kielialueena käynyt niin, että me ollaan menetetty näitä resursseja ylikansallisille toimijoille, erityisesti näille some-jäteille. Meidän tuotantoa levitetään ilmaiseksi muuta kautta niin, että siitä hyödyistä valuu myös turhan paljon

rajojen ulkopuolelle. Sitten taas näen, että kun ollaan tällainen pieni kieliryhmä niin tämän pitäisi olla sen takia erityisessä suojeluksessa meidän maassa. Meidän pitäisi pitää huolta paljon isompia maita enemmän, että oman maan median toimintaedellytykset säilyvät ja että omalla kielellä on moniäänistä, monipuolista, luotettavaa ja perusteellista tehtyä ja hyvin resursoitua uutissisältöä ja muutakin mediasisältöä. Ettei oltaisi sellaisen median varassa, joka ei vastaa lähtökohtaisesti suomalaista yhteiskuntaa. Sellaisen, jolla on myös erilaiset kaupalliset ja joskus myös erilaiset poliittiset intressit kun meillä on. Siinä mielessä olen huolissani tilausmaksujen suhteen kaupallisen median tulevaisuudesta.

C pohtii huolellisesti median rahoituksen malleja ja tulevaisuutta. Nopeasti kukaan ei ole niihin toimivaa ratkaisua keksinyt, jonka kuulee myös C:n puheesta. Myös hän on huolissaan median moniäänisyydestä ja toimintaedellytyksistä. Ylipäätään haastateltavien puheesta kuulee huolen journalismia kohtaan. Journalismin murroksesta puhutaan paljon, eikä sen päättymisestä ole tietoa.

Olen huolissani myös poliittisen konsensuksen rahautumisesta Suomessa. Yleisradion rahoitusta yrittää mielestäni kaventaa selkeästi yksi puolue, perussuomalaiset, joka yrittää sitä rahoitus pohjaa kaataa ja kaventaa. Sitten on toinen puolue, kokoomus, jolle se ei ole niin iso tavoite, mutta se niille myös sopii. Mikä on mun mielestä tosi sääli. Kaikissa länsimaissa tähän mennessä hyvin toiminutta järjestelmää eli vahvaa kansallista yleisradioyhtiötä on ruvettu romuttamaan aika monessa paikassa. Tämäkin on sellainen asia, että sitä voidaan vuoden tai kahden päästä tarkastella uudestaan kahdestakin syystä. Toinen on se, että nämä tietynlaiset kuopankaivuu yritykset voivat kasvaa, koska meidän julkinen talous on tämän epidemian jälkeen tosi pahassa jamassa. Toivottavasti voidaan nähdä, että nämä [kansalliset yleisradioyhtiöt] on osoittautuneet tiedonjakajina hyväksi ja luotettaviksi, korvaamattomaksi tiedonlähteiksi tällaisissa poikkeusoloissa. Nämä tulee jatkumaan tässä haamaan tulevaisuuteen. Se ylläpitäisi ja vahvistaisi sitä motivaatiota, että kansallisen median työskentelyedellytykset turvattaisiin.

Populismia ei voi enää kutsua vain tähdenlennoksi, vaan se on myös normalisoitunut osaksi yhteiskuntaa. Sosiaalisen median yleistymisen on myös tarjonnut populistille vaihtoehdoisen paikan tarjota vaihtoehtoisia tulkintoja, sillä sosiaalisessa mediassa ei ole olemassa journalistisia prosesseja. Populistiselle puheelle löytyy oma paikkansa edelleen kasvavassa sosiaalisessa mediassa ja se tapahtuu journalistisen median kustannuksella. (Niemi, M. & Houni, T. 2018) Haastateltavalla on siis perusteltu huoli politiikan muutoksien vaikutuksista journalismiin. Muutokset politiikassa vaikuttavat ensisijaisesti kansalliseen yleisradioyhtiöön, eli Yleen. Kaikesta median rahoituksesta poliitikot eivät päätä, mutta raha määrää usein kaupallisten medioiden toimintaa. Jos samalla Ylen rahoitusta pienennetään, kasvaa riski vapaan median heikkenemiselle.

D kertoo:

Alalla olisi parannettavaa freelancerien palkkioissa ja siinä miten töitä riittää. Kolikon toinen puoli on se, että mitkä rekrytointikäytännöt toimituksilla ja mediakäytännöillä on. Esimerkiksi määräaikaissuoksien ketjuttaminen tai vakituisen sopimuksen saaminen. Se aiheuttaa työntöä pois alalta, jonka takia todella lahjakkaita henkilöitä lähtee pois alalta yleensä viestintä-alalle. Se ei ole mitenkään hyväksi alalle. Lisäksi journalistiset käytänteet voisivat olla avoimemmassa keskustelussa, myös suhteessa yleisöön. Aina olisi hyvä pitää yllä keskustelua alan pelisäännöistä.

D kertoo vakavana, kuinka rekrytointikäytännöt alalla ovat vääristyneitä. A:n kertomukset pätkätyöstä vahvistavat D:n kertomusta. Journalistien pelisäännöt vaativat D:n mukaan avointa keskustelua, sekä yleisön, että toimittajien kanssa. En ole täysin varma, mihin haastateltava viittaa journalistisilla käytänteillä. Tai viittaako hän johonkin spesifiin asiaan. Voi kuitenkin sanoa, että D näkee median tilan haasteellisena.

Ajattelen, että maailmassa olkoon asiat miten tahansa niin on ammattikuntia, joille on aina tarvetta. Juristit, lääkärit ja yhdistän tähän myös toimittajat. Se tiedonvälityksen ja journalistisin menetelmin varmennettu tiedon tarve ei tule katoamaan. Nämä uudet muodot ja tiedonvälityksen nopeus haastaa sitä. Se ei poista sitä pohjim-

maista tarvetta luotettavalle tiedolle. Sillä tavalla alan olemassa olo ei huoleta. Monet sanoo, että journalismi on kriisissä. Ajattelen, että vain ansaintalogiikka on kriisissä ja se on eri asia kun se journalismi. Kyse on siitä, että miten sillä tehdään riittävästi rahaa.

Tiedolle on aina tarve, sillä se kuuluu ihmisen luontoon. D suhtautuu positiivisella asenteella muutoksiin ja niiden ratkaisemiseen. Häinkin on huolissaan median taloustilanteesta, vaikka näkee ongelman paljon pienempänä kohteena kuin muut haastateltavat

Yhteenvetona on selkeää, että median tulevaisuuden näkymät ja epävarmuus vaikuttavat toimittajan ajatteluun. Lisäksi se vaikuttaa epäsuorasti alan vaihtoon epävarmuuden tunteen kautta.

4.9 Alan vaihto

Alan vaihdon syitä kertovat nyt alaa jo vaihtaneet toimittajat. Heidän perimmäiset syyt alan vaihtoon ovat merkittäviä tutkimuksen kannalta, sillä ne omalta osaltaan vastaavat tutkimuskysymykseen. Myös heidän vastauksia pystyy peilaamaan toimittajien kertomuksiin alalta. Lisäksi toimittajat kertovat ajatuksiaan alan vaihdosta.

A kertoo syistensä alan vaihtoon:

Perimmäiset syyt alan vaihtoon olivat ehdottomasti vuorotyö, urakehityksen mahdollisuudet ja mahdollisuus parempaan palkkaan. Tiesin myös viestinnässä olevan pysyvämpiä työsuhteita, sekä jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut. Niillä määräaikailla [sopimuksilla] ei asuntolainoja saada. Taisin itse käydä kolmet YT:t läpi. Minulla kävi siinä mielessä hyvä tuuri, että viestintä on kasvanut viime vuosina paljon ja työtehtävät voivat olla todella monipuolisia. Aloittaessani puhuttiin enemmän tiedottajista. Nykyään puhutaan strategisuudesta ja vuorovaikuttamisesta. Viestinnän ala on kehittynyt vain parempaan suuntaan. Mediassa kävi toisinpäin. Näin hienoja visiota ja sanottiin, kun olet vaan maisteri niin pääset uutisankkuriksi. Tosi glamouria, rahaa tulee ja kolme päivää vapaata viikossa. Glamour laski kuin lehmän häntä, on mielikuva siitä työstä. On huomattavasti helpompaa olla mukana nousujohteisella alalla viestinnässä. Työpaikkoja on koko ajan enemmän ja palkat nousevat. Enemmän mahdollisuuksia päästä eteenpäin tai monipuolistaa työtehtäviä erilaisissa portaissa. Vaihtoehtoja on niin paljon! Aina on mahdollisuus virittäytyä uuteen tehtävään.

Vuorotyö ja palkkaus ovat linjassa tämän aineiston osalta. Lisäksi urakehitys, vakituiset työsopimukset ja epävarmuus työn jatkumisesta vaikuttivat alan vaihtoon. Haastateltava itsekin huomauttaa, että on huomattavasti helpompaa olla nousujohteisella alalla. Lisäksi eteneminen työtehtävissä nähdään hyvänä lisänä. Uskon myös, että viestinnässä on enemmän rahaa työntekijöiden hyvinvointiin ja siihen panostetaan eri tavalla kuin mediassa. Erilaiset työntekijöitä kehittävät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin, vaikka ne ei alkuperäiseltä tarkoitukseltaan olekaan lähteneet työhyvinvoinnin parantamisesta. (Kehusmaa, 2011, 31-32)

B:n syyt alanvaihtoon:

Olin todella epävarma alan vaihtamisesta, että onko se hyvä juttu vai ei. Varmasti se, että olin tehnyt niin pitkään sitä samaa työtä ja ollut kymmenen vuotta samassa työpaikassa. Tuli sellainen olo, että pitäisi testata omaa kauppa-arvoaan työmarkkinoilla. Myös tosi vahva [tunne] oli se, että se on niin epävarmaa se toimituksien kohdalla, etenkin silloin pari vuotta sitten. Tavallaan se, että oli kolmet yt:t ja oltiin eletty jo vuosikausia sillä, että katsellaan onko puolen vuoden päästä töitä. Siihen samalla tottui, mutta samalla se tuntui raskaalta. Olisi kiva olla välillä sellaisessa yrityksessä, jossa ei tarvitsisi miettiä saako potkut, onko tätä työpaikkaa enää olemassa vai tehdäänkö me vuoden päästä jotain ihan muuta. Semmoinen jatkuva hätätila on tosi kuluttavaa. Se oli selkeästi yksi syy [alan vaihtoon]. Lisäksi oma kehittyminen [oli yksi syy]. Kun työn osasi niin hyvin, että kun sinut herätetään keskellä yötä ja tiedät heti mitä tehdä, niin se osoittautuu myös vähän tylsäksi tietäntyyppisille ihmisille.

Mietin, että voisiko oppia jotain uuttakin työssä. Silloin minulla oli sellainen tilanne, että olisin palannut takaisin vuorotyöhön. En halunnut sitä, vaan halusin yhdeksästä viiteen työhön. Myös palkkaus on yksi syy. Syitä on siis monia.

Olin toki aloittanut jo rekrytointiprosessin ennen työroolin muutosta, mutta sitten erosin puolisosistani ja minulla oli 1-vuotias lapsi. Siihen [alan vaihtoon] vaikutti se tosi paljon, että tiesin etten kahdestaan lapsen kanssa voi tehdä vuorotyötä. Se ei ollut se kimmoke, mutta se vain vahvisti sitä tunnetta. Eka haastattelu oli siis tehty jo ennen eroa.

B:llä syitä olivat siis epävarmuus työn jatkuvuudesta, kehittymismahdollisuudet ja palkkaus. Toissijainen syy oli elämäntilanteen muutos. On huomattavaa, että B oli todella epävarma alan vaihtamisesta. Se kertoo mielestäni hänen näkemyksistään median tulevaisuudesta, mutta myös ehkä paikalleen juurtumisesta. Olihan hän työskennellyt jo 10 vuotta samassa yrityksessä, mikä nykypäivän tasolla on paljon. B halusi nähdä oman arvonsa työmarkkinoilla, joka viittaa hänen myös huomanneensa juurtuneensa liikaa samaan paikkaan. Tätä tukee hänen kertomus työstä, jota voisi tehdä keskellä yötä juuri heränneenäkin.

C kertoo:

Olen harkinnut alanvaihtoa viestintään ja muihinkin töihin. Ei ole kuitenkaan tullut vastaan tarpeeksi mielenkiintoista [tehtävää].

Olen itseasiassa vuosikymmenten mittaan muutamaa työpaikkaa hakenut, mutta en tullut niihin valituksi. Viihdyn kyllä työssäni oikein hyvin. Ainoa huono puoli tässä on alan huono palkkaus.

Yllätys oli suuri, kun C kertoi jopa hakeneensa viestinnästä töitä. Miellän C:n vahvan ammatti-identiteetin toimittajaksi, joka ei herkästi vaihtaisi alaa. Hän myös viihtyy työssään niin hyvin, etten ajatellut hänen kertovan tällaista. Toisaalta hän ei ole hakenut kuin muutamaa häntä kiinnostaneeseen työpaikkaan, eli hän ei kovin aktiivisesti ole katsellut uusia työpaikkoja. En kuitenkaan näe, että C vaihtaisi ammattia herkästi.

D kertoo säännöllisesti pohtivansa alan vaihtoa. Joka kerta hän myös päättää jatkaa.

Joka vuosi tammikuun tienoilla etsin työpaikkaa, että lähden johonkin ihan muulle alalle ihan muihin hommiin. Sitten katson, että ei minulla ole kyllä jakoa mihinkään muihinkaan hommiin. Sitten se menee ohi. Yleensä tammikuussa mulla on jonkun ison projektin loppuun vienti menossa. Viimeksi hain isolle autotehtaalalle.

Hieman yllättäen D kertoi ajatuksistaan alan vaihdosta. Hän on hakenutkin eri alojen työpaikoille ja unohtanut tämän. Usein hän kuukausia myöhemmin ihmettelee sähköpostiinsa tulleita ”kiitos, mutta valintamme ei kohdistunut sinuun”-viestejä. Se kertoo lyhyestä hetkestä, jolloin hän kyseenalaistaa koko uransa. Toisaalta se on myös joka kerta mennyt ohitse. Usein tämä toistuu samaan aikaan vuodesta, kun on jonkun ison projektin loppuun saattamisen kanssa paljon työtä.

Yhteenvetona syitä alan vaihdolle ovat vuorotyö, palkkaus, urakehitys, määräaikaiset työ-sopimukset mediassa ja epävarmuus työn jatkumisesta. Toissijaisia syitä olivat elämäntilanteen muutos.

4.10 Työolosuhteet

Työympäristö on työnantajan vastuulla ja hänen tulee siitä huolehtia. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) Työyhteisö on yksi arjen määrittävistä tekijöistä, sillä heidän kanssaan luodaan omasta työympäristöstä mahdollisimman mieluisa ja mukava. Töissä viihtyminen taas vaikuttaa työn tekoon ja työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus, f) Työhyvinvointi

koostuu osittain terveestä työyhteisöstä eli avoimuudesta, luottamuksesta, yhteen puhaltamisesta, sekä kannustuksesta. (Hakanen, Työterveyslaitos) Täten työyhteisöllä voi olla merkittävä osuus työhyvinvoinnissa.

A kertoo:

Työyhteisössä tiimit voisivat olla pienempiä ja korottaa tiimihenkeä. Toimitukset ovat olleet niin laajoja, samassa tilassa ja kaikki keskittyvät vain omaan juttuunsa. Avokonttorissa iso ihmismäärä ei toiminut, jos joku vaikka huusi siellä. Esimerkiksi pienemmät tiimit tai tilat ihmisille auttaisivat. Ottaisin ihmiset enemmän mukaan osallistumaan ja kehittämään toimintaa. Muistan joskus ehdottaneeni erilaista rytmiä eräaseen tv-ohjelmaan ja minulle kerrottiin, että näin tämä on aina ollut. Otettaisiin huomioon kaikki, että kaikki kokisivat olevansa osa porukkaa. Enemmän yhteisöllisyyttä ja vuorojen parempaa organisoimista.

Jos vielä ei ole tullut ilmi, niin A:n kokemukset toimittajan työstä eivät olleet ruusuisia. Muut haastateltavat ovat kuvailleet työyhteisöjään mukaviksi, joten tämä poikkeaa muista. Toisaalta muilla haastateltavilla työyhteisö on kuulostanut luottavaiselta, avoimelta, kannustavalta, missä puhalletaan yhteen hiileen. Voi siis sanoa muilla ollaan terve työyhteisö. A:lla sen sijaan kuulostaa puuttuvan kannustus, yhteen puhaltaminen, avoimuus, luottamus sekä ongelmista puhuminen. Tämä viittaa siihen, että työyhteisössä kaikki ei ole kunnossa. Sen vuoksi hän varmasti myös kaipaa yhteisöllisyyttä. Toisaalta avokonttorissa työskentely kuulostaa siltä, että toimitustyön pelisäännöistä ei oltu sovittu tai henkilö ei sopeutunut sellaiseen työympäristöön.

A:ta kiinnostaa työhyvinvoinnin parantaminen ja työyhteisön hengen parantaminen. Kuulostaa siltä, että hänen ehdotuksiaan ei ole kuunneltu. Toisaalta kaikkea ei aina pysty toteuttamaan, joten se voi olla taustalla syynä. Sitten taas on mahdollista, että työyhteisö ei vain yksinkertaisesti kuunnellut ehdotusta. Aiemmin kuvailut asiat kertovat haasteista työpaikalla.

Jos olisi mahdollista, niin palaisin vielä erikoistoimittajien aikaan. Olin työn puolesta yhdessä tilaisuudessa, missä eräs median johtaja sanoi ettei taloustoimittajia meinaa löytyä. Muistan vaiheen, kun luin finanssivaltiota ja silloin taloustoimittajia alettiin ajamaan alas. Siinä vaiheessa menttiin taas ihan eri päähän ja nyt taas heitä ei ole tarpeeksi. Ihmisiä kiinnostaa syvälliset jutut. Olisi enemmän kysyntää joillekin tietyille erikoistoimittajille esimerkiksi globaalista, kuten Kiinan tai Latinalaisen Amerikan erikoistoimittajia. Se toisi lisää uramahdollisuuksia yksittäisille rivitoimittajille. Se lisäisi myös laatujournalismia, josta yleisö voisi olla valmis maksamaan. Joskus niitä ”hyviä tyyppejä” rivitoimittajista nostetaan päälliköiksi, niin olisi hyvä parantaa tai kehittää esimieskoulutuksia. Yhteisöjen hallitsemista, hankalista tilanteista ja työhyvinvointilähtöistä johtamista. En toki tiedä miten paljon heitä tällä hetkellä koulutetaan. Myös toimittajakoulutuksissa olisi hyvä opiskella johtamistaitoja.

A kuvailee toivomiaan muutoksia työelämäänsä, joka saa ajattelemaan vanhempia aikoja. Sitä kun medialla oli rahaa. En tiedä, miten realistista tällainen ajattelu on, sillä ulkomaantoimittajien matkustaminen kustantaa paljon. Toisaalta hän vilpittömästi toivoo, että medialla menisi paremmin ja että toimittajat voisivat tehdä monipuolisesti töitä.

Hän puhuu, kuinka joskus on nostettu esimiehiksi toimituksesta niitä yleisesti viihdyttäviä ja mukavia henkilöitä. Työnantajan näkökulmasta tämä on mutkikasta, sillä työhön pitäisi aina valita kaikista pätevin henkilö. En tiedä, onko tämä silloin ollut oikea valinta työhön. Toki emme tiedä jutun taustaa tarkemmin. Yleisesti ottaen työnantajan olisi hyvä varmistaa, että esimiestehtäviin valitulla olisi oikea pätevyys työhön. Tässä käy myös helposti niin, että menetetään hyvä työntekijä ja tilalle saadaan huono esimies. (Järvinen Pekka, 2020, 30) Lisäksi motivaatio työtä kohtaan tällaisella esimiehellä voi olla heikko.

B kertoo:

Kauhean vaihtelevasti tartuttiin uusiin ideoihin. Tavallaan meillä tartuttiin ihan hyvin, mutta se ratas kääntyy niin hitaasti. Etenkin silloin kun se on iso organisaatio, mitä

isompi organisaatio sitä hitaammin asiat menee. Loppuvaiheessa ihmisten kehitys-ideat etenivät nopeammin, kun ihmisiäkin oli vähemmän. Helppo toki sanoa, kun olin itse esimiehenä loppuvaiheessa. Esimerkiksi *toisessa toimituksessa* ihmisten ideat ei etene mihinkään.

Innovaatioista ja asioiden kehittämistä puhunut B kertoo, että uudet ideat olivat haastavia toteuttaa. Mitä isompi organisaatio, sitä hitaammin asiat etenevät. Tämä on työelämässä yleinen ongelma ja usein byrokratian määrä hautaa kehitys-ideat. Toiset yritykset ovat muuttaneet tapojaan tehdä asioita, jotta myös uudet ideat pääsevät paremmin esille. Toiset keräävät lomakkeilla ideoita, kun toiset luovat matalan hierarkian työyhteisön. Organisaation kehittäminen vaatii tietynlaisen kulttuurin. Se vaatii paljon samanaikaisesti toteutettavia toimenpiteitä ja se vie nopeimmillaankin kahdesta kolmeen vuotta aikaa. (Kauhanen, J. 2018, 70) Organisaation muutos vaatii myös johdon sitoumuksen asiaan, sillä he toimivat organisaatiossa roolimalleina.

Uutistoimituksessa on hirveän leimaava työolosuhde, että sitä tehdään yhdessä ja sinulla on käytännössä keskusteluyhteys muihin. Se tietysti tarkoittaa myös, että siinä on meteliä. Peltorit eli kuulosuojaimet päässä tehtiin paljon töitä uutisedeskissä. Kiireinen ja meluinen ympäristö. Sun aistit pitää olla auki, mutta keskittyä tosi pikku-tarkkoihin asioihin. Sitten nimenomaan se tiedonmäärä on valtava, mitä pitää pystyä prosessoimaan.

Toimituksien fyysiset rakenteet ovat usein avokonttoreita, joka altistaa entistä enemmän melulle. Työnantajalla on velvollisuus selvittää melun taso ja sen vaikutukset ja tehdä muutoksia mahdollisuuksien mukaan. (Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta. 26.1.2006/85) On aika kuvaavaa, että muiden huutessa toiset tekevät töitä kuulosuojaimet päässä. Työympäristönä sellainen aiheuttaa erilaisia terveydellisiä vaikutuksia ja heikentää keskittymiskykyä. (Työturvallisuuskeskus, c) Olisi siis kovin tärkeää, että toimituksissa voitaisiin sopia työpaikan yhteisistä pelisäännöistä. Pelisäännöillä voi sopia esimerkiksi hajusteiden käytöstä, syömisestä työpisteellä ja hiljaisesta työpisteestä. (Sarkkinen Marja, 2015)

Meillä kävi työterveyshuollon fysioterapeutteja säätämässä jokaisen työtuolin ja asennon oikein. Talo kustansi ergonomisia apuvälineitä kuten keskiahiiriä ja erityisiä työtuoleja ihmisille.

Työnantaja on selkeästi ottanut työolosuhteet huomioon, sillä jokaisen työtuolitkin on erikseen katsottu kuntoon. Toki jäi epäselväksi mikä oli tilanne melun kannalta, mutta muuten työnantaja vaikuttaa huomioineen työympäristön.

C kertoo:

Fyysisesti olen ollut koko tämän ajan maisemakonttoreissa ja just silloin kun tehdään asiantuntijatyötä, joka vaatisi keskittymistä, niin se on ollut hemmetin huono ratkaisu. Nythän tämä maailma tässä muuttuu, että tehdään etätöitä kotona tällä hetkellä. En ole aikaisemmin tehnyt etätöitä, vaikka olisin pystynytkin. Fyysiset työolosuhteet on tällä hetkellä omista järjestelyistä kiinni. Silloin kun aloitin oli vielä se tilanne, että sai tupakoida sisällä Suomessa ja toimituksessakin poltettiin. Se oli musta todella epämiellyttävää, koska en ole itse koskaan polttanut. Savuisessa konttorissa aloitin toimittajan työn. Onneksi siitä sitten päästiin 90-luvun alkuvuosina eroon.

Kuten jo aiemmin todettu, avokonttorit ovat haastava paikka asiantuntijan työtehtäville. Avokonttorissa ääni kiertää helposti ja tuottaa entistä enemmän meteliä. (Oxford Economics, 1-3) Haastattelu on toteutettu maailmalla vallitsevan Covid-19-aikaan, ja haastateltava C viittaa etätöillään sen tuomiin muutoksiin työelämässä.

Minä ja kollegat olemme jotenkin motivoituneita sekä työ- ja saavutusorientoituneita, että me ei esimerkiksi tällaisia mukavuusasioita olla hirveästi mietitty. On totuttu tekemään töitä vaikeissa ja vaarallisissa oloissa. Ei ole koskaan tullut edes oikeastaan mieleen, että onko työtuolini ergonominen vai ei. Tuntuu vähän ylelliseltä ja toissijaisilta asioilta.

C:ltä kysyttiin työolosuhteista ja ulkomaantoimittajana hän on ehkä tottunut miettimään suurempia elämän kysymyksiä kuin omaa mukavuuttaan. C:n työhistorian vuoksi hän on varmasti tottunut olennaiseen ja pieniin standardeihin. Työkyvyn kannalta on kuitenkin tärkeää, että työssä ei synny istumatyöstä aiheutuvia haittoja. Yksi osa työkykyä on fyysiset toimintaedellytykset, jolloin tulee huomioida työn fyysisenkin kuormittavuus. (Kehusmaa, 2011, 27) Toimittajan työssä ajatellaan usein vain henkistä, vaikka jokaisella toimistotyöntekijällä on myös fyysiset haasteet istumatyössä. Tämän vuoksi myös ergonomia on tärkeä asia. Hän kuvaa työtuolin ergonomiaa hieman toissijaiseksi asiaksi, joka on varmasti hänen kohdallaan totta. Toisilla se voi toki olla isompikin juttu, jos toimistotyö on ruvennut aiheuttamaan ongelmia fyysisessä kunnossa. C on todennäköisesti tottunut vaihteleviin oloihin, jolloin työn fyysiset edellytykset eivät huoleta häntä. Hänkin mainitsee avokonttorin työskentelyn haasteet.

On tilanteita, joissa työ ei todellakaan ole turvallista. Ehkä yleisenä trendinä vois sanoa, että turvallisuusajattelu ja turvallisuudesta huolehtiminen on kuitenkin tässä 30 vuoden perspektiivissä parantunut huomattavasti. Silloin 90-luvun alussa minä ja kollegani ottivat huomattavasti isompia riskejä, mihin nyt ollaan valmiita. Se liittyy osittain mielestäni yhteiskunnassa siihen, että meidän elämä on turvallisempaa mitä se oli edellisellä sukupolvella. Pienemmät asiat nähdään ongelmina ja ne vaatii parantamista. Kaksikymmentä vuotta sitten mietittiin, että saako luodin päähänsä vai ei. Nyt mietitään työtuolin ergonomiaa.

C peilaa ajatuksiaan vahvasti koko toimittajan uralleen, jonka huomaa välillä vastauksista. On toisaalta hienoa kuulla, millä tasolla asiat ovat parantuneet vuosikymmenien aikana. On totta, että yhteiskuntamme on turvallisempi kuin se on ollut vaikkapa kaksikymmentä vuotta sitten. Ulkomaantoimittajan työ on tietysti vaarallisempaa, mutta se varmasti riippuu myös missä päin maailmaa on tekemässä juttuja. Sota- ja konfliktialueilla uutisoidessa luodin päähän saaminen on oleellinen turvallisuuskysymys. Sen ohella nämä fyysiset työolosuhteisiin liittyvät kysymykset tuntuvat pieniltä tai vähäpätöisiltä. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, miten toimittajat voivat työtä tehdessään. Jos työntekijän työkyky ei ole kunnossa, ei hän kykene työhönsä eikä kehittymään siinä. (Pehkonen, Työterveyslaitos)

Ehkä vois vielä korostaa sitä työhyvinvoinnin suhteen, että entistä tärkeämpää on viime vuosina ollut, että miten sujuu vuorovaikutus yleisön kanssa. Ehkä se ei koske pelkästään tätä ammattia vaan tietyllä tapaa yhteiskunnan poliittista polarisoitumista ja sen meidän yhtenäiskulttuurin hiipumista. Se kriittinen palaute on luokattoman asiatonta, se ei ole millään tapaa rakentavaa vaan loan heittämistä. Se on ikävä piirre suomalaisessa yhteiskunnassa, joka ei näkynyt 10-15 vuotta sitten ollenkaan.

Vuorovaikutus niin työyhteisön kuin yleisön kanssa on iso osa tämän päivän toimittajan työtä. C kuvailee yhteiskunnan muutoksen tuomia tapoja kommunikoida ja etenkin sen asiattomuutta. Yleisön kanssa ollaan niin tiiviisti vuorovaikutuksessa, että uskon sen heijastuvan myös työyhteisöön ja -ilmapiiriin. Jos yleisön edustaja purkaa huonoa oloaan toimittajaan, voi hän silloin kokea erilaisia tunteita. Tunteet taas jäävät helposti "leijumaan ilmaan" hetkeksi, jolloin kollegat voivat aistia sen. Se voisi myös tarttua kollegaan. Toisaalta jatkuva negatiivinen palaute voi kuormittaa työntekijän psyykettä ja tällöin toimintakykyä. Toimintakyvyssä kun on kyse yksilön työelämän ja omien voimavarojen tasapainosta. (Pehkonen, Työterveyslaitos) Se järkkyy helposti toimittajan työssä. Toisesta näkökulmasta ajateltuna, kun viettää paljon aikaa yleisön kanssa vuorovaikutuksessa, voi se alkaa tuntua yhtä läheiseltä kuin työyhteisö. Keskustelu on tärkeää, mutta täysin negatiivinen ilmapiiri on myös kuormittavaa. Terveessä työyhteisössä koetaan tasapainoisesti negatiivisia ja positiivisia tunteita. (Aro Antti, 2018, 28-29)

D kertoo:

Olisi hienoa, jos saisimme ihmiset tekemään enemmän yhteistyötä. Jos teen isompaa juttua niin soittelen ihmisille, jotka on tehneet aiemmin juttua samasta aiheesta. Niillä usein jää leikepöydälle jotain arvokasta tietoa, joka ei ole itse juttuun päätynyt, koska se on ollut epäolennaista sen jutun kannalta. Mahdollisimman matala kynnys soitella kollegoille olisi hienoa. Yhteistoimintameininkiä kaipaisin lisää.

Yhteisöllisyyttä toivoi myös A aikaisemmin. Toisaalta suomalainen kulttuuri ei ole erityisen avointa, joten silläkin voi olla osansa. Toki suomalaiset vastaavat kysyttäessä, mutta kuinka moni avautuisi vaikkapa ventovieraalle.

Yhteenvetona voi ajatella, että meteli ilmaantuu usein avokonttorissa työskentelevillä. Se ei kuitenkaan vaikuta alan vaihtamiseen. Muuten työolosuhteissa voi olla satunnaisia puutteita, mutta nekkään eivät vaikuta alan vaihtamiseen.

5 Tutkimuksen tulokset, johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen tavoite oli selvittää miksi toimittajat vaihtavat viestintäalan töihin. Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa alalla ja selvittää mikä yhdistää alan vaihtaneita toimittajia ja työhyvinvoinnin tilaa alalla.

Tutkimuksessa haastateltiin neljää henkilöä, joista kaksi olivat ennen toimittajia ja kaksi ovat edelleen. Tavoitteena oli, että entiset toimittajat olisivat vielä kolmen vuoden sisään tehneet töitä toimituksessa. Tavoite ei täysin toteutunut, sillä toinen haastateltavista vaihtoi viestinnän pariin 2015. Tutkimustulosten kannalta tavoitteeni oli rohkea, sillä alaa vaihtaneista ei ole olemassa dataa ja heidät täytyy tavoittaa muilla keinoilla. Eri ammattiliittojen ja viestintätoimistojen kautta entiset toimittajat olivat yllättävän helppoa saavuttaa. Suuri osa heistä vastasivat demograafisilta tekijöiltään samaa luokkaa, eli 35-40-vuotiaita naisia.

Toimittajia oli vaikeampi saavuttaa. Haastateltavia etsiessä osalla toimittajista oli yhteystiedot suoraan sosiaalisen median kanavissa, mutta toisilta niitä ei löytänyt toimitusten sivuiltakaan. Lopulta lähestyin heitä, joiden yhteystiedot sain käsiini ja totesin sopiviksi aineiston kannalta. Jälkikäteen ajateltuna, olisin miettinyt vieläkin tarkemmin haastateltavien demografisia tekijöitä etukäteen, jotta haastateltavat olisivat muodostaneet vielä monipuolisemman joukon. Haastateltavia valittaessa ajattelin, että myös freelancerin näkemykset asiasta ovat arvokkaita. Etenkin sellaisen, joka on ollut myös toimituksessa töissä joskus. Aineistoa läpi lukiessani ja aloittaessani analysoinnin huomasin kuitenkin, että freelance-riilla ei ole yhtä paljon annettavaa tutkimuksen kannalta, kuin toimituksessa työskentelevällä toimittajalla. Siten freelancer sopii kuvaan, kun puhutaan koko alasta. Koen myös, että freelancereita ei huomioida juurikaan tieteellisissä tutkimuksissa, joten halusin myös huomioida sen ammattikunnan. Tekevähän hekin journalismia. Enemmän verrattavaa materiaalia olisi kuitenkin saanut toimituksessa työskentelevästä toimittajasta.

5.1 Tutkimuksen tulokset

Tässä kappaleessa vertailen haastateltavien vastauksia ja yhdistelen eri tekijöitä.

Aineistoa vertaillen voi kuitenkin vetää johtopäätöksiä, vaikka näin pientä aineistoa ei voi suoraan yleistää. Tulokset antavat kuitenkin osviittaa ilmiöstä ja sen taustasyistä.

Tuloksia tutkiessa on hyvä ottaa huomioon, että yksi haastateltavista työskentelee freelancerina, jolloin hänen työhön liittyvät kysymykset eivät aina täsmää samoja haasteita kuin toimituksessa olevilla toimittajilla. D kuitenkin vastasi kysymyksiin omasta näkökulmastaan, joka on otettu huomioon tutkimuksessa.

Haastateltavista kaksi kokivat vuorotyön hankalana ja epämiellyttävänä. Toinen heistä, B, kuvailee toisaalta nelipäiväisen viikon pitkällä työpäivillä sopineen hänelle täydellisesti. Toisaalta pitkät työpäivät eivät sisältäneet yöaikaan työskentelyä, mikä tekee niistä osaltaan miellyttävämpiä.

Käytännössä työn teko leviää ympäri kämppää ja teen yleensä sohvalla töitä. Kotoa työskentelyssä on omat heikkoutensa, sillä se hankaloittaa vapaa-ajan ja työn erottamista toisistaan. Olen huono aikatauluttamaan itseäni. (D)

Yksi haastateltavista on freelancer, joten hän pystyy määrittämään itse työaikansa. Näin hän välttyy vuorotyöltä, mutta hänen pitää myös hallita omaa työskentelyään. Haastateltava koki sen haasteelliseksi, sillä se vaikeuttaa vapaa-ajan ja työajan erottamista toisistaan.

Valtaosalla on kiinteät työvuorot, mutta minulla ei ole. Käytännössä se tarkoittaa, että olen aina töissä ja teen tosi pitkiä työviikkoja. (C)

Ulkomaantoimittajan työskentelevä haastateltava kuvailee tekevänsä pitkiä työvuoroja ja olevansa käytännössä aina töissä. On huomattava toki, että häntä ei haittaa asia ollenkaan. Haastateltavan kohdalla ammatti vaikuttaa määrittävän ison osan elämästä, jolloin luonnollisesti töiden parissa vietetään paljon aikaa.

Kaksi neljästä kokee vuorotyön hankalaksi. Yksi määrittää itse työaikansa ja luonnollisesti silloin välttyy vuorotyöltä. Siinä mielessä häntä ei voi ottaa lukuun vuorotyötä tarkastellessa, jolloin kaksi kolmesta kertoo vuorotyön olevan hankalaa. Yleisesti ottaen millä tahansa alalla vuorotyö koetaan hankalaksi ja se on myös tieteellisesti todistettu raskaaksi (ks. alaluku 2.1.3.). Silti aineiston perusteella voisi päätellä, että toiset ihmiset pärjäävät vuorotyön olosuhteiden kanssa paremmin kuin toiset. Haastateltavista etenkin A kuvaili vuorotyötä raskaaksi. B sanoi vuorotyön olleen kaikesta huolimatta siedettävää.

Vuorotyö yksinään ei johda toimittajaa alan vaihtamiseen, mutta silläkin on oma vaikutuksensa siihen. Hyvä kysymys on, kuinka oleellista vuorotyö on journalismissa?

Työilmapiiri oli ihan ok. Kaikki siinä samassa veneessä tietysti on. Riippuu myös hieman toimituksesta. Yhdessä toimituksessa oli vaihtuvuus niin suuri, että oli vaikeaa saada pysyviä kollegasuhteita. Toki yhteistoimintaneuvotteluja oli aina ja se kuormitti työyhteisöä. Siltikin työilmapiiri oli ok. (A)

Siinä kymmenen vuoden aikana *toimituksesta* irtisanottiin noin kolmasosa. (B)

Työilmapiiriä haastateltavat kuvailivat vaihtelevan hieman toimituksen mukaan, mutta pääosin hyväksi. Yhdellä oli haasteita muodostaa pysyviä kollegasuhteita toimituksessa. Muiden haastateltavien kuvailun perusteella yksittäisiä toimituksia huonolla ilmapiirillä saattoi olla, mutta ne olivat poikkeustapauksia. A:n kokemus kuulostaa siltä, että hän on sattumalla päätenyt yhteen niistä huonon ilmapiirin toimituksista. Kuitenkin C kokee työhyvinvoinnin sekä ilmapiirin parantuneen vuosien aikana. Hän mainitsee työskentelyedellytysten parantuneen, jonka jokainen työelämässä on varmasti huomannutkin. Toisaalta C myös mainitsee käyneensä sota- ja konfliktialueilla työssään, jonka vuoksi hän on varmasti keskimääräistä paremmin tottunut stressiin ja epävarmuuteen. Myös D mainitsee valtasuhteiden konfliktit toimituksissa ja kokee olevansa onnekas, kun hänen ei tarvitse murehtia sellaisista asioista.

Voisi päätellä, että yleisesti ottaen työilmapiiri on alalla hyvä. Joitain poikkeuksia löytyy ja yksi haastateltavista on sen kokenutkin. Työilmapiirissä ei erityisesti ole mitään poikkeavaa, joka vaikuttaisi alan vaihtamiseen.

Tv-uutisissa on paljon sitä, että sinä olet rankingissa yhtä hyvä kuin sinun viimeisin juttu. (B)

Kolme haastateltavista kuvailee alan sisäistä kilpailua inhottavaksi. Suurin kilpailu syntyi juttuaiheista ja niiden juttupaikasta. Erityisen kummallista on se, että työtehtäviä saatettiin jakaa perustuen viimeisimmän jutun laatuun. Tästä suoraan kertoi vain yksi haastateltavista, mutta myös toinen heistä kertoi, kuinka parhaimmat jutut annettiin yleensä tietyille henkilöille.

Alan sisäinen kilpailu voi olla työyhteisöä heikentävä tekijä ja kolme neljästä haastateltavasta tunnistaa tämän ilmiön. Kaksi heistä on itse myös kokenut kilpailun juttuaiheista ja paikoista. Tästä voi vetää johtopäätöksen, että alan sisäinen kilpailu vaikuttaa työtehtävien lisäksi toimittajan hyvinvointiin. Henkinen hyvinvointi heikkenee, kun työyhteisössä jatkuvasti joudutaan kilpailemaan toisten kanssa normaaleista työtehtävistä. Parhaimmillaan oma kehitys jää seisomaan paikalleen, kun ei pääse tekemään monipuolisesti erilaisia juttuja.

Esimerkiksi nykyään yhä useampi lehden toimitus on sellainen, että tehdään nimetönnä juttuja nettiin lappaamalla. Juttu jonka toinen on aloittanut, niin toinen jatkaa

sitä illalla. Ei ole enää niin henkilökohtaista sidettä juttuun, että tämä juttu on mun vauva. (B)

Toisaalta kilpailu juttuaiheista voi vähentyä, jos alalla nimettömänä kirjoittaminen yleisty. Tai ei voi puhua suoraan nimettömänä kirjoittamisesta, mutta kaikki toimitukset eivät julkaise enää kirjoittajaa. Taustalla voi olla esimerkiksi montakin eri tekijää tai toimitus on voinut linjata, ettei nimiä enää julkaista.

Yleiset kokemukset yhteistoimintaneuvotteluista yhdistivät etenkin kahta ensimmäistä haastateltavaa. He kokivat niiden tuoman ilmapiirin ja epävarmuuden epämiellyttäväksi. Toisen haastateltavan mukaan toimituksesta irtisanottiin vuosien aikana jopa yksi kolmasosa. Toisaalta osaa henkilöstöä kokemus yhteisestä uhasta myös auttoi jaksamaan. Kuorittavuus ja epävarmuus työssä koostui pelosta työpaikan menettämiseen, alan epävakaudesta ja työn terveysvaikutuksista. Kahdelta viimeiseltä haastateltavalta ei saatu vastauksia yhteistoimintaneuvotteluista.

Pääteltävissä on, että epävarmuus työn jatkumisesta oli todella häiritsevää. Suoraan yhteistoimintaneuvottelut eivät vaikuttaneet alan vaihtoon, mutta epäsuorasti niiden luoma epävarmuus työpaikan jatkuvuudesta aiheutti pelkoa. Toisaalta haastateltavat kuvaavat tottuneensa siihen jossain määrin, mutta se tunne ei pohjimmiltaan poistunut koskaan.

Kolme haastateltavista kuvailee työnantajan tarjoamaa työterveyshuoltoa tai työsuhteiden olevan normaaleja tai välttämättömiä.

Ei erityisesti ollut mitään työhyvinvointitoiminpiteitä. Työterveyshuolto oli olemassa, mutta siinäkin [käytössä] oli rajoitteita. Lyhyissä työsuhteissa taisi olla joku rajoitus, ettei saa kaikkia työterveyshuollon palveluita. Mitään lounas- tai liikuntaseteleitä ei saanut. (A)

Tietysti virikesetelit [kulttuuri- ja liikuntasetelit] ovat olleet työnantajan puolesta. Kaikkien toimitusten työnantajat ovat koko aja muistuttaneet, että on psykologipalveluita käytössä. Etenkin jos me ollaan tehty kouluampumisista tai muista tosi ikävistä suuronnettomuuksista juttuja. (B)

Meillä on kuntosali, jota voisi käyttää. En ole nykyisin sitä enää käyttänyt, joskus aikaisemmin käytiin. Fyysisen ja henkisen kunnon ja työkyvyn hoitaminen on jätetty jokaisen itse hoidettavaksi. Kyllä esimerkiksi työpsykologi palveluita olisi, en oikeastaan tarkkaan tiedä. Kyllä meillä työterveydenhoito on. Minulle henkilökohtaisesti ei ole tarjottu [työpsykologipalveluita], enkä ole sitä kokenut kaipaavani. Silloin kun on ollut sellaisia isoja uutistilanteita, jotka on koskenut koko toimitusta niin [psykologipalveluita] on yleisesti tarjottu. (C)

Kaksi kolmesta palkollisesta kuvailee työnantajan tarjoamia palveluita ja etuja pieniksi. Toisella oli rajoitettu työterveyshuolto ja toisella on työterveyshuollon lisäksi kuntosali sekä tilanteen sattuessa psykologin palvelut. Ensimmäisen kuvailu kuulostaa työnantajan vastuun välttelyltä ja välinpitämättömyydeltä työntekijöiden hyvinvointia kohtaan. Kolmannella kuulostaa olevan vaaditut palvelut käytössään ja lisäksi kuntosali. Toisella on ollut kulttuuri- ja liikuntasetelit, sekä työterveyshuollon lisäksi psykologin palvelut, jos on tapahtunut jokin suuronnettomuus.

Vaikka ensimmäisen haastateltavan kertomus työterveydenhuollon saatavuudesta kuulostaa huolestuttavalta, voi silti vetää johtopäätöksensä työterveyshuollon olevan kunnossa.

Jokainen haastateltava on kokenut haasteita kohtaamassaan esimiestyössä. Lähes kaikilla esimiestyö oli kuitenkin pääsääntöisesti toimivaa. A tunnistaa esimiesten työn olleen vaikeaa, mutta hän myös kritisoi sen toimivuutta.

Esimiehiä ei välttämättä tavannut, kun he olivat niin kiireisiä. Esimiehet tuntuvat etäisiltä, eikä heitä tavannut välttämättä ollenkaan jos istuimme eri toimituksissa. Päivittäin pidettiin puhelinpalavereita, mutta siellä oli eri uutispäällikkö vuorossa usein

vuorotyön takia. Esimiehen etäisyys vaikutti jollain tasoa, sillä oli vaikea ottaa yhteyttä jos oli jotain tärkeää asiaa. (A)

Haastateltavan kuvaus useammasta työpaikasta kertoo, että esimiehet ovat olleet vaikeasti tavoitettavissa. Yhdessä työpaikassa puhelinpalaverit auttoivat yhteydenpidossa, mutta jatkuvasti vaihtuva uutispäällikkö teki työstä haasteellisempaa. Työntekijän ja työnantajan keskeinen suhde perustuu luottamukseen. Jos työntekijä tietää, ettei esimiestä pääse tapaamaan, niin silloin tämä luottamus murenee. Työntekijän luottamus työnantajaan on selkeästi tässä kohtaa heikentynyt, joka olisi voinut johtaa myös muihin haasteisiin.

Myös B kertoo esimiestyön haasteellisuudesta ja päätöksenteon vaikeudesta, sillä hän on toiminut myös esimiehenä osan toimittajan urastaan. Kolmannen haastateltavan kokemukset ovat pääosin hyviä, vaikka hänkin mainitsi muutamasta poikkeuksesta. Nämä poikkeukset ovat olleet esimiesasemassa ilman siihen tarvittavia taitoja.

Tästä voi päätellä, että alla olevien esimiesten taidoissa on jonkin verran puutteita, vaikka usein esimiestyö onkin hyvää. En kutsuisi näitä puutteellisia esimiestaitoja yksittäistapauksiksi, vaan ennemminkin silloin tällöin esiintyviksi. Voisi ehkä sanoa, että moni meistä kohtaa urallaan ainakin yhden epäpätevän esimiehen.

Se kiitoksen puute harmitti. Oli vaikea saada kannustusta. Koen, että en saanut mistään jutuista kiitosta. Oli myös todella vaikea saada läpi juttuaiheita ja parhaimmat jutut menivät aina Helsingin toimittajille. (A)

Palautteenantokulttuuri esimiestyössä ja toimituksen johtamistyössä on tosi puutteellista. Se liittyy juuri siihen, että sinne päiväkokoukseen ei pääse kuin osa paikalle. Siellä kehutaan ne pari pääjuttua ja ehkä joku vähän epäonnistuneempi juttu. (B)

Saan palautetta tekemästani työstä. Paitsi tällaista laadullista palautetta mitä työyhteisöltä tulee, niin varsinkin kaikesta verkkoon tehtävästä tulee paljon dataa ja nähdään hyvin tarkkaan mitä on luettu ja mikä kiinnostaa. Yleisöltäkin saa kirjallisesti palautetta, työyhteisöltä suullisesti. (C)

Arvostuksen tunne tulee usein sitä kautta, että toimituksen kautta esimerkiksi tuottaja saa usein suoraa palautetta. Se on tosi kiva. Myös jos lukijoilta tulee palautetta, niin sitä usein välitetään eteenpäin. (D)

Haastateltavista kaksi kertoo pettyneensä tapaan saada palautetta. Usein sitä ei saanut ollenkaan tai jos sai niin tartuttiin negatiivisiin asioihin. Etenkin ensimmäisellä haastateltavalla korostui palautteen, kannustuksen ja kiitoksen puute. Toinen haastateltava koki usein uutistyyössä etsittävän epäkohtia ja ongelmia. Se oli paitsi kuluttavaa, se ei myöskään kannustanut tekemään parempaa työtä. Osasyynä hän mainitsi sen, etteivät kaikki aina päässeet paikalle päivän tiimikokoukseen. Kaksi viimeisintä haastateltavaa kokivat taas palautteenannon olevan hyvää ja monipuolista.

Etenkin alaa jo vaihtaneiden kohdalla palautteen saanti oli vaikeampaa. Alalla edelleen olevat kokevat saavansa hyvin palautetta. Siitä voi päätellä, että alaa vaihtavat toimittajat eivät välttämättä saa riittävästi palautetta työstään ja ovat tyytymättömiä palautteen määrään tai laatuun.

Ei ollut ehkä hirveen arvostettu olo siinä. Aikalailla oli tunne, että olen yksi nappula vain toimituksessa.

Koen, että viestinnässä on paremmat mahdollisuudet saada parempaa palkkaa, eikä tarvitse tehdä vuorotyötä. Yhdeksästä viiteen tehdessä töitä saa myös 3500 euron palkan, eli paljon helpommalla rivitoimittajaan verrattuna.

Palkkaus oli yksi syy, miksi en halunnut jatkaa alalla. Saati sitten, että saisi pysyvää työtä, sillä ne olivat usein määräaikaisuuksia kuun loppuun. (A)

Haastateltava A kertoo, ettei tuntenut oloaan arvostetuksi. Myös palkkauksessa oli puutteita ja hän totesi saavuttavansa saman ansiotason huomattavasti helpommin viestinnässä.

Koin, että työtäni arvostettiin. Sellaisella ylätasolla. Koin, että ammatti on arvokas ja sen yhteiskunnallinen merkitys on tosi arvokasta. Musta tuntuu, että jokainen toimittaja kokee tekevänsä yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. Sitten taas arvostettiin tekstieditointia, tai radiotoimittajan työtä tai sen työtä, joka teki sitä tekee sitä juoksevaa lyhyttä kotimaan juttua. Nii arvostetaanko sen työtä henkilökohtaisesti, niin varmasti fiilis on että ei. Että on vaan koneiston osa.

Minulla esimerkiksi yksi syy alanvaihtoon oli se, että olin saavuttanut oman palkkatattoni. Jos olisin halunnut nostaa palkkaani, minusta olisi tullut uutispäällikkö tai päätoimittaja. En oikeastaan halunnut kumpakaan ja olin 35-vuotias ja olin saavuttanut palkkahuippuni tässä. Mitä järkeä tässä on? (B)

Myös B:n kokemukset kertoivat huonosta palkkatasosta ja itse työn arvostuksen puutteesta. Sekä A, että B kertoivat palkkauksen olleen yksi syy alan vaihtoon. B kertoi tavoitaneensa palkkatattonsa, jonka jälkeen ainoat paremman palkkauksen työtehtävät olisivat olleet uutispäällikön tai päätoimittajan pesti. Näitä työtehtäviä hän ei kuitenkaan halunnut tehdä, vaikka hän olikin selkeästi kiinnostunut laajentamaan osaamistaan ja kehittymään.

Tietyissä mielessä arvostuksen globaali mitta on palkka, koska se nähdään markkinoilla käytännön korvauksena tehdystä työstä. Siinä suhteessa epäilen erittäin harvat ihmiset suostuisivat ottamaan samoja riskejä kuin ulkomaantoimittajat joutuu työnsä puolesta ottamaan. Mistään hinnasta, saati sitten niillä palkoilla mitä tätä tehdään. Siinä suhteessa en koe, että tätä työtä kauheasti arvostetaan. (C)

C jatkaa kertomalla samoista kokemuksista. Hänkin puhuu palkkauksen huonosta tasosta, etenkin suhteutettuna työssä otettaviin riskeihin. Hänkin kokee toimittajan ammatin arvokkaaksi, mutta ei näe globaalilla mitalla työtään arvokkaaksi.

Ainahan vois valittaa palkkioiden tasoista, mutta se nyt on sellainen ikuisuuskysele. Koska kyllähän yksi osa arvostuksesta on palkkioiden suuruus. Tavallaan toi johtaa helposti siihen, että [freelancereina] tehdään nopeita ja helppoja juttuja, joista saa suhteessa käytettyyn työaikaan kohtuullisen palkkion. Sitten kun tekee pitkää ja hankalaa projektia, palkkio on suurempi, mutta suhteessa käytettyyn aikaan palkkio huononee. Siinä näkee, että vaikka enemmän aikaa vieviä juttuja arvostetaan, se ei kuitenkaan näy siitä maksettavassa palkkiossa. Tämä on sellainen ongelma, että se koskee ihan jokaista toimitusta. Ei ole paukkuja maksaa enempää. Etenkin nyt tässä maailman tilanteessa. Nämä freelancer palkkiot ottavat ensimmäisenä osun, kun jostain aletaan karsimaan. (D)

D jatkaa samaan tapaan kuin aiemmat haastateltavat. Hän kritisoi palkkioiden tasoa etenkin freelancereilla suhteessa juttujen pituuteen. Myös hän pitää alan palkkausta matalana.

Kaikki haastateltavat pitivät toimittajan ammattia yhteiskunnallisesti arvokkaana, mutta jokainen oli myös samaa mieltä siitä, että saadun korvauksen määrä on liian alhainen. Alaa vaihtaneet haastateltavat kertoivat molemmat yhdeksi syyksi alan vaihtoon huonon palkkauksen. Lisättyinä muiden haastateltavien kommentit, voi tehdä vahvan johtopäätöksen palkkauksen vaikutuksesta alan vaihtoon.

Jo aiemmin on tutkittu, että kiire vaikuttaa toimituksissa työskentelyyn ja myös alan vaihtoon. A kertoi kiireen kokemuksista etenkin esimiestyössä.

Työtä eniten määrittävä tekijä on kiire. Uutistyoössä on aina kiire. Se on tosi hektistä. (B)

Sellainen kiire, tuotantopaine ja aikarajojen paine on yltnyt. (C)

Työ on ajoittaisesti kuormittavaa. Toisinaan työtä on tosi paljon ja toisinaan on vain yksi projekti johon saa rauhassa keskittyä. (D)

Muut haastateltavat kertovat kiireen ja paineen lisääntymisestä. Toimittajat ovat varmasti tottuneet jonkun tasoiseen kiireeseen ja tiedonmäärään, mutta jatkuva tuotantopaine alalla kasvaa jatkuvasti. Samaan aikaan resurssien määrä on kaventunut, joten ei ole ihme, jos kiire koetaan työn haittapuoliksi. Haastateltavien kertomukset tukevat aiempaa tutkimustietoa ja on helppo tehdä johtopäätös, jossa kiire vaikuttaa alan vaihtamiseen.

Toimitukset ovat olleet niin laajoja, samassa tilassa ja kaikki keskittyvät vain omaan juttuunsa. Avokonttorissa iso ihmismäärä ei toiminut, jos joku vaikka huusi siellä. (A)

Uutistoimituksessa on hirveän leimaava työolosuhde, että sitä tehdään yhdessä ja sinulla on käytännössä keskusteluyhteys muihin. Se tietysti tarkoittaa myös, että siinä on meteliä. Peltorit eli kuulosuojaimet päässä tehtiin paljon töitä uutisdeskissä. Kiireinen ja meluinen ympäristö. Sun aistit pitää olla auki, mutta keskittyä tosi pikku-tarkkoihin asioihin. Sitten nimenomaan se tiedonmäärä on valtava, mitä pitää pystyä prosessoimaan. (B)

Fyysisesti olen ollut koko tämän ajan maisemakonttoreissa ja just silloin kun tehdään asiantuntijatyötä, joka vaatisi keskittymistä, niin se on ollut hemmetin huono ratkaisu. (C)

D taas toivoo, että toimittajat tekisivät enemmän yhteistyötä keskenään.

Työympäristönä avokonttori, iso määrä ihmisiä ja meteliä eivät ole erityisen hyvä yhdistelmä. Avokonttoreita tosin löytyy nykyään jokaiselta alalta, ettei siitä helposti eroon pääse. Kuitenkin haastateltavat kertovat avokonttorissa työskentelyn vaikuttavan keskittymiskykyyn. Voi kuitenkin päätellä, että työympäristö ei ole vaikuttanut alan vaihtamiseen.

Tulevaisuus media-alalla on kaikkien haastateltavien näkemyksen mukaan haastava. He mainitsevat huolinaan taloudelliset haasteet, poliittisen konsensuksen muutokset, kielialueen säilymisen, sananvapauden sekä palkkaus- ja rekrytointikäytännöt.

Perimmäiset syyt alan vaihtoon olivat ehdottomasti vuorotyö, urakehityksen mahdollisuudet ja mahdollisuus parempaan palkkaan ja tiesin myös viestinnässä olevan pysyvämpiä työsuhteita, sekä jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut.

Olin todella epävarma alan vaihtamisesta, että onko se hyvä juttu vai ei. Varmasti se, että olin tehnyt niin pitkään sitä samaa työtä ja ollut kymmenen vuotta samassa työpaikassa. Tuli sellainen olo, että pitäisi testata omaa kauppa-arvoaan työmarkkinoilla. Myös tosi vahva [tunne] oli se, että se on niin epävarmaa se toimituksien kohdalla, etenkin silloin pari vuotta sitten. Tavallaan se, että oli kolmet yhteistoimintaneuvottelut ja oltiin eletty jo vuosikausia sillä, että katsellaan onko puolen vuoden päästä töitä. Siihen samalla tottui, mutta samalla se tuntui raskaalta. Olisi kiva olla välillä sellaisessa yrityksessä, jossa ei tarvitsisi miettiä saako potkut, onko tätä työpaikkaa enää olemassa vai tehdäänkö me vuoden päästä jotain ihan muuta. Semmoinen jatkuva hätätila on tosi kuluttavaa. Se oli selkeästi yksi syy [alan vaihtoon]. Lisäksi oma kehittyminen [oli yksi syy]. Kun työn osasi niin hyvin, että kun sinut herätetään keskellä yötä ja tiedät heti mitä tehdä, niin se osoittautuu myös vähän tylsäksi tietyn tyyppisille ihmisille. Mietin, että voisiko oppia jotain uuttakin työssä. Silloin minulla oli sellainen tilanne, että olisin palannut takaisin vuorotyöhön. En halunnut sitä, vaan halusin yhdeksästä viiteen työn. Myös palkkaus on yksi syy. Syytä on siis monia. Olin toki aloittanut jo rekrytointiprosessin ennen työroolin muutosta, mutta sitten erosin puoliosastani ja minulla oli 1-vuotias lapsi. Siihen [alan vaihtoon] vaikutti se tosi paljon, että tiesin etten kahdestaan lapsen kanssa voi tehdä vuorotyötä. Se ei ollut se kimmoke, mutta se vain vahvisti sitä tunnetta. Eka haastattelu oli siis tehty jonneen eroa. (B)

Alaa vaihtaneet kertovat perimmäisiksi syiksi alan vaihtoon vuorotyön, palkkauksen, urakehityksen mahdollisuudet, jatkuvat yhteystoimintaneuvottelut, pysyvämmät työsuhteet viestinnässä ja varmuus työn jatkuvuudesta.

Olen harkinnut alanvaihtoa viestintään ja muihinkin töihin. Ei ole kuitenkaan tullut vastaan tarpeeksi mielenkiintoista [tehtävää].

Olen itseasiassa vuosikymmenten mittaan muutamaa työpaikkaa hakenut, mutta en tullut niihin valituksi. Viihdyn kyllä työssäni oikein hyvin. Ainoa huono puoli tässä on alan huono palkkaus. (C)

Joka vuosi tammikuun tienoilla etsin työpaikkaa, että lähdän johonkin ihan muulle alalle ihan muihin hommiin. Sitten katson, että ei minulla ole kyllä jakoa mihinkään muihinkaan hommiin. Sitten se menee ohi. Yleensä tammikuussa mulla on jonkun ison projektin loppuun vieni menossa. Viimeksi hain isolle autotehtaalle. (D)

Myös toimittajana työskentelevät kertovat harkinneensa alan vaihtoa ja jopa hakeneet toisen alan töitä. C on hakenutkin muutaman kerran töitä viestinnästä, mutta vain mieluisan tehtävän osuessa kohdalle. D etsii säännöllisen satunnaisesti uusia töitä, mutta toteaa lopulta pitäytyvänsä nykyisessä työssään. Molempien ajatukset kertovat epävarmuudesta omaa työtä ja alaa kohtaan. Tästä voi vetää varovaisen johtopäätöksen, että epävarmuus työstä ja alasta heijastuu myös tulevaisuuden suunnitelmiin.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä kappaleessa on yhteenveto erilaisista syistä alanvaihtoon ja mitkä niistä liittyivät työhyvinvointiin. Tutkittua aineistoa ei voi yleistää sen pienen otannan vuoksi, mutta siitä voi vetää johtopäätöksiä. Johtopäätösten yhteenvedossa kerrotaan, mitä päätelmiä tutkimuksessa on tehty.

Työhyvinvointi oli merkittävä tekijä alan vaihdon kannalta ja sen lisäksi vaikutti palkkaus. Palkkaus koetaan arvostuksen merkinä, joten jollain tapaa sekin liittyy hyvinvointiin. En sitä tässä tutkimuksessa katso kuitenkaan suoraan hyvinvoinnin mittariksi. Työhyvinvoinnista nousi esille selkeästi neljä eri tekijää. Jakaisin nämä tekijät ensisijaisiin ja toissijaisiin. Ensisijaiset tekijät alan vaihtamisessa viestintään ovat:

- palkkaus
- vuorotyö
- urakehityksen mahdollisuudet/pysyvämmät työsuhteet viestinnässä
- jatkuvat yhteystoimintaneuvottelut ja varmuus työn jatkuvuudesta

Ensisijaisista syistä viimeiset kaksi kytkeytyvät vahvasti toisiinsa ja ne luovat epävarmuuden tunnetta työssä. Niiden yhteisvaikutus on siis merkittävä alan vaihdon kannalta. Yleisin syy heidän kohdalla alan vaihtoon tai sen pohtimiseen oli kuitenkin palkkaus. Tästä johtopäätöksenä voi vetää, että yksittäinen ja merkittävin syy alanvaihtoon on alan palkkaus ja palkkakehitys. Myös vuorotyö ja sen sivuvaikutukset sekä urakehitys ja varmuus työstä vaikuttivat alan vaihtoon. Härkösen (2015) tutkimuksessa vuorotyö ja sen terveysvaikutukset olivat yksi syy alan vaihtoon.

Toissijaisia tekijöitä ovat arvostuksen puute, alan sisäinen kilpailu, kiitoksen tai kannustuksen puute ja työn kuormittavuus. Henkilökohtaisilla elämäntilanteilla on myös jonkin verran merkitystä alan vaihdossa, mutta usein ne liittyivät juuri toimittajan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. On myös huomattavaa, että moni hyvinvoinnin tekijä linkittyy jollain tasoa toisiinsa. Aiemmissa tutkimuksissa oli todettu myös elämäntilanteen tai -muutoksen vaikuttavan alan vaihtoon, joten tämä tukee siltä osin tutkimusta. Lisäksi alaa jo vaihtaneet kokivat saavansa liian vähän palautetta työstään, mikä vaikuttaa merkityksellisyys tunteeseen, työmoraaliin ja hyvinvointiin. (Sarkkinen Marja, 2017)

On merkittävää, että myös nykyiset toimittajat ovat harkinneet alan vaihtoa. Erityisesti C, joka mielestäni omaa vahvan ammatti-identiteetin toimittajana. Myös D kertoi vuosittain toistuvasta hetkestä, kun hän pohtii ja välillä jopa hakee toisiin tehtäviin. A:lla oli poikkeuksellisen huonoja kokemuksia toimittajan työstä, joka on hyvä huomioida tuloksissa. On mahdollista, että hänen kokee asiat vielä negatiivisemmin, sillä hänen kokemuksensa olivat ikävän negatiivisia. Siksi huomaa, kuinka tärkeää on vaalia myönteisiä tunteita kaikin tavoin, sillä ne ovat arvokasta pääomaa. Myönteinen työilmapiiri vahvistaa työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista työn tekoon sekä organisaatioon. (Aro Antti, 2018, 30) A:n kohdalla tämä ei mielestäni toteutunut, sillä organisaation työilmapiirissä oli suuria haasteita.

Analysoidessa tuloksia olen pyrkinyt objektiivisesti tarkastelemaan haastateltavan sanomaa ja suhtautumaan neutraalisti asioihin. Haastateltavilla on tietty tunneside omassa kokemuksessa, joten se voi myös näkyä vastauksissa. Olen pyrkinyt ottamaan huomioon analyysissäni ne kaikista tunteista herättävimmät aiheet niin, että asiaa varmasti tarkastellaan sekä haastateltavan kautta, mutta myös peilaten sitä koko alaan.

Alan vaihdosta keskusteltaessa oli huomattavaa, miten neutraali asenne haastateltavilla oli aihetta kohtaan. Aiemmissa tutkimuksissa diskurssi on ollut vaihtelevaa tai jopa tuomitsevaa. Se kertoo mielestäni myös alan vaihdon normalisoitumisesta muiden muutoksien keskellä.

Härkösen (2015) tutkimusta ei voi täysin verrata tähän tutkimukseen, sillä niiden aineistot käsittelevät hieman eri asioita. Suurella osalla palkka laski, mutta hyvinvointi parani. Tutkimuksessani nimenomaan palkka oli yksi kimmokkeista alan vaihtoon, mutta myös hyvinvointi. Tutkimukseen vaikuttaa valittavat henkilöt ja näissä tutkimuksissa olleet haastateltavat ovat taustaltaan hyvin erilaisia. Toisaalta viisi vuotta sitten myös viestintäala on ollut erilainen kun nykyään, sillä se kehittyi kovaa vauhtia. Kuitenkin Härkösen tutkimuksessa merkityksellisyys nousi palkkausta tärkeämmäksi tekijäksi, eikä palkkauksella ollut juuri vaikutusta alan vaihtoon toisin kuin tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksessa niin haastateltavien vastauksiin kuin kokemuksiin vaikuttaa myös heidän persoonansa. Tutkimuksen kannalta oli haastavaa tutkia ja analysoida asiaa, sillä huomasi usein persoonan myös vaikuttavan vastauksessa.

Väntösen (2017) tutkielmassa todettiin toimittajien vaihtavan alaa viestintään. Tämä tutkimus jatkaa samaa johtopäätöstä sen osalta. Väntösen tutkielmassa syyt vaihtelivat, mutta yhdellä haastateltavalla oli kehittynyt työtytymättömyyttä, vaikka työtehtävät eivät olleet muuttuneet epämieluisiksi. ”Se on osittain mystiikkaa, että mikä siinä loppupeleissä saa ihmisen [lähtemään]”. Haastateltavan kuvaus viittaa mielestäni siihen, ettei hän tunnistanut tekijöitä alan vaihtoon ja pidän mahdollisena, että jotkut työhyvinvoinnin tekijät olivat osaltaan vaikuttamassa siihen. Työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työkyky, työilma-
piiri ja kokemus vaikuttamisesta työhön. Näitä tekijöitä ei jokainen osaa tunnistaa.

Nämä tulokset osoittavat, että toimittajien työhyvinvointi kärsii tällä hetkellä ja tämän vuoksi ala vuotaa viestinnän pariin. Sekä minä, että haastateltavat ovat huolissaan journalismin tulevaisuudesta, jos uutta rahoitusmallia alalle ei keksitä. Toivon, että näitä tuloksia hyödynnetään toimitusten työhyvinvoinnin parantamisessa. Silloin journalistit voivat keskittyä rauhassa työnsä tekoon.

6.1 Jatkotutkimus ja toimenpiteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa helposti ymmärrettävää materiaalia, jotta tutkimus olisi helpolukuinen kaikille siitä kiinnostuneille.

Jatkotutkimusta ajatellen tutkittavaa joukkoa voisi laajentaa, jolloin tutkimustulokset olisivat paremmin yleistettävissä ja tulkittavissa. Myös tutkimuksen päivittäminen viiden vuoden välein kertoisi alalla tapahtuneesta kehityksestä ja siihen liittyvästä alan vaihdosta.

Esille nousi myös muita tutkimusaiheita, kuten rekrytointikäytännöt alalla, palkkauksen perusteet tai alan hyvinvoinnin mittarien luominen. Lisäksi voisi selvittää, ovatko journalismin opiskelijat tai juuri valmistuneet päättäneetkin vaihtaa alaa viestintään ja jos ovat, niin miksi. Toisaalta olisi mielenkiintoista tietää, miten alle 25-vuotiaat journalistit näkevät ammatti-identiteettinsä nykypäivänä; onko se selkeästi journalisti vai sujuva sisällöntuottaja tai kenties jotain muuta.

Kun opinnäytetyö on julkaistu, aion toimittaa sen Journalistiliitolle ja viestinnän ammattilistoille, jotta myös he ymmärtävät paremmin alan vaihdoksen syitä. Alan käytäntöjä ei voi muuttaa, jos niistä ei ole tietoinen.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja oman työn arviointi

Tämä oli ensimmäinen tieteellinen tutkimus, jonka olen tehnyt. Se näkyi työn aikatauluttamisessa, sillä minulla oli todella paljon haasteita sen kanssa. Koen, että työ jäi hieman puutteelliseksi tietoperustan ja sitä kautta analyysin kanssa. Toki on huomioitava, että työtä tehdessä Covid-19-viruksen aiheuttama pandemia sulki kirjastot koko maassa. Kirjallisuutta oli siis rajallisesti käytettävissä ja nimenomaan se mielestäni heikensi tietoperustaa. Etenkin uudemmat kirjallisuuslähteet jäivät kirjaston hyllyille odottamaan. Pystyin hyödyntämään jonkin verran e-kirjoja, mutta en läheskään riittävästi. Tutkimuskirjallisuus ei myöskään ollut tuoreinta mahdollista tämän vuoksi.

Myös näin suuren tietomäärän hallinta oli minulle uutta ja se tuottikin alkuun haasteita. Koin koko prosessin haastavaksi, mutta opettavaiseksi. Nyt kun työ on valmis, ymmärrän todella millaista on tehdä tieteellinen tutkimus. Opin tieteellisiä määritelmiä, käytäntöjä ja sanastoa. Kiinnostukseni tieteellisiä tutkimuksia kohtaan oli olemattoman pieni ennen tämän työn aloittamista. Voin ilokseni todeta sen kasvaneen merkittävästi ja minusta olisikin hienoa saada mahdollisuus tehdä joskus lisää tieteellistä tutkimusta. Tosin paremman aikataulun kera. Koen olevani oppijana sellainen, että minun pitää tehdä kerran asia alusta loppuun, jonka jälkeen opin valtavasti. Ikään kuin oppi tulee hitaasti, mutta koko prosessin ajalta. Sinänsä harmittaa, että aikataulu oli loppua kohden niin tiukka. Koen oppineeni paljon, eikä minulla ollut lopulta aikaa hyödyntää työssä kaikkea oppimaani. Myös toimittajien ja viestijöiden alan kirjallisuus oli mielekästä lukea, sillä opin lisää alasta. Työhyvinvointi johtamisen näkökulmasta kiinnostaa minua, joten aihepiirin oppiminen oli minulle merkittävä saavutus.

Työn aikataulutus jäi siis heikoksi. Työn alussa aikaa oli vielä hallitummin, mutta jopa hieman yllättäen aloitin kokopäivätyön nopeasti ja se vaikutti työn aikataulutukseen. Koen, että työstä olisi tullut vielä parempi, jos aikaa olisi ollut. Jos minulla olisi ollut enemmän aikaa, olisin pystynyt korvaamaan paremmin ns. menetettyä kirjallisuutta erilaisin verkkoaineistoin. Verkkoaineistojen haku ja tutkiminen vei mielestäni erityisen paljon aikaa, kun ne kaikista tyypillisimmät aineistot oli jo käyty läpi. Tiukan aikataulutuksen vuoksi virheiden riski työssä on suurempi.

Haastateltavat olivat mielestäni tietoisia tutkimuksesta ja sen aiheesta, joten koen onnistuneeni siinä. Samat kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville, elleivät he olleet siihen jo aikaisemmin toisessa yhteydessä vastanneet. Kiinnitin huomioita myös haastateltavien puheissa uskottavuuteen ja olen tutkimuksessa tuonut esille omat sivuhuomioni haastateltavien persoonista, jotka tulee ottaa huomioon. Pidän haastateltavien kertomuksia luotettavina, sillä ne olivat henkilökohtaisia ja yleensä toimittajat ovat rehellisyyden kannattajia.

Olen tyytyväinen tutkimusmenetelmään, mutta olisin valinnut vielä monipuolisemman joukon. Se tavoite ei täysin toteutunut. Työtaustaltaan haastateltavat olivat monipuolisia, mutta ikähaarukan kannalta eivät. Tutkimuksen kannalta olisi ollut hedelmällisempää haastatella freelancerin sijasta toimistotyössä käyvää toimittajaa. Toisaalta freelancer toi erilaisia ja tavallaan ulkopuolisia näkökulmia työhön. Kuitenkin hänen haastattelusta saatu materiaali oli huomattavasti vähäisempi kuin muilla. Toisaalta olisi mielenkiintoista tutkia isompaa joukkoa entisiä toimittajia tai vain nykyisiä toimittajia. Rajauksena sekin voisi olla mielenkiintoinen. Haastateltaville käytettiin samantyyllisiä haastattelurunkoja, vaikka ne hieman erosivatkin. Kysymysten asettelu ja laatu eroavat hieman entisillä ja nykyisillä toimittajilla.

Lähteet

Aaltonen Markku, Anttonen Hannu, Haratau Theodor, Husman Päivi, Jokiluoma Hannu, Kuhn Karl, Lindström Kari, Räsänen Tuula, Van Den Broek Karla, Wynne Richard & Ylikoski Matti, 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uu-distuksia-ja-hyvia-kaytantaaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 21.4.2020

Abdullah, Norida; Shonubi, Olurotimi; Hashim, Rahman; Hamid, Norhidayu, 2016. Recognition and Appreciation and its Psychological Effect on Job Satisfaction and Performance in a Malaysia IT Company: Systematic Review. Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/308704362_Recognition_and_Appreciation_and_its_Psychological_Effect_on_Job_Satisfaction_and_Performance_in_a_Malaysia_IT_Company_Systematic_Review Luettu 19.4.2020

Aro, Antti 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent Oy. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/HACBDXDTEB#/kohta:TY\(\(d6\)ILMA-PIIRI\(\(20\)KUNTOON\(\(20\) piste:b0](https://verkkokirjahyly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/HACBDXDTEB#/kohta:TY((d6)ILMA-PIIRI((20)KUNTOON((20) piste:b0) Luettu 17.4.2020

Arola Janne, 2018. Neljä teesiä parempiin haastatteluihin: ”Tavoitteellista kyselyä, ei keskustelua”. Luettavissa: <https://suomenlehdisto.fi/nelja-teesia-parempiin-haastatteluihin-tavoitteellista-kyselya-ei-keskustelua/> Luettu 19.4.2020

Asunta, Laura 2016. The Role, the Goal and the Soul of Professional Public Relations. Developing a Holistic Model of PR Professionalism. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48239/978-951-39-6454-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y> Luettu 19.4.2020

Bqain Sabrina, 2015. Hyvä, Paha median murros. Tampereen yliopisto. Luettavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97006/GRADU-1430390233.pdf?sequence=1> Luettu 21.4.2020

Davidson Roei & Meyers Oren, 2014. ”Should I Stay or Should I Go?” : Exit, voice and loyalty among journalists. Luettavissa/Ladattavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1461670X.2014.988996?scroll=top&needAccess=true> Luettu: 18.4.2020

Deuze, M & Witschge T, 2018. Beyond Journalism: Theorizing the Transformation of Journalism. Luettavissa: https://pure.uva.nl/ws/files/21227575/Beyond_Journalism.pdf Luettu 18.4.2020

Elinkeinoelämän Keskusliitto. Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus. Luettavissa: <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/> Luettu 21.4.2020

Erho Nina, 2019. Journalisti. Paluumuuttajat. Luettavissa: <https://www.journalisti.fi/artikkelit/2019/7/paluumuuttajat/> Luettu 23.01.2020

Erho Nina, 2016. Journalisti, Haastattelun pelisäännöt. Luettavissa: <https://www.journalisti.fi/artikkelit/2016/5/haastattelun-pelisnnt/> Luettu 19.4.2020

Google. Miten Haun algoritmit toimivat. Luettavissa: <https://www.google.com/intl/fi/search/howsearchworks/algorithms/> Luettu 14.4.2020

Haasmaa Helena, Hägg Milla, Sillanpää Virpi & Tuominen-Thuesen Minna, 2020. Media- ja viestintäalan osaamistarpeet. Opetushallitus. Luettavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/media-ja-viestintaalan-osaamistarpeet.pdf> Luettu 22.4.2020

Hakanen Jari, Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 16.01.2020

Harju Auli, Koljonen Kari & Heinonen Ari, 2017, Yhteistä uuteen alkuun – toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta. Tampere University Press. Luettavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101499/Yhteista_uuteen_alkuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 18.4.2020

Harma Olli, 2014. Toimittajien takinkääntö kannatti – ”Pimeästä puolesta” tulikin valoisa. Luettavissa: <https://www.marmai.fi/uutiset/toimittajien-takinkaanto-kannatti-pimeasta-puolesta-tulikin-valoisa/0a7bd33b-11e3-386f-81ab-1a57e55dbdc6> Luettu 19.4.2020

Heikkilä-Tammi Kirsi, Manka Marja-Liisa & Vauhkonen Anne, 2012. Tammerprint Oy. Tampere. Luettavissa: <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf> Luettu 21.4.2020

Honkonen Marja, 2017. Journalisti. Viestintäala houkuttelee yhä toimittajia. Luettavissa: <https://www.journalisti.fi/artikkelit/2017/8/viestintala-houkuttelee-yh-toimittajia/> Luettu 23.01.2020

Härkönen Minna-Riikka, 2015. Toimittajasta tiedottajaksi. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/94294/OPARI_minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 21.4.2020

International Press Institute. Online Attacks on Journalists in Finland. Online harassment in Finland. Luettavissa: <https://ipi.media/countering-online-harassment-in-newsrooms-finland/> Luettu 22.4.2020

Järvinen Pekka, 2020. 102 ohjetta esimiehelle. Alma Talent. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATH-BBEXEBA#/kohta:l\(\(20\)Esimiehen\(\(20\)rooli\(\(20\)ja\(\(20\)teht\(\(e4\)v\(\(e4\)t/piste:tc](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATH-BBEXEBA#/kohta:l((20)Esimiehen((20)rooli((20)ja((20)teht((e4)v((e4)t/piste:tc)

Kaikkonen Maija-Leena, Manka Marja-Liisa & Nuutinen Sanna, 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere. Luettavissa: <https://docplayer.fi/2464115-Hyvinvointia-tyoyhteisoon.html> Luettu 21.4.2020

Kallis Pinja, 2017. Journalistista viestintäammattilaiseksi – suomalaisen alanvaihtokeskustelun diskurssit. Yhteisöviestinnän maisterintutkielma. Kieli- ja viestintätieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53978/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201705162380.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 14.4.2020

Kauhanen, J. 2018. Esimies tuottavuuden kehittäjänä. Princeton. Viro. Luettavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/esimies_tuottavuuden_kehittajana#kohta:Sis\(\(e4\)llysluettelo](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/esimies_tuottavuuden_kehittajana#kohta:Sis((e4)llysluettelo) Luettu 16.4.2020

Kehusmaa Kirsti, 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Kilpeläinen Jaakko, 2017. Irtisanomiset vähenivät viime vuonna selvästi. Journalisti. Luettavissa: <https://journalistiliitto.fi/fi/irtisanomiset-vahenivat-viime-vuonna-selvasti/> Luettu 22.4.2020

Kukkonen Laura, 2018. Miksi journalisti siirtyy viestintään? Luettavissa: <https://www.marmai.fi/uutiset/miksi-journalisti-siirtyy-viestintaan/d81525ad-e91b-30a0-90cf-b6048bebcc3d> Luettu 23.01.2020

Kupias Päivi, Pirinen Jorma & Peltola Raija, 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Alma Talent Oy. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/IAC-BFXJTFF#kohta:ESIMIES\(\(20\)OSAAMISEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b1](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/IAC-BFXJTFF#kohta:ESIMIES((20)OSAAMISEN((20)KEHITT((c4)J((c4)N((c4)((20)/piste:b1)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Lappalainen Tuomo, 2018. Ammatit ykkösestä viimeiseen. Suomen Kuvalehti. Luettavissa. <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/onko-ammattisi-nousussa-vai-laskussa-katso-mita-ammattaja-suomi-arvostaa-ja-mita-ei/> Luettu 22.4.2020

Lappavirta Anneli, 2009. Työyhteisön arvot ja työn arvostus. Luettavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/37986846.pdf> Luettu 19.4.2020

Lehmuskoski Satu, 2018. Avokonttorin melu syö kuukauden työaikaan vuodessa. Vakuutusväen liitto. Luettavissa: <https://vvl.fi/melu-syo-kuukauden-tyoaikaa-avokonttorissa/> Luettu 22.4.2020

Lehtonen, Pauliina 2013. Itsensä markkinoijat. Luettavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100721/Lehtonen_Itsensa_markkinoijat.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 19.4.2020

Lepistö Joonas, 2020. Luettavissa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/sok-saasti-puoli-miljoonaa-euroa-tarjoamalla-tyontekijoille-mahdollisuutta-paasta-terapiaan-kahten-viikon-silla-ek-n-asiantuntijalaakari-mallin-pitaisi-ehdottomasti-levita/7686812#gs.4fc0aq> Luettu 15.1.2020

Markkinointi&Mainonta, 2015. ”Todellinen viestinnän ammattilainen ei myy sieluaan” Luettavissa: <https://www.marmai.fi/uutiset/todellinen-viestinnan-ammattilainen-ei-myy-sieluaan/b8936d04-3d9f-3e1d-894a-78e50f281810> Luettu 19.4.2020

Medialiitto. Uudistuva ja kasvuhaluinen toimiala. Luettavissa: https://www.media-liitto.fi/mita_teemme/uusi_kasvu Luettu 18.4.2020

Melgin, Elina, 2019. Merkityksenantajat-viestinnän ammattilaiset 2020. Luettavissa: http://procom.fi/wp-content/uploads/2020/01/FINAL_merkityksenantajat_opas_080120.pdf Luettu 19.4.2020

Monster Worldwide Inc., 2014. When Competition goes too far: One in Five Respondents to International Poll on Monster Willing to Switch Jobs to Escape Workplace Rivalries. Luettavissa: <https://www.monster.com/about/a/when-competition-goes-too-far-one-five-respondents-international-poll-monster-willing-switch> Luettu 22.4.2020

Mäkelä Anna, 2018. Palkoista pitäisi puhua enemmän – 5 painavaa syytä, miksi palkkoja kannattaa vertailla. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/palkka-miksi-kannattaa-puhua> Luettu 19.4.2020

Niemi, M. & Houni, T. 2018. 1. Viettelevä, vastakkainasettelevä, vihainen: Kuinka populismi haastaa journalismia? Teoksessa Media & Populismi: Työkaluja kriittiseen journalismiin. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy. Tampere. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517686679> Luettu: 16.4.2020

Oxford Economics. When the walls come down – How smart companies are rewriting the rules of the open workplace. Luettavissa: https://d2rpg8wtgka5kg.cloudfront.net/336497/open20160613060300.pdf?Expires=1586884492&Signature=gybfq15ucr325lp8TcOYcBR1FoAPjx853HOjUK1yP0QzAWI-jeFexEPak17wFp3KQjFJZlr3bspI1QJhyOgrS9kvBfwaFM~GctzG~HLg~jSxvkGrp3g1Pgk6aygy7syp0c~o9cFiXk6ugTVWddWXV8vLuiLIFk1VaTluo-kuCHaiG4Cbc2sogcE4e8K~n1tZqslk51IDANnZjA44fahhaNYsKoJ-vMNqag3E3waaFwOpHTKmhSI1f0rooxXtD9o7fHAKnFZ8PR1osQ5jon0bn9cKHANHrt0RG8gLKcx2K~fKI~KSc9cx4RsGn~kvAt3w41yts7~836V5um8SAMhiGyojw_&Key-Pair-Id=APKAJVGCNMR6FQV6VYIA Luettu 14.4.2020

Partonen Timo, Duodecim Terveyskirjasto. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013 Luettu 14.4.2020

Pehkonen Irmeli, Työterveyslaitos. Työkykytalo. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> Luettu 16.01.2020

Pihlaja Hanna-Mari, 2017. Journalistisen ammattiosaamisen tarve ja merkitys viestintäalalla. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134822/Hanna%20Pihlaja_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 27.01.2020

ProCom ry, Viesti ry, Julkisen alat tiedottajat (JAT), Kirkon viestijät, 2019. Viestinnän ammattilaiset 2019. Luettavissa: <http://procom.fi/wp-content/uploads/2019/10/12924-Viestinnän-ammattilaiset-2019-FINAL.pdf> Luettu 23.01.2020

Pyöriä Pasi, 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Hakapaino, Helsinki.

Rantamäki 12.4.2020. Sähköposti. Toimitusjohtaja. Palkitsemiskeskus Oy.

Rantanen Jarkko, Leppänen Ira&Kankaanpää Heikki, 2020. Johda tunneilmastoa-Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Alma Talent Oy. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAJBIXDTEB#/kohta:Johda\(\(20\)tunneilmastoa/piste:tC0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAJBIXDTEB#/kohta:Johda((20)tunneilmastoa/piste:tC0) Luettu 17.4.2020

Reinardy Scott, 2011. Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. Sage. Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/254121300_Newspaper_journalism_in_crisis_Burnout_on_the_rise_eroding_young_journalists%27_career_commitment Luettu 18.4.2020

Rikoslaki 13.11.2009/885

Sarkkinen Marja, 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/> Luettu 17.4.2020

Sarkkinen Marja, 2015. Kiristyykö pinna avotoimistossa? Yhteiset pelisäännöt auttavat. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kiristyyko-pinna-avotoimistossa-yhteiset-pelisaannot-auttavat/> Luettu 18.4.2020

Sharma Mira, 2015. Toimittajan tie tiedottajaksi. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101696/Mira_Sharma.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 21.4.2020

Sihvonen Henna, 2011. Toimittajien kokemuksia ammatti-identiteetistä sekä ammattiin liittyvästä julkisuudesta ja sen hallinnasta. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37127/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011122011834.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu: 22.4.2020

Suomen Journalistiliitto, a. Lehdistön palkkaus. Luettavissa: <https://journalistiliitto.fi/fi/pelisaannot/toissa-lehdistossa/taulukkopalkat/> Luettu 19.4.2020

Suomen Journalistiliitto, 2018-2019b. Lehdistön työehtosopimus 2018-2019. Luettavissa: <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/01/Lehdistön-tes-2018-2019.pdf> Luettu 19.4.2020

Suomen Journalistiliitto, 2018c. Suomen Journalistiliiton työmarkkinatutkimus. Luettavissa: https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/10/220401648_sjl_tyomarkkinatutkimus_2018_yhteenveto.pdf Luettu 19.4.2020

Suonsivu Kaija, 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress. Eurooppa.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman vähentämistilanteessa. Luettavissa: <https://tem.fi/yt-neuvottelut-tyovoiman-kayttoa-vahennettaessa> Luettu 18.4.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019. Työolobarometri 2018. Helsinki. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 21.4.2020

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työterveyslaitos a, vuorotyö. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/> Luettu 14.4.2020

Työterveyslaitos b, Sopeutuminen vuorotyöhön. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/sopeutuminen-epatyypillisiin-tyoaikoihin/> Luettu 14.4.2020

Työterveyslaitos, 2018c. Luottamuksen osoittaminen on merkki arvostuksesta. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/luottamuksen-osoittaminen-on-merkki-arvostuksesta/> Luettu 19.4.2020

Työturvallisuuskeskus, a. Johtaminen ja esimiestyö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo Luettu 12.4.2020

Työturvallisuuskeskus, b. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto Luettu 18.4.2020

Työturvallisuuskeskus, c. Melu ja ääni. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/melu_ja_tarina Luettu 18.4.2020

Työturvallisuuskeskus, d. Työmatkaturvallisuus. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/tyomatkaturvallisuus
Luettu 18.4.2020

Työturvallisuuskeskus, e. Mobiili työ ja etätö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_tyo_ja_etatyo
Luettu 18.4.2020

Työturvallisuuskeskus, f. Asiantuntijantyön työympäristö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija- ja_toimistotyoymparisto
Luettu 18.4.2020

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vaaraniemi Jasmina, 2015. Haastattelutilanteessa toimiminen. Luettavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/102697/HAASTATTELUTILAN-TEESSA%20TOIMIMINEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 19.4.2020

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuilta vaaroilta.
26.1.2006/85

Väliverronen Esa, 2009. Journalismi murroksessa. Gaudeamus Helsinki University Press.
Hakapaino, Helsinki.

Väntönen Elina, 2015. Helppo hyppy pimeälle puolelle? Notkistuva ammatti-identiteetti toimittajien alanvaihdoksen helpottajana. Luettavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156700/Vantonen_Viestinta.pdf?sequence=2&isAllowed=y Luettu 24.01.2020

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Yle, 2016. Median murros tuo haasteita. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2016/06/16/median-murros-tuo-haasteita> Luettu 22.4.2020

Liitteet

Liite 1.

Vähimmäispalkat	1.12.2017	1.2.2018	1.4.2019
	€/kk	€/kk	€/kk
Palkkaryhmä I	2 149	2 177	2 207
Palkkaryhmä II a	2 613	2 647	2 684
Palkkaryhmä II b	2 792	2 828	2 868
Palkkaryhmä III a	3 187	3 228	3 274

Taulukko 1. (Suomen Journalistiliitto, lehdistön työehtosopimus 2018-2019b)

Liite 2.

Kokonaisansio työpaikan tyyhin mukaan

	Lukumäärät				Fraktiilit				
	kpl.	%	Keskiarvo	Mediaani	10	25	50	75	90
Kaikki yhteensä	6874	100	3795	3671	2800	3223	3671	4300	4982
Lehdistö, josta	3538	51	3900	3774	2824	3280	3774	4443	5100
Sanomalehdet ja uutistoimistot	2210	(32)	3835	3660	2799	3230	3660	4380	5019
Aikakauslehdet	1318	(19)	4010	3908	2900	3400	3908	4520	5344
Yleisradio	2418	35	3791	3695	2998	3288	3695	4236	4925
MTV Media ja Nelonen	181	3	3915	3751	2800	3547	3751	4515	4870
Muu yksityinen radio ja televisio	205	3	2548	2510	1200	2237	2510	2950	4420
Kustannusyritys	358	5	3534	3300	2657	2949	3300	3720	4978
Muu alan yritys	173	3	3492	3423	2337	2908	3423	4031	4644

Kuva 1. Kuvakaappaus Journalistiliiton työmarkkinatutkimuksesta 2018 (Suomen Journalistiliitto, 2018c)

Liite 3.

Dis- kurssi	1. Alanvaihto on itseks puolen- vaihto	2. Alanvaihtoa lei- maa vääristynyt käsitys viestinnästä	3. Alanvaihto on osa luonnollista urakehitystä	4. Alanvaihto on ainoa vaih- toehto
Edusta- jat	nykyiset journalistit	viestinnän ammatti- laiset	useat tahot: alaa vaihtaneet journalistit ja alan järjestöjen edustajat, viestinnän ammattilaiset	alaa vaihtaneet ja nykyiset journalistit
Mikä johtaa alan- vaihtoon?	mediamaiseman murros, journalistin oman edun tavoittelu	mediamaiseman murros, mediaosaa- jien kysyntä	mediamaiseman murros, journalistin tyytymättömyys työhön, halu oppia uutta	mediamaiseman murros
Mitä kri- tisoi- daan ja miksi?	alaa vaihtaneita jour- nalisteja: hyödyntävät alan tuntemustaan vasta- puolella, ovat hylänneet periaat- teensa	alanvaihtajia ja osaamattomia rekry- toijia: palkkaavat journalistin vies- tinnän ammattilaisen ohi, sillä eivät ymmärrä alaa ja sillä vaadittuja kompe- tensseja	alojen vastakkain- asettelua: vanhentu- nut käsitys, jonka si- jaan pitäisi nähdä yhteistyömahdolli- suudet	journalismin nykytilaa: alan nähdään ole- van peruutta- mattomasti muuttunut
Alan- vaihta- jien rep- resen- taatiot	alanvaihtaja on epäeettinen ja itseks, tavoittelee omaa etuaan (mui- den kustannuksella)	alanvaihtaja on me- diamurroksen uhri tai pyrkyri, joka palka- taan viestinnän tehtäviin väärin pe- rustein		

Taulukko 2. Tiivistelmä diskurssien ominaispiirteistä. (Kallis Pinja, 2017, 72)